



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI
DI MODENA

CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

23 MARZO 2023

Prof. Tommaso Fabbri – tommaso.fabbri@unimore.it

Dott.ssa Chiara Tasselli – chiara.tasselli@unimore.it

Dott. Filippo Damiani – f.damiani@idemindthegap.it



1.

LA PARITÀ DI GENERE

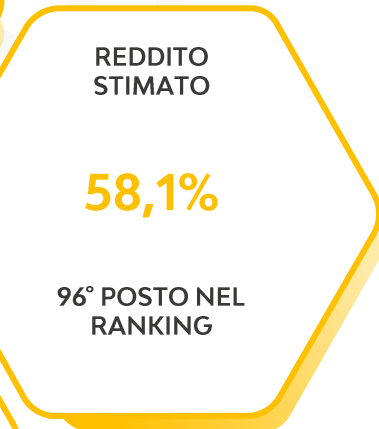
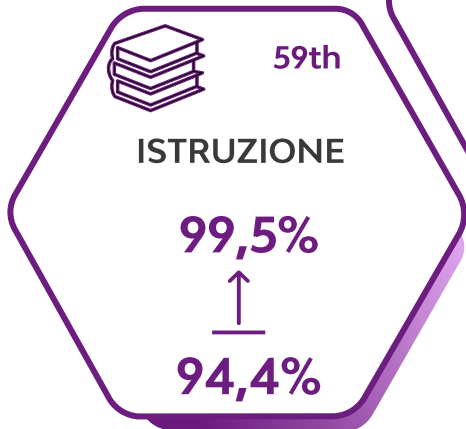
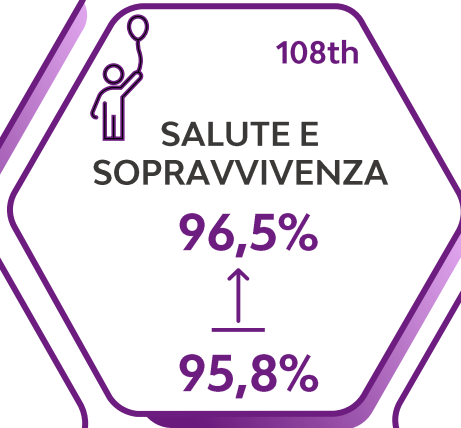
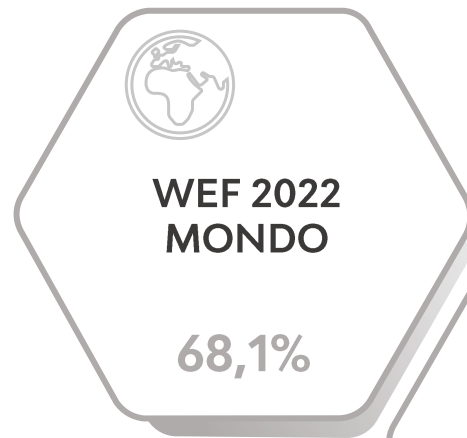
COME QUESTIONE MACRO



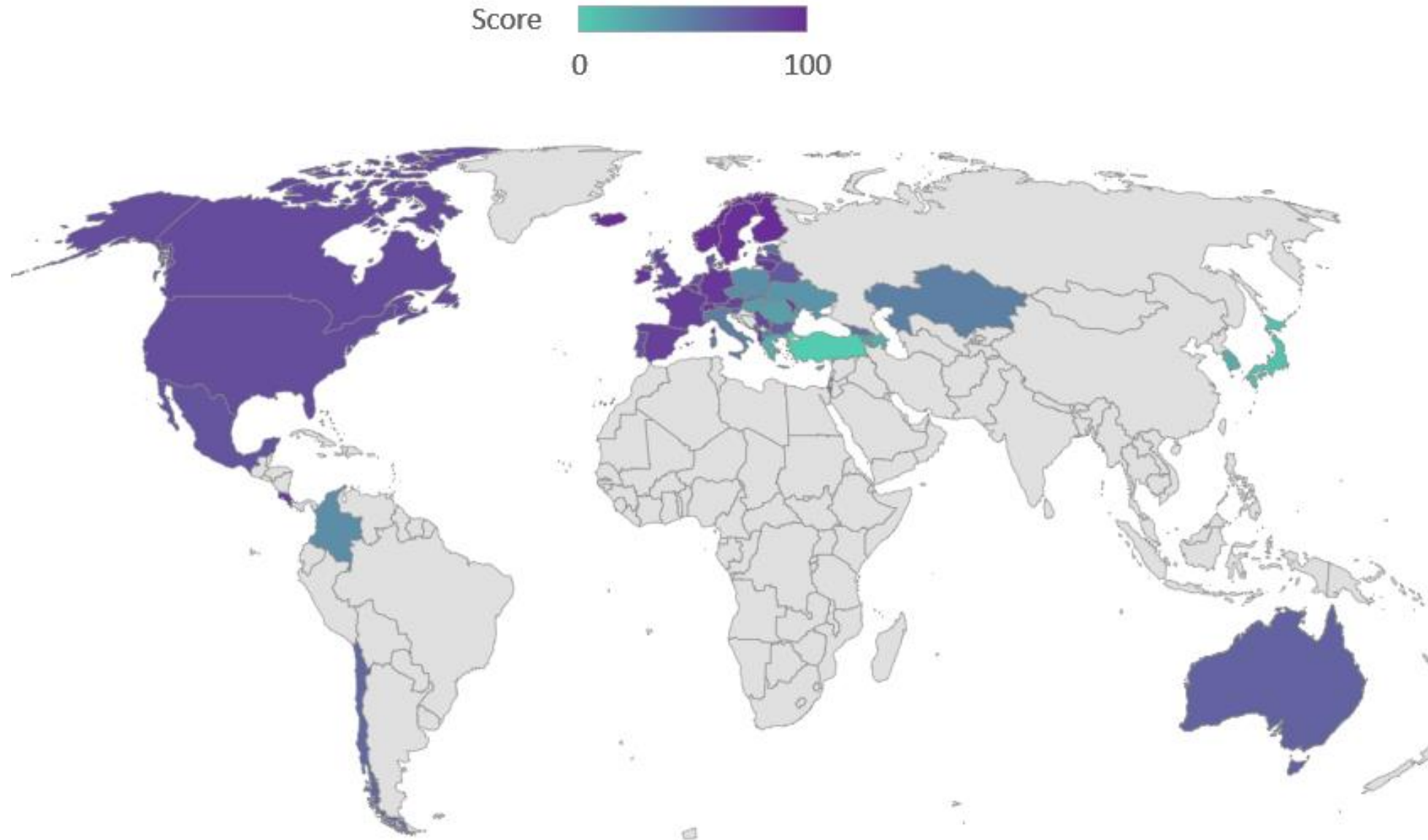
ALCUNI DATI

SULLA (DIS)PARITÀ

L'ITALIA NEL MONDO...

