



## Donne e Diritti

### Vania Brino

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro, coordinatrice del Corso di Laurea in Governance delle Organizzazioni pubbliche, Università Ca' Foscari Venezia

### Sara De Vido

Professoressa ordinaria di Diritto Internazionale, delegata della Rettrice ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla Parità di genere, Università Ca' Foscari Venezia

### conversano con

### Daniela Miniace

DE&I, Wellbeing and Employer Branding e membro del progetto PARI

## Il progetto PARI

Diversità, equità e inclusione sono tre dimensioni fondamentali per creare un ambiente lavorativo di condivisione e di rispetto. Ne abbiamo parlato con Daniela Miniace, DE&I, Wellbeing and Employer Branding per Prysmian, una società che si occupa di produzione di cavi, soluzioni energetiche, cavi per telecomunicazioni e industria di sistemi. Daniela è stata tra le promotrici di un progetto, PARI, oggi un'associazione a tutti gli effetti, che vede riunite un gruppo di aziende con l'obiettivo di organizzare iniziative per prevenire e contrastare la violenza di genere contro le donne, un problema strutturale nella nostra società.

**Può raccontarci il suo percorso professionale e cosa l'ha portata a occuparsi di diversità, equità e inclusione (DE&I) nella sua azienda?**

Ho studiato Ingegneria gestionale a Roma, un percorso che mi ha fornito una solida base analitica e manageriale. Il mio primo lavoro è stato in un'azienda leader nel settore food con sede a Parma, dove mi sono occupata inizialmente di planning e successivamente ho avuto l'opportunità di lavorare in un plant produttivo, immergendomi

nel mondo delle operations. Dopo questa esperienza, ho scoperto una passione crescente per le persone e la comunicazione, che mi ha portata ad avvicinarmi al mondo delle risorse umane. Ho quindi intrapreso un percorso in HR, iniziando con ruoli focalizzati sull'organizzazione aziendale. Nel 2019, mi sono trasferita a Milano per assumere il ruolo di Responsabile organizzazione in Prysmian e, nel tempo, mi sono avvicinata sempre di più ai temi della comunicazione interna, del benessere aziendale e della diversità, equità e inclusione (DE&I). Il primo step che mi ha avvicinata concretamente alla DE&I è stato il tema della genitorialità, in particolare il supporto alle mamme lavoratrici. Ho vissuto da vicino l'importanza di valorizzare la maternità come una risorsa, piuttosto che come un ostacolo alla carriera. Il momento del rientro al lavoro dopo la maternità è spesso delicato e pieno di sfide, sia dal punto di vista emotivo che organizzativo. Per questo, negli ultimi anni, abbiamo sviluppato numerose iniziative per accompagnare e supportare le mamme in questa fase di transizione, affinché possano sentirsi riconosciute, sostenute e messe nelle condizioni di esprimere

al meglio il loro potenziale. Questa esperienza mi ha fatto riflettere su quanto sia fondamentale integrare la dimensione umana e personale nel mondo del lavoro, portandomi oggi a ricoprire il ruolo di Group DE&I, Wellbeing and Employer Branding Director presso Prysmian. Credo fermamente che mettere le persone al centro, rispettandone unicità ed esigenze, sia il motore per costruire ambienti di lavoro più equi, inclusivi e sostenibili.

**Cosa significa per lei DE&I in un'azienda privata? Quali sono gli elementi chiave per promuoverlo efficacemente?**

Per me, DE&I in un'azienda privata significa creare un ambiente in cui ogni persona si senta valorizzata e possa esprimere al meglio il proprio potenziale, indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali e dal background. Ma la vera diversità non si limita a genere, etnia o età: la diversità più potente è quella delle competenze, delle attitudini e delle caratteristiche individuali. È questa eterogeneità di talenti a rappresentare la vera forza di un gruppo integrato. Chiaramente, lavorare in team con prospettive, esperienze e personalità differenti può essere più

complesso e richiedere maggiore impegno nella gestione delle dinamiche di gruppo. Tuttavia, i risultati che si ottengono da questa sinergia sono infinitamente più innovativi e sorprendenti. La diversità alimenta il pensiero critico, stimola la creatività e porta a soluzioni più efficaci e originali.

#### **Come è nata l'iniziativa PARI e quali realtà coinvolge?**

PARI è nato in un momento di forte impatto emotivo e sociale, a seguito del femminicidio di Giulia Cecchetti. Questo tragico evento ci ha spinti a riflettere profondamente su quale potesse essere il nostro ruolo, non solo come azienda, ma anche come cittadini. Da questa riflessione è nata l'idea di un network di aziende, consapevoli che le imprese, coinvolgendo ogni giorno migliaia di persone, hanno un impatto sociale enorme.

