



3 Ottobre 2023

UNI/PDR 125:2022

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere

Dott.ssa Cinzia Borgiani
Consulente OMNIA& PARTNERS





La PDR è stata pubblicata il 16/03/2022

È liberamente scaricabile dal sito dell'UNI
Rif. Codice delle pari opportunità - D.Lgs. n. 198/2006:
-Art. 46-bis, Certificazione della parità di genere
Operativa con decreto in Gazzetta Ufficiale n. 152 del
1° luglio 2022

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni 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.

Pubblicata il 16 marzo 2022

ICS 03.100.01

*Divisione del Consiglio di Amministrazione
Specializzata per il genere e gli stakeholder*



Obiettivo della PDR 125

PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni 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.

Publicata il 16 marzo 2022 ICS 03.100.01

Divisione del Consiglio di Amministrazione
Specializzata per il personale



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.



Qual'è il gap? ... vediamo i dati

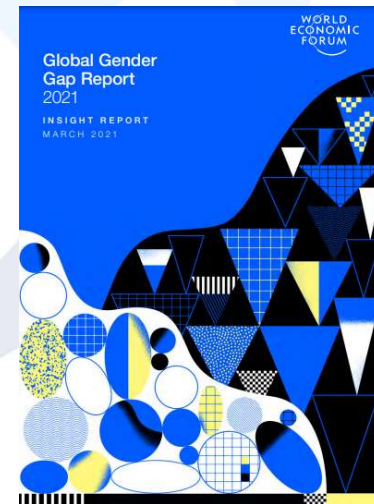
Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere.

I Paesi più avanzati in tema di parità di genere (**Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia**) hanno chiuso un po' più dell'80% del divario.

Considerando la parità di genere attraverso quattro dimensioni

- Istruzione, 95%
- Salute 96%
- **Politica, 22%**
- **Economia 58%**

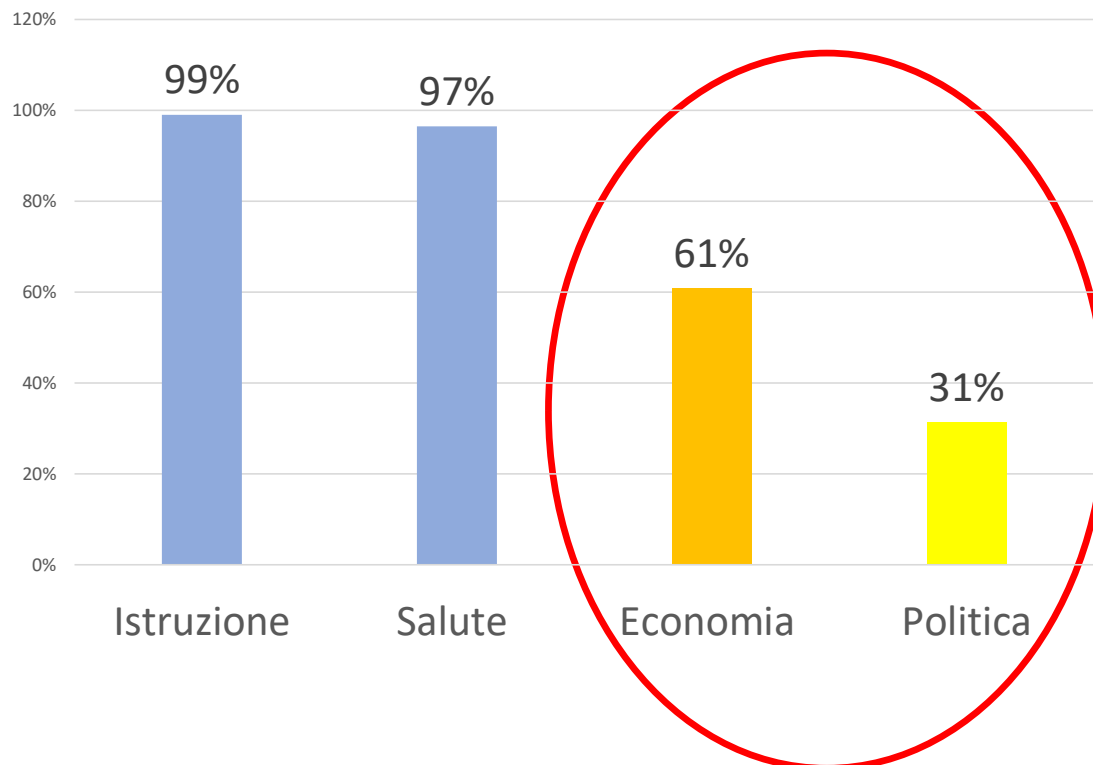
il WEF stima che nel mondo si è chiuso il 96% del divario in salute, il 95% del divario in istruzione, il 58% del divario in opportunità e partecipazione economica e solo il 22% del divario in politica e rappresentanza. In questa classifica globale, che copre 156 Paesi, **l'Italia si posiziona al 63 esimo posto** e, se restringiamo l'attenzione alla sola **componente economica, al 114esimo**. La partecipazione economica emerge come la dimensione più critica per il nostro Paese. Il dato più noto e che più caratterizza l'Italia è il **basso tasso di occupazione femminile**.



