

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE:

Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022



www.studioeuropasrl.com

info@studioeuropasrl.com

Giovedì 23 marzo 2023

www.studioeuropasrl.com



SISTEMI DI GESTIONE

Organizzazione,
formalizzazione,
implementazione e
certificazione



SERVIZI DI INGEGNERIA

Progettazione, direzioni lavori,
revamping impianti industriali



MARCATURA CE

Marcatura CE di prodotto in
adempimento alle normative
vigenti



**INNOVAZIONE
INDUSTRIA 4.0
CONSULENZA E
FORMAZIONE**

info@studioeuropasrl.com

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE:

Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

INTERVENTI

La Prassi UNI/PdR 125:2022, Opportunità e Contenuti - Ing. Gennaro de Crescenzo

La Parità di Genere nel Pensiero Filosofico - Prof.ssa Livia Saddi

La Parità di Genere nel Mondo della Scuola - Prof.ssa Anna Greco

La Certificazione, Vantaggi e Incentivi - Dott. Giancarlo de Crescenzo

Giovedì 23 marzo 2023

UNI/PdR 125:2022 - Definizioni

3.20 parità di genere: Parità di genere tra sessi.

3.11 discriminazione: Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.

NOTA Nella presente UNI/PdR si intende principalmente discriminazione di genere.

3.29 stereotipi di genere: Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.

UNI/PdR 125:2022 - Il Contesto

Rapporto sulla Parità di Genere del WORLD ECONOMIC FORUM WEF 2021

Analizzati 156 paesi

Posizione dell'Italia: 63° posizione

Analizzando solo la componente economica: 114° posizione

Dati ISTAT (2018) sulla Parità di Genere

Analisi dei livelli occupazionali per fascia di età dai 15 ai 64 anni

Percentuale Popolazione Femminile occupata: 49,5%

Percentuale Popolazione Maschile occupata: 67,6%

Percentuale Popolazione Femminile occupata al SUD: 32,8%

In Europa l'Italia occupa il 14° posto precedendo solo Grecia e Malta

Dati CENSIS 2019 sul Livello di Istruzione in Italia

Laureate in Italia: 56% del totale

Studi Post Laurea in Italia: 59,3% del totale

UNI/PdR 125:2022 - Riferimenti Normativi e Legislativi

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246.
(Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)

L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D. Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo
(Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)

UNI EN ISO 26000 Guida alla Responsabilità Sociale

UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

UNI/PdR 125:2022 - Scopo e Campo di Applicazione

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 alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

INDICATORI KPI

Per l'ottenimento della certificazione è necessario raggiungere uno score minimo di sintesi complessivo pari al 60%

AREA	PESO	N.Ro Ind.
Cultura e Strategia	15%	7 Qual
Governance	15%	4 Qual
		1 Quant
Processi HR	10%	6 Qual
Opportunità di crescita ed inclusione	20%	7 Quant
Equità remunerativa	20%	3 Quant
Tutela genitorialità e conciliazione vita- lavoro	20%	3 Qual
		2 Quant

SISTEMA DI GESTIONE

Politica per la Parità di Genere

Comitato Guida AD + HR

Piano strategico ed obiettivi

Monitoraggio

Comunicazione interna ed esterna

Formazione

Audit Interni

Revisione periodica

Miglioramento continuo

UNI/PdR 125:2022 - Struttura

INDICATORI KPI

SISTEMA DI GESTIONE

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'Organizzazione deve:

- a) gestire la documentazione del Sistema chiaramente identificata, preparata, approvata e modificata da chi ne ha l'autorità;
- b) raccogliere i KPI generali e specifici analizzandoli e valutandone l'andamento con frequenza idonea.

UNI/PdR 125:2022 - Campo di Applicazione

In coerenza con la tassonomia Istat, sono state identificate 4 fasce o cluster attraverso cui classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti, ecc.):

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

A fronte della classificazione in una delle quattro fasce, viene definito il set di indicatori considerati i presidi target in tema di diversità coerenti alla dimensione dell'organizzazione.

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**.

Indicatori KPI della UNI/PdR 125:2022

5.2 AREA CULTURA E STRATEGIA

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

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono 7

CONTENUTI:

- Piano Strategico
- Comunicazione interna
- Politica per la equa rappresentazione dei generi
- Attività di Formazione sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli *unconscious bias (pregiudizi inconsci)*

Indicatori KPI della UNI/PdR 125:2022

5.3 AREA GOVERNANCE

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

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **15%**.