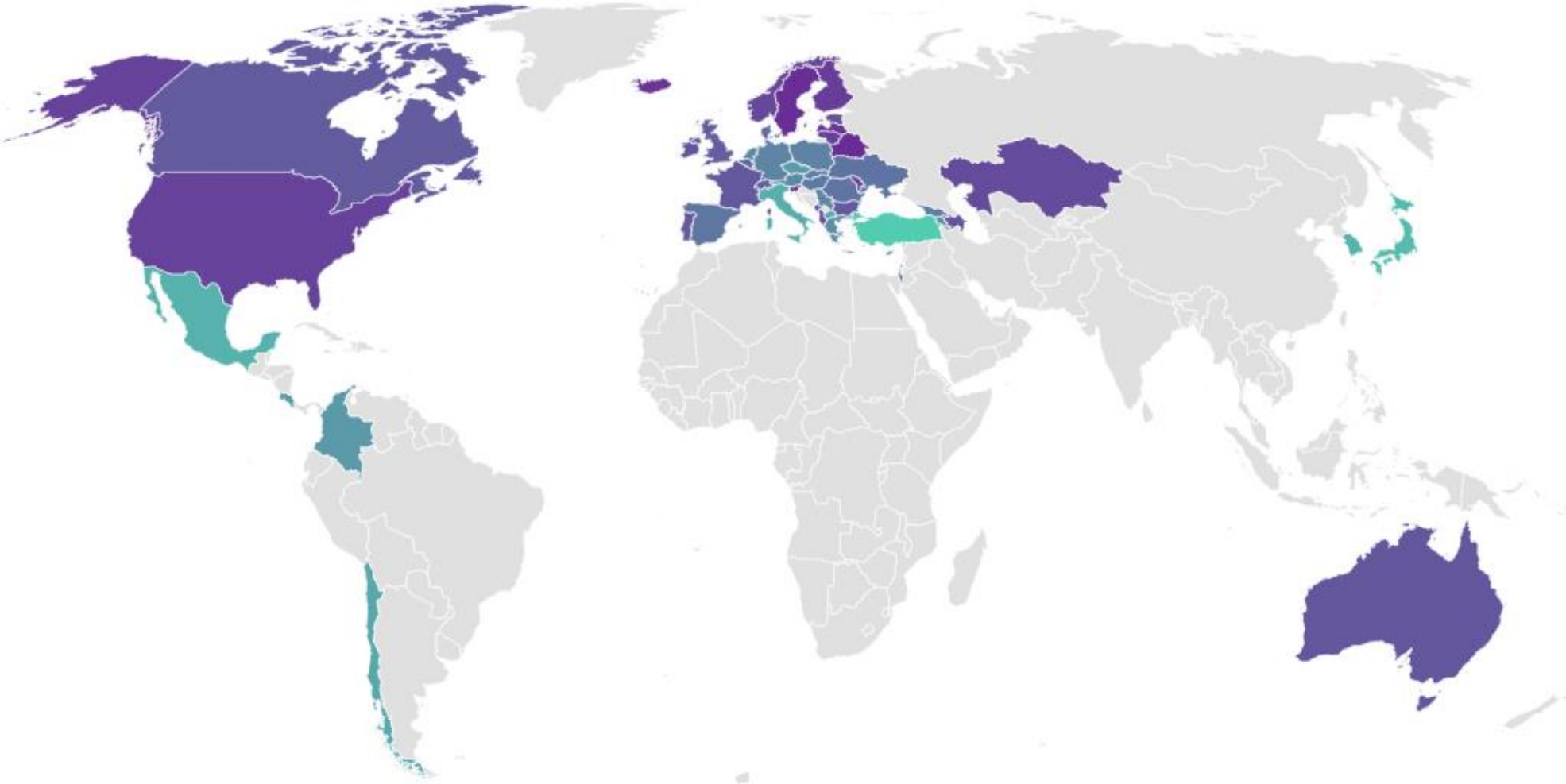


PUNTEGGIO COMPLESSIVO SECONDO IL WEF 2022



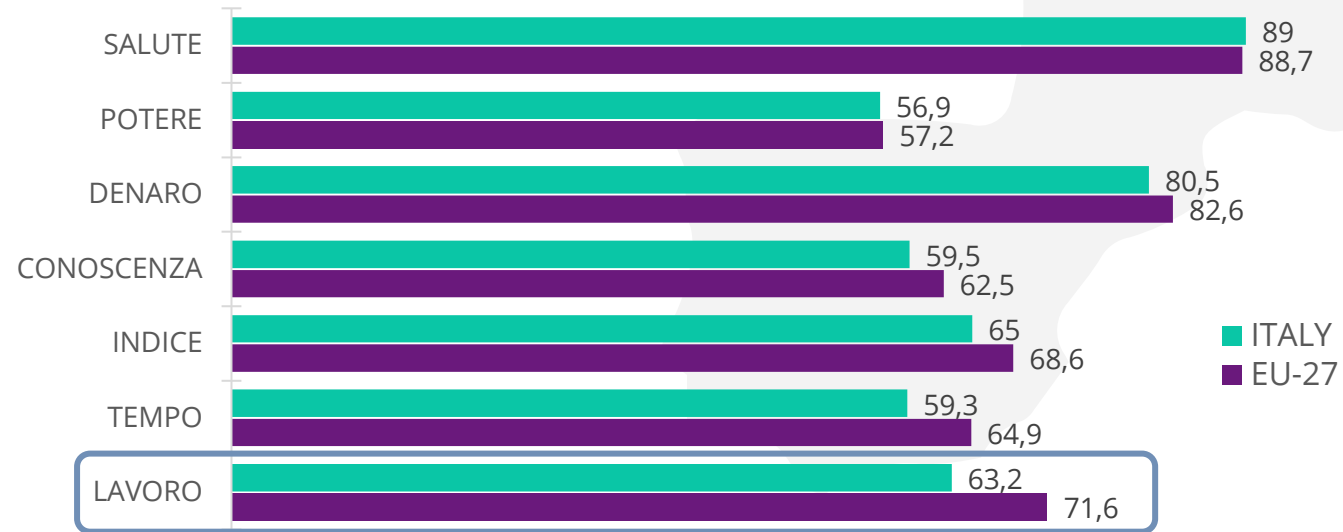
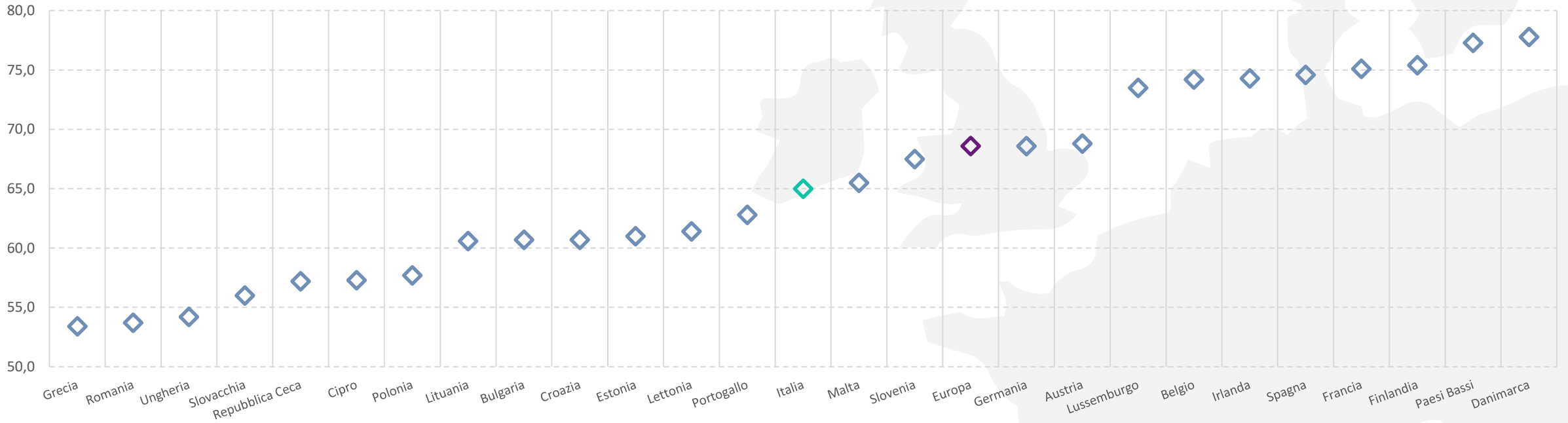
DIMENSIONE PARTECIPAZIONE ECONOMICA (WEF 2022)

Economic Participation 
0 100

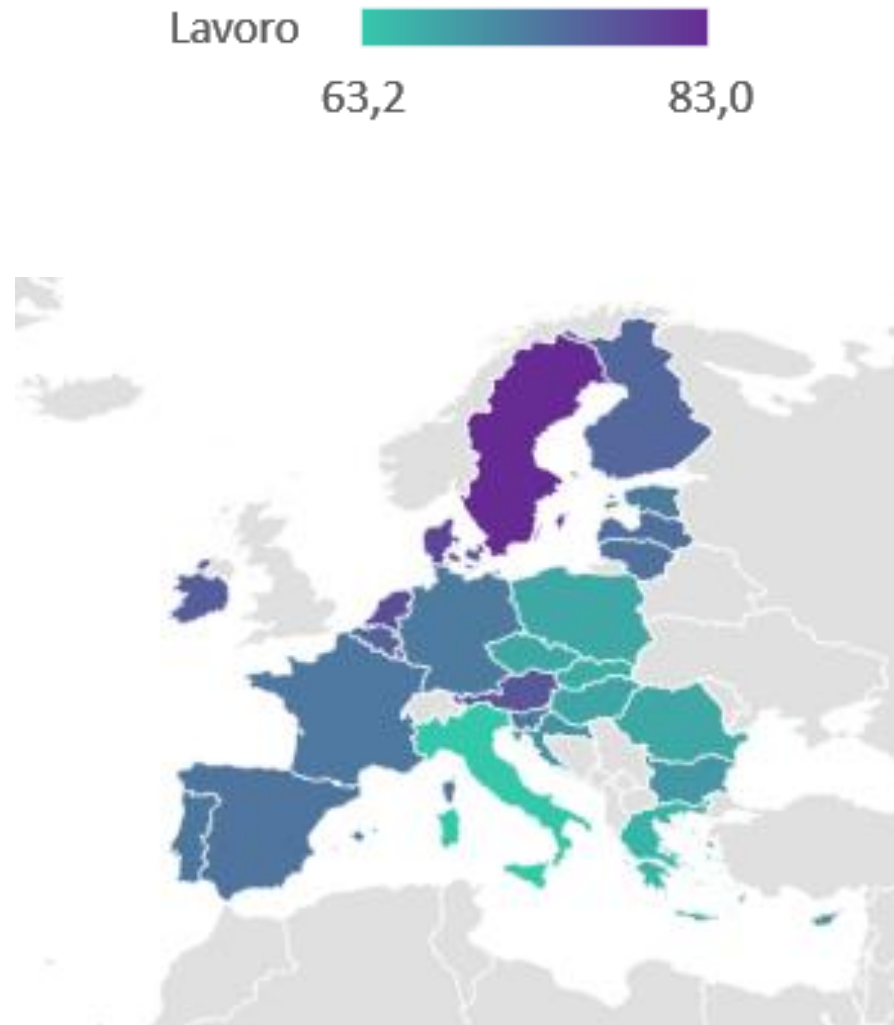


INDICE EIGE 2022

... E IN EUROPA



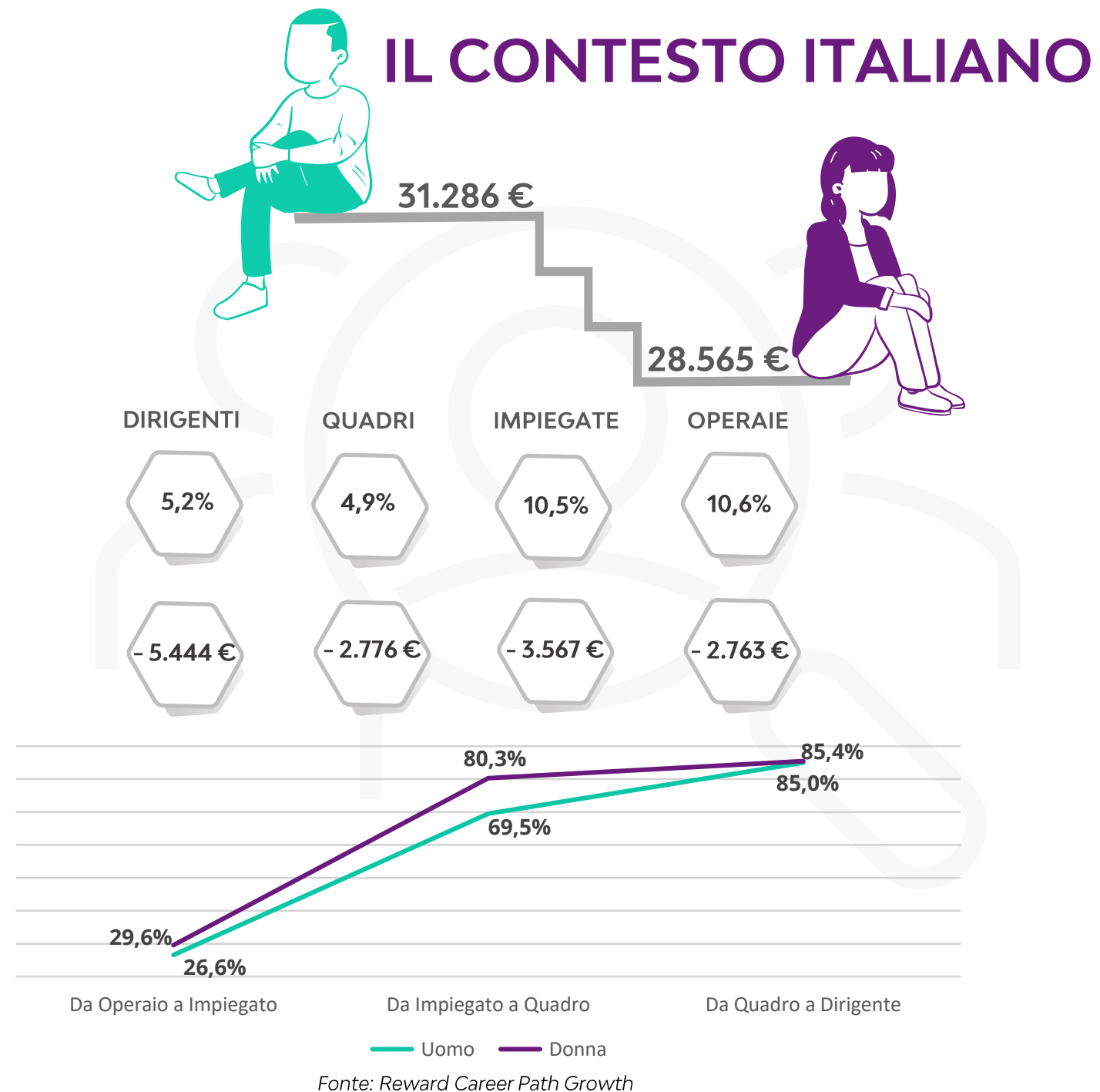
DIMENSIONE LAVORO (EIGE 2022)



