



CORSO PER AUDITOR

Prassi UNI/PdR 125:2002

DURATA DEL CORSO

MODALITA': ON-LINE (a distanza) - DURATA: 8 ORE
(2 moduli di 4 ore)

Questo corso illustra la Prassi UNI/PdR 125:2022 per la certificazione della Parità di Genere e, nello specifico, come questa si inserisce nel quadro normativo italiano come strumento atto a migliorare la Diversità ed Inclusione nel mondo del lavoro.

I principi, criteri e requisiti della norma vengono declinati in maniera da permettere ad un valutatore, interno o esterno all'organizzazione, di comprendere in quale misura essi siano applicati e correttamente implementati.

PROGRAMMA DEL CORSO

Le aree tra parentesi corrispondono alle aree di competenza del profilo di Auditor UNI/PdR 125:2002

Modulo	Contenuti
1	<ul style="list-style-type: none">• Quadro legislativo europeo e italiano (area 1)• UNI/PdR 125:2022 scopo e campo di applicazione (area 1)• Analisi del contesto e dei bisogni degli stakeholder (area 2)• Politiche, Piano Strategico e Sistema di Gestione (area 2)• Gli indicatori chiave di prestazione per le sei aree: (area 3)<ul style="list-style-type: none">- Cultura e strategia (area 4)- Governance (area 5)- Processi HR (area 6)- Opportunità di crescita ed inclusione (area 7)- Equità remunerativa (area 8)- Genitorialità e conciliazione vita-lavoro (area 9)
2	<ul style="list-style-type: none">• Politiche (area 2)• Pianificazione (area 2)• Piano strategico – attuazione e monitoraggio (area 2)• Sistema di gestione (area 2)• Analisi e comunicazione dei dati di genere (area 2)• Iter di certificazione della Parità di Genere e chi certifica (area 1)• Competenze richieste al team di valutazione dalla UNI/PdR (area 1)

La durata di ogni modulo è di 4 ore.

Alla fine del corso sarà effettuato un breve test finale sulla comprensione degli argomenti trattati

L'attestato di partecipazione verrà rilasciato sulla base del risultato positivo del test e dei seguenti criteri:

- Evidenza della partecipazione al corso per un tempo non inferiore al 90% del totale previsto
- Attiva partecipazione alla discussione e alle esercitazioni
- Positiva valutazione delle soft skills di audit


Aree di competenza

Area	Indicatori di performance PdR/UNI 125:2022 e sistema di gestione per la parità di genere
Approcci, conoscenze e competenze per valutare la conformità di un sistema per la parità di genere tramite l'analisi dei valutatori chiave inerenti alle politiche dell'organizzazione	
Competenze	Conoscenze
1 Comprendere il contesto normativo e la certificazione	<ol style="list-style-type: none"> 1 Cenni sul contesto normativo italiano 2 Uni/PdR125 scopo e campo di applicazione 3 Il processo di certificazione 4 Chi certifica
2 Comprendere e valutare il sistema di gestione per la parità di genere	<ol style="list-style-type: none"> 1 Stakeholders Engagement e comprensione delle necessità degli stakeholders principali – 2 Analisi contesto: comprensione dei bisogni degli stakeholders; punti di forza e di debolezza 3 Politiche, Piano Strategico e Sistema di Gestione (documentazione, monitoraggio, comunicazione, non conformità, riesame e miglioramento) 4 Analisi e comunicazione dei dati di genere
3 Comprendere l'importanza degli indicatori di performance ed il loro utilizzo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le 6 aree di indicatori di performance e loro valutazione (peso % e punti per indicatore) 2. Fasce dimensionali e indicatori chiave 3. Score per il raggiungimento della certificazione 4. Evidenze quantitative e qualitative
4 Comprendere e valutare l'area Cultura e strategia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Area cultura e strategia - visione, finalità e valori nell'ambiente di lavoro allineati con i principi e gli obiettivi dell'organizzazione e con le necessità degli stakeholders 2. I 7 indicatori chiave dell'area cultura e strategia 3. La definizione di un piano strategico
5 Comprendere e valutare l'area Governance	<ol style="list-style-type: none"> 1. Area Governance – I modelli di Governance, i presidi organizzativi e presenza del genere meno rappresentato negli organi di indirizzo e controllo 2. I 7 indicatori chiave dell'area Governance 3. Identificazione del rischio e previsione di budget 4. Composizione del corpo di governance e obiettivi per i vertici e il management
6 Comprendere e valutare l'area Processi HR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Area Processi HR – Considerazione del ciclo di vita delle risorse umane nel trattare temi relativi alla diversità ed inclusione 2. I 6 indicatori chiave dell'area Processi HR 3. Selezione e assunzione (reclutamento) 4. Analisi dei dati 5. Garanzie post-maternità 6. Prevenzione e tutela nei luoghi di lavoro
7. Comprendere e valutare l'area Crescita ed inclusione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Area Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda – neutralità di genere nei percorsi di carriera e crescita interna 2. I 7 indicatori chiave dell'area Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda 3. Analisi dei dati



8. Comprendere e valutare l'area Equità remunerativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Area Equità remunerativa per genere – Applicazione di una logica di total rewarding nella equità remunerativa 2. I 3 indicatori chiave dell'area Equità remunerativa per genere 3. L'equità salariale e le politiche retributive
9. Comprendere e valutare l'area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Area Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro – formulazione di politiche a sostegno della cura della famiglia in tutte le sue forme 2. I 5 indicatori chiave dell'area Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro 3. Genitorialità e cura 4. Work-life balance

Referenze

- D.Lgs 11 aprile 2006, 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 198/2006 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo
- UNI EN ISO 9000 sistemi di gestione per la qualità – Fondamenti e vocabolario
UNI PdR 125