



# Gender Equality European and International Standard (GEEIS) *Misurare per migliorare*

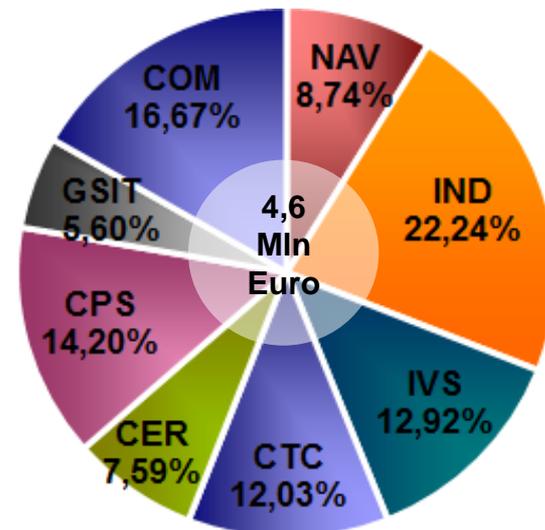


*Move Forward with Confidence*

**BUREAU  
VERITAS**

- ▶ **Nato nel 1828**
- ▶ **Leader a livello globale per i servizi di verifica di conformità nell'ambito della Qualità, Salute e Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale (QHSE)**
  - Fatturato pro-forma 2015  
**4,6 Miliardi di Euro**
  - Più di **1.400** uffici in **140** Paesi
- ▶ **Oltre 66.000 dipendenti qualificati**
- ▶ **8 Business globali che offrono un'ampia gamma di servizi**
  - Ispezione, Test, Audit, Certificazione, Classificazione, Risk Management, Assistenza Tecnica e Formazione
- ▶ **Oltre 400.000 Clienti nel mondo distribuiti in ogni settore di mercato**

Otto Business Globali  
Distribuzione Fatturato



# I nostri servizi: Conformità in ambito QHSE

## Standard di riferimento

- Schema Bureau Veritas, Standard Nazionale o Internazionale, Direttive Europee, Disciplinare del Cliente, ...

## Deliverables

- Classificazione, Certificazione, Marcatura, Rapporto, ...



## Completa Indipendenza

rispetto a

Progettazione / Produzione / Trattativa Contrattuale / Assicurazione

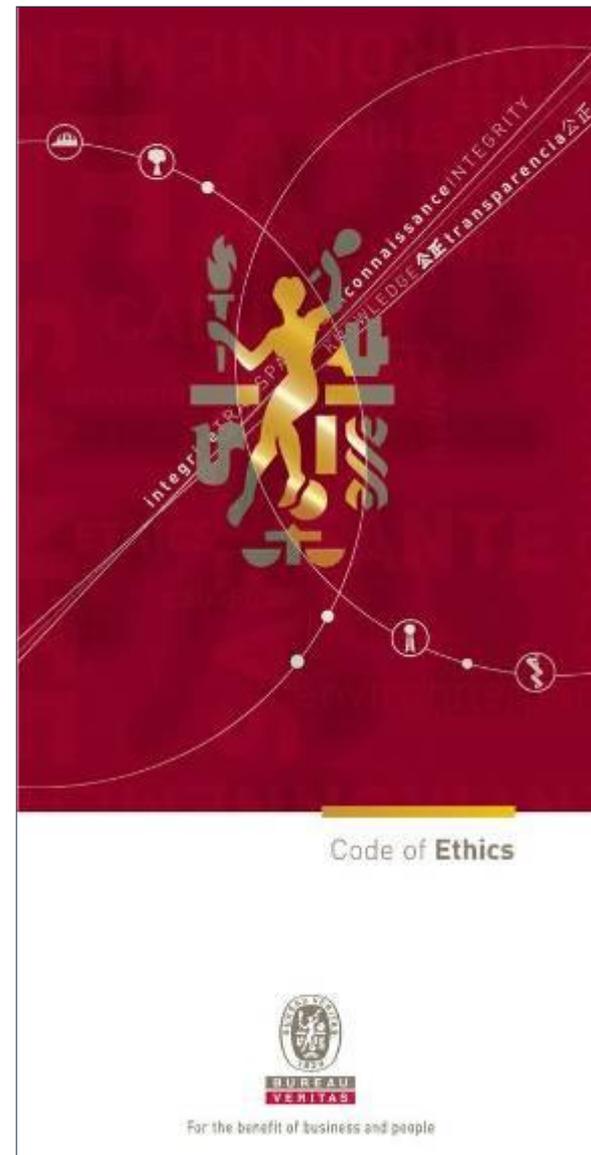
## Valore Aggiunto per il Cliente

in termini di

Licenza di operare, Nuovi Mercati / Clienti, Efficienza, Gestione Rischio

- ▶ Terza Parte Indipendente, Bureau Veritas svolge la propria attività nel pieno rispetto di:
  
