

# Certificazione di parità di genere

Preparazione e supporto alla richiesta di certificazione

# Crabiz



- Abbiamo più di **25 anni di esperienza** in consulenza, formazione e gestione del cambiamento nelle organizzazioni
- Siamo specializzati in **consulenza direzionale, analisi** delle organizzazioni e miglioramento del **modello di business**
- Realizziamo progetti di **formazione** per facilitare l'adozione dei **cambiamenti organizzativi** da parte di tutte le aree dell'impresa
- Ci collochiamo all'intersezione tra persone e tecnologie e, attraverso una attenta **analisi e mappatura dei processi**, supportiamo l'impresa nell'implementazione ed adozione di **nuovi modelli organizzativi e di nuove soluzioni tecnologiche**

# Il nostro metodo



## **Persone al centro**

Siamo persone prima che professionisti.  
Mettiamo le persone al centro dei nostri interventi di consulenza



## **Al fianco del cliente**

Siamo sempre presenti, disponibili e concentrati. Condividiamo gli obiettivi, misurando e comunicando i risultati in modo trasparente



## **Impatto positivo**

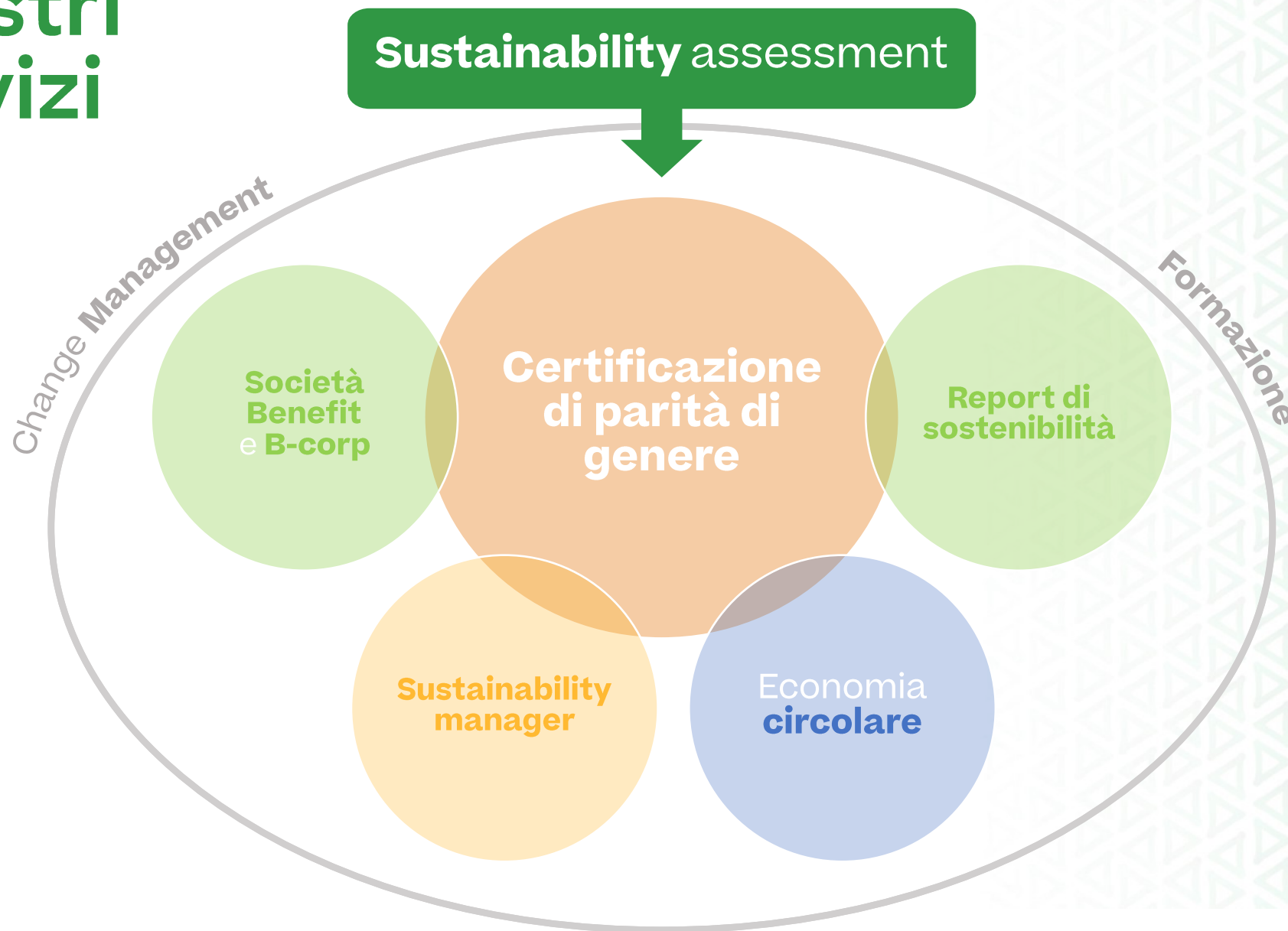
Il nostro obiettivo è quello di accompagnare le aziende verso un percorso di reale cambiamento

# La sostenibilità in Crabiz

Il percorso di Crabiz verso la sostenibilità inizia con un **importante lavoro svolto internamente**, contrassegnato dalla trasformazione in **Società Benefit** e dal conseguimento della **certificazione B-corp**.

Una volta consolidati valori e competenze, abbiamo deciso di costituire un **team dedicato** a questi temi che, facendo leva sulle nostre esperienze e caratteristiche distintive, fosse in grado di **aiutare le organizzazioni ad evolvere** verso modelli di business sostenibili e rigenerativi.

# I nostri servizi



# Cosa è la certificazione sulla parità di genere?

Obiettivi e normativa



# Certificazione della parità di genere

La **certificazione sulla parità di genere** rappresenta un obiettivo di sostenibilità, di giustizia sociale e crescita, e fa parte della strategia di ***Diversity Inclusion & Equity Management***, un approccio organizzativo che considera la persona nella sua interezza, con i suoi bisogni e le sue peculiarità, e che promuove un **ambiente di lavoro equo**, dove tutte le diversità sono rispettate e valorizzate.

La certificazione intende promuovere **l'inclusione delle donne in azienda**, favorendo una migliore **qualità lavorativa**, attraverso **processi HR** più trasparenti ed imparziali, opportunità di **crescita**, equità **retributiva**, conciliazione **vita-lavoro** e tutela della **genitorialità**.

# La disparità di genere in Italia

Nell'**European Gender Equality Index 2022**, stilato dall'EIGE, l'Italia è al **14<sup>a</sup> posto** rispetto ai 27 Paesi considerati, con un **valore complessivo di 65** su 100 rispetto al **valore medio europeo di 68,6**.



Il livello di **parità di genere** è valutato rispetto a:

- **Denaro**
- **Tempo**
- **Salute**
- **Conoscenza**
- **Posizioni di potere**
- **Lavoro**



# La parità di genere per un mondo del lavoro più sostenibile

La **parità di genere** è un obiettivo comune a:



I 17 obiettivi **Sustainable Development Goals** dell'Agenda 2030 attraverso l'**SDG 5 «Parità di genere»**. Contribuisce al **SDG 8 «Lavoro dignitoso e crescita economica»** e al **SDG 10 «Ridurre la disuguaglianza all'interno e tra i Paesi»**



La strategia per la **Gender Equality dell'UE** per il quinquennio **2020-2025** volta a costruire un'Unione dove uomini e donne abbiano **pari opportunità** di prosperare e guidare la società



Il **PNRR**, che considera la parità di genere come priorità strategica ed inserisce nella **Misura 5 «Inclusione e coesione»** una certificazione per ridurre il divario di genere stanziando 10 mln di euro di finanziamenti

# La normativa e la prassi di riferimento per la certificazione

La **certificazione sulla parità di genere** è stata introdotta dal **PNRR**, istituita dalla **legge 162/2021** e disciplinata dalla **legge di bilancio 2022**.

La validità della certificazione è **triennale**, e si ottiene sulla base del rispetto dei parametri minimi stabiliti dal **DPCM del 29 aprile 2022** che l'ha resa operativa recependo la **Prassi di Riferimento UNI/125:2022**.

La certificazione può essere rilasciata solo dagli **organismi di valutazione** appositamente accreditati da **Accredia**. Prevede un **monitoraggio** annuale, la **verifica** ogni due anni e il **rinnovo** ogni tre anni.

# Vantaggi e misure istituzionali a sostegno della certificazione

## CONTRIBUTI

- Contributi per le **spese di certificazione** (fino a 12.500 euro ad impresa)
- Contributi per le **spese tecniche e di accompagnamento** (fino a 2.500 euro ad impresa)

## INCENTIVI E PREMIALITA'

- Esonero dal versamento dei complessivi **contributi previdenziali** pari a 1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui
- Riduzione del 30% della **garanzia provvisoria** prevista dal **Codice Appalti**
- Punteggio premiale per l'accesso ad **aiuti di Stato** o **finanziamenti pubblici**

# Sistema di gestione parità di genere UNI/PDR 125:2022

La **Prassi di Riferimento UNI/125:2022** è il documento guida per definire il **sistema di gestione sulla parità di genere**, e richiede l'adozione e il soddisfacimento di un insieme di **indicatori prestazionali minimi** ai fini dell'ottenimento della certificazione.