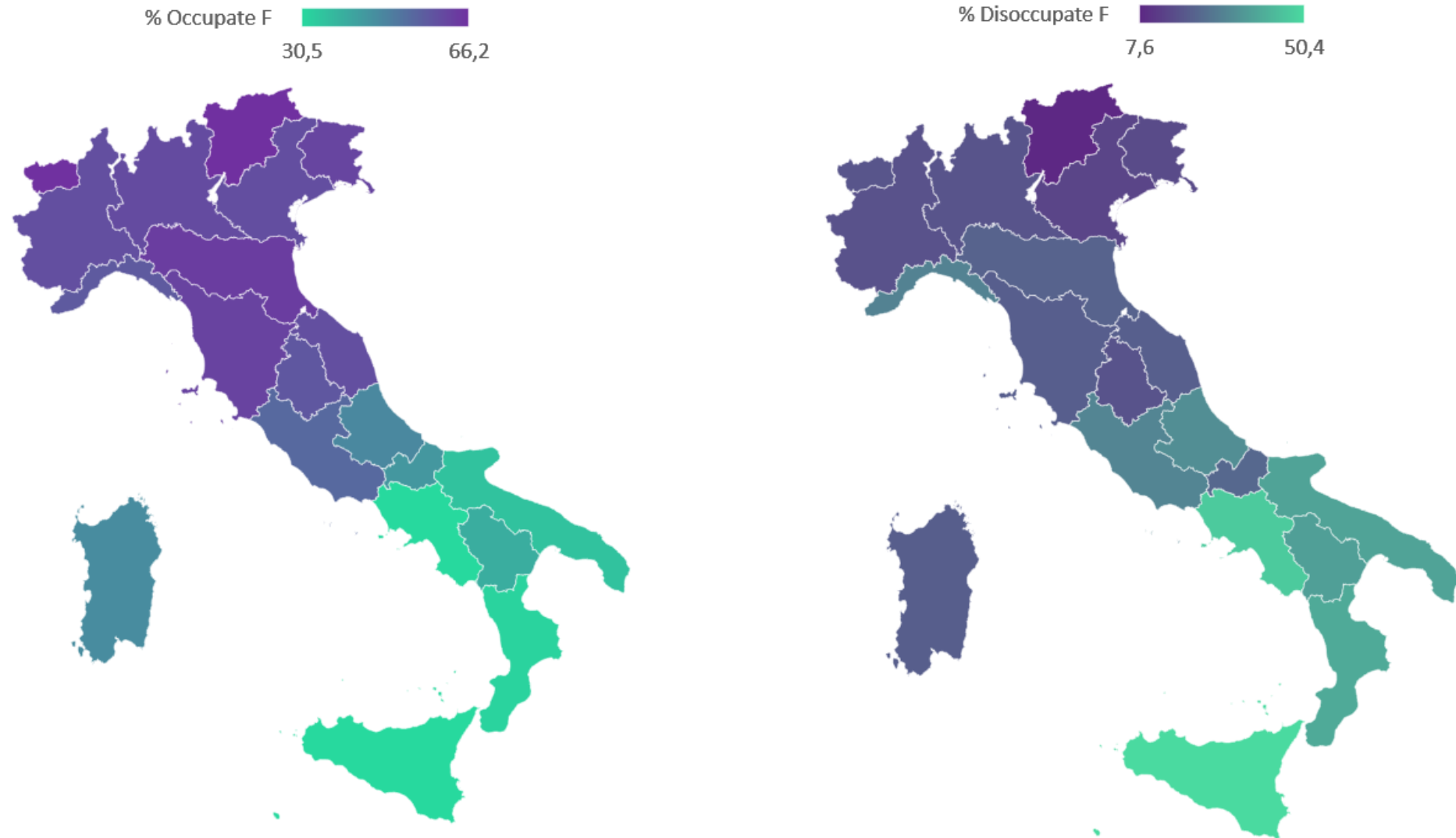
IL CONTESTO ITALIANO

	DONNE	UOMINI	
COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE	51,0%	49,0%	
EDUCAZIONE	59,4%	40,6%	
TASSO DI DISOCCUPAZIONE	9,4%	6,7%	
TASSO DI OCCUPAZIONE	48,9%	67,4%	
LAVORO PART TIME	77,2%	22,8%	
MEDIA ORE LAVORATE	33H	41H	
LAVORO DI CURA NON RETRIBUITO	74,0%	26,0%	

Fonte: Gender Gap Report 2022, Job Pricing



TASSO DI OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE (ISTAT 2022)



Fonte: Istat



GENDER EQUALITY

OBIETTIVO 2030

Agenda ONU 2030



- Porre fine a tutte le forme di discriminazione nei confronti di tutte le donne
- Eliminare tutte le forme di violenza contro tutte le donne e le ragazze nella sfera pubblica e privata
- Garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e le pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali della vita politica, economica e pubblica
- Adottare e rafforzare politiche solide e legislazioni applicabili per la promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment di tutte le donne



DIRETTIVA (UE) 2019/1158 RELATIVA ALL'EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE PER I GENITORI E I PRESTATORI DI ASSISTENZA

CONSIDERANDO 10 DELLA DIRETTIVA

L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta tuttavia una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, in particolare a causa della crescente prevalenza di orari di lavoro prolungati e di orari di lavoro che cambiano, il che ha un impatto negativo sull'occupazione femminile.

CONSIDERANDO 11 DELLA DIRETTIVA

Lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini rafforza gli stereotipi e le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza.

CONSIDERANDO 18 DELLA DIRETTIVA

Per incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, nonché per consentire un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio, è opportuno introdurre un diritto al congedo di paternità per i padri o, laddove e nella misura in cui riconosciuto dal diritto nazionale, per un secondo genitore equivalente. Tale congedo di paternità dovrebbe essere fruito nel periodo intorno alla nascita di un figlio ed essere chiaramente collegato a tale evento ai fini di fornire assistenza.

Recepita con il d.Lgs. 105/2022:

- Nessuna novità concerne il congedo di maternità obbligatorio;
- Intervento sul congedo di paternità;
- Novità sui congedi parentali.

European Commission Gender Equality Strategy 2020-2025



Women in the EU earn on average **16%** less than men per hour



Only **67%** of women in the EU are employed, compared to **78%** of men



On average, women's pensions are **30.1%** lower than men's pensions



75% of unpaid care and domestic work is done by women



Only **7.5%** of board chairs and **7.7%** of CEOs are women



Only **22%** of AI programmers are women



39% of Members of the European Parliament are women

- Definizione di misure rigorose in materia di trasparenza retributiva
- Promozione di un'equa fruizione dei congedi familiari e delle formule di lavoro flessibile
- Riduzione del divario digitale di genere come da Piano d'azione per l'istruzione digitale

MA ANCHE

- Gender Mainstreaming → inclusione di una prospettiva di genere in tutte le aree politiche, a tutti i livelli e in tutte le fasi del processo decisionale
- Gender Auditing → diagnostica e definizione di un piano d'azione

PNRR e parità di genere

- Ogni missione del PNRR contiene degli interventi volti a favorire, direttamente o indirettamente, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro salariato e attenuare le asimmetrie che ostacolano il raggiungimento di una parità di genere. In particolare:
 - Aumentare il tasso di occupazione femminile
 - Potenziare i servizi che favoriscono la conciliazione vita-lavoro
 - Ridurre le asimmetrie presenti nel lavoro familiare
 - Aumentare il numero di laureate in area STEM

- **Fondo Impresa Donna** → sostegno all'impresitoria femminile

- **Sistema nazionale di certificazione della parità di genere** → UNI/PdR 125:2022



2.

LA PARITÀ DI GENERE

COME QUESTIONE MICRO (AZIENDALE)

Premessa....

IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE CHE VEDIAMO NEL MONDO DEL LAVORO È UNA SOTTOSTIMA DELLA REALE DIFFERENZA DI GENERE.

● SELEZIONE NON CASUALE DELLE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO

Una volta nel mercato del lavoro

● DIFFERENTE ALLOCAZIONE TRA ORE DI CURA E ORE DI LAVORO

Le donne dedicano più del doppio del tempo in attività domestiche e di cura non retribuite rispetto gli uomini: tale gap è calcolato come quasi 17 ore in più a settimana (più di due giornate lavorative).*

*4h32 vs 2h07 al giorno

● CARRIERE DISCONTINUE

Interruzione del rapporto di lavoro per motivi famigliari

*30,6% vs 6,8%

Interruzione del rapporto di lavoro per la nascita di un figlio

*56,6% vs 6,1%

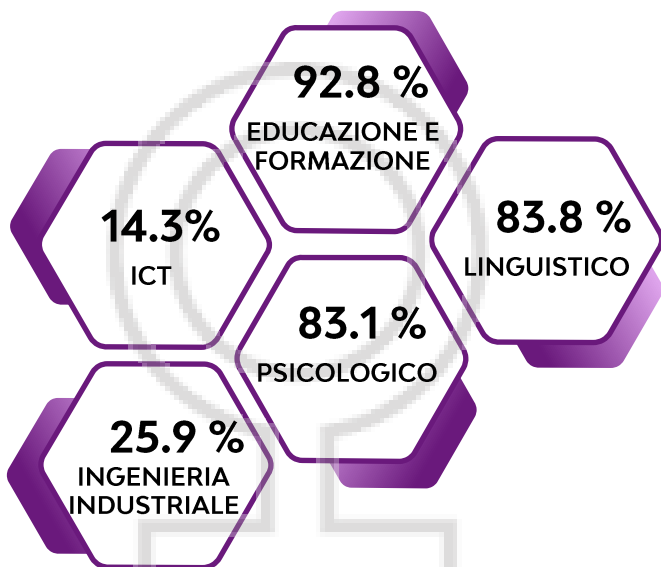
● DIPEDENZA DALLE SCELTE PRE-LABOUR MARKET (PROFILO UNIVERSITARIO)

DISCRIMINAZIONE PRE-MERCATO

(HORIZONTAL SEGREGATION ONCE IN LABUOR FORCE)

INDAGINE SUL PROFILO DEI LAUREATI

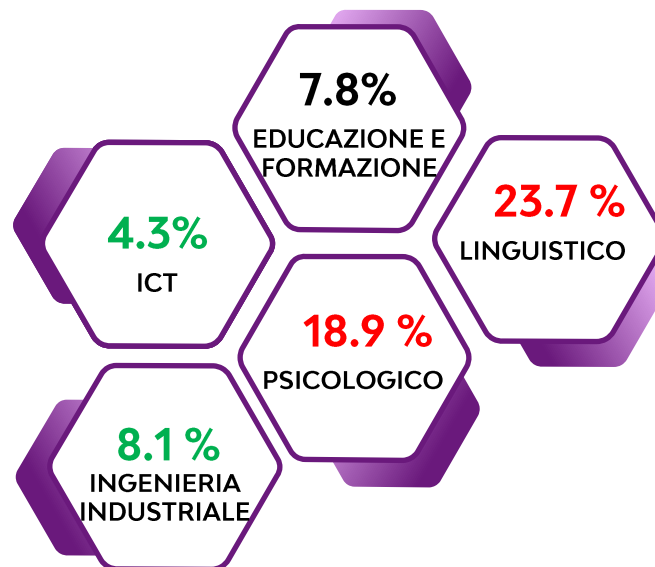
% DONNE



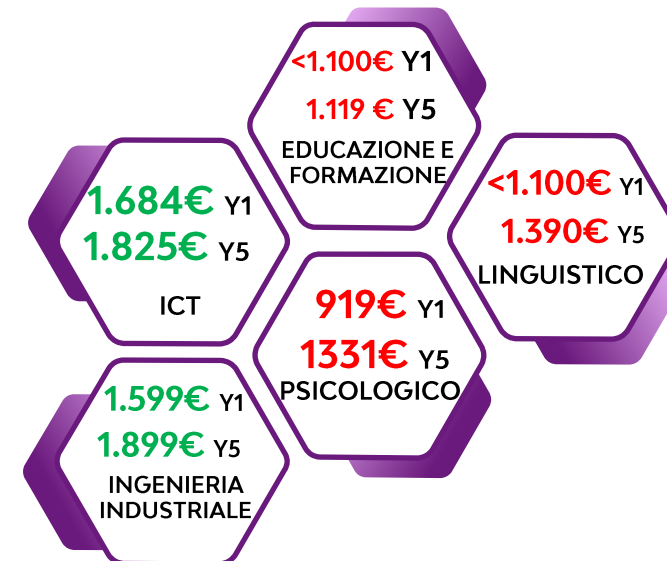
CONDIZIONE OCCUPAZIONALE LAUREATI:

Students from humanistic fields - once in the labour market - suffer from both higher unemployment and lower wages.

