

Parità di genere in azienda:
quali cambiamenti grazie alla certificazione
UNI/PdR 125:2022?



Chiara Arrighini
Laura Maria Ferri



IL CAMPIONE

GRANDI
Fascia 4

33

MEDIE
Fascia 3

21

PICCOLE
Fascia 2

23

MICRO
Fascia 1

8

NB: AZIENDE VIRTUOSE

che si sono approcciate per prime alla certificazione.



BUREAU
VERITAS

I KPIs previsti dalla PdR 125/2022



L'analisi dei KPIs

UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore



ALTIS
GRADUATE SCHOOL
OF SUSTAINABLE MANAGEMENT



**BUREAU
VERITAS**

KPIs pienamente soddisfatti



5.2 CULTURA E STRATEGIA

- ✓ 5.2.1 : Formalizzazione e implementazione di un **piano strategico** che favorisca e sostenga lo sviluppo di un ambiente lavorativo inclusivo
- ✓ 5.2.2 : Presenza di **procedure interne** che consentono alle risorse di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento
- ✓ 5.2.3 : Presenza di attività di **comunicazione interna e di sensibilizzazione** che promuovano l'uso di comportamenti e di un linguaggio inclusivo

5.3 GOVERNANCE

- ✓ 5.3.1 : Definizione nella governance dell'organizzazione di un **presidio per la gestione e monitoraggio** delle tematiche inclusione, parità e integrazione

5.4 PROCESSI HR

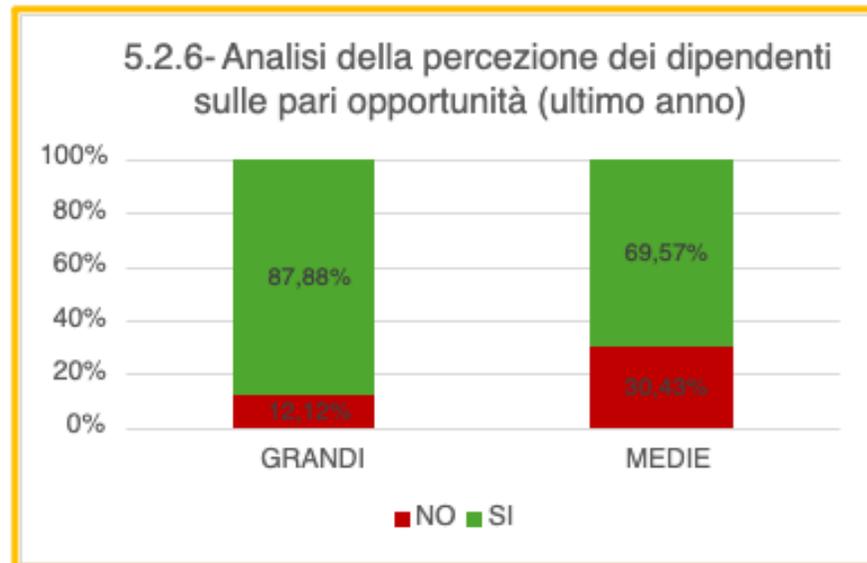
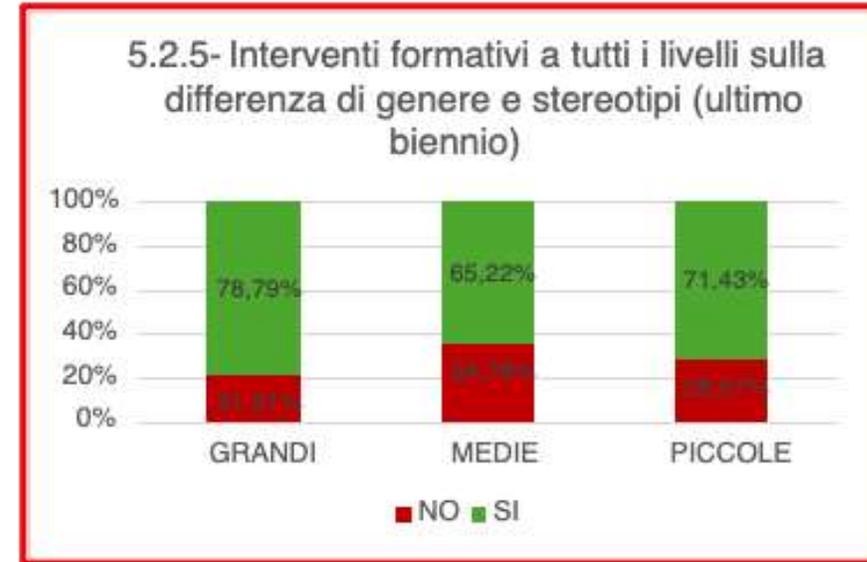
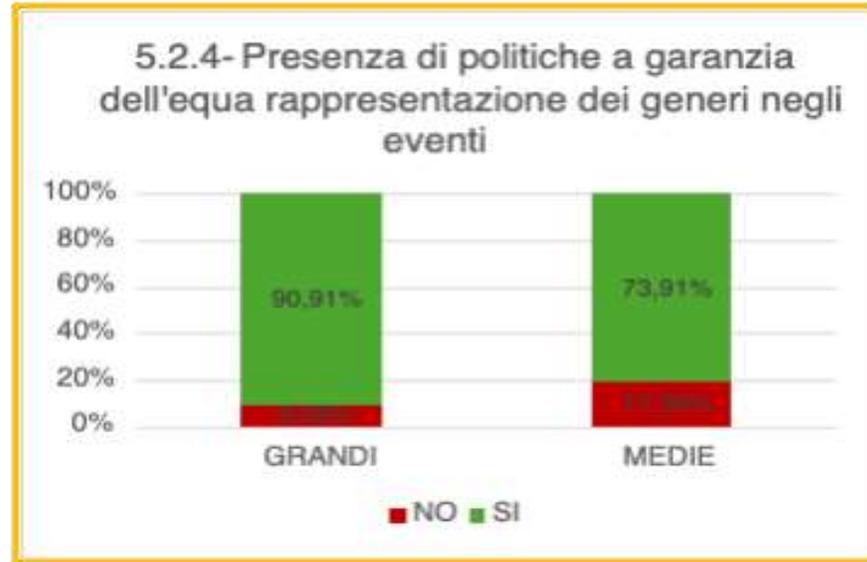
- ✓ 5.4.1 : Definizione di **processi di gestione e sviluppo delle risorse umane** a favore di inclusione, parità e integrazione

