PARITÀ DI GENERE e UNI/PdR 125:2022: Principi, Politiche e Indicatori di Performance

scritto da goal | 21 Aprile 2025



di Dario Palumberi*

La parità di genere è riconosciuta a livello internazionale come un elemento chiave per lo sviluppo sostenibile. L'uguaglianza tra uomini e donne è infatti il quinto obiettivo dell'Agenda 2030 dell'ONU, un programma globale che mira a promuovere il benessere sociale, economico e ambientale attraverso 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).

Uno degli obiettivi fondamentali è quello di ridurre le disparità di genere, garantendo opportunità eque per tutte le persone e favorendo la crescita lavorativa, umana e sociale delle donne.

La presenza femminile nei vari ambiti della società non deve essere considerata solo in termini numerici, ma come un presupposto essenziale per il raggiungimento di traguardi chiave, tra cui la tutela dell'ambiente, la lotta alla povertà e la promozione della giustizia sociale.

Diversi studi confermano che l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro, in politica e nei ruoli decisionali ha un impatto positivo sulla crescita economica e sul miglioramento delle condizioni di vita. Tuttavia, nonostante i progressi, persistono disparità significative, come il divario retributivo e una minore presenza delle donne nei ruoli di leadership.

Sebbene le donne abbiano quasi raggiunto gli uomini in termini numerici nel mondo del lavoro, nelle professioni e in politica, la qualità della loro partecipazione continua a presentare differenze sostanziali. Questo si manifesta, da un lato, in una marcata disparità retributiva a parità di formazione e ruolo, e dall'altro, in una percezione culturale ancora arretrata, che non riconosce pienamente la presenza femminile nei luoghi decisionali come un elemento essenziale per il bene comune.

La Certificazione per la Parità di Genere: UNI/ PdR 125:2022

Per rispondere a queste sfide, la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata dall'Ente Italiano di Normazione (UNI) il 16 marzo 2022, fornisce un quadro di riferimento per le organizzazioni che intendono adottare politiche concrete per la parità di genere.

La certificazione si inserisce nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e mira a misurare e migliorare le prestazioni aziendali in questo ambito.

La norma individua sei aree chiave per valutare il livello di maturità delle organizzazioni rispetto alla parità di genere:

1. **Cultura e strategia**: analizza la presenza di un piano strategico e di politiche per la sensibilizzazione interna ed esterna.
2. **Governance**: valuta il modello di leadership e la presenza femminile negli organi decisionali.
3. **Processi HR**: esamina l'inclusività nelle assunzioni, nelle promozioni e nei percorsi di crescita professionale.
4. **Opportunità di crescita e inclusione**: misura la percentuale di donne in ruoli di responsabilità.
5. **Equità remunerativa**: monitora il divario salariale tra uomini e donne.
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**:

verifica l’adozione di politiche a supporto della genitorialità e del bilanciamento tra lavoro e vita privata.

Le Sfide e le Opportunità per le Aziende

L’attuazione di queste misure rappresenta una sfida, in particolare per le piccole e medie imprese, dove spesso mancano meccanismi strutturati di monitoraggio e rendicontazione. In particolare, tra le maggiori criticità nell’ambito degli Indicatori di Performance (KPI) proposti dalla Prassi, si annoverano:

Aumento della presenza femminile nei ruoli di leadership: molte organizzazioni presentano ancora una significativa disparità di genere nei livelli dirigenziali. L’indicatore più critico, soprattutto per aziende di piccole dimensioni, è rappresentato proprio dalla percentuale di donne presenti negli organi di controllo. Superare questo squilibrio richiede politiche di promozione trasparenti, programmi di mentorship e sviluppo della leadership femminile.

- **Implementazione di processi per valutare la percezione interna sulle pari opportunità**: la cultura aziendale deve evolversi affinché la parità di genere venga percepita come un valore condiviso. Strumenti come sondaggi interni e focus group possono aiutare a identificare le aree di miglioramento e guidare le strategie di inclusione.
- **Garanzia di un accesso equo ai percorsi di carriera e formazione**: molte donne incontrano barriere nell’accesso a opportunità di crescita professionale. Per colmare questo divario, le aziende dovrebbero promuovere programmi di formazione e sviluppo professionale accessibili a tutti i dipendenti, senza discriminazioni di genere.
- **Riduzione del divario retributivo, in particolare nelle realtà più piccole**: il gender pay gap rimane un problema

persistente. Per affrontarlo, è fondamentale adottare sistemi di valutazione trasparenti delle retribuzioni, basati su competenze e responsabilità, e migliorare i sistemi di welfare aziendale.
- **Maggiore condivisione delle responsabilità genitoriali tra uomini e donne**: spesso il carico della cura familiare ricade principalmente sulle donne, con impatti negativi sulla loro carriera. Le aziende possono favorire un equilibrio tra vita lavorativa e privata implementando congedi parentali più equi, orari flessibili e supporti per la genitorialità.

Affrontare queste sfide non solo favorisce la parità di genere, ma porta anche benefici concreti alle aziende, migliorando il clima organizzativo, la produttività e la capacità di attrarre e trattenere talenti qualificati.

Verso un Futuro di Maggiore Equità

Per accelerare il progresso verso la parità di genere, è fondamentale che le aziende implementino politiche strutturali concrete e investano in misure che favoriscano un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Tra le pratiche più efficaci rientrano:

- **Modelli di lavoro flessibili**: L'introduzione di modalità di lavoro agile, come il telelavoro e gli orari flessibili, aiuta sia uomini che donne a gestire al meglio le responsabilità familiari senza compromettere la crescita professionale.
- **Congedi parentali equamente distribuiti**: Incentivare la fruizione del congedo parentale da parte di entrambi i genitori contribuisce a riequilibrare il carico di cura familiare, riducendo l'impatto negativo sulla carriera delle donne.
- **Sostegno alla genitorialità**: Le aziende possono offrire benefit come asili nido aziendali, contributi per l'assistenza all'infanzia o convenzioni con strutture

per l’educazione prescolare, facilitando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
- **Trasparenza salariale**: Implementare audit retributivi regolari per eliminare il divario di genere nei salari, garantendo equità nelle retribuzioni a parità di competenze e responsabilità.
- **Formazione su diversità e inclusione**: Sensibilizzare i dipendenti e i dirigenti attraverso programmi di formazione dedicati ai temi della parità di genere, del rispetto delle diversità e della prevenzione delle discriminazioni.

La parità di genere non è solo un obiettivo etico e sociale, ma una leva strategica per lo sviluppo sostenibile e la competitività aziendale. Investire in politiche di inclusione e pari opportunità non solo migliora il benessere dei lavoratori, ma favorisce anche un ambiente di lavoro più produttivo e innovativo.

L’adozione di misure strutturate, come la promozione della leadership femminile, la riduzione del divario salariale e l’implementazione di modelli di lavoro flessibili, è essenziale per abbattere le barriere che ancora limitano la piena partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

Solo attraverso un’azione concreta e continuativa sarà possibile costruire un futuro in cui la parità di genere sia realmente raggiunta e valorizzata e costruire un mondo del lavoro più equo e sostenibile per tutti.

**Ingegnere in Bologna*