TASSO DI DISOCCUPAZIONE



CONDIZIONE SALARIALE [1]



[1] Valore medio del salario mensile netto dei laureati per ciascun gruppo disciplinare considerato. NB: questi valori sono medie indicative e possono variare in base a diversi fattori, come il tipo di contratto di lavoro, l'esperienza pregressa del laureato e il settore in cui lavora.

Nell'impresa

- MINORI ORE DI LAVORO
 - Straordinario (12,7% ♀ vs 24,7% ♂)
 - Tempo parziale (6,7% ♂ vs 30,8% ♀)

- SEGREGAZIONE VERTICALE
 - Sticky floor
 - Glass ceiling

- SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

- TIPOLOGIA CONTRATTUALE

- INFERIORE PARTECIPAZIONE AI RUOLI DECISIONALI



E DI CONSEGUENZA...
STIPENDI PIU' BASSI

NB: la disparità salariale persiste anche a parità di condizioni

The background features a central teal circle with several overlapping, semi-transparent circles of varying shades of teal. This central composition is surrounded by two thin purple arcs, each with four small purple dots positioned at approximately 90, 180, 270, and 360 degrees.

L'APPROCCIO IDEM

Start up UNIMORE partecipata da FMB e JP

IDEM

Un acceleratore di particelle per la gender equality.

Siamo una **Start-Up universitaria**, nata dalla collaborazione tra docenti, *ricercatrici e ricercatori dell'Università di Modena e Reggio Emilia* / **Fondazione Marco Biagi**, ente di ricerca specializzato nell'analisi interdisciplinare delle relazioni di lavoro, e **JobPricing**, società di consulenza nell'ambito delle politiche retributive e sede dell'Osservatorio sulle dinamiche retributive nel mercato del lavoro italiano.

La nostra ambizione è connettere imprenditori, manager, studiosi, imprese, associazioni, istituzioni di rappresentanza... e tutti coloro che credono nel valore della parità di genere e intendono contribuire concretamente alla sua affermazione nei luoghi di lavoro.

**Un approccio
multidisciplinare,
scientifico e pratico.**

SIAMO UN «CONTENITORE» POLIEDRICO

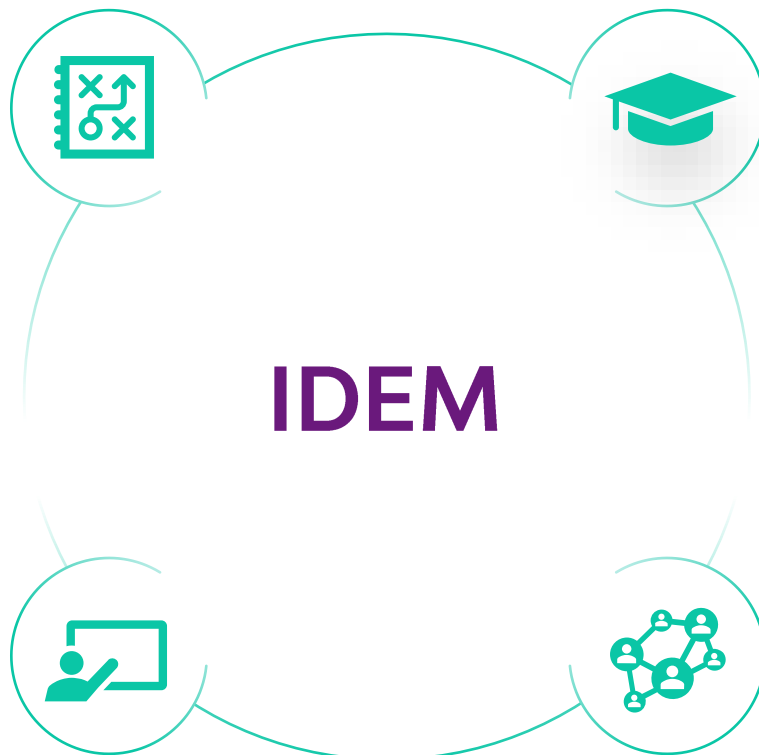
Dove **competenze accademiche** di alto profilo in ambito giuridico, economico e organizzativo relative alle relazioni di lavoro si incontrano e si integrano con un'**esperienza diretta e quotidiana delle organizzazioni**, con l'obiettivo di contribuire attivamente alla gender equality nei luoghi di lavoro.

IDEM:

Academy. Competence center. Advisor. Network.

ADVISOR

IDEM supporta le organizzazioni a realizzare un'effettiva parità fra uomini e donne nei luoghi di lavoro attraverso un'originale e rigorosa metodologia di valutazione della Gender Equality, che consente **di misurare oggettivamente il gender gap** in tutte le sue dimensioni rilevanti e di sviluppare così interventi mirati e customizzati per colmarlo in modo efficace implementando percorsi virtuosi **di miglioramento continuo** della parità di genere.



COMPETENCE CENTER

IDEM è un centro di competenza specialistico sulla Gender Equality, che, sotto il coordinamento del comitato scientifico, rende disponibili per le organizzazioni nel loro percorso verso la parità di genere **competenze accademiche interdisciplinari** (organizzative, giuridiche e manageriali). A tal fine è stato costituito anche un team di giovani ricercatrici/ricercatori e dottorande/i (**IDEM LAB**) che si occupa di ricerca e analisi dei dati.

ACADEMY

IDEM contribuisce attivamente a promuovere la cultura della parità di genere e il suo valore sociale ed economico, mediante una **costante attività di informazione, divulgazione e formazione, rivolta ad individui e imprese.**

NETWORK

IDEM offre occasioni di contatto ed alimenta proattivamente una **rete di relazioni** fra persone, professionisti e organizzazioni genuinamente interessate alla Gender Equality e che intendono impegnarsi per renderla una realtà nei luoghi di lavoro.

IDEM LAB

La parità di genere non può prescindere dal coinvolgimento della nuova generazione...e noi la mettiamo in gioco!

**UN LABORATORIO
DI GIOVANI
TALENTI CHE
S'IMPEGNANO
PER LA GENDER
EQUALITY**

IDEM Lab è un team formato da giovani ricercatrici/ricercatori, laureande/i e dottorande/i, con competenze specialistiche interdisciplinari relative alla parità di genere.

Affiancando il comitato scientifico, IDEM Lab presidia le **attività di analisi dati e reporting** nell'ambito dei progetti di misurazione e valutazione della Gender Equality nelle organizzazioni, le **attività di ricerca sul campo e quelle di informazione e divulgazione** finalizzate allo sviluppo e diffusione della cultura della parità di genere e al contrasto degli stereotipi, che sono alla base della discriminazione nei confronti delle lavoratrici.

IDEM Lab, mettendo in campo i giovani accademiche e accademici con competenze teoriche di elevato profilo, rappresenta infine **un bacino a cui le organizzazioni possono attingere per dotarsi di giovani professionisti nel Gender Equality Management.**



IL NOSTRO PUNTO DI VISTA

SULLA GENDER EQUALITY

GENDER GAP

Un fenomeno...



INVISIBILE

UN GAP CHE COMINCIA DALLA CONOSCENZA

Il gender gap nei luoghi di lavoro trae origine da una molteplicità di fattori e caratterizza un contesto in cui donne e uomini non godono di pari opportunità.

Un contesto caratterizzato da:

- ❑ **Insufficiente consapevolezza** del fenomeno in termini di ampiezza ed impatto
- ❑ **Scarsa percezione del valore** della diversità di genere come fattore strategico e competitivo

GENDER GAP

Un fenomeno...



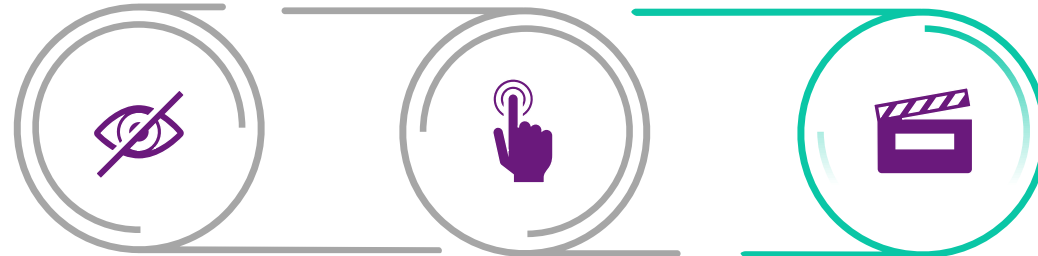
OGGETTIVO

UNA QUESTIONE DI MISURAZIONE

Secondo lo EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE), i c.d. *Gender Audit* «sono strumenti fondamentali per **stabilire punti di partenza**, che consentano di **misurare i progressi**, identificando i gap critici e le sfide di genere, così da **sviluppare linee guida** per il loro miglioramento e l'innovazione»

GENDER GAP

Un fenomeno...



AZIONABILE

... CON UN APPROCCIO «DATA DRIVEN»

- ❑ che valuti un'organizzazione rispetto ad un target assoluto, rappresentato dall'organizzazione-ideale **gender equal**
- ❑ che consenta una **visione diagnostica integrata** di tutte le dimensioni organizzative rilevanti
- ❑ che sia rigoroso dal punto di vista **scientifico**
- ❑ che sia di **facile applicazione ed interpretazione** e possa quindi essere la base per interventi di miglioramento organizzativo mirati e sistematici



IDEM INDEX

IDEM INDEX:

«Nulla esiste finché non è misurato»

Niels Bohr

Un'azione efficace per colmare il gender gap non può che partire dalla concreta identificazione e misurazione degli effetti discriminatori, più o meno consapevoli, all'interno di un'organizzazione. Per questo motivo IDEM ha sviluppato una metrica specifica, scientificamente validata, in grado di rappresentare il livello effettivo di gender equality: **l'IDEM Index**

L'**IDEM Index**, sviluppato da ricercatrici e ricercatori di UNIMORE/Fondazione Marco Biagi, è un **indice fuzzy** alimentato da **40 variabili** (continue e categoriali, ricavate da circa 70 datapoints estraibili dai sistemi informativi aziendali) relative alle **quattro dimensioni** della Gender Equality (carriera, retribuzione, organizzazione, cultura) che:

- ❑ **misura** (da 1 a 100) la Gender Equality di un'organizzazione con un metodo metodologicamente robusto e scientificamente *state-of-the-art*
- ❑ ne **valuta la distanza** dal target assoluto rappresentato da un'organizzazione ideale «*gender gap free*»
- ❑ **diagnostica le cause/variabili organizzative** responsabili del *gender gap*
- ❑ e le analizza per ordine di priorità al fine di **individuare una road map di miglioramento della Gender Equality** dell'organizzazione.