5.7 GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

- ✓ 5.7.1 : Presenza di **servizi dedicati al rientro post-maternità**

NB: AZIENDE VIRTUOSE
che si sono approcciate per prime alla certificazione.

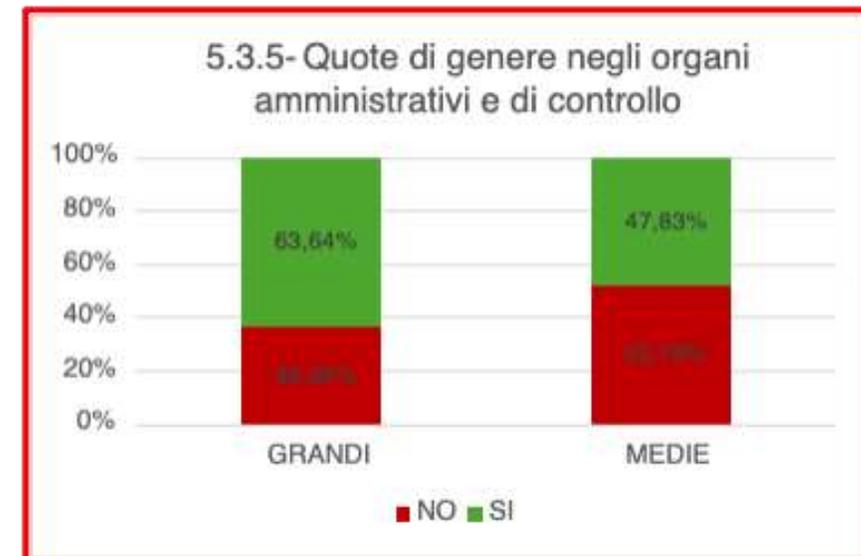
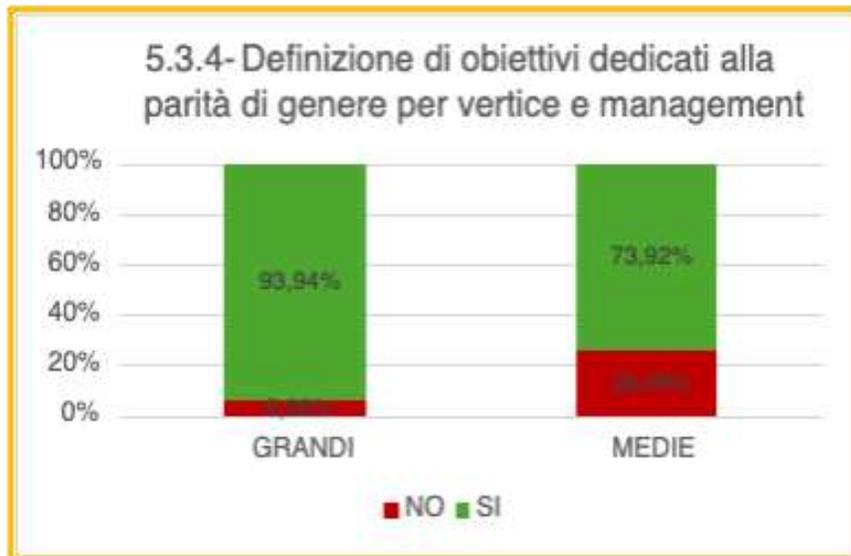
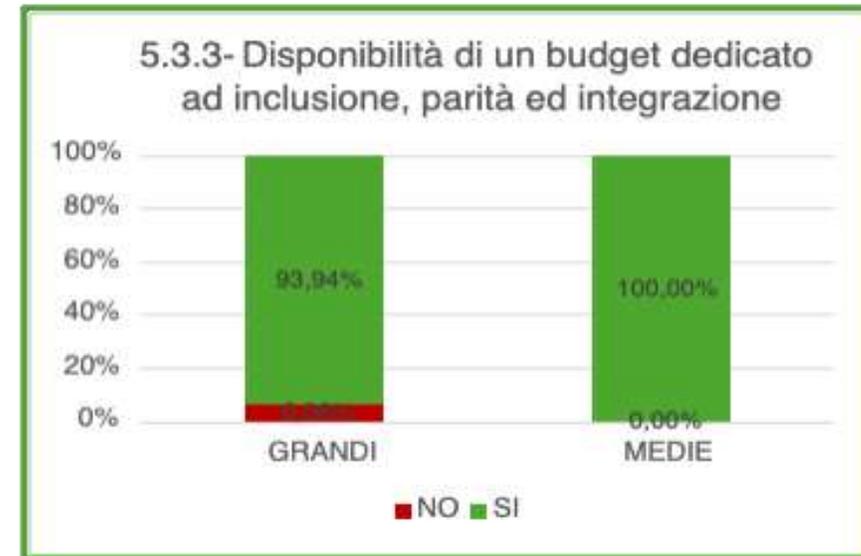
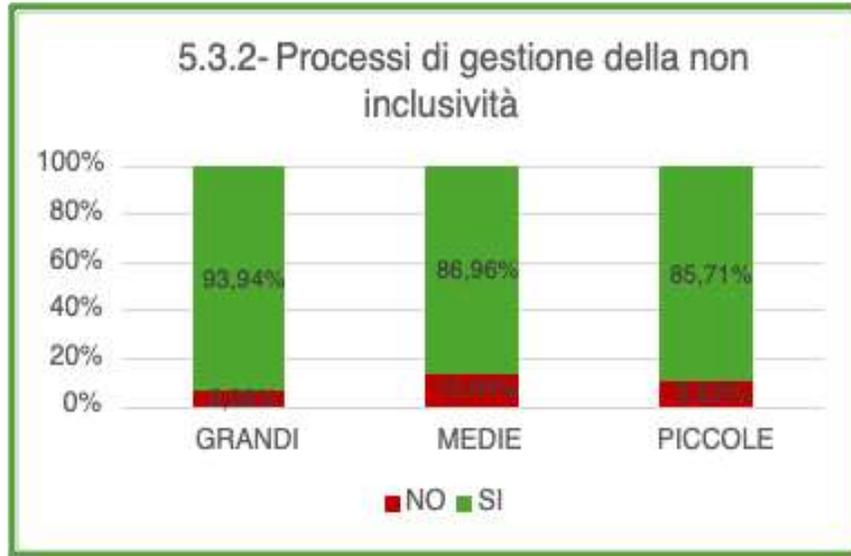
Cultura e strategia



