

Il fattore “S”: la parità di genere e relativa certificazione UNI/PdR 125:2022

Dott.ssa Luminita Naca

15/11/2023



La **sostenibilità sociale**, in rapporto di interdipendenza e reciproco rinforzo con gli altri due pilastri della sostenibilità (economico ed ambientale), viene intesa come la capacità di soddisfare e garantire le condizioni di benessere umano e le necessità sociali e culturali (quali sicurezza, istruzione, salute, democrazia, partecipazione) attraverso una distribuzione equa per classe e per genere.

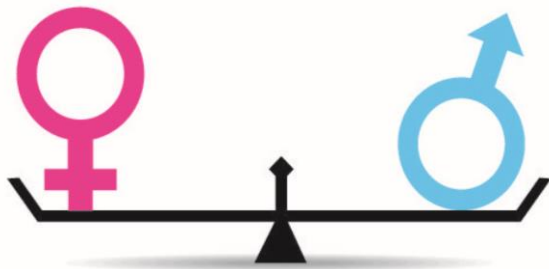
L'impresa, quindi, **si impegna verso il proprio