



UNIONCAMERE
EMILIA-ROMAGNA

Certificare la parità di genere

01.07.25 | WEBINAR

Ing. Stefano Pini – ESPERTO DINTEC



UNIONCAMERE



DINTEC
CONSORZIO PER L'INNOVAZIONE
TECNologICA



INDICE

- **Perché parlare di Parità di genere**
- **La norma UNI PdR 125:2022**
 - Termini e definizioni
 - Lo scopo e il campo di applicazione
 - Gli indicatori di performance (KPI)
 - Il Sistema di Gestione (SGPdG)
 - Il Piano strategico
 - Comunicazione, linguaggio rispettoso e tolleranza zero!
 - Le FAQ di Accredia
- **Il progetto di certificazione**
- **... dati alla mano ...**
- **Discussione e commenti**

Perché parlare di parità di genere?

Le aziende saranno (**sono**) coinvolte nel raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 (**Sostenibilità**)

... e fra i 17 obiettivi il n. 5 ...



Perché parlare di parità di genere?

Tratto da un articolo di Rasmus Hougaard, Jacqueline Carter e Marissa Afton (Harvard Business Review) «**Quando le donne leader se ne vanno, le perdite si moltiplicano**»

Il tasso di partecipazione delle donne alla forza lavoro globale è inferiore al 47%, drasticamente inferiore a quello degli uomini al 72%.

Le donne leader hanno team più coinvolti, migliorano le prestazioni lavorative e di conseguenza fanno risparmiare alla loro organizzazione milioni di dollari. In un momento in cui così tanti dipendenti si stanno dimettendo per cercare opportunità altrove trattenere e promuovere più donne leader è la soluzione migliore e più urgente d'attuare.

Perché parlare di parità di genere?

Dall'opportunità (necessità) di mercato all'obbligo perché la parità di genere è un **principio giuridico!**

Cos'è la parità di genere?

È l'**assenza di ostacoli** alla partecipazione economica, politica e sociale di un **qualsiasi individuo**.

UNI/PdR 125:2022

92

Il 92% dei "millennials" sceglie l'azienda per cui lavorare in base ai valori di CSR.

Il 71% dei dipendenti e delle persone in cerca di occupazione afferma di essere maggiormente attratto da aziende attente alla sostenibilità ambientale. Quasi la metà accetterebbe uno stipendio inferiore per lavorare per tali organizzazioni (*IBM Institute for Business Value, 2021*)

Età		> 58	57/42	41/26	< 25
Generazione	Baby boomers	Gen X	Gen Y	Gen Z	
Lavoro è...	Sicurezza, stabilità, successo, denaro	Una parte necessaria della vita da combinarsi con il resto	Qualcosa che non definisce l'identità del soggetto	Un'esperienza che deve avere un senso	
Esprimono valore per...	Lavorare duro e tanto	Lavorare duro quando serve ma con bilanciamento WLB	Lavorare efficacemente per poi fare altro	Lavorare divertendosi	
Essi sono...	Ambiziosi Orientati all'obiettivo Guidati da processi e strutture Alla ricerca della stabilità e della sicurezza economica	Propensi al rischio restii alla gerarchia orientati a lavorare da soli per progetti carriera fondata su	Cittadini del mondo Ambiziosi e self oriented Molto creativi Desiderosi di essere se stessi Alla ricerca di un lavoro che amano Orientati a lavorare in team Non conoscono mondo senza tecnologia	Plasmati dalla tecnologia Si esprimono prevalentemente attraverso il digitale Iperconnessi Multitasking Interessati a sapere come il loro ruolo impatta sull'organizzazione Alla ricerca di progetti stimolanti	
Carriera fondata su...	Seniority	Competenze e risultati raggiunti	Performance	Esperienze	
Cambio lavorativo	0/3 volte	3/5 volte	5/10 volte	Ogni 1,5/3 anni	
Fattori motivanti	Promozioni Sviluppo professionale Title prestigioso e autorità Riconoscimento della propria esperienza da parte dell'azienda Benefit rappresentativi dello status	Retribuzione variabile Riconoscimenti pubblici Flessibilità Venerdì libero	Sfide, competizioni Tempo libero Mentoring e feedback Fiducia e autonomia cultura organizzativa nella quale riconoscersi Riconoscimenti del capo Formazione interattiva	Senso del lavoro Responsabilità Mentorship Feedback continuo Network professionale Diversity Certificazioni competenze Competizioni, formazione con gaming	

L'UE ha definito sei dimensioni primarie della diversità:

1) genere, 2) etnia, 3) disabilità, 4) età, 5) orientamento sessuale, 6) religione

Perché parlare di parità di genere?

Diversità

La diversità in senso generale si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. In questo senso, rientra nella definizione di diversità tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi etnia, età, stile, **genere**, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo e molto altro ancora.

Inclusione

D'altro canto, il concetto di inclusione ricomprende il riconoscimento, la comprendere e la valorizzazione delle diversità come **risorse** nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. L'inclusione consapevole crea dunque valore concreto dalla diversità.

Perché parlare di parità di genere?

Includere la diversità nella gestione dell'organizzazione.

L'inclusione apre la strada alle aziende per attingere a un grande potenziale.

Le organizzazioni **hanno bisogno sia della diversità che dell'inclusione** per avere successo.

... e una delle diversità da «capire» ed esplorare è il GENERE



UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

**E' una «guida»
(supporto) per
dimostrare la
parità di genere!**

- come colmare il gap di genere
- come «incastonare» il paradigma della parità di genere nel business delle organizzazioni



La norma UNI PdR 125

VANTAGGI applicazione UNI/PdR 125

- **Immagine e reputazione** (rafforzamento)
- **Sgravi fiscali** (incentivazione)
- **Partecipazione ad Appalti / Bandi Italiani ed Europei** (premialità - punteggio)
- **Finanziamenti**
- **Performance** (identificazione di KPI disponibili e aggiornati anche nel caso di Bilanci di sostenibilità o modello SA8000 - PAS24000)
- **Rispetto normativo** (rendicontazione obbligatoria – rapporto del personale)
- **Maggiore trasparenza** per gli stakeholder e dimostrazione del proprio impegno, implementazione di un proprio percorso di Sostenibilità



La norma UNI PdR 125

... soprattutto

- **Migliori condizioni lavorative per le donne, anche in relazione alla tutela della maternità e una maggiore inclusione delle stesse.**
- **Vantaggio competitivo per le imprese grazie al miglior/maggior utilizzo di risorse femminili** (competenze, talent retention, attrattività in fase di selezione del personale, potenziamento del lavoro in team, empatia, risultati, etc.)
- Per i potenziali clienti il possesso della Certificazione da parte dell'organizzazione fornitrice, rappresenta uno strumento che accerta l'adozione e il rispetto delle politiche volte a ridurre il divario di genere (argomento centrale e di forte – oggi - differenziazione sul mercato)

La norma UNI PdR 125

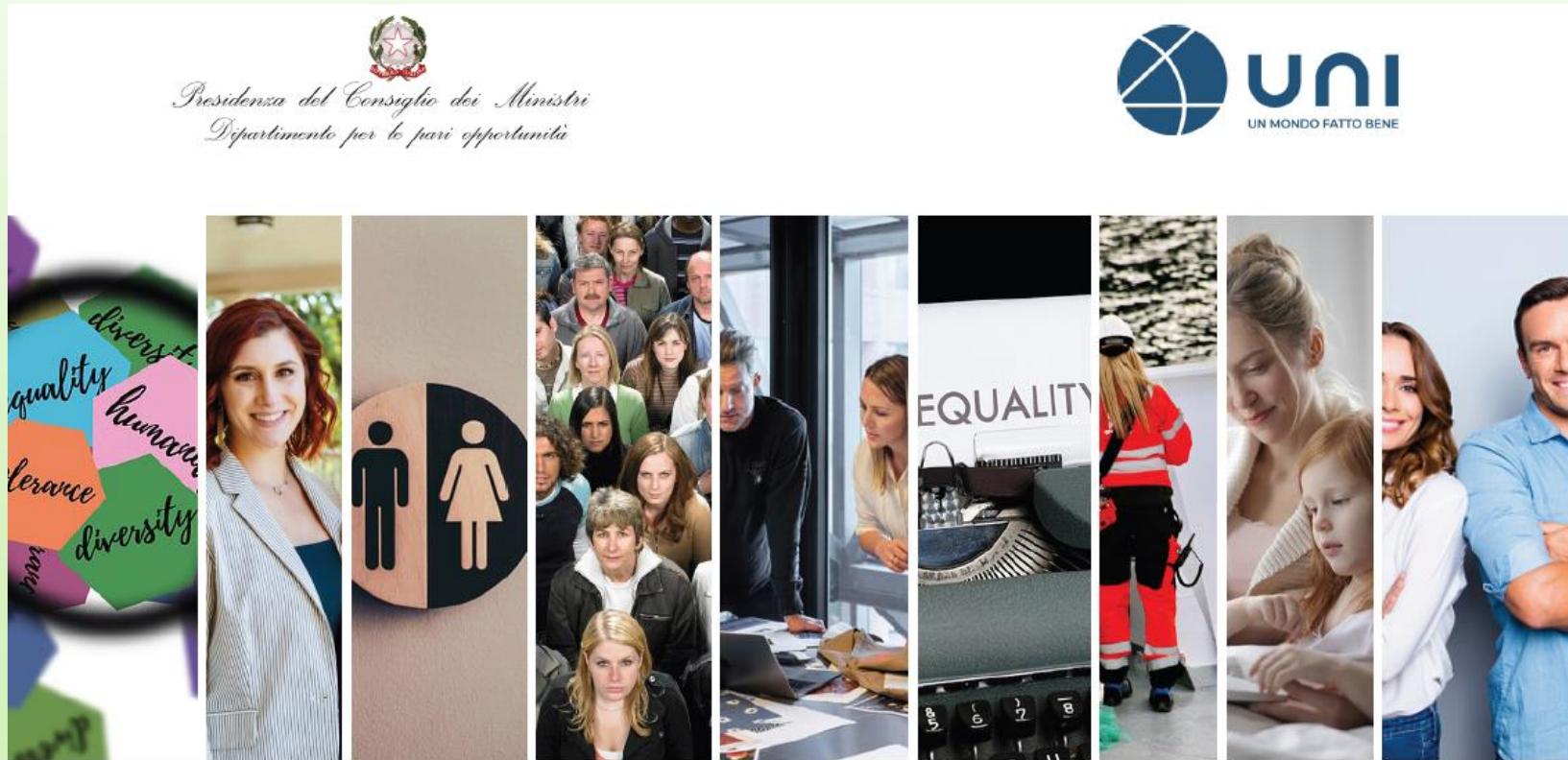
L'ottenimento della certificazione dà accesso alle seguenti misure agevolative:

- **sgravio contributivo** a favore delle aziende che al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento siano in possesso della certificazione, applicato su base mensile che non può essere superiore **all'1% dei contributi** dovuti, né oltrepassare il limite massimo di **€ 50mila annui per azienda**;
- **punteggio premiale** per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti;
- **la riduzione del 30%** della garanzia fideiussoria per la partecipazione alle gare pubbliche;
- **criterio premiale nella valutazione dell'offerta**, che le amministrazioni aggiudicatrici dovranno indicare nel bando di gara, nell'avviso o nell'invito

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

Data: 16 marzo 2022 è pubblicato uno strumento RICONOSCIUTO (Italia) per «agevolare» le aziende ad implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere



La norma UNI PdR 125

La UNI/PdR 125:2022 è la prassi che definisce i **temi** (argomenti) da trattare per supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e nello stesso tempo evitare stereotipi, discriminazioni e (ri)orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili.



La norma UNI PdR 125

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

La Prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

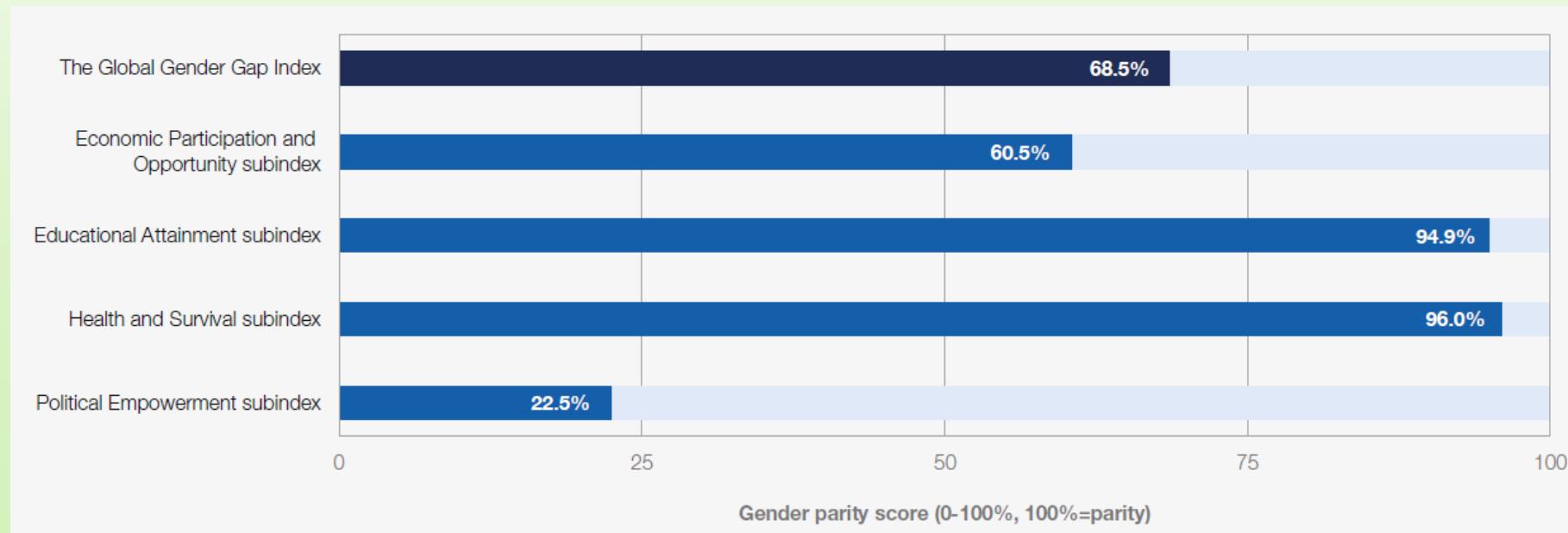
La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

La norma UNI PdR 125

CONTESTO

Secondo l'ultimo **rappporto** sulla parità di genere del **World Economic Forum (WEF, 2024)**, 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% del divario.

Considerando la parità di genere attraverso quattro dimensioni – economia, istruzione, salute e politica, il WEF stima che nel mondo



La norma UNI PdR 125

CONTESTO

TABLE 1.1 | The Global Gender Gap Index 2024 rankings

83	Uganda
84	Cyprus
85	Mongolia
86	Timor-Leste
87	Italy

- Il basso tasso di occupazione contrasta con i risultati nell'**istruzione**. Le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini.
- Le donne sono meno presenti nei settori che risultano più remunerativi
- Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale.

La norma UNI PdR 125

OBIETTIVI E STRUMENTI

Per realizzare un vero cambiamento di paradigma è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli **obiettivi aziendali** ed è quindi necessario per le organizzazioni dotarsi di adeguati strumenti attraverso i quali:

- porre l'attenzione e fissare precisi **obiettivi** per ogni fase lavorativa delle donne all'interno delle organizzazioni,
- **misurare** in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati,
- certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, che potrà portare anche alla “Certificazione di parità di genere” per le organizzazioni che lo adotteranno, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui si rende conto nei documenti ufficiali.

La norma UNI PdR 125

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La prassi di riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Il documento non si applica alle Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e.

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

2 RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)

L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)

UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario

UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità

UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale

UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti

UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale

UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

La norma UNI PdR 125

3 TERMINI E DEFINIZIONI (I «PRINCIPALI»)

3.6 comitato guida: Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

3.18 Key Performance Indicator (KPI): Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.

3.20 parità di genere: Parità di genere tra sessi (maschio M – femmina F)

3.21 piano strategico: Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

La norma UNI PdR 125

5 INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI

L'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione al fine di creare un **ambiente di lavoro inclusivo delle diversità** deve essere **misurato rispetto a un insieme di indicatori** caratterizzati dall'essere percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento messo in atto dalle organizzazioni stesse.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede difatti un impegno costante e un **contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.**

La norma UNI PdR 125

Al fine di assicurare l'opportuna coerenza con le diverse realtà organizzative che rappresentano il Sistema Paese inteso quale intero apparato economico-produttivo della nazione, si prevede che gli indicatori afferenti alle 6 Aree sopracitate, siano applicabili secondo un principio di proporzionalità che ne definisce un'applicazione proporzionale e graduale in ragione del **profilo dimensionale dell'organizzazione** considerata quale sintesi della differente articolazione e complessità organizzativa.