- ▶ **Valori Fondamentali**  
*(fissi ed assoluti)*
  - Integrità ed Etica
  - Imparzialità nel giudizio
  - Rispetto per le persone
  - Responsabilità verso l'ambiente e la società
  
- ▶ **Valori Professionali**  
*(soggetti a miglioramento misurabile)*
  - Orientamento al Cliente
  - Intraprendenza e leadership
  - Condivisione delle conoscenze a livello globale e formazione continua
  - Trasparenza
  - Teamwork e solidarietà

Codice Etico



# Un'estesa copertura geografica

## Continente Americano

- 330 Uffici e laboratori
- 17,900 dipendenti



## Italia

- 18 Uffici
- Oltre 600 dipendenti



## Resto d'Europa, Medio Oriente, Africa

- 670 Uffici e laboratori
- 8,900 dipendenti



## Zona Asia-Pacifico

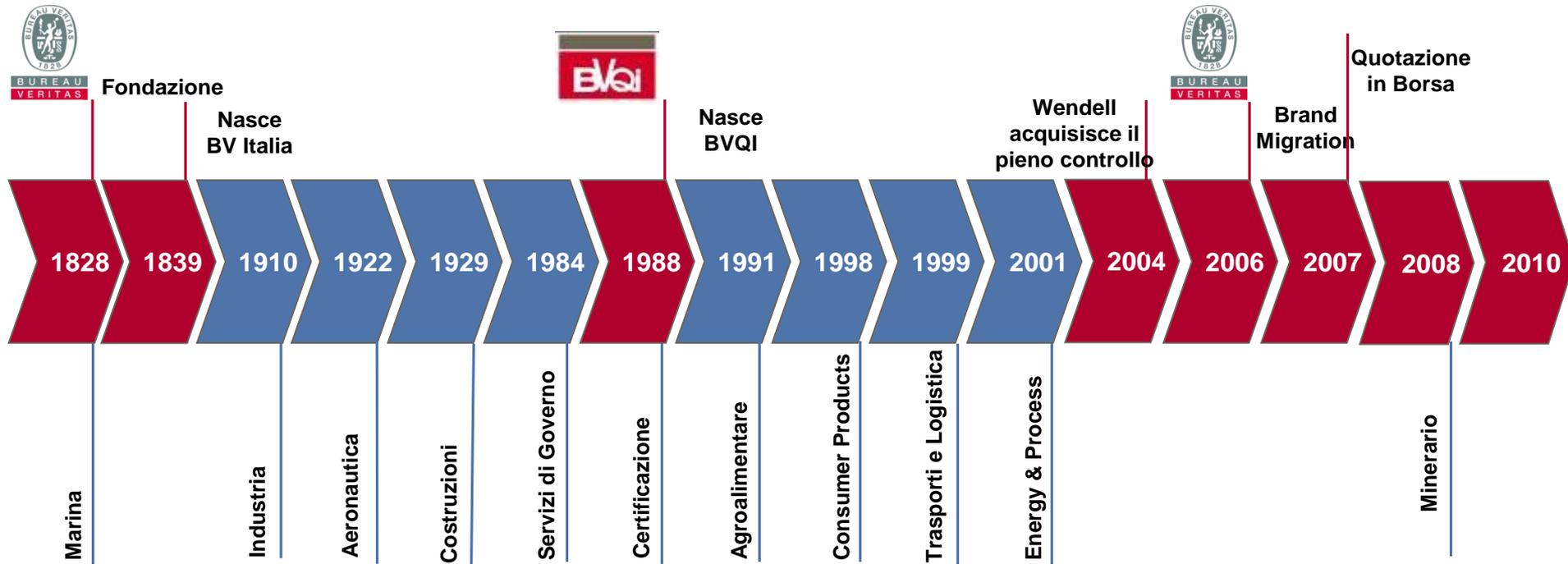
- 400 Uffici e laboratori
- 24,500 dipendenti



