


GAP PRESENTI NELL'ORGANIZZAZIONE
Punti di forza e di debolezza rispetto ai temi

Nei processi di business documentati nel modulo MOD-01-A Analisi processi di business, l'organizzazione rileva la presenza dei punti di forza e di debolezza, relativamente ai temi indicati dalla prassi.

TEMI	FORZA	DEBOLEZZA
RECRUITMENT	Le attività di ricerca e selezione del personale sono affidate a persone giovani	DECISIONI E VALUTAZIONI NON NEUTRALI <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le attività di selezione sono condotte da soli uomini ▪ Temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura ▪ Le descrizioni della mansione da assumere non sono neutre rispetto al genere
CARRIERA	L'organizzazione del personale promuove le carriere delle persone più talentuose	NON RICONOSCIMENTO DEI BIAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ I criteri di promozione delle carriere non riconoscono i bias (pregiudizi) rivolti a determinati ruoli femminili ▪ Non è presente un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale ▪ L'ambiente lavorativo non favorisce la diversity
EQUITÀ SALARIALE	Nessuno	NON RICONOSCIMENTO DEI BIAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ I criteri di retribuzione risentono di alcuni preconcetti relativi alla maggiore stabilità e sicurezza nel lavoro, riconosciuti agli uomini rispetto alle donne ▪ Non risultano disponibili i dati relativi allo stato delle assunzioni relativo alla suddivisione per genere
GENITORIALITÀ, CURA	Nessuno	COSTO ASIMMETRICO RISPETTO A PATERNITÀ' <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'organizzazione attribuisce un costo elevato alla maternità, e asimmetrico rispetto a quello legato alla paternità ▪ Non sono presenti meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità
WORK-LIFE BALANCE	Le attività produttive dell'organizzazione permettono un'agevole gestione dei turni	DISATTENZIONE ALLA PARITÀ DI GENERE <ul style="list-style-type: none"> ▪ Non si effettua una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti ▪ Alle riunioni di lavoro, non sempre, possono partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Nessuno	CULTURA NON APERTA ALLA PARITÀ DI GENERE <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'organizzazione non ha attivato specifiche attività di prevenzione rispetto agli abusi poiché ne ha sottovalutato il rischio ▪ Non si attuano verifiche (survey) presso i/le dipendenti


AZIONI PER COLMARE I GAP E RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI

Le azioni pianificate per raggiungere gli obiettivi sono integrate nei processi di sistema dedicati alla parità di genere attraverso le procedure. Lo scopo di ciascuna procedura indicata, infatti, è quello di generare risultati apprezzabili (livello di soddisfazione) non generici, ma correlati a ciascun punto e lettera indicati nella prassi al punto 6.3 Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio

Di seguito sono riportate le azioni da attuare in relazione ai temi e in corrispondenza degli obiettivi stabiliti

CARRIERA		
AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a		
b		
c		
d	Integrazione nella procedura PROC- 6322- Gestione carriera	Livello di soddisfazione medio >= 3
e		
f		
g		

**MODALITÀ DI MONITORAGGIO**

Le attività di monitoraggio relativi a perseguimento degli obiettivi e target del piano, sono disciplinate dalla procedura di sistema PROC-05-Monitoraggio degli indicatori con le informazioni riportate nelle seguenti tabelle:

MONITORAGGIO OBIETTIVI

TEMI	KPI	OBIETTIVO	RILEVAZIONE	RESPONSABILE
RECRUITMENT	Livello soddisfazione medio	Media \geq 3	Trimestrale	Resp. Sistema
CARRIERA	Livello soddisfazione medio	Media \geq 3	Trimestrale	Resp. Sistema
EQUITÀ SALARIALE	Livello soddisfazione medio	Media \geq 3	Trimestrale	Resp. Sistema
GENITORIALITÀ, CURA	Livello soddisfazione medio	Media \geq 3	Trimestrale	Resp. Sistema
WORK-LIFE BALANCE	Livello soddisfazione medio	Media \geq 3	Trimestrale	Resp. Sistema
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Livello soddisfazione medio	Media \geq 3	Trimestrale	Resp. Sistema

MONITORAGGIO TARGET

AREE	KPI	TARGET	RILEVAZIONE	RESPONSABILE
CULTURA E STRATEGIA	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
GOVERNANCE	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
PROCESSI HR	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
CRESCITA ED INCLUSIONE	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
EQUITÀ REMUNERATIVA	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno