

La valorizzazione del talento femminile in azienda

La Certificazione della Parità di Genere
UNI 125:2022

Percorsi formativi per l'Empowerment femminile



La norma UNI di riferimento

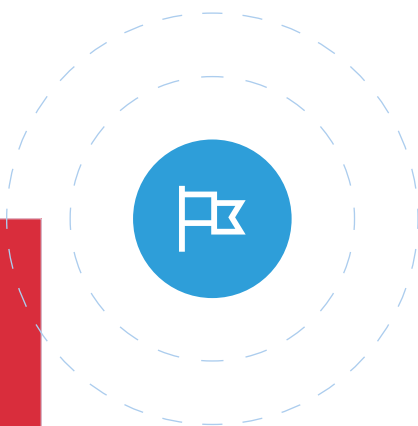
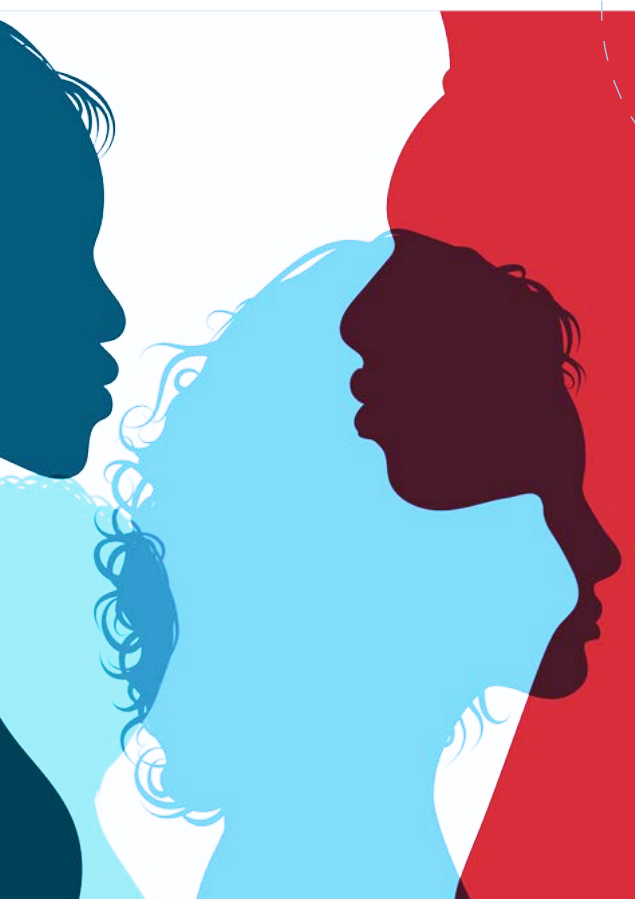
Il 16 marzo 2022 è stata pubblicata la prassi di riferimento UNI 125:2022 che introduce il [Sistema di Gestione della Parità di genere e la relativa certificazione](#).

Applicando i requisiti e gli indicatori della UNI/Pdr 125:2022, le aziende intraprendono un percorso di consapevolezza orientato al miglioramento delle proprie performance di parità di genere.

Il documento UNI prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA aziendale e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Sciaky Europe da molti anni è impegnata nella diffusione delle tematiche D&I, nella consapevolezza che solo una forte presa di coscienza dell'importanza di un cambiamento, prima nella cultura e poi nella gestione dei processi delle aziende, possa davvero contribuire a riportare al centro le Persone. Una convinta valorizzazione delle Diversità, di genere, età, cultura e stili cognitivi, è fondamentale per realizzare vera innovazione e migliorare l'immagine aziendale.

La nostra proposta comprende, oltre all'assistenza per l'ottenimento della certificazione, anche percorsi di Formazione e di Coaching Sistemico per sostenere e valorizzare il Talento Femminile in azienda.



Principali benefici della Certificazione

- » Valorizzazione del talento femminile.
- » Le aziende più inclusive generano un valore più elevato in termini di performance aziendale.
- » Miglioramento del clima aziendale e dell'orgoglio di appartenenza dei dipendenti.
- » Maggiore attrazione e retention dei Talenti.
- » Rafforzamento dell'immagine e della reputazione aziendale.
- » Possibilità di accedere a sgravi fiscali: l'articolo 5, comma 1, della legge 162/2021 ha introdotto nel limite di 50 milioni di euro annui, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro; tale esonero è determinato nella misura non superiore al 1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile.
- » Alle aziende in possesso della Certificazione è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.



Durata della Certificazione

La Certificazione della Parità di genere ha una durata di 3 anni, con 2 sorveglianze con frequenza annuale per monitorare il sistema di gestione e i suoi miglioramenti.

La Certificazione della Parità di Genere

Le 6 aree della norma



La norma individua 6 aree di indicatori KPI attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva.

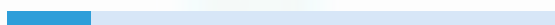
Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale (fatto 100 il totale del peso delle differenti aree) che contribuisce alla misurazione del livello attuale (As Is) dell'organizzazione e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento costanti nel tempo. Ogni singolo indicatore è associato ad un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di appartenenza.

5.2

Cultura e strategia

7 indicatori

Peso complessivo 15%



5.3

Governance

5 indicatori

Peso complessivo 15%



5.4

Processi HR

6 indicatori

Peso complessivo 10%



5.5

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

7 indicatori

Peso complessivo 20%



5.6

Equità remunerativa per genere

3 indicatori

Peso complessivo 20%



5.7

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

5 indicatori

Peso complessivo 20%



La Certificazione della Parità di Genere

Le fasi del processo di Certificazione La consulenza Sciaky Europe



FASE 1

Audit di Gap Analysis

Ha lo scopo di effettuare una prima valutazione dei requisiti normativi: il punteggio minimo ottenibile deve essere almeno il 60%



FASE 2

Analisi del processo di Gestione delle Risorse Umane

Vengono quindi analizzati i principali processi HR e vengono individuati dei KPI quali-quantitativi.



FASE 3

Nomina di un Comitato Guida per la parità di genere

L'obiettivo è un'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere: tale comitato deve costituire almeno dall'AD, o da un delegato dalla proprietà, e dal direttore del Personale.



FASE 4

Stesura del piano strategico e definizione degli obiettivi per la parità di genere

Il Comitato deve redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato obiettivi:

- » Semplici
- » Misurabili
- » Raggiungibili
- » Realistici
- » Temporalmente definiti
- » Assegnati come responsabilità di attuazione



FASE 5**Stesura del piano strategico e definizione degli obiettivi per la parità di genere**

Viene strutturato e somministrato un questionario mirato a raccogliere la percezione dei dipendenti sul tema della parità di genere all'interno dell'azienda. Le principali tematiche possono riguardare:

- » Selezione e assunzione
- » Gestione delle carriere
- » Equità salariale
- » Genitorialità
- » Conciliazione vita-lavoro
- » Attività di prevenzione di abusi fisici, verbali e di molestie sul lavoro

FASE 6**Informazione e formazione a tutti i livelli dell'organizzazione sulla parità di genere**

Sulla base delle risultanze del questionario, vengono progettati degli interventi informativi e formativi a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale, per diffondere una cultura approfondita sul tema.

FASE 7**Raccolta dei dati e stesura della documentazione necessaria**

I consulenti raccolgono i dati significativi e sulla loro base redigono la documentazione richiesta dalla norma in modo da assicurare che le versioni siano note agli utilizzatori, chiaramente identificate, approvate e modificate da chi ne ha autorità; i requisiti sono mantenuti aggiornati e sono comunicati all'interno delle funzioni responsabili delle valutazioni del loro impatto, della loro presa in carico ed attuazione.

