



Caso studio - EDP

WP 2

Attività 1 (Casi)

Sviluppato dall'Università di Aveiro | Novembre 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Scheda del caso

Nome/titolo del caso studio Nome dell'organizzazione/istituzione:	Diversity and Inclusion Program EDP (Energias de Portugal)
Località:	Lisbona, Portogallo
Dimensioni e portata dell'organizzazione:	Grande
Industria/settore:	Servizi
Informazioni di contatto (per approfondimenti, se disponibili):	N/D
Dettagli aggiuntivi:	
Fonti di informazione/Riferimenti:	Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão – APPDI (Ospite). (17 febbraio 2025). <i>Episódio 4: Diversità, Talento e Inclusione - La strategia di EDP con João Verdelho</i> [Episodio podcast audio]. https://www.youtube.com/watch?v=sDfLkCUsFtE EDP. (2025). <i>Diversità e inclusione</i>. https://www.edp.com/en/careers/inside-edp/diversity-and-inclusion Risorse Umane. (1 agosto 2024). <i>EDP: Includere tutti per una squadra globale</i>. https://hrportugal.sapo.pt/edp-incluir-todos-por-uma-equipa-global/

Dati/Contenuti del caso

Il pregiudizio illustrato in questo caso:	Disabilità, Ageismo, Razzismo/Etnie
Contesto e specificità del pregiudizio presente:	Ambiente di lavoro
Perché questo caso è importante:	In EDP, il pregiudizio riguarda sia atteggiamenti consci sia inconsci o stereotipi che possono influenzare decisioni e comportamenti all'interno del luogo di lavoro. Tali pregiudizi possono generare barriere ingiuste per determinati gruppi, in particolare riguardo a genere, cultura, disabilità e diversità generazionale. Poiché EDP opera in un settore energetico tradizionalmente dominato dagli uomini, il pregiudizio di genere ha storicamente generato assunzioni su chi sia idoneo per ruoli tecnici o di leadership, spesso a discapito delle donne. Per esempio, nei primi anni 2000, la maggioranza dei dipendenti di EDP erano ingegneri ed elettricisti di sesso maschile. Alla Scuola di Elettricisti di EDP in Brasile, tutti i posti erano occupati da uomini. Per invertire questa situazione, l'azienda ha istituito una scuola per elettriciste, inaugurata nel 2018. Questa iniziativa ha sfidato gli stereotipi di genere associati al lavoro elettrico promuovendo l'inclusione delle donne. Analogamente, con una forza lavoro che comprende oltre sessanta nazionalità e più generazioni, possono emergere pregiudizi culturali e generazionali, che talvolta influiscono sul modo in cui individui provenienti da contesti o fasce d'età differenti sono percepiti e trattati. Il pregiudizio verso le persone con disabilità è anch'esso un problema, poiché queste possono essere soggette a supposizioni infondate sulle loro capacità o essere escluse da opportunità a causa di stereotipi radicati. Per contrastare questa tendenza, l'azienda si impegna a promuovere pari opportunità e ambienti più accessibili e inclusivi. Questo caso studio illustra come interventi strutturati e misurabili possano trasformare la cultura organizzativa e fungere da modello per progetti focalizzati sull'equità e l'inclusione sistemiche.
Piano d'Azione – metodi e strategie utilizzati per affrontare i pregiudizi:	EDP adotta un approccio sistemico che integra politiche interne (reclutamento, formazione), strutture di governance (comitato, Ufficio Inclusione) e partenariati esterni (ONG, comuni). Questa sinergia tra impegno, supervisione e coinvolgimento rafforza reciprocamente gli sforzi per smantellare le barriere sistemiche e, in ultima analisi, modificare gli esiti di diversità e inclusione. Gli interventi sono intrinsecamente intersezionali, affrontando molteplici dimensioni – quali genere, disabilità e cultura – mentre si impegnano attivamente a contrastare le barriere strutturali. Infine, EDP



	garantisce che l'impatto sia facilmente analizzabile, presentando risultati misurabili attraverso obiettivi pubblici e reportistica trasparente. Nell'ambito di questo approccio, EDP implementa numerosi interventi integrati, guidati dall'Ufficio Inclusione e dalla DEIB Roadmap (2020–2026). 1. Ristrutturazione del Processo di Reclutamento (Focus sul Genere) L'obiettivo è eliminare i pregiudizi e ampliare la base di talenti, mirando specificamente a incrementare la rappresentanza femminile nei ruoli tecnici. • Azione: Rimozione di un linguaggio discriminatorio negli annunci di lavoro e utilizzo di immagini inclusive. ◦ Risultato: Ampliamento del bacino di candidati grazie all'attrazione di una base più diversificata di talenti. • Azione: Formazione obbligatoria sui pregiudizi inconsci per i team di selezione, garantendo commissioni con equilibrio di genere. ◦ Risultato: Decisioni di assunzione più obiettive ed eque, con riduzione dell'impatto dei pregiudizi impliciti. • Azione: Collaborazioni con i comuni e fiere del lavoro per attrarre donne in settori tradizionalmente a prevalenza maschile (ad esempio, carpenteria, saldatura). ◦ Risultato: Aumento del numero di candidate per ruoli tecnici. ▪ <u>Impatto:</u> nel 2023, le donne rappresentavano il 29% della forza lavoro di EDP (un incremento di 6 punti percentuali dal 2014), occupando il 15% delle posizioni STEM. ▪ Testimonianza: "È importante che ci siano donne a tutti i livelli lavorativi, come ingegneri meccanici o tecnici di manutenzione nelle centrali eoliche" (Paula Fernández-Felechosa, Electrical & Control Technology). 2. Governance e Responsabilità (Focus di Genere) EDP istituisce specifici quadri di riferimento e organi di supervisione per promuovere responsabilità e cambiamento culturale in materia di uguaglianza di genere e sicurezza. • Comitato per la Prevenzione della Violenza di Genere ◦ Azione: Creazione di un comitato dedicato, composto da lavoratrici sul campo, supportato da cassette per suggerimenti collocate nelle aree destinate alle donne.
--	---



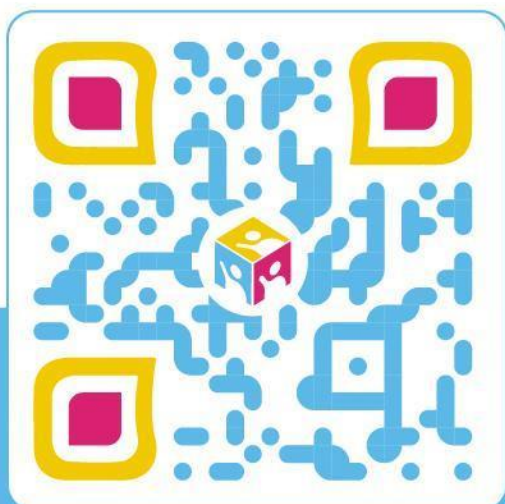
	○ Risultato: Un canale sicuro e diretto per identificare e segnalare comportamenti inappropriati, favorendo una cultura di rispetto e responsabilità. • Piano per l'Uguaglianza di Genere (2021-2023) e Obiettivi Globali ○ Azione: Piani e obiettivi formalizzati per la rappresentanza femminile. ○ Risultato: Progressi accelerati verso la parità di genere, con il raggiungimento del 34,5% di rappresentanza femminile entro il 2023 e l'obiettivo del 35% di leadership femminile entro il 2026. 3. Iniziative Integrate per l'Inclusione L'Ufficio Inclusione implementa programmi trasversali per affrontare le quattro dimensioni della Roadmap DEIB: Genere, Disabilità, Generazioni e Culture. Genere • Iniziativa: Programmi di mentorship e politiche a favore della famiglia, come l'estensione del congedo parentale. ○ Risultato: Maggiore fidelizzazione e supporto alla progressione di carriera per tutti i genitori, in particolare per le donne nei percorsi di leadership. Disabilità • Iniziativa: reclutamento inclusivo ○ Risultato: miglioramento dell'accessibilità sul posto di lavoro e aumento delle opportunità di impiego per le persone con disabilità. Generazioni • Iniziativa: Your Board Programme ○ Risultato: aumento della rappresentanza delle giovani generazioni nelle posizioni di leadership nei prossimi anni; accelerare lo sviluppo dei giovani dipendenti, dare loro voce e introdurre nuove prospettive alla leadership di vertice del gruppo. Culture • Iniziativa: Settimane globali della diversità e formazione obbligatoria sui bias inconsci (implementazione globale).
--	--

	○ Risultato: valorizzata la consapevolezza culturale e promosso un mindset globalmente inclusivo tra i dipendenti in tutti i mercati.
Risultati e impatti misurabili:	I risultati dell'approccio di EDP si riflettono nella cultura aziendale, nella soddisfazione dei dipendenti e nella trasformazione della forza lavoro, con convivenza generazionale e una crescente presenza femminile, anche nelle posizioni di leadership: • El Salvador (progetto LNG Acajutla): assunte 150 donne in ruoli tecnici entro il 2021, con un incremento del 40% delle candidate donne a seguito di campagne di reclutamento porta a porta; • Metriche globali (2023): 34,5% donne nella forza lavoro, 32% in posizioni di leadership; • Riconoscimenti: Bloomberg Gender-Equality Index, membro di The Valuable 500 (impegnata a raggiungere il 2% di dipendenti con disabilità entro il 2025); • Soddisfazione dei dipendenti: l'85% dei dipendenti dichiara un ambiente inclusivo, secondo indagini interne; • Nel 2024, il 77% delle persone in posizioni di leadership apparteneva alla Generazione Y.
Lezioni chiave apprese:	La sfida principale è stata sviluppare una strategia sempre più inclusiva per attrarre e reclutare talenti, affinché i professionisti di ogni background riconoscano EDP come un'azienda aperta che valorizza la diversità. L'azienda ha raggiunto questo obiettivo attraverso un approccio sistematico e integrato. Tuttavia, EDP ritiene fondamentale continuare a garantire che la sua strategia di employer branding rifletta la diversità che intende attrarre, che gli annunci di lavoro siano neutrali rispetto al genere e che la metodologia di selezione sensibilizzi i professionisti delle risorse umane rispetto a potenziali bias inconsci e pratiche discriminatorie.
Altre informazioni/note:	N/D



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.