

**Certificazione UNI/PdR 125:2022 Parità di
Genere:
cambiamento culturale nelle imprese e
opportunità**

Relatore: Riccardo Virardi

Treviso: 2022-12-13

Affronteremo tre argomenti:

- **CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere**
- **La Prassi UNI/PdR 125:2022**
- **La Certificazione UNI/PdR 125:2022**

CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

L'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021) cita: **nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere.**

I Paesi più avanzati in tema di parità di genere (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) hanno chiuso un po' più dell'80%.

CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

Nella classifica globale, che copre **156** Paesi, **l'Italia** si posiziona al **63esimo** posto e, se restringiamo l'attenzione alla sola componente economica, al **114esimo**.

CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

Nel 2018 (Istat) la percentuale di popolazione (15-64 anni) femminile occupata è pari al **49,5%** (dato stabile nell'ultimo decennio). Il corrispondente tasso maschile è pari al **67,6%**.

L'occupazione varia molto all'interno del Paese, passando dal 59,7% del Nord, al 55,9% del Centro e solo il 32,8% del Sud. Con questi valori **l'Italia** si colloca agli **ultimi posti in Europa**, seguita solo da Grecia e Malta.

CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

Nel 2018 (Istat), il **32,4%** delle **donne** italiane occupate (15-64 anni) lavora **part time** contro solo l'**8%** degli **uomini**.

Sul totale delle donne lavoratrici, solo il **17,3%** è a tempo **determinato**.

CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

Il basso tasso di occupazione **contrasta** con i risultati nell'**istruzione**.

Le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini: secondo il Censis (2019), **le laureate** in Italia sono pari al **56%** del totale.

Le donne sono la maggioranza anche negli studi **post-laurea**: rappresentano il **59,3%**.

CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

Secondo l'Eurostat, confrontando il **salario lordo** orario medio maschile e femminile, le donne europee guadagnano circa il 16% in meno degli uomini.

In Italia la differenza è minore, **sotto il 10%**.

CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

La **maternità** rimane il più grande degli ostacoli e determina una riduzione della partecipazione femminile nel mondo del lavoro. Il tasso di occupazione delle **madri** è del **54,4%** contro l'**83,5%** dei **padri**.

Le donne in posizioni manageriali sono solo il **27%** del totale.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

La UNI/PdR 125:2022 non è una norma nazionale ma una prassi di riferimento pubblicata da UNI che definisce le linee guida sul **sistema di gestione per la Parità di Genere** ed è **certificabile**.



LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

La Prassi UNI/PdR 125 prevede la **misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere** con l'obiettivo di colmare i divari eventualmente esistenti.

Quanto sopra richiede un **Sistema di Gestione**.

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

La Prassi individua **6 Aree** di valutazione significative rispetto ad un'Organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- 1. Cultura e Strategia**
- 2. Governance**
- 3. Processi HR**
- 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**
- 5. Equità remunerativa per genere**
- 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Per ciascuna Area la Prassi definisce un set di **KPI** ovvero di **indicatori specifici**.

I KPI possono essere di tipo:

- **qualitativo**, sono misurati in termini di presenza/assenza
- **quantitativo**, sono misurati in termini di delta % rispetto ad un valore interno aziendale (o altro valore medio nazionale o di riferimento rispetto al codice ATECO)

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

La Prassi si applica a tutte le Organizzazioni differenziando i requisiti per dimensione

FASCIA	CLUSTER	NO. ADDETTI
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

Sono ammesse **semplificazioni** per le **fasce 1 e 2** mentre per le **3 e 4** si applicano **tutti** gli indicatori.

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Area **Cultura e Strategia** (7 indicatori) – peso 15%

INDICATORE	TIPOLOGIA	FONTE	MODALITA' MISURAZIONE	PUNT.
1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	Qualitativo	Interna	Si/No	20
3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere (Fascia 2)	Qualitativo	Interna	Si/No	20
6. Realizzazione di interventi finalizzati all' analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno (Fascia 3 e 4)	Qualitativo	Interna	Si/No	20

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Area **Governance** (5 indicatori) – peso 15%

INDICATORE	TIPOLOGIA	FONTE	MODALITA' MISURAZIONE	PUNT.
1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato , unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione	Qualitativo	Interna	Si/No	25
3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione (Fascia 3 e 4)	Qualitativo	Interna	Si/No	15
4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati (Fascia 3 e 4)	Qualitativo	Interna	Si/No	15

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Area **Processi Risorse Umane** (6 indicatori) – peso 10%

INDICATORE	TIPOLOGIA	FONTE	MODALITA' MISURAZIONE	PUNT.
<u>1.</u> Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, <i>on-boarding</i> neutrali, valutazioni prestazioni	Qualitativo	Interna	Si/No	25
<u>3.</u> Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione , con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership (Fascia 3 e 4)	Qualitativo	Interna	Si/No	15
<u>6.</u> Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	Qualitativo	Interna	Si/No	10

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Area **Opportunità di crescita ed inclusione delle Donne in azienda**
(7 indicatori) – peso 20%

INDICATORE	TIPOLOGIA	FONTE	MODALITA' MISURAZIONE	PUNT.
1. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	Quantitativo	Interna	= > +10% rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	25
5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento (Fascia 3 e 4)	Quantitativo	Interna	= > 40% rispetto al totale responsabili e cmq in crescita a fino al raggiungimento della parità	20
7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento (Fascia 3 e 4)	Quantitativo	Interna	=>10% rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e cmq in crescita fino al raggiungimento della parità	10

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Area **Equità Remunerativa per Genere** (3 indicatori)- peso 20%

INDICATORE	TIPOLOGIA	FONTE	MODALITA' MISURAZIONE	PUNTI
1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze	Quantitativo	Interna	Delta retribuzione media maschile e femminile, a parità di mansione/ ruolo, inferiore al 10%	40
2. Percentuale promozioni donne su base annua (Fascia 3 e 4)	Quantitativo	Interna	% di donne promosse rispetto al totale in organico = % di uomini promossi rispetto il totale in organico (per diversi livelli funzionali)	30
3. Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive... (Fascia 3 e 4)	Quantitativo	Interna	% di donne con variabile target rispetto al totale in organico = alla % di uomini con variabile target rispetto il totale in organico	30

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Area Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro (5 indicatori)

INDICATORE	TIPOLOGIA	FONTE	MODALITA' MISURAZIONE	PUNT.
<u>2.</u> 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	Qualitativo	Interna	Si/No	35
<u>3.</u> Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità ...e tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	Qualitativo	Interna	Si/No	25
<u>4.</u> Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori (Fascia 3 e 4)	Quantitativo	Interna + INPS	% (obiettivo finale: raggiungimento 100%)	10

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Oltre ai KPI, l'Organizzazione dovrà:

- 1) redigere la **Politica di Parità di Genere** che dovrà essere disponibile su sito aziendale (o comunque pubblica) – par. 6.1
- 2) nominare un **Comitato Guida** che vigili e indirizzi l'applicazione della Politica di Parità di Genere – par. 6.1 e 6.2

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

3) redazione di un **Piano strategico** a cura del Comitato per la definizione di obiettivi misurabili, di azioni e di risorse per il loro raggiungimento – par. 6.3.2

6.3.2.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

6.3.2.2 Gestione della carriera

6.3.2.3 Equità salariale

6.3.2.4 Genitorialità, cura

6.3.2.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

6.3.2.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

- 4) fare **formazione** su temi specifici per combattere pregiudizi e stereotipi di genere (Tolleranza Zero) – rif. 6.3.2.6 punto c)

- 5) prevedere una metodologia di **segnalazione anonima** e tutela dei/delle dipendenti che segnalano – rif. 6.3.2.6 punto d)

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

- 6) pianificare e attuare delle **verifiche (survey)** presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento – rif. 6.3.2.6 punto e)

- 7) predisporre **Piano di Comunicazione** interna ed esterna – per. 6.4.4

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

8) condurre **Audit Interni** – par. 6.4.5 (con suggerimento evidenze)

9) gestire **Situazioni non Conformi** (situazioni NC, KPI non in linea, segnalazioni interne, reclami...) - par. 6.4.6

LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

10) effettuare una **Revisione Periodica** (Riesame della Direzione) con coinvolgimento del Comitato Guida – par. 6.4.7

11) definire un **Piano di Miglioramento** – par. 6.4.8

La certificazione UNI/PdR 125:2022

Per accedere alla certificazione è necessario avere uno score minimo complessivo del **60%**.

L'iter di certificazione è identico a quello degli schemi tradizionali:

Audit iniziale con Stage 1 e 2,
Audit di Sorveglianza annuali (24 e 48 mesi) e
ReAudit dopo 36 mesi.

Grazie per l'attenzione! :-)

riccardo.virardi@dasa-raegister.com

www.dasa-ragister.com