Nel 2024, il primo anno di PARI, abbiamo organizzato un grande evento inaugurale con ospiti di eccezione per affrontare il tema della violenza di genere da diverse prospettive. Successivamente, abbiamo avviato diversi tavoli di lavoro con le prime nove aziende del network, concentrandoci su policy aziendali, formazione e un manifesto condiviso. Il 23 gennaio 2024, PARI è diventata ufficialmente un'associazione con 25 aziende aderenti, e oggi stiamo lavorando al piano 2025 per ampliare ulteriormente il nostro impatto.

#### **Quali sono le principali iniziative realizzate da PARI e quali obiettivi vi ponete per il futuro?**

Uno degli aspetti chiave è la formazione, che stiamo sviluppando insieme a un comitato dedicato, per sensibilizzare e fornire strumenti pratici su diversità, equità e inclusione. Allo stesso tempo, stiamo rafforzando le collaborazioni con istituzioni, università e associazioni, creando sinergie per ampliare l'impatto sociale. Abbiamo avviato un osservatorio permanente, che monitora i progressi e misura l'efficacia delle iniziative. Stiamo anche lavorando per diffondere una cultura inclusiva attraverso la comunicazione, promuovere policy aziendali concrete e ampliare il network con aziende di settori diversi.

#### **Perché ritiene fondamentale investire in iniziative come PARI?**

La violenza di genere è un problema enorme e strutturale, che non si limita ai femminicidi ma è fatto di stereotipi, discriminazioni e disuguaglianze. Le aziende, in quanto comunità di persone, hanno la responsabilità di contribuire al cambiamento culturale. Con la creazione dell'associazione PARI, abbiamo pubblicato il nostro Manifesto, che rappresenta un metodo per continuare a crescere e costruire un cambiamento concreto. Sette punti che raccontano il percorso fatto finora e tracciano la strada futura. Sette punti che non sono solo un documento di impegno, ma un contenuto culturale e divulgativo, che interpreta ogni tema con un linguaggio autoriale differente. Il documento è disponibile sul sito [www.associazionepari.it](http://www.associazionepari.it). PARI vuole essere un acceleratore di questo cambiamento, perché

solo affrontando il problema nella sua complessità possiamo generare un impatto reale e duraturo. I sette punti di PARI sono: 1. il ruolo delle aziende: attori sociali per il cambiamento; 2. conoscere il contesto: raccogliere dati e mettersi in ascolto; 3. agire sulla cultura: il cuore del cambiamento; 4. formazione e comunicazione: dentro e fuori le aziende; 5. una lingua capace di dire il cambiamento; 6. policy interne: un modello di sicurezza e inclusione; 7. un'alleanza tra i generi per una cultura del rispetto.

#### **Crede che sia possibile un cambiamento nei modelli di leadership e di gestione tradizionalmente improntati al maschile?**

Il cambiamento è non solo possibile, ma necessario. Le organizzazioni che adottano modelli più inclusivi e diversificati dimostrano maggiore resilienza e competitività. Sebbene la trasformazione possa essere complessa, specialmente in contesti con strutture fortemente gerarchiche e maschili, i segnali di evoluzione sono già visibili. Il successo dipenderà dalla capacità delle aziende di incorporare una leadership inclusiva, che valorizzi le differenze come punti di forza, favorire la partecipazione delle donne e di gruppi sottorappresentati ai processi decisionali; superare gli stereotipi di genere, attraverso formazione, mentorship e politiche di equità salariale e di carriera. Il cammino verso un cambiamento strutturale è impegnativo, ma i benefici, sia a livello aziendale che sociale, sono enormi e duraturi.

#### **Daniela Miniace**

Ingegnere gestionale di formazione, Daniela Miniace scopre la sua passione per HR e comunicazione lungo il suo percorso professionale. Oggi è DE&I, Wellbeing and Employer Branding Director presso Prysmian, dove ha sviluppato la nuova strategia di Wellbeing del gruppo e lanciato numerose iniziative in Italia e a Milano per migliorare il coinvolgimento, la motivazione e il benessere aziendale.

Ha implementato e personalizzato internamente il Wellbeing Index, un tool di misurazione del livello di benessere ispirato ai principi della psicologia positiva, adattandolo alle esigenze del gruppo e trasformandolo in uno strumento di gestione per i manager. Tra i suoi progetti più innovativi c'è anche *VOCE*, il magazine scritto dai dipendenti per i dipendenti, nato per offrire uno spazio di espressione e rafforzare il senso di appartenenza. Crede nel potere dello storytelling, della leadership empatica e della diversità come motore di crescita aziendale.

Mamma di due bambini e con il terzo in arrivo, durante la sua seconda maternità ha scritto *Mamme ambiziose*, il suo primo progetto personale, in cui racconta le storie di nove donne tra carriera e genitorialità.

Guidata da un approccio strategico e innovativo, si distingue per la capacità di connettere le persone, generare idee e costruire ambienti di lavoro inclusivi, in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale.