FASE 8**Supporto all'Ufficio del Personale nell'implementazione e monitoraggio dei KPI**

I consulenti Sciaky Europe supportano la funzione HR nel raccogliere e analizzare i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico; viene quindi valutato l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico e si attuano eventuali azioni correttive.

Le fasi del processo di Certificazione

La consulenza Sciaky Europe

FASE 9**Supporto consulenziale alle iniziative di comunicazione interna ed esterna**

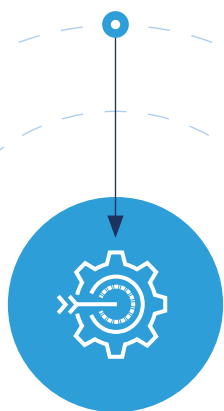
I consulenti Sciaky Europe hanno sviluppato una esperienza pluriennale nella comunicazione interna ed esterna relativa all'impegno aziendale sui temi della parità di genere: viene definito il corretto *Communication Mix* dedicato ai diversi Pubblici (*Stakeholder*) individuati, si accerta che la comunicazione interna ed esterna sia coerente con il piano strategico redatto dal Comitato e con i valori e la cultura aziendale, si individuano specifici indicatori per monitorare l'efficacia delle azioni comunicative.

FASE 10**Pre-Audit iniziale da parte dell'organismo di certificazione (consigliato)**

I consulenti Sciaky Europe consigliano di richiedere all'organismo di certificazione l'erogazione di un pre-audit, ovvero una sorta di "prova generale" prima della certificazione per evidenziare punti di forza e aree di miglioramento del sistema implementato.

FASE 11**Riesame della Direzione / Comitato Guida**

Le risultanze del Pre Audit sono sottoposte ad una Riesame della Direzione per definire le azioni correttive alle aree di miglioramento emerse.



FASE 12

Audit di certificazione condotto da parte dell'organismo di certificazione

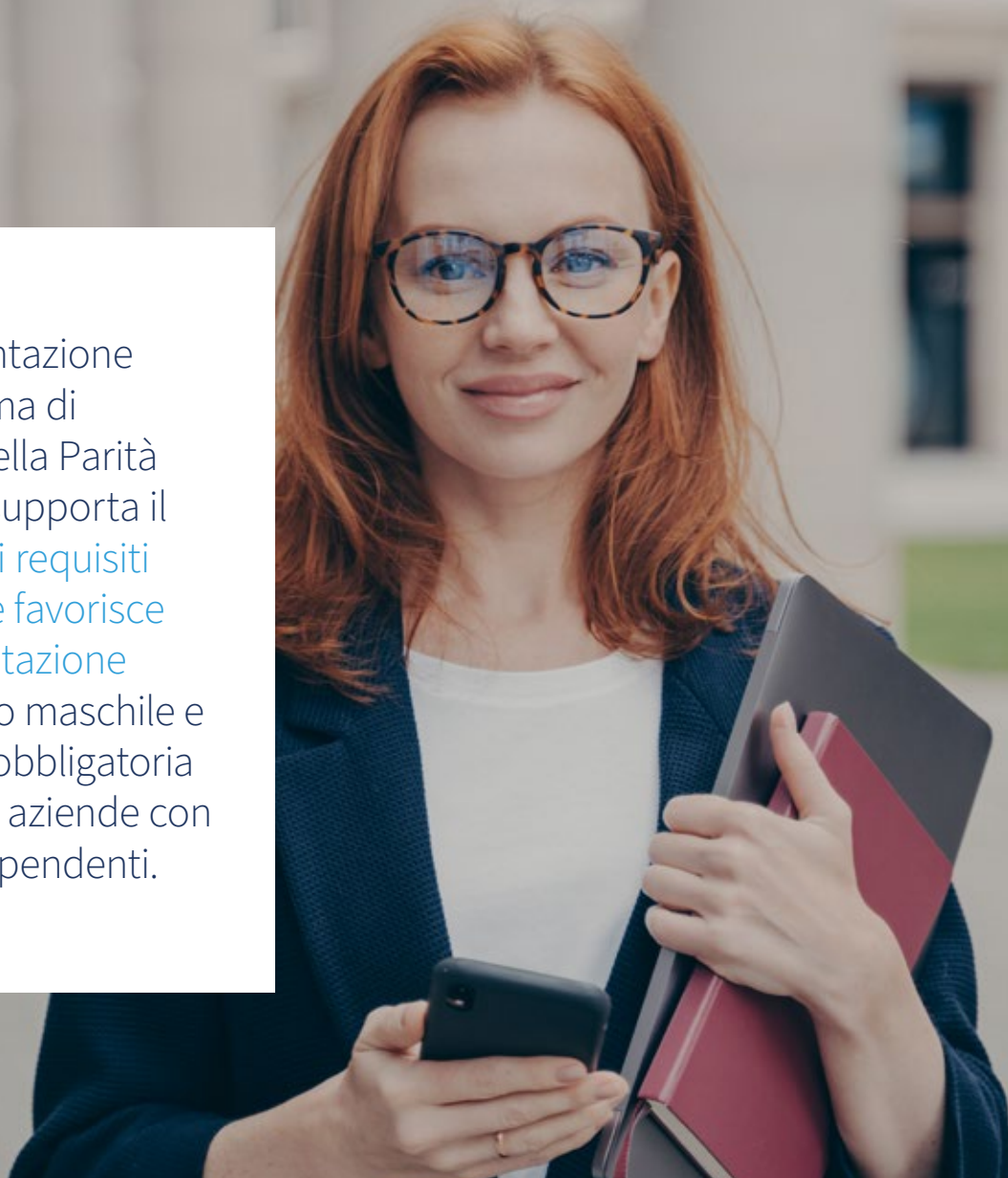
I consulenti Sciaky Europe affiancano l'azienda durante l'Audit di certificazione.

FASE 13

Conseguimento della certificazione e suo mantenimento

La certificazione della parità di genere ha una durata di 3 anni, con 2 sorveglianze con frequenza annuale per monitorare il sistema di gestione e i suoi miglioramenti.

L'implementazione di un sistema di gestione della Parità di Genere supporta il rispetto dei requisiti normativi e favorisce la rendicontazione sull'impiego maschile e femminile obbligatoria per tutte le aziende con più di 50 dipendenti.



Percorso formativo

Strumenti pratici per valorizzare il Talento femminile in azienda

Un percorso strutturato in 7 mezze giornate d'aula e 3 mezze giornate di Team Coaching Sistemico.



**Disponibile
in presenza e
a distanza**



Metodologia didattica

La didattica è molto pratica e coinvolgente e prevede numerose esercitazioni, simulazioni, test, check list, auto casi portati dai Trainees e visione di spezzoni di film contestualizzati. Il docente condivide con i partecipanti casi aziendali pratici tratti dalla sua esperienza trentennale come formatore, consulente e coach.

Prima mezza giornata Talento femminile e self empowerment

- » Definizione di Self Empowerment & Empowerment femminile
- » Locus di controllo interno: cosa è e la sua importanza
- » Consapevolezza, fiducia e assunzione della responsabilità
- » I sei Livelli del Self Empowerment
- » Self Empowerment e autostima: l'analisi dei vuoti e dei pieni
- » Valori personali e valori aziendali: come allinearli?
- » I valori in pratica: l'individuazione dei criteri di soddisfazione
- » I valori come "bussola" delle scelte della vita
- » L'importanza delle convinzioni e la profezia che si auto avvera
- » Le fonti e la struttura delle convinzioni
- » La trasformazione delle convinzioni depotenzianti in potenzianti: le 3 tecniche
- » Il calcolo del ROI dell'Empowerment femminile
- » Esercitazioni pratiche