Dati 2015

Un network globale comprendente oltre 1400 uffici e laboratori su 140 Paesi

# La nostra Storia



Dal 1828 una crescita costante in Reputazione, Network e Service portfolio

# Un ampio ventaglio di Attività

## Industry & Facilities

### Industria

- ▶ Verifica di conformità di apparecchiature e impianti industriali rispetto a requisiti legislativi o contrattuali dalla fase di progettazione alla dismissione
- ▶ I nostri servizi includono design review, shop inspection, site inspection, asset integrity management, certificazione di prodotto e attività di test correlate quali ad esempio prove non-distruttive sul prodotto

### Verifiche In-Service

- ▶ Verifiche periodiche su attrezzature ed impianti per verificare la conformità rispetto a requisiti legislativi o contrattuali. Oggetto delle verifiche possono essere impianti elettrici, sistemi antincendio, ascensori, attrezzature a pressione, dispositivi di sollevamento e macchinari

### Edilizia e Infrastrutture / HSE

- ▶ Verifica di conformità delle opere di costruzione rispetto alla legislazione locale e alle regole di buona tecnica, dalla fase di progettazione alla consegna
- ▶ Servizi di controllo e monitoraggio in ambito HSE a favore delle imprese, del gestore o proprietario di Beni. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Impatto ambientale

### Certificazione

- ▶ Certificazione di Sistemi di Gestione e processi in ambito qualità, salute e sicurezza, ambiente e responsabilità sociale rispetto a standard internazionali
- ▶ Audit di seconda parte rispetto a standard specifici del Cliente o propri di Bureau Veritas

### Navale

- ▶ Classificazione navale, certificazione di imbarcazioni e attrezzature navali, assistenza tecnica e servizi in outsourcing

### Consumer Products

- ▶ Test, ispezioni e certificazione di beni di consumo quali prodotti tessili, apparecchiature, giocattoli, dispositivi elettrici ed elettronici
- ▶ Audit in fabbrica, verifiche in ambito responsabilità sociale e formazione

### Government Services e International Trade (GSIT)

- ▶ Government Services: Pre-Shipment Inspection, X-Ray Scanning, Verification of Conformity sulle merci in importazione
- ▶ International Trade: Validazione quali-quantitativa delle merci, servizi in ambito automotive

### Commodities

- ▶ Servizi di ispezione e test di laboratorio sulle merci: chimiche e petrolchimiche, metalli e minerali, derrate alimentari.



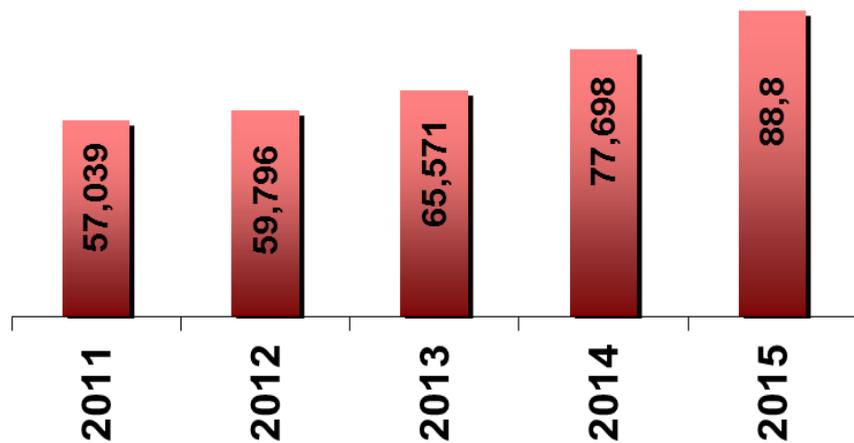
8 business globali che favoriscono una crescita costante e opportunità di cross-selling