Gli indicatori attinenti a questa area sono **5**

CONTENUTI:

- Presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione
- Presenza di un budget
- Presenza di obiettivi
- Pari rappresentanza negli Organi Amministrativi

Indicatori KPI della UNI/PdR 125:2022

5.4 AREA PROCESSI HR

Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **10%**.

Gli indicatori attinenti a questa area sono **6**

CONTENUTI:

- Processi di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
- Condizioni generali dei contratti
- Gestione del Post-maternità
- Prassi a tutela di episodi di molestie o mobbing

Indicatori KPI della UNI/PdR 125:2022

5.5 AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono 7

CONTENUTI:

- Percentuale donne rispetto al benchmark di riferimento
- Percentuale di donne in posizione apicale
- Percentuale di donne con delega su un budget di spesa

Indicatori KPI della UNI/PdR 125:2022

5.6 AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e *well-being* (benessere).

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono 3

CONTENUTI:

- Politiche e differenze retributive
- Percentuale di promozioni

Indicatori KPI della UNI/PdR 125:2022

5.7 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **20%**.

Gli indicatori attinenti a questa area sono **5**

CONTENUTI:

- Modalità di gestione rientro post/maternità
- Policy e benefits a sostegno e difesa della maternità
- Gestione dei congedi di paternità

UNI/PdR 125:2022 - Politica di Parità di Genere

Politica di parità di genere: 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.

Le Organizzazioni che adottano una politica di parità di genere globale che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, devono **definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale** che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate.

UNI/PdR 125:2022 - Comitato Guida

Comitato Guida: Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

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). 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.**

UNI/PdR 125:2022 - Piano Strategico

Piano strategico: Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio (dalle definizioni)

CONTENUTI

- Selezioni ed Assunzioni (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

UNI/PdR 125:2022 - Progettazione Sistema di Gestione

- ❑ Definizione di una **Politica di Parità di Genere**
- ❑ Nomina di un **Comitato Guida** (composto almeno da un delegato della proprietà e dal Responsabile delle Risorse Umane)
- ❑ Definizione di un **Piano Strategico** (traduce la Politica in obiettivi misurabili e pianificati)
- ❑ **Documentazione di Sistema scritta** sulle modalità di attuazione e di monitoraggio del Piano Strategico
- ❑ **Formazione generale e specifica**, a tutti i livelli, inclusa quella contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.
- ❑ **Audit Interni, revisione periodica, miglioramento**

UNI/PdR 125:2022 - Implementazione Sistema di Gestione

INDICATORI KPI

Pre-assessment sul valore degli Indicatori
Attività di Formazione
Definizione Piano Strategico con attività a breve e medio termine
Implementazione attività a breve termine
Ricalcolo degli Indicatori

SISTEMA DI GESTIONE

Elaborazione Politica
Elaborazione Procedure
Manuale Sistema di Gestione
Verifiche Ispettive Interne
Gestione non conformità ed azioni di miglioramento

FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

CERTIFICAZIONE DA ENTE ACCREDITATO

UNI/PdR 125:2022 - Perché certificarsi

- 1) Richiesta Clienti o requisito di partecipazione a gare/appalti
- 2) Per godere di premialità fiscali e contributive
- 3) Per migliorare l'immagine aziendale
- 4) Per accrescere il grado di consapevolezza nella gestione e valorizzare il patrimonio delle risorse umane

Per richiedere ulteriori informazioni e/o approfondire alcuni argomenti:



081/19240023



info@studioeuropasrl.com
r.decrenzenzo@studioeuropasrl.com

Visitate il nostro sito <http://www.studioeuropasrl.com>

Seguiteci sulle pagine



e



Grazie dell'attenzione
Gennaro de Crescenzo

SIMONE WEIL

Simone Adolphine Weil nacque a Parigi il 3 febbraio 1909 e morì ad Ashford il 24 agosto 1943 a soli 34 anni. E' stata una **filosofa, mistica e scrittrice francese** la cui fama è legata, oltre che alla vasta produzione saggistico-letteraria, alle drammatiche vicende esistenziali che ella attraversò, dalla **scelta di lasciare l'insegnamento per sperimentare la condizione operaia, fino all'impegno come attivista partigiana, nonostante i persistenti problemi di salute.**



La sua complessa figura, accostata in seguito a quelle dei santi, è divenuta celebre anche grazie allo zelo editoriale di Albert Camus, che dopo la morte di lei ne ha divulgato e promosso le opere, i cui argomenti spaziano dall'etica alla filosofia politica, dalla metafisica all'estetica, comprendendo alcuni testi poetici.