Seconda mezza giornata Talento femminile e antifragilità

- » Definizione di Antifragilità
- » Antifragilità e resilienza: quali differenze?
- » Concetti fragili, robusti e antifragili
- » L'Antifragilità è donna! Le caratteristiche delle persone antifragili
- » La gestione efficace di casualità, incertezza e caos
- » La gestione efficace dello stress: eustress o distress?
- » Zona di comfort, zona di panico e zona di stretching
- » Abbracciare il cambiamento: la tecnica del Reframing
- » Le caratteristiche della Change Ambassador Eccellente
- » L'Antifragilità in azione: strategie pratiche per svilupparla
- » Esercitazioni pratiche

Terza mezza giornata Talento femminile e comunicazione efficace tra i generi (parte introduttiva)

- » Cervello femminile e cervello maschile: le ultime scoperte delle Neuroscienze
- » I 3 Cervelli e i loro attivatori
- » I principi della comunicazione efficace tra i generi: la valorizzazione delle differenze, il dialogo e lo scambio reciproco
- » I principi della Comunicazione Assertiva
- » Le 4 tipologie di ascolto
- » La struttura circolare del feedback e l'importanza delle domande semi-aperte
- » I 6 Colori della voce femminile: quando e come usarli
- » L'acutezza sensoriale femminile e maschile
- » La Comunicazione Non Verbale tra i Generi: tecniche avanzate di decodifica del Body Language
- » Gli occhi sono lo specchio dell'anima: tecniche di lettura degli accessi oculari
- » Prosemica maschile e femminile: quali differenze?
- » Come evitare i fraintendimenti: le parole che "non stanno nella carriola"
- » Esercitazioni pratiche

Quarta mezza giornata Talento femminile e comunicazione efficace tra i generi (parte avanzata)

- » Mappa o territorio?
- » La scala di Inferenza: realtà oggettiva e realtà soggettiva
- » Il superamento delle diversità di Genere: il "ponte" dei filtri sensoriali
- » Il superamento delle diversità di Genere: il "ponte" dei filtri cognitivi a selezione primaria
- » Il superamento delle diversità di Genere: il "ponte" dei filtri temporali a selezione secondaria
- » Il superamento delle diversità di Genere: il "ponte" del tempo preferenziale
- » Tecniche di bilanciamento dei filtri cognitivi: "in medio stat virtus!"
- » Esercitazioni pratiche

Quinta mezza giornata Talento femminile e negoziazione collaborativa

- » La negoziazione è donna?
- » Le principali differenze tra gli stili negoziali di genere: analisi dettagliata
- » Le trappole dei Bias di Genere e la negoziazione: come evitarle?
- » La flessibilità della negoziatrice: le 4 prospettive negoziali
- » L'importanza della preparazione alla negoziazione
- » La matrice degli obiettivi negoziali
- » BATNA e WATNA: quali differenze?
- » L'importanza dell'analisi dei rischi: la negoziatrice e l'individuazione di azioni mitigatrici
- » Le fasi del processo negoziale: analisi dettagliata
- » Test: "come gestisci un conflitto?"
- » La trasformazione del conflitto negoziale da problema ad opportunità: le tecniche di ristrutturazione
- » La negoziazione empatica e i neuroni specchio
- » Dalla negoziazione competitiva (tipicamente maschile) a quella collaborativa (tipicamente femminile)
- » Oltre il vincere-vincere: tecniche negoziali avanzate per "allargare la torta"
- » Esercitazioni pratiche