In coerenza con la tassonomia Istat, sono state identificate **4 fasce o cluster** attraverso cui classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti, ecc.):

Prospetto 1 - 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

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

A fronte della classificazione in una delle quattro fasce, viene definito il set di indicatori considerati i presidi target in tema di diversità coerenti alla dimensione dell'organizzazione. Sono previste semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 (micro-organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione), mentre per le organizzazioni appartenenti alla fascia 3 (media organizzazione) e alla fascia 4 (grande organizzazione) sono applicati la totalità degli indicatori. Gli indicatori sono di natura quantitativa e qualitativa. Gli indicatori di natura **qualitativa** sono misurati in termini di **presenza o non presenza**, mentre gli indicatori di natura **quantitativa** sono misurati in termini di **delta %** rispetto a un valore interno aziendale o al **valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica** (codice ATECO di appartenenza)

Prospetto 2 - Classificazione ATECO delle organizzazioni		
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 e altri servizi sociali
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali

La norma UNI PdR 125

Al fine di garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate **6 Aree di indicatori** attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere quali:

1. **Cultura e strategia** (5.2) – KPI = n. 7 **QI** – peso 15%
2. **Governance** (5.3) – KPI = n. 4 **QI** + n. 1 **Qn** – peso 15%
3. **Processi HR** (5.4); n. 6 **QI** – 10%
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda** (5.5) – KPI = n. 7 **Qn** – peso 20%
5. **Equità remunerativa per genere** (5.6) – KPI = n. 3 **Qn** – peso 20%
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** (5.7) – KPI = n. 3 **QI** + n. 2 **Qn** – peso 20%

Per accedere alla certificazione deve essere raggiunto un punteggio minimo del **60%**



La norma UNI PdR 125

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 costanti nel tempo.

Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli **specifici KPI** attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o del remediation plan (piano d'intervento) attivato.

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

5.2 AREA CULTURA E STRATEGIA (peso = 15% - n. 7 indicatori)

Area volta a misurare che i **principi** e gli **obiettivi di inclusione**, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* dell'organizzazione siano **coerenti** con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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	SÌ/NO	Interna	20

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

2. Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10
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	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

4. 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	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10
5. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli <i>unconscious bias</i>	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20
7. Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1** (micro 1-9) è considerato necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1, per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 2** (piccola 10-49) sono considerati necessari solo gli indicatori numero 1, 3 e 5.

La norma UNI PdR 125

5.3 AREA GOVERNANCE (peso = 15% - n. 5 indicatori)

Area volta a misurare il grado di **maturità** del **modello di governance** dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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 NOTA Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio base.	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15

La norma UNI PdR 125

5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	QUANTITATIVO	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione	Normativa vigente o Regolamentazione interna	20
--	--------------	---	--	----

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1** (micro 1-9) è considerato necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1; per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 2** (piccola 10-49) sono considerati necessari gli indicatori numero 1 e 2.

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

5.4 AREA PROCESSI HR (peso = 10% - n. 6 indicatori)

Area volta a misurare il grado di maturità dei principali **processi in ambito HR**, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una **risorsa** nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. 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	SÌ/NO	Interna	25
2. Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

3. 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	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
4. Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20
5. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	10
--	-------------	-------	---------	----

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1** è considerato necessario il raggiungimento degli indicatori numero 1 e 6; per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 2** sono considerati necessari gli indicatori numero 1, 4 e 6.

La norma UNI PdR 125

5.5 AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA (peso = 20% - n. 7 indicatori)

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>1. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico</p> <p>NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.</p>	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	25

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

2. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità. NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato.	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
--	--------------	--	--	----

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

3. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 2	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore	Interna	25
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)		del biennio precedente fino al raggiungimento della parità		
4. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25

La norma UNI PdR 125

5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	20
6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	20

La norma UNI PdR 125

7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi.	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	10
--	--------------	--	---------	----

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1** è considerato necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1; per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 2** sono considerati necessari solo gli indicatori numero 1 e 3.

NOTA L'Appendice B riporta degli esempi di KPI per settori industriali come da settori ATECO individuati nel prospetto 2.

La norma UNI PdR 125

5.6 AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE (peso = 20% - n. 3 indicatori)

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al **differenziale retributivo** in logica di *total reward (ricompensa totale)* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare (azioni/iniziative per il benessere del «lavoratore» e delle loro famiglie) e *well-being (benessere fisico, psicologico e sociale)*.

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramento per genere e a parità di competenze NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).	QUANTITATIVO	Il KPI viene considerato raggiunto quando 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	Interna	40

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

2. Percentuale promozioni donne su base annua	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto	Interna	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 per quel che riguarda la parte variabile del salario	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico	Interna	30

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1 e 2** è considerato necessario l'indicatore numero 1.

La norma UNI PdR 125

5.7 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (peso = 20% - n. 5 indicatori)

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla **presenza di politiche a sostegno della genitorialità** nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il <i>back to work, coaching, part-time</i> su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

2. 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 <i>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</i>)	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	35
3. Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25

UNI/PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125

4. Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di <u>paternità</u> nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori	QUANTITATIVO	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10
5. Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di <u>paternità</u> obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	QUANTITATIVO	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1 e 2** sono considerati necessari gli indicatori numero 2 e 3.

La norma UNI PdR 125

La norma richiede l'implementazione di un **SISTEMA GESTIONE PARITA' di GENERE (SGPG)**

6.1 POLITICA

6.2 PIANIFICAZIONE

6.3 ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO

6.3.2 TEMI

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

6.4 SISTEMA DI GESTIONE

6.4.2 DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA

6.4.3 MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI

6.4.4 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

6.4.5 AUDIT INTERNI

6.4.6 GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI

6.4.7 REVISIONE PERIODICA

6.4.8 MIGLIORAMENTO

La norma UNI PdR 125

6.3.2 TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO

6.3.2.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere;
- b) predisporre in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- c) non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

La norma UNI PdR 125

6.3.2.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- b) tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- c) rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;
- d) rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021);

La norma UNI PdR 125

6.3.2.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

- e) creare un ambiente lavorativo che favorisca la **diversity** e tuteli il **benessere psico-fisico** dei/delle dipendenti;
- f) pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di cui alla lettera d);
- g) prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui alla lettera f).

La norma UNI PdR 125

6.3.2.3 EQUITÀ SALARIALE

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) dotarsi di mansionario della singola impresa che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive;
- b) predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo **stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare**;
- c) informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;
- d) ove esistente, il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età.

La norma UNI PdR 125

6.3.2.4 GENITORIALITÀ, CURA

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- b) predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);
- c) attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- d) pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di «engagement» (*coinvolgimento*) da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità;
- e) includere nell'ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver (*assistenza a persona non autosufficiente*);
- f) offrire servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.

La norma UNI PdR 125

6.3.2.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (*work-life balance*) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
- b) stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
- c) offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;
- d) effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;
- e) offrire la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico;
- f) garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
- g) garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

La norma UNI PdR 125

6.3.2.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve dare **piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.**

In particolare, l'organizzazione deve:

- a) individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- b) preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- c) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*) in ogni forma;
- d) prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;

La norma UNI PdR 125

- e) 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, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
- f) valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;
- g) prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;
- h) assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

PIANO STRATEGICO

Azioni per promuovere la PdG (inclusione e diversità)

- Flessibilità: offrire orari di lavoro flessibili o modi di lavoro alternativi per rispondere alle diverse esigenze dei dipendenti (es. smart working)
- Welfare: buoni acquisto e agevolazioni, consegna spesa presso la sede
- Wellbeing: abbonamento a palestre, diete personalizzate
- Comunicazione: creazione di un «decalogo» della comunicazione gentile ed inclusiva
- Formazione e sensibilizzazione ... puntuale, costante e continua su temi come bias, stereotipi e discriminazione



PIANO STRATEGICO

Azioni per promuovere la PdG (inclusione e diversità)

- Monitoraggio e reportistica: survey specifiche e mirate per la raccolta di dati sulla diversità e sull'inclusione
- Sostegno alla genitorialità: tutoraggio al rientro dei genitori, cura quotidiana dei figli attraverso convenzioni su spese scolastiche e servizi educativi
- Politiche di assunzione inclusive: adottare pratiche di recruiting che favoriscano candidati di background diversi, garantendo pari opportunità a tutti.



6.4.4 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) predisporre e diffondere alle proprie parti interessate (stakeholder) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere;
- b) basare la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità (evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere);
- c) identificare le parti interessate con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo;
- d) garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico;
- e) allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale.

Linguaggio rispettoso e tolleranza 0!

Comunicazione inclusiva

- Utilizzare un linguaggio rispettoso e non discriminatorio (es. invece di dire «tutti gli uomini d'affari», si può dire «tutte le persone d'affari» o «tutti i colleghi»)
- Evitare stereotipi e generalizzazioni (es. evitare frasi come «questo è il modo in cui si fa da sempre», e preferire un tono aperto e rispettoso delle diverse opinioni e approcci).
- Includere immagini rappresentative: utilizzare foto di team diversificati nelle comunicazioni aziendali, per mostrare l'impegno verso l'inclusione.

Tolleranza zero

- Canali di segnalazione anonimi: Mettere a disposizione strumenti sicuri e riservati per denunciare comportamenti inappropriati, garantendo che siano presi sul serio.
- Risposta immediata e decisa: Quando si riceve una segnalazione, agire prontamente e con fermezza, dimostrando che l'azienda prende sul serio la tolleranza zero.

Linguaggio rispettoso e tolleranza 0!

Utilizzo di un linguaggio neutro: usa un linguaggio di genere, limitando l'uso del maschile universale, e privilegiando invece formule neutre.

Formulazioni sdoppiate e/o neutre

INVECE DI...	...MEGLIO USARE
Gli impiegati	Gli impiegati e le impiegate
Gli avvocati	Gli avvocati e le avvocate
I dirigenti	I dirigenti e le dirigenti
I colleghi	I colleghi e le colleghе

INVECE DI...	...MEGLIO USARE
I dipendenti/Le dipendenti	Il personale
Gli utenti	L'utenza
I cittadini/ Le cittadine	La popolazione
I segretari/ Le segretarie	La segreteria
I dirigenti/ Le dirigenti	La dirigenza

Attenzione a non eccedere con gli slogan e con i «desiderata» perché il rischio di diventare non credibili o addirittura ridicoli è dietro l'angolo (poche cosa fatte bene, sostenerle e crederci)

UNI/PdR 125:2022

FAQ (Domande frequenti) ACCREDIA

Ultima versione del 11/2024

Da rispettare

ACCREDIA
L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

UNI
UN MUNDO FATTO BENE

UNI/PdR 125
FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

INDIRIZZI APPLICATIVI
PER LA **UNI/PdR 125**

Il progetto di certificazione

Iter «burocratico» certificazione UNI PdR 125

- Raccolta di informazioni e dati preliminari da inviare all'ente di certificazione Accreditato
- Accettazione offerta tecnico-economica e pianificazione dell'audit
- Audit di stage 1(KPI) => hp azienda di 25 addetti = 0,5 gg/uomo (spesso in BO)
- Audit di stage 2 (SGPdG) => hp azienda di 25 addetti = 1 gg/uomo
- Revisione indipendente del comitato tecnico a seguito di audit con esito positivo
- Emissione e rilascio del Certificato
- Dopo 12 e 24 mesi dall'ottenimento della certificazione, l'Organizzazione sarà sottoposta a audit di sorveglianza.
- Al terzo anno l'Organizzazione sarà sottoposta ad un audit di rinnovo per estendere di ulteriori tre anni la validità del proprio certificato



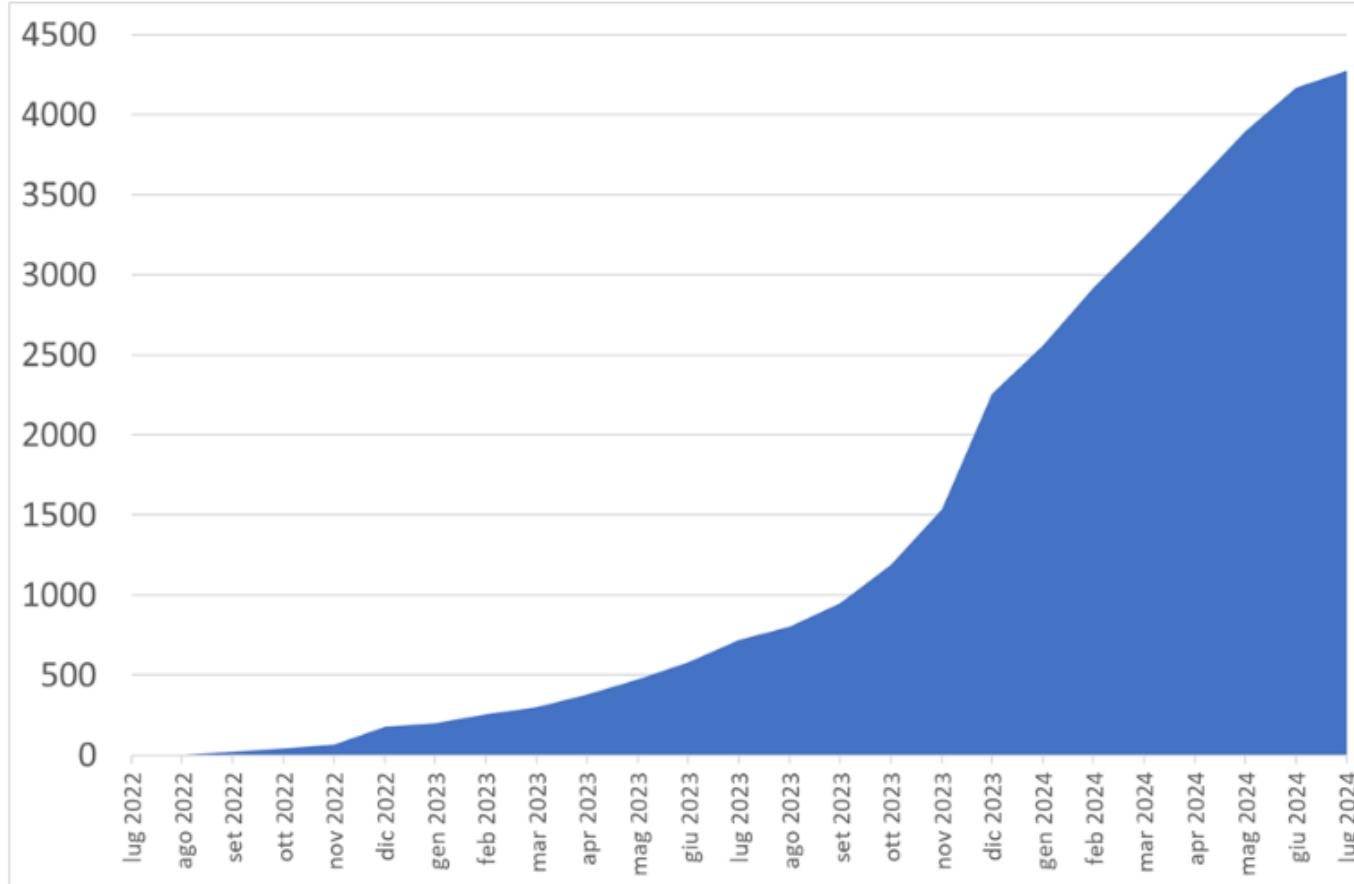
... dati alla mano ...

Nonostante il percorso verso la parità di genere nei luoghi di lavoro sia ancora **tortuoso, ostacolato da una cultura e da pregiudizi consolidati**, questa tematica è **sempre più saldamente al centro delle strategie aziendali che mirano a promuovere politiche di inclusione nelle organizzazioni**.

Il riscontro è senza dubbio molto positivo: dalla pubblicazione della UNI/PdR 125 nel 2022, oggi sono oltre **16 mila i siti aziendali** certificati dagli organismi accreditati da Accredia e molte nuove organizzazioni hanno già iniziato un percorso per applicare la Prassi di Riferimento e certificare il proprio sistema di gestione per la parità di genere. La certificazione accreditata secondo la UNI/PdR 125 è al momento al quarto posto in Italia per diffusione tra le imprese, simbolo di un cambiamento in corso che testimonia una maggiore sensibilità verso le tematiche di genere e di responsabilità sociale in generale.

UNI/PdR 125:2022

... dati alla mano ...



Il numero totale di organizzazioni certificate da luglio 2022 a luglio 2024 (rielaborazione dati Accredia).

UNI/PdR 125:2022

... dati alla mano ...

Regione	Unità locali certificate
Lombardia	2.911
Lazio	1.711
Emilia Romagna	1.425
Veneto	1.299
Campania	1.102
Piemonte	912
Puglia	871
Toscana	787
Sicilia	663
Marche	342
Liguria	328
Friuli Venezia Giulia	293
Abruzzo	291
Sardegna	290
Trentino Alto Adige Südtirol	281
Calabria	201
Umbria	189
Basilicata	132
Molise	58
Valle d'Aosta	26

Numeri totali di unità locali certificate (rielaborazione dati Accredia) a luglio 2024.

Regione	Unità locali certificate ogni 1.000 unità
Emilia Romagna	3,4
Lazio	3,3
Basilicata	3,2
Friuli Venezia Giulia	3,0
Lombardia	3,0
Puglia	3,0
Veneto	2,9
Trentino Alto Adige Südtirol	2,8
Campania	2,6
Abruzzo	2,6
Umbria	2,5
Piemonte	2,4
Marche	2,4
Molise	2,4
Sardegna	2,3
Liguria	2,3
Toscana	2,1
Sicilia	2,1
Valle d'Aosta	2,0
Calabria	1,6

Numeri di unità certificate ogni 1.000 unità (rielaborazione dati Accredia e ISTAT, luglio 2024)

Azione PRINCIPE per promuovere la PdG nelle aziende

I vertici aziendali devono essere coinvolti nel promuovere attivamente una cultura inclusiva





UNIONCAMERE
EMILIA-ROMAGNA

GRAZIE



UNIONCAMERE



DINTEC
CONSORZIO PER L'INNOVAZIONE
TECNologICA

