

Webinar

# IL VALORE DELLA PERSONA SUPERA IL GENERE

Quando l'8 marzo diventa infinito

**Mercoledì 8 marzo 2023**

dalle ore 14.30 alle ore 17.00

Relatore: **Antonella Grange**   
Consigliere Nazionale AiFOS

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni



Azienda con Sistema di Gestione Qualità certificato secondo la norma ISO 9001:2015



[www.grangesicurezzaeambiente.com](http://www.grangesicurezzaeambiente.com)

## ANTONELLA GRANGE

Founder di GRANGE ANTONELLA SICUREZZA & AMBIENTE  
Azienda di Consulenza Direzionale Integrata e Formazione  
con sedi in Valle d'Aosta e Liguria

- ❑ Consulente QHSE
- ❑ R.S.P.P. Esterno (registro AiFOS n.184rspp)
- ❑ LEAD AUDITOR II e III parte (QUALITA', AMBIENTE E SICUREZZA)
- ❑ DATA PROTECTION OFFICER (DPO) Privacy
- ❑ Docente Formatore per la Salute e Sicurezza Certificato Aicq Sicev n.028
- ❑ Docente qualificato corsi Auditor (SGQ – SGSSL – SGA- UNI/PdR 125:2022) in TQM srl e Aicq Nazionale
- ❑ Consigliere Nazionale di AiFOS
- ❑ Vicepresidente Settore Turismo e membro esperto del Comitato Salute e Sicurezza di Aicq Nazionale

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni



creatività

determinazione

competenze



*Decidi che una cosa può essere fatta e sarà fatta e poi... trova il modo*  
(Abraham Lincoln)

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

## ARGOMENTI TRATTATI

- **La prassi di riferimento**
- **Quali vantaggi per le aziende certificate?**
- **I fattori del Contesto**
- **Le aree dei KPI**
  - Cultura e strategia
  - Governance
  - Processi HR
  - Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere
  - Equità remunerativa per genere
  - Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
- **Le Politiche di parità di genere**
- **Pianificazione e piano strategico**
- **Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio**

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

## PRASSI DI RIFERIMENTO

## UNI/PdR 125:2022

Il Tavolo di lavoro UNI sulla "Parità di genere" ha sviluppato la prassi di riferimento intitolata:

**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**

---

*Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations*

---

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

**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**

*Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations*

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.

Pubblicata il 16 marzo 2022

ICS 03.100.01

  
Istituto del Consiglio di Amministrazione  
Specializzato per le parti applicative



**In applicazione della legge n. 162/2021,  
il decreto n. 152 pubblicato in  
GU Serie Generale n.152 del 01-07-2022**


**stabilisce che i parametri minimi, da rispettare per l'ottenimento della  
certificazione della parità di genere, sono definiti dalla  
Prassi di riferimento UNI/PdR 125 pubblicata il 16 marzo 2022**

<https://store.uni.com/uni-pdr-125-2022>

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della 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 l'adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle **politiche di parità di genere** nelle organizzazioni.



**Una leva per un cambiamento culturale che parte dalle imprese sostenibile e durevole nel tempo**

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

La prassi di riferimento

QUALI VANTAGGI  
PER LE AZIENDE  
CERTIFICATE

- esoneri contributivi
- agevolazioni per la concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti
- punteggi nei bandi gara
- reputazione aziendale



# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

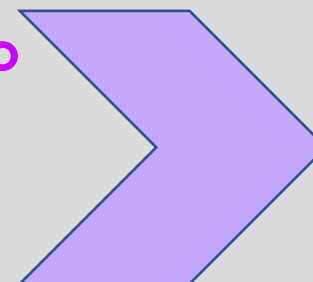
## I fattori del Contesto (0)

Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), **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.

### CLASSIFICA 156 PAESI

#### PARITA' DI GENERE IN 4 DIMENSIONI:

1. Partecipazione economia, **chiuso il 58% del divario**
2. Istruzione, **chiuso il 95% del divario**
3. Salute **chiuso il 96% del divario**
4. Politica e rappresentanza **chiuso il 22% del divario**



**Italia al  
63esimo posto**

**Italia al  
114esimo posto**  
per la sola  
componente  
economica

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

## I fattori del Contesto (0)

Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% del totale (Istat)

### **soffitto di cristallo – glass ceiling**

**Fenomeno diffuso:** numerosi gli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice

**Metafora** per riflettere sulla segregazione verticale che vede le donne costrette in posizioni medio basse e, conseguentemente, meno remunerate.

### **pavimento appiccicoso – sticky floor**

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

## I fattori del Contesto (0)



Tra i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile Sustainable Development Goals, SDGs dell'Agenda ONU 2030

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

## I fattori del Contesto (0)

Principi di  
parità di  
genere

Principi di  
rispetto delle  
diversità



precisi obiettivi  
per ogni fase  
lavorativa

misurare progressi  
realizzati

certificare i risultati  
raggiunti seguendo  
processi qualificati e  
trasparenti

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

## INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI (5.1)

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:

Cultura e  
strategia (5.2)

Governance  
(5.3)

Processi HR  
(5.4)

Opportunità di crescita ed inclusione  
delle donne in azienda (5.5)

Equità remunerativa per  
genere (5.6)

Tutela della genitorialità e  
conciliazione vita-lavoro (5.7)

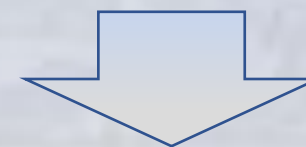
# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

## KPI (5.1)

Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli **specifici KPI** attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione



**Monitoraggio  
annuale  
KPI**



**Verifica degli  
stessi KPI  
biennale**

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

Prospetto 1 – Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTIVE
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

## KPI (5.1)

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

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

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

## KPI

Ogni area  
contiene un mix  
di KPI **qualitativi**  
e **quantitativi**

Definito il set  
di indicatori

Prospetto 4 - Governance

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Definizione nella <b>governance</b> 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
2. Presenza di <b>processi</b> per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
3. Presenza di un <b>budget</b> 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
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

60% è lo score  
totale minimo  
per poter  
raggiungere la  
certificazione

Ogni Area è  
contraddistinta  
da un **peso %**

AREA	Peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva
CULTURA E STRATEGIA	15%
GOVERNANCE	15%
PROCESSI HR	10%
OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA	20%
EQUITA' REMUNERATIVA per GENERE	20%
TUTELA DELLA GENITORIALITA' e CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	20%



# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

## Politica di Parità di Genere (6.1)

definita dall'Alta Direzione

comunicata e diffusa

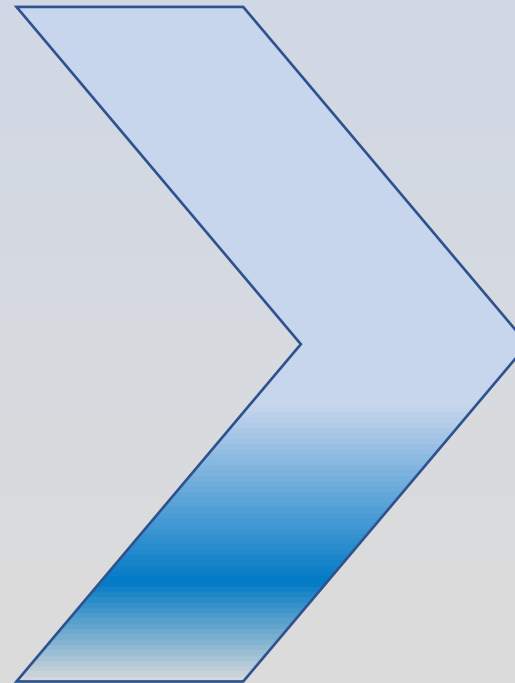
oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale

revisionata o confermata

coordinata da una figura responsabile

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

1. identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati
2. punti di forza e punti di debolezza rispetto ai temi
3. obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati
4. azioni decise per colmare i gap
5. Frequenza di monitoraggio dei KPI definiti