Qual'è il gap? ... vediamo i dati



Chiusura del divario-Italia



In Italia si è chiuso il 97% del divario in salute, il 99% del divario in istruzione, il 61% del divario in opportunità e partecipazione economica e solo il 31% del divario in politica e rappresentanza



Soggetti deboli

In generale, quando lavorano, le **donne sono un soggetto debole sul mercato del lavoro.**

Vari indicatori sottolineano questo aspetto, tra cui il salario e la tipologia di lavoro. Secondo l'Eurostat, confrontando il **salario** lordo orario medio maschile e femminile, **le donne europee guadagnano circa il 16% in meno degli uomini.**

Nel 2018, il 32,4% delle donne italiane occupate (15-64 anni, Istat) lavora part-time contro solo l'8% degli uomini. L'Istat stima che il 60% del part-time sia involontario.





Maternità

La maternità rimane un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne. Innanzitutto, la maternità comporta una riduzione nella partecipazione femminile al mercato del lavoro: secondo i dati Istat (2019), in Italia il tasso di occupazione delle madri (25-64 anni) è 54,5%, contro l'83,5% dei padri. In secondo luogo, anche le madri che continuano a partecipare al mercato del lavoro, soffrono una sensibile riduzione nei redditi, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri,-

Secondo uno studio INPS del 2020³, in **Italia la nascita di un figlio determina per la donna una riduzione della probabilità di continuare a lavorare una perdita reddituale nei 24 mesi successivi alla nascita** rispetto a quanto sarebbe accaduto se non avesse avuto il figlio.

La penalità è molto pronunciata nel breve periodo – in particolare nell'anno del congedo e in quello successivo – ma permane anche a diversi anni di distanza dalla nascita.

A quindici anni dalla maternità, i salari lordi annuali delle madri sono di 5.700 euro inferiori a quelli delle donne senza figli rispetto al periodo antecedente la nascita.

Glass ceiling

L'ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne.

Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale.

Il *glass ceiling*, o soffitto di vetro – gli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice – **è ancora un fenomeno molto diffuso.**

Nelle posizioni manageriali le differenze di genere relative al reddito sono più elevate, pari a circa il 23% (Istat).





Quote di genere necessarie?

Un elemento di cambiamento in questo ambito è rappresentato dalla presenza delle **donne nei consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate, che è balzata dal 7% del 2011 all'attuale 39%**. Questo cambiamento, il più significativo nel contesto italiano delle statistiche di genere e uno dei più significativi tra i Paesi europei, è stato raggiunto grazie all'introduzione nell'agosto 2011 **di quote di rappresentanza di genere almeno il 30%- (Legge Golfo-Mosca 120/2011)**,





Vantaggi della parità

Il Pnrr punta ad aumentare l'occupazione femminile del 4% entro il 2026,

Uno degli strumenti è proprio la Certificazione della parità di genere.

La stima è di raggiungere oltre 1.000 aziende certificate.

Quali vantaggi?

La parità di genere è riconosciuta come importante fattore trainante della crescita economica. La strategia della Commissione europea per il periodo 2020-2025, osserva che **la parità fa aumentare i posti di lavoro e la produttività**"; citando uno studio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), si stima che il miglioramento della parità di genere potrebbe portare a un **aumento del PIL pro capite dell'UE compreso tra il 6,1 % e il 9,6 % entro il 2050**, con un impatto potenziale sul PIL in determinati Stati membri fino al **12 % entro il 2050**.

