

Sistemi di gestione della parità di genere: integrare gli obiettivi aziendali con i principi della diversità e pari opportunità

PdR125:2022

La UNI PdR125:2022 è una **prassi di riferimento** pubblicata da UNI a marzo 2022 e certificabile solo da organismi accreditati da ACCREDIA a partire da giugno 2022.

Si tratta di uno strumento di **carattere nazionale**.

A livello globale l'ISO – International Organization for Standardization - ha pubblicato a maggio 2024 una Linea Guida (non certificabile) sul tema, ISO 53800, mentre ha iniziato i lavori per la definizione di un sistema di gestione (che quindi sarà certificabile) sul tema diversità e inclusione con il nome provvisorio di ISO 37401



E' vietata la riproduzione del documento o di parte di esso senza l'autorizzazione di CISE.



Sistemi di gestione della parità di genere: integrare gli obiettivi aziendali con i principi della diversità e pari opportunità

PdR125:2022

Devono essere misurati gli indicatori che riguardano sei aree che la PdR ha individuato come rilevanti al fine di determinare se un'organizzazione applica o meno una politica di parità di genere:

Cultura e strategia

Governance

Processi HR

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

Equità remunerativa per genere

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Per ciascuna area sono stati identificati degli specifici KPI/indicatori attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione rispetto alle aree sopra indicate.



E' vietata la riproduzione del documento o di parte di esso senza l'autorizzazione di CISE.



Sistemi di gestione della parità di genere: integrare gli obiettivi aziendali con i principi della diversità e pari opportunità

PdR125:2022

Gli indicatori di ciascuna area sono applicabili in misura proporzionale alla dimensione aziendale (classificazione ISTAT di micro, piccole, medie e grandi imprese). Le imprese di fascia media e grande devono applicare tutti gli indicatori previsti, per le micro e piccole imprese sono previste semplificazioni.

Ad ogni area è attribuito un peso in percentuale :

Cultura e strategia = 15%

Governance = 15%

Processi HR = 10%

Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda = 20%

Equità remunerativa per genere = 20%

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro = 20%

il punteggio minimo di sintesi deve essere pari almeno al **60%** dei punti disponibili per classe di impresa.



E' vietata la riproduzione del documento o di parte di esso senza l'autorizzazione di CISE.



Sistemi di gestione della parità di genere: integrare gli obiettivi aziendali con i principi della diversità e pari opportunità

PdR125:2022

Il sistema di gestione prevede:

Costruzione e condivisione di politiche aziendali e di un Piano Strategico che individua gli obiettivi aziendali e costituzione di un Comitato Guida

Sistema di monitoraggio dei KPI

Costruzione e condivisione interne di procedure sulla gestione delle risorse umane, sulle modalità di segnalazione di eventuali suggerimenti o di episodi di discriminazione

Costruzione di un piano di comunicazione interno (rivolto al personale a tutti i livelli sui temi: differenza di genere e suo valore, gli stereotipi, gli unconscious bias (pregiudizio inconscio) e la violenza di genere) ed esterno sui temi specifici (attraverso i social, convegni, eventi)

Audit interno e Revisione periodica, Gestione delle non conformità e azioni correttive, Formazione



E' vietata la riproduzione del documento o di parte di esso senza l'autorizzazione di CISE.



Misurare con KPI concreti l'impegno su retribuzioni, governance, selezione e inclusione:

Si spazia dalla differenza retributiva per genere (in base al livello e competenza), alle politiche di welfare e di conciliazione vita – lavoro presenti in azienda, fino ad arrivare ai processi di gestione risorse umane come selezione, inserimento, avanzamenti di carriera

Esempi:

Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico

Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)

Regolamento welfare aziendale che contenga: richiesta part-time, smart working, rimborsi spese di istruzione, congedo parentale aggiuntivo,

Calcolare la percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze (il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi)

Calcolare la percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento



E' vietata la riproduzione del documento o di parte di esso senza l'autorizzazione di CISE.



Sistemi di gestione della parità di genere: integrare gli obiettivi aziendali con i principi della diversità e pari opportunità

I VANTAGGI

Il sistema richiede una revisione e ottimizzazione dei processi HR

Le aziende che si impegnano attivamente per la parità di genere migliorano significativamente la propria immagine e reputazione

Un ambiente di lavoro inclusivo e attento alla parità di genere attira i migliori talenti ampliando il bacino del personale qualificato e favorendo la fidelizzazione dello stesso.

Un ambiente di lavoro equo e inclusivo migliora le relazioni tra i lavoratori e le lavoratrici, riduce il turnover e aumenta la produttività generale, diminuendo le interruzioni dovute a problemi legati alla discriminazione o alla mancanza di equilibrio vita-lavoro.

Molti bandi di gara, sia pubblici che privati, e progetti finanziati a livello nazionale ed europeo, premiano le aziende certificate per la parità di genere con punteggi aggiuntivi o come requisito preferenziale.

Esonero contributivo non superiore all'1% dei contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro, con un limite massimo di 50.000 euro annui: le aziende private che ottengono la certificazione di parità di genere entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento (ad esempio, entro il 31 dicembre 2024 per le domande presentate entro il 30 aprile 2025) possono presentare domanda all'INPS per beneficiare di questo esonero



E' vietata la riproduzione del documento o di parte di esso senza l'autorizzazione di CISE.



Sistemi di gestione della parità di genere: integrare gli obiettivi aziendali con i principi della diversità e pari opportunità

PdR125:2022

OBIETTIVO

Certificazione UNI/PdR 125:2022 rappresenta lo strumento per realizzare una vera e propria strategia di politica industriale e sociale che garantisce la competitività aziendale e ha un impatto positivo e duraturo sulla società nel suo complesso. È un investimento che genera valore sia a livello interno che esterno per l'impresa.

PARADIGMA PER UN CAMBIAMENTO SOSTENIBILE



E' vietata la riproduzione del documento o di parte di esso senza l'autorizzazione di CISE.



Sistemi di gestione della parità di genere: integrare gli obiettivi aziendali con i principi della diversità e pari opportunità

PdR125:2022

I NUMERI

aziende certificate a marzo 2025:

ITALIA: 8582

EMILIA ROMAGNA: 1007

PROVINCIA di RIMINI: 135



E' vietata la riproduzione del documento o di parte di esso senza l'autorizzazione di CISE.

