



CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

- UNI/PdR 125:2022 -

L'obiettivo della parità di genere, assunto a livello istituzionale anche in riferimento al **Goal 5 dell'Agenda ONU 2030**, richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere in riferimento al contesto lavorativo e per scardinare le fonti di disuguaglianza.

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 un adeguato **sistema di gestione della parità di**

genere, che garantisca il mantenimento dei requisiti della UNI/PdR 125:2022.

L'adozione di un sistema di gestione, 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, misurando gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici **KPI** di cui si rende conto nei documenti ufficiali.

OBIETTIVI E STRUMENTI

Per attuare un sistema di gestione della parità di genere le organizzazioni devono dotarsi di adeguati strumenti:

Porre l'attenzione e fissare precisi **obiettivi** per ogni fase lavorativa delle donne all'interno delle organizzazioni (dal recruiting fino al pensionamento)

Misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati

Certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti

INDICATORI DI PERFORMANCE PER LE ORGANIZZAZIONI

L'efficacia delle azioni intraprese dalle organizzazioni per creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità e che sostenga la parità di genere deve essere misurato rispetto a un insieme di indicatori percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il miglioramento continuo.

Al fine di garantire una misurazione olistica del livello di maturità del sistema di gestione della parità di genere, la UNI/PdR 125:2022 ha individuato 6 Aree di indicatori. Ogni area è contraddistinta da un peso e per ogni area sono identificati specifici KPI per misurare il livello di

maturità dell'organizzazione. Gli indicatori sono da applicare con un principio di proporzionalità in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione (sono previste semplificazioni per le piccole organizzazioni). Gli indicatori sono di natura sia qualitativa che quantitativa e ad ogni singolo indicatore è associato un punteggio.

Per l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione è previsto uno score minimo complessivo del 60% e la certificazione viene rilasciata al momento della rilevazione degli indicatori e rivalutata ogni due anni.

CULTURA E STRATEGIA



- piano strategico per lo sviluppo di un ambiente inclusivo;
- procedure per consentire alle risorse di esprimere opinioni e suggerimenti;
- attività di comunicazione che promuovano un ambiente di lavoro inclusivo;
- politiche di parità di genere;
- interventi formativi a tutti i livelli su differenza di genere;
- analisi della percezione dei dipendenti sulle pari opportunità;
- coinvolgimento degli stakeholder sui temi dell'inclusione.

GOVERNANCE



- definizione di un comitato/funzione volto alla gestione delle tematiche di diversità e inclusione;
- processi per identificare e gestire qualsiasi forma di non inclusività;
- budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione;
- definizione di obiettivi legati alla parità di genere
- presenza di esponenti del sesso meno rappresentato negli organi di amministrazione e controllo.

PROCESSI HR



- processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione;
- meccanismi di analisi del turnover in base al genere;
- politiche per garantire la partecipazione equa a formazione e valorizzazione;
- politiche di mobilità interna rispettose di inclusività e parità di genere;
- meccanismi di protezione nel post-maternità;
- prassi a tutela dell'ambiente di lavoro.

OPPORTUNITA' DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA



- percentuale di donne nell'organizzazione;
- percentuale di donne con qualifica di dirigente;
- percentuale di donne responsabili di unità organizzative;
- percentuale di donne nella prima linea di riporto al vertice;
- percentuale di donne con delega su un budget di spesa.

EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE



- percentuale di differenza retributiva per genere;
- percentuale promozioni donne su base annua;
- percentuale donne con remunerazione variabile.

TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO



- presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità;
- presenza di policy per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- presenza di policy che valorizzino l'esperienza della genitorialità;
- percentuale di beneficiari dei congedi di paternità;
- percentuale di giorni di congedo di paternità fruiti rispetto ai potenziali.



UOMOeAMBIENTE è una Società Benefit che dal 2004 agisce come sistema integrato e multidisciplinare di competenza per offrire servizi specialistici nell'ambito della **CONSULENZA** e della **FORMAZIONE**.

Grazie al supporto di personale altamente qualificato di UOMOeAMBIENTE, le aziende potranno intraprendere il percorso di certificazione della parità di genere, ottenendo i conseguenti vantaggi

Per maggiori informazioni visitate il [sito](#).