

LA CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE E LE RICADUTE SOCIALI (PDR 125:2022)

DOTT.SSA ELENA DEMARZIANI

GENDER GAP: NESSUN PAESE AL MONDO HA RAGGIUNTO LA PARITA' DI GENERE

Nel Global Gender Gap Record 2022, realizzato dal World Economic Forum risulta che il divario di genere globale è stato colmato del 68,1%. A ritmo attuale ci vorranno 132 anni per raggiungere la parità.

Su 146 Paesi analizzati l'Italia si attesta solo 63esima dopo Uganda e Zambia.

In Europa si posiziona 25esima su 35 paesi. (In Europa ci sono agevolazioni su aspetti famigliari)

L' Italia sconta una cultura e una rete di servizi che non gioca a favore dell'inserimento delle donne nel mondo lavorativo. Le responsabilità famigliari gravano principalmente sulle donne (80%).

VANTAGGI DELLA CERTIFICAZIONE

- ▶ Ottenimento di sgravi fiscali annui fino ad un massimo di euro 50.000
- ▶ Maggior punteggio premiale per poter accedere ad eventuali aiuti erogati dallo stato
- ▶ Punteggio più alto nelle graduatorie per l'accesso ai bandi di gare e per l'acquisizione di servizi e forniture
- ▶ Crescita azienda e maggiore attrattività per i dipendenti

MERCATO DEL LAVORO

Lo scenario è in repentina evoluzione ed è oggi caratterizzato da:

- ▶ Carenza di personale in molti settori, elevato turnover, difficoltà a tenere i giovani
- ▶ Calo demografico
- ▶ Il work life balance è uno degli elementi più considerati nella scelta/mantenimento di un posto di lavoro (smart working, strumenti a supporto della genitorialità, politiche di conciliazione)
- ▶ Se lavora circa il 50% delle donne le questioni di genere sono da tenere in considerazione per attrarre altre donne nel mondo del lavoro

MERCATO DEL LAVORO

Perché è importante l'equilibrio di genere?

Le motivazioni che spingono le aziende verso questa certificazione sono

- ▶ la riduzione dei contributi (incentivo riduzione 1% dei contributi sociali fino ad un max di 50k)
- ▶ Un altro elemento è che questa certificazione comincia ad essere inserita nelle gare di appalto e conferisce un punteggio più elevato a chi ha la certificazione di genere
- ▶ Il terzo elemento è l'aspetto del mercato del lavoro, le aziende registrano un elevato turno over dovuto alla difficoltà di trattenere i giovani e al calo demografico, Inoltre sappiamo che i giovani guardano l'aspetto work life balance ovvero l'opportunità di lavorare in un ambiente inclusivo che viene valutato positivamente.

CONTESTO NORMATIVO

- ▶ La costituzione della Repubblica Italiana : art. 37 , la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore
- ▶ Dlgs 198/2006 “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- ▶ L 162/2021 ha aggiunto l’art. 46-bis al codice che prevede la Certificazione di Pari Opportunità attestante le misure messe in pratica dalle imprese per colmare il divario di genere(parità salariale, politiche di genere, tutela maternità, occasioni di crescita in azienda ecc.). Il possesso di tale certificazione garantisce la possibilità di beneficiare di un sistema premiale, consistente in forme di esonero contributivo (entro i limiti di euro annui per ogni azienda).
- ▶ UNI Pdr 125/2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere
- ▶ UNIC ISO 30415 Gestione delle risorse umane. Diversità e inclusione

SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITA' DI GENERE

LA PDR 125/2022 è una linea guida per misurare e certificare la parità di genere in azienda impostando un sistema di miglioramento progressivo.

- ▶ Lo scopo è di innescare una crescita culturale sul tema della parità di genere
- ▶ Ha una struttura semplice e chiara, incentrata su indicatori qualitativi e quantitativi
- ▶ E' applicabile a tutti i tipi di aziende

SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITA' DI GENERE

Per misurare il livello delle organizzazioni sono state individuate 6 aree di indicatori:

- ▶ Cultura e strategia
- ▶ Governance
- ▶ Processi HR
- ▶ Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- ▶ Equità remunerativa per genere
- ▶ Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Per ciascuna area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto,

I KPI sono definiti sulla base delle dimensioni dell'azienda, sono escluse dall'applicazione del presente documento le partite iva che non hanno dipendenti.

