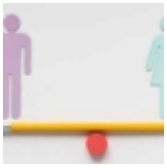
UNI/PDR 125:2022 LE LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

scritto da goal | 14 Settembre 2023



di Dario Palumbieri*

Negli ultimi decenni l’Unione Europea (UE) ha

compiuto notevoli passi per favorire l’uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a comprendere le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne.

L’Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata, come mostra l’indice sull’uguaglianza di genere dell’European Institute for Gender Equality (EIGE), secondo il quale, con 63,5 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell’Unione.

In particolare, le peggiori prestazioni in Italia si riscontrano nell’ambito della partecipazione e delle condizioni di lavoro (tasso di occupazione, flessibilità oraria, prospettive, retribuzione).

Tali risultati sono in parte dovuti alle scarse iniziative e ai pochi servizi a favore della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, che non favoriscono il raggiungimento della stabilità lavorativa femminile, né un equo avanzamento di carriera rispetto ai colleghi uomini.

Tali dati, però, contrastano con quelli relativi

all’istruzione: le donne laureate in Italia sono pari al 56% del totale, e sono la maggioranza anche negli studi post-laurea, mentre risultano ancora in minoranza nell’area STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Da qui l’impegno assunto a livello istituzionale, sia nazionale che internazionale, al raggiungimento dell’obiettivo della Parità di Genere, che richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare. L’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, un programma d’azione per le persone, il pianeta e la prosperità, ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – in un grande programma d’azione per un totale di 169 ‘target’ o traguardi.

Tra gli obiettivi da raggiungere entro il 2030 si inserisce quello della Parità di Genere (obiettivo n. 5), incoraggiando quindi l’adozione di politiche in grado di livellare le disparità e promuovere lo sviluppo lavorativo, umano e sociale delle donne di tutto il mondo.

L’Italia si impegna a perseguire tali obiettivi tramite Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che rappresenta l’occasione per realizzare non solo una piena transizione ecologica e digitale, ma anche per recuperare i ritardi che penalizzano storicamente il nostro Paese e promuovere le pari opportunità con particolare attenzione al mondo del lavoro.

È in questo contesto che si inserisce la Certificazione per la Parità di Genere, ed in particolare la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022 dall’Ente Nazionale di Normazione UNI, con lo scopo di valutare i dati relativi al genere nelle organizzazioni e colmare i divari attualmente esistenti, nell’ottica del miglioramento continuo

delle prestazioni.



La Prassi delinea quindi i requisiti per la Certificazione

di Parità di Genere richiamata dal PNRR.

Per valutare il livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate **6 Aree di indicatori:**

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.**

Ciascuna area è composta da un certo numero di KPI – Key Performance Indicator (31 in totale) – ed ha un certo peso percentuale sulla misurazione del livello di maturità dell'organizzazione rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento nel tempo.

I KPI indagano tutti gli aspetti significativi di un'organizzazione, dalla visione ed i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro, alla gestione dei percorsi di carriera e di crescita interni, alla gestione dei compensi, politiche ed attività a sostegno della genitorialità che facilitino e supportino la gestione anche dei figli, attività di comunicazione e di formazione a tutti i livelli sui temi dell'inclusione, della Parità di Genere, e molto altro.

L’applicazione degli indicatori è funzione dell’articolazione e della complessità dell’organizzazione, e dipende dalle dimensioni della stessa, sulla base della suddivisione in 4 fasce o cluster definiti:



Le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 e 2 godono di alcune semplificazioni, e a queste viene attribuito un numero di indicatori minore.

Alle organizzazioni di fascia 3 e 4, invece, vengono applicati tutti gli indicatori definiti dalla Prassi.

Ad ogni indicatore è associato un punteggio, ponderato per il peso dell’area di appartenenza. Gli indicatori sono sia di natura qualitativa che quantitativa, questi ultimi misurati in termini di delta % rispetto ad un valore aziendale, o ad un valore medio di riferimento nazionale, o del tipo di attività economica (codice ATECO).

L’accesso alla certificazione da parte dell’organizzazione è determinato dal raggiungimento del punteggio minimo del 60%.

La UNI/PdR 125:2022 richiede che la Politica per la Parità di Genere adottata dalle organizzazioni definisca in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, e l’impegno nel valorizzare le diversità e supportare l’empowerment femminile, contenendo riferimenti almeno alla gestione del personale, delle carriere ed alla comunicazione.

Le organizzazioni devono inoltre definire un piano di azione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti e degli obiettivi definiti.

In particolare, il Comitato Guida, nominato dalla Direzione con lo scopo di assicurare l’efficace adozione e la continua

applicazione della politica per la parità di genere, redige il Piano Strategico. All'interno di tale documento vengono indicati, per ogni aspetto che l'organizzazione ritiene rilevante, degli obiettivi che siano semplici, misurabili e realistici, andando a pianificarli nel tempo e ad assegnare le relative responsabilità di attuazione.

I temi oggetto del Piano Strategico devono essere, secondo la prassi, almeno:

- selezione ed assunzione;
- gestione della carriera;
- equità salariale;
- genitorialità e cura;
- conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale sui luoghi di lavoro.

La UNI/PdR 125:2022 prevede che il sistema di gestione dell'organizzazione, che deve essere certificato da un organismo accreditato da Accredia, sia strutturato in modo da garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti definiti nella presente UNI/PdR, ovvero:

- preveda un meccanismo di gestione della documentazione del sistema;
- individui tempi e modalità di monitoraggio degli indicatori (KPI);
- preveda meccanismi di comunicazione interna ed esterna sui temi relativi alla Parità di Genere;
- preveda audit interni per il monitoraggio delle prestazioni;
- definisca meccanismi di gestione delle non conformità e delle azioni correttive;
- preveda revisioni periodiche che garantiscano il miglioramento continuo.

Un audit di terza parte permette il rilascio della certificazione che ha validità di tre anni, durante i quali l’organizzazione è sottoposta ad audit di sorveglianza annuale.

**Ingegnere in Bologna*