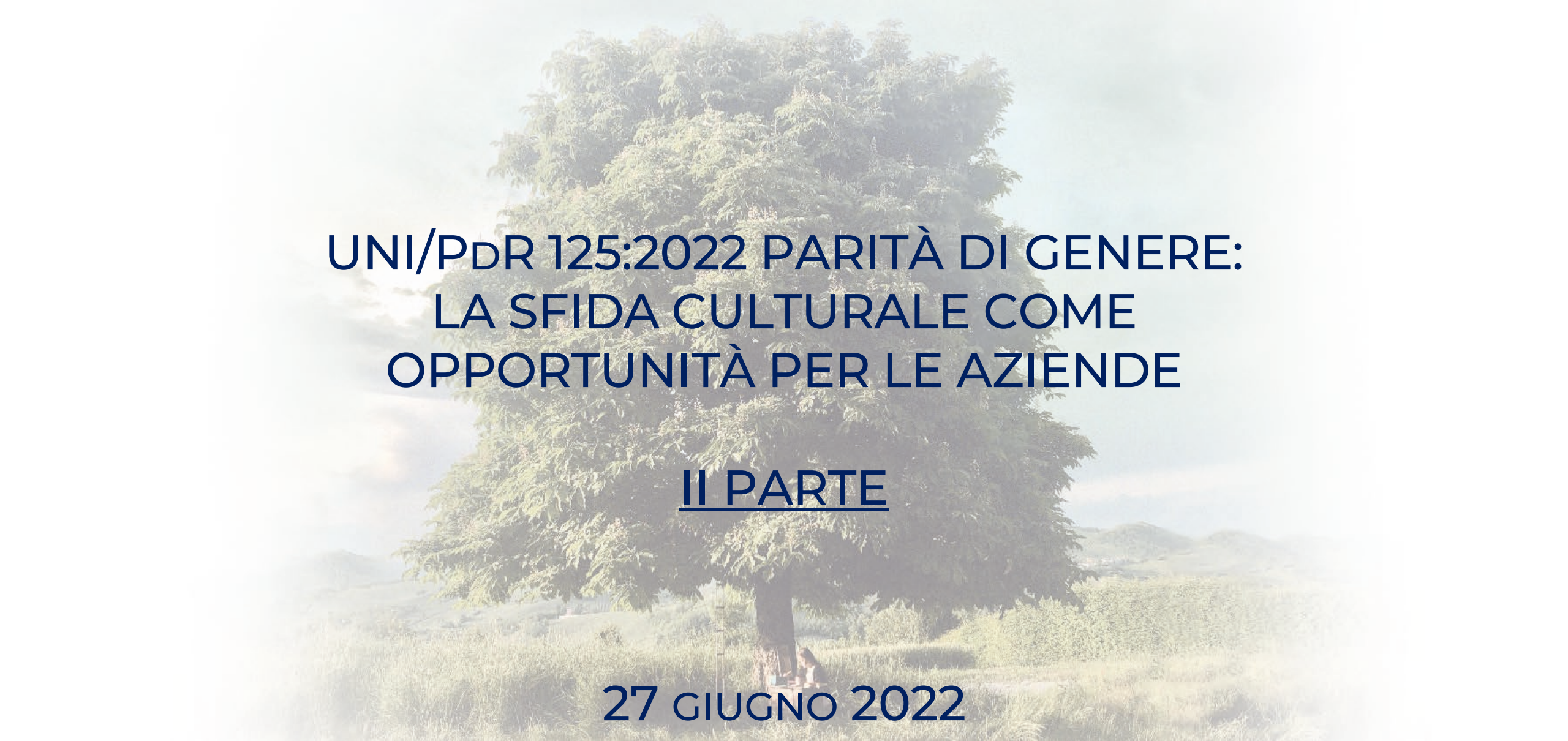




UNI/PdR 125:2022 PARITÀ DI GENERE: LA SFIDA CULTURALE COME OPPORTUNITÀ PER LE AZIENDE

II PARTE

27 GIUGNO 2022

UNI/PdR 125:2022 - PARITÀ DI GENERE: LA SFIDA CULTURALE COME OPPORTUNITÀ PER LE AZIENDE

Antonello De Petris

L'AREA HUMAN RESOURCE

27 Giugno 2022



Presentazione

Conosciamo la nuova UNI PdR 125/2022 per la gestione e lo sviluppo della parità di genere: Quale impatto sulle Risorse Umane? Quali modalità di pianificazione, attuazione, controllo e miglioramento?

Affronteremo in chiave introduttiva gli interventi atti a migliorare, formare e facilitare i processi interni legati allo sviluppo delle Risorse umane e rendere effettivi e “misurabili” principi di inclusione e rispetto delle diversità.

In questo breve percorso verranno illustrati pragmaticamente quindi procedure, metodologie e strumenti utilizzabili nelle aziende per rendere fattiva la prassi in oggetto.

Obiettivi

Presenteremo quindi le aree di intervento nell'ambito HR / Risorse Umane, uno dei settori più interessati dalla PdR. Quindi con l'obiettivo strettamente legato a introdurre, cambiare, innovare il processo interno per attivare quindi un iter di certificazione di quanto messo in campo, ci confronteremo su:

- Analisi del contesto aziendale
- KPI e Monitoraggio
- Processi HR
 - Ricerca e Selezione
 - Formazione e Facilitazione
 - Valutazione
 - Sviluppo Carriera
 - Welfare



Destinatari

Il corso si rivolge a Imprenditori, Manager, Responsabili dei Sistemi di Gestione, Responsabili HR, Responsabili Qualità ecc. che operano o intendono operare nel campo della gestione della parità di genere.

Il corso è propedeutico a corsi specialistici su aspetti di natura tecnica e legislativa in materia, e di addestramento alla conduzione di verifiche ispettive sui Sistemi di Gestione della Parità di Genere.



Programma di Oggi



- Come fotografare il proprio contesto, attività utili per costruire le check-list
- Analisi e indicazioni di intervento sui processi:
 - Selezione
 - Formazione e Facilitazione
 - Sviluppo Carriera
- Strumenti e Policy a supporto
 - Coaching & Mentoring
 - Policy di Welfare

INIZIAMO



Qualche indicazione e classificazioni

Prospetto 1 - Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

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

Fonte doc. UNI/PdR 125:2022 – Prospetto 1

Qualche indicazione e classificazioni

Prospetto 2 - Classificazione ATECO delle organizzazioni

LETTERE	CODICE	ETICHETTA
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzioni
G	04	Commercio
I	05	Alberghi e ristoranti
H	06	Trasporto e magazzinaggio
J	07	Servizi di informazione e comunicazione
K	08	Attività finanziarie e assicurative
L-N	09	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria
P-Q	11	Istruzione, sanità e altri servizi sociali
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali

Qualche indicazione e classificazioni

Quali Aree aziendali il PdR va ad impattare

AREA	Peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva
CULTURA E STRATEGIA	15%
GOVERNANCE	15%
PROCESSI HR	10%
OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA	20%
EQUITA' REMUNERATIVA per GENERE	20%
TUTELA DELLA GENITORIALITA' e CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	20%

Fonte doc. UNI/PdR 125:2022 – Cap. 5 – par. 5.1.

Indicatori di Performance per le organizzazioni: I KPI

KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o del remediation plan attivato.



Indicatori di Performance per le organizzazioni: I KPI

KPI - Cultura e strategia

Indicatore - KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Formalizzazione e implementazione di un piano strategico	Qualitativo	SI/NO	Interna	25	Tutte
Presenza di procedure interne per le proprie opinioni e suggerimenti	Qualitativo	SI/NO	Interna	10	2-3-4
Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione	Qualitativo	SI/NO	Interna	20	2-3-4
Presenza di politiche di rappresentanza tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni	Qualitativo	SI/NO	Interna	10	3-4
Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e bias	Qualitativo	SI/NO	Interna	10	2-3-4
Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle pari opportunità	Qualitativo	SI/NO	Interna	20	3-4
Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano anche le attività di stakeholders	Qualitativo	SI/NO	Interna	10	3-4

Fonte doc. UNI/PdR 125:2022 – Prospetto 3

Indicatori di Performance per le organizzazioni: I KPI

KPI - Governance

Indicatore - KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio per il monitoraggio	Qualitativo	SI/NO	Interna	25	Tutte
Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	Qualitativo	SI/NO	Interna	25	2-3-4
Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione	Qualitativo	SI/NO	Interna	15	3-4
Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	Qualitativo	SI/NO	Interna	15	3-4
Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	Quantitativo	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della composizione complessiva del CdA	Normativa vigente o Regolamentazione interna	20	3-4

Fonte doc. UNI/PdR 125:2022 – Prospetto 4

Indicatori di Performance per le organizzazioni: I KPI

KPI – Processi HR

Indicatore - KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Definizione dei processi di gestione e sviluppo risorse umane a favore dell'inclusione	Qualitativo	SI/NO	Interna	25	Tutte
Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	Qualitativo	SI/NO	Interna	15	3-4
Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione (di qualsiasi tipologia) e di valorizzazione	Qualitativo	SI/NO	Interna	15	3-4
Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali	Qualitativo	SI/NO	Interna	20	2-3-4
Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	Qualitativo	SI/NO	Interna	15	3-4
Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro e contro episodi di mobbing e molestie	Qualitativo	SI/NO	Interna	10	Tutte

Fonte doc. UNI/PdR 125:2022 – Prospetto 5

Indicatori di Performance per le organizzazioni: I KPI

KPI – Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda - P1

Indicatore - KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	Quantitativo	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	Interna	25	1-2
Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento	Quantitativo	I KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	25	3-4
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	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	Interna	25	2
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Istat, Rilevazioni e sulle Forze di lavoro.	20	3-4

Indicatori di Performance per le organizzazioni: I KPI

KPI – Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda - P2

Indicatore - KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	Quantitativo	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	Interna	15	3-4
Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	Quantitativo	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	Interna	20	3-4
Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	Quantitativo	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	Interna	10	3-4

Fonte doc. UNI/PdR 125:2022 – Prospetto 6

Indicatori di Performance per le organizzazioni: I KPI

KPI - Equità remunerativa per genere

Indicatore - KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere in parità di competenze	Quantitativo	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra la retribuzione media maschile femminile a parità di mansione / ruolo è inferiore al 10% come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi	Interna	40	Tutte
Percentuale promozioni donne su base annua	Quantitativo	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	Interna	30	3-4
Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa,	Quantitativo	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	Interna	30	3-4

Fonte doc. UNI/PdR 125:2022 – Prospetto 7

Indicatori di Performance per le organizzazioni: I KPI

KPI - Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Indicatore – KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità	Qualitativo	SI/NO	Interna	20	3-4
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	SI/NO	Interna	20	Tutte
Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzano l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze	Qualitativo	SI/NO	Interna	20	Tutte
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	Quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10	3-4
Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	Quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10	3-4

Fonte doc. UNI/PdR 125:2022 – Prospetto 8

Analisi del proprio contesto

Da dove ci arrivano le informazioni

Elementi e Variabili Quantitative

A titolo esemplificativo

- RAL
- Livelli contrattuali
- Lavoro straordinario, festivo, notturno, lavoro a turni
- indennità varie (cassa, Mensa, Ticket)
- gg Permessi
- gg Ferie
- gg Malattia
- Premi produzione
- Scatti anzianità
- Congedi
- Turn over
-

Elementi e Variabili Qualitative

A titolo esemplificativo

- Percorsi di Formazione (Soft skill, Hard skill, Specialistica, Master)
- Presenza in ruoli di responsabilità suddivisi per livello (TM, 1° Liv, 2° Liv...)
- Presenza CdA
- Evidenza Certificazioni
- Fattori di Stress Lavoro correlato
- Fattori di Clima
- Presenza Servizi Welfare

Strumenti di analisi

Assessment e Development



Strumenti di analisi

Assessment e Development

- Questionario di Analisi del Clima
- Questionario Stress Lavoro Correlato
- 360



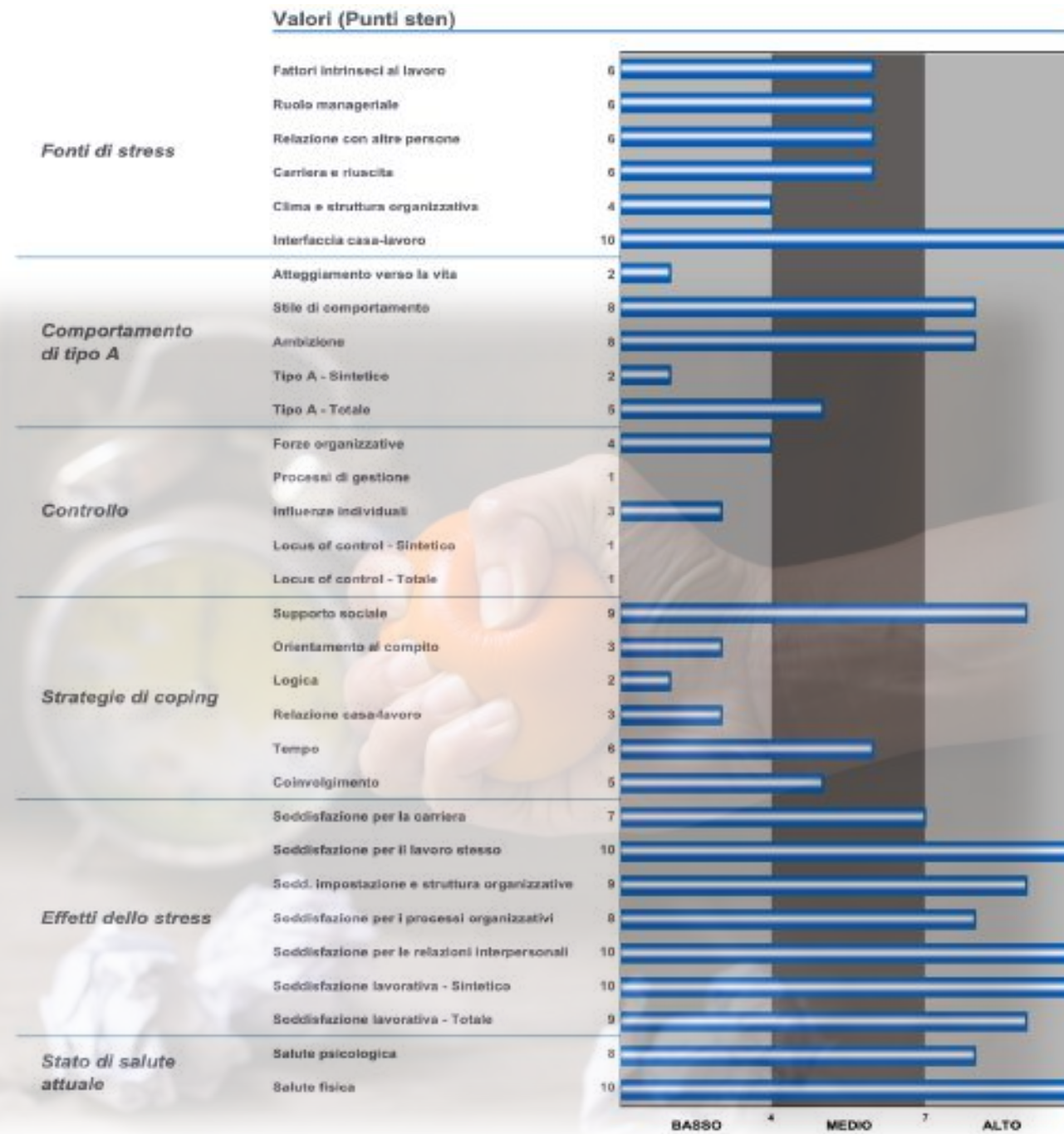
Strumenti di analisi

Questionario Analisi del Clima

ELEMENTO/DINAMICA	DESCRIZIONE
Comunicazione.	La disponibilità e la chiarezza delle informazioni di cui si necessita sono mediamente sviluppate. I responsabili non sono restii a fornire le informazioni richieste e a recepire i suggerimenti provenienti dai collaboratori; generalmente si conosce la fonte alla quale riferirsi in caso di dubbio nell'organizzazione del lavoro.
Autonomia.	I dipendenti si sentono mediamente liberi nell'organizzare il proprio lavoro, pur consapevoli dei vincoli derivanti dalle procedure e dagli obiettivi organizzativi sovraordinati; riferiscono di essere mediamente responsabilizzati e in grado di assumere iniziative personali.
Team: coesione di gruppo	Nel gruppo di lavoro le persone si sentono a proprio agio e si aiutano e sostengono reciprocamente. Regna un'atmosfera di apertura nelle relazioni personali e di coesione e supporto reciproco, pur senza particolare calore ed enfasi nelle relazioni. Si registra una disponibilità media all'integrazione dei nuovi assunti e a modificare i piani e programmi personali a beneficio della mission organizzativa.
Coerenza/Fairness	I membri dell'organizzazione giudicano la loro azienda mediamente attendibile con riguardo alla declinazione operativa dei valori sociali dichiarati sia all'interno sia con riferimento alla società nel suo complesso. Essi ritengono che il mondo circostante giudichi l'organizzazione mediamente orientata al progresso individuale e sociale
Job description.	I dipendenti ritengono di essere sufficientemente consapevoli della portata e dei limiti del ruolo e della posizione, nonché degli ambiti di discrezionalità e delle responsabilità dirette connesse alla funzione ricoperta. Regole e procedure di interdipendenza dei ruoli e delle posizioni sono sufficientemente chiare e organizzate.
Job involvement.	L'investimento energetico ed emozionale dei dipendenti nei confronti del proprio lavoro e della propria azienda risulta nella media e sufficientemente appagante i bisogni di autorealizzazione. Il lavoro è descritto come tendenzialmente interessante, provvede una parziale soddisfazione e si ha un discreto equilibrio tra vita lavorativa ed extralavorativa.
Reward	L'organizzazione è descritta dai dipendenti come mediamente oggettiva e imparziale nel riconoscimento dei meriti individuali e in grado di dare opportunità e spazio di crescita professionale a coloro che dimostrano di meritarselo. Si ritiene che l'impegno espresso riceva un compenso adeguato
Leadership	Il management è descritto come mediamente adeguato sia per quanto riguarda i rapporti interpersonali, che riesce ad attivare con i propri collaboratori, sia per le comunicazioni che nelle due vie circolano in modo soddisfacente e conforme agli obiettivi. È ritenuto sufficientemente attento ai problemi lavorativi e personali.
Innovatività	L'azienda è percepita come tendente ad incoraggiare le idee innovatrici che emergono dallo svolgimento del ruolo lavorativo; discretamente disponibile ad ascoltare le proposte di cambiamento che provengono dai suoi dipendenti e a lasciare un'adeguata autonomia nel conseguire i risultati del ruolo e a raggiungere gli obiettivi previsti. Si ritiene che l'iniziativa e la riuscita personale non vengano ostacolate
Dinamismo/Sviluppo	I dipendenti percepiscono la loro organizzazione come mediamente snella, dinamica e veloce nel declinare in azioni pratiche le decisioni assunte in merito al cambiamento organizzativo. Obiettivi, risorse e modalità di azione sono giudicate mediamente adeguate.

Strumenti di analisi

Questionario Stress Lavoro Correlato



Fonte.: OSI Occupational Stress Indicator

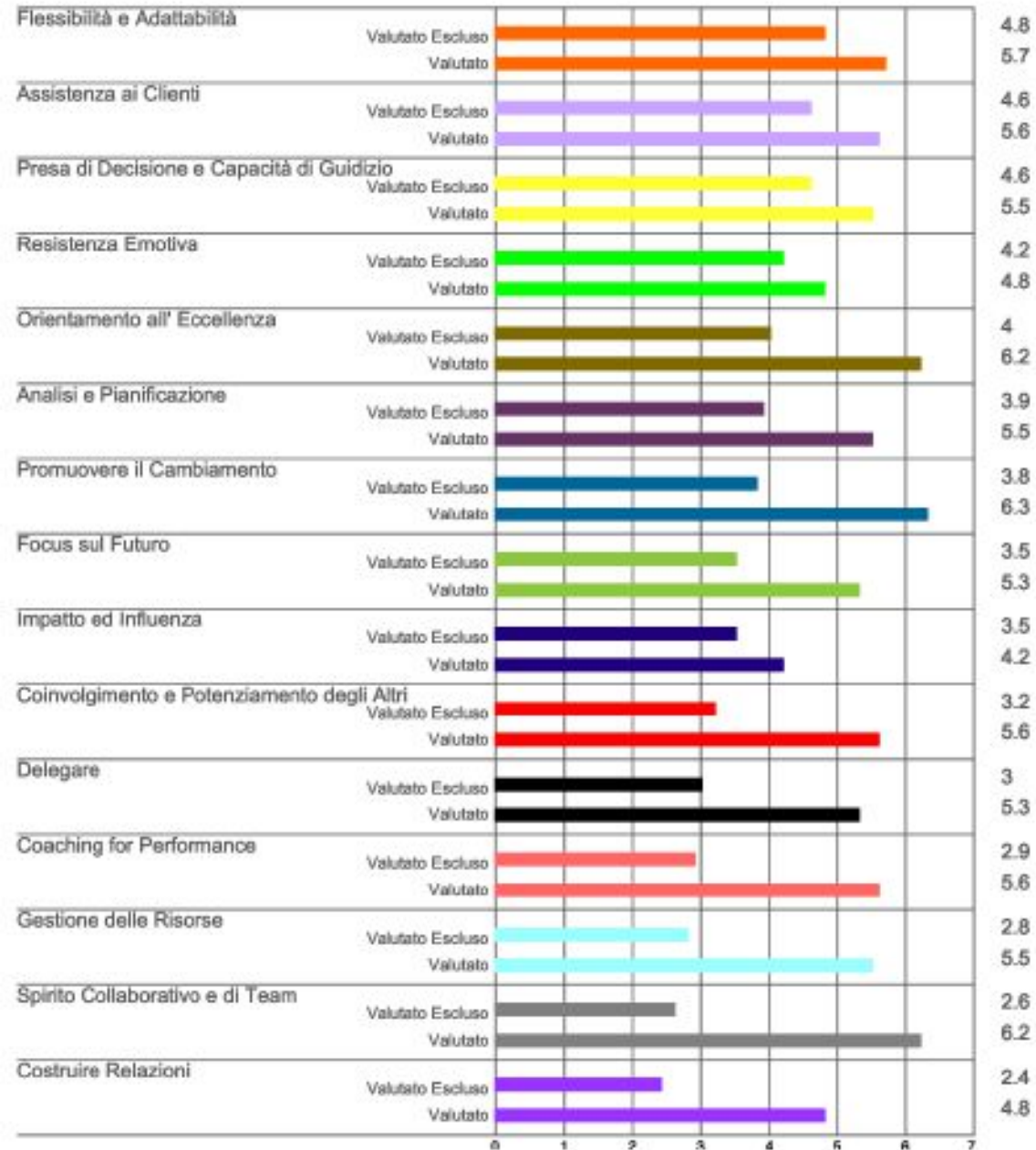
Strumenti di analisi

Questionario 360



La media per ogni competenza

La seguente tabella riassume i punteggi del 360 per ogni competenza selezionata. Più è alto il punteggio più la persona valutata mostra questo comportamento.



Fonte: Thomas –international 360

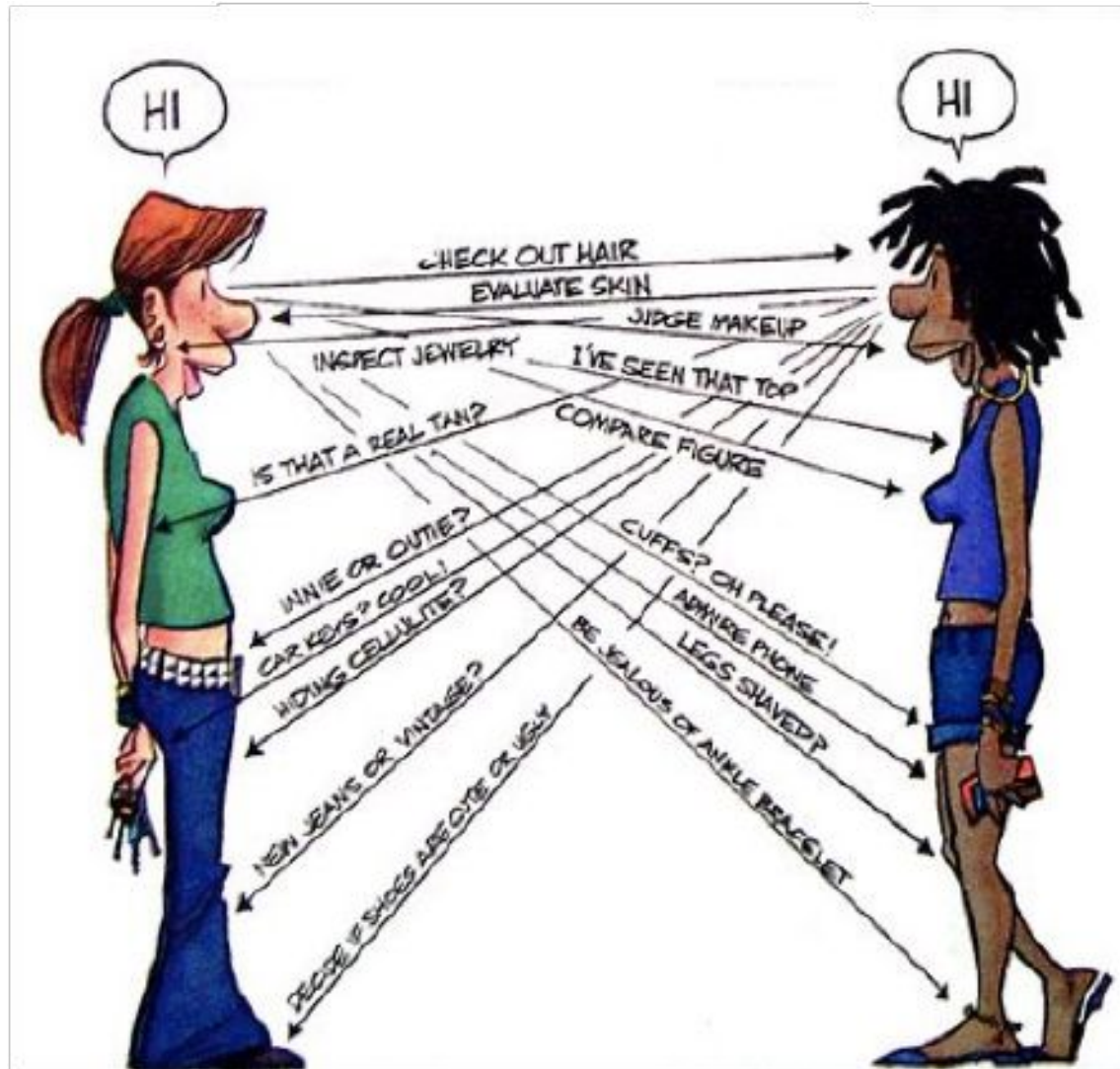
I Processi HR



I Processi HR

Prima Parliamo di





PRE -GIUDIZIO

Educazione
Esperienza
Adattamenti
Abitudini



PRE -GIUDIZIO

Educazione

Esperienza

Adattamenti

Abitudini

I Processi HR

Pregiudizio e Bias Cognitivi



Pre-giudizio e Bias Cognitivi

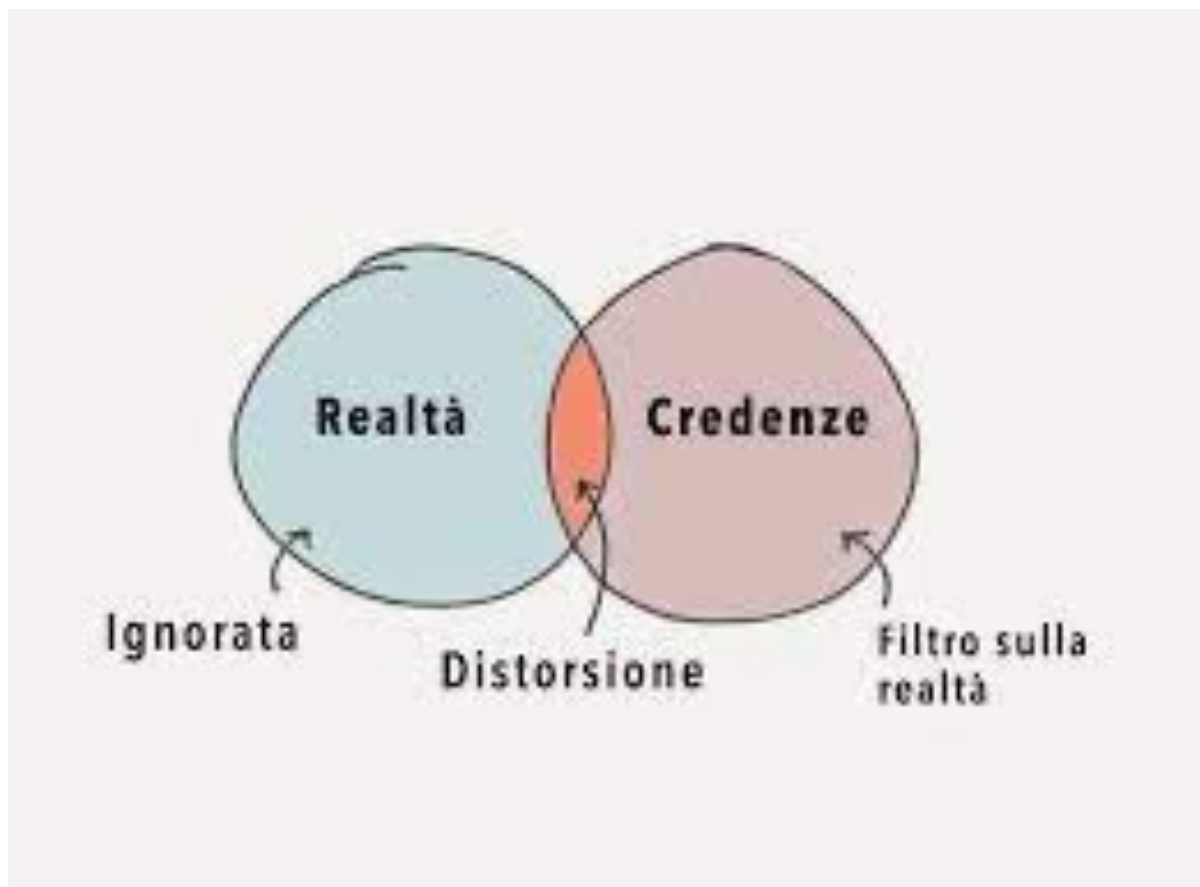


Pre-giudizio e Bias Cognitivi

“Un giudizio (o un pregiudizio), non necessariamente corrispondente all'evidenza, sviluppato sulla base dell'interpretazione delle informazioni in possesso, anche se non logicamente o semanticamente connesse tra loro, che porta dunque ad un errore di valutazione o a mancanza di oggettività di giudizio”



Pre-giudizio e Bias Cognitivi



Pre-giudizio e Bias Cognitivi

Riconosciamoli



Pre-giudizio e Bias Cognitivi

Piccolo Esercizio

BIAS	In NOI	Nell'ALTRO
Ambiguity effect - Effetto ambiguità Preferiamo affidarci ad opzioni di cui conosciamo maggiormente le possibilità di successo o le possibili conseguenze, mentre tendiamo ad evitare le opzioni meno conosciute		
Authority bias - Bias dell'autorità Tendiamo a valutare in modo migliore e a ritenere più accurata e valida l'opinione proveniente da una figura che ricopre un ruolo di autorità nei nostri confronti.		
Backfire effect - Effetto del ritorno di fiamma A fronte di prove che smentiscono una determinata nostra opinione, tendiamo paradossalmente a rinforzare il nostro giudizio ancora di più		
Commitment bias - Bias dell'impegno Tendiamo a supportare e argomentare a favore delle nostre idee e delle nostre decisioni passate anche quando è evidente che siano sbagliate		
Consistency bias - Bias della coerenza Quando ricordiamo alcune nostre idee o alcuni vecchi comportamenti avuti nel passato, tendiamo a modificarli inconsciamente rendendoli coerenti con ciò che crediamo e facciamo ora		
Bias del conservatorismo Preferiamo mantenere la posizione presa aggrappandoci al nostro personale punto di vista piuttosto che riconoscere la validità di nuove prospettive e nuove informazioni		

I Processi HR



Fonte.: Thomas International Assessment Center

I Processi HR

- ✓ Ricerca e Selezione
- ✓ Formazione
- ✓ Valutazione
- ✓ Sviluppo
- ✓ Welfare



I Processi HR

Ambiti cross-funzionali

- Neutralità e Comunicazione
- Strumenti a supporto (Test, questionari, Role Play, Interviste Feedback) Supporto esterno e Oggettività
- Formazione
- Processi di Valutazione
- Facilitazione al cambiamento
- Punti di indagine ed esplorazione



I Processi HR

Neutralità e Comunicazione

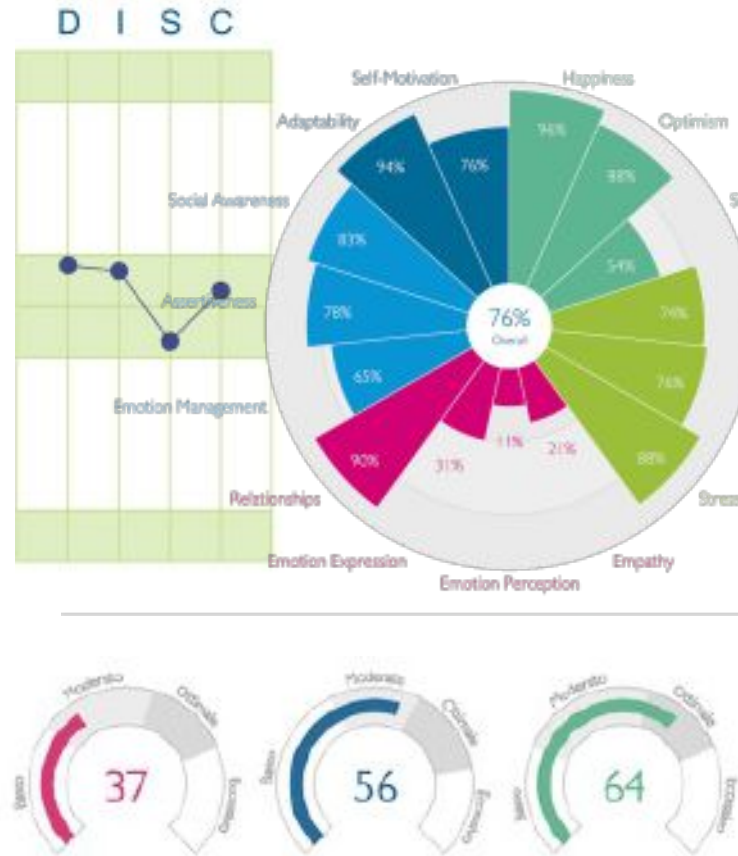
Alcuni Esempi	Ambito principale
Riferimento allo stato civile	Selezione
Riferimento alla presenza dei figli	Selezione, Feedback
Domande indirette sul Worklife Balance (interessi personali vs situazione familiare)	Selezione, Feedback, Sviluppo
Domande in relazione a progetti futuro con candidate giovani	Selezione, Feedback, Sviluppo
Panel con presenza di selezionatrici e selezionatori	Selezione
Utilizzo di un linguaggio che contempli inclusività di genere	Formazione, Comunic. Istituz.



I Processi HR Test e Role Play

I test possono rappresentare una modalità oggettiva nelle Aree:
Analisi, Selezione, Sviluppo

- Devono essere analizzati e «restituiti» da professionisti certificati
 - Non devono rappresentare l'unica modalità di scelta



Possono far emergere aree di varia tipologia:

- Personalità,
- Comportamenti,
- Motivazione,
- Leadership,
- Capacità comunicative,
- Valori,
- Dinamiche Cognitive (velocità e precisione)
- Intelligenza Emotiva
- Dinamiche relazionali
-

Test e Role Play

I role play possono rappresentare una modalità di osservazione dei candidati alle prese con compiti professionali che si affiancano ai normali colloqui o ai processi di sviluppo

- Devono essere progettati osservati analizzati e «restituiti» da professionisti qualificati
- Non devono rappresentare l'unica modalità di scelta



Anche in questo caso Possono far emergere aree di varia tipologia:

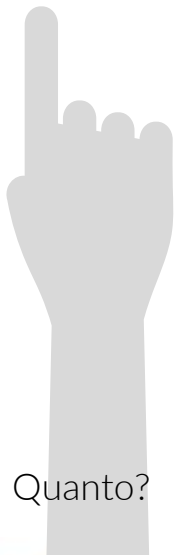
- Problem Solving
- Time Management
- Dinamiche relazionali
- Personalità,
- Comportamenti,
- Motivazione,
- Leadership,
- Capacità comunicative,
- Valori,
- Dinamiche Cognitive (velocità e precisione)
- Team Working

I Processi HR

Processo di Formazione

01

Analisi percorsi formativi effettuati (partecipanti, edizioni, caratteristiche H&S, presenza femminile..).



Quanto?

02

Definizione criteri di accesso nel pieno rispetto della prassi



Come?

03

Pianificazione e modalità di accesso da parte dei dipendenti



Quando?

04

Verifica dei contenuti e delle modalità comunicative



Cosa?

05

Feedback
dell'andamento del percorso con indicatori del grado di inclusività



Risultato?

I Processi HR

Facilitare e ancorare il cambiamento culturale



I Processi HR

Valutazione delle Risorse

Aspetto delicato: alle «normali» indicazioni prestazionali in relazioni ad MBO o ad OKR, dovranno essere presenti delle indicazioni di prassi comportamentali che accolgano l'inclusività (con particolare attenzione a molestie e mobbing) e che quindi evidenzino atteggiamenti corretti per tutte le risorse e per i responsabili scelte oggettive in termini di ruoli e attività assegnate



Feedback

Interviste
Strutturate

I Processi HR

Valutazione:
Verifiche processi interni

Presenza di un Sistema di
Valutazione delle Performance

SI/NO
Tipologia. 2-3-4

Sistema di Attribuzione
Obiettivi con caratteristiche
inclusive (MBO, OKR, ...)

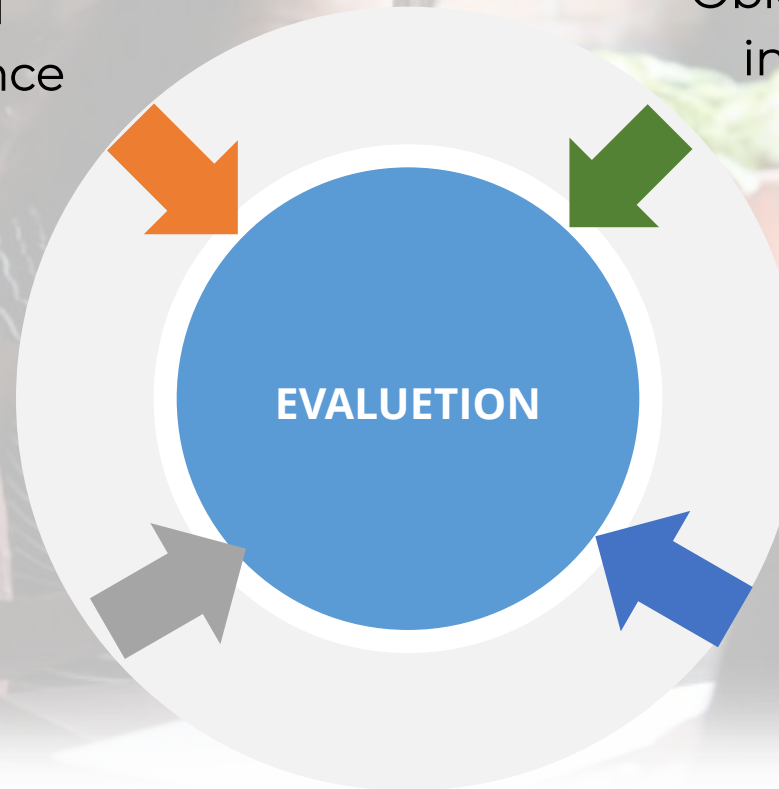
SI/NO
Tipologia. 2-3-4

Modalità premiante
(compensation and benefits)
inclusiva e egualitaria

SI/NO
Tipologia. 2-3-4

Modalità di Restituzione
(Feedback, FeedForward)

SI/NO
Tipologia. 2-3-4



I Processi HR

Sviluppo e Piani di carriera

PIANO STRATEGICO

Presenza di un Piano strategico sullo sviluppo ruoli in relazione alla potenziale crescita aziendale

P

ANALISI

Analisi dell'ultimo biennio in termini di percentuali presenze di Donne sia nei livelli dirigenziali sia inserite nei piani di crescita

A

CRITERI

Formalizzazione dei criteri oggettivi considerati per la crescita per ricoprire ruoli nei vari livelli organizzativi

C

ASSESSMENT

Formalizzazione di modalità oggettive di scelta per la crescita di ruolo

A

SUPPORTO

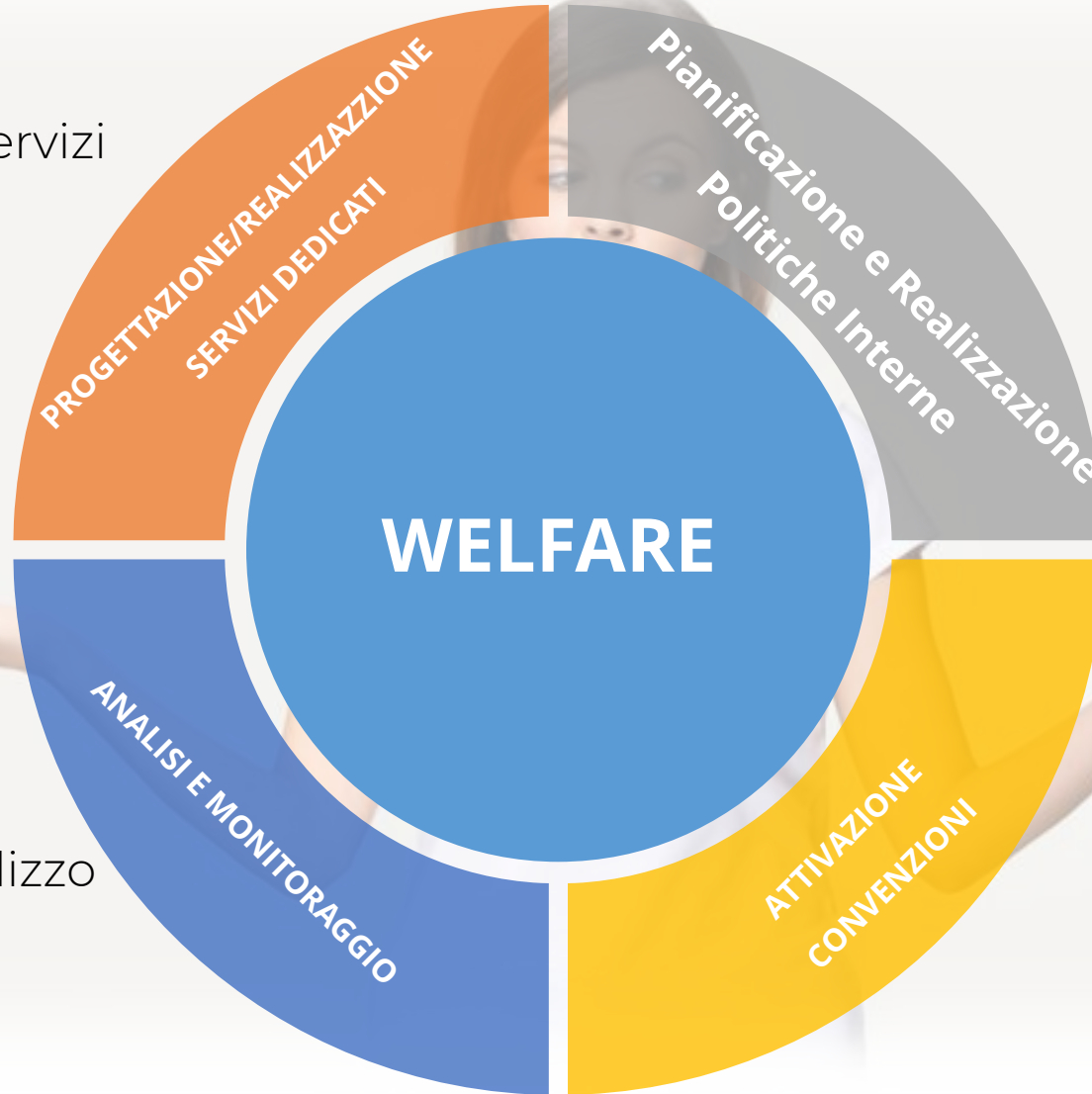
Individuazione ed documentazione di tutte le attività a supporto della crescita interna (Formazione, Coaching e Mentoring)

S

I Processi HR

Verifica della presenza o della progettazione di servizi dedicati all'inclusività e facilitanti il Worklife Balance

Verifica della presenza di procedure di analisi delle iniziative e del relativo utilizzo Progettazione Survey



Verifica della presenza o della Pianificazione di policy interne in relazione alla parità di genere (ritorno post-parto, mantenimento ruolo, congedi, smartworking, diritto alla disconnessione³) Presenza di strumenti per la rilevazione di suggerimenti e opinioni

Verifica della presenza o là dove possibile, dell' attivazione di convenzioni utili alla genitorialità

I Processi HR

Strumenti di Rappresentazione

ORGANIZATION MODEL CANVAS

INIZIATIVE ED AZIONI PDR 125/2022 AREA: _____

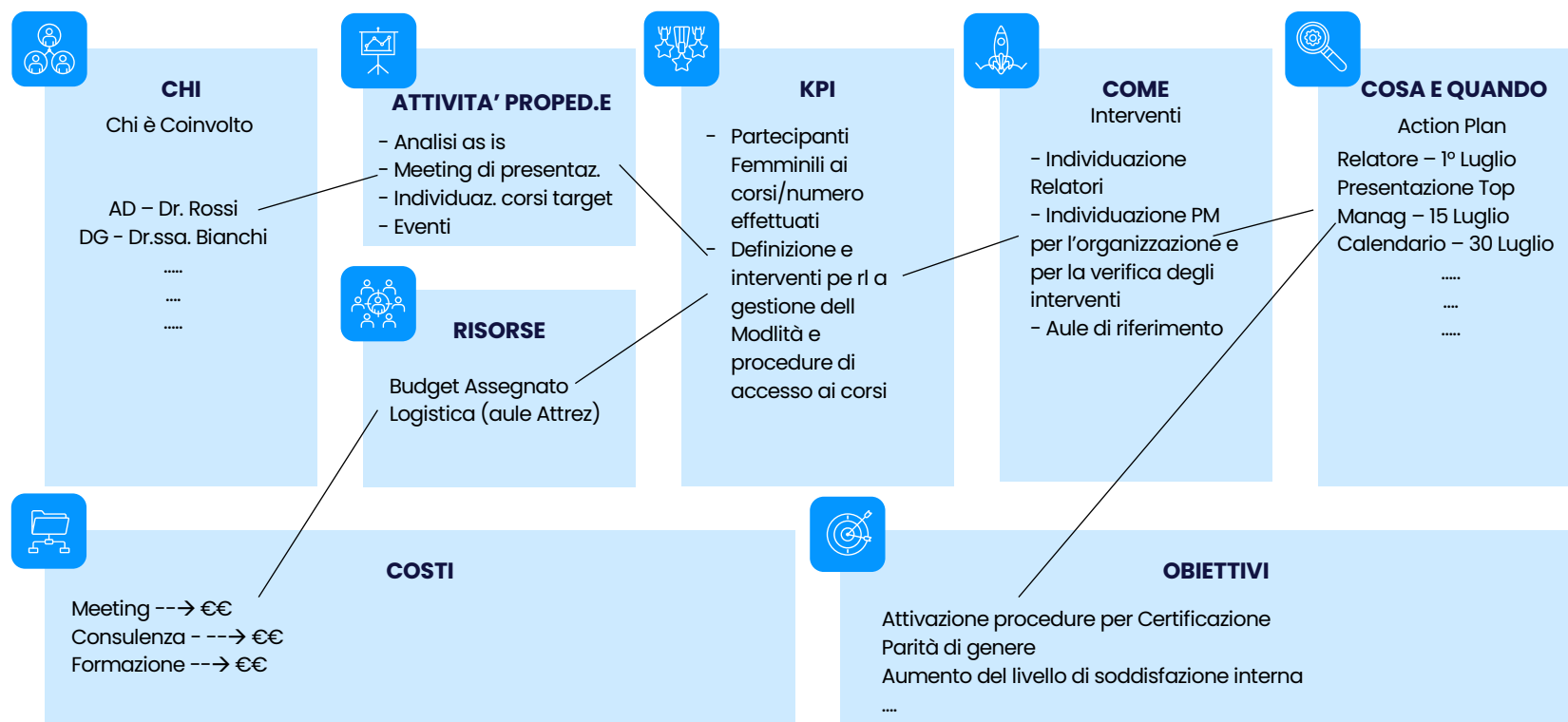


I Processi HR

Strumenti di Rappresentazione

ORGANIZATION MODEL CANVAS

INIZIATIVE ED AZIONI PDR 125/2022 AREA: Formazione



A close-up photograph of a magnifying glass resting on a wooden surface, with a blurred background of book spines. An orange line extends from the top center to a 'THANK YOU!' button.

THANK YOU!

An orange speech bubble with a white question mark inside.

?

Q&A

GRAZIE !





– Via Sannio, 2 – 20137 Milano

02 70024379 - 228



formazione@uni.com



www.uni.com