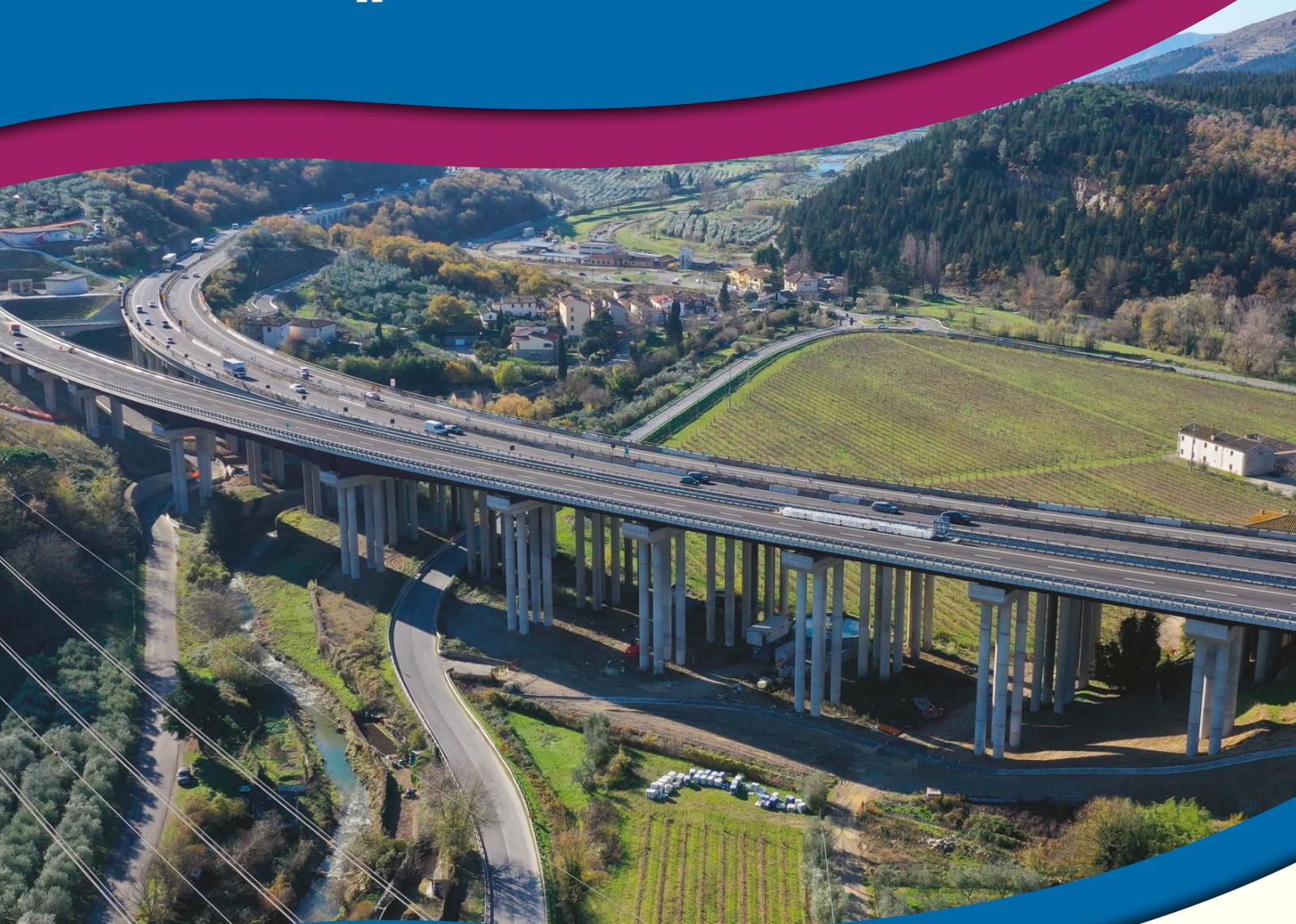


**autostrade** // per l'italia



# **GENDER EQUALITY PLAN**

di Autostrade per l'Italia

---

**2023-2025**

## Indice

<b>L'impegno di Autostrade per l'Italia ed il Gender Equality Plan</b>	<b>3</b>
<b>Gli strumenti di Autostrade per l'Italia per le pari opportunità</b>	<b>4</b>
<b>Il quadro normativo ed istituzionale del Gender Equality Plan</b>	<b>6</b>
<b>Nota metodologica</b>	<b>7</b>
<b>Le aree del Gender Equality Plan</b>	<b>8</b>
Area 1 - Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	9
Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	13
Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	16
Area 4 - Integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze	18
Area 5 - Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali	21
Area 6 - Contrasto della violenza e discriminazione di genere, comprese le molestie sessuali	24

## L'impegno di Autostrade per l'Italia ed il Gender Equality Plan

Il Gruppo Autostrade per l'Italia, in linea con le Best practice in materia nonché a testimonianza degli impegni intrapresi derivanti dell'Agenda 2030 riferiti alle proprie persone, si impegna costantemente a:

- Adottare politiche per assicurare la parità di genere e riconoscere la diversità, trattando tutte le persone con dignità e rispetto in ogni momento;
- Agire in modo responsabile ed etico, promuovendo una condotta che rifletta l'inclusione durante le funzioni lavorative all'interno o all'esterno dei luoghi di lavoro e in tutti gli altri eventi e programmi promossi dall'azienda;
- Sostenere e difendere la parità di genere e l'inclusione attraverso programmi di formazione continui per migliorare le proprie conoscenze e favorire l'evoluzione culturale dell'organizzazione, pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholders inclusive.

