



Webinar:

**PARITÀ DI GENERE,
DIVERSITÀ E
INCLUSIONE**

13 maggio 2022





Programma

- Saluto e introduzione lavori
- Le modifiche al Codice delle pari opportunità introdotte dalla legge n°162 del 5 novembre 2021 e la certificazione di pari opportunità ai sensi della PdR 125:2022.
- Introduzione alla ISO 30415 - gestione delle risorse umane - diversità ed inclusione
- Q&A

Relatrici:

Maria Chiara Ferrarese | CSQA

Eleonora Dal Zotto | La Chiave a Stella



1

Introduzione



C'è ancora bisogno di parlare di parità di genere?

Tasso occupazione femminile: 49,5% ; maschile: 67,7%

Al Sud: 32,8% al Nord 59,7%

56% delle lauree
59,3% dei dottorati

32,4%
p.time

17,3%
t. determinato

COVID She-cession: servizi,
sanità, istruzione maggiormente
colpiti + aumento del lavoro
domestico e di cura

Segregazione Verticale
donne in posizioni manageriali
27% con delle differenze di
reddito del 23% tra uomini e
donne in posizioni manageriali.

Segregazione Orizzontale
settori tipicamente maschili e
settori prevalentemente
femminili. Le donne sono meno
presenti nei settori che risultano
più remunerativi



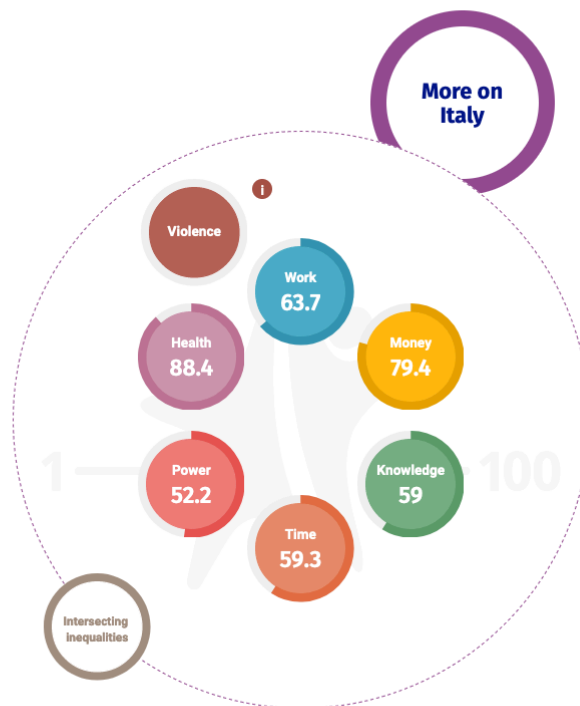
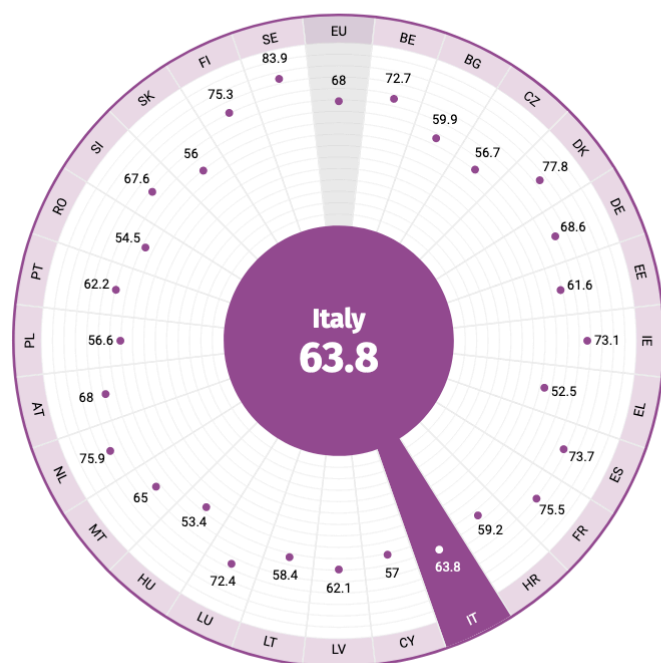
Gender Equality Index

Gender Equality Index 2021

 Italy

Index score for Italy ▾ for the 2021 ▾ edition

 The data for 2021 Index is mostly from 2019. The UK is not included.



