

## QUESTIONARIO DI INDAGINE PER LA PARITA' DI GENERE NELLE IMPRESE SIMULATE

La certificazione per la parità di genere appena introdotta dalla legge 162/2021 attesta le misure adottate per ridurre il divario di genere agendo sulle seguenti aree: opportunità di crescita in azienda, cultura e strategia aziendale, governance, prevenzione degli stereotipi e della violenza di genere, parità salariale e di mansioni, conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Con il seguente questionario la Centrale nazionale di Simulazione, con il supporto tecnico di Sviluppo Lavoro Italia, intende mappare le politiche di genere delle imprese simulate sul territorio nazionale, con l'obiettivo di fornire strumenti formativi, educativi e di sensibilizzazione alle studentesse-lavoratrici e studenti-lavoratori delle imprese simulate.

Il questionario è strutturato in 3 sezioni:

ANAGRAFICA

STRUMENTI E STRATEGIE PER LA PARITÀ DI GENERE IN AZIENDA

VALUTAZIONI E PROSPETTIVE

La compilazione richiede circa 10 minuti. Potrà rispondere al questionario entro \_\_\_\_\_

I dati verranno analizzati e restituiti solo in forma aggregata e saranno trattati nel rispetto della sua privacy, ai soli fini della ricerca e in base alla normativa vigente (Regolamento UE n.2016/679).

**Il Titolare del trattamento dati è** (indicare la persona addetta all'interno dell'Impresa Simulata)

\_\_\_\_\_

La ringraziamo per la collaborazione!

## ANAGRAFICA DELL'IMPRESA SIMULATA

1. NOME IMPRESA SIMULATA \_\_\_\_\_

INDIRIZZO \_\_\_\_\_

ISTITUTO SCOLASTICO / CFP \_\_\_\_\_

2. Ruolo di chi compila

- ☐ Titolare dell'impresa simulata  
☐ Dirigente  
☐ Responsabile del Personale  
☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_

3. Settore produttivo dell'impresa simulata

- ☐ Agricoltura, pesca, allevamento, agroalimentare  
☐ Industria manifatturiera  
☐ Servizi del commercio, vendita, trasporti, ecc.  
☐ Servizi ricettivi: alberghi, ristoranti, agenzie di viaggio, ecc.  
☐ Servizi di grafica, informatica e comunicazione  
☐ Servizi assicurativi, immobiliari, professionali e di supporto alle imprese  
☐ Attività culturali e di intrattenimento  
☐ Servizi alla persona  
☐ Altro, specificare \_\_\_\_\_

4. Numero dipendenti presenti in impresa simulata

- ☐ Fino a 9 dipendenti  
☐ Da 10 a 49 dipendenti  
☐ 50 dipendenti e oltre

5. Area **“Opportunità di crescita e inclusione delle donne”**

Indicare la percentuale di donne sul capitale umano dell'impresa simulata

	< 30%	> 30 < 50%	> 50% < 70%	> 70%
Sul totale del personale dell'Impresa Simulata				
Fra i supervisori, quadri e dirigenti				

## STRUMENTI E AZIONI PER LA PARITA' DI GENERE ADOTTATI IN IMPRESA SIMULATA

6. Quali delle seguenti azioni ha sviluppato nelle aree **“Cultura e Strategia - Governance”**

- ☐ Piano strategico interno per promuovere una leadership e un ambiente di lavoro inclusivi
- ☐ Programmi di mentoring/coaching/empowerment rivolti a donne in rientro da periodi di assenza
- ☐ Comunicazione e sensibilizzazione interna alla parità di genere
- ☐ Politiche di mobilità interna e percorsi di carriera attenti a garantire l'equilibrio di genere
- ☐ Strumento (comitato o referente, anche esterno) per monitoraggio delle politiche di genere
- ☐ Strumenti per identificare episodi discriminatori e/o forme di non-inclusione
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Nessuna

7. Quali delle seguenti azioni ha sviluppato nelle aree **“Risorse Umane - Prevenzione della violenza di genere”**?

- ☐ Processi per garantire equità nelle fasi di selezione del personale
- ☐ Processi per garantire equità di genere nello sviluppo di carriera (mobilità interna e successione nelle posizioni apicali rispettose della parità di genere)
- ☐ Sportelli di ascolto in azienda e procedure interne di segnalazione assicurando l'anonimato della/del denunciante
- ☐ Misure di sensibilizzazione e prevenzione delle molestie e violenze sul luogo di lavoro
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Nessuna

8. Quali delle seguenti azioni ha sviluppato nell'area **“Equità salariale e remunerativa”**?

- ☐ Presenza di differenze salariali a parità di livello, anzianità di servizio e competenze (indicare la percentuale di differenza retributiva uomo/donna)  
Attualmente \_\_\_\_ % - Nel recente passato \_\_\_\_ %
- ☐ Confronto con le rappresentanze sindacali, inclusa la contrattazione collettiva di secondo livello
- ☐ Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile secondo la normativa
- ☐ Gruppi di lavoro per la trasparenza dei criteri delle politiche retributive e sistemi premianti
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Nessuna

9. Quali delle seguenti azioni ha sviluppato nell'area **“Conciliazione vita-lavoro”**?

- ☐ Congedi di maternità e/o paternità agevolati
- ☐ Gestione dei rientri dopo la maternità, ad es. con orari ad hoc o percorsi di formazione
- ☐ Asili nido aziendali o in convenzione con strutture sul territorio
- ☐ Centri estivi e altri servizi di supporto alla famiglia
- ☐ Mappatura dei bisogni dei dipendenti in materia di *caregiving* (es. cura dei figli, cura degli anziani)
- ☐ Flessibilità oraria giornaliera in entrata e in uscita
- ☐ Part time agevolato per esigenze di cura e familiari in genere
- ☐ Banca delle ore e/o istituti similari
- ☐ Smart working (inteso come misura standardizzata e non emergenziale per Covid)
- ☐ Misure di welfare aziendale (es. sussidi, premi, servizi) specifiche per esigenze di cura
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Nessuna

## VALUTAZIONI E PROSPETTIVE

10. Nella sua azienda quali misure si sono rivelate più efficaci per migliorare la performance aziendale?

	MOLTO	ABBASTANZA	POCO	PER NULLA
Smart working (inteso come misura standardizzata e non emergenziale per Covid)				
Part time				
Flessibilità oraria				
Banca ore o istituti similari				
Servizi di welfare per esigenze di cura				
Altro (specificare) _____				

11. In scala da 1 (per nulla d'accordo) a 5 (totalmente d'accordo), esprima il suo grado di accordo con le seguenti affermazioni riguardo ad un'effettiva parità di genere in azienda

<b>LA PARITÀ DI GENERE:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Migliora il clima aziendale					
Diminuisce contenziosi e microconflittualità con il personale					
Migliora la gestione delle risorse umane					
Aiuta ad attrarre e conservare i talenti					
Promuove la reputazione aziendale attirando nuova clientela					
Diminuisce i costi associati a turnover e assenteismo					
Migliora la performance economico-finanziaria					
Genera aspettative che potrebbero essere deluse					
Favorisce creatività e innovazione dei dipendenti					
Appesantisce la struttura aziendale con ulteriori costi					

FIRMA DI CHI COMPILA

---

Inviare il questionario compilato e firmato a [centrale@simulimpresa.com](mailto:centrale@simulimpresa.com)

GRAZIE