In particolare, in questi ultimi anni il Gruppo ha intrapreso un cambio di passo per garantire un ruolo sempre più centrale alle proprie persone, adottando misure e strumenti volti a garantire il rispetto delle pari opportunità e a valorizzare le diversità.

Nel dettaglio il Gruppo ha definito un set di nuovi strumenti, anche in coerenza al processo di Dialogue for Company Value, per la misurazione, il monitoraggio e rendicontazione periodica delle performance rispetto agli obiettivi prefissati, in modo da poter individuare eventuali GAP da colmare.

È proprio all'interno di questo percorso di continuo miglioramento che il Gruppo Autostrade per l'Italia ha definito il GENDER EQUALITY PLAN con l'obiettivo di stabilire le priorità e gli obiettivi concreti (basati su un'approfondita valutazione dello status quo) e misure specifiche che saranno attuate per migliorare la parità di genere all'interno del Gruppo.

## Gli strumenti di Autostrade per l'Italia per le pari opportunità

Autostrade per l'Italia, negli ultimi due anni, ha adottato metodi e strumenti specifici per misurare, monitorare e rendicontare i progressi verso gli obiettivi di diversità, equità ed inclusione. Tra questi vanno sicuramente menzionati:



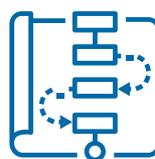
Realizzazione e diffusione di un **Decalogo antimolestie**.



Aggiornamento delle **procedure e Linee Guida** in scope.



Integrazione dei **principi di diversity, equity & inclusion nel Codice Etico, Ethical Rules** e in alcune **procedure aziendali** estese al Gruppo.



Inserimento della **Policy Parità e Inclusione** di Gruppo nel **Sistema Integrato di Gestione**.



Definizione di un set di KPI misurabili e rendicontabili per monitoraggio delle azioni e l'individuazione di eventuali GAP.



Creazione di una dashboard collegata con i principali software gestionali, che consente il monitoraggio dei KPI di riferimento.