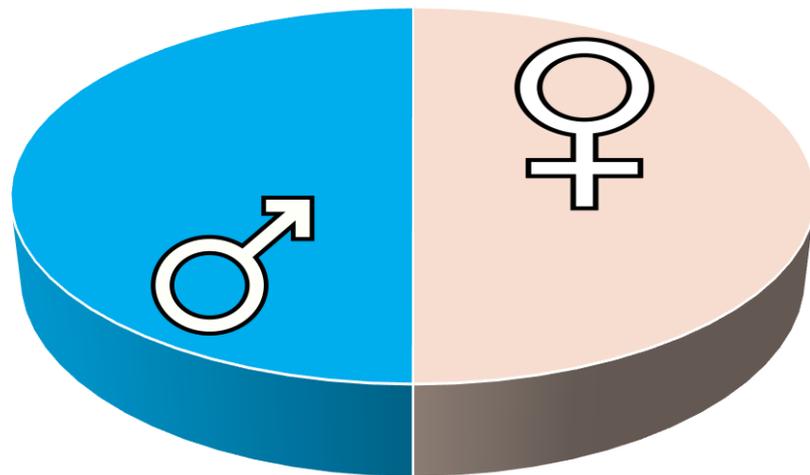
CLASSIFICAZIONE ATECO DELLE ORGANIZZAZIONI

LETTERE	CODICE	ETICHETTE
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzione
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

SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITA' DI GENERE

Ogni singolo indicatore è associato ad un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di appartenenza

Bisogna raggiungere almeno il 60% come entry level di accesso alla certificazione, gli indicatori sono principalmente qualitativi e poco sono in quantitativi



FASCE CLUSTER DI CLASSIFICAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI

FASCIA

- ▶ MICRRO 1-9 previste semplificazioni
- ▶ PICCOLA 10-49 previste semplificazioni
- ▶ MEDIA(50-249)
- ▶ GRANDE (250 e altre)

CULTURA E STRATEGIA

Indicatori	Tipologia di indicatori	Modalità di misurazione	Fonte	Punti
1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico (6.3) che favorisca un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	Qualitativo	Si/No	Interna	20
2. Presenza di procedure interne (anche iniziative, progetti, altro) che consentono alle persone di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto.	Quantitativo	Si/No	Interna	10
3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovono l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.	Quantitativo	Si/No	Interna	20
4. Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel delle tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.	Quantitativo	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.	Quantitativo	Si/No	Interna	10

CULTURA E STRATEGIA

Indicatori	Tipologia di indicatori	Modalità di misurazione	Fonte	Punti
6.Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovono 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
7.Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovono 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	10

GOVERNANCE

Indicatori	Tipologia di indicatori	Modalità di misurazione	Fonte	Punti
<p>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</p> <p>NOTA Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio base.</p>	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	Qualitativo	Si/No	Interna	20

PROCESSI HR

Indicatori	Tipologia di indicatori	Modalità di misurazione	Fonte	Punti
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

OPPORTUNITA' DI CRESCITA DELLE DONNE IN AZIENDA1 / 3

Indicatori	Tipologia di indicatori	Modalità di misurazione	Fonte	Punti
<p>1.INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico</p> <p>NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.</p>	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	25
<p>2. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4. 4 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento</p> <p>NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.</p>	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
<p>INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 2 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente</p>	QUANTITATIVO	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	interna	25

OPPORTUNITA' DI CRESCITA DELLE DONNE IN AZIENDA 2/3

Indicatori	Tipologia di indicatori	Modalità di misurazione	Fonte	Punti
<p>4.INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)</p>	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % 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
<p>5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento</p>	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

OPPORTUNITA' DI CRESCITA DELLE DONNE IN AZIENDA 3/3

Indicatori	Tipologia di indicatori	Modalità di misurazione	Fonte	Punti
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 % 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 % 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

EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE

Indicatori	Tipologia di indicatori	Modalità di misurazione	Fonte	Punti
<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 corrisposizioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).</p>	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 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	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

TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO 1/2

Indicatori	Tipologia di indicatori	Modalità di misurazione	Fonte	Punti
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

TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO 2/2

Indicatori	Tipologia di indicatori	Modalità di misurazione	Fonte	Punti
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 medi di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. giorni potenziali previsti dalla legge,	Quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS+ INTERNA	10

IL SISTEMA DI GESTIONE 1/2

AZIONI E DOCUMENTI

- ▶ Politica di parità di genere: comunicata, oggetto di formazione, definita dalla direzione in coordinamento con un comitato guida
- ▶ Piano strategico; per ogni tema della politica, definisce obiettivi, KPI, azioni
- ▶ Istruzioni scritte e formazioni sul piano strategico e politica
- ▶ Temi de piano strategico:
 1. Recruitment
 2. Gestione carriera
 3. Equità salariale
 4. Genitorialità e cura
 5. Work life balance
 6. Prevenzione molestie

IL SISTEMA DI GESTIONE 2/2

AZIONI E DOCUMENTI

7. Definire e gestire la documentazione del sistema
8. Identificare i requisiti normativi
9. Raccogliere ed analizzare i dati disaggregati del genere
10. Raccogliere ed analizzare i KPI
11. Valutare l'andamento in base al piano
12. Predisporre un piano di comunicazione con gli stakeholder
13. Basare la comunicazione sul principio di responsabilità
14. Identificare le parti interessate

SAPER PRENDERE DECISIONI; ESSERE PROBLEM SOLVER

Prendersi cura in modo costante di un'altra persona ci porta a:

- ▶ Andare dritti al punto con efficacia e sintesi
- ▶ Semplificare la complessità per renderla più comprensibile
- ▶ Scegliere velocemente cosa conta e decidere , ridurre l'attenzione per i dettagli irrilevanti e riconoscere l'essenziale, riconoscere le priorità
- ▶ Imparare che una decisione è situazionale, ovvero legale al momento, provare, sbagliare reimpostare
- ▶ Ascoltare, entrare in empatia
- ▶ Imparare che NIENTE E' SEMPRE UGUALE A SE STESSO, pronti a governare l'inatteso

SAPER PRENDERE DECISIONI; ESSERE PROBLEM SOLVER

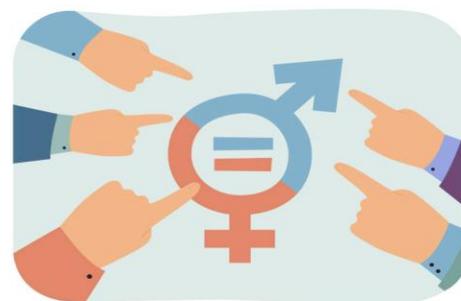
Per misurare il livello delle organizzazioni sono state individuate 6 aree di indicatori:

La maternità migliora le capacità di:

- ▶ DARE PRIORITA' essere pragmatica, gestire il tempo e le risorse, analizzare gli sforzi
- ▶ ASCOLTARE ATTIVAMENTE, restituire feedback
- ▶ CONTENERE L'ANSIA
- ▶ Creare condivisione, senza paura di perdere autorevolezza
- ▶ DELEGA, agire come un team e pensare che si vince solo se si vince tutti, quindi saper esprimersi con chiarezza, saper ascoltare, saper motivare, sollecitare un feedback in base alle nostre comunicazioni

Le mamme praticano l'ascolto che della chiarezza è la condizione primaria

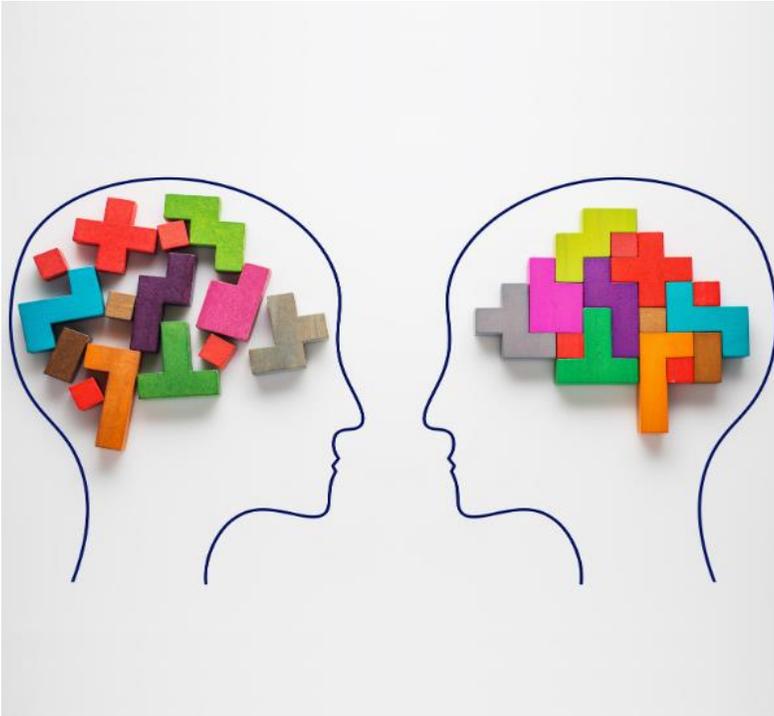
STEREOTIPI



FALSO

- ▶ Le donne hanno tutte l'istinto materno
- ▶ Un uomo non può essere materno
- ▶ I papà sono per natura meno capaci di occuparsi dei propri figli
- ▶ Una donna che non abbia generato figli non può essere materna
- ▶ La cura attiva verso un genitore è diversa dalla cura del figlio
- ▶ Dedicarsi alle attività di volontariato e cura non sviluppa doti materne

UNCONSCIOUS BIAS



Ogni istante 11 milioni di Informazioni raggiungono il cervello umano ma solo 40 o 60 vengono elaborate a livello conscio.

Per gestire tutte queste informazioni il nostro cervello seleziona quali elementi trattare consciamente e inconsciamente.

UNCONSCIOUS BIAS



Il lato di negativo di questi meccanismi è che tendiamo a prendere decisioni basandoci su stereotipi anche se non ne siamo consapevoli

Ognuno di noi tende a credere di avere meno pregiudizi degli altri . E ognuno di noi ha un pregiudizio favorevole verso coloro che si suppone facciano parte del proprio gruppo di appartenenza in-group, e negativo verso coloro che non vi appartengono out-group

Con persone che ci appaiono simili ci sentiamo più sicuri delle nostre decisioni; viceversa scegliendo persone che sentiamo meno familiari ci sembra di andare incontro a un rischio.

“

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

”

elenademarziani@demarzia.it