La Prassi di Riferimento individua specifiche **aree di intervento** per sviluppare un'organizzazione equa ed inclusiva, una serie **di indicatori di riferimento (KPI)** e un **sistema di gestione e monitoraggio** per il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere.

# Le aree di valutazione e il sistema di monitoraggio

Il primo requisito richiesto dalla Prassi di Riferimento è la definizione di una **politica di gestione delle differenze di genere**, formalizzata in documenti formali, ufficializzata e condivisa sia internamente all'organizzazione, che al suo esterno attraverso la pubblicazione sul sito aziendale.

Le **aree di valutazione** che misurano il livello di parità di genere dell'organizzazione si riferiscono a 6 specifici ambiti, ciascuno contraddistinto da una **peso percentuale** e da **KPI** relativi:

**1. Cultura e strategia**  
**2. Governance**

**3. Processi HR**  
**4. Opportunità di crescita ed inclusione**

**5. Equità remunerativa**  
**6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

# I requisiti per il rilascio della certificazione

Per ottenere la certificazione è necessario raggiungere un **punteggio minimo di sintesi complessivo**, calcolato in base al raggiungimento dei diversi KPI per area di valutazione, e pari almeno al **60%** del **punteggio massimo ottenibile**.



I **criteri di valutazione** variano in funzione delle **dimensioni** dell'azienda

TIPOLOGIA	DIPENDENTI
<b>Micro</b>	(1-9 dipendenti)
<b>Piccola</b>	(10-49 dipendenti)
<b>Media</b>	(50-249 dipendenti)
<b>Grande</b>	(250 dipendenti)

# L'iter verso la certificazione

Le fasi



# Le attività di certificazione





# La verifica di conformità

La verifica di conformità per il **rilascio della certificazione** è svolta dall'ente certificatore, il quale accerta che l'organizzazione sia in possesso dei **requisiti** richiesti dalla **Prassi di Riferimento**, e quindi di un adeguato **sistema di gestione** e della **documentazione** ad esso relativa.

E' necessario definire e/o integrare **preventivamente** una **politica di gestione** e impostare un **piano strategico**, con obiettivi misurabili e raggiungibili per ogni area di indagine oggetto di verifica.

L'organizzazione è valutata sul livello di **equità di genere attuale** (*as is*), e deve impostare un **piano di miglioramento** per le verifiche periodiche svolte dall'ente certificatore.

# La fase di preparazione alla certificazione

Per accedere alla certificazione è quindi necessaria una **preparazione** per soddisfare i **requisiti** richiesti dalla UNI/PDR 125:2022.

**Crabiz** supporta l'organizzazione nella definizione di una **cultura** aziendale della **diversity e inclusion**, nella definizione strategica di **policy ed obiettivi** di **gender equality** e nell'impostazione del relativo **sistema di gestione**.



# Preparazione alla certificazione

Progetto e attività di  
supporto



# Le fasi del progetto

Il percorso di **preparazione** alla certificazione di parità di genere si articola in **6 macro fasi** ciascuna comprendente determinate **attività** di natura **strategica** ed **operativa**.

L'attività di **formazione** e diffusione della cultura della **diversità ed inclusione** è trasversale alle fasi di analisi ed implementazione.



# Impostazione strategica e commitment

Durante la fase di Impostazione Strategica e di creazione del Commitment di progetto si vanno a definire:



## **Obiettivi**

Definizione dei macro-target aziendali e degli obiettivi specifici di progetto



## **Risorse**

Previsione del budget dedicato e definizione del team di progetto



## **Tempi**

Definizione della timeline di progetto



## **Kickoff progetto**

Presentazione del progetto ai membri chiave dell'organizzazione

# Gender Equality Assessment

Durante la fase di Gender Equality Assessment si va ad analizzare il livello di maturità aziendale in termini di impostazione e attuazione del modello di gestione per la parità di genere:



## **Aree aziendali e ruoli**

Identificazione dei processi aziendali e delle figure correlate agli ambiti di parità di genere



## **Punti di forza e di debolezza**

Valutazione dei punti di forza e di debolezza rispetto ai requisiti richiesti dalla normativa per ogni ambito di parità di genere

# Gap Analysis e Piano Strategico di Miglioramento

Durante la fase di Gap Analysis si identificano gli obiettivi di miglioramento e si definiscono le azioni correttive andando a definire il Piano Strategico di Miglioramento:



## **Obiettivi di miglioramento**

Definizione degli obiettivi di miglioramento per il soddisfacimento dei requisiti richiesti rispetto ad ogni abito di parità di genere



## **Piano Strategico di Miglioramento**

Impostazione di un Piano Strategico di Miglioramento contenente le azioni correttive, volte al soddisfacimento degli obiettivi individuati, e i relativi indicatori di performance (KPI), al fine di implementare e/o ottimizzare il sistema di gestione per la parità di genere.

# Implementazione e monitoraggio

Durante la fase di Implementazione e Monitoraggio si realizzano le attività definite nel Piano Strategico di Miglioramento e si definiscono responsabilità e frequenza di monitoraggio degli indicatori di performance:



## **Monitoraggio dei KPI**

Raccolta ed analisi dei KPI generali e specifici relativi all'attuazione del Piano Strategico



## **Correzione e gestione delle non conformità**

Definizione e attuazione di azioni correttive rispetto a deviazioni circa il raggiungimento degli obiettivi e raccolta e gestione delle non conformità rispetto ai requisiti richiesti dalla normativa



# Validazione del Sistema di Gestione

Durante la fase di Validazione del Sistema di Gestione si verifica la completezza e l'adeguatezza del sistema di gestione rispetto alla normativa e ai requisiti richiesti per la certificazione. Il sistema di gestione è valutato rispetto a:

**Politiche,  
procedure e  
documentazione**

**Monitoraggio  
degli  
indicatori**

**Comunicazione**

**Audit interni e  
revisione  
periodica**

**Gestione  
delle non  
conformità**

**Miglioramento**

# Formazione

La formazione viene erogata durante la **fase di implementazione** delle attività del Piano Strategico di Miglioramento, al fine di diffondere una **cultura** aziendale volta al rispetto dei diritti di **parità di genere, inclusiva e partecipativa**, e facilitare così la realizzazione del Piano Strategico.

La formazione ha carattere **generale** (es. normative e regolamenti connessi al tema) e **specifico** (es. aspetti di parità di genere specifici per il settore aziendale e/o le policy adottate dall'impresa), ed è rivolta a **tutti i livelli dell'organizzazione**, con scopi e modalità diverse secondo le esigenze specifiche.

# Richiesta di certificazione

Durante la fase di Richiesta di Certificazione si gestisce il momento di presa in carico della domanda di certificazione da parte dell'ente certificatore, predisponendo la documentazione necessaria:



## **Domanda di certificazione**

Supporto alla compilazione della domanda di certificazione da inviare all'ente certificatore



## **Sistema di gestione e documentazione**

Supporto alla condivisione con l'ente certificatore del sistema di gestione, del relativo Piano Strategico e della documentazione relativa, secondo quanto richiesto dalla normativa



## **Valutazione della conformità**

Supporto alla fase iniziale di valutazione della conformità da parte dell'ente certificatore

# Cosa accade dopo la ricezione della certificazione?

Ulteriore attività di supporto  
post certificazione



# Le verifiche post certificazione

La UNI/PDR 125:2022 prevede un **sistema di monitoraggio annuale** per la verifica del miglioramento continuo realizzato dall'organizzazione grazie alla messa a terra degli **interventi di miglioramento** promossi nel Piano Strategico, una **verifica ogni due anni** per la rivalutazione e l'aggiornamento dei KPI, e il **rinnovo** della certificazione **ogni tre anni**.

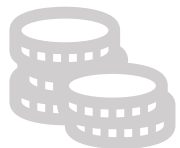
Crabiz fornisce un'ulteriore attività di **supporto post certificazione** al fine di assistere l'organizzazione nell'impostazione e nel corretto svolgimento delle attività di **revisione periodica** del sistema di gestione e della realizzazione degli **interventi di miglioramento**.

# Perché adottare la certificazione sulla parità di genere?

## Vantaggi



# I benefici della certificazione



## Benefici economici

Si riducono i costi per assenteismo e demotivazione, malattia e stress, selezione e formazione del personale. Aumentano le vendite, la quota di mercato, i profitti e il valore azionario.



## Benefici competitivi

Aumenta la produttività dovuta ad un maggiore ingaggio delle persone, al miglioramento del comportamento dei lavoratori e a un clima organizzativo positivo. Migliorano le relazioni con i clienti, grazie alla capacità di comprendere le loro differenti esigenze, derivante da una maggiore diversità della forza lavoro.



## Benefici di immagine e reputazionali

Aumenta la capacità dell'organizzazione di attrarre candidati qualificati e di trattenere i talenti in azienda.

**Grazie** per l'attenzione

 [crabizsostenibilita.it](https://crabizsostenibilita.it)

 [s.roggi@crabiz.it](mailto:s.roggi@crabiz.it)

