

# PARITÀ DI GENERE

LA PROPOSTA ISPER DI SERVIZI  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Introdurre correttamente, diffondere ed implementare  
la Prassi di riferimento UNI/PdR 125





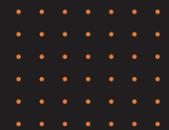
---

## L'UGUAGLIANZA DI GENERE È UN VALORE FONDAMENTALE DELL'UE

In questo documento, ISPER vi racconta il proprio impegno a garantire la parità di genere all'interno delle organizzazioni, definendo obiettivi chiari, azioni e misure dettagliate per il loro raggiungimento.

ISPER per prima sta conseguendo la certificazione svolgendo una raccolta di dati interna sul proprio personale, una rendicontazione annuale basata su indicatori che hanno valutato e monitorano costantemente i progressi compiuti per garantire e migliorare la parità di trattamento di uomini e donne.

Le attività di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere sono pianificate e coinvolgono l'intera organizzazione.





## L'ESPERIENZA DI ISPER NEL PROCESSO CERTIFICATIVO

e la **competenza** maturata negli anni nell'ambito del lavoro femminile e delle pari opportunità a disposizione dei Clienti in tutto l'iter per l'introduzione della **UNI/PdR 125**

Accompagniamo le aziende in **tutto il processo**, dall'audit interno per comprendere lo stato dell'arte, all'affiancamento nelle diverse azioni richieste (procedure, sistemi di governance, comunicazione, formazione, ...) fino al raggiungimento della certificazione e all'impostazione del monitoraggio e mantenimento.



---

## LE FASI DI ACCOMPAGNAMENTO

### 1. GAP ANALISYS

Verifica del contesto rispetto ai requisiti di riferimento per il conseguimento della certificazione, utilizzando una specifica checklist per valutare anche le possibili integrazioni con i sistemi di gestione eventualmente esistenti

- primo step: riunione/i on-line di illustrazione del processo di certificazione e richiesta di dati e documentazione necessaria
- secondo step: incontro per la valutazione del divario rispetto ai requisiti (gap analysis)



---

## LE FASI DI ACCOMPAGNAMENTO

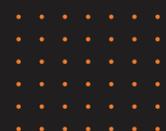
### 2. CONSULENZA

Condivisione del piano di attività necessarie per un accompagnamento all'audit certificativo:  
assistenza nella raccolta e nella sistematizzazione della documentazione per il conseguimento della certificazione, nella stesura e integrazione dei documenti (da definire in funzione di quanto emerso dalla gap analysis e dal grado di autonomia richiesto dal cliente).



Attuazione del piano di attività concordate in collaborazione con il personale identificato nell'ambito della Comunicazione, di HR, del Sistema di gestione e della Formazione; integrando i requisiti della PDR con gli eventuali sistemi di gestione già presenti. Monitoraggio e mantenimento delle politiche aziendali sulle pari opportunità.





---

## I SERVIZI DI CONSULENZA

### 1. COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

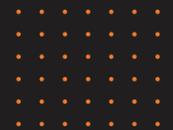
- formalizzazione e implementazione di un piano che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva
- analisi della percezione delle e dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno (Gender Survey)
- attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione su comportamenti e linguaggio
- pianificazione della comunicazione esterna che preveda un'equa distribuzione dei generi tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- comunicazione integrata con i portatori di interessi (fornitori, clienti, partner, ...) per la promozione di pari opportunità





## 2. GOVERNANCE E PROCESSI

- governance aziendale: monitoraggio parametri (identificazione di ente dedicato [comitato o persona], frequenza di controllo ed interpretazione dati, definizione azioni di miglioramento)
- processi di inserimento e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione e della parità di genere (selezione, formazione, percorsi di sviluppo, condizioni generali di contratto, onboarding neutrali, valutazioni prestazioni, politiche retributive, percorsi di carriera, mobilità interna, back-up plan, reinserimento post-maternità, iniziative ed azioni di tutela e valorizzazione della genitorialità e supporto alla conciliazione vita-lavoro [concessione di part-time, welfare, smartworking])
- obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management (Performance Appraisal)
- processi e procedure interne che consentono alle risorse, anche in modalità anonima, di esprimere opinioni, suggerire cambiamenti, referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro da episodi di molestie o mobbing (es. cassetta dei suggerimenti e sistema di segnalazione anonima)
- budget dedicato allo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione

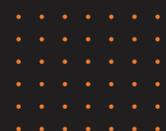




---

## 3. FORMAZIONE

- definizione, progettazione ed erogazione di piani formativi (seminari, workshop, coaching, ...) a livello manageriale su valorizzazione delle differenze, inclusione di genere, riduzione di stereotipi e pregiudizi nelle unità organizzative e nei team
- definizione, progettazione ed erogazione di piani formativi diffusi (corsi, micro-eventi, produzione di mini-video, ...) per valorizzazione delle differenze, inclusione di genere, riduzione di stereotipi e pregiudizi



# LE NOSTRE CERTIFICAZIONI



Dal 2014 ISPER è accreditato presso la Regione Piemonte per la Formazione continua



La prima Academy italiana HR Certificata ISO 29993 e 29994



ISPER è una delle prime aziende italiane ad aver conseguito la certificazione per la parità di genere e l'inclusione, in base alla nuova prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.



---

# CONTATTI



011.66.47.803



isper@isper.org



Corso Dante 124/A Torino



www.isper.org

