

**I PARAMETRI DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE NELLE IMPRESE
“LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
CHE PREVEDE L’ADOZIONE DI SPECIFICI KPI
INERENTI ALLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI”
(PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022)**

La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 – che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere nelle imprese previsto dal PNRR e operante presso il Dipartimento per le pari opportunità - definisce gli elementi necessari per mettere in pratica la certificazione della parità di genere nelle imprese, un intervento (M5C1–1.3) previsto dal PNRR e regolato dalla legge 162/2021 (legge Gribaudo) e dalla legge 234/2022 (legge di bilancio 2022).

La UNI/PdR 125:2022 ha l’obiettivo di avviare un **percorso sistemico di cambiamento culturale** nelle organizzazioni al fine di raggiungere una più equa parità di genere, superando la visione stereotipata dei ruoli, attivando i talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese **agendo sui seguenti driver**:

- rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza
- adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella delle giovani donne e quella qualificata - e le imprese femminili, anche con incentivi per l'accesso al credito e al mercato ed agevolazioni fiscali
- adozione di misure che favoriscano l’effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell’accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee
- promozione di politiche di welfare a sostegno del “lavoro silenzioso” di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto dell’art. 3.1 della Costituzione (uguaglianza formale)
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dall’art. 3.2 della Costituzione (uguaglianza sostanziale)
- integrazione del principio dell’equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l’adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

Affinché le azioni “di parità di genere” siano efficaci, la prassi di riferimento definisce una **serie di indicatori (KPI)** percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento. Per garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono individuate **6 aree di valutazione** per le differenti variabili che contraddistinguono un’organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- cultura e strategia
- governance
- processi HR
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- equità remunerativa per genere

- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ogni area è contraddistinta da un **peso %** che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo. Per ciascuna area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI con i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un **monitoraggio annuale** e una **verifica ogni 2 anni**, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o delle correzioni attivate.

Il sistema si applica a partire dalle **micro-organizzazioni** (1-9 dipendenti) - con semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alle micro e piccole - fino alle multinazionali.

I KPI sono di natura quantitativa e qualitativa, i primi sono misurati in termini di variazione percentuale rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica, i secondi in termini di presenza o assenza. Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è previsto il raggiungimento del **punteggio minimo** di sintesi complessivo del **60%** per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

La UNI/PdR 125:2022 è **scaricabile gratuitamente** dal catalogo UNI: <http://store.uni.com/catalogo/uni-pdr-125-2022>

Ufficio stampa UNI Ente Italiano di Normazione

Edoardo Caprino – e.caprino@bovindo.it

Arianna Reina - a.reina@bovindo.it – +39 340 36377753