CAREER

Accesso (effettivo) e accessibilità (in condizioni paritarie) delle donne alle posizioni direttive e manageriali.

LE DONNE HANNO **DAVVERO** LE STESSE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA DEGLI UOMINI?

REWARD

Sistemi retributivi progettati e gestiti secondo criteri di merito, trasparenza, equità, non discriminazione.

RETRIBUZIONI DELLE DONNE SONO **DAVVERO** «GIUSTE» RISPETTO A QUELLE DEGLI UOMINI?

GENDER
EQUALITY

ORGANIZATION

Struttura organizzativa (compiti, ruoli, responsabilità) e meccanismi di coordinamento e regole di controllo che non penalizzano le donne.

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO CONSENTE **DAVVERO** ALLE DONNE DI VIVERE IL LAVORO ALLA PARI DEI COLLEGHI?

CULTURE

Presenza di valori, «mindset», modelli di leadership e sistemi di relazione che incorporano, tutelano e promuovono la Gender Equality.

È **DAVVERO** PRESENTE UNA CULTURA DELLA PARITÀ DI GENERE E DELLA NON DISCRIMINAZIONE?

VALUTARE I FATTI ALLA LUCE DELLE INTENZIONI. E LE INTENZIONI ALLA LUCE DEI FATTI.



L'input dell'IDEM Index sono variabili riferite alla situazione organizzativa concreta (**pratiche**) e ai dispositivi di cui l'organizzazione è dotata e che potrebbero abilitare e/o agevolare l'implementazione di cambiamenti organizzativi finalizzati al miglioramento della parità di genere (**politiche**).

Si tratta di variabili sia continue che categoriali, sia semplici, come ad esempio la distribuzione delle donne nei diversi livelli di inquadramento o la presenza/assenza di politiche di gestione del personale che la ricerca riconosce promotrici della parità di genere, che complesse, come ad esempio la scomposizione di Oaxaca per la determinazione della componente discriminatoria dei differenziali retributivi.



GENDER EQUALITY MANAGEMENT

TOOLS

La metrica della Gender Equality sviluppata mediante l'IDEM index è al cuore di tutti gli interventi che IDEM può implementare a supporto delle aziende nelle loro attività di Gender Equality Management:



AUDIT



**ROADMAP
DESIGN**



CERTIFICAZIONE

In questo modo l'organizzazione può:

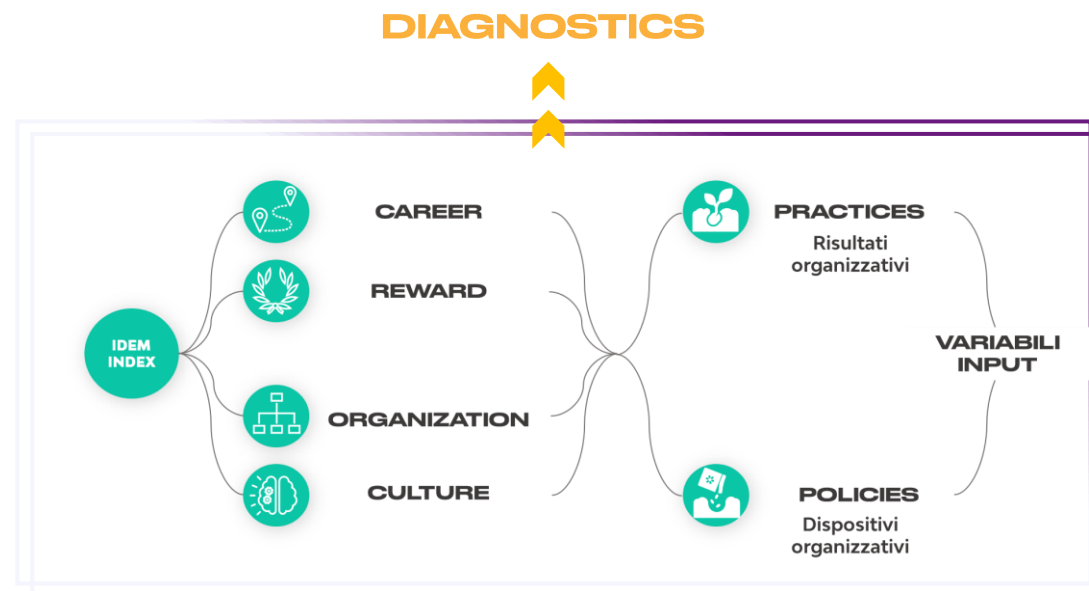
- ❑ Fare della Gender Equality un fenomeno «visibile» e «misurabile»;
- ❑ Identificare i punti di forza e le aree di miglioramento;
- ❑ Superare una visione limitata all'approccio compliance & comunicazione;
- ❑ Adottare una strategia di miglioramento continuo e definire obiettivi specifici;
- ❑ Dotarsi, grazie al percorso con IDEM, di un metodo di lavoro e di un programma concreto.

OBIETTIVI E CONTENUTI DEL REPORT

Nel report, che **non è destinato all'attività di certificazione, ma esclusivamente limitato alla fase diagnostica**, si procede alla restituzione dell'analisi del livello di *gender equality* dell'organizzazione in base all'IDEM Index, nonché ad una valutazione delle varie componenti di quest'ultimo: l'obiettivo è quello di fornire una diagnosi, misurando la distanza rispetto alla compiuta parità fra uomini e donne e determinando il contributo in tal senso delle quattro dimensioni fondamentali (carriera, retribuzione, organizzazione, cultura) e delle variabili di «input» che le compongono. Non si forniscono, in questa fase, indicazioni circa le priorità d'intervento sulla base di un'*analisi di sensitività*, che viene compiuta solo al momento dell'attivazione del percorso di certificazione.

Il report, in conclusione, consente di **rispondere a tre quesiti fondamentali**:

1. **L'organizzazione può già aspirare alla certificazione IDEM?**
2. **Qual è la situazione nelle quattro dimensioni fondamentali della GE?**
3. **Qual è il contributo alla GE delle prassi e delle politiche in essere?**





AUDIT

01 IDEM INDEX

CERTIFICATION «GATE»



02 CATEGORIE: PRATICHE vs. POLITICHE

L'analisi dell'IDEM Index evidenzia il netto superamento della soglia minima fissata dal modello per definire l'organizzazione «certificabile»: il superamento di questo livello soglia, scaturisce dall'interazione delle 4 dimensioni rilevanti, in base al loro peso relativo nella composizione dell'indice ed al contributo specifico di ogni item di input in termini di politiche aziendali e di pratiche gestionali effettive.

Dal punto di vista generale, i risultati dell'audit evidenziano un posizionamento in area positiva per quanto riguarda le pratiche analizzate, e un posizionamento vicino all'eccellenza delle policy adottate in azienda.

PRATICHE



POLITICHE



03 ANALISI DELLE DIMENSIONI RILEVANTI

Dall'analisi delle dimensioni rilevanti per la *gender equality* emerge che le dimensioni legate alla retribuzione e all'organizzazione si posizionano in area di eccellenza. In particolare, sui temi organizzativi, l'azienda X si distingue nelle pratiche, segno che l'organizzazione tutta è attenta ai temi di conciliazione, mentre in ambito retributivo si evidenzia il raggiungimento dell'indice massimo per le politiche e un posizionamento eccellente per le pratiche.

L'area in cui si rilevano alcune criticità è l'area dedicata alla carriera. In particolare, il risultato è spiegato da una limitata presenza femminile nel board e tra i ruoli manageriali. Inoltre, la composizione dell'organico risulta prevalentemente maschile con un trend di ulteriore sbilanciamento.

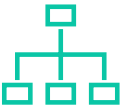
CAREER



REWARD



ORGANIZATION



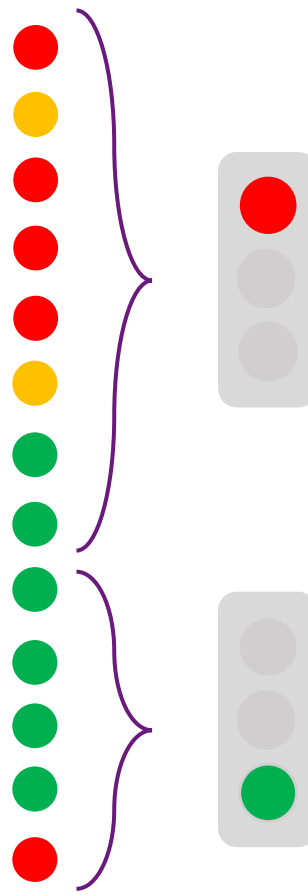
CULTURE



CAREER



- ✓ % DONNE NEL BOARD
- ✓ % DONNE IN POSIZIONI MANAGERIALI /DIR
- ✓ % DONNE IN POSIZIONI MANAGERIALI /QUADRO
- ✓ % DONNE IN ORGANICO
- ✓ VAR RAPPORTO D/U NEL TRIENNIO
- ✓ % DONNE PROMOSSE NEI TRE ANNI (RISPETTO AL TOTALE)
- ✓ TEMPO MEDIO PER PROMOZIONE DONNE VS UOMINI (Q+DIR)
- ✓ MONTE ORE PRO-CAPITE FORMAZIONE DONNE / UOMINI
- ✓ ESISTENZA DI JOB BOOK
- ✓ ESISTENZA DI POLICY DI SVILUPPO PROFESSIONALE
- ✓ ESISTENZA DI SISTEMI DI JOB POSTING E AFFINI
- ✓ ESISTENZA SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT
- ✓ COMPLIANCE A "QUOTE ROSA" (GOLFO MOSCA)**