Governance



BUREAU
VERITAS



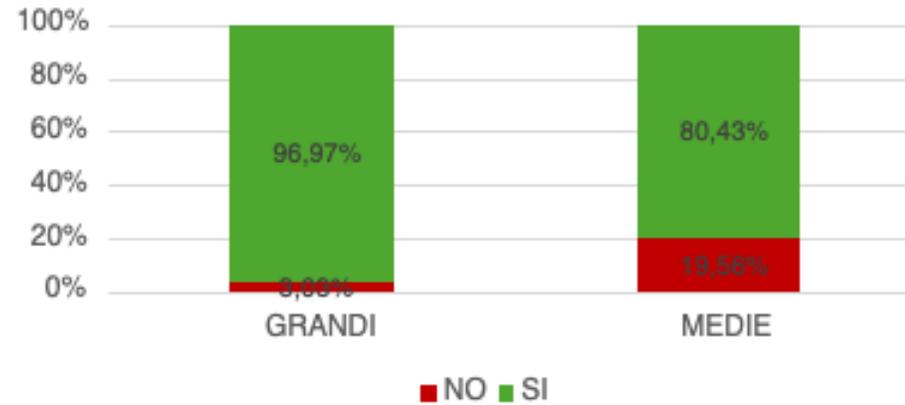
Processi HR



BUREAU
VERITAS



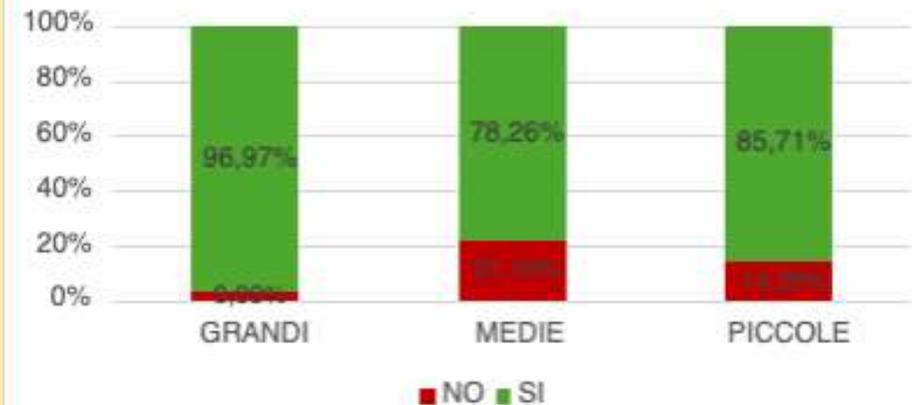
5.4.2- Presenza di meccanismi di analisi del turnover in base al genere



5.4.3- Politiche per l'equa formazione e valorizzazione



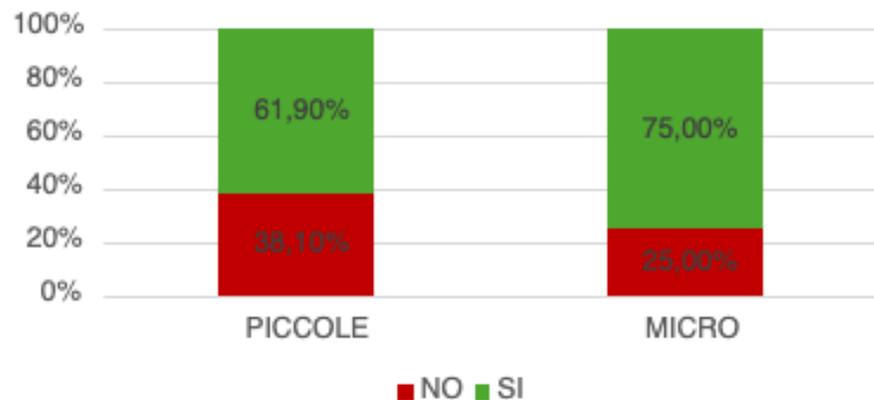
5.4.4- Politiche di mobilità interna e successione a posizioni manageriali



Crescita e inclusione



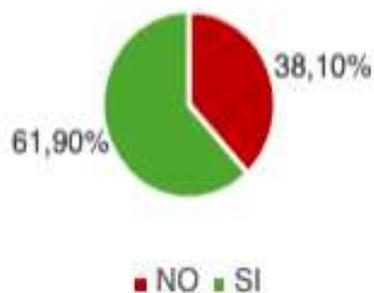
5.5.1- Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico



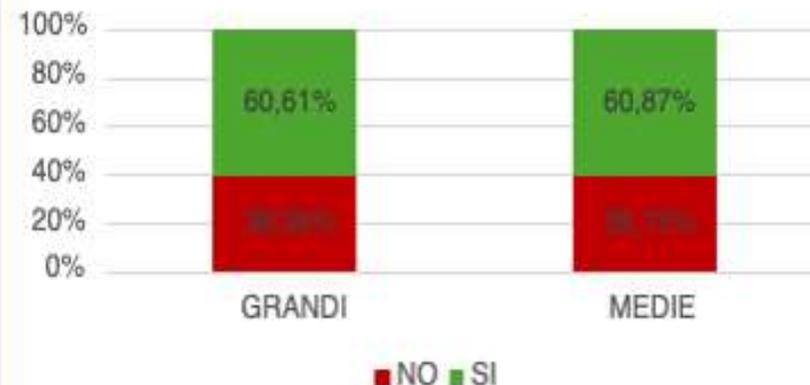
5.5.2- Percentuale donne rispetto al totale dell'organico e al benchmark dell'industria di riferimento