A livello di singola azienda apporta :

- Miglioramento dell'ambiente di lavoro e del clima aziendale
- Miglior posizionamento dell'azienda nell'area «Social», dunque miglior rating di sostenibilità
- Miglioramento della produttività aziendale
- Miglioramento dell'immagine aziendale nei confronti degli stakeholder



CONFINDUSTRIA
MACERATA

PDR 125 APPLICAZIONE PROPORZIONALE

Si prevede un'applicazione graduale in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione:

Fascia	Cluster	Numero addetti/e
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

Sono previste semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 (micro-organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione), mentre per le organizzazioni appartenenti alla fascia 3 (media organizzazione) e alla fascia 4 (grande organizzazione) sono applicati la totalità degli indicatori.

Es: micro n.kpi 8- piccola n.kpi 13, medio e grandi 31

Come è fatta la PDR 125

Sezione 5 INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI)

- Di tipo qualitativo
- Di tipo quantitativo



Sezione 6 POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE





6 AREE DI INDICATORI (KPI) e peso

Il sistema viene misurato rispetto ad un insieme di indicatori – di natura qualitativa e quantitativa, che sono in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento messo in atto dalle organizzazioni stesse. Al fine di garantire una misurazione del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva quali:

- | | |
|--|----------|
| 1. Cultura e strategia (5.2); | peso 15% |
| 2. Governance (5.3); | peso 15% |
| 3. Processi HR (5.4); | peso 10% |
| 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5); | peso 20% |
| 5. Equità remunerativa per genere (5.6); | peso 20% |
| 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7). | peso 20% |

L'azienda deve raggiungere uno score minimo di sintesi complessivo del 60%, e la verifica si ripeterà con cadenza annuale



KPI E ACCESSO ALLA CERTIFICAZIONE

- Gli indicatori di **natura qualitativa sono misurati in termini di:**
 - **presenza o non presenza,**
- Mentre gli **indicatori di natura quantitativa** sono misurati in termini di:
 - **delta % rispetto ad un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica** (codice ATECO di appartenenza) come dalla aggregazione qui a lato.

LETTERE	CODICE	ETICHETTA
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzioni
G	04	Commercio
I	05	Alberghi e ristoranti
H	06	Trasporto e magazzinaggio
J	07	Servizi di informazione e comunicazione
K	08	Attività finanziarie e assicurative
L-N	09	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria
P-Q	11	Istruzione, sanità e altri servizi sociali
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali



KPI – 5.2 CULTURA E STRATEGIA- peso 15%

ID	Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Target
1	Formalizzazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	Qualitativo	Si/No	Interna	20
2	Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto	Qualitativo	Si/No	Interna	10
3	Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	Qualitativo	Si/No	Interna	20
4	Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico	Qualitativo	Si/No	Interna	10
5	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	Qualitativo	Si/No	Interna	10
6	Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	Qualitativo	Si/No	Interna	20
7	Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione.	Qualitativo	Si/No	Interna	10



KPI – 5.3 GOVERNANCE

peso 15%

NB: Per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 1 è considerato necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1; per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 2 sono considerati necessari gli indicatori numero 1 e 2.

ID	Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Target
1	Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione.	Qualitativo	Si/No	Interna	25
2	Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	Qualitativo	Si/No	Interna	25
3	Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	Qualitativo	Si/No	Interna	15
4	Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	Qualitativo	Si/No	Interna	15
5	Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	Quantitativo	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque ad 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione	Normativa vigente o Regolamentazione interna	20



KPI – 5.4 PROCESSI HR peso 10%

NB: Per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 1 è considerato necessario il raggiungimento degli indicatori numero 1 e 6; per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 2 sono considerati necessari gli indicatori numero 1, 4 e 6.

ID	Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Target
1	Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni	Qualitativo	Si/No	Interna	25
2	Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	Qualitativo	Si/No	Interna	15
3	Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership	Qualitativo	Si/No	Interna	15
4	Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere	Qualitativo	Si/No	Interna	20
5	Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	Qualitativo	Si/No	Interna	15
6	Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	Qualitativo	Si/No	Interna	10



KPI – 5.5 OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA-peso 20%

NB: Per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 1 è considerato necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1; per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 2 sono considerati necessari solo gli indicatori numero 1 e 3.

ID	Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Target
4	APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
5	Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40 % rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	Interna	20
6	Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	Interna	20
7	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento.	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	Interna	10



KPI – 5.5 OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA-peso 20%

NB: Per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 1 è considerato necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1; per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 2 sono considerati necessari solo gli indicatori numero 1 e 3.