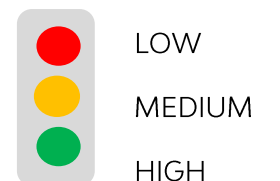


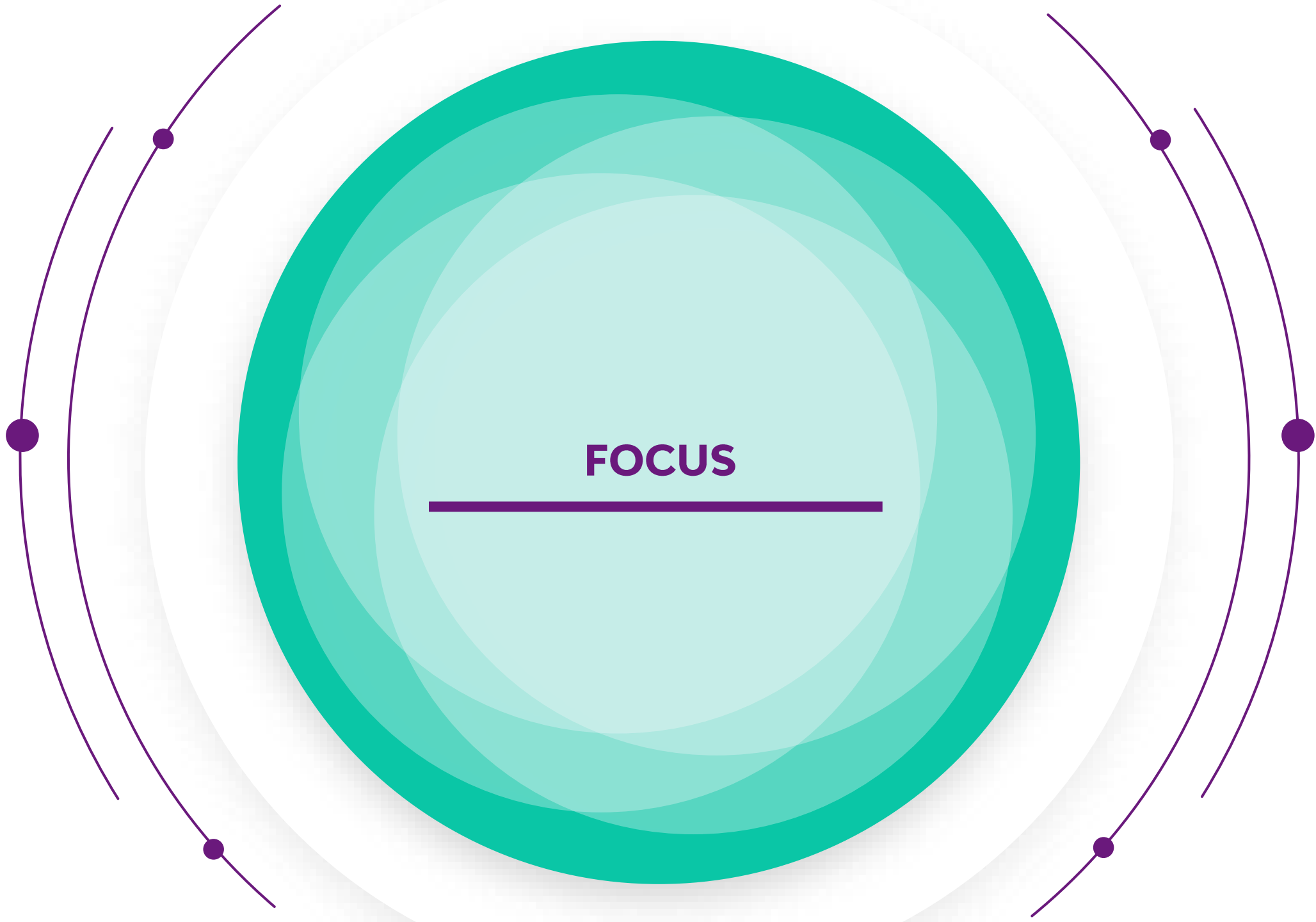
PRATICHE

POLITICHE

Questa dimensione appare complessivamente inferiore alla soglia minima prevista dal modello IDEM. Questa valutazione è frutto del fatto che si evidenziano criticità dal punto di vista dell'effettivo accesso (pratiche) delle donne a posizioni manageriali e in generale alla limitata presenza di donne nell'organico aziendale.

D'altra parte, l'analisi delle politiche adottate da l'azienda X offre una lettura positiva, per cui è ragionevole ritenere che le policy impostate non abbiano ancora espresso appieno il loro potenziale.