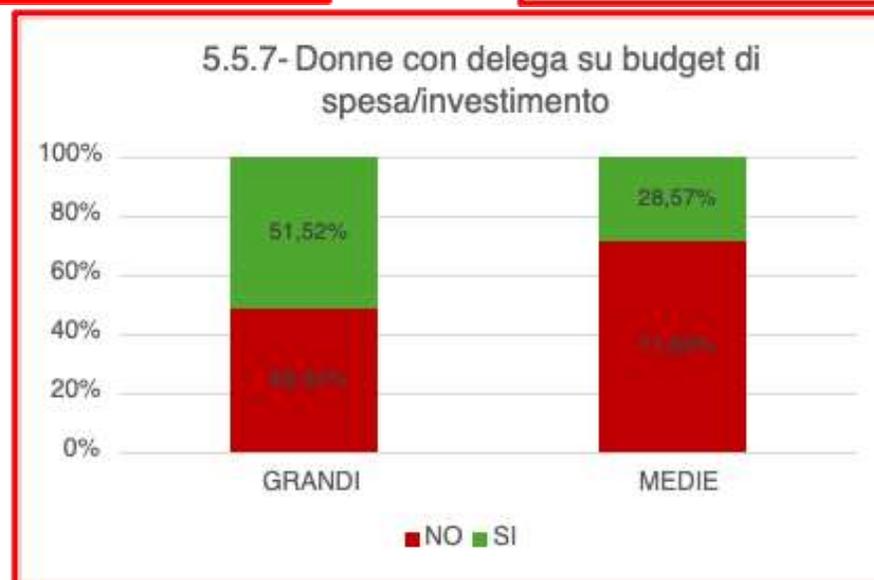
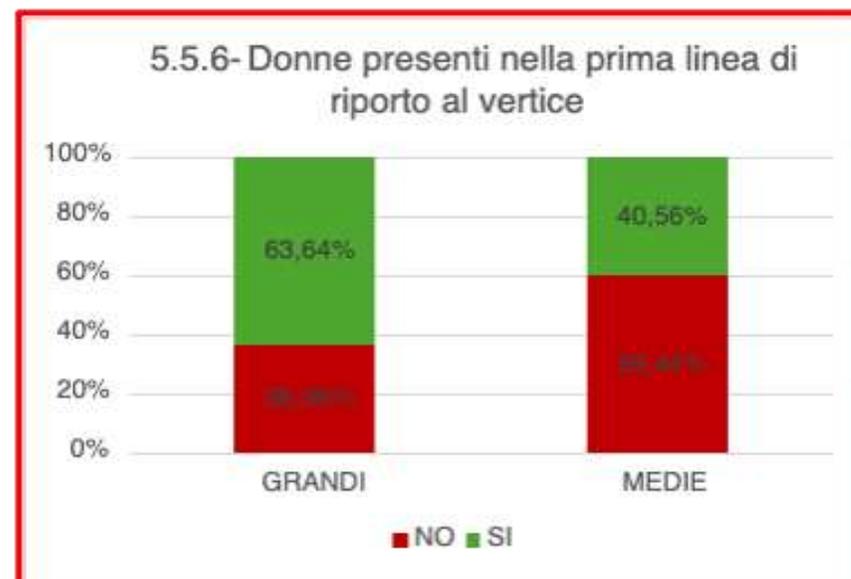
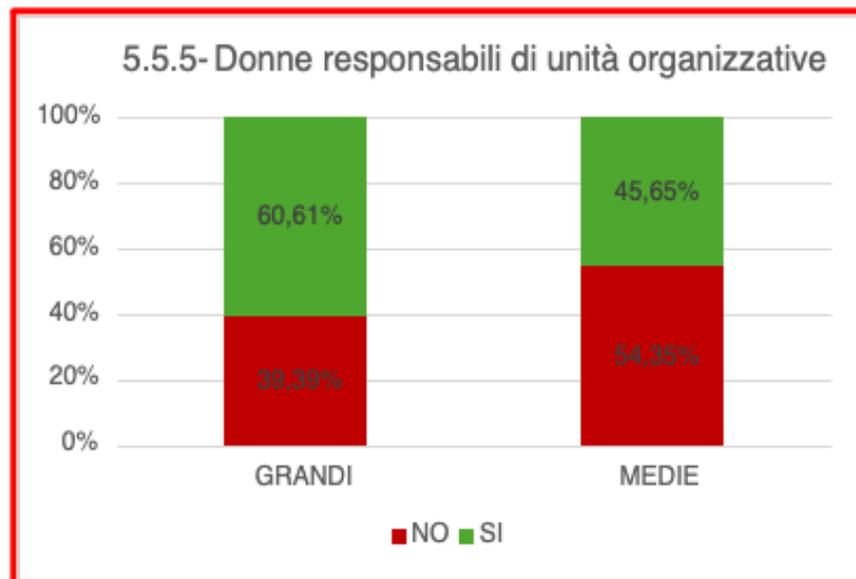
5.5.3- Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (solo FASCIA 2)