ID	Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Target
1	APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico. NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	50
2	APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento. NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
3	APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 2 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà).	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità.	Interna	50



KPI – 5.6 EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE-peso 20%

NB: Per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 1 e 2 è considerato necessario l'indicatore numero 1.

ID	Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Target
1	Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze. NOTA Sono da escludere dal computo le corrisposizioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).	Quantitativo	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi.	Interna	40
2	Percentuale promozioni donne su base annua	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto.	Interna	30
3	Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corrisposione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico.	Interna	30



KPI – 5.7 TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO- Peso 20%

Per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 1 e 2 sono considerati necessari gli indicatori numero 2 e 3.

ID	Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Target
1	Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)	Qualitativo	Si/No	Interna	20
2	Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)	Qualitativo	Si/No	Interna	35
3	Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	Qualitativo	Si/No	Interna	25
4	Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori	Quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10
5	Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	Quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10

Sistema di Gestione

Sezione 6

**POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE,
PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E
MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE**





POLITICA PARITA' DI GENERE

DEFINIZIONE: Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.

La politica deve contenere **i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere**, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La direzione assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La direzione, in relazione alla dimensione aziendale, deve nominare un comitato guida, per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate).

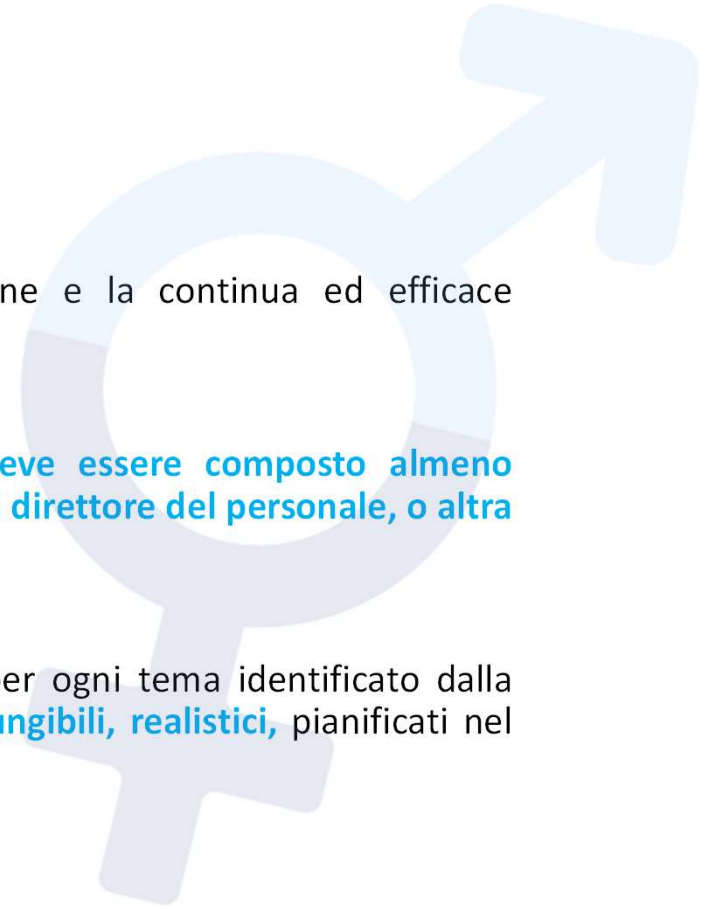
La politica di parità deve essere resa disponibile sul sito dell'Organizzazione e deve essere:

- a) definita dall'alta direzione, in coordinamento con il comitato guida,
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate,
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche,
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.



COMITATO GUIDA

- E' il Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.
- Il comitato guida, in base alle dimensioni dell'organizzazione, **deve essere composto almeno dall'amministratore delegato, o da un delegato dalla proprietà, e dal direttore del personale, o altra figura equivalente.**
- Il comitato guida deve redigere il **piano strategico** che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) **obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici**, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.