Sesta mezza giornata Talento femminile e valorizzazione del lavoro di squadra

- » La negoziazione con il cliente esterno e con il cliente interno: quali opportunità e quali rischi?
- » Le 5 principali cause di fallimento del lavoro di gruppo: analisi di casi aziendali
- » Il team come sistema integrato: i principi del Pensiero Sistemico applicati al Teamworking e al Teambuilding
- » Retroazioni di rafforzamento e di bilanciamento, ritardi sistemici ed effetto-leva
- » Le fasi di costituzione del Team: Forming, Storming, Norming e Performing
- » La Leadership femminile nelle diverse fasi di costituzione del team: consigli pratici e analisi di casi aziendali
- » Le dinamiche relazionali “nascoste” all’interno del Team: come farle emergere?
- » Dal Performing all’High Performing: il modello Dream Team
- » Le caratteristiche di un Dream Team: analisi dettagliata e casi aziendali
- » Il Piano di azione per costruire un Dream Team: consigli pratici
- » Esercitazioni pratiche

Settima mezza giornata Talento femminile e risoluzione efficace dei problemi

- » Problema: opportunità o rischio?
- » L’approccio al problema: la metafora della rana e del pipistrello
- » Problem solving, modelli mentali e Bias cognitivi
- » Le fasi del processo efficace di problem solving: la check list
- » Tecniche di problem solving “razionali”: il diagramma causa effetto
- » Pensiero Verticale e Pensiero Laterale: un parallelo
- » Cervello femminile e Pensiero Laterale: alla ricerca di soluzioni contro-intuitive
- » La valorizzazione dei diversi stili di problem solving di gruppo: Sognatrice-Realizzatrice-Critica
- » Esercitazioni pratiche



Tre mezza giornate di Team Coaching Sistemico

A valle del percorso formativo sopra descritto, sono previste tre mezza giornate di Team Coaching Sistemico che hanno l’obiettivo di far applicare concretamente ai partecipanti le tecniche approfondite, attraverso l’utilizzo di autocasì portati dai Trainees e/o casi proposti dal Coach, che svolge un ruolo di facilitatore del lavoro di team.

Il laboratorio pratico di Team Coaching Sistemico ha lo scopo di realizzare il passaggio dal “sapere” al “saper fare” attraverso la valorizzazione del ruolo e delle competenze delle donne nei casi che verranno affrontati.

Tra le tematiche del Team Coaching Sistemico:

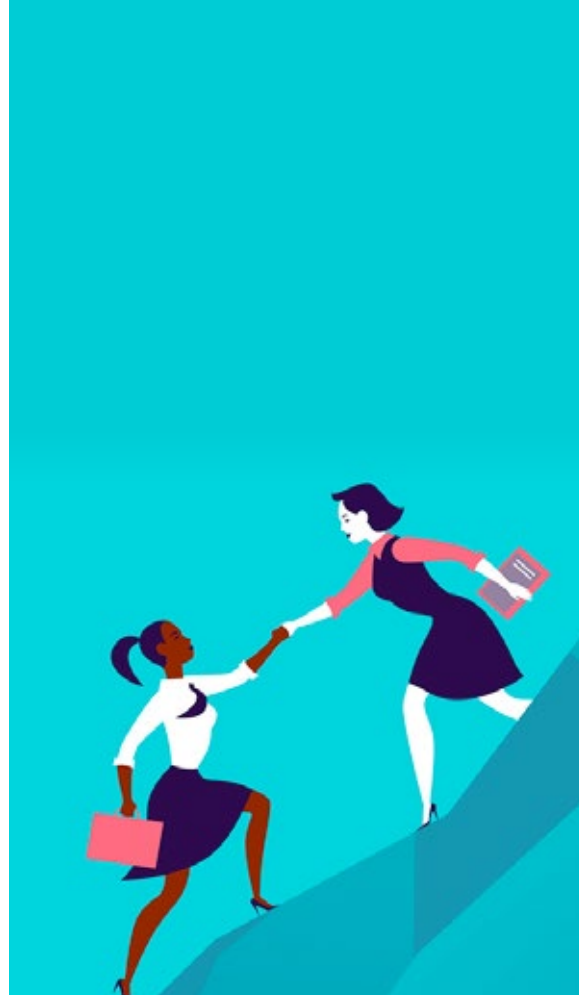
- » Creare un piano di azione per costituire un Dream Team
- » Applicare l’Antifragilità per gestire al meglio una criticità
- » Trasformare un conflitto da problema ad opportunità di crescita e confronto costruttivo
- » Trovare nuove soluzioni ad un problema grazie all’applicazione pratica del Pensiero Laterale
- » Definire un processo di Change Management sostenibile e duraturo nel tempo
- » Identificare le migliori soluzioni negoziali con il cliente interno e/o esterno

