

LA CERTIFICAZIONE UNIPDR 125:2022 PER LA PARITA' DI GENERE IN CONFCOOPERATIVE TERRE D'EMILIA E B.MORE

Lorenza Manfredi

l.manfredi@conformesrl.it – 339.1714596

13 marzo 2025



Perché ne parliamo?

E' ancora necessario 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

E' ancora necessario parlare di parità di genere?

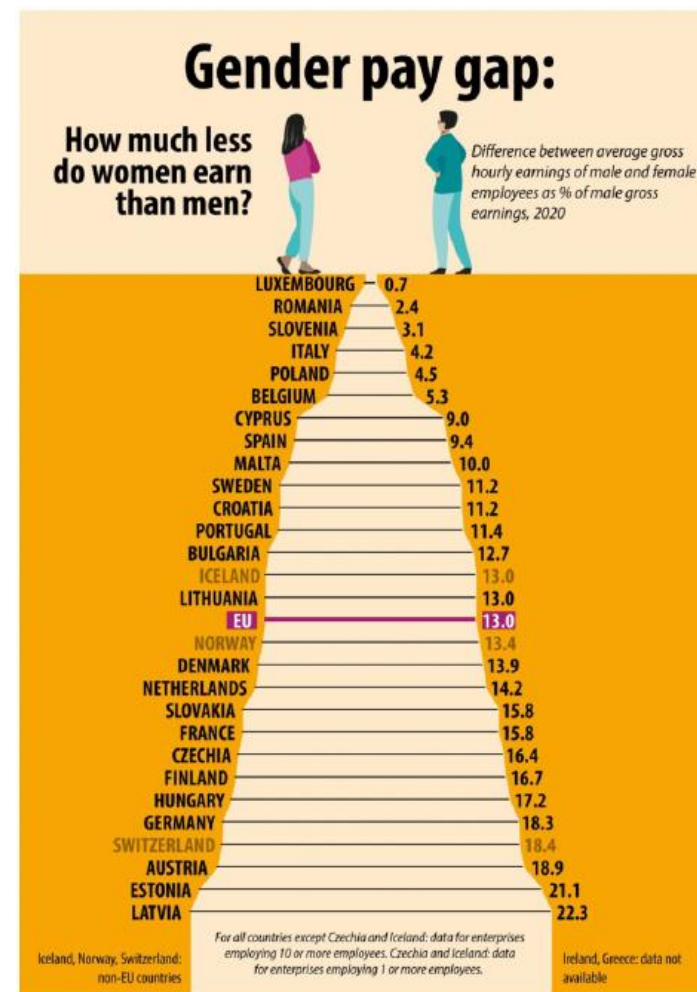
SFIDE DI GENERE:

Il 35% delle donne tra i 15 e i 49 anni ha subito violenza fisica e/o sessuale.

1 ragazza su 3 tra i 15 e i 19 anni ha subito una forma di mutilazione genitale femminile, con un elevato rischio di infezione (compreso l'HIV), complicazioni durante il parto, infertilità e morte.

178 paesi mantengono ostacoli legali che impediscono la piena partecipazione economica delle donne

UE: Esistono notevoli differenze tra i paesi dell'UE



I 17 SDGs di Agenda 2030



(Unconscious) Bias

I bias cognitivi sono costrutti fondati su percezioni errate o deformate (a volte su pregiudizi e stereotipi) che servono a prendere decisioni in modo rapido e senza fatica

Tipologie di bias:

- Bias di conferma: accettiamo o ascoltiamo solo ciò che conferma le nostre convinzioni
 - Bias di gruppo: i nostri successi sono merito nostro, i successi di soggetti fuori dal nostro gruppo sono dovuti a fattori esterni
 - Bias di ancoraggio: nel processo decisionale rimaniamo ancorati solo su alcuni elementi e siamo incapaci di considerarne altri
 - Bias di proiezione: proiettiamo sugli altri le nostre idee e credenze e ci convinciamo che tutti la pensino come noi
 - Bias delle negatività: ci focalizziamo solo sugli elementi negativi/rischiosi (una variante dell'ancoraggio)
 - Bias del pavone: tendenza a riportare solo i successi
 - Bias di omissione: la paura di compiere una scelta errata porta ad una posizione passiva
 - Bias di azione: pur sapendo che l'opzione migliore sarebbe l'omissione, non possiamo non agire
-

Stereotipi di genere

Gli stereotipi costituiscono una rappresentazione semplificata della realtà che si basa sulla generalizzazione e semplificazione di elementi di realtà.

Nello specifico, gli stereotipi di genere sono credenze semplificate e generalizzate che conferiscono specifiche caratteristiche proprio sulla base del genere sessuale.

Inoltre costituiscono il terreno di cultura ideale di cui si nutrono la violenza e l'ingiustizia verso il genere target.

MASCHI

- A tutti gli uomini piace lavorare sulle auto;
- Gli uomini fanno “lavori sporchi” come muratori e meccanici; non fanno i segretari, baby-sitter, o gli estetisti;
- Non spetta agli uomini prendersi cura della casa o dei figli;
- Ai maschi piace il calcio, non certo la danza;
- I maschi lavorano meglio nel campo della scienza, ingegneria e altri settori tecnici;
- I maschi non sanno cucinare, cucire, o riassetare la casa;
- I maschi sono meno permalososi e sono più pratici;
- I maschi non fanno i «segretari» o i maestri;
- Gli uomini non sono pettegoli;

FEMMINE

- Le donne fanno le segretarie, insegnanti e bibliotecari;
- Le donne sono più deboli degli uomini;
- Le donne non sono adatte per i motor sport; Non fanno politica;
- Le donne dovrebbero cucinare, fare i lavori domestici e occuparsi dei figli;
- Spesso non hanno competenze tecniche e non sono brave a “mettere le mani su” lavori meccanici;
- Le donne non possono rivestire ruoli apicali perché non avrebbero il tempo per dedicarsi a quelli;
- Le donne non possono dirigere un gruppo di soli uomini;
- Le donne devono sempre dimostrare di più degli uomini;
- Le donne arrivano dove arrivano perché sono donne;

Stereotipi di genere: possibili conseguenze

La paura di confermare uno stereotipo o di non essere in grado di confermarlo può incidere notevolmente sulla motivazione dando origine a:

- Ansia che porta a concentrarsi più su quanto gli altri si aspettano o sul compiacerli che sul compito
 - Riduzione delle aspettative di successo, insicurezza rispetto alle stesse e alle proprie capacità di realizzarle
 - Ritiro dall'impegno, si rinuncia pur di evitare il confronto con un fallimento e un successivo giudizio
 - Pensieri intrusivi o distraenti
-

La certificazione

Contesto normativo di riferimento

Legge 162 del 2021:

- rafforza la tutela della parità opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo
- precisa il concetto di discriminazione «individua una discriminazione non solo in ogni trattamento, ma anche in ogni modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che sia motivata dallo stato di gravidanza, di maternità o paternità e dall'esercizio dei relativi diritti ma anche semplicemente del sesso, dell'età anagrafica o delle esigenze di cura personale o familiare»
- introduce la Certificazione di pari opportunità finalizzata ad attestare le politiche e le misure concrete adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere in relazione all'opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere, e alla tutela della maternità

A chi si rivolge la prassi

- La certificazione è applicabile a qualsiasi tipo di organizzazione, sia pubblica che privata, a fini lucrativi o senza scopo di lucro, indipendente dalle dimensioni e dalla natura delle attività
- La certificazione non si applica a partite IVA o ditte individuali senza dipendenti

Come funziona

La prassi identifica 6 aree di indicatori attinenti alle diverse variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita – lavoro

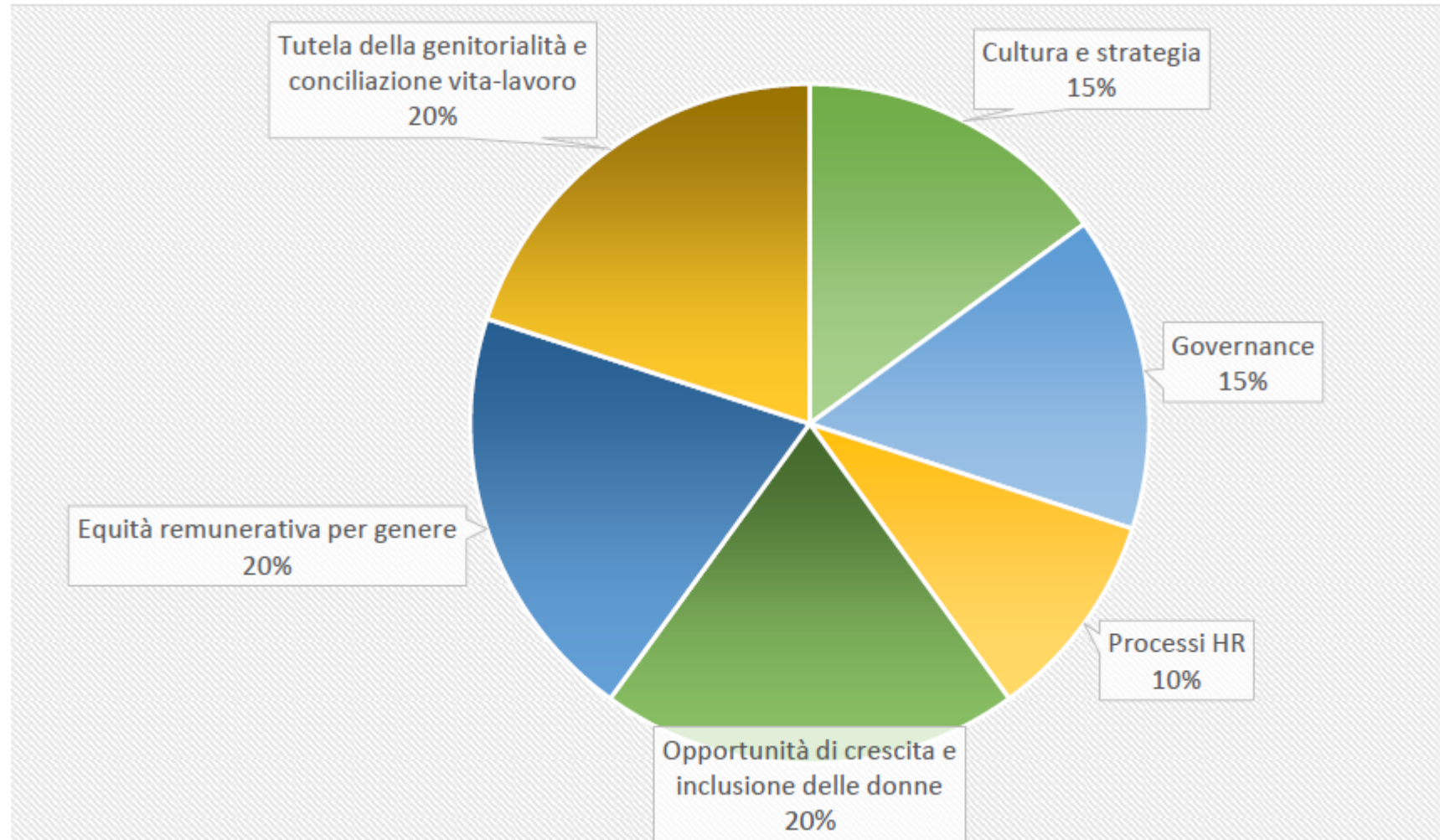
FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

Gli indicatori previsti in ogni area possono essere qualitativi o quantitativi.

Ai fini della certificazione le imprese vengono categorizzate per dimensione.

Le aziende in fascia 1 e 2 non applicano tutti gli indicatori e alcuni di essi sono presentati in versione semplificata.

Il peso delle 6 aree di valutazione



Come funziona

Il soddisfacimento di ogni indicatore permette all'impresa di acquisire un punteggio, che viene poi ponderato sulla base del «peso» dell'area di appartenenza. La somma di tutti gli indicatori così pesati genera il punteggio complessivo che definisce il collocamento dell'impresa rispetto alla certificazione.

E' previsto il raggiungimento del punteggio minimo di sintesi di 60/100 per determinare l'accesso alla certificazione.

La certificazione ha durata triennale ed ogni anno viene effettuato un monitoraggio dal quale deve emergere un miglioramento continuo del posizionamento aziendale sui temi della parità di genere

Area cultura e strategia

Indicatore	Tipologia	Punti	Obbligatori o per	Esempi di attività
Formalizzazione e 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	Qualitativo	20	Micro	Politica parità e inclusione + piano delle attività
Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto	Qualitativo	10		Cassette delle idee, intranet, momenti di confronto, gruppi di lavoro su base volontaria
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	Qualitativo	20	Piccola	Linee guida linguaggio inclusivo, Glossario
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	Qualitativo	10		Linee guida eventi, adesione a iniziative specifiche e.g. No women no panel (memorandum d'intesa)

Indicatore	Tipologia	Punti	Obbligatorio per	Esempi attività
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	Qualitativo	10	Piccola	Formazione web live o anche e-learning
Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	Qualitativo	20		Analisi della percezione /di clima dei dipendenti sulle pari opportunità.
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	Qualitativo	10		Interventi a eventi esterni sui temi della parità e dell'inclusione

Area governance

Indicatore	Tipologia	Punti	Obbligatorio per	Esempi di attività
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	Qualitativo	25	Micro	Creare un presidio/comitato/unità/ruolo per gestione e monitoraggio tematiche inclusione, parità, integrazione. Deve essere costituito almeno da AD o CEO o altro/a delegato/a della proprietà
Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	Qualitativo	25	Micro	Strumento anonimo per la segnalazione di forme di non inclusività es. Piano prevenzione e gestione delle discriminazioni e delle molestie sul lavoro
Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	Qualitativo	15		

Indicatore	Tipologia	Punti	Obbligatorio per	Esempi di attività
Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management , per i quali saranno valutati	Qualitativo	15		
Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	Qualitativo	20		

Area processi HR

Indicatore	Tipologia	Punti	Obbligatorio per	Esempi di attività
Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	Qualitativo	25	Micro	Processi di selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni, Piano sviluppo professionale, Modello organizzativo. Se ci sono vanno declinati secondo i principi di inclusività.
Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	Qualitativo	15		Inserire dati per la misurazione di questo elemento nel monitoraggio delle risorse umane nell'organizzazione
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	15		Percorsi formativi interni su soft skills - e.g. leadership, comunicazione assertiva/efficace che siano equamente distribuiti tra i generi e che prevedano meccanismi di accesso egualitari

Indicatore	Tipologia	Punti	Obbligatorio per	Esempi di attività
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	20	Piccola	Piano di sviluppo professionale. Partire dai dati per capire se nella mobilità interna ci sono delle criticità e pensare a come attenuarle.
Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	Qualitativo	15		Politica sulla parità di genere, regolamento interno
Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento a episodi di molestie o mobbing	Qualitativo	10	Micro	Piano per la prevenzione e la gestione delle discriminazioni e molestie sul lavoro, Raccolta segnalazioni di discriminazione/molestie, Inserimento di fattispecie mobbing nel DVR valutazione dei rischi, Rilevazioni di clima e valutazione stress lavoro correlato

Area opportunità di crescita e inclusione

Indicatore	Tipologia	Punti	Modalità di misurazione	Obbligatorio per	Indicatore	Tipologia	Punti	Modalità di misurazione	Obbligatorio per
Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico (sono esclusi/e consulenti)	Quantitativo	25	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	Micro, piccole	Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	Quantitativo	25	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	Solo medie e grandi
Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto al benchmark dell'industria di riferimento	Quantitativo	25	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.	Medie e grandi	Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	Quantitativo	20	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	
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)	Quantitativo	25	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	Solo piccole	Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	Quantitativo	20	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	
					Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	Quantitativo	10	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	

Area equità remunerativa

Indicatore	Tipologia	Punti	Obbligatorio per	Modalità di misurazione
Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento competenze	Quantitativo	40	Micro	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. Non si calcolano straordinari o premi.
Percentuale promozioni donne su base annua	Quantitativo	30		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
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	Quantitativi	30		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

Area tutela genitorialità e conciliazione vita - lavoro

Indicatore	Tipologia	Punti	Obbligatorio per	Esempi di attività
Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità	Qualitativo	20		Procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale
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	Qualitativo	35	Micro	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
Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzano 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	25	Micro	Formazione e informazione rivolta ai neogenitori, momenti di confronto sugli elementi delle genitorialità, formazione, politiche di assunzione donne con figli.

Indicatore	Tipologia	Punti	Obbligatorio per	Modalità di misurazione
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 Congedi di paternità	Quantitativo	10		I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%
Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge – Numero di giorni di congedi paternità fruiti rispetto al totale	Quantitativo	10		I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100% - dato complicato da rilevare.

I pilastri della UNIPdR 125:2022

Politica di parità

- Principi e indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione della diversità e all'empowerment femminile
- Riferimenti alle politiche aziendali collegate es. politica gestione del personale, linee guida comunicazione
- La politica deve essere pubblicata sul sito dell'organizzazione

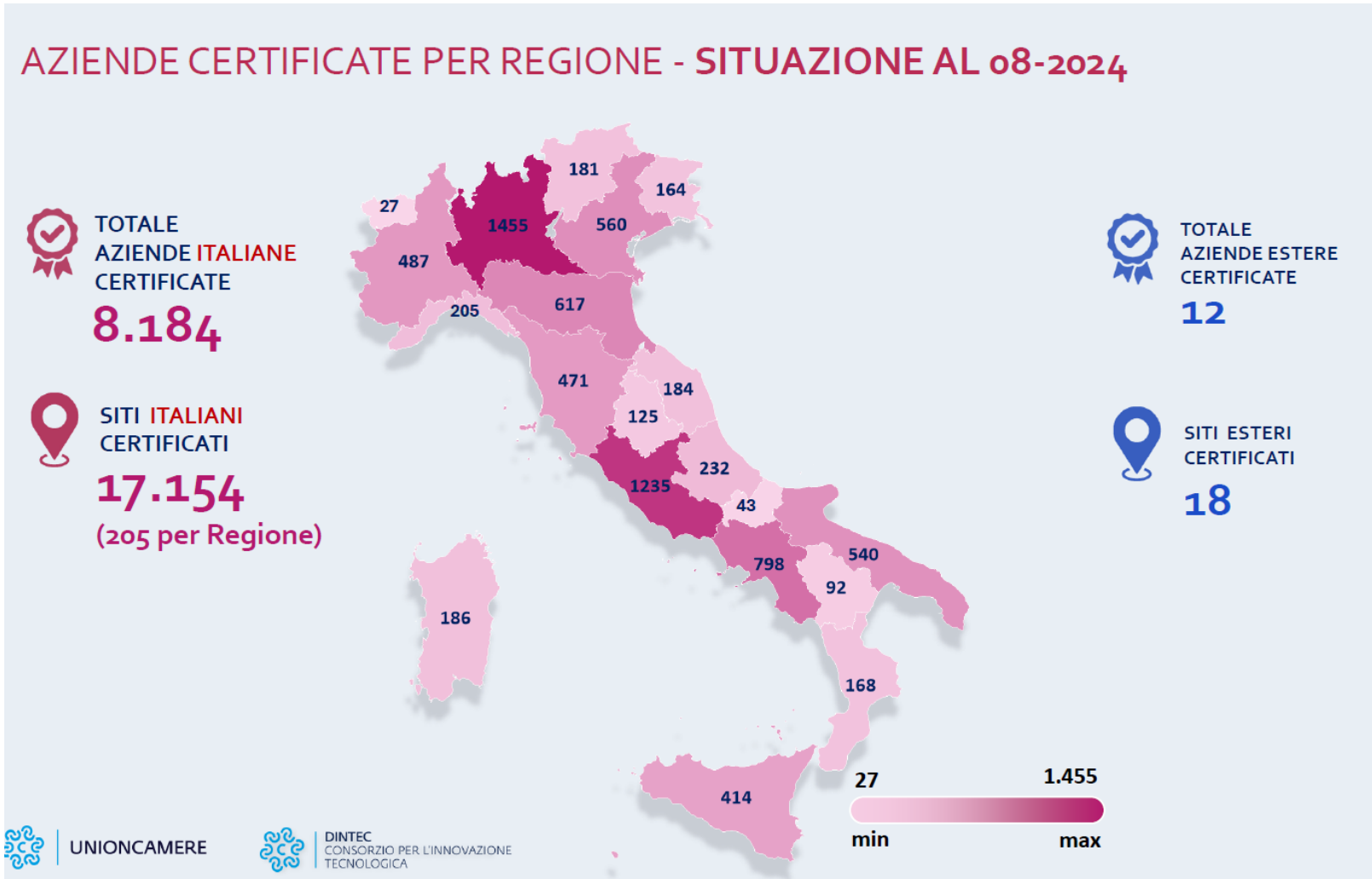
Nomina di un Comitato guida

- È composto dal/dalla CEO o AD o altro/a delegato/a della proprietà + direttore/direttrice del personale
- Garantisce l'adozione e la continua applicazione della politica

Piano strategico della politica di parità di genere

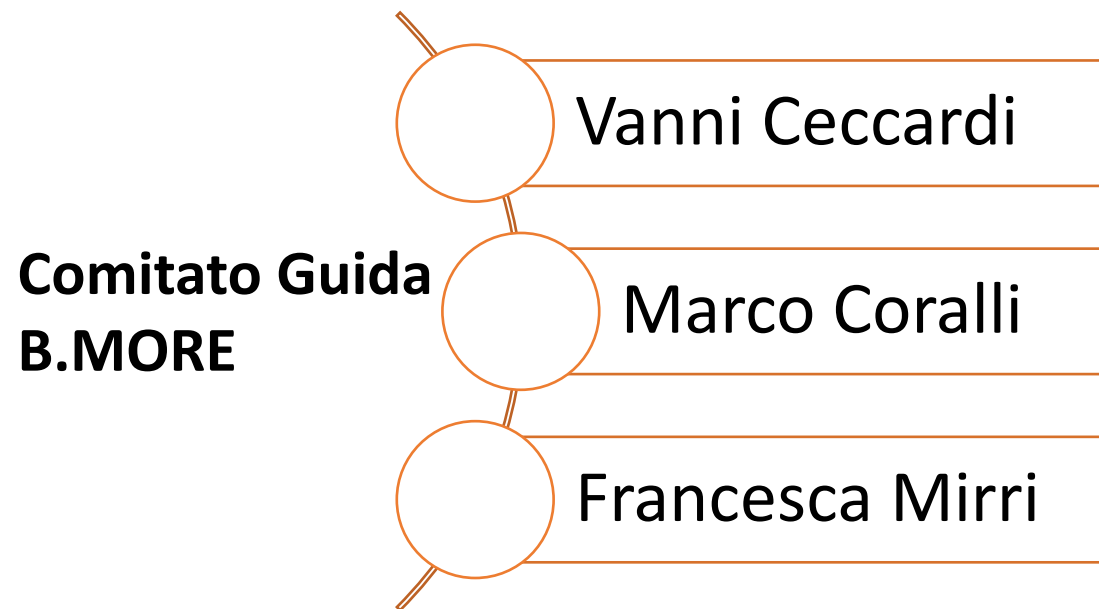
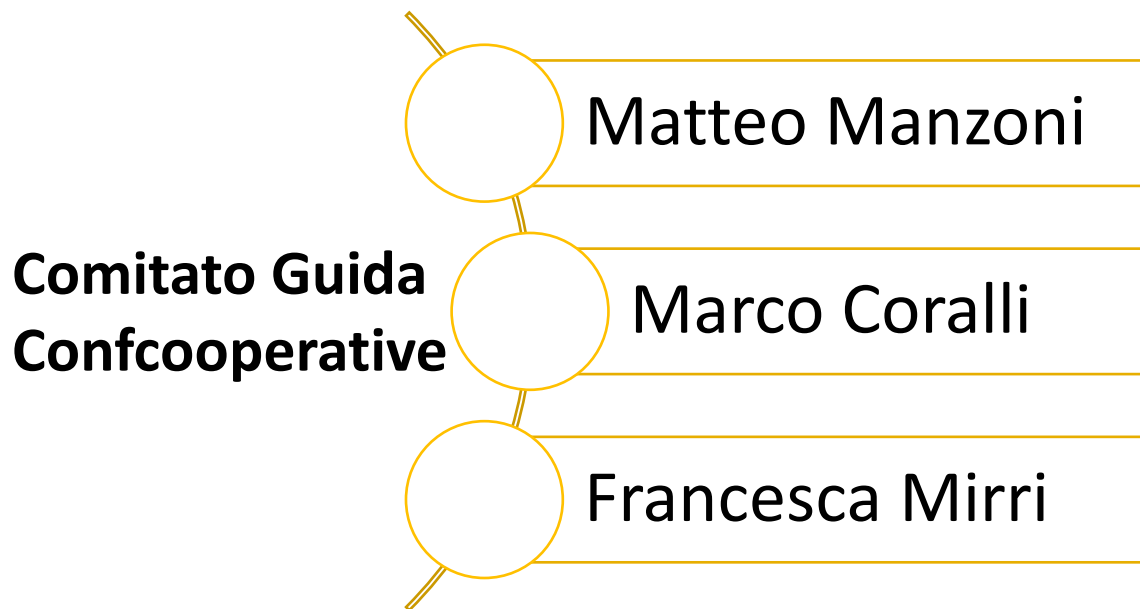
- Contiene la politica di parità, gli obiettivi dell'organizzazione in tema di parità e inclusione, le azioni intraprese per raggiungerli e le azioni di miglioramento
- Fornisce funzioni e frequenza del monitoraggio

La diffusione della prassi



Il sistema di gestione per la parità di genere di Confcooperative Terre d'Emilia e B.More

La governance del SGPG



Responsabile SGPG: Marco Coralli

La politica per la parità di genere

Obiettivi:

- Garantire pari opportunità e ridurre il divario di genere
- Promuovere work-life balance, uguaglianza retributiva e tutela della genitorialità
- Maggiore partecipazione femminile nel mercato del lavoro
- Riduzione del gender pay gap
- Pari opportunità nella crescita professionale
- Contrasto a stereotipi e violenza di genere
- Adozione del SGPG secondo lo standard UNI/PdR 125:2022

Interveniamo su:

- Politiche su selezione, carriera e retribuzione
- Misure per genitorialità e conciliazione vita-lavoro
- Prevenzione di discriminazioni e molestie
- Monitoraggio da parte del Comitato Guida con budget dedicato
- Diffusione & Monitoraggio

IMPARZIALITA' E
INCLUSIVITA'

CORRETTEZZA E
TRASPARENZA

VALORIZZAZIONE
DEL PERSONALE

TUTELA DELLA
PERSONA

MERITOCRAZIA E
UGUAGLIANZA
SOSTANZIALE

PRINCIPI FONDAMENTALI

La policy segnalazioni e gestione molestie

Obiettivi:

- prevenzione, individuazione, divieto e monitoraggio di tutti i comportamenti che configurano molestie, bullismo, o che siano sessualmente inappropriati;
- supporto alle persone che segnalano tali comportamenti, apprestando una protezione da qualsiasi atto di natura discriminatoria o ritorsiva

Strumenti di segnalazione:

	Mail Comitato guida	Form per segnalazione anonima
Confcooperative Terre d'Emilia	comitatoguida@confcooperative.it	https://forms.office.com/e/4LPKfV65Ea
B.MORE Servizi per le imprese soc. coop.va	comitatoguida@bmoreservizi.it	https://forms.office.com/e/hCSEuZ2YPb

Contenuti della Segnalazione: Le segnalazioni devono contenere gli elementi necessari affinché il Comitato Guida possa condurre le opportune verifiche e accertamenti in merito alla fondatezza dei fatti segnalati.

La gestione della segnalazione



La policy segnalazioni e gestione molestie

RISERVATEZZA

PROTEZIONE

DIVIETO DI
RITORSIONE

AZIONI
DISCIPLINARI

FINE

Grazie per l'attenzione