PIANO STRATEGICO



- **DEFINIZIONE:** Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.
- Il piano strategico per l'attuazione deve essere composto dalle seguenti fasi, :
 - a) identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
 - b) identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
 - c) definizione degli obiettivi;
 - d) definizione delle azioni decise per colmare i gap;
 - e) definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.
- Il piano strategico, definito dal comitato guida, **deve essere condiviso dalla Direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.**



TEMI DEL PIANO STRATEGICO

- SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)
- GESTIONE DELLA CARRIERA
- EQUITÀ SALARIALE
- GENITORIALITÀ, CURA
- CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)
- ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO





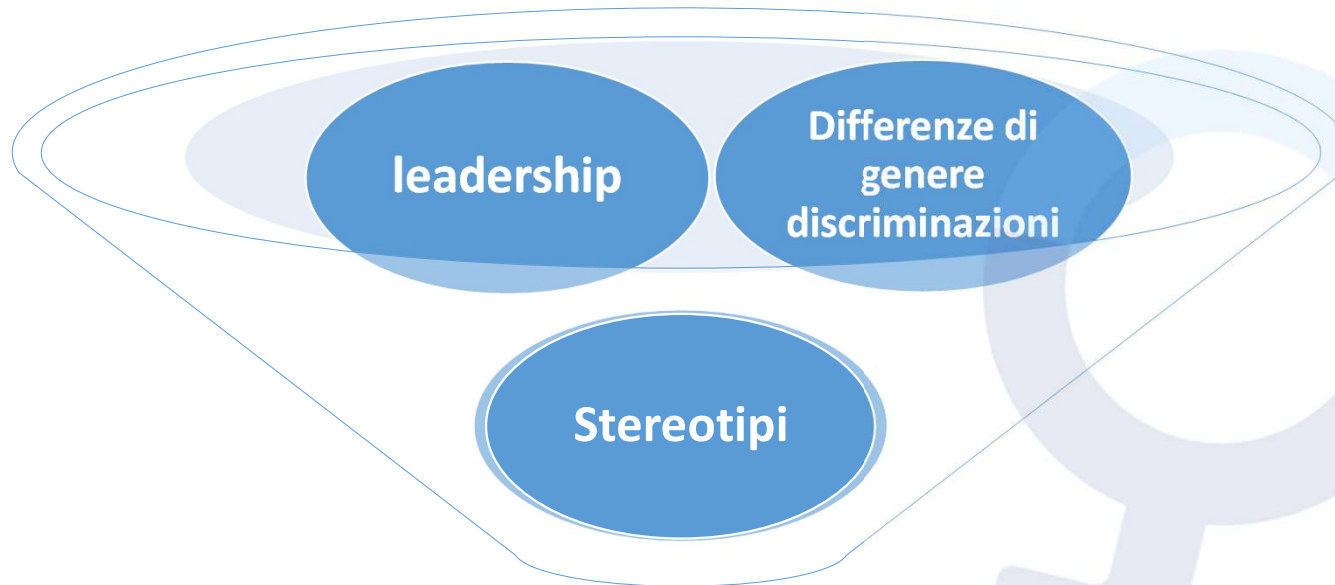
ESEMPIO PIANO



TEMI	Area/pro cesso	Punti di Forza	Punti di Debolezza	Obiettivo da raggiungere	Entro il	Azioni decise per colmare il gap	Entro il	Responsabi le Azioni	Budget	KPI di riferimento	Frquenza Montorag gio KPI	Responsabil e Monitoraggi o KPI
Selezione ed Assunzione (Recruitment)			X (su 40 dipendenti, vi sono 35 uomini e 5 donne)	≥ 10% di donne lavoratrici rispetto al biennio 2020-2021	31/12/20 23	IN CASO DI ASSUNZIONE selezione di nuove figure donne	31/12/ 2022	Responsabil e HR	no	Numero di uomini e donne presenti in organico)	Semestral e	Comitato Guida
Gestione della Carriera			X (su 40 dipendenti, 25 uomini hanno un inquadram ento contrattual e più alto rispetto alle 8 donne)	≥ 10% di donne lavoratrici con un inquadrame nto contrattuale migliorativo rispetto al biennio 2020-2021	31/12/20 23	migliorare inquadramento contrattuale per alcune donne lavoratrici	31/12/ 2022	Responsabil e HR	1.000,00 €	Numero di donne con miglioramento inquadrament o contrattuale	Semestral e	Comitato Guida



FORMAZIONE INTERNA A TUTTI I LIVELLI



Formazione a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e il suo valore, sugli stereotipi e gli unconscious bias.

