

UNIS&F

# 10 volte SICUREZZA

## 8<sup>a</sup> edizione



I promotori dell'iniziativa

Con il contributo di:



**Ti interessa l'argomento?  
Compila il form, bastano solo 2 minuti!**



# **Certificazione Parità di Genere: UNI/PDR 125:2022**

## **Cornice normativa**

## **UNI/Pdr 125:2022: cornice normativa**

L'istituto della certificazione della parità di genere è stato istituito dalla **Legge 5 novembre 2021, n.162** «Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.», **in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.**

**L'art.4** stabilisce che «A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità».

**Scopo: leva per un cambiamento culturale che parte dalle imprese, sostenibile e durevole nel tempo.**

# UNI/Pdr 125:2022: cornice normativa

La parità di genere è uno dei **17 (SDGs n.5) obiettivi fissati dall'ONU** per lo sviluppo sostenibile.

Il raggiungimento della parità di genere parte dalla **normativa comunitaria**. Sono infatti molteplici gli obblighi in tal senso stabiliti dal legislatore europea.



# UNI/Pdr 125:2022: cornice normativa

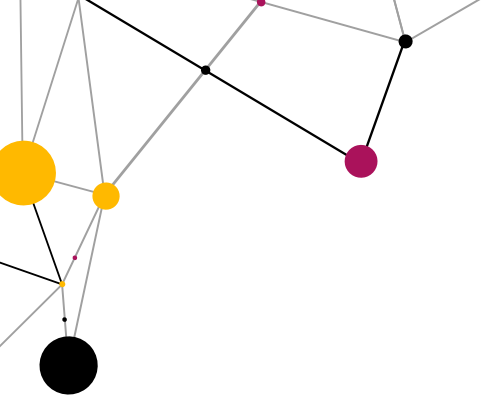
## I principali e più degni di menzione sono:

- **Carta dei Diritti Fondamentali**, Art.23: “L’uguaglianza tra uomini e donne deve essere garantita in tutte le aree, incluse quelle dell’occupazione, del lavoro e del salario”;
- **Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea**, Art.8: “In tutte le sue attività, l’Unione mira ad eliminare le disuguaglianze ed a promuovere l’uguaglianza tra uomini e donne”;
- **Convenzione del Consiglio d’Europa** sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne (c.d. Convenzione di Istanbul 2011/2014);
- **Direttiva del Parlamento Europeo n. 2019/1158** su work-life balance e parità di genere;
- **Gender Equality Strategy 2020-2025 “A Union of Equality”**: “L’inclusione di una prospettiva di genere in tutte le politiche ed i processi UE è essenziale per raggiungere l’obiettivo dell’uguaglianza di genere”.

10 volte **SICUREZZA**

**UNIS&F**

# Prassi di riferimento: UNI/PDR 125:2022



# UNI/Pdr 125:2022: prassi di riferimento

## Cosa si intende per prassi di riferimento?

Le prassi di riferimento, adottate **esclusivamente in ambito nazionale**, rientrano fra i «prodotti della normazione europea», come previsti dal Regolamento Ue n. 1025/2012, e sono documenti che introducono prescrizioni tecniche, sotto la conduzione operativa Uni.

Le prassi di riferimento sono disponibili per un periodo non superiore a **5 anni**, tempo massimo della loro pubblicazione entro il quale possono essere trasformate in un documento normativo oppure devono essere ritirate.





# UNI/Pdr 125:2022: prassi di riferimento

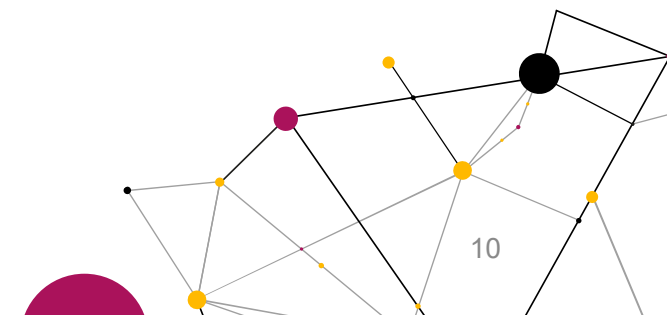
## Aspetti fondamentali:

- Si tratta di un percorso che le aziende intraprendono su **base volontaria**;
- Le indicazioni contenute nella Pdr 125 sono applicabili a **qualsiasi organizzazione** a prescindere dalla dimensione, dalla natura e dall'attività. L'unico requisito è l'aver **implementato politiche a supporto della parità di genere**;
- Il documento non si applica alle Partite IVA che non hanno dipendenti o collaboratori;
- Sono state stabilite **6 aree di indicatori**, ciascuna con un proprio **peso percentuale**, necessarie al fine di misurare il grado di maturità dell'organizzazione;
- Per **ogni area** sono presenti dei particolari **KPI**;
- Sono stati stabiliti dei **cluster di classificazione** delle organizzazioni in modo da poter adottare le Linee Guida applicabili sia ai diversi business produttivi che alle diverse dimensioni aziendali;
- È necessario il raggiungimento dello **score minimo di sintesi del 60%** per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'Organizzazione

# UNI/Pdr 125:2022: prassi di riferimento

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 al fine di produrre un cambiamento sostenibile durevole.



# UNI/Pdr 125:2022: prassi di riferimento

Per garantire una misurazione 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.

**Le aree da tenere in considerazione sono:**

1. **Cultura e strategia (5.2)**
2. **Governance (5.3)**
3. **Processi HR (5.4)**
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5)**
5. **Equità remunerativa per genere (5.6)**
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita - lavoro (5.7)**

**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.**

# UNI/Pdr 125:2022: prassi di riferimento

Al fine di assicurare l'opportuna coerenza con le diverse realtà organizzative, si prevede che gli indicatori relativi alle 6 aree siano applicabili secondi un **principio di proporzionalità** che ne definisce un'applicazione proporzionale e graduale in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione.

In coerenza con la tassonomia Istat, sono state identificate **4 fasce o cluster** attraverso cui classificare le organizzazioni:

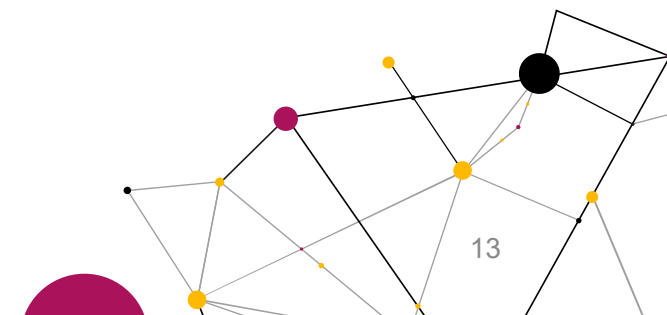
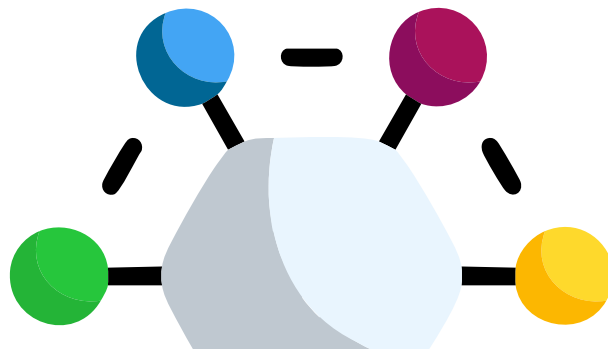
1. **Micro: 1 - 9 addetti/e**
2. **Piccola: 10 - 49 addetti/e**
3. **Media: 50 - 249 addetti/e**
4. **Grande: 250 e oltre addetti/e**

# UNI/Pdr 125:2022: prassi di riferimento

Sono previste **semplificazioni** per le organizzazioni appartenenti alla **fascia 1** e **fascia 2**, mentre le organizzazioni appartenenti alla fascia 3 e alla fascia 4 sono applicati la totalità degli indicatori.

**Gli indicatori KPI si differenziano per natura:**

- **quantitativa:** misurati in termini di presenza o meno;
- **qualitativa:** misurati in termini di delta % rispetto ad un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza).



# UNI/Pdr 125:2022: prassi di riferimento

Il **comitato guida** redige il **piano strategico**, che definisce obiettivi per tutti i temi identificati.

**Il piano strategico per l'attuazione deve essere composto dalle seguenti fasi, tipiche dei processi di pianificazione:**

- a. identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
- b. identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
- c. definizione degli obiettivi;
- d. definizione delle azioni decise per colmare i gap;
- e. definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

**Il piano deve essere condiviso dalla direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.**

**Ti interessa l'argomento?  
Compila il form, bastano solo 2 minuti!**





UNISRF

# 10 volte **SICUREZZA** 8<sup>a</sup> edizione

## Grazie!



**Per informazioni:**

Ufficio sicurezza | 0422 916488

[sicurezza@unisef.it](mailto:sicurezza@unisef.it)

