

PRO-GENERE: AZIONI DI FORMAZIONE PROPEDEUTICA ALLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Rif. PA 2024-22316/RER – Operazione approvata con DGR n. 1749 del 26/08/2024

Il progetto formativo intende supportare le imprese del territorio emiliano-romagnolo a sviluppare una forte cultura organizzativa sul tema della parità di genere che le porti ad avviare il processo di certificazione ai sensi della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Lavorare per la parità di genere, rafforzata dalla certificazione, vuol dire innescare un netto miglioramento all'interno dell'azienda e contribuire a quello dei territori nel loro complesso

La certificazione comporta anche altri vantaggi essendo accompagnata da una "Premialità di parità":

- ✓ sgravi contributivi riservati alle imprese che siano in possesso della certificazione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, nel limite dell'1% dei contributi complessivamente dovuti e di € 50.000 annui per ciascuna azienda;
- ✓ punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti;
- ✓ riduzione del 20% della garanzia fideiussoria per la partecipazione a gare pubbliche;
- ✓ acquisizione di un miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture.

La proposta formativa lavora sullo sviluppo e implementazione di conoscenze sulla parità di genere che aiutino le imprese a comprendere da dove nasce il sistema di certificazione e perché è così importante darvi seguito con l'adozione di politiche e misure concrete per assicurare l'efficacia delle politiche di genere.

DESTINATARI

Dipendenti di imprese che hanno sede legale o unità locale nel territorio della Regione Emilia-Romagna che intendano conseguire la certificazione della parità di genere.

Considerando la natura formativa e informative dei percorsi e l'opportunità di costruire un percorso individualizzato i partecipanti possono essere di diverso tipo e incaricati di una pluralità di ruoli. Tra questi abbiamo figure chiave (titolari, presidenti, membri del CDA, alter figure centrali dell'organizzazione) che hanno responsabilità di governance, Coordinamento quali responsabili del personale/formazione/Selezione, della qualità, auditor interni, HSE Manager, dell'ufficio legale, dell'amministrazione e controllo di gestione, Diversity Manager, RSL, RSA E RSU, ASPP, RSPP, giovani talenti che potranno ricoprire ruoli di responsabilità o coordinamento

Il regime di aiuto applicabile alle Operazioni candidate a valere sul presente Avviso è unicamente il regime di aiuti de minimis.

PERCORSI FORMATIVI

I corsi saranno svolti a distanza (mediante piattaforme online) o in presenza presso le sedi dei soggetti attuatori

AMBITI TEMATICI		CONTENUTI	DURATA
Aspetti culturali e normativi relativi al tema della parità di genere, con riferimento al contesto nazionale ed europeo	1	LEADERSHIP FEMMINILE: UN VOLANO PER LE AZIENDE	20 ore
	2	LEADERSHIP INCLUSIVA: PROMUOVERE LA DIVERSITA' IN AZIENDA	20 ore
	3	PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLA VIOLENZA DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO	16 ore
	4	ENPOWERMENT PERSONALE: GLI STRUMENTI PER LO SVILUPPO E LA VALORIZZAZIONE	20 ore
	5	CULTURA DI BENESSERE: COSTRUIRE AMBIENTI DI LAVORO INCLUSIVI	24 ore
Struttura e contenuti del sistema UNI/PdR 125:2022 ed il processo di certificazione della parità di genere	6	LA MATURITA' DI GENERE SECONDO LA NORMA UNI/PdR 125:2022: EVOLUZIONE STORICA E SOCIALE DELLA NORMATIVA E DEL CONCETTO DI GENERE FINO ALLA PRASSI ATTUALE	20 ore
	7	IL PROCESSO DI CERTIFICAZIONE: MODALITA', TEMPI, RISORSE	16 ore
Indicatori di performance (Key Performance Indicators KPI) descritti nella Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022	8	GLI INDICATORI DI PERFORMANCE: KPI 1 CULTURA E STRATEGIA PER LA CERTIFICAZIONE DI GENERE E KPI 2 GOVERNANCE	16 ore
	9	GLI INDICATORI DI PERFORMANCE: KPI 3 PROCESSI HR	20 ore
	10	GLI INDICATORI DI PERFORMANCE: KPI4 OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA, KPI5 EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE, KPI6 TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	16 ore

CONTENUTI PROPOSTE FORMATIVE

1. LEADERSHIP FEMMINILE: UN VOLANO PER LE AZIENDE

Il percorso ha una durata di 20 ore e si articola in due principali blocchi di contenuti.