		Change since	
		2010	2018
SE	83.9	3.8	0.1
DK	77.8	2.6	0.4
NL	75.9	1.9	1.8
FR	75.5	8	0.4
FI	75.3	2.2	0.6
ES	73.7	7.3	1.7
IE	73.1	7.7	0.9
BE	72.7	3.4	1.3
LU	72.4	11.2	2.1
DE	68.6	6	1.1
AT	68	9.3	1.5
EU	68	4.9	0.6
SI	67.6	4.9	-0.1
MT	65	10.6	1.6
IT	63.8	10.5	0.3
PT	62.2	8.5	0.9
LV	62.1	6.9	1.3
EE	61.6	8.2	0.9
BG	59.9	4.9	0.3
HR	59.2	6.9	1.3
LT	58.4	3.5	2.1
CY	57	8	0.1
CZ	56.7	1.1	0.5
PL	56.6	1.1	0.8
SK	56	3	0.5
RO	54.5	3.7	0.1
HU	53.4	1	0.4
EL	52.5	3.9	0.3



*«L' empowerment delle donne **non è una risposta semplicemente riparativa di giustizia dovuta** alle donne ma è un atto necessario, un processo necessario che attiviamo proprio per il raggiungimento di quel pieno sviluppo sostenibile inclusiva e resiliente»*

Elena Bonetti, Ministra per le Pari Opportunità:



*«L'obiettivo è **attivare un processo culturale** sia di progettazione ex-post che ex ante **che porti all'introduzione di quelle dinamiche che, laddove sono state sperimentate, hanno migliorato in modo significativo anche la qualità e la quantità della produttività del sistema imprenditoriale complessivamente nel Paese**»*



3

La certificazione di pari opportunità ai sensi della PdR 125:2022



La genesi della PdR125:2022

SDGs



*EU Gender Equality
Strategy 2020-
2025*

ISO 30415:2021

Strategia nazionale
per la parità di
genere 2021-2026

PNRR: Obiettivo 5

L. 162/2021



La 5° missione del PNRR

la quinta missione è volta a **evitare che dalla crisi in corso emergano nuove disuguaglianze** e ad **affrontare i profondi divari già in essere prima della pandemia**, per proteggere il tessuto sociale del Paese e mantenerlo coeso.



L'obiettivo della Missione è facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale.



L. 162/2021 modifiche al Codice Pari Opportunità

- estende l'obbligo di **redazione di un rapporto** sulla situazione di impiego maschile e femminile per tutte le aziende, pubbliche e private, con **più di 50 dipendenti**. Art 46
- Introduce la «**Certificazione della parità di Genere**» a decorrere dal 1 gennaio 2022. Art. 46bis
- Introduce la **Premialità di Parità**. Art.5
 - esonero del versamento dei contributi previdenziali (1% fino a 50.000€)
 - Punteggio premiale per la valutazione di fondi europei, nazionali e regionali. Requisito premiante nei bandi di gara, appalti



PdR125:2022

Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5

coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità

con

Dipartimento per le politiche della famiglia

Ministero dell'Economia e delle Finanze

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali,

Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

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


Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità





A CHI SI RIVOLGE

La Certificazione per la Parità di Genere è applicabile a **qualsiasi tipo di Organizzazione**, sia del settore privato, pubblico o senza scopo di lucro, indipendentemente dalle dimensioni e dalla natura dell'attività.



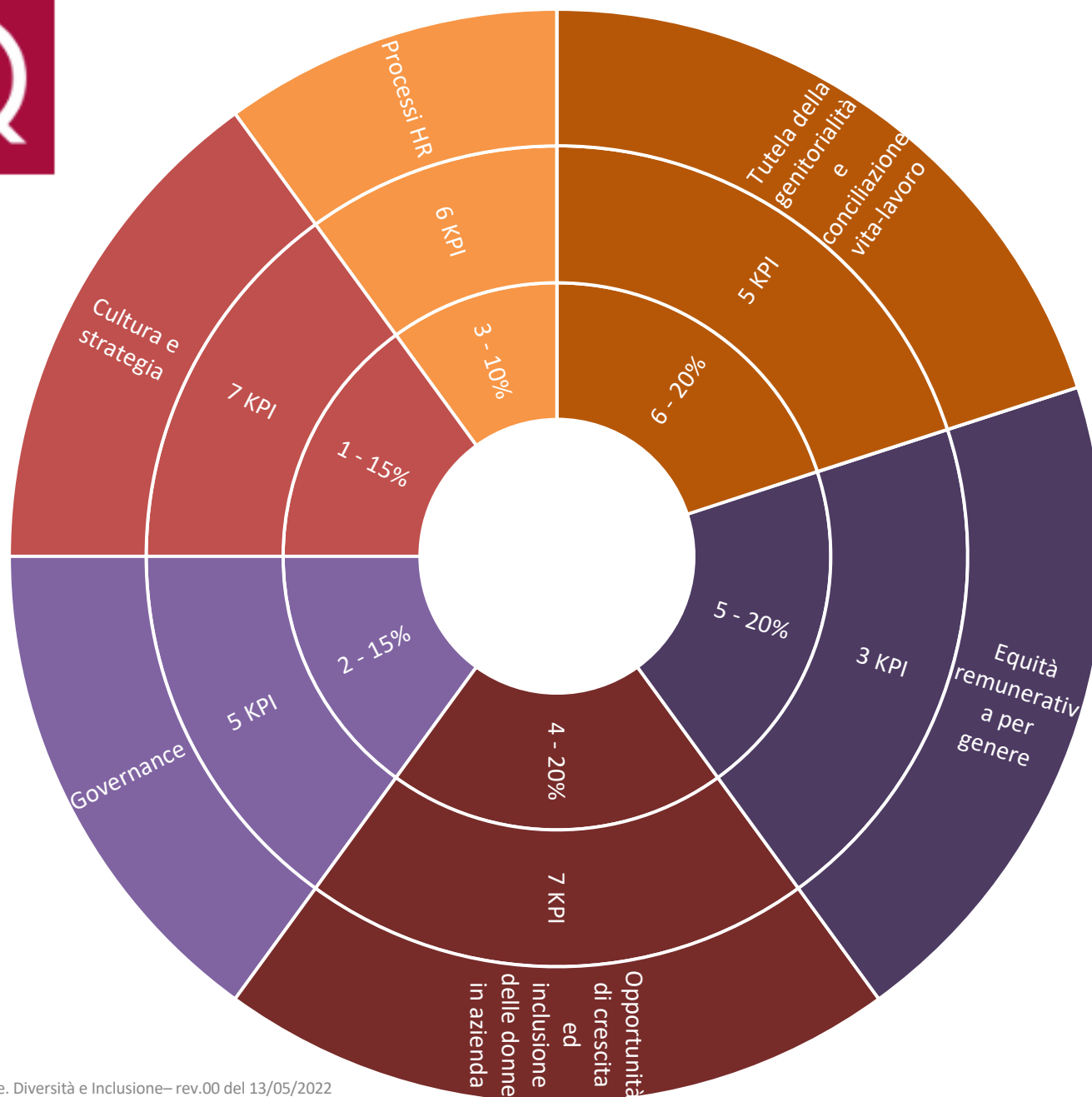
La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni



Indicatori Prestazionali (KPI)

La PdR definisce **6 Aree di indicatori** attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere

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



Ogni Area è contraddistinta da un peso %

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



Gli indicatori sono di natura quantitativa e qualitativa.

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 a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza)

Principio di miglioramento

Prospetto 3 - Cultura e strategia

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Formalizzazione e implementazione 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	SÌ/NO	Interna	20

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi.	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

Prospetto 7 - Equità remunerativa per genere

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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



per grandi e piccoli

Prospetto 4 - Governance

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<div>1 2</div> <div>3 4</div> <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	SÌ/NO	Interna	25
<div>2 3 4</div> <p>2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività</p>	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
<div>3 4</div> <p>3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione</p>	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
<div>3 4</div> <p>4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati</p>	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
<div>3 4</div> <p>5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione</p>	QUANTITATIVO	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione	Normativa vigente o Regolamentazione interna	20

Applicazione segue i principi di:
Proporzionalità e Gradualità

33 KPI per fascia 3 e 4
13 KPI per fascia 2
8 KPI per fascia 1

No distinzioni di settore

Prospetto 1 - Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

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



È previsto il raggiungimento dello score minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione

«abbiamo fatto una scelta precisa per rendere applicabile la Pdr125 a tutte le organizzazioni selezionando tra i 33KPI quelli che effettivamente sono più idonei ad essere applicati dalle piccole e microimprese e dalle piccole»

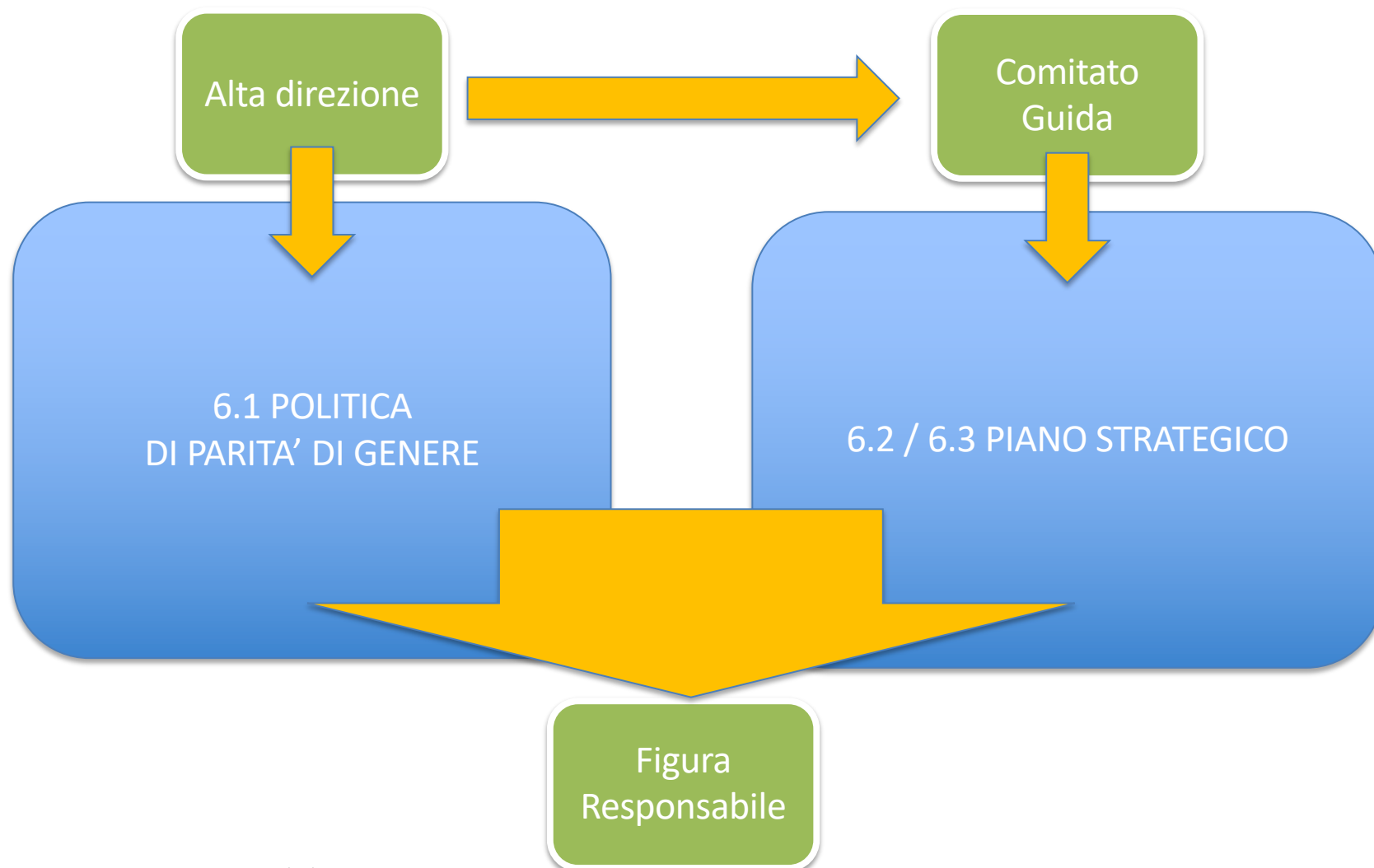
Elena Mocchio

Responsabile Innovazione e Sviluppo UNI





Passi per l'adozione del sistema





6.2 / 6.3 Piano strategico: contenuti e finalità

6.2 PIANO STRATEGICO (fasi)

- a) identificazione dei processi aziendali correlati a temi;
- b) identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza;
- c) definizione degli obiettivi;
- d) definizione delle azioni per colmare i gap;
- e) definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti

Istruzioni
scritte

formazio
ne

(contenuti)

SELEZIONE ED
ASSUNZIONE
(RECRUITMENT)

GESTIONE DELLA
CARRIERA

EQUITÀ SALARIALE

GENITORIALITÀ, CURA

CONCILIAZIONE DEI
TEMPI VITA-LAVORO

ATTIVITÀ DI
PREVENZIONE DI OGNI
FORMA DI ABUSO
FISICO, VERBALE,
DIGITALE (MOLESTIA)



6.4 SISTEMA DI GESTIONE

Per garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti definiti nella UNI/PdR125

il sistema di gestione di un'organizzazione deve prevedere

6.4.2 DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA

6.4.3 MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI

6.4.4 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

6.4.5 / 6.4.6 AUDIT INTERNI

6.4.7 REVISIONE PERIODICA

MIGLIORAMENTO

Nuovi
obiettivi
(misurabili)





C'è relazione?





2

Introduzione alla ISO 30415 – Gestione delle risorse umane – Diversità ed Inclusione



ISO 30415:2021

La ISO30415 è una norma internazionale pubblicata nel 2021 che fornisce una linea guida per le aziende di qualsiasi settore e dimensione, che vogliano adottare un approccio inclusivo che valorizzi le diversità negli ambienti di lavoro.

Si rifà alla ISO26000 e alle norme sulla gestione del personale della serie 30400 e si presenta come un utile strumento operativo per il raggiungimento degli SDGs:

Obiettivo 5: Parità di Genere;

Obiettivo 10: Riduzione delle disuguaglianze.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE





La norma ISO40315 come supporto in tema di Diversity e Inclusion.

Fornisce alle Organizzazioni una Guida e metodi su:

Prerequisiti per dimostrare il costante impegno per la D&I

Responsabilità di rendere conto e responsabilità per la D&I

Approcci alla valorizzazione della diversità e alla promozione dello sviluppo di un posto di lavoro inclusivo

Identificazione di obiettivi, opportunità e rischi, azioni, misure, risultati e impatti della D&I

Applicazione della norma a:

Ciclo di vita della gestione delle risorse umane

Fornitura dei prodotti e servizi

Relazioni con la catena di fornitura

Relazione con gli stakeholder esterni



Ci sono molti elementi in comune tra la PdR UNI 125:2022 e la ISO 30415.

Il Genere genere è incluso nell'approccio a D&I → una azienda che già applica la ISO30415 ha già una infrastruttura su cui si innesca la certificazione di parità di genere.

La norma ISO ha una valenza internazionale ed è quindi riconoscibile in diversi contesti e può aiutare le organizzazioni a comunicare in modo più attento e corretto anche a diversi contesti culturali.

E inoltre...



Quando investire in diversità e inclusione è utile per il business



I brand che piacciono agli italiani sono quelli che investono in diversità e inclusione. Le aziende stanno cogliendo questa opportunità?

ADV

I consumatori sembrano essere sempre più sensibili ai **temi sociali**, anche quando fanno la spesa e scelgono quale prodotto (e quale **brand** [®]) mettere nel carrello: infatti, l'impegno delle aziende per quanto riguarda **diversità e inclusione** sembra essere direttamente collegato alla loro crescita in termini di ricavi in base a quanto emerge dall'edizione 2019 del **Diversity Brand Index**, studio condotto da Diversity e Focus Management.

Anche i consumatori premiano le aziende inclusive

Business

È tutta una questione di cultura aziendale: se un'azienda è inclusiva la fiducia dei consumatori aumenta