Corso / online e in presenza

La Servant Leadership al Femminile

Nata negli anni '70 ad opera di Robert Greenleaf, la Servant Leadership si è diffusa con successo in tutto il mondo e rappresenta oggi uno dei modelli più efficaci e innovativi di Leadership: uno stile di guida delle Persone fondato sull'ascolto, la fiducia e la condivisione.

La Servant Leader mantiene le prerogative di guida, ma le arricchisce con ulteriori capacità di supporto e di facilitazione e valorizza il Capitale Umano che l'azienda le ha assegnato attraverso la responsabilizzazione, il coinvolgimento e la motivazione "personalizzata".



Programma Prima giornata

- » Definizione e importanza del Modello della Servant Leadership
- » I 10 Valori della Servant Leadership
- » Un parallelo tra Leadership tradizionale e Servant Leadership
- » La Servant Leadership al femminile: le caratteristiche distintive
- » La flessibilità della Servant Leader: le 4 Prospettive
- » La Servant Leader come pianificatrice: le regole di buona formazione degli obiettivi dei collaboratori e l'analisi dei rischi
- » "Prevenire è meglio che curare": le azioni mitigatrici dei rischi
- » La Servant Leader come organizzatrice: la focalizzazione sulle priorità: il Modello MO.S.CO.W.
- » La Servant Leader come comunicatrice: ascolto, feedback, empatia e Linguaggio di Precisione
- » Servant Leadership femminile e Intelligenza Emotiva
- » La Centratura Emotiva della Servant Leader: la tecnica dell'ancoraggio
- » Empatia e Neuron Specchio: le ultime scoperte delle Neuroscienze
- » Esercitazioni pratiche, visione di spezzoni di film contestualizzati e analisi di casi aziendali

Metodologia didattica

La didattica è molto pratica e coinvolgente e prevede numerose esercitazioni, simulazioni, test, check list, auto casi portati dai Trainees e visione di spezzoni di film contestualizzati. Il docente condivide con i partecipanti casi aziendali pratici tratti dalla sua esperienza trentennale come formatore, consulente e coach.

Programma Seconda giornata

- » La Servant Leader come facilitatrice e motivatrice
- » La motivazione "sartoriale" dei collaboratori: i 12 Profili Psicologici
- » La Servant Leader e la negoziazione: le fasi del processo negoziale
- » La definizione di BATNA e WATNA
- » La ZOPA come strumento di negoziazione vincere-vincere
- » Oltre il vincere-vincere: tecniche avanzate di negoziazione "come allargare la torta"
- » Servant Leadership al femminile e il controllo: le tre strategie
- » Il controllo migliorativo: il Modello PDCA
- » La Servant Leader come Change Ambassador: "abbracciare il cambiamento"
- » Zona di comfort, zona di panico e zona di stretching: quali differenze?
- » Le 8 fasi del cambiamento sostenibile: analisi dettagliata
- » Esercitazioni pratiche, visione di spezzoni di film contestualizzati e analisi di casi aziendali



SCIAKY EUROPE S.R.L.
Management Consulting Group
Via Marcona, 24
20129 Milano

Tel. (+39) 02 5518 9028

Tel. (+39) 02 5501 5467

Online

sciaky.e@sciakyeurope.com

www.sciakyeurope.com



Certificato ISO 9001: 2015 n. 1189/A/2022

Sciaky Europe Srl è una società certificata ISO 9001