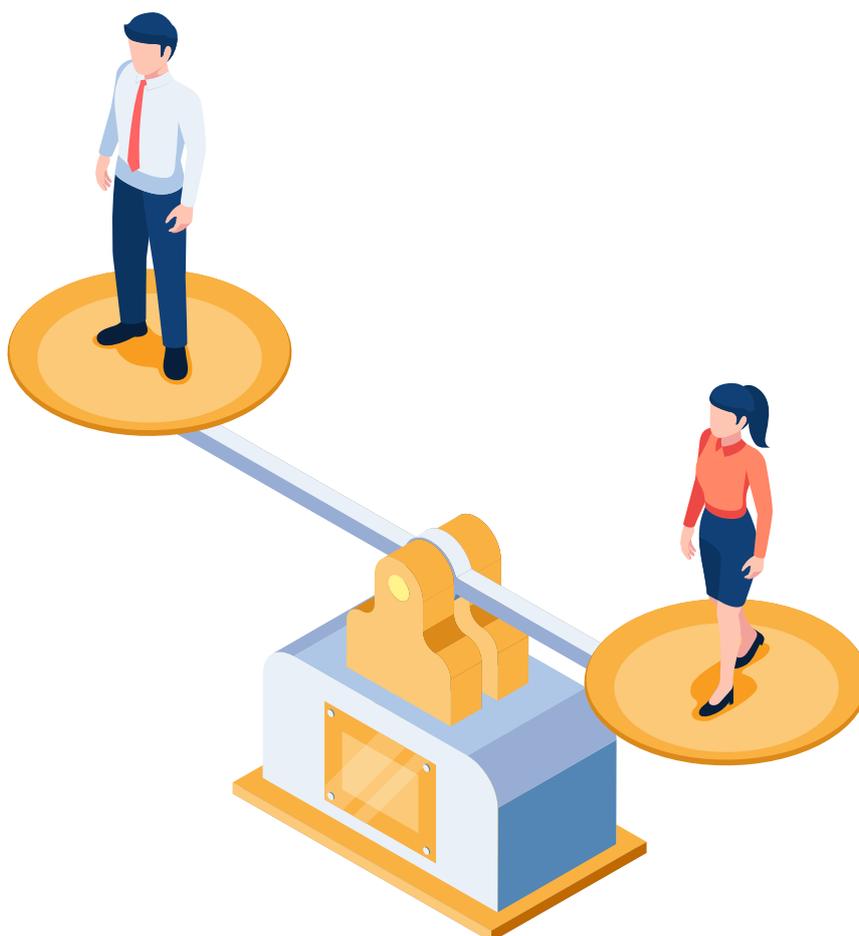
- Ottenimento della **ISO 30415 Gestione del capitale umano - Diversità e Inclusione**
- Ottenimento della **certificazione UNI 125:2022 - parità di genere**



Redazione del primo  
**Gender Equality Plan**  
(anno 2023 riferito all'anno 2022)



Realizzazione del primo  
**Bilancio di Genere**  
(anno 2023 riferito all'anno 2022)



## Il quadro normativo ed istituzionale del Gender Equality Plan

Il Gender Equality Plan (GEP) segue le linee guida dell'**Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE)** che sono un documento programmatico basato sul principio di democrazia paritaria e che rispondono alle sollecitazioni della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea.

Viene definito come un **insieme di impegni e azioni** che mirano a promuovere la parità di genere all'interno di un'organizzazione, attraverso un processo di cambiamento strutturale. Ciò vuol dire che deve essere rivolto all'intera organizzazione e avere come target donne e uomini in tutta la loro diversità. Un GEP è uno **strumento sistematico e strategico** che stabilisce **priorità e obiettivi concreti** (basati su un'approfondita valutazione dello status quo) e **misure specifiche** che saranno attuate per **migliorare la parità di genere** all'interno delle organizzazioni.

Cinque sono le aree minime indicate dalla Commissione europea per ciascuna delle quali devono essere individuati uno o più obiettivi, a cui collegare azioni per il loro perseguimento.

A ogni azione/misura indicata nel GEP devono corrispondere dei targets diretti e indiretti e i responsabili del processo attuativo dell'azione/misura indicate. Infine, devono essere identificati dei KPI utili a monitorare gli effetti delle azioni/misure sul perseguimento degli obiettivi.

