



Your partner
in progress

Diversità, inclusione e parità di genere: la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022

Valorizza la diversità, promuovi
l'inclusione e implementa un sistema
di gestione per la parità di genere
nella tua organizzazione



Riconoscere e valorizzare diversità e inclusione

Migliora la reputazione, la resilienza e la sostenibilità delle organizzazioni

Costruire organizzazioni più corrette, inclusive e attente alla responsabilità sociale contribuirà a fare in modo che le persone **indipendentemente dalla loro identità, background o contesto** possano avere accesso al lavoro e possano sviluppare conoscenze, capacità e abilità cruciali per il loro sviluppo e il loro benessere personale.

Tra i **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals, SDGs, dell'Agenda ONU 2030) molti puntano a diffondere i principi della responsabilità sociale. In particolare: **Goal 5** sulla uguaglianza di genere, **Goal 8** sulla dignità del lavoro e crescita economica, **Goal 9** su industrializzazione, innovazione e infrastrutture e **Goal 10** sulla riduzione delle disuguaglianze.



La linea guida ISO 30415 sulla Diversità e Inclusione

Nel 2021 ISO ha emesso la linea guida ISO 30415, che aiuta le organizzazioni a riconoscere e a valorizzare le diversità e a promuovere l'inclusione.

Agli individui e ai team è offerta la **possibilità di dare il meglio di sé** in un ambiente di lavoro che consente una collaborazione e una partecipazione efficaci: questi valori possono giocare un ruolo di rilievo nel migliorare la resilienza, la sostenibilità e la reputazione.

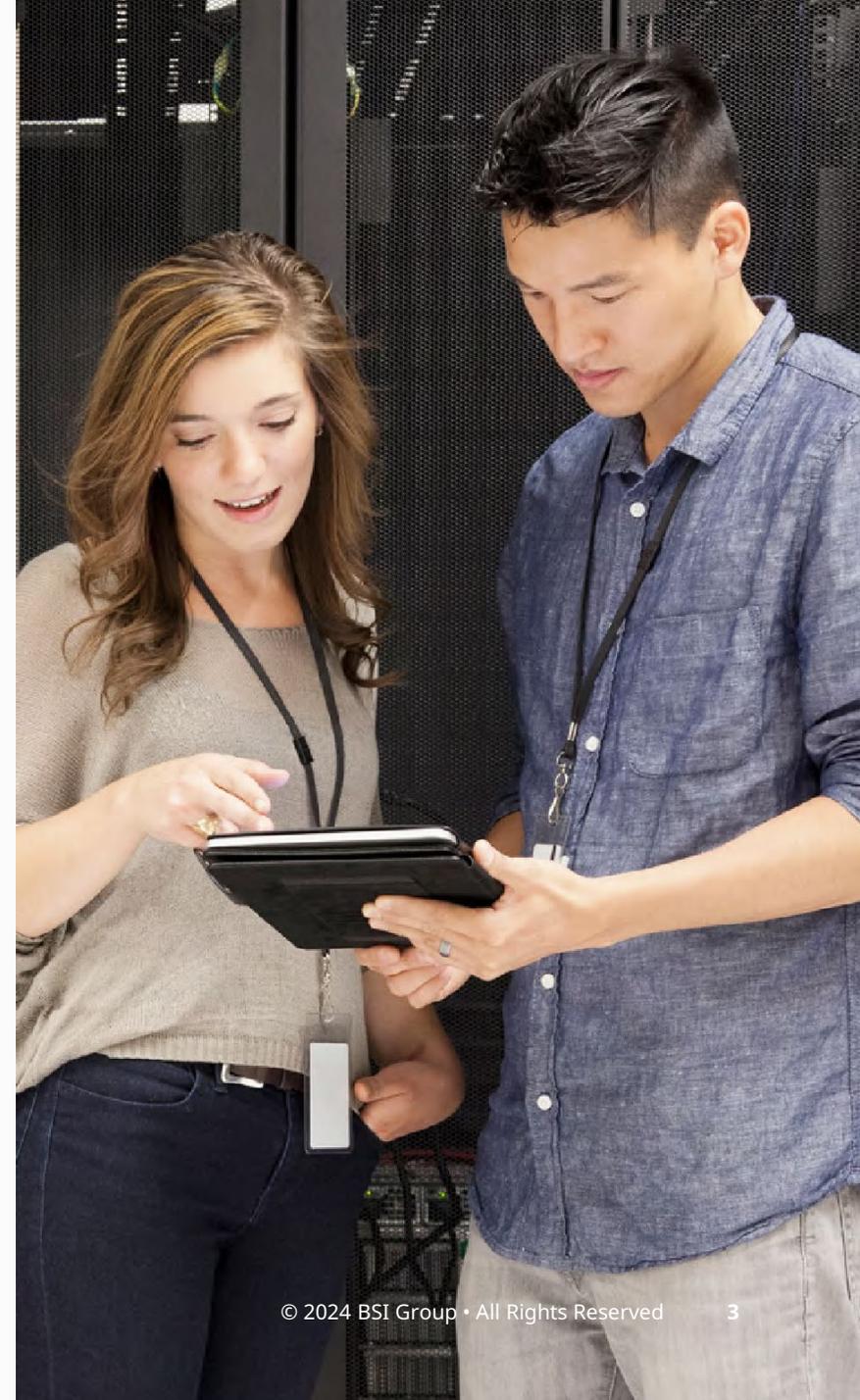
La parità di genere in Italia e la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125

Riconoscere e valorizzare le diversità significa anche occuparsi di emancipazione femminile e parità di genere (Sustainable Development Goal 5 dell'Agenda ONU 2030).

In Italia, che nel 2024 si posiziona solo all'87° posto nella classifica WEF sul Gender Gap a livello globale, nel Marzo 2022 è stato pubblicato il documento 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 Performances Indicator, Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

La Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 definisce i **parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere**, secondo quanto stabilito dal decreto n. 152 pubblicato in G.U il 1° luglio 2022 in applicazione della legge n. 162/2021, e definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità tra uomo e donna che prevede anche la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) nelle organizzazioni.

Il documento riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione della parità di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, componente 1 (Inclusione e Coesione, Politiche del Lavoro), coordinato dal Dipartimento per le **Pari Opportunità**.



Parità di genere: il sistema di gestione e la certificazione

Per integrare negli obiettivi aziendali i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità sono necessari strumenti attraverso cui le organizzazioni possano:

- 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.



La Prassi di Riferimento 125 viene in aiuto delle organizzazioni che vogliono adottare un sistema di gestione per la parità di genere.

Tale sistema le può **supportare nella rendicontazione prevista dalla legislazione** in materia di pari opportunità e nell'avvio di un percorso che potrà portare anche alla certificazione.

Un sistema di gestione per la parità di genere è **facilmente integrabile con un sistema di gestione per la qualità (ISO 9001:2015) e con un modello ISO 30415:2021**, a cui la Prassi si è ispirata.



I vantaggi del sistema di gestione

Dotarsi di un sistema di gestione della parità di genere supporta il rispetto dei requisiti normativi favorendo la **rendicontazione** relativa alla applicazione della legislazione in materia di pari opportunità. La Legge 162 del novembre 2021 ha reso **obbligatoria** tale rendicontazione per tutte le aziende con **più di 50 dipendenti**, private e pubbliche, e l'ha estesa su base **volontaria** a quelle **al di sotto dei 50 dipendenti**.

Inoltre, allo scopo di premiare l'impegno delle organizzazioni, per le aziende che ricorrono alla certificazione accreditata sulla parità di genere è stata definita una serie di **incentivi**, come l'accesso a sgravi fiscali fino a 50mila euro e premialità nella partecipazione a gare pubbliche con bandi italiani ed europei.

Nel PNRR al Sistema di Certificazione della Parità di Genere sono destinate risorse pari a 10 M€.

Adottare la UNI/PdR 125:2022

A chi si rivolge e come funziona

Possono richiedere la certificazione tutte le imprese ed organizzazioni di qualsiasi forma giuridica, a prescindere dal settore di riferimento e dal numero di dipendenti, e che operino sia nel privato, nel pubblico o senza scopo di lucro.

La Prassi prevede l'implementazione di un sistema di gestione e la misura, la rendicontazione ufficiale e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni.

La misura degli stati di avanzamento e dei risultati avviene secondo specifici KPI, individuati tenendo conto delle peculiarità del contesto italiano e caratterizzati dall'essere percorribili, pertinenti e confrontabili. Tali KPI possono guidare un cambiamento delle organizzazioni volto a colmare le lacune esistenti in modo duraturo ed al contempo rendere conto del miglioramento messo in atto.

Come si misura il grado di maturità di un'organizzazione?

Sono state individuate 6 Aree su cui valutare l'inclusività e il rispetto della parità di genere e ciascuna Area di valutazione ha specifici **KPI, applicati in modo proporzionale e graduale** rispetto al profilo dimensionale dell'organizzazione e con punteggi differenti.

I 33 KPI, indicatori chiave di prestazione

7 x Cultura e strategia (15%)

5 x Governance (15%)

6 x Processi HR (10%)

7 x Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (20%)

3 x Equità remunerativa per genere (20%)

5 x Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro (20%)

La percentuale indicata rappresenta il peso che contribuisce alla misurazione del livello *as is* dell'organizzazione, rispetto al quale vengono misurati gli stati di avanzamento nel tempo.

Ogni quanto avviene la valutazione?

Il monitoraggio annuale dei KPI e la loro rivalutazione e aggiornamento ogni due anni daranno evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o del piano strategico attivato.

Come iniziare il percorso?

Il percorso verso la certificazione prende l'avvio con l'implementazione di un **efficace sistema di gestione per la parità di genere**, conforme alla linea guida UNI/PdR 125:2022.

Per le attività di certificazione si applicano i requisiti applicabili di UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1.

BSI è tra gli organismi accreditati per certificare secondo la UNI/PdR 125.

Perché BSI

- Siamo un ente da sempre sensibile ai temi di Diversity & Inclusion ed **abbiamo contribuito a delineare le prime linee guida in materia**, poi elaborate nella linea guida internazionale ISO 30415 e riprese nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.
- Ci impegnamo costantemente nello sviluppo di iniziative per fare in modo che BSI diventi **un'organizzazione inclusiva** capace di valorizzare le diversità ed adottiamo politiche per ridurre ogni forma di disuguaglianza.
- I **nostri auditor** sono riconosciuti per la loro competenza ed esperienza di audit; i nostri criteri di qualifica sono tra i più stringenti ed innovativi.
- In qualità di **Ente di Normazione del Regno Unito** abbiamo alle spalle oltre 100 anni di esperienza sugli "standard": sappiamo come si scrivono, sappiamo come interpretarne i contenuti e sappiamo come adattare le nostre attività alle organizzazioni di qualsiasi settore, grado e livello.
- **Royal Charter**: non abbiamo shareholder e reinvestiamo i nostri proventi per aumentare la competenza e l'eccellenza nel lavoro che facciamo. Come Royal Charter company, poi, siamo da sempre impegnati a supporto delle comunità, sovvenzionando progetti ed associazioni territoriali.





Your partner
in progress

BSI Group Italia

Via Gaetano de Castillia, 23 - Milano

+39 02 4441 8150

bsigroup.com