# Oltre 400.000 clienti...

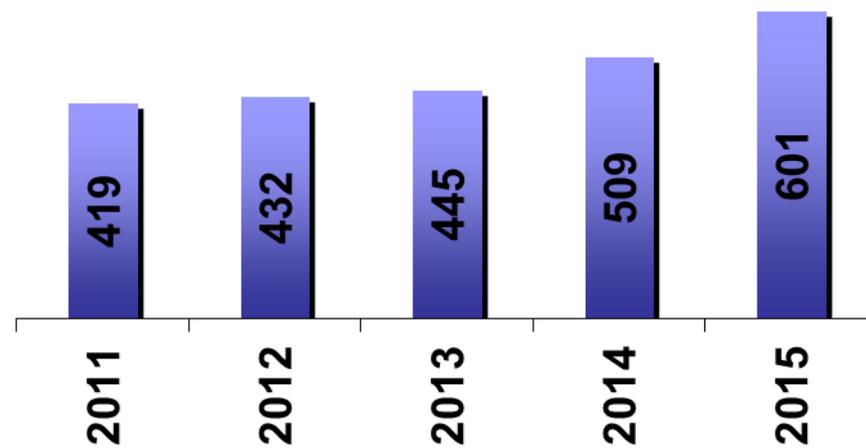


- ▶ In Italia dal 1839
- ▶ Oltre **600 Dipendenti** in **18 Sedi** su tutto il territorio nazionale
- ▶ Oltre **600 Tecnici e Valutatori**
- ▶ Fatturato: **88,8 Milioni di Euro**
- ▶ Oltre **20.000 Clienti**

## Fatturato Italia Gruppo (Mln Euro)



## Dipendenti Italia Gruppo



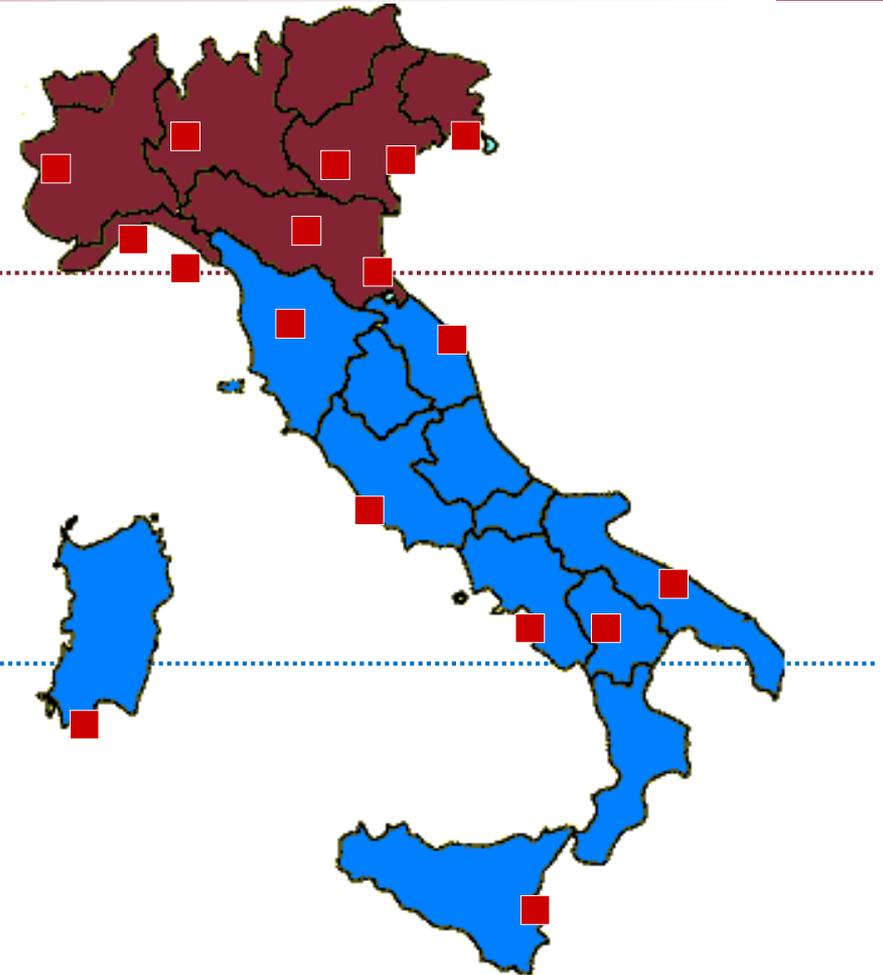
## ► 2 Aree Commerciali e 18 Sedi Operative