Il primo fa riferimento ai Fondamenti della Leadership Femminile e prevede:

- Evoluzione storica del concetto di leadership femminile: come si è sviluppato il concetto in Europa e come la normativa ha cercato di concretizzarlo
- Stili di Leadership Identificare e sviluppare stili di leadership che promuovano la diversità e l'inclusività e contrastino pregiudizi e discriminazioni
- Esempi di Donne Leader: Analisi di casi studio di donne che hanno avuto successo in vari settori, per trarre ispirazione e modelli di riferimento

Questi contenuti sono necessari per contestualizzare e dare evidenza di come si è arrivati all'attenzione e alla necessità di cambiamento che si registra in questa epoca.

Il secondo blocco si concentra sugli strumenti che possono essere adottati in azienda per agire una vera leadership femminile e sulle tecniche che possono essere incentivate per migliorare la leadership, per tutti trasversalmente in azienda. In questo modo potranno essere messi a confronto modi differenti di agire e trovare forme di integrazione e di integrazione reciproche.

- Strategie di Valorizzazione: Tecniche e strumenti per promuovere la presenza femminile nei ruoli di leadership e nei processi decisionali

- Self-Awareness (Autoconsapevolezza): Utilizzare strumenti per comprendere meglio le proprie competenze e aree di miglioramento
- Emotional Intelligence (Intelligenza Emotiva): Sviluppare la capacità di riconoscere, comprendere e gestire le proprie emozioni e quelle degli altri, fondamentale per una leadership efficace
- Active Listening (Ascolto Attivo): Tecniche per migliorare l'ascolto attivo e capire profondamente i bisogni e le preoccupazioni del team
- Visione Strategica: Allenare la capacità di sviluppare e comunicare una visione strategica chiara, coinvolgendo il team nella realizzazione degli obiettivi
- Decision Making: Tecniche di problem-solving e decision making per affrontare sfide complesse e prendere decisioni informate e ponderate
- Empowerment Personale: Tecniche per incrementare l'autoconsapevolezza e l'autostima, fondamentali per una leadership efficace
- Resilienza e Gestione dello Stress: Strumenti per sviluppare la resilienza e gestire lo stress in ambienti lavorativi sfidanti

Destinatari: lavoratrici delle imprese coinvolte

2. LEADERSHIP INCLUSIVA: PROMUOVERE LA DIVERSITÀ IN AZIENDA

Il percorso ha la durata di 20 ore e si articola in 4 blocchi di contenuti.

Il primo blocco "Introduzione alla Leadership Inclusiva" pone le basi concettuali per comprendere il significato, definire le principali caratteristiche e analizzare perché è così importante agire come un leader inclusivo. I contenuti sono:

- Definizione di leadership inclusiva
- Caratteristiche di un leader inclusivo
- Importanza della diversità e dell'inclusione in azienda
- Benefici della diversità e dell'inclusione per l'azienda

Il secondo blocco "Management della Diversità" definisce le caratteristiche e abilità che deve allenare e agire un Diversity manager. I contenuti sono:

- Ostacoli all'inclusione: stereotipi, pregiudizi e discriminazione
- Differenza tra equità e uguaglianza
- Strumenti dell'Inclusione: Ascolto attivo e comunicazione efficace
- Sviluppo del pensiero laterale
- L'importanza della comunicazione e tecniche di comunicazione non violenta
- Comunicazione empatica

Il terzo blocco "Valorizzare il potenziale del team" tiene conto della dimensione di guida che un leader deve esercitare nei confronti del team di lavoro e, più in generale, dell'intera azienda. Non sempre, nelle aziende che saranno coinvolte, ci sono veri e propri team; ciò che deve essere trasmesso è l'importanza dell'esempio quotidiano e costante. I contenuti sono:

- Ispirare e guidare
- L'importanza del feedback nella crescita dei collaboratori
- Tenere il focus sugli obiettivi

Il quarto blocco "Creazione di un Ambiente di Lavoro Positivo" illustra e stimola il confronto e la discussione perché aperto alla differenza e capace di trasformarla in elemento di forza. I contenuti sono:

- Strategie per migliorare il clima aziendale
- Importanza della comunicazione aperta e del supporto tra colleghi
- Attività e iniziative per promuovere il benessere

Destinatari: Figure chiave all'interno delle aziende che coordinano risorse

PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLA VIOLENZA DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO

Il percorso ha la durata di 16 ore ed articolato in 3 blocchi di contenuti.

Il primo blocco è costituito dai due macrotemi di seguito descritti:

- Definizioni e Concetti Chiave
- Definizione di discriminazione e violenza di genere
- Tipi di discriminazione (diretta, indiretta, sistemica)
- Forme di violenza di genere (molestie, abuso, violenza fisica e psicologica)
- Contesto Normativo
- Normative nazionali e internazionali
- Obblighi legali delle aziende

In questa prima parte di formazione l'attenzione si concentra su una definizione di violenza e discriminazione, sul rilievo normativo che li caratterizza. In questo modo si attiva una conoscenza condivisa di queste manifestazioni di chiusura e sopraffazione che serve per capirne la dimensione e la rilevanza che stanno assumendo unitamente all'impegno per contrastarli.

Il secondo blocco è costituito da tre macrotemi:

- Identificazione delle Situazioni di Discriminazione
- Segnali e indicatori di discriminazione sul posto di lavoro
- Analisi di casi reali
- Discussione aperta: esperienze personali e professionali
- Dinamiche della Violenza di Genere
- Comprendere le dinamiche della violenza di genere
- Effetti della violenza sulla vittima e sull'ambiente di lavoro
- Role-playing per riconoscere situazioni di violenza
- Impatti delle Discriminazioni e della Violenza di Genere
- Conseguenze per le vittime e per l'azienda
- Analisi dei costi diretti e indiretti (assenteismo, turnover, bassa produttività)
- Strategie per mitigare gli impatti negativi

Questa parte intende attivare la capacità di riconoscere le situazioni in cui la discriminazione si manifesta e intercettare gli elementi che possano denotare la presenza di violenza di genere. L'obiettivo è attivare l'attenzione su elementi magari trascurati e sottovalutati, taciuti dalle vittime per timore o vergogna e la capacità di farli emergere. Discriminazione e violenza di genere hanno un impatto forte sull'azienda, soprattutto quando non sono affrontati ma sopportati o volutamente ignorati. La formazione aiuta a capire i costi diretti e indiretti di questi episodi e a trovare forme adeguate di contrasto.

Il terzo e ultimo blocco prevede due macrotemi:

- Strumenti e Strategie di Prevenzione
- Sviluppo di politiche aziendali contro la discriminazione e la violenza
- Procedure di segnalazione e gestione dei casi
- Creazione di un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo
- Importanza della formazione continua
- Programmi di sensibilizzazione e workshop
- Supporto alle Vittime
- Strumenti e risorse di supporto per le vittime
- Creazione di un network di supporto interno ed esterno

L'obiettivo qui è posto sullo strumento della prevenzione, necessario per invertire rotta e agevolare il passaggio verso un contesto sensibilizzato e attento a prevenire o, nel peggiore dei casi, ad intervenire adeguatamente a supporto di chi è oggetto di discriminazione o violenza con atteggiamento costruttivo

Destinatari: Tutti i dipendenti con particolare attenzione per RSL, RSA e RSU, ASPP, RSPP e addetti ufficio legale

4. EMPOWERMENT FEMMINILE: GLI STRUMENTI PER LO SVILUPPO E LA VALORIZZAZIONE PERSONALE

Il percorso ha la durata di 20 ore; si articola in un blocco unico di contenuti che sono:

- Cos'è l'empowerment: una definizione e i motivi della sua importanza
- Autoconsapevolezza e Autostima: Tecniche per riconoscere e valorizzare le proprie qualità e competenze
- Le barriere alla crescita: stereotipi, cultura, senso di debolezza. Come riconoscere i blocchi emotivi alla realizzazione professionale
- Problem Solving e Decision Making: sviluppare capacità di problem solving e decision making
- Work-Life Balance: Strategie per gestire lo stress e promuovere il benessere personale e professionale
- Collaborazione e Team Building: Creare e mantenere relazioni professionali costruttive, strumenti per promuovere la collaborazione e la coesione all'interno dei gruppi di lavoro
- Esercizi e pratiche di riflessione personale per incrementare la consapevolezza di sé

I contenuti sono strutturati affinché le persone possano prima di tutto comprendere cosa è l'empowerment di cui si parla tanto; la formazione si focalizza prima di tutto sulla necessità di avvicinare il concetto alle persone facendo percepire l'importanza che può avere, nella crescita personale e professionale, adottare comportamenti coerenti.

Questo è il primo ostacolo importante da superare per consentire un approccio uguale da parte di tutti i partecipanti.

Successivamente la formazione si concentra gli elementi che devono essere agiti, sui quali vi è la necessità di lavorare per poter attivare, tramite l'empowerment, un processo di cambiamento personale e anche nel contesto organizzativo in cui si opera. Attraverso una riflessione su cosa vuol dire introdurre l'empowerment in azienda, si può comprendere come cambiare il proprio atteggiamento a beneficio del miglioramento complessivo.

In modo costante e continuo, il percorso propone una serie di esercizi sulla consapevolezza di sé. Si tratta ovviamente di un approccio iniziale; l'empowerment è un processo di crescita costante e sul quale bisogna lavorare continuamente. I contenuti, per come sono pensati, sono finalizzati proprio all'attivazione di una volontà e alla restituzione di primi strumenti di lavoro immediatamente applicabili in azienda e nella relazione con gli altri

Destinatari: Lavoratrici delle imprese coinvolte, indipendentemente dal ruolo ricoperto, che desiderano potenziare la propria presenza e partecipazione nel contesto lavorativo

5. CULTURA DI BENESSERE: COSTRUIRE AMBIENTI DI LAVORO INCLUSIVI

Il percorso ha la durata complessiva di 24 ore. I contenuti sono organizzati in due blocchi.

Il primo prende a riferimento due macro-temi che sono:

- Il Benessere e l'Inclusione
- Cos'è il benessere sul posto di lavoro
- Cosa significa inclusione aziendale
- Benefici di un ambiente di lavoro sano e inclusivo
- Principi Fondamentali del Benessere e dell'Inclusione
- Elementi chiave del benessere (fisico, mentale, emotivo)
- Principi dell'inclusione e della diversità
- Case study di aziende con successo in benessere e inclusione
- Prima di tutto l'attenzione è rivolta a dare una definizione di benessere nel luogo di lavoro, concetto che è sempre più al centro di nuovi approcci al lavoro espressi dai lavoratori e lavoratrici, in particolari quelli giovani ma non solo. Benessere può diventare anche rinunciare al proprio posto di lavoro perché non sufficientemente attento alle proprie esigenze.

La formazione intende far riflettere su differenti visioni che possono esserci incrociando il ragionamento con il concetto di inclusione e accoglienza della diversità, un elemento che sempre di più orienta le scelte personali. Le aziende devono comprendere l'importanza di evolvere verso un concetto di benessere più ampio e articolato rispetto al passato – anche solo rispetto al periodo prepandemico – e da qui ripartire per costruire ambienti migliori e più attrattivi.

La mancanza di benessere in azienda può generare costi importanti. Per questo la seconda parte della formazione è dedicata alle strategie per stare meglio in azienda a livello fisico, mentale e per raggiungere un buon equilibrio vita-lavoro.

Il blocco è composto da 3 macro-temi:

- Strategie e Tecniche per il Benessere Aziendale
- Tecniche di Rilassamento e Gestione dello Stress
- Esercizi di respirazione e rilassamento
- Tecniche di mindfulness e meditazione
- Applicazione pratica in situazioni lavorative
- Promuovere uno Stile di Vita Sano
- Importanza dell'alimentazione equilibrata e dell'esercizio fisico
- Suggerimenti per integrare abitudini sane nella routine lavorativa
- Programmi aziendali di benessere (es. pause attive, attività fisiche)
- Bilanciamento Vita-Lavoro
- Strategie per un migliore equilibrio tra vita lavorativa e personale
- Politiche aziendali di flessibilità lavorativa
- Esercizi pratici per gestire il tempo e le priorità

Questa parte prevede molte applicazioni pratiche per far percepire il concetto di benessere come un elemento vitale, dinamico e verificare su sé stessi la qualità del miglioramento. Una parte della formazione è dedicata al bilanciamento vita-lavoro, un criterio di scelta sempre più dirimente.

Destinatari: Tutti i dipendenti delle aziende

6. LA MATURITÀ DI GENERE SECONDO LA NORMA UNI/PdR 125:2022

Il percorso ha la durata di 20 ore e i contenuti sono articolati in due blocchi.

La prima parte di contenuti è relativa a “UNI EN ISO 19011 – Terminologia e Principi di audit” e prevede:

- Gestione di un audit secondo ISO 19011
- Le metodologie di conduzione degli Audit Interni

Questa parte fornisce le conoscenze minime ma necessarie per la gestione di un audit. Questo percorso avvicina i partecipanti al processo di certificazione che richiede la conoscenza della struttura di una norma o prassi di riferimento e di come si conducono audit interni per la preparazione alla certificazione e il successivo mantenimento.

Il secondo blocco prende in considerazione le caratteristiche della “UNI/PdR 125:2022” con i seguenti contenuti:

- Parità di Genere nel contesto italiano
- Da dove nasce il concetto di parità di genere e come si è evoluto a livello sociale, storico e normativo
- La centralità del concetto di parità di genere nell'attuale contesto sociale
- La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022: Il Sistema di Gestione della Parità di Genere
- Politiche e Piano Strategico
- I KPI della Parità di Genere
- Cultura e strategia
- Governance Processi HR
- Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
- La valutazione di conformità di terza parte (certificazione) per le organizzazioni che hanno implementato un sistema di gestione per garantire la parità di genere

Prima di approfondire le specifiche della prassi di riferimento, il percorso approfondisce alcuni elementi di inquadramento storico, sociale e normativo del concetto di parità di genere. Si ritiene fondamentale contestualizzare con adeguatezza la parità di genere per far capire da dove deriva l'urgenza e l'attenzione che attualmente si registra su questa tematica.

Successivamente la formazione analizza la struttura della prassi di riferimento e il concetto di piano strategico; approfondisce poi gli indicatori di performance il cui raggiungimento è previsto dalla prassi e che impattano sulle decisioni strategiche che l'organizzazione deve intraprendere.

Destinatari: Formazione per auditor aziendali. Il percorso è consigliato alle figure chiave aziendali: referenti del personale, responsabili della qualità, HSE manager, responsabili Uff. legale

7. IL PROCESSO DI CERTIFICAZIONE: MODALITA', TEMPI, RISORSE

Il percorso ha la durata di 16 ore e prevede contenuti distinti in due blocchi.

Il primo fa riferimento alla seguente macro-area:

- Perché Certificarsi: La scelta della Certificazione
- Vantaggi Economici: Premialità nelle gare pubbliche e private. Sgravi contributivi e garanzie
- Fideiussorie
- Vantaggi Competitivi: Sostenibilità e Value Chain
- Vantaggi Reputazionali: Employer Branding attrattività e retention dei talenti
- Giustizia sociale: l'impatto sul territorio della Gender Equity
- Benessere Aziendale

In questa prima parte si aiutano i partecipanti a riflettere sulle motivazioni alla base della certificazione e sui vantaggi che possono derivarne, con focus su quelli tangibili ma anche su quelli intangibili, entrambe importanti e rilevanti nella scelta.

Il secondo blocco è costituito dalle seguenti macro-aree:

- Le fasi della Certificazione
- Mappatura di Genere: analisi della situazione lavorativa maschile e femminile
- Assesment di Genere
- Audit interni
- Mantenimento della certificazione
- La Governance della Certificazione
- Sistema integrato: un impegno nel tempo
- Monitoraggio Piano esecutivo
- Comunicazione e Ingaggio dei dipendenti

È una parte più operativa in cui i partecipanti potranno analizzare casi concreti e rapportarli al proprio contesto organizzativo.

Destinatari: Formazione per auditor aziendali. Il percorso è consigliato alle figure chiave aziendali: referenti del personale, responsabili della qualità, HSE manager, responsabili Uff. legale, consiglieri di amministrazione.

8. KPI CULTURA E STRATEGIA PER LA CERTIFICAZIONE DI GENERE GLI INDICATORI DI PERFORMANCE: KPI 1 CULTURA E STRATEGIA PER LA CERTIFICAZIONE DI GENERE E KPI 2 GOVERNANCE

Il percorso dura 16 ed è articolato nei seguenti contenuti:

- UNI/PdR 125:2022
- Comprendere gli obiettivi e i requisiti della UNI/PdR 125:2022 e dell'indicatore Cultura e strategia
- Benefici della certificazione per le organizzazioni e impatto sul benessere, sulla vision e reputazione aziendale

Questo blocco fornisce un inquadramento generale sulla prassi di riferimento.
Il seguente blocco si articola in varie macroaree:

- Cultura della Parità di Genere
- Concetti chiave di cultura inclusiva e paritaria
- Stereotipo e Pregiudizio, Discriminazione
- Linguaggio Inclusivo
- Strategie per l'Implementazione della Certificazione di Genere
- Pianificazione e Preparazione per preparare l'organizzazione alla certificazione
- Ruoli e Responsabilità: ruoli chiave e responsabilità per l'implementazione della certificazione
- Strategie per Promuovere una Cultura Inclusiva: Azioni concrete per un ambiente di lavoro che valorizzi la diversità

I contenuti indicati fanno riferimento al KPI 1 e sviluppano concetti e approcci pratici per favorire l'adesione ad un modello organizzativo che metta l'inclusività tra le sue priorità e adegui l'organizzazione in termini strategici e di ruoli e responsabilità alla sua implementazione che è anche un cambio culturale.

Questo ulteriore blocco si compone di due macroaree:

- Governance Inclusiva
- Principi di Governance Inclusiva e paritaria
- Strutture di Governance: Modelli e strutture organizzative che promuovono l'inclusività e la trasparenza
- Step per la governance di parità
- Adozione di modelli di governance dell'organizzazione che valorizzino la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo
- Azioni di controllo dell'organizzazione
- Processi di identificazione e di correzione rimedio a qualsiasi evento di non inclusione
- Il Budget della parità
- Obiettivi di parità e valutazione delle performance
- Azioni di monitoraggio e correzione

I contenuti indicati si riferiscono al KPI 2 e si concentrano sulla declinazione del concetto di governance rivisto e corretto alla luce della parità di genere.

Questo ultimo blocco si riferisca a due macroaree:

- Comunicazione e Coinvolgimento
- Strategie di Comunicazione Interna per comunicare in modo efficace i progressi verso la parità di genere
- Metodi per coinvolgere attivamente tutti i livelli dell'organizzazione nel processo di certificazione
- Individuazione di strumenti e metodi di espressione, anche in modalità anonima, delle opinioni dei dipendenti e dei suggerimenti
- 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
- Gestione e strumenti del cambiamento
- Formazione, sensibilizzazione e individuazione di momenti di diffusione delle strategie e dei risultati

Questi contenuti sono comuni ad entrambe i KPI perché richiamano ad esigenze di tipo trasversale necessarie per abilitare il cambiamento.

Destinatari: Addetti e responsabili delle risorse umane, responsabili della diversità e dell'inclusione, membri di comitati per le pari opportunità e la diversità, chiunque in azienda sia interessato a promuovere la parità di genere nelle organizzazioni, addetti qualità, RLS, addetti prevenzione e protezione rischi, responsabili sostenibilità

9. GLI INDICATORI DI PERFORMANCE: KPI 3 PROCESSI DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE (HR)

I contenuti del percorso si articolano in vari blocchi per una durata complessiva di 20 ore e sono di seguiti descritti:

- Definizione di Processi di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
- Processi Inclusivi di Selezione: Tecniche e strumenti per garantire processi di selezione neutrali e Inclusivi

- Condizioni Generali di Contratto e Onboarding Neutrali: Politiche e pratiche per assicurare condizioni di contratto e procedure di onboarding che promuovano l'inclusione e la parità di genere
- Valutazioni delle Prestazioni: Metodi per realizzare valutazioni delle prestazioni che siano obiettive e prive di bias di genere
- Analisi del Turnover in Base al Genere
- Monitoraggio del Turnover: Strumenti per analizzare i tassi di turnover e identificarne le cause in base al genere
- Interventi di Retention: Sviluppo di strategie per ridurre il turnover e migliorare la retention delle risorse femminili e di altri gruppi sotto-rappresentati
- Politiche di Formazione e Valorizzazione Inclusiva
- Partecipazione Equa alla Formazione: Tecniche per garantire l'accesso paritario a percorsi di formazione e valorizzazione
- Corsi di Leadership Inclusivi: Sviluppo di programmi di formazione sulla leadership che includano entrambi i sessi e promuovano la parità di genere
- Politiche di Mobilità Interna e Successione
- Mobilità Interna Inclusiva: Implementazione di politiche di mobilità interna che rispettino i principi di inclusione e parità di genere
- Piani di Successione Inclusivi: Creazione di piani di successione che garantiscano opportunità equitative per entrambi i sessi in posizioni manageriali
- Protezione del Posto di Lavoro e Parità Retributiva Post-Maternità
- Meccanismi di Protezione Post-Maternità: Politiche per garantire il mantenimento del posto di lavoro e della retribuzione dopo la maternità
- Equità Retributiva: Strumenti per monitorare e garantire l'equità retributiva tra i sessi.
- Tutela dell'Ambiente di Lavoro
- Referenti Aziendali e Prassi di Tutela: Identificazione di referenti e sviluppo di prassi aziendali per la tutela dell'ambiente di lavoro
- Prevenzione di Molestie e Mobbing: Implementazione di politiche e procedure per prevenire e gestire episodi di molestie o mobbing

I vari blocchi prendono a riferimento tutti gli elementi che incidono sui processi di gestione del personale, elementi che devono essere considerati e adeguatamente valutati perché veicolano una parte importante dei cambiamenti necessari per un contesto organizzativo più equo, più sostenibile, in grado di valorizzare tutte le persone nel rispetto di differenze e disparità di genere.

10. GLI INDICATORI DI PERFORMANCE: KPI 4 OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA, KPI 5 EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE, KPI 6 TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Il percorso ha la durata di 16 ore e si articola nei seguenti blocchi di contenuti:

- ✓ Analisi del Contesto Attuale
 - Statistiche sulla presenza delle donne nei vari livelli aziendali
 - Disparità retributive di genere: dati e tendenze globali e locali
 - Case study su aziende con successo nella promozione dell'equità di genere
- ✓ Analisi e significato dei parametri quantitativi dei KPI opportunità di crescita e Equità remunerativa per Genere
 - Metodologie per l'analisi delle disparità retributive
 - Identificazione dei fattori che contribuiscono alle disparità salariali
 - Politiche e pratiche per garantire l'equità retributiva
 - Job Evaluation e valutazione oggettiva dei ruoli all'interno dell'azienda per determinare il loro valore
 - Relativo
 - Comunicazione trasparente delle politiche retributive
- ✓ Introduzione e Contesto Normativo
 - Normative nazionali e internazionali sulla tutela della genitorialità
 - Obblighi legali delle aziende
 - Statistiche sulla genitorialità e sulla conciliazione vita-lavoro

- Sfide e opportunità per i genitori nel mondo del lavoro
- Discussione aperta: esperienze personali e professionali
- ✓ Politiche e Pratiche di Tutela della Genitorialità
- Politiche Aziendali per la Genitorialità: congedo parentale e flessibilità lavorativa
- Supporto alla maternità e alla paternità in azienda
- Best practices aziendali
- ✓ Creazione di un Ambiente di Lavoro Inclusivo
- Strategie per creare un ambiente di lavoro che supporti i genitori
- Coinvolgimento del management e dei dipendenti
- Programmi di supporto (ad es., gruppi di supporto, counseling)
- Risorse aziendali per i genitori (ad es., asili nido aziendali, servizi di assistenza)
- ✓ Conciliazione Vita-Lavoro
- Tecniche di gestione del tempo e delle priorità
- Utilizzo di tecnologie per il lavoro flessibile e remoto
- Politiche di orari flessibili, smart working e telelavoro
- Vantaggi e sfide della flessibilità lavorativa
- Implementazione di programmi di flessibilità in azienda
- ✓ Equilibrio tra Vita Professionale e Personale
- Strategie per mantenere un equilibrio sano
- Supporto al benessere psicofisico dei dipendenti

I vari blocchi prendono a riferimento tutti gli elementi che devono essere valutati in risposta alle richieste di maggiore benessere organizzativo che provengono dal personale. La formazione consente una attenta valutazione di tutti gli indicatori rilevanti, li analizza, mette a disposizione casi concreti e aiuta le aziende ad avviare i cambiamenti necessari in azienda.