

Quali passi deve muovere una Organizzazione per ottenere la certificazione della parità di genere?

Dott.ssa Silvia Calderini

Founding Partner GruppoRES, Senior Consultant sistemi di gestione

Lead auditor GENDER EQ PROTOCOL, Auditor UNI PDR 125/2022

PERFORMANCE



REPUTATION

NORMATIVA



Why?

SGRAVI



FINANZIAMENTI



BANDI

SCOPO
CAMPO DI APPLICAZIONE

SISTEMA DI GESTIONE
(cap. 6)

01.

02.

03.

KPI MISURAZIONE,
ANALISI, VALUTAZIONE
(cap. 5)

DA DOVE INIZIARE?

04.

Il percorso

How?

ROAD MAP
UNI/PdR 125:2022

LE AREE TOCCATE



02.

UNI PDR 125:2022

Scopo Campo di applicazione



QUALE SCOPO?

La prassi di riferimento prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA LINEA GUIDA UNI

Il documento non si applica alle Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e.

03.

UNI PDR 125:2022

KPI Key Performance Indicator

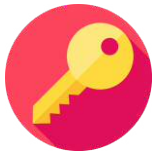


KPI

Misurano l'efficacia delle azioni intraprese al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità e che sostenga la parità di genere (misurato rispetto a un insieme di indicatori).

Questi indicatori sono «percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento messo in atto dalle organizzazioni stesse».

PAROLE CHIAVE



Misura



Rendicontazione



Valutazione

60%

score minimo di
sintesi
complessivo per
determinare
l'accesso alla
certificazione

I CLUSTER

Non tutti applicano gli stessi KPI al completo.

Di seguito i cluster/le fasce di classificazione delle organizzazioni:

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

1. AREA CULTURA E STRATEGIA

esempio

Area volta a misurare che i **principi** e gli **obiettivi** di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity **siano coerenti con la visione**, le finalità e i valori dell'ambiente di lavoro.

Per la fascia 1 è necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1, per la fascia 2 sono necessari solo gli indicatori 1,3 e 5.



Peso dell'area: 15%

Indicatori attinenti n. 7

1. AREA CULTURA E STRATEGIA

esempio

INDICATORE QUALITATIVO

(SI/NO)

10 PUNTI

«Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli (compresi i vertici) sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias»



2. AREA GOVERNANCE

esempio

Area volta a misurare il **grado di maturità del modello di governance** volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Per la fascia 1 è necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1, per la fascia 2 sono necessari solo gli indicatori 1 e 2.



Peso dell'area: 15%

Indicatori attinenti n. 5

2. AREA GOVERNANCE

esempio

INDICATORE QUANTITATIVO

(Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione)

20 PUNTI

«Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione.»

04.

UNI PDR 125:2022

Sistema di gestione Sviluppo



LA PARTE SISTEMICA



LA PARTE SISTEMICA: POLITICA e RUOLI

- 01.** Deve dichiarare in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.
- 02.** La direzione nomina un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua applicazione della politica. Il comitato deve essere composto almeno dall'Amm. D o da un delegato dalla proprietà, e dal direttore del personale, o altra figura equivalente.
- 03.** E' definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida e deve essere oggetto di formazione. Va riconfermata o aggiornata e va comunicata. Deve essere coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.
- 04.** Il comitato redige il piano strategico che definisce per ogni tema della politica obiettivi misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati ed assegnati come responsabilità di attuazione.



LA PARTE SISTEMICA: PIANO STRATEGICO

01. Temi principali oggetto del piano strategico ed i relativi **requisiti minimi** sono:

- selezione ed assunzione (recruitment)
- gestione della carriera
- equità salariale
- genitorialità, cura
- conciliazione dei tempi vita-lavoro
- attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

02. L'organizzazione deve **attuare** i monitoraggi previsti nel piano e deve **fornire istruzioni scritte** sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, **fare formazione** generale e specifica, a tutti i livelli.

LA PARTE SISTEMICA: PROCEDURE, ISTRUZIONI, FORMAZIONE

01. Devono essere predisposti corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere.

03. I corsi sono indirizzati a tutto il personale, in particolare per le persone che occupano posizioni manageriali devono riguardare i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.

02. Esempi di Documenti:

- procedure di selezione ed assunzione
- piano per la prevenzione e gestione delle molestie
- mansionario specifico che completi quello del CCNL
- valutazione dei rischi molestie
- piano di comunicazione sulla parità di genere
- etc

LA PARTE SISTEMICA: AUDIT e NON CONFORMITÀ

- 01.** L'organizzazione deve pianificare, attuare e documentare un **sistema di audit per verificare l'efficacia della politica e delle direttive** aziendali sulla parità di genere, nonché il rispetto delle istruzioni e procedure definite.
- 02.** Gli audit sono attuati secondo le modalità definite dalla UNI EN ISO 19011, con **team indipendenti rispetto alle attività verificate, competenti** sulla base di requisiti definiti dal sistema e bilanciati in termini di genere.
- 03.** L'organizzazione deve definire una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi.
- 04.** Occorre attivare meccanismi di comunicazione all'interno dell'organizzazione o al suo esterno quando la situazione è non conforme ai KPI e in modo che vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento.

LA PARTE SISTEMICA: INDICATORI E RIESAME

01. L'organizzazione deve pianificare, attuare e mantenere registrazione di una **revisione periodica** del sistema da parte dell'Alta Direzione con coinvolgimento del comitato guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, **con frequenza almeno annuale**.

03. La revisione deve valutare come **elementi in ingresso**: i risultati delle attività, la continua **congruità del piano strategico**, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e le ulteriori **esigenze formative**.

02. L'organizzazione identifica **obiettivi ulteriori**, che siano specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti **temporalmente**. Questi obiettivi devono essere integrati nel piano strategico.

04. Occorre valutare l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, e attuare azioni di correzione a fronte di deviazioni.

05.

UNI PDR 125:2022

Dove iniziare? Il percorso di una organizzazione

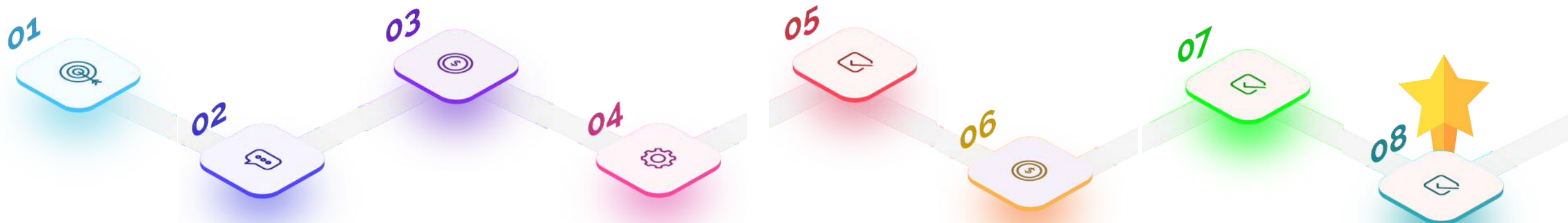


INDIVIDUAZIONE
DEL CLUSTER E
DEI KPI DI
RIFERIMENTO

GAP ANALYSIS

SISTEMA DI
GESTIONE
(PIANO
STRATEGICO)

RIESAME



ASSESSMENT INIZIALE
RISPETTO AI KPI
APPLICABILI ED AL
SISTEMA

ACTION PLAN/
REMEDIATION PLAN

AUDIT

CERTIFICAZIONE

ITER CERTIFICAZIONE

UNI PDR 125:2022



COME POSSIAMO AIUTARVI

PARITA' DI GENERE: servizi GruppoRES

- 1. Assessment di valutazione iniziale** del livello di attuazione delle politiche sulla parità di genere in riferimento alla Prassi UNI PdR 125:2022.
- 2. Supporto nella progettazione ed implementazione** di un sistema di gestione conforme a quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI.
- 3. Strutturazione di un metodo** di raccolta, analisi, valutazione e gestione dei KPI
(in particolare quelli non conformi con i risultati previsti dalla Prassi di riferimento).
- 4. Formazione** rivolta a tutti i livelli organizzativi sui temi della diversità, inclusione e parità di genere.
- 5. Audit interni** indirizzati alla verifica della reale ed efficace applicazione della politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite.
- 6. Supporto nella fase di certificazione** da parte di Ente Terzo Accreditato.

UNI PDR 125:2022

WWW.GRUPPORES.IT**SILVIA.CALDERINI@GRUPPORES.IT**

11 LUGLIO 2022



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Building Value Together

**Scopri i nostri servizi
sulla sostenibilità**

CONTATTI

📍 Via Kennedy 19 - 20871 Vimercate (MB)

☎ Tel +39 039.66.14.048

✉ info@gruppores.it - www.gruppores.it

Follow us



Silvia Calderini - silvia.calderini@gruppores.it
www.gruppores.it