## Piano strategico (6.2)

Il piano strategico definito dal **COMITATO GUIDA** deve essere condiviso dalla Direzione e mantenuto aggiornato nel tempo

# UNI/PdR 125:2022: un modello per la concreta attuazione della parità di genere nelle organizzazioni

L'organizzazione deve attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano, in particolare fornendo:

- a) istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile
- b) formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere

## Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio (6.3)

## Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio (6.3.2)

SELEZIONE ED  
ASSUNZIONE  
(RECRUITMENT)(6.3.2.1)

GESTIONE DELLA  
CARRIERA (6.3.2.2)

EQUITÀ  
SALARIALE (6.3.2.3)

GENITORIALITÀ, CURA  
(6.3.2.4)

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

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

## Sistema di Gestione (6.4)



L'implementazione e la certificazione del Sistema di Gestione per la parità di genere: una strategia per il superamento del genere

PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI

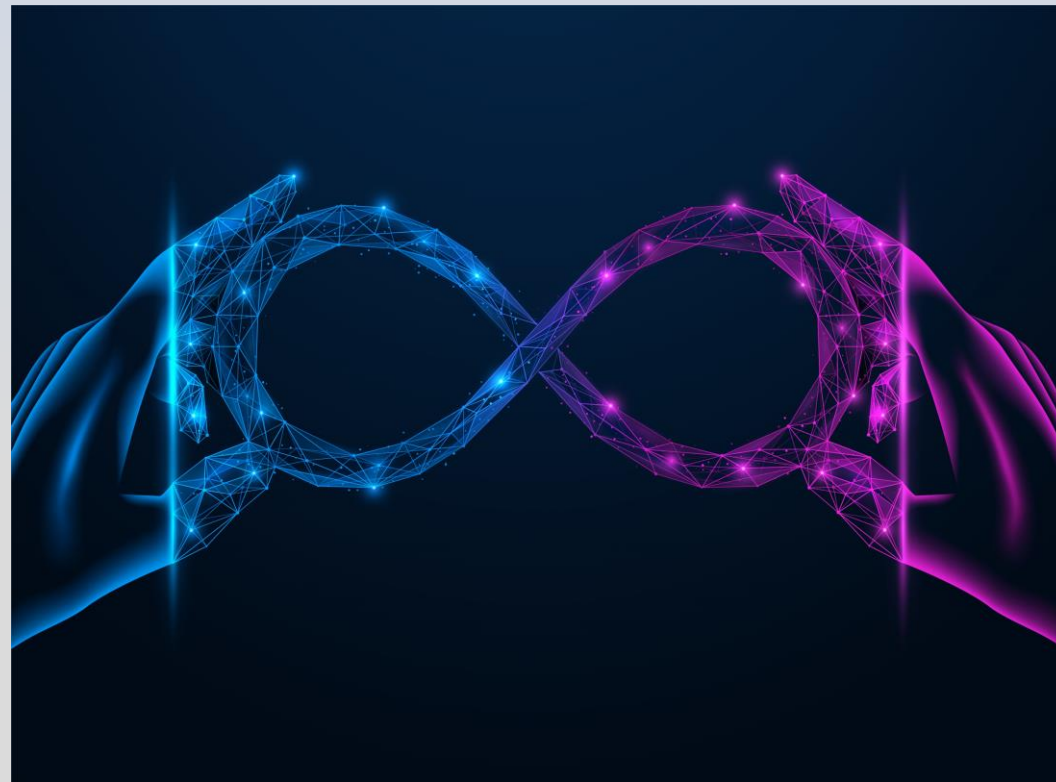
NUOVO PARADIGMA

CAMBIAMENTO SOSTENIBILE E DUREVOLE NEL TEMPO

**UNI/PdR 125:2022:  
può essere un modello per la  
concreta attuazione della  
parità di genere nelle  
organizzazioni??**



# Grazie per l'attenzione!



[www.grangesicurezzaeambiente.com](http://www.grangesicurezzaeambiente.com)