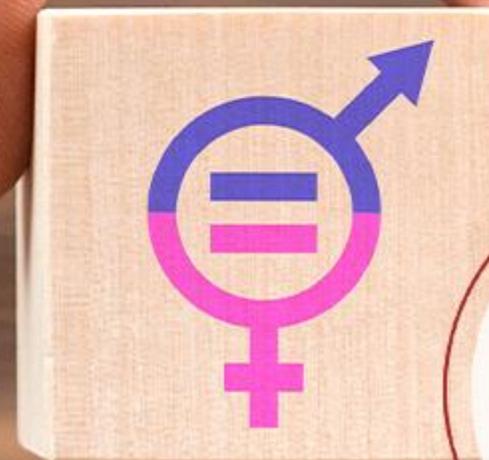


# LA CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE PER LE IMPRESE

## Vantaggi e Opportunità

Dott. Michele Gallo



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022



Il 16 marzo 2022 è stata pubblicata la Prassi di Riferimento UNI 125:2022 sulla Parità di Genere, che delinea i **requisiti per la Certificazione di Parità di Genere, richiamata dal PNRR** e frutto del lavoro congiunto del tavolo tecnico UNI e del tavolo del DPO



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

## SOMMARIO

0	INTRODUZIONE	6	POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE
0.1	IL CONTESTO	6.1	POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE
0.2	LA NECESSITÀ DEL RIEQUILIBRIO DI GENERE	6.2	PIANIFICAZIONE
0.3	OBIETTIVI E STRUMENTI	6.3	ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO
1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	6.3.1	GENERALITÀ
2	RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI	6.3.2	TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO
3	TERMINI E DEFINIZIONI	6.4	SISTEMA DI GESTIONE
4	PRINCIPIO	6.4.1	GENERALITÀ
5	INDICATORI DI PERFORMANCES (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI	6.4.2	DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA
5.1	GENERALITÀ	6.4.3	MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI
5.2	AREA CULTURA E STRATEGIA	6.4.4	COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA
5.3	AREA GOVERNANCE	6.4.5	AUDIT INTERNI (SISTEMA DI VERIFICA INTERNO DI CONFORMITÀ ALLA PRASSI)
5.4	AREA PROCESSI HR	6.4.6	GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI
5.5	AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA IN AZIENDA NEUTRALI PER GENERE	6.4.7	REVISIONE PERIODICA
5.6	AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE	6.4.8	MIGLIORAMENTO
5.7	AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	6.4.9	NOTE FINALI
APPENDICE A – RACCOMANDAZIONI PER LA VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ DI TERZA PARTE (CERTIFICAZIONE) ALLA PRESENTE PRASSI DI RIFERIMENTO PER LE ORGANIZZAZIONI CHE HANNO IMPLEMENTATO UN SISTEMA DI GESTIONE ATTO A GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE			
APPENDICE B – ESEMPI DI KPIs PER SETTORE INDUSTRIALE			
BIBLIOGRAFIA			

# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

## Le Macro - Sezioni:

1. Un'introduzione corposa e dettagliata che inquadra il contesto
2. Definizione dei "PILASTRI" la cui azione congiunta è volta ad avviare quel percorso sistemico di cambiamento culturale nelle organizzazioni e nella Società tutta, al fine di raggiungere una più equa parità di genere
3. I KPI da misurare (Capitolo 5)
4. I requisiti del Sistema di Gestione da implementare (Capitolo 6)



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

## PILLOLE

### Le linee guida

1. Sono applicabili a qualsiasi organizzazione a prescindere dalla dimensione, dalla natura e dall'attività.
2. Al fine di misurare il livello di maturità di un'organizzazione sono individuate 6 aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva
  1. Cultura e strategia (5.2);
  2. Governance (5.3);
  3. Processi HR (5.4);
  4. Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere (5.5);
  5. Equità remunerativa per genere (5.6);
  6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7);



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

## Attenzione per gli indicatori

**Lo score minimo per l'accesso alla Certificazione è il 60%**

La certificazione viene rilasciata se c'è lo score minimo e sono soddisfatti i requisiti del sistema di gestione e di governance sui temi della Parità di Genere



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

## PILLOLE

### Le linee guida

#### 3. I Cluster e i Settori

prevedono, una flessibilità nella sua reale applicazione per poter trovare operatività adattandosi nei diversi sistemi di business produttivi, sia nelle diverse dimensioni aziendali



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

Lettere	Codice	Etichetta
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzioni
G	04	Commercio
I	05	Alberghi e ristoranti
H	06	Trasporto e magazzinaggio
J	07	Servizi di informazione e comunicazione
K	08	Attività finanziarie e assicurative
L-N	09	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria
P-Q	11	Istruzione, sanità ed altri servizi sociali
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali

## Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

## Prospetto 2 Classificazione ATECO delle organizzazioni



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

## PILLOLE

### Le linee guida

#### 4. Per ogni area sono presenti dei KPI

Gli indicatori possono essere di natura quantitativa e qualitativa.

Gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza,

Gli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto ad un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza)

Ogni singolo indicatore è associato ad un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza.

Il punteggio dei KPI viene ponderato con il peso dell'area di appartenenza

I KPI fotografano la situazione iniziale e permettono di registrare gli avanzamenti ed i miglioramenti a fronte delle azioni messe in atto



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

## PILLOLE

### Le linee guida

#### 5. Hanno attribuito pesi diversi sulla valutazione complessiva

Ogni Area è contraddistinta da un peso % (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree) che contribuisce alla misurazione del livello as-is dell'organizzazione e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento nel tempo.



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

## LE AREE

**1 - Area Cultura e strategia - peso 15%**

L'area prevede 7 indicatori qualitativi

**2 - Area Governance - peso 15%**

L'area prevede 5 indicatori qualitativi

**3 - Area Processi Human Resources (HR) - peso 10%**

L'area prevede 6 indicatori qualitativi



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

## LE AREE

**4 - Area Opportunità di crescita neutrali per genere - peso 20%**

L'area prevede 7 indicatori quantitativi

**5 - Area Equità remunerativa per genere - peso 20%**

L'area prevede 3 indicatori quantitativi

**6 - Area Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro - peso 20%**

L'area prevede 5 indicatori qualitativi



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

## IN SINTESI

L'IMPRESA VIENE VALUTATA PER

**Coerenza** - area cultura e strategia

**Impegno** - area governance

**Processi HR**

**Ambiti specifici - Opportunità di crescita in azienda - Equità remunerativa  
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

**6 aree tematiche che intercettano 33 indicatori con pesi differenti**



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

**I PRINCIPI DI GENDER EQUITY SI DEVONO ARTICOLARE E SVILUPPARE SULLE FASI DI VITA QUOTIDIANA IN AZIENDA AL FINE DI**

**1 - Aumentare la presenza femminile**

**2 - Garantire**

Pari opportunità

Pari trattamento

Adeguate condizioni di conciliazione vita lavoro nelle varie fasi di vita

Ambiente che rifiuta stereotipi, discriminazioni, abusi

Cultura della diversità e dell'inclusione



# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

## ESEMPI DI EVIDENZE

### I. Evidenze Quantitative

- Report monitoraggio KPI
- Budget dedicato alle iniziative sulla parità di genere
- Report monitoraggio situazioni non conformi
- Piani formativi su parità di genere e sistema di gestione relativo
- Check list di riferimento correttamente compilate ed utilizzate
- Eventuale contenzioso sulla tematica

### II. Evidenze Qualitative

- Politiche aggiornate
- Piano strategico aggiornato
- Comunicazione interna ed esterna
- Coinvolgimento stakeholder (associazioni, enti pubblici, università, rappresentanze, ecc.)
- Attività di diffusione interne della cultura della parità di genere
- Eventuale partecipazione ad iniziative esterne per la diffusione della cultura della parità di genere



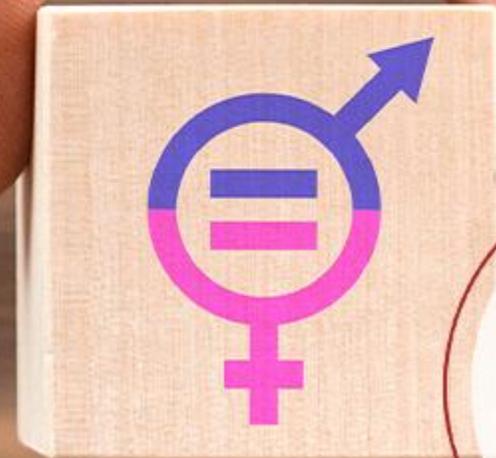
# Parità di Genere: UNI/PdR125:2022

## Sviluppo del percorso. Esempio

1. Sviluppata una matrice SWOT con i processi interni esterni, che metta in evidenza punti di forza e debolezza, da cui determinare gli obiettivi e le azioni di contenimento, correttive e migliorative, nonché frequenza e responsabilità per il monitoraggio degli indicatori (KPI)
2. Va strutturato un processo con frequenza e responsabilità per il monitoraggio degli indicatori (KPI),
3. Va strutturato un processo di audit interni
4. Va strutturato un processo di gestione delle NC ed AC
5. Va strutturato un processo di riesame periodico, innesco di azioni di miglioramento
6. Vanno promosse dunque politiche, valori, risultati, processi e buone prassi messe in atto
7. Va strutturato un processo di raccolta feedback dall'interno



# Certificazione per la Parità di Genere: Questions & Answer



**GRAZIE da GCERTI**

**CONTATTI:**

**Michele Gallo**

**[direzione@gcerti.it](mailto:direzione@gcerti.it)**