### • Area **Nord**

- Milano (*anche Direzione Generale*)
- Genova
- La Spezia
- Torino
- Bologna
- Padova
- Ravenna
- Trieste
- Mestre

### • Area **Centro-Sud**

- Roma
- Ancona
- Firenze
- Napoli
- Cagliari
- Bari
- Viggiano
- Augusta



► Oltre **600** dipendenti

► oltre **600** tecnici e Valutatori  
su tutto il territorio nazionale

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## Equality means Business

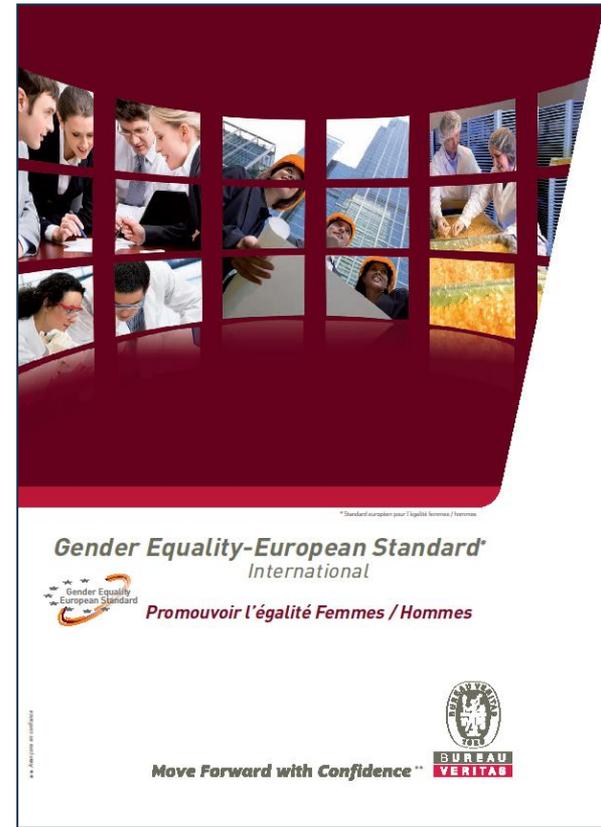
1. Establish high-level corporate leadership for gender equality
2. Treat all women and men fairly at work—respect and support human rights and nondiscrimination
3. Ensure the health, safety and well-being of all women and men workers
4. Promote education, training and professional development for women
5. Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women
6. Promote equality through community initiatives and advocacy
7. **Measure and publicly report on progress to achieve gender equality**

*Fonte: United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women*

*Iniziativa lanciata nel 2010 in collaborazione con UN Global Compact.*

# Gender Equality European Standard

- ▶ BV Francia ha sviluppato uno schema di certificazione per riconoscere l'uguaglianza di genere nella forza lavoro.
- ▶ Il Progetto è stato guidato dalla Associazione Europea Arborus e supportato da:
  - Commissione Europea e Consiglio Europeo per il Sociale e l'Economia
  - 6 imprese internazionali: GE, BNP, Orange, Randstadt, PSA, L'Oreal
- ▶ Bureau Veritas ha una partnership esclusiva per offrire questo schema di certificazione a livello mondiale
- ▶ Si rivolge a grandi imprese internazionali
- ▶ Oggetto dell'audit: Politiche HR relative alla Uguaglianza di Genere, all'interno di filiali di grandi gruppi



- ▶ Assicurare continuità di azione
- ▶ Fidelizzare i lavoratori attorno ad un progetto comune
- ▶ Fare emergere le buone pratiche
- ▶ Favorire la diffusione di una cultura europea di uguaglianza
- ▶ Gestire efficacemente gli inserimenti professionali e la mobilità all'interno del gruppo
- ▶ Promuovere un dialogo interculturale all'interno del gruppo

Grazie alla certificazione GEEIS, è possibile **comunicare all'esterno il proprio impegno**, conformemente a:

- Le pressioni sociali e del mercato
- Le aspettative degli stakeholder
- I requisiti normativi

**Valutazione  
GEEIS  
=  
Acceleratore di  
Performance**



# 3 livelli

L'obiettivo di GEEIS è valorizzare l'impegno delle organizzazioni.

Il riconoscimento è articolato su 3 livelli:

- ▶ l'assunzione di un impegno formale
- ▶ l'attuazione di azioni concrete
- ▶ il miglioramento continuo delle buone pratiche



La certificazione copre il livello centrale (HO) e il livello nazionale:

risultato raggiunto presso la sede centrale

risultato raggiunto presso ogni filiale

3 livelli di realizzazione:

LIVELLO 1. Adozione di buone pratiche di base

LIVELLO 2. Applicazione delle buone pratiche

LIVELLO 3. Padronanza delle buone pratiche

Livello 3

A partire da 35 punti

Livello 2

A partire da 26 punti

Livello 1

A partire da 13 punti

Filiali

Livello 3

A partire da 16 punti

Livello 2

A partire da 12 punti

Livello 1

A partire da 6 punti

## 4 criteri rivolti al gruppo e alle filiali: 3 criteri esclusivi per il gruppo e 2 criteri esclusivi per le filiali

		<b>Gruppo</b>	<b>Filiale</b>
	<b>Strumenti operativi</b>		
1	Politica generale in termini di uguaglianza professionale	X	
2	Implementazione di azioni armonizzate per incoraggiare lo sviluppo di una cultura comune all'interno del gruppo	X	
3	Azioni specifiche per Paese		X
4	Valutazione della politica di uguaglianza professionale	X	X
	<b>Pratiche HR e manageriali</b>		
5	Campagne di sensibilizzazione/formazione per la divisione HR e per iManagers	X	X
6	Esistenza di azioni che incoraggiano la diversità di genere a tutti i livelli gerarchici e per tutti i tipi di mansioni	X	X
7	Pratiche retributive	X	X
8	Misure finalizzate a migliorare la qualità della vita		X
	<b>Dialogo sociale</b>		
9	Organizzazione e qualità del dialogo sociale nelle varie istanze rappresentative a livello nazionale, europeo ed internazionale	X	

# I nostri clienti GEEIS

L'ORÉAL  
PARIS

LAFARGE



PSA PEUGEOT CITROËN



# Scopo della certificazione per i vari gruppi

Group	Subsidiaries
BNP PF	<b>Corporate</b>
	France
	Espagne
	Italie
PSA	<b>Corporate</b>
	France
	Espagne
	Italie
	Belgique
	Portugal
	Slovaquie
	Brésil
L'OREAL	<b>Corporate (échéance rouge)</b>
	France
	Espagne
	Italie
	Belgique
	Allemagne
	UK & Irlande
	Portugal
	Pologne
	Estonie
	Lithuanie
	Latvia (Lettonie)
	République Tchèque
	Hongrie
	Slovakie
	Roumanie
	Suède
	Finlande
	Pays Bas
	Croatie
	Bulgarie
	Slovenie (Adriane Balka Hub)
	Autriche

Group	Subsidiaries
ORANGE	<b>Corporate</b>
	Orange France
	Orange Business Services
	OBS Allemagne
	OBS Italie
	FR Espagne
	Mobistar Belgique
	Orange Pologne
	Orange Luxembourg
	Orange Roumanie
	Orange Arménie
	Orange Moldavie
	Orange Slovaquie
	Orange Royaume Uni
	Orange Egypte
Orange Sénégal	
Orange Brésil	
Orange Inde	
General Electric Ene	<b>Corporate</b>
	France
	Italie
	Pays Bas
RANDSTAD	<b>Corporate</b>
	France
	Italie
	Belgique

Group	Subsidiaries
GEODIS	<b>Geodis Corporate</b>
	France(Géodis Logistique, GSCO, Calberson, France-UK
	Italie
	Allemagne
	Canada
	Mexique
	Hong Kong
	Pays Bas
	Australie
	LAFARGE
France	
Nigeria	
Espagne	
Brésil	
CARREFOUR	<b>Corporate</b>
	Carrefour Market
	Hypermarchés France
	Roumanie (visio)
	Argentine (visio)
EDF S.A.	<b>Corporate</b>
	EDF SA France Paris
	EDF Energy UK
	EDF Polska
ACCOR	<b>Corporate Paris</b>
	France
	Belgique
	Luxembourg
	Pays-Bas

Sebbene il modello GEEIS sia pensato per le imprese internazionali, è possibile trarre degli insegnamenti utili, da applicare a qualunque organizzazione, anche se operante su scala locale.

Ecco alcuni elementi fondamentali:

- ▶ **Politica per le Pari opportunità.** Tale Politica può essere sviluppata autonomamente dall'Azienda oppure può concretarsi nella sottoscrizione di altri documenti riconosciuti a livello nazionale o internazionale, come la Carta delle Pari Opportunità del Ministero del Lavoro e del Ministero delle Pari Opportunità.
- ▶ **Procedura/e per la Selezione, la Valutazione e la Valorizzazione delle Risorse Umane** atte ad evitare ogni forma di discriminazione

- ▶ **Riesame di Genere**, con cadenza almeno annuale, articolato in:
  - ▶ **Set di indicatori**, rilevati ed aggiornati con cadenza almeno annuale, volti ad evidenziare le prestazioni aziendali in termini di aderenza alle Politiche per le pari opportunità.
- ▶ Alcuni indicatori importanti:
  - % di donne assunte con contratto a tempo indeterminato,
  - % di donne con ruoli apicali
  - % di donne con incarichi di responsabilità
  - comparazione dei salari tra uomini e donne a parità di livello;

***Verbali del coinvolgimento degli stakeholder*** (riunioni ad hoc, focus group, analisi di clima etc.) con identificazione dei fabbisogni e delle richieste di miglioramento.



- ▶ ***Un piano di azioni positive*** che tenga conto dei fabbisogni e delle richieste di miglioramento scaturite dall'ascolto degli stakeholder, con individuazione di responsabilità, risorse e scadenze.
  
- ▶ Tra i possibili settori di azioni positive:
  - sensibilizzazione/formazione dei managers,
  - promozione di gruppi di lavoro misti,
  - conciliazione vita privata/vita lavorativa,
  - comunicazione e sensibilizzazione rivolte all'esterno.

- ▶ Gli Indicatori di genere possono essere di natura:
  - quantitativa (statistiche disaggregate uomo/donna)
  - qualitativa (percezione, livelli di empowerment, consapevolezza)
  - quali-quantitativa.
  
- ▶ Essi misurano i cambiamenti relativi a questioni di genere nel tempo.
  - Ad esempio, cambiamenti nelle relazioni tra uomini e donne, nello status di uomini e donne, nel livello di occupazione, partecipazione alla vita economica e politica etc.

# Perché utilizzare indicatori di genere?

- ▶ Non puoi migliorare ciò che non riesci a misurare
- ▶ Ciò che è oggetto di misurazione può essere facilmente classificato in base ad un ordine di priorità.
- ▶ Raccogliendo evidenze è più facile che il tema della parità di genere sia preso seriamente
- ▶ Possono aiutare a stimolare il cambiamento. **Il confronto sui dati, organizzato in focus group, può accrescere la consapevolezza.** I dati possono suscitare riconoscimento del problema e stimolare la ricerca di soluzioni.
- ▶ Permettono una migliore pianificazione delle azioni. Gli indicatori di genere possono essere valutati anche per valutare i risultati degli interventi. Possono fornire informazioni vitali per aggiustare i programmi in corso ed evitare impatti negativi sotto il profilo di genere.

# Cosa misurare?

- ▶ La mancanza di dati su un indicatore può portare ad abbandonare lo stesso indicatore. Tuttavia, la mancanza di dati può rivelare una lacuna di consapevolezza, che andrebbe risolta impegnandosi nella ricerca di dati utili alla costruzione dell'indicatore.
- ▶ Per essere significativi, gli indicatori devono essere contestualizzati, nel luogo e nel momento storico.
- ▶ Ciò che conta è misurare il cambiamento.



- ▶ Nel costruire il proprio set di indicatori di genere, è bene domandarsi:
  - Quali cambiamenti vogliamo vedere?
  - Esistono già degli indicatori disponibili in letteratura che possono essere mutuati o adattati?
  - Quali informazioni sono già disponibili, che ci permettano di tracciare i cambiamenti successivi?
  - Come verranno analizzati e diffusi i dati raccolti?
  - Come verranno utilizzati i risultati delle analisi per tracciare nuovi progetti e programmi di gender equality?

# Gender Pay Gap and Diversity Reporting

- ▶ Con la Dir. 95/2014, le grandi organizzazioni sono tenute a rendicontare alcuni indicatori di diversità; il modello GRI G4 propone diversi indicatori.

•i.e. Disclosure Obbligatoria:

•i.e. Voluntary Disclosure:

## Mandatory Gender Pay Gap Reporting

- Dalla dir. 95/2014 discende l'obbligo di rendicontare le azioni poste in essere per garantire la parità di genere. Libertà di scelta dei modelli di rendicontazione.
- Dal 2018, tutte le società UK con più di 250 addetti saranno obbligate a rendicontare sul gender pay gap.
- I datori di lavoro dovranno raccogliere, analizzare e pubblicare i seguenti dati:
  - Gender Pay Gap;
  - Gender Bonus Gap;
  - Proporzioni di uomini/donne che ricevono un bonus; e
  - Proporzioni di uomini e donne che ricadono in ciascun quartile della distribuzione delle remunerazioni aziendali

## Global Reporting Initiative (GRI)

- Per valutare un'organizzazione, gli stakeholders vogliono informazioni sul gender pay gap sul più generale approccio alla diversity.
- Lo standard GRI individua i seguenti indicatori:
  - 405-2 Ratio of the basic salary and remuneration of women to men for each employee category;
  - 202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage;
  - 404-3 Percentage of total employees by gender who received a regular performance and career development review;
  - 102-8 Total number of employees by employment contract, by gender;
  - 102-22 Composition of the highest governance body and its committees by gender; and
  - 401-1 Total number and rate of new employee hires and employee turnover by gender.

# GRI G4 Diversity and Equal Opportunity DMA

When disclosing the evaluation of its management approach, an organization may focus its explanation on three items:

- ▶ **Mechanisms for monitoring the effectiveness of the management approach.** This may include:
  - Internal or external auditing or verification (type, system, scope)
  - Measurement systems
  - External performance ratings
  - Benchmarking
  - Stakeholder feedback
- ▶ **Results:**
  - GRI Indicators or organization-specific indicators used to report results
  - Performance against goals and targets – key successes and shortcomings
  - How results are communicated
  - Challenges and gaps in the management approach
  - Any obstacles encountered, unsuccessful endeavors, and any lessons learnt in the process
  - Progress in implementing the management approach
- ▶ **What is the organization doing differently as a result?**
  - Changes in the allocation of resources, goals, targets, and specific actions aimed at improving performance
  - Other changes to the management approach

# GRI LA 12 e GRI LA 13



- ▶ Composition of governance bodies and breakdown of employees per employee category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity
- ▶ G4 LA 13 Ratio of basic salary and remuneration of women to men by employee category, by significant locations of operation

Bureau Veritas offre una assurance indipendente sui diversity report di un'organizzazione, per accrescere la credibilità dei dati e la fiducia degli stakeholder.

- ▶ Revisione dei sistemi di raccolta dati e gap analysis volta ad assicurare che un'organizzazione possa fornire i dati necessari;
- ▶ Suggerimenti per migliorare gli attuali sistemi di raccolta dati per massimizzarne efficacia ed efficienza;
- ▶ Supporto strategico per ridurre eventuali rischi derivanti da elevati gender pay gaps identificati.

## Vantaggi

- Assicurare che i vostri sistemi di raccolta dati sono efficienti e adatti agli obiettivi
- Assicurare che le politiche retributive interne sono allineate agli obiettivi di gender equality.
- Identificare e prontamente gestire eventuali rischi da diseguaglianze di genere.
- Aumentare la reputazione grazie alla trasparenza e attrarre nuovi talenti.
- Rafforzare la strategia di inclusione attraverso processi decisionali basati su dati di fatto

- ▶ Identificate gli obiettivi e i target – la vostra “**visione del cambiamento.**” Questa dovrebbe costituire la base per scegliere indicatori di genere appropriati sulla cui base tracciare i progressi.
- ▶ Considerate una combinazione di dati quantitativi e qualitativi, in modo da ottenere una fotografia più ricca.
- ▶ Nel definire gli indicatori, usate per quanto possibile un approccio partecipativo.
- ▶ Usate indicatori di genere per misurare **i risultati e gli impatti** delle iniziative.
- ▶ Sollecitate la produzione di indicatori di genere da parte di uffici statistici / autorità locali, anche a fini di benchmark.
- ▶ Conduete valutazioni periodiche sugli indicatori di genere su base regolare e/o audit interni in materia di pari opportunità.



**BUREAU**  
**VERITAS**

***Move Forward with Confidence***