Michela Eligiato, 27 Ottobre 2021

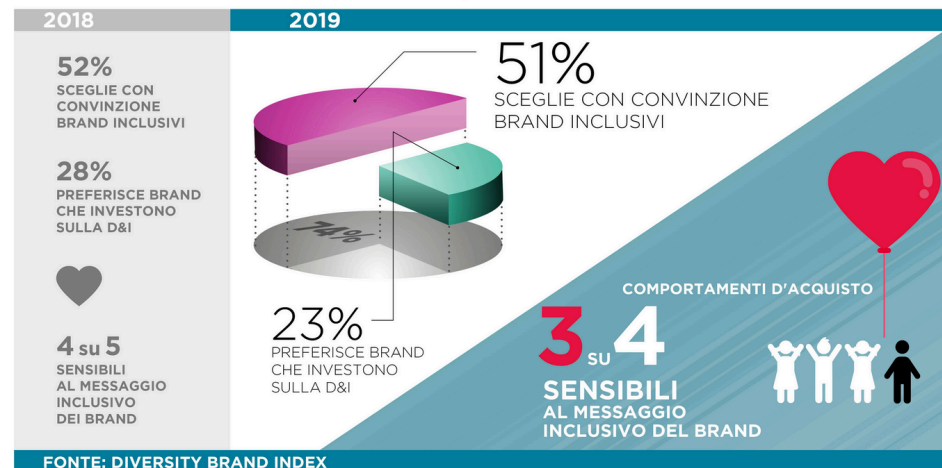
In Italia solo 1 azienda su 5 rispetta i parametri dell'inclusività e questo dipende soprattutto da una cultura aziendale obsoleta, incapace di costruire modelli di business maggiormente inclusivi. Ma il rischio di non rispettare questi parametri non solo pesa sulla reputazione dell'azienda, ma anche sulla fedeltà dei nuovi consumatori

Diversità e inclusione stanno rivestendo sempre più un ruolo fondamentale nella percezione del brand da parte dei consumatori. Un'azienda **inclusiva**, che punta sulla diversity, è infatti **percepita come giusta**, onesta, ma anche moderna e, per questo motivo, meritevole di un maggior livello di fiducia.

Non si tratta solo di **reputazione del brand**, ma anche di fatturato: le aziende che nella loro cultura offrono un reale impegno di Diversity & Inclusion registrano anche migliori performance economiche, perché sanno raggiungere e condividere con i propri clienti dei valori, comprendendone le aspettative.

D&I LE SCELTE D'ACQUISTO

DIVERSITY BRAND SUMMIT



Il **Diversity Brand Index** è stato creato allo scopo di misurare il livello di impegno in ottica di diversità e inclusione da parte delle aziende. L'idea è comprendere qual è la **percezione** che hanno i **consumatori italiani** dei brand, cioè nello specifico quali aziende vengono ritenute più o meno inclusive per quel che riguarda caratteristiche come **genere, età, etnia, religione, status**

ADV

I CONSUMATORI PRIVILEGIANO I BRAND INCLUSIVI CHE VALORIZZANO LE DIVERSITÀ

Team Comunicazione 10-10-2019

L'**inclusione** e la **valorizzazione delle diversità** oggi è un imperativo per le aziende, che permette di muoversi meglio in un mercato globale e competitivo e dialogare con **nuove categorie di consumatori**: infatti il **74%** degli italiani privilegia marchi che portano avanti azioni di valorizzazione della diversity, come riporta Daniele Biella su **Vita**. Se un'azienda è attenta alla diversità (di età, genere, disabilità, nazionalità ed etnia) non solo aumenta il valore della propria **immagine** ma anche i propri **profitti**.

Quasi 3 italiani su 4 preferiscono acquistare prodotti di aziende che attuano politiche di D&I

"Da parte delle aziende c'è sempre più interesse a investire in D&I e a formare i propri dipendenti, manager compresi", spiega Monica Dardi, Project Manager di Fondazione Adecco per le pari opportunità su Vita. "Una ricerca condotta da Focus Management in collaborazione con l'associazione Diversity ha messo in luce come il **51%** dei consumatori scelga con convinzione brand inclusivi e un ulteriore **23%** nel percorso di scelta preferisca brand che investono sulla D&I: complessivamente parliamo di 3 italiani su 4", spiega il recente **White paper** sul tema di **Fondazione Adecco per le Pari Opportunità**.

Domande



Headquarters
Via S. Gaetano, 74
36016 Thiene VI
Tel. +39 0445 313011
csqa@csqa.it | www.csqa.it

PROSSIMO APPUNTAMENTO: 26/05/2022

Parità di Genere, Diversità e Inclusione

CORSO 8h in diretta streaming

Centro Formazione CSQA

E-mail: centroformazione@csqa.it