Gli obiettivi del GEP sono inquadrati nel contesto più ampio degli obiettivi strategici e operativi dell'organizzazione, con lo scopo di includere la prospettiva di genere in tutti i suoi processi.

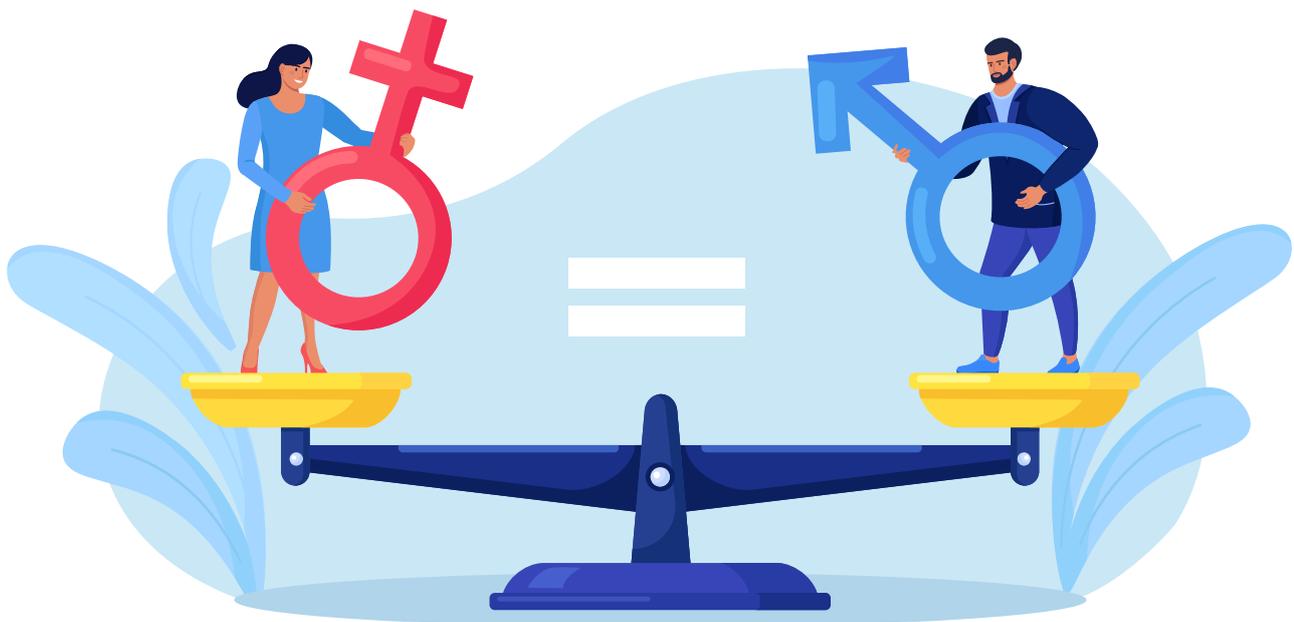


## Nota metodologica

Autostrade per l'Italia ha redatto il suo primo Gender Equality Plan nel 2023 (riferito all'anno 2022), seguendo le linee guida dell'EIGE e nel 2024 si procede alla pubblicazione del documento integrato con una serie di ulteriori KPI di monitoraggio riferiti al 2023.

Il GEP vuole infatti essere uno strumento strategico e dinamico, rivolto all'intera popolazione aziendale, un insieme di azioni e misure specifiche, volte a promuovere la parità di genere all'interno di Autostrade. In linea con la sua natura dinamica e strategica, il Gender Equality Plan viene revisionato annualmente per il monitoraggio dello stato di avanzamento in relazione agli obiettivi prefissati e/o per l'aggiornamento degli stessi.

I risultati raggiunti vengono opportunamente rendicontati con cadenza annuale all'interno del Bilancio di Sostenibilità e all'interno del Bilancio di Genere di Autostrade per l'Italia.