L'Unconscious Bias fa riferimento ai “pregiudizi impliciti”, quegli atteggiamenti e stereotipi che le persone attribuiscono in modo inconsapevole ad un'altra persona o a un gruppo e che influenzano il modo in cui vi si relazionano



IL PIANO DI COMUNICAZIONE

COSA COMUNICARE



• A CHI COMUNICARE

- Popolazione aziendale
- Candidati
- Università / Scuole
- Fornitori
- Partner

• QUALI CANALI?

- Sito web aziendale
- Profilo LinkedIn
- Media
- Advertising
- Career Day
- Eventi ad hoc
- Incontri dedicati

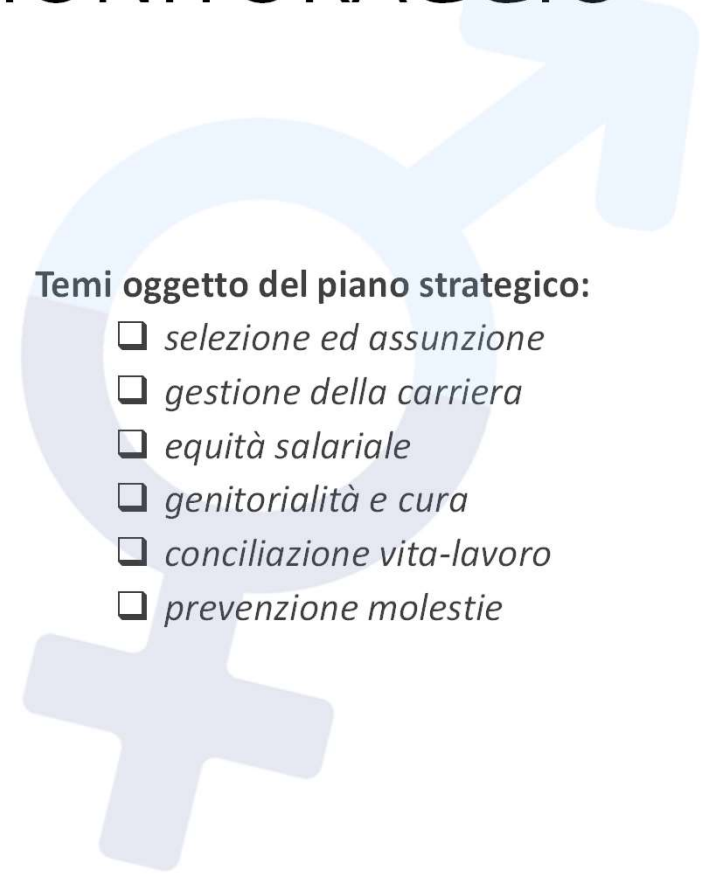


ATTUAZIONE PIANO E MONITORAGGIO

- L'organizzazione deve attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano, in particolare fornendo:
 - a) istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile;
 - b) formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.
- 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. Tali corsi sono indirizzati a tutto il personale, come opportuno; in particolare per i manager devono riguardare i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.

Temi oggetto del piano strategico:

- selezione ed assunzione*
- gestione della carriera*
- equità salariale*
- genitorialità e cura*
- conciliazione vita-lavoro*
- prevenzione molestie*





SISTEMA DI GESTIONE E AUDIT INTERNI

- **Composizione del Sistema di Gestione:**

- Documentazione di sistema
- Monitoraggio degli indicatori
- Comunicazione interna ed esterna
- Audit interni
- Gestione delle situazioni non conformi, comprese le segnalazioni
- Revisione periodica
- Miglioramento

L'**audit interno** (verifica del sistema) è un'attività che fornisce **evidenza del rispetto dei requisiti del sistema di gestione e della presente prassi**.

L'audit è condotto secondo quanto previsto dalla UNI EN ISO 19011: deve raccogliere **evidenze oggettive che dimostrino lo stato di conformità di quanto attuato**, le evidenze oggettive che possono essere di tipo quantitativo (ossia misurabili oggettivamente: es. KPI, attività svolte o non svolte, trend e misurazioni varie) o qualitativo (ossia valutabili, preferibilmente sulla base di criteri condivisi: documenti dichiarativi di politiche, obiettivi, comunicazione interna ed esterna, coinvolgimento stakeholder, ecc.).



CERTIFICAZIONE AI SENSI DELLA UNI/PDR 125:2022

- La certificazione viene rilasciata da un ente di accreditamento come per gli altri sistemi di gestione se si raggiunge il 60% di punteggio minimo definito per il proprio cluster e se si implementa il sistema di gestione (Politiche, piano strategico, formazione etc..)


Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità

