winple.it

DIMOSTRATIVO GRATUITO

Corso di formazione | Certificazione Parità di Genere UNI/PdR 125:2022

Questo PDF contiene un esempio dei materiali Winple. Per verificare la versione, i contenuti completi, gli altri dimostrativi e la disponibilità, visita la scheda del prodotto.

APRI LA SCHEDA DEL PRODOTTO

www.winple.it/corso-online-promuovere-la-parita-di-genere-uni-pdr-1252022/

Parità di genere PdR 125:2022

CONTENUTI

- RISULTATI DI PARITÀ DI GENERE
  Performance rilevate dagli indicatori KPI e soddisfazione delle parti interessate
- IL RUOLO DELLA FORMAZIONE
  Dai principi di parità alla modellazione del comportamento del personale
- LA CONSAPEVOLEZZA
  La chiave del successo della reale trasformazione dell'organizzazione
- GESTIONE DELLA FORMAZIONE
  Le attività da compiere per procedere con la formazione per la parità di genere

OVERVIEW

FORMAZIONE PER IL PERSONALE DELL'ORGANIZZAZIONE

Le attività di analisi condotte dalla Winple sulla prassi UNI PdR 125:2022 hanno permesso di individuare con esattezza quali sono i contenuti formativi da somministrare al personale delle organizzazioni che intendono acquisire e mantenere la certificazione per la parità di genere ai sensi della prassi.

Questo documento spiega la genesi di questi contenuti formativi resi disponibili nel corso Parità di genere nelle organizzazioni – PdR 125:2022, presso l'indirizzo: fad.winple.it

Il percorso organizzativo e formativo delineato in questa panoramica fornisce i criteri di riferimento per la direzione dell'organizzazione, per i responsabili della formazione e per i consulenti che operano nell'ambito della parità di genere.

Il percorso indica quali sono gli strumenti da utilizzare per progettare, sviluppare e somministrare la formazione efficace attesa dalla prassi 125 e dagli organismi di certificazione

fad.winple.it
FORMAZIONE PER SISTEMI DI GESTIONE

1 RISULTATI DI PARITÀ DI GENERE
PERFORMANCE RILEVATE DAGLI INDICATORI KPI E SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

Un imponente principio in termini pratici

La parità di genere prevista dalla prassi PdR 125:2022 è un imponente principio ispiratore al quale le organizzazioni moderne, istituzioni, aziende privati ed enti in generale devono conformarsi per assicurare che uomini e donne godano:

- Degli stessi diritti
- Degli stessi vantaggi
- Delle stesse opportunità

Divide et impera: le 6 aree e i KPI

La prassi PdR 125:2022 riconosce che, all'interno di un'organizzazione, il principio della parità di genere ha raggiunto la maturità sufficiente nel momento in cui tale maturità si manifesta oggettivamente, attraverso fatti concreti, all'interno di tutte le seguenti aree:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Crescita ed inclusione
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità e vita-lavoro

La prassi PdR 125:2022, per misurare il livello di maturità presente in ciascuna area, utilizza degli indicatori (Key performance indicator) che, se rilevano un punteggio complessivo sufficiente, permettono di riconoscere che l'organizzazione ha integrato, in maniera adeguata, il principio di parità di genere.

Le donne come parti interessate dirette

Se è vero che gli sforzi delle organizzazioni si misurano con gli indicatori KPI riferiti alle singole aree è necessario, tuttavia, non sottovalutare che i risultati socialmente apprezzabili in termini di diritti, vantaggi e opportunità consistono nella reale soddisfazione delle parti interessate e cioè le donne. Esse sono le destinatarie naturali dirette dei benefici prodotti dal sistema di gestione per la parità di genere.

Le politiche per la parità di genere

L'organizzazione deve predisporre e attuare le politiche (e le procedure) che mirano a soddisfare le esigenze delle donne in relazione ai seguenti aspetti:

- Recruitment
- Carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Work-life balance
- Prevenzione abusi e molestie

Risultati di parità di genere

Conclusioni operative per gli addetti ai lavori:

1. La formazione, intesa come lo strumento cardine del sistema di gestione per la parità di genere, deve preparare la direzione, il comitato guida e il personale a:
   - gestire ed attuare il sistema di gestione per fare in modo che le donne presenti nell'organizzazione godano degli stessi diritti, delle stesse opportunità degli stessi vantaggi di cui godono gli uomini.

2. Il comitato guida deve servirsi del processo formativo per fornire, a tutto il personale, un livello di preparazione e consapevolezza idoneo ad affrontare ed a adempiere a tutti i requisiti "PdR" che permettono di raggiungere punteggi di aree.

3. Soltanto una buona preparazione di base iniziale può permettere di attuare concretamente i requisiti previsti. La preparazione non idonea e la carenza di consapevolezza diffusa nell'organizzazione, infatti, quasi certamente vanificheranno gli sforzi organizzativi e i risultati non riusciranno ad essere documentati dai KPI.

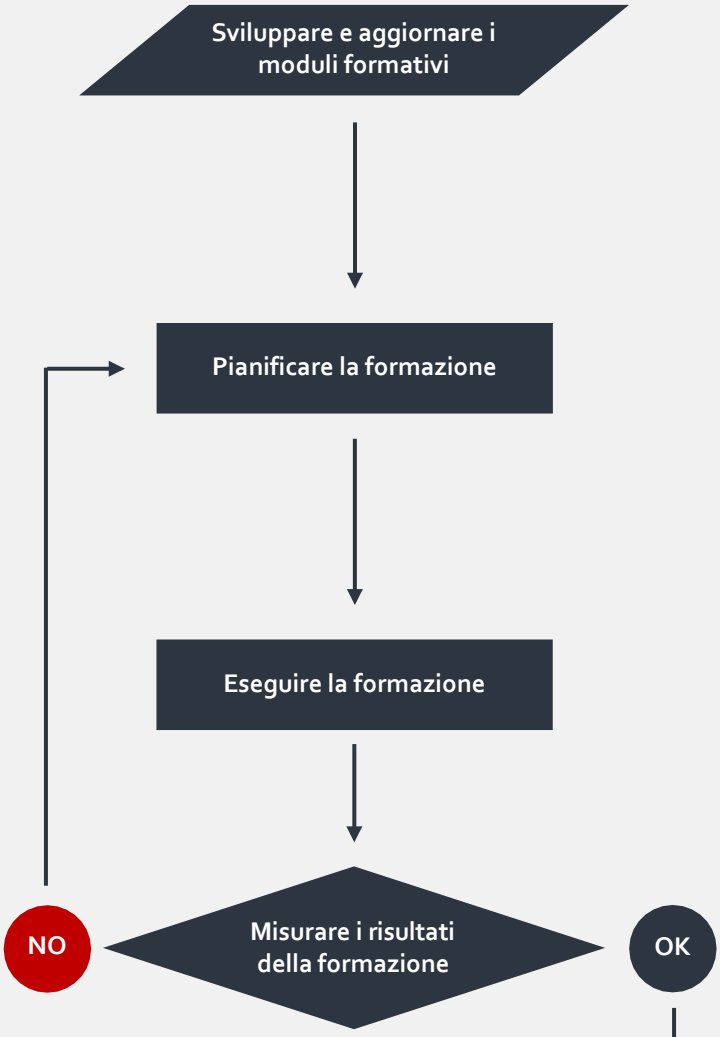
4. La formazione permette di creare una nuova coscienza civica e sociale nel personale operativo e nei ruoli dirigenti. Tutti opereranno in favore delle esigenze di riequilibrio delle parti interessate e cioè le donne attraverso le politiche e le procedure di parità di genere quali: recruiting, carriera, equità salariale, genitorialità, work-life balance e prevenzione abusi e molestie.

2

IL RUOLO DELLA FORMAZIONE
DAI PRINCIPI DI PARITÀ ALLA MODELLAZIONE DEL COMPORTAMENTO DEL PERSONALE

Il processo formativo per la parità di genere

Il processo formativo per la parità di genere non si interrompe mai.
Quello progettato da Winple e integrato nel sistema di gestione per la parità di genere, ai sensi della PdR 125:2022, è strutturato secondo le seguenti fasi:



Scopo, risultati e moduli formativi

Se lo scopo della parità di genere è quello di assicurare che gli uomini e le donne godano degli stessi diritti, delle stesse opportunità e degli stessi vantaggi,

Se i risultati degli sforzi si misurano con gli indicatori KPI e con la soddisfazione concreta delle parti interessate

allora

la direzione
il comitato guida
il personale

devono

MOD 1 **Possedere le conoscenze di base e le abilità operative-metodologiche per attuare la parità di genere nell'organizzazione secondo la PdR 125:2022**

MOD 2 **Possedere la consapevolezza adeguata ad integrare le politiche e gli obiettivi di genere nei processi di business dell'organizzazione e nel comportamento del personale**

La verifica dei risultati formativi

L'idoneità della preparazione delle persone risulta funzionale rispetto allo scopo della parità di genere.
La preparazione non idonea e la mancanza di consapevolezza sono spesso causa di situazioni non conformi, violazioni del sistema, fino ad arrivare ad abusi e violenze.

2

IL RUOLO DELLA FORMAZIONE
DAI PRINCIPI DI PARITÀ ALLA MODELLAZIONE DEL COMPORTAMENTO DEL PERSONALE

Contenuti del percorso formativo per la parità di genere

A seguito dell'analisi della PdR 125:2022 e dei risultati attesi dal sistema e dalla relativa certificazione, la Winple ha progettato il percorso formativo costituito dai due seguenti moduli concepiti in maniera adeguata a fornire una idonea formazione a tutto il personale dell'organizzazione:

MOD 1: COME ATTUARE LA PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE	DESTINATARI
Obiettivo formativo da raggiungere con il conseguimento dell'idoneità	**Direzione** **Comitato guida** **Personale interno**
Possedere le conoscenze di base e le abilità operative-metodologiche per attuare la parità di genere nell'organizzazione secondo la PdR 125:2022	

Argomenti introduttivi alla parità di genere e al sistema di gestione	1. Cos'è la parità di genere? 2. Qual è lo scopo generale relativo alla parità di genere? 3. Quali sono i ruoli coinvolti nel raggiungere lo scopo? 4. Quali sono le responsabilità nel perseguimento dello scopo? 5. Cos'è la prassi PdR 125:2022? 6. Quali sono le aree individuate dalla prassi? 7. Cosa sono gli indicatori di area KPI? 8. Cosa si aspetta la PdR 125:2022 dall'organizzazione? 9. Quali sono i risultati concreti che insegue l'organizzazione? 10. Cos'è il sistema di gestione per la parità di genere? 11. Quali sono i componenti del sistema di gestione per la parità di genere?

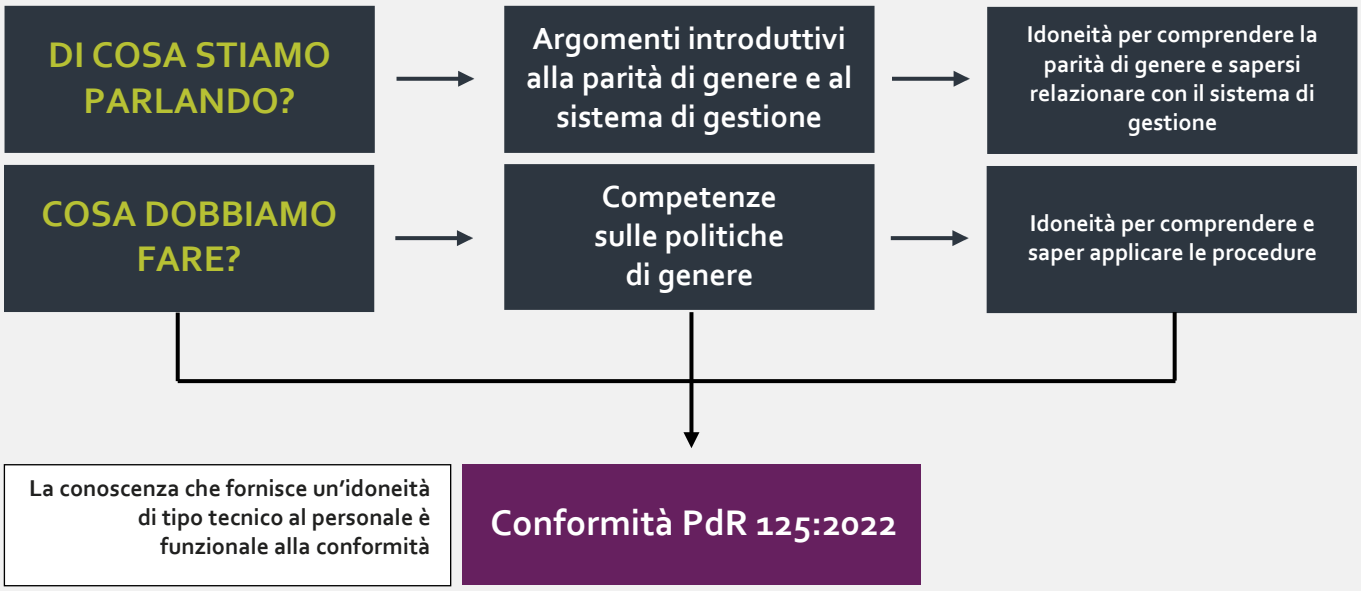
MOD 2: POLITICHE, OBIETTIVI E COMPORTAMENTO DEL PERSONALE	DESTINATARI
Obiettivo formativo da raggiungere con il conseguimento dell'idoneità	**Direzione** **Comitato guida** **Personale interno**
Possedere la consapevolezza adeguata a integrare politiche e obiettivi di genere nei processi di business dell'organizzazione e nel comportamento del personale	

Competenze sulle politiche di genere	1. Quali sono le politiche per la parità di genere adottate? 2. Cosa fare per assicurare la parità di genere nel recruiting? 3. Quali sono gli elementi che assicurano le pari opportunità nella carriera? 4. Quando è rispettato il principio dell'equità salariale? 5. Come e perché provvedere alla genitorialità e alla cura dei figli? 6. Quali iniziative sostenere per bilanciare lavoro e vita privata? 7. Come possono manifestarsi abusi e molestie?
Consapevolezza e comportamento	8. Quali sono i principi di parità che ci impegniamo a rispettare? 9. Come l'organizzazione orienta il personale a rispettare i principi? 10. Come reagire ai comportamenti scorretti? 11. Come reagire alle violazioni del sistema? 12. Come prevenire abusi e molestie? 13. Come relazionarsi con l'organizzazione? 14. Come segnalare sospetti?

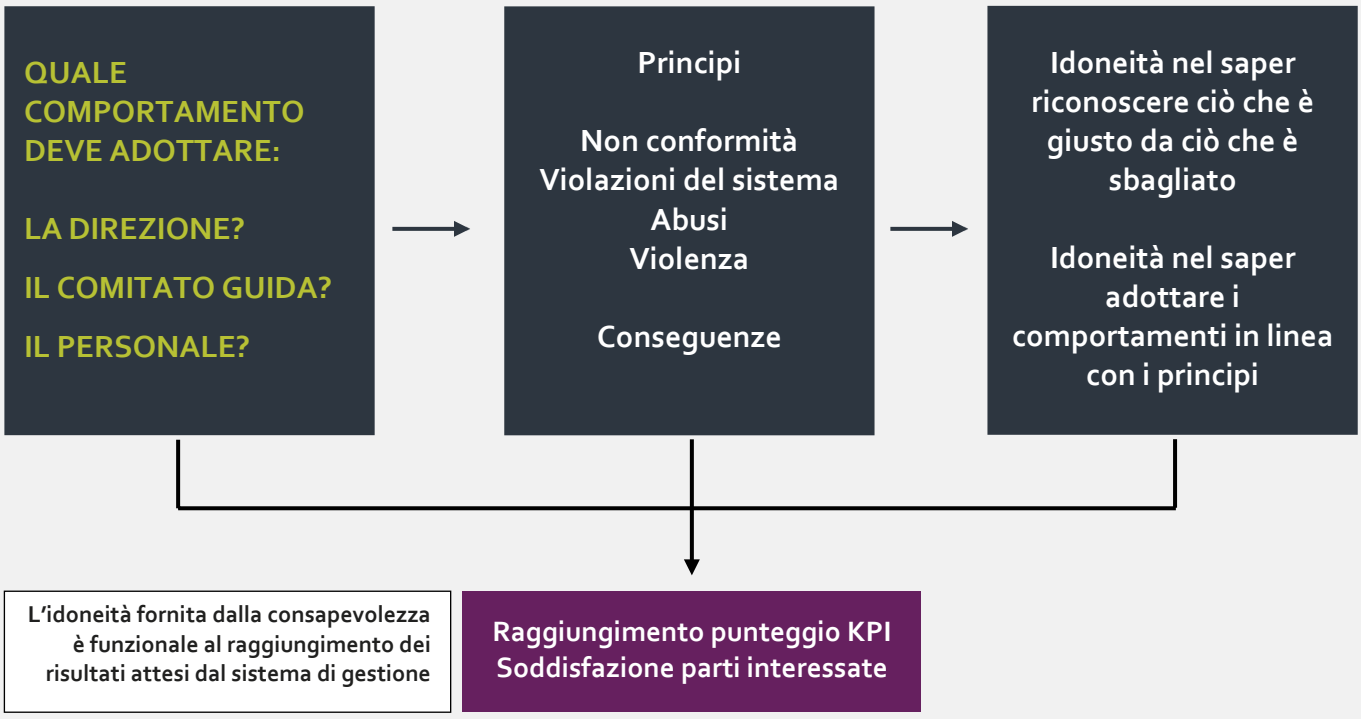
3 LA CONSAPEVOLEZZA
LA CHIAVE DEL SUCCESSO DELLA REALE TRASFORMAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

LA CONOSCENZA

L'organizzazione deve rispondere, con i suoi contenuti formativi predisposti dal corso Winple, a due quesiti di base che permettono al personale di acquisire conoscenza che fornisce un'idoneità di tipo tecnico.



La chiave del successo della reale trasformazione tuttavia è la consapevolezza. Grazie al contenuto dei moduli formativi il corso assicura che il comportamento di tutti gli attori coinvolti sia quello giusto, per le donne, per la società e per quanto prescrivono la prassi di genere PdR 125:2022 e il nostro ordinamento giuridico. La consapevolezza fornisce una sorta di idoneità etica-sociale al personale.



4 LA GESTIONE DELLA FORMAZIONE
LE ATTIVITÀ DA COMPIERE PER PROCEDERE CON LA FORMAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione procederà nelle attività formative conformemente a quanto prevede la procedura di formazione che fa parte del sistema di gestione per la parità di genere. Per integrare i contenuti formativi del corso Winple, l'organizzazione potrà procedere nella seguente maniera:

A - PLAN	**A1 – La direzione comunica a tutto il personale la data di erogazione del modulo formativo**
	A2 – Il comitato guida anticipa al personale gli scopi formativi, gli argomenti trattati e l'importanza dell'idoneità
	A3 – Il comitato guida predispone l'accesso di ciascuna persona da formare ai corsi sul sito fad.winple.it
B - DO	**B1 – In data stabilita, le persone accedono alla fad.winple.it e seguono le lezioni relative ai moduli formativi**
	B2 – Le persone che hanno seguito il corso sostengono il test per la verifica di idoneità in piattaforma fad.winple.it
	B3 – Il comitato guida provvede alle registrazioni della formazione e degli esiti sulla modulistica del sistema
C - CHECK	**C1 – Le persone che hanno eseguito il test comprendono se hanno raggiunto l'idoneità formativa**
	C2 – Il comitato guida esamina il livello raggiunto dalla formazione in relazione agli esiti registrati
	C3 – Il comitato guida e la direzione comprendono le lacune formative eventualmente rilevate
D- ACT	**D1 – La direzione organizza l'intervento formativo per l'eventuale recupero**
	D2 – Il personale che non ha raggiunto ancora l'idoneità, ripete il corso e il test con l'intenzione di risolvere le lacune
	D3 – Il comitato guida provvede alle registrazioni della formazione e degli esiti sulla modulistica del sistema

SUPPORTI FORMATIVI PER IL COMITATO GUIDA E I FORMATORI

Il comitato guida e in generale chi riveste il ruolo di formatore all'interno dell'organizzazione, in aggiunta alla formazione di base fornita da Winple, può sviluppare ulteriormente i contenuti formativi di cui Winple fornisce i seguenti supporti in formato digitale:

■ **Presentazione Microsoft PowerPoint: Aspetti giuridici della parità di genere**
Illustrazione dei requisiti "normativi" appartenenti al Codice delle pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198 del 2006 e aggiornato alla Legge n.162 del 5 novembre 2021

■ **Presentazione Microsoft PowerPoint: Corso terminologia parità di genere**
Illustrazione dei termini e dei concetti connessi alla parità di genere e al relativo sistema di gestione ai sensi della Uni PdR 125:2022