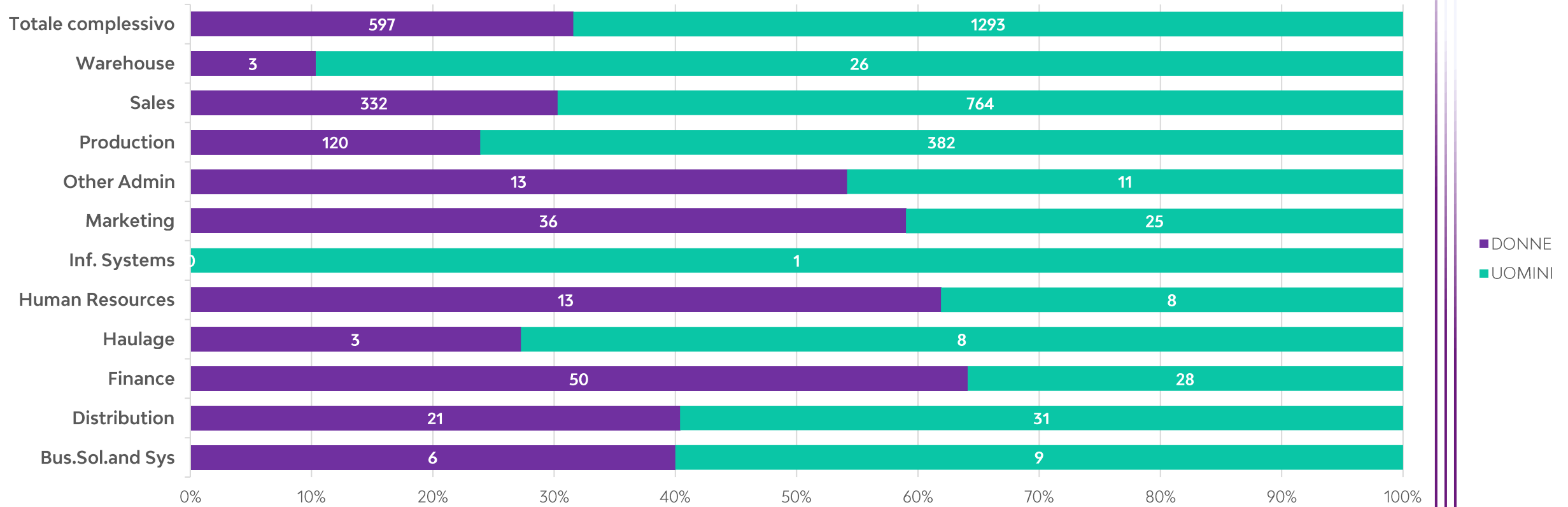




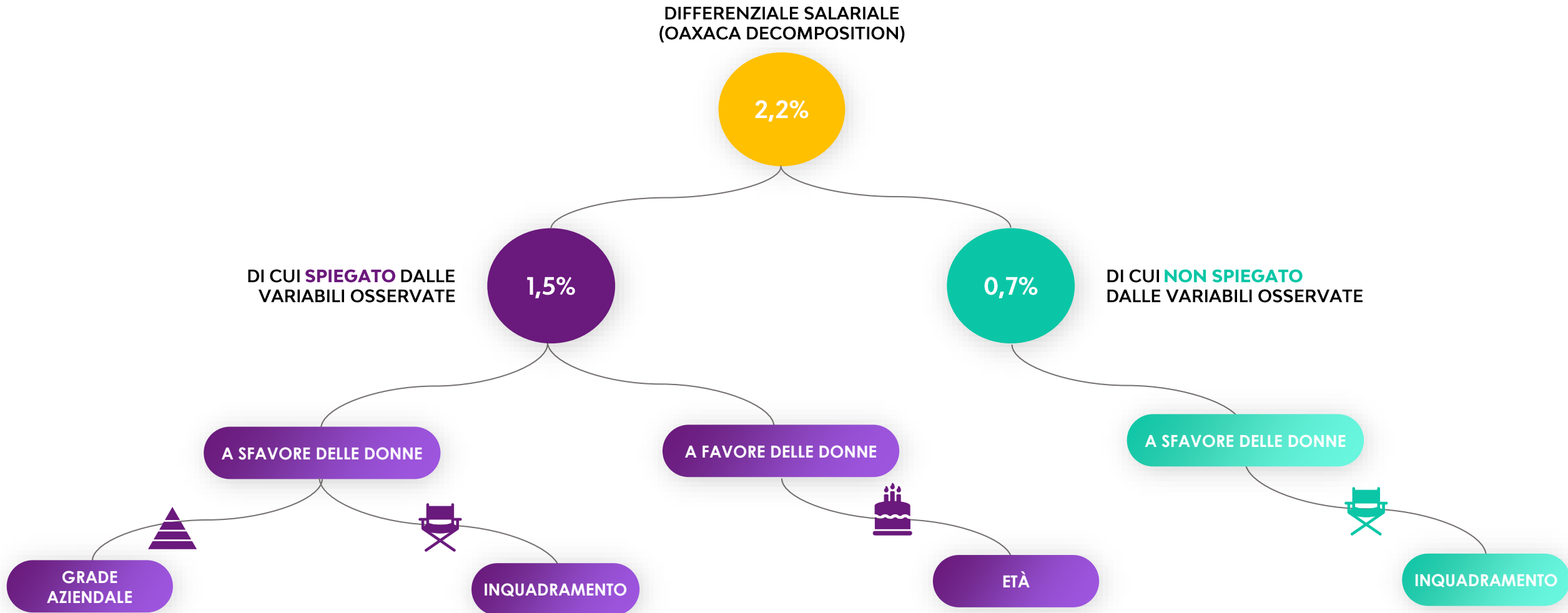
FOCUS

FOCUS: SEGREGAZIONE VERTICALE E ORIZZONTALE

DISTRIBUZIONE % DONNE vs. UOMINI PER AREA FUNZIONALE



FOCUS: GENDER SALARY GAP

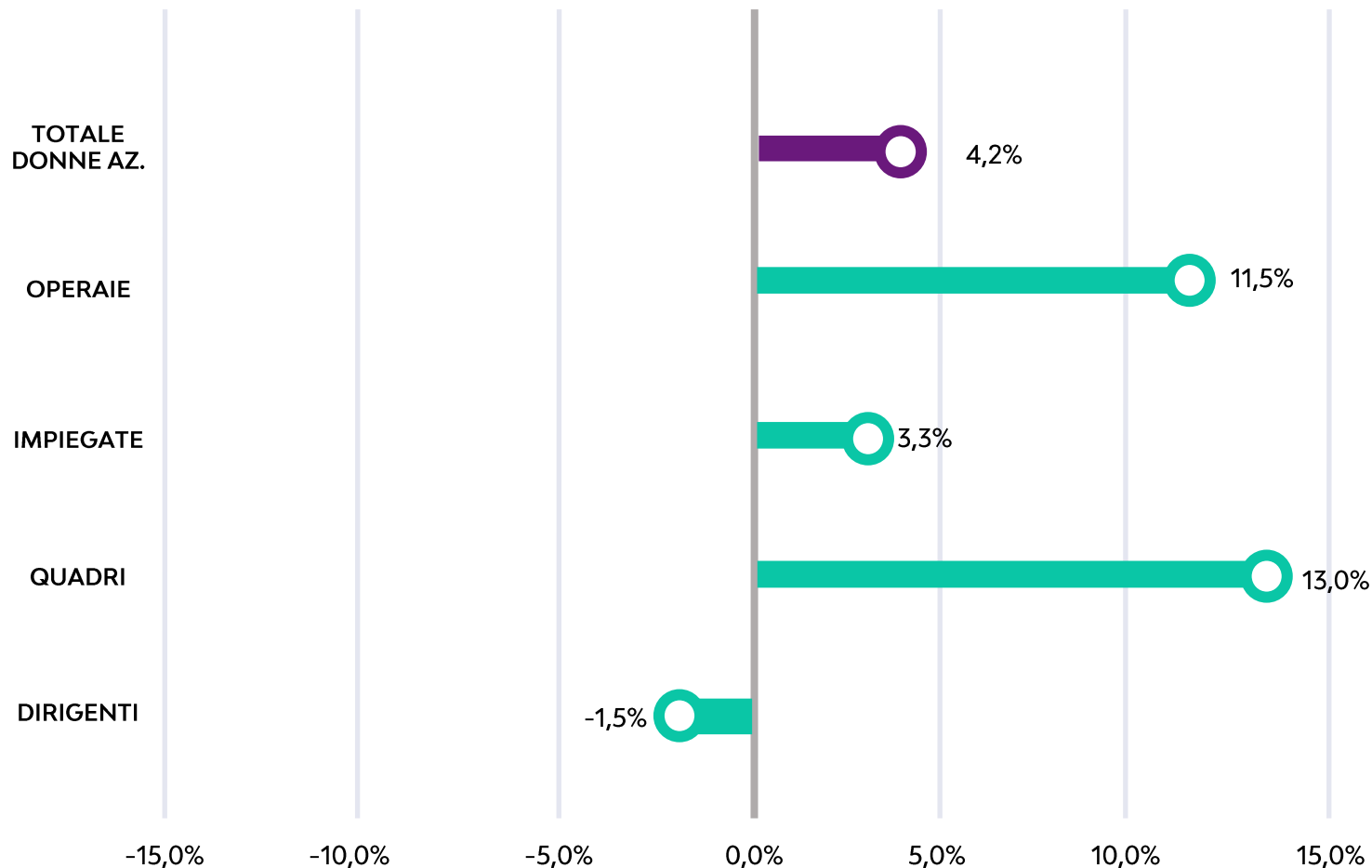


Complessivamente, il differenziale salariale (comprensivo di stipendio variabile ed altre forme remunerative) è basso ed a favore delle donne. Tuttavia, per la maggior parte, tale differenziale è guidato dalle caratteristiche osservabili dei lavoratori. Permane una parte esigua, non riscontrabile nelle caratteristiche osservabili, a favore degli uomini.

FOCUS: GENDER SALARY GAP

BENCHMARK VS. MERCATO (DONNE vs. DONNE)

RAL azienda vs. mediana mercato



DISTRIBUZIONE PER LIVELLO DI RAL VS. MERCATO

CATEGORIA	<1Q	Q1 – M	M – Q2	>Q3
OP	31,3%	34,4%	12,5%	21,9%
IMP	0,0%	10,9%	45,5%	43,6%
Q	23,0%	32,8%	24,7%	19,6%
DIR	2,5%	25,0%	52,5%	20,0%
TOT.	19,9%	30,3%	27,8%	21,9%

Il posizionamento di mercato della popolazione femminile dell'azienda X risulta comparativamente leggermente superiore rispetto alla mediana. Il mercato preso in considerazione è costituito da aziende del settore alimentare di dimensione superiore ai 1000 dipendenti. Sono state prese in considerazione le aree geografiche in cui l'azienda è presente.

The image features a central graphic with the text "ROAD MAP DESIGN". The text is in a bold, purple, sans-serif font and is centered within a light teal circle. This circle is surrounded by several overlapping, semi-transparent teal circles of varying shades, creating a layered effect. The entire composition is set against a white background. On the left and right sides, there are decorative elements consisting of two thin purple arcs, each with three small purple dots placed at intervals along the arcs. A thick purple horizontal line is positioned directly below the text.

ROAD MAP DESIGN

01

SCENARIO

IMPOSTAZIONE DI REGOLE VOLTE ALL'EQUITÀ INTERNA E AL RIALLINEAMENTO DELLE RETRIBUZIONI CON IL MERCATO

INTERVENTO

LO SCENARIO PROPOSTO RIGUARDA CAMBIAMENTI IMPLEMENTABILI NEL MEDIO-LUNGO PERIODO E ISPIRATI AGLI OBIETTIVI CONDIVISI INSIEME NELL'ULTIMO INCONTRO DI RESTITUZIONE.

POLITICHE

- CREAZIONE DI UN SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT
- IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA DI JOB POSTING
- CREAZIONE DI UN ORGANISMO O COORDINAMENTO AZIENDALE PER L'EQUITÀ DI GENERE (AD ESEMPIO DIVERSITY MANAGER)

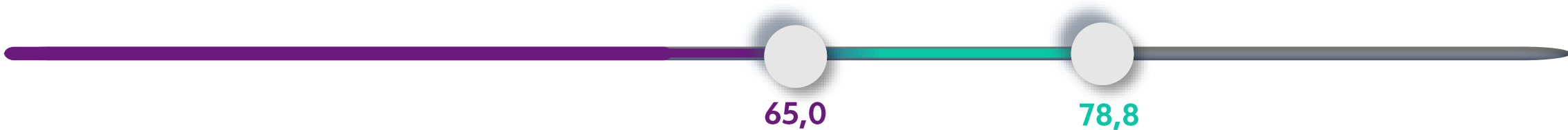
PRATICHE (TARGET)

MONTE ORE PRO-CAPITE FORMAZIONE DONNE/UOMINI	DA 0,39 A 0,73
% DONNE PROMOSSE NEI 3 ANNI	DA 42,86 A 50,00
% DONNE IN POSIZIONE QUADRO	DA 25% A 31%

01

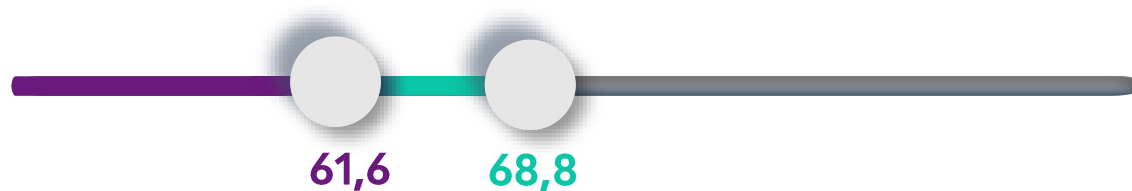
SCENARIO

IMPOSTAZIONE DI REGOLE VOLTE ALL'EQUITÀ INTERNA E AL RIALLINEAMENTO DELLE RETRIBUZIONI CON IL MERCATO

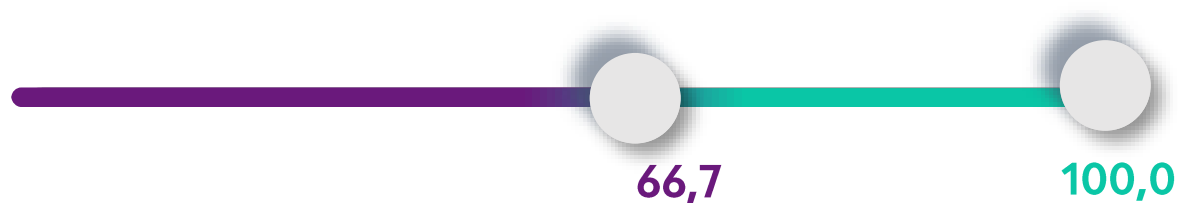


**CATEGORIE:
PRATICHE vs.
POLITICHE**

PRATICHE



POLITICHE

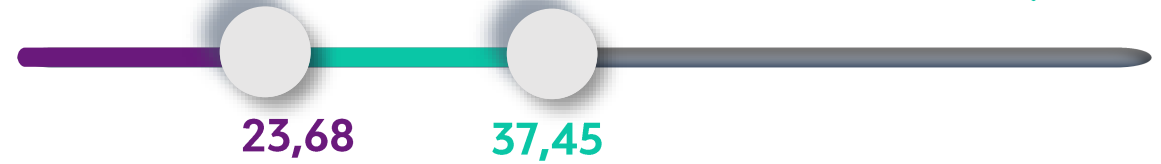


01

SCENARIO

**IMPOSTAZIONE DI REGOLE
VOLTE ALL'EQUITÀ INTERNA
E AL RIALLINEAMENTO
DELLE RETRIBUZIONI CON IL
MERCATO**

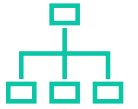
CAREER



REWARD



ORGANIZATION



CULTURE



3.

NOVITÀ NORMATIVE E

CERTIFICAZIONE UNI/PDR 125:2022

PRINCIPALI NOVITÀ INTRODOTTE A PARTIRE DALLA LEGGE 162/2021

- AMPLIAMENTO DELLA NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE
- NUOVA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ
- RAPPORTO BIENNALE EX ART. 46
- CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE UNI/PDR 125:2022



CERTIFICAZIONE

UNI/PDR 125:2022

CERTIFICAZIONE MINISTERIALE – UNI/PdR 125:2022

Lo scorso 24 marzo la Ministra per le Pari Opportunità Elena Bonetti e il Presidente UNI Giuseppe Rossi hanno presentato la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione di genere. 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.

MECCANISMI DI GESTIONE DELLA CERTIFICAZIONE

- ❑ Fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle **donne all'interno delle organizzazioni**;
- ❑ **Misurare** in modo chiaro e standardizzato **i progressi realizzati**;
- ❑ **Certificare i risultati raggiunti** seguendo processi qualificati e trasparenti.

DIRETTIVE PER L'OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE

- ❑ adozione di politiche e misure per **favorire l'occupazione femminile**;
- ❑ adozione di misure che favoriscano l'effettiva **parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro** (pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità);
- ❑ rispetto dei principi costituzionali di **parità ed uguaglianza**.



SOSTEGNO ALLA CERTIFICAZIONE

Il Dipartimento per le pari opportunità contribuirà a sostenere le aziende nel processo di certificazione mediante l'erogazione di un contributo massimo di euro 2.500 ad impresa per servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento ed un contributo massimo di euro 12.500 ad impresa a copertura dei costi di certificazione.

MISURE DI PREMIALITÀ RICONOSCIUTE DALLA L.162/2021:

- ❑ Sgravio contributivo fino a euro 50.000 per il datore di lavoro;
- ❑ Assegnazione di un punteggio aggiuntivo per ottenere finanziamenti su fondi europei, nazionali o regionali e aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti;
- ❑ Assegnazione di un punteggio premiale per l'aggiudicazione di gare d'appalto.

CULTURA E STRATEGIA



Si misura la coerenza dei principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro

PROCESSI HR



Si misura 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

EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE €

Si misura 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

GOVERNANCE



Si misura 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



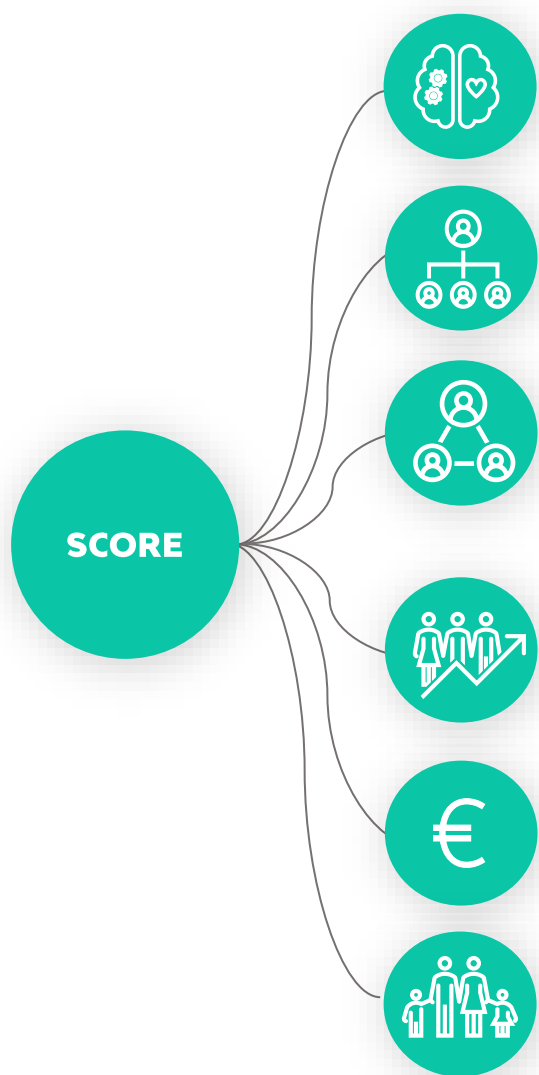
OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E DI INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Si misura 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



TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Si misura il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare



CULTURA E STRATEGIA

GOVERNANCE

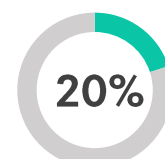
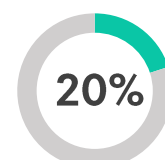
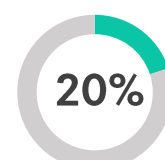
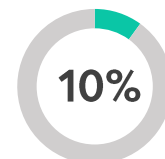
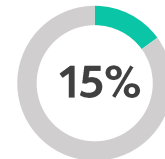
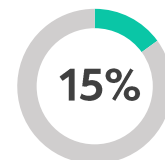
PROCESSI HR

CRESCITA E INCLUSIONE

EQUITÀ REMUNERATIVA

GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE

PESO



KPI

Quantitativi Qualitativi

0

7

1

4

0

6

5

0

3

0

2

3



MICRO IMPRESE

(1-9 DIPENDENTI)



PICCOLE IMPRESE

(10-49 DIPENDENTI)

CLUSTER
DELLE
ORGANIZZAZIONI

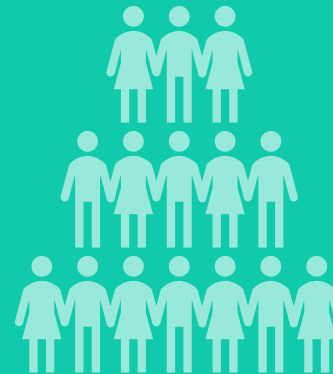
MEDIE IMPRESE

(50-249 DIPENDENTI)



GRANDI IMPRESE

(>250 DIPENDENTI)



NOTICE

- ❑ L'appartenenza dell'impresa al cluster determinerà il **numero di indicatori da soddisfare per ogni KPI** al fine di ottenere la certificazione;
- ❑ Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione e **verificare ogni tre anni**, attraverso un percorso di monitoraggio, **i miglioramenti ottenuti**;
- ❑ Ogni singolo **indicatore è associato ad un punteggio** il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell' Area di appartenenza;
- ❑ È previsto il raggiungimento dello **score minimo di sintesi complessivo del 60%** per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

LEGENDA

TIPO

QUALITATIVO



QUANTITATIVO



FONTE

INTERNA



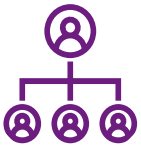
ESTERNA





CULTURA E STRATEGIA

INDICATORE	TIPO	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	ORGANIZZAZIONE
1. Formalizzazione ed implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva.		SI/NO		20	Tutte
2. Presenza di procedure, iniziative e progetti interni, anche in modalità anonima, che consentono alle risorse di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto.		SI/NO		10	Medie – Grandi imprese
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.		SI/NO		20	Piccole – Medie – Grandi imprese
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.		SI/NO		10	Medie – Grandi imprese
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.		SI/NO		10	Piccole – Medie – Grandi imprese
6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno.		SI/NO		20	Medie – Grandi imprese
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.		SI/NO		10	Medie – Grandi imprese



GOVERNANCE

INDICATORE	TIPO	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	ORGANIZZAZIONE
1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo ...) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione.		SI/NO		25	Tutte
2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.		SI/NO		25	Piccole – Medie – Grandi imprese
3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.		SI/NO		15	Medie – Grandi imprese
4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro ai vertici e al management, per i quali saranno valutati.		SI/NO		15	Medie – Grandi imprese
5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione.		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		20	Medie – Grandi imprese













PROCESSI HR

INDICATORE	TIPO	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	ORGANIZZAZIONE
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.		SI/NO		25	Tutte
2. Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere.		SI/NO		15	Medie - Grandi imprese
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.		SI/NO		15	Medie - Grandi imprese
4. Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosi della parità di genere.		SI/NO		20	Piccole - Medie - Grandi imprese
5. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.		SI/NO		15	Medie - Grandi imprese
6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di Lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing.		SI/NO		10	Tutte



OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E DI INCLUSIONE PER LE DONNE IN AZIENDA

INDICATORE	TIPO	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	ORGANIZZAZIONE
1. PER LE IMPRESE DI FASCIA 1 E 2 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico (considerare anche le varie forme di collaborazione).		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.		25	Micro – Piccole imprese
2. PER LE IMPRESE DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento.		Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.		25	Medie – Grandi imprese
3. PER LE IMPRESE DI FASCIA 2 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di imprese familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà).		Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità.		25	Piccole imprese
4. PER LE IMPRESE 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).		Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % rispetto al valore medio dell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.		25	Medie – Grandi imprese
5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento.		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.		20	Medie – Grandi imprese
6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice.		Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.		20	Medie – Grandi imprese
7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento.		Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.		10	Medie – Grandi imprese



EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

INDICATORE	TIPO	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	ORGANIZZAZIONE
<p>1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze</p> <p>NOTA: Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).</p>		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.		40	Tutte
<p>2. Percentuale promozioni donne su base annua.</p>		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.		30	Medie – Grandi imprese
<p>3. Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione 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.</p>		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.		30	Medie – Grandi imprese



TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

INDICATORE	TIPO	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	ORGANIZZAZIONE
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).		SI/NO		20	Medie – Grandi imprese
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).		SI/NO		35	Tutte
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.		SI/NO		25	Tutte
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.		I KPIs si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%.		10	Medie – Grandi imprese
5. Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla Legge.		I KPIs si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%.		10	Medie – Grandi imprese

IL PERCORSO DI CERTIFICAZIONE

INDIVIDUAZIONE DEI
CLUSTER E DEI KPI DI
RIFERIMENTO

01



GAP ANALYSIS

03



SISTEMA DI GESTIONE
(PIANO STRATEGICO)

05



RIESAME

07



02

ASSESSMENT INIZIALE
RISPETTO AI KPI
APPLICABILI ED AL
SISTEMA



04

ACTION PLAN/
REMEDATION PLAN



06

AUDIT



08

CERTIFICAZIONE

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

La politica globale deve contenere riferimenti a politiche collegate relative almeno alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità) che devono dichiarare in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare 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 POLITICA DI PARITÀ DI GENERE DEVE ESSERE

- ❑ definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- ❑ comunicata e diffusa sia internamente che esternamente;
- ❑ oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- ❑ revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- ❑ coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

IL COMITATO GUIDA

La direzione deve nominare un comitato guida 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.

PIANO STRATEGICO

REDAZIONE

Il comitato guida deve redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione. Il piano strategico deve essere condiviso dalla direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.

LE FASI

Il piano strategico per l'attuazione deve essere composto dalle seguenti fasi, tipiche dei processi di pianificazione:

- ❑ identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
- ❑ identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
- ❑ definizione degli obiettivi;
- ❑ definizione delle azioni decise per colmare i gap;
- ❑ definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

L'organizzazione deve attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano, in particolare fornendo:

- ❑ istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile;
- ❑ formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

PIANO STRATEGICO



SISTEMA DI GESTIONE

DOCUMENTAZIONE

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

- ❑ Gestire la documentazione del sistema in modo da assicurare che le versioni in vigore siano note agli utilizzatori, chiaramente identificate, preparate, approvate e modificate da chi ne ha l'autorità;
- ❑ Identificare i requisiti normativi specifici rispetto al tema della parità di genere in ambito lavorativo, elencarli mantenendoli aggiornati e comunicarli al proprio interno alle funzioni responsabili della valutazione del loro impatto, della loro presa in carico ed attuazione;
- ❑ Raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere.

MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI

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

- ❑ raccogliere ed analizzare i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico;
- ❑ valutare l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, e attuare azioni di correzione a fronte di deviazioni.
- ❑ Gli indicatori devono essere coerenti con la tipologia di organizzazione, la sua dimensione, il settore di riferimento e il contesto, e le parti interessate.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

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

- ❑ predisporre e diffondere agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere;
- ❑ basare la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità, evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere;
- ❑ identificare le parti interessate con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo;
- ❑ garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico;
- ❑ allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale.

SISTEMA DI VERIFICA INTERNO DI CONFORMITÀ ALLA UNI/PdR

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

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

L'organizzazione deve definire una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi

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

AUDIT INTERNI

EVIDENZE QUANTITATIVE

- ❑ Report monitoraggio KPI
- ❑ Budget dedicato alle iniziative sulla parità di genere
- ❑ Report monitoraggio situazioni non conformi
- ❑ Piani formativi su parità di genere e sistema di gestione relativo
- ❑ Check list di riferimento correttamente compilate ed utilizzate
- ❑ Eventuale contenzioso sulla tematica

EVIDENZE QUALITATIVE

- ❑ Politiche aggiornate
- ❑ Piano strategico aggiornato
- ❑ Comunicazione interna ed esterna
- ❑ Coinvolgimento stakeholder (associazioni, enti pubblici, università, rappresentanze, ecc.)
- ❑ Attività di diffusione interne della cultura della parità di genere
- ❑ Eventuale partecipazione ad iniziative esterne per la diffusione della cultura della parità di genere

IDEM

- ≡ Perimetro di analisi (dimensioni organizzative della parità)
- ✓ 40 variabili → 21 continue, 22 categoriche
- ✓ Metodologia robusta → modello fuzzy, composite index
- ✓ Capacità diagnostica sofisticata → analisi di sensitività
- ✓ Azionabilità manageriale → ottima
- ✓ Soglie → più sfidanti
- ✗ Valore formale (MEPA)
- ✓ Valore sostanziale e reputazionale → alto

UNI/PdR 125:2022

- ≡ Perimetro di analisi (dimensioni organizzative della parità)
- ✗ 32 variabili, 11 continue e 21 categoriche
- ✗ Metodologia rudimentale: checklist additiva con pesi
- ✗ Capacità diagnostica rudimentale (si/no)
- ✗ Azionabilità manageriale scarsa
- ✗ Soglie meno sfidanti
- ✓ Valore formale → Alto, con accesso alle premialità previste
- ✗ Valore sostanziale e reputazionale basso

L'**AUDIT** di IDEM fornisce i dati necessari alla **GAP ANALYSIS** ai fini della PdR 125:2022

Il **ROADMAP DESIGN** di IDEM fornisce le informazioni necessarie alla redazione del **PIANO STRATEGICO** ai fini di PdR 125:2022

Per questo, le imprese che applicano **IDEM**, scelgono **IDEM** anche per l'accompagnamento alla certificazione ex PdR 125:2022



IDEM - Fondazione Marco Biagi
Largo Marco Biagi 10, 41121 Modena MO
info@idemindthegap.it
<https://idemindthegap.it/>