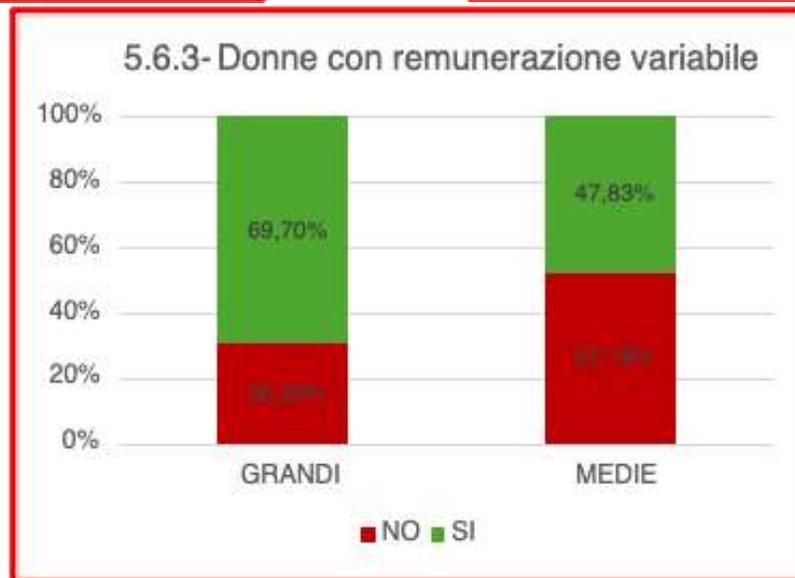
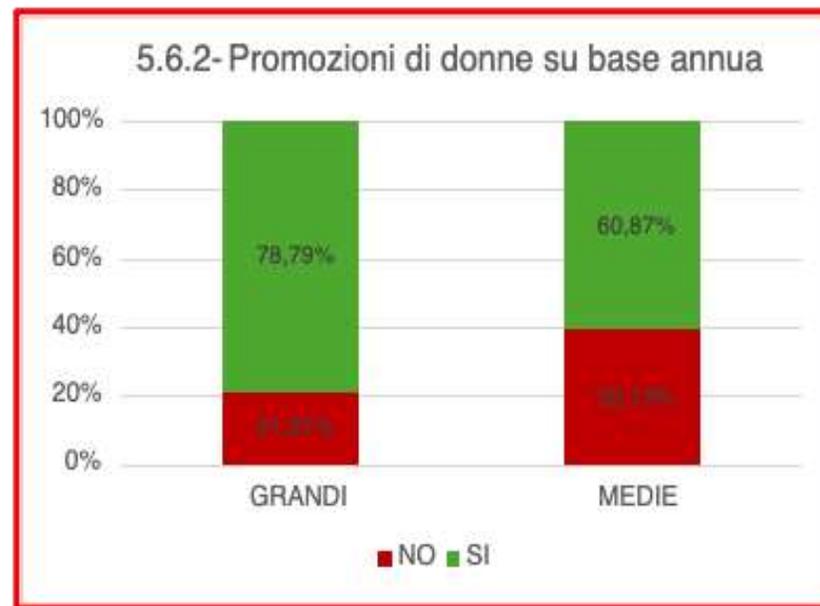
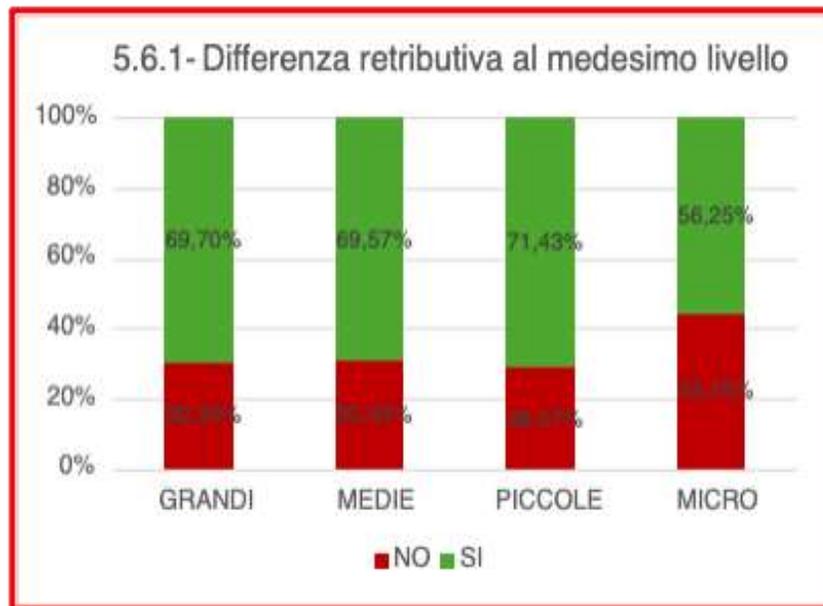
5.5.4- Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente



Crescita e inclusione *(continua)*



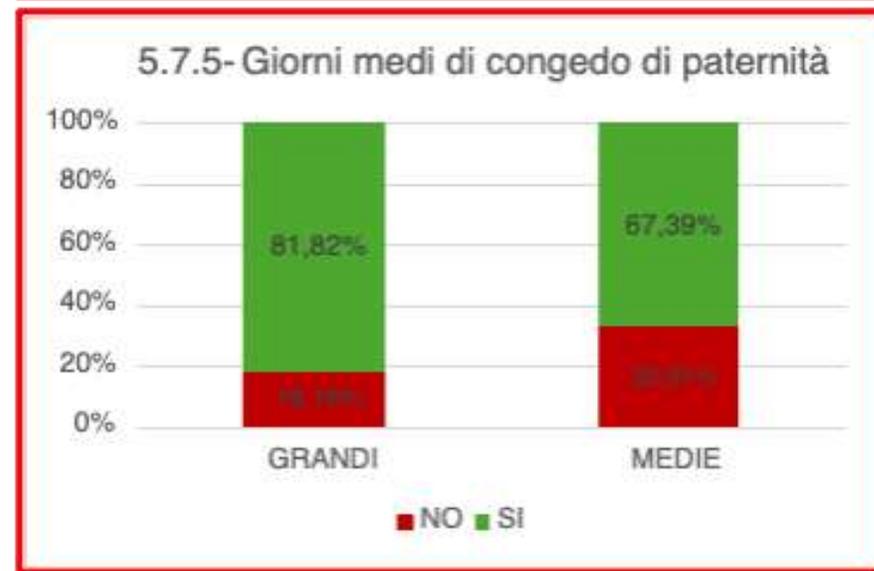
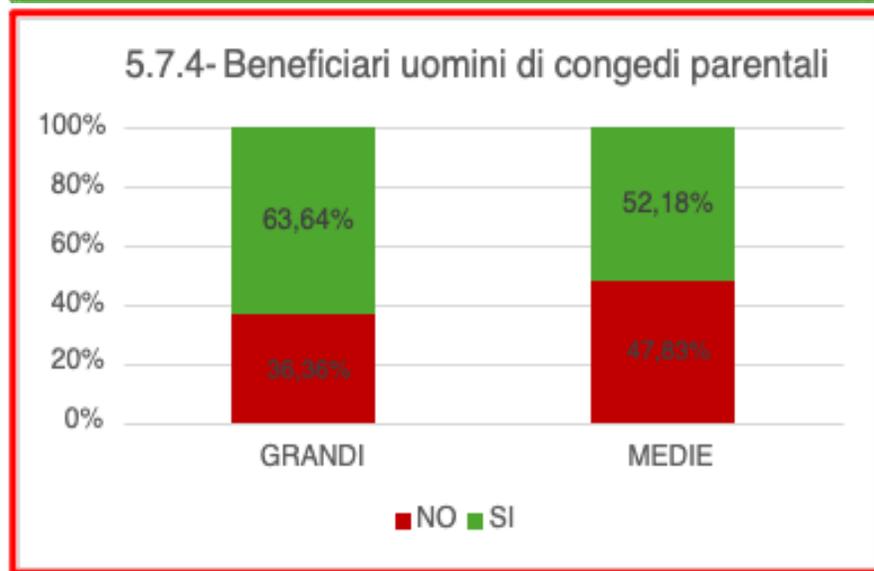
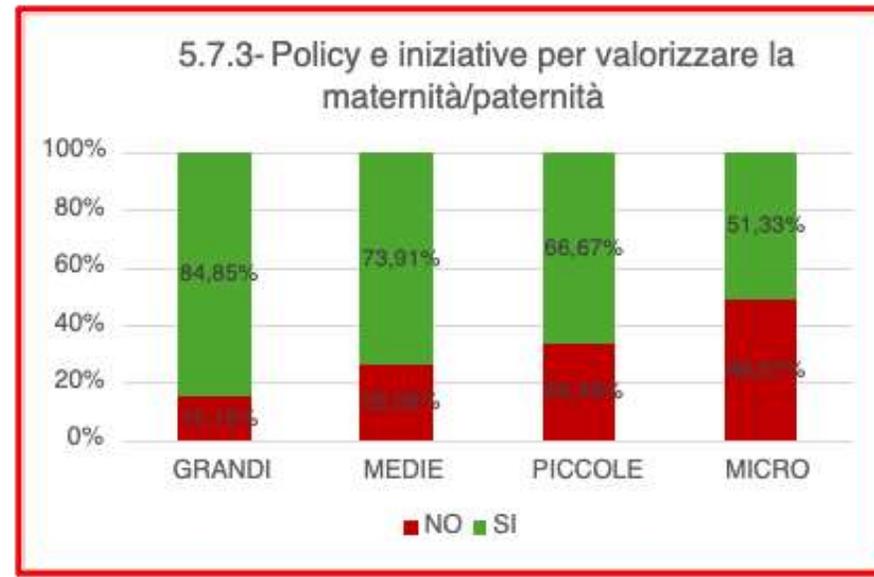
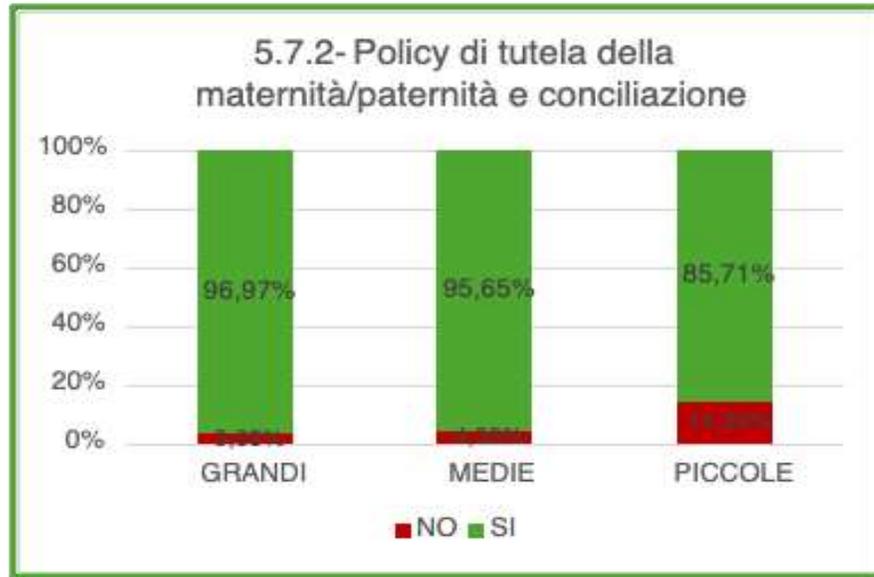
Equità remunerativa



Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

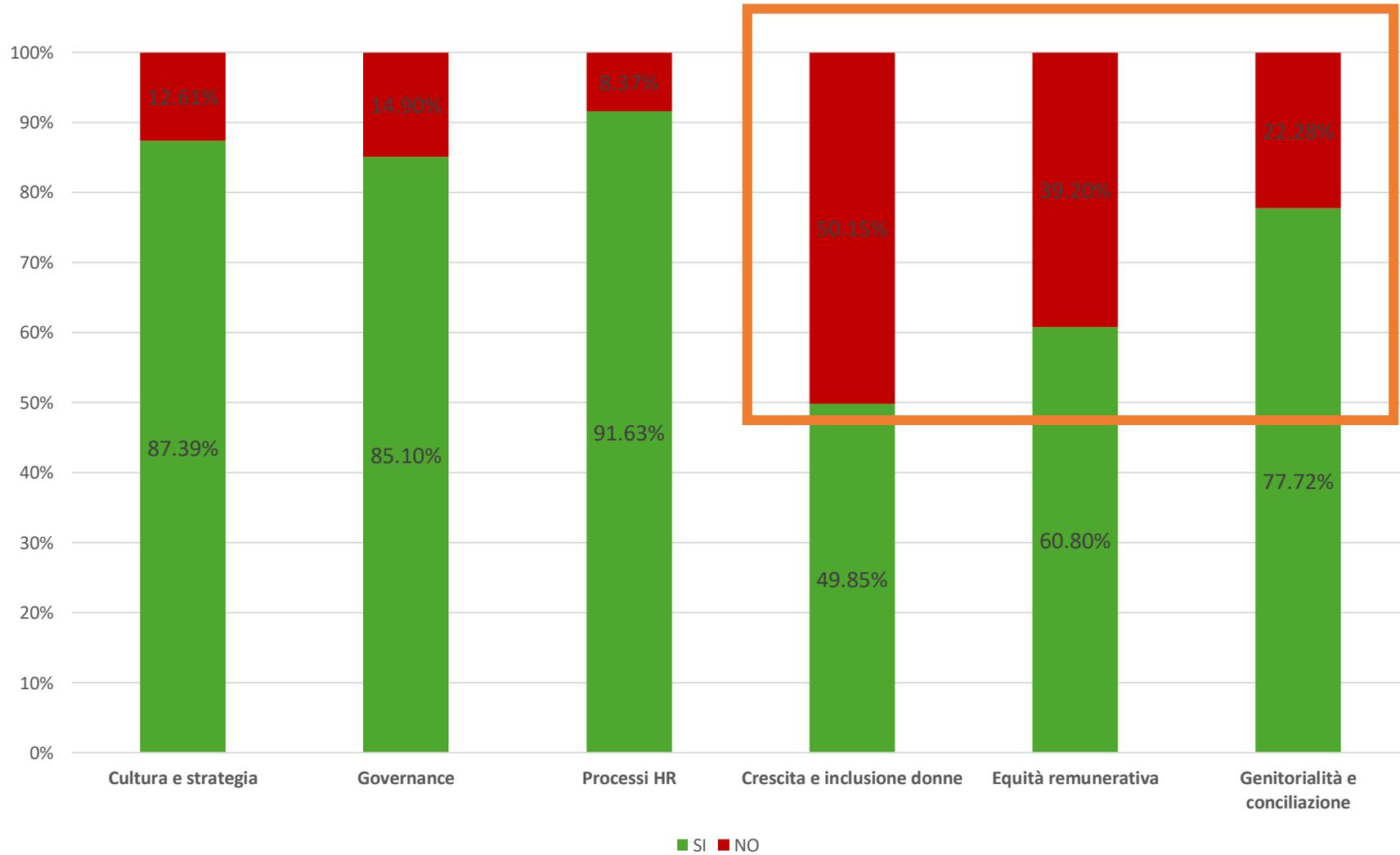


BUREAU
VERITAS





Confronto per area



NB: AZIENDE VIRTUOSE
*che si sono approximate per prime alla
certificazione.*

Considerazioni conclusive: *lo stato dell'arte*

- L'applicazione della UNI/PDR 125 ha permesso di **formalizzare e strutturare** sistemi di gestione e politiche necessari per avviare il cambiamento.
- Tuttavia, **il cambiamento non è ancora del tutto avvenuto e richiede tempo**: permangono, infatti, evidenti differenze nelle posizioni, retribuzioni e responsabilità tra uomini e donne.
- La dimensione aziendale è rilevante, ma il **trend generale è trasversale a tutto il campione**.

Strategie e politiche ben formalizzate

Effettivo cambiamento ancora non avvenuto

Dimensione aziendale non determinante



Considerazioni conclusive: *prospettive future*

A livello top management serve:

- insistere nella promozione e formazione di una **cultura di leadership inclusiva e orientata al cambiamento**;
- **comprendere gli ostacoli** che permangono all'effettivo percorso di crescita e carriera delle donne;
- prevedere **meccanismi di valutazione dell'efficacia** delle strategie e politiche in atto.

A livello dell'intera organizzazione:

- proporre **percorsi di "coaching" a supporto delle donne**, per lo sviluppo delle capacità e competenze di leadership;
- promuovere azioni e iniziative volte a **diffondere la conoscenza e l'utilizzo di politiche e strumenti disponibili**;
- **consolidare una cultura di parità e inclusione a tutti i livelli.**



BUREAU
VERITAS