## Le aree del Gender Equality Plan

**Il Piano si compone di 6 aree all'interno delle quali sono stati individuati obiettivi collegati a uno o più SDGs dell'Agenda 2030 dell'ONU, che ASPI intende contribuire a promuovere e a realizzare.**

A ciascun obiettivo corrisponde una o più linee d'azione da mettere in atto, ossia una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo dichiarato.

I targets diretti e indiretti sono i destinatari delle singole misure previste, i primi sono interni ad Autostrade, i secondi possono essere anche esterni alla popolazione aziendale.

Per ogni azione sono stati identificati dei Responsabili, figure o ruoli apicali nell'organigramma di ASPI cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo strategico adottato attraverso ciascuna misura, nonché soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività.

Ciascuna azione produce degli output, ossia prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura enunciata e degli outcome cioè i risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura. Per raggiungere ciascun obiettivo sono state definite delle tempistiche e dei KPI per monitorare lo stato di raggiungimento degli stessi nei tempi indicati.

L'infografica sotto riportata mostra, nello specifico, le 6 macroaree su cui insiste il GEP:



## Area 1 – Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell’organizzazione

Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura della organizzazione	Obiettivo	Promuovere il lavoro agile per consentire un equilibrio tra vita lavorativa e privata
	Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite	SDG 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti
		
	Azione 1	Contratto individuale per il lavoro agile che prevede il diritto alla disconnessione per quattro ore
	Target diretto	Personale abilitato al lavoro agile
	Target indiretto	Famiglie dei dipendenti
	Responsabilità	DHCO
	Output	Rafforzamento delle misure di welfare orientate alla conciliazione vita lavoro, a migliore conciliazione tra vita privata e vita lavorativa
	Outcome	Flessibilità oraria di lavoro
Timeline	Verifica annuale dell’andamento dei dipendenti che hanno usufruito del lavoro agile	
Key Performance Indicator (KPI)	Numero di dipendenti che hanno usufruito del lavoro agile	

Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura della organizzazione

Obiettivo	Sostegno a favore dei (neo) genitori
Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite 	SDG 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti
Azione 2	Integrazione datoriale (+20%) rispetto all'indennità INPS per congedo maternità obbligatorio
Target diretto	Neomamme
Target indiretto	Famiglie
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Incentivazione economica e aumento del numero di servizi a supporto della genitorialità
Outcome	Sostegno alla genitorialità
Timeline	Verifica annuale dell'andamento del congedo di maternità obbligatorio
Key Performance Indicator (KPI)	Numero di richieste di maternità
Indicatori GRI correlati	GRI 401-3

Obiettivo	Sostegno a favore dei (neo) genitori
Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite 	SDG 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti
Azione 3	Integrazione datoriale (3 mesi) rispetto all'indennità INPS per congedo parentale facoltativo
Target diretto	Genitori
Target indiretto	Famiglie
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Incentivazione economica e aumento del numero di servizi a supporto della genitorialità
Outcome	Sostegno alla genitorialità
Timeline	Verifica annuale dell'andamento dell'utilizzo del congedo parentale facoltativo
Key Performance Indicator (KPI)	Tasso di Utilizzo del Congedo Parentale: percentuale di dipendenti che usufruiscono del congedo parentale facoltativo rispetto al totale dei dipendenti potenziali.
Indicatori GRI correlati	GRI 401-3

Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura della organizzazione

Obiettivo	Sostegno a favore dei (neo) genitori
Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite	SDG 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti
	
Azione 4	Summer Camp: accesso e contributo datoriale fino al 70%
Target diretto	Genitori con figli nelle fasce d'età tra gli 8 ed i 18 anni
Target indiretto	Famiglie
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Incentivazione economica e aumento del numero di servizi a supporto della genitorialità
Outcome	Sostegno alla genitorialità
Timeline	Verifica annuale dell'andamento del numero dei partecipanti al summer camp
Key Performance Indicator (KPI)	Numero di partecipanti ai summer camp
Indicatori GRI correlati	GRI 401-3

## Area 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Obiettivo	Equilibrio di genere nelle posizioni apicali
	Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite	SDG 5: Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze
		
	Azione 1	Inserimento obiettivi sulle Pari opportunità nei sistemi di incentivazione variabile del Top Management: aumento % di donne in posizioni di responsabilità entro il 2026 garantendo equa rappresentanza rispetto alla presenza donne in organico.
	Target diretto	Manager in posizioni di responsabilità
	Target indiretto	Popolazione femminile aziendale
	Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
	Output	Aumento % di donne in posizioni di responsabilità
	Outcome	Maggiore equilibrio della parità di genere nella posizione di vertice
	Timeline	Verifica annuale dell'aumento % di donne in posizioni di responsabilità nel triennio 2024-2026
Key Performance Indicator (KPI)	Crescita % donne in posizioni di responsabilità sul totale posizioni di responsabilità in ASPI	
Indicatori GRI correlati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 401-1</li> <li>• GRI 405-1</li> <li>• GRI 405-2</li> </ul>	

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo	Equilibrio di genere nelle posizioni apicali
Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite	SDG 5: Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze
	
Azione 2	Implementazione di politiche di successione equa e trasparente
Target diretto	Manager di prima linea
Target indiretto	Popolazione femminile aziendale in posizione di responsabilità
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Presenza donne nelle tavole di successione in misura pari o superiore al 15%
Outcome	Maggiore equilibrio della parità di genere nelle posizioni di vertice
Timeline	2024-2026
Key Performance Indicator (KPI)	% presenza donne nelle tavole di successione per il livello N-1
Indicatori GRI correlati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 401-1</li> <li>• GRI 405-1</li> <li>• GRI 405-2</li> </ul>

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo	Equilibrio di genere nelle posizioni apicali
Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite	SDG 5: Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze
	
Azione 3	Monitoraggio equità salariale a tutti i livelli inquadramentali
Target diretto	Intera popolazione aziendale
Target indiretto	Intera popolazione aziendale
Responsabilità	DHCO
Output	Politiche retributive gender neutral
Outcome	Zero pay gap a tutti i livelli inquadramentali
Timeline	2024-2026
Key Performance Indicator (KPI)	Monitoraggio retribuzioni per genere
Indicatori GRI correlati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 401-1</li> <li>• GRI 405-1</li> <li>• GRI 405-2</li> </ul>

## Area 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Obiettivo	Attrarre e favorire lo sviluppo dei talenti femminili
	Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite	<ul style="list-style-type: none"> <li>SDG 5: Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze</li> <li>SDG 4: Garantire un'istruzione di qualità inclusiva e paritaria e di promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti</li> </ul>
	 	
	Azione 1	Policy aziendali di assunzione gender neutral
	Target diretto	Nuove assunzioni
	Target indiretto	Popolazione aziendale
	Responsabilità	DHCO
	Output	Maggiore numero di donne assunte
	Outcome	Migliorare la presenza femminile attraverso short list di selezione con almeno 33% donne
	Timeline	2024-2026
Key Performance Indicator (KPI)	Percentuale di assunzioni donne su totale assunzioni	
Indicatori GRI correlati	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRI 401-1</li> <li>GRI 405-1</li> <li>GRI 405-2</li> </ul>	

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Attrarre e favorire lo sviluppo dei talenti femminili
Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite	SDG 5: Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze
	
Azione 2	Implementazione di programmi di sviluppo e promozione
Target diretto	Donne dipendenti di ASPI
Target indiretto	Livelli Inquadramentali in cui sono presenti entrambi i generi
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Numero di promozioni per le donne
Outcome	Miglioramento della stabilità e parità di genere
Timeline	Annuale
Key Performance Indicator (KPI)	Percentuale di passaggi di livello per le donne rispetto al totale dei passaggi di livello effettuati
Indicatori GRI correlati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 401-1</li> <li>• GRI 405-1</li> <li>• GRI 405-2</li> </ul>

## Area 4 – Integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze

Integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze	Obiettivo	Promuovere e contribuire alla formazione improntata sul superamento di ogni stereotipo di genere in vari ambiti tra cui ad esempio l'accesso alle diverse carriere professionali; formare nuove professionalità e valorizzare il background/skills personali in ambito professionale, e superare i bias di diversità di genere
	Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite	<ul style="list-style-type: none"> <li>SDG 4: Garantire un'istruzione di qualità inclusiva e paritaria e di promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti</li> <li>SDG 5: Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze</li> </ul>
	 	
	Azione 1	Costituzione di Gruppi di dipendenti volontari (ERG -Employee Resource Group-) sulla parità di genere finalizzati alla sensibilizzazione e diffusione di una cultura aziendale inclusiva
	Target diretto	Dipendenti iscritti al gruppo
	Target indiretto	Intera popolazione aziendale
	Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
	Output	Creazione di ambasciatori committed sui temi della parità di genere
	Outcome	Diffusione della cultura aziendale relative all'abbattimento di barriere legate alle diversità
	Timeline	Annuale
Key Performance Indicator (KPI)	Numero di iscritti ai gruppi ERG	
Indicatori GRI correlati	GRI 404-1	

Integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze

Obiettivo	Promuovere e contribuire alla formazione improntata sul superamento di ogni stereotipo di genere in vari ambiti tra cui ad esempio l'accesso alle diverse carriere professionali; formare nuove professionalità e valorizzare il background/skills personali in ambito professionale, e superare i bias di diversità di genere
Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite 	SDG 5: Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze
Azione 2	Implementare presenza femminile nei programmi di sviluppo professionale
Target diretto	Donne dipendenti ASPI
Target indiretto	Intera popolazione aziendale
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Maggiore numero di donne partecipanti al programma LED
Outcome	Valorizzare competenze manageriali e di leadership
Timeline	Annuale
Key Performance Indicator (KPI)	Percentuale di donne partecipanti al programma di sviluppo LED rispetto al totale
Indicatori GRI correlati	GRI 404-1

Integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze

Obiettivo	Aumentare la partecipazione delle donne ai Master di Alta Formazione, promuovendo l'uguaglianza di genere e favorendo l'accesso delle donne a opportunità di sviluppo professionale avanzato
Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite	<ul style="list-style-type: none"> <li>SDG 4: Garantire un'istruzione di qualità inclusiva e paritaria e di promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti</li> <li>SDG 5: Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze</li> </ul>
 	
Azione 3	Implementare strategie per aumentare la percentuale di donne partecipanti ai Master di Alta formazione
Target diretto	Donne dipendenti ASPI
Target indiretto	Intera popolazione aziendale
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Numero di donne iscritte ai Master di Alta Formazione
Outcome	Aumento della rappresentanza femminile in ruoli di leadership e professionali avanzati
Timeline	Annuale
Key Performance Indicator (KPI)	Percentuale di donne iscritte ai Master di Alta Formazione rispetto al totale degli iscritti
Indicatori GRI correlati	GRI 404-1

## Area 5 – Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali

Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali	Obiettivo	Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali
	Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite	SDG 10: Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi
		
	Azione 1	Inserire un fasciatoio nei bagni degli uomini presenti nelle Aree di Servizio come requisito per le prossime gare
	Target diretto	Padri e figli
	Target indiretto	Clientela delle aree di servizio
	Responsabilità	Direzione Aree di Servizio
	Output	Adeguamento locali bagni
	Outcome	Le azioni messe in campo saranno misurate dall'Ente Terzo di monitoraggio qualità
	Timeline	Gare 2024-2026
Key Performance Indicator (KPI)	Monitoraggio della risposta al Requisito di gara ampliamento dei servizi nelle baby room	
Indicatori GRI correlati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 413-1</li> <li>• GRI 414-2</li> </ul>	

Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali

Obiettivo	Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali
Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite 	SDG 10: Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi
Azione 2	Realizzazione o rifacimento di aree giochi bambini nelle Aree di Servizio appositamente dedicate come requisito per le prossime gare
Target diretto	Bambini
Target indiretto	Clientela delle aree di servizio
Responsabilità	Direzione Aree di Servizio
Output	Adeguamento aree dedicate al relax e al gioco per bambini
Outcome	Le azioni messe in campo saranno misurate dall'Ente Terzo di monitoraggio qualità
Timeline	Gare 2024-2026
Key Performance Indicator (KPI)	Monitoraggio della risposta al Requisito di gara "area dedicata allo svago"
Indicatori GRI correlati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 413-1</li> <li>• GRI 414-2</li> </ul>

Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali

Obiettivo	Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali
Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite	SDG 10: Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi
	
Azione 3	Integrazione dei principi di parità nei criteri ESG per gli affidamenti privatistici di servizi
Target diretto	Fornitori
Target indiretto	Collettività
Responsabilità	Direzione acquisti
Output	Criteri ESG
Outcome	Le azioni messe in campo saranno misurate dall'Ente Terzo di monitoraggio qualità
Timeline	Gare a partire dal 2022
Key Performance Indicator (KPI)	Numero incarichi con OEPV contenente applicazione criteri ESG
Indicatori GRI correlati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 413-1</li> <li>• GRI 414-2</li> </ul>

## Area 6 – Contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali

<b>Contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali</b>	Obiettivo	Prevenire e contrastare le discriminazioni e le violenze di genere all'interno dell'organizzazione
	Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite	<ul style="list-style-type: none"> <li>SDG 4: Garantire un'istruzione di qualità inclusiva e paritaria e di promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti</li> <li>SDG 5: Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze</li> <li>SDG 16: Promuovere società pacifiche e inclusivi per lo sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia per tutti e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli</li> </ul>
		
	Azione 1	Produzione di un decalogo anti-molestie e rafforzamento dell'attenzione al tema delle molestie nel codice etico
	Target diretto	Tutta la popolazione aziendale
	Target indiretto	Comunità in cui l'organizzazione opera
	Responsabilità	Ethic office e Direzione Human Capital & Organization
	Output	Diminuzione del numero di segnalazioni
	Outcome	Prevenzione e riduzione degli episodi di discriminazione e violenza
	Timeline	Verifica annuale dell'andamento del numero di segnalazioni
Key Performance Indicator (KPI)	Numero di segnalazioni relativi a possibili casi di molestie o discriminazioni di genere	
Indicatori GRI correlati	GRI 406-1	

Contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali

Obiettivo	Prevenire e contrastare le discriminazioni e le violenze di genere all'interno dell'organizzazione
Sustainable Development Goal (SDG) delle Nazioni Unite 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SDG 4: Garantire un'istruzione di qualità inclusiva e paritaria e di promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti</li> <li>• SDG 5: Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze</li> <li>• SDG 16: Promuovere società pacifiche e inclusivi per lo sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia per tutti e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli</li> </ul>
Azione 2	Formazione per tutti gli onboarder e la popolazione aziendale sulla procedura di segnalazioni
Target diretto	Tutta la popolazione aziendale
Target indiretto	Comunità in cui l'organizzazione opera
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Inserimento nel percorso formativo degli onboarder di un modulo dedicato al decalogo antimolestie e alla procedura di segnalazione
Outcome	Miglioramento della cultura aziendale
Timeline	Verifica annuale dell'andamento del numero di ore di formazione erogate
Key Performance Indicator (KPI)	Ore di formazione erogate





**autostrade** // *per l'italia*

© Autostrade per l'Italia Spa  
[www.autostrade.it](http://www.autostrade.it)