



PROGETTO PARITÀ DI GENERE

STEP DI PROGETTO

IL PERCORSO DI CERTIFICAZIONE UNI/PDR 125:2022

INDIVIDUAZIONE DEI
CLUSTER E DEI KPI DI
RIFERIMENTO

01



COMITATO GUIDA E
POLITICA PER LA
PARITÀ DI GENERE

03



SISTEMA
DI GESTIONE

05



02

ASSESSMENT DEI KPI,
GAP ANALYSIS ED
EVENTUALE
REMEDIATION PLAN



04

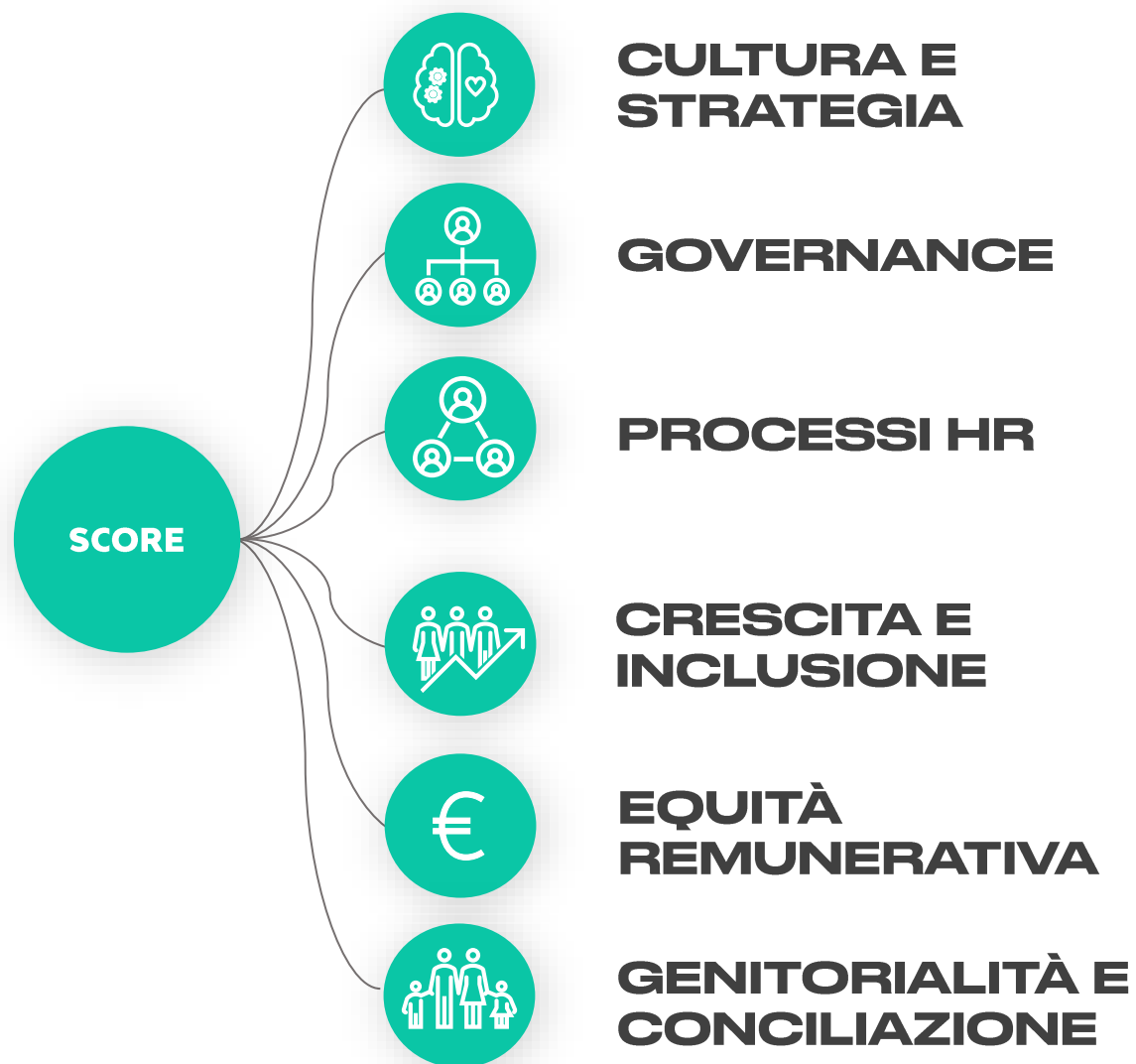
PIANO STRATEGICO

01 CLUSTER DI RIFERIMENTO

PESO

KPI

Quantitativi Qualitativi



0

7

1

4

0

6

5

0

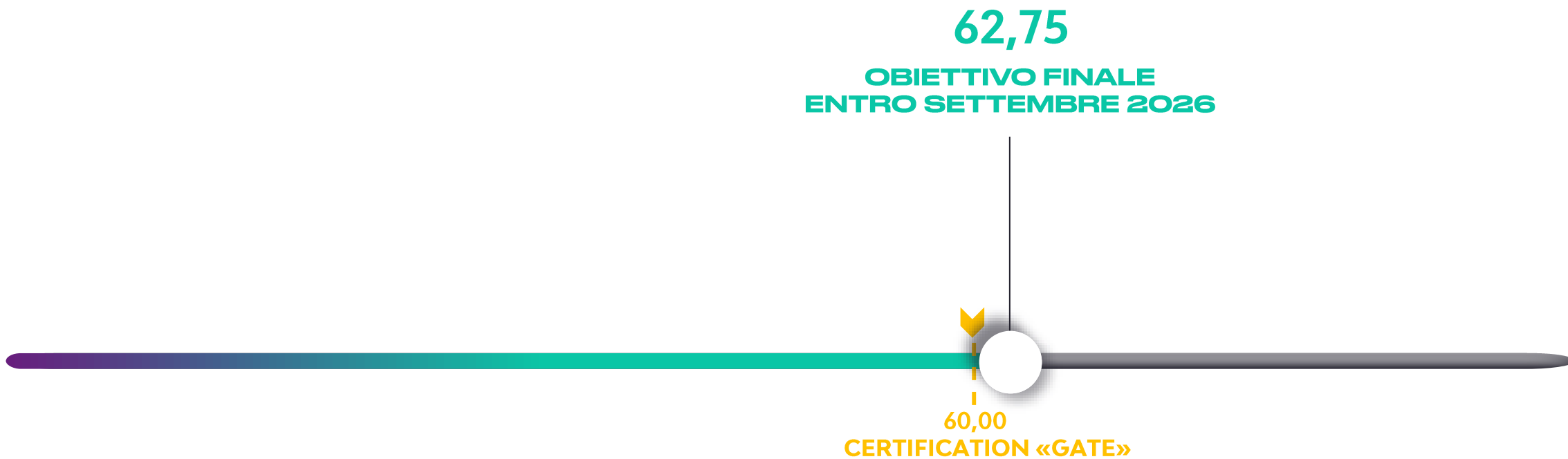
3

0

2

3

02 PUNTEGGIO KPI



03 COMITATO GUIDA E POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La direzione deve nominare un **Comitato Guida** per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere. Il comitato guida deve essere composto almeno da:

- Amministratore/trice delegato/a, o da una persona delegata dalla proprietà;
- Direttore/trice del personale, o altra figura equivalente.
- Eventuali altre figure

È preferibile che la composizione del Comitato Guida sia bilanciata per genere.

Il Comitato Guida deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione e inserito in organigramma.

Il Comitato Guida deve redigere e verificare l'attuazione (con frequenza almeno annuale) del piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione, valutando.

La **politica di parità di genere** aziendale, deve essere:

- definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La politica di parità deve essere resa disponibile sul sito dell'organizzazione.

COMITATO GUIDA

Composizione Comitato Guida in Casalgrande Padana:

- Marco Cassinadri, Responsabile Risorse Umane – Coordinatore del Comitato Guida
- Stefano Rivi, Direttore Amministrativo
- Giulia Campioli, Impiegata Amministrativa
- Valentina Campioli, Operaia Assistenza Tecnica
- Jacopo Mammi, RSPP

RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE

Responsabile del sistema di gestione per la parità di genere:

- Marco Cassinadri

04 PIANO STRATEGICO

Il comitato guida deve redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obbiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Il piano strategico per l'attuazione deve essere composto dalle seguenti fasi, tipiche dei processi di pianificazione:

- identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
- identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
- definizione degli obiettivi;
- definizione delle azioni decise per colmare i gap;
- definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

Il piano strategico deve essere condiviso dalla direzione e mantenuto aggiornato nel tempo. In base alla dimensione dell'organizzazione, il piano strategico può avere una maggior o minor complessità, ferma restando la necessità che siano individuate le frequenze di monitoraggio dei KPI applicabili.

05 SISTEMA DI GESTIONE

COMPOSIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

- ❑ Documentazione di sistema
- ❑ Monitoraggio degli indicatori
- ❑ Comunicazione interna / esterna
- ❑ Audit interni
- ❑ Gestione delle situazioni non conformi
- ❑ Revisione periodica
- ❑ Gestione del miglioramento

SISTEMA DI GESTIONE per la Parità di Genere

IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA

Ai fini **dell'implementazione** del Sistema di gestione l'azienda sta formalizzando i seguenti punti:

- ❑ Assegnare ruoli e responsabilità per il presidio del Sistema (identificazione del RSG)
- ❑ Formare il personale sulla UNI/PdR e sulle tematiche attinenti alla parità di genere
- ❑ Applicare operativamente le procedure e gli strumenti previsti dal Sistema (uso reale delle procedure, raccolta dei dati monitoraggio KPI, gestione non conformità, segnalazioni, azioni correttive,..)
- ❑ Eseguire una sessione di Audit interni
- ❑ Effettuare la revisione periodica (riesame della Direzione)



IDEM - Fondazione Marco Biagi
Largo Marco Biagi 10, 41121 Modena MO
info@idemindthegap.it
<https://idemindthegap.it/>