

QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE PRELIMINARE PER PARITÀ DI GENERE

Obiettivo: valutare ex ante la fattibilità per l'impresa di intraprendere un percorso di implementazione del Sistema per la Parità di Genere e conseguire la relativa certificazione, considerando la presenza o meno di alcuni requisiti fondamentali di partenza, considerate le 6 Aree di indicatori di cui al capitolo 5, UNI PdR 125/2022.

Compilazione a carico di: La presente check list può essere compilata con il supporto del proprio consulente del lavoro o di personale interno addetto alla gestione delle risorse umane.

RAGIONE SOCIALE:		Data:	
COMPILAZIONE A CURA DI:			
REQUISITO		RISPETTATO?	
ID	LEGENDA: si evidenziano in azzurro i requisiti che devono essere necessariamente presenti.	SI	NO
1	Vi è presenza di addetti di entrambi i sessi nell'organico aziendale?		
2	Vi è la presenza di entrambi i sessi nei ruoli apicali? (soci/amministratori delegati/dirigenti/responsabili di reparto)		
3	Presenza di attività di comunicazione interna/sensibilizzazione finalizzate a creare un ambiente di lavoro inclusivo (es. svolgimento di riunioni periodiche di allineamento del personale sia su aspetti operativi sia su aspetti di governance, presenza di un canale interno per la condivisione delle informazioni e ricezione segnalazioni etc.)		
4	Svolgimento o predisposizione a svolgere a breve termine attività formative a tutti i livelli aziendali (compresi i vertici) sui temi della differenza di genere, gli stereotipi e i comportamenti discriminatori.		
5	Disponibilità ad identificare almeno un ruolo interno che possa supportare la Direzione nell'implementazione del Sistema per la Parità di genere e nella gestione delle risorse umane.		
6	Disponibilità a definire un budget aziendale per lo sviluppo di attività a supporto della parità di genere e dell'inclusione.		
7	L'impresa ha definito delle regole (anche se non scritte) per la selezione, assunzione ed inserimento del personale nel rispetto della parità di genere (es.		

RAGIONE SOCIALE:		Data:	
COMPILAZIONE A CURA DI:			
REQUISITO		RISPETTATO?	
	annunci di offerta di lavoro rivolti ad entrambi i sessi, proposta di medesime condizioni contrattuali a parità di conoscenze/competenze etc.)		
8	L'impresa ha definito delle regole (anche se non scritte) per lo sviluppo professionale/mobilità interna nel rispetto della parità di genere (es. progressioni verticali/orizzontali equamente distribuite tra uomini e donne)		
9	L'impresa ha definito o ha intenzione di definire nel breve termine una politica retributiva neutra (ovvero si cerca di rendere minima la differenza retributiva tra uomo e donna per medesimo livello di inquadramento contrattuale e a parità di competenze)		
10	L'impresa attua meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.		
11	L'impresa attua o è disposta ad attuare nel breve termine servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (es. asilo nido convenzionato, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, concessione di smartworking, revisione orario di lavoro anche temporanea etc.)		
12	L'impresa applica o ha disponibilità ad applicare nel breve termine un contratto integrativo e/o piano di welfare o è disposta a implementarlo nel breve termine		
13	Sono presenti strumenti di flessibilità che consentono di conciliare la vita-lavoro (es. part-time/smartworking-telelavoro/flessibilità orario di lavoro etc) o vi è la disponibilità a implementarli nel breve termine.		
NOTA: per breve termine si intende entro 2 anni.			

ESAME RISULTATI

- Se si è risposto SI a tutti gli elementi di verifica, l'impresa è pronta per implementare un Sistema per la Parità di genere
- Se si è risposto SI a meno del 70% degli elementi di verifica (<9 SI), l'impresa è da considerarsi NON pronta per implementare un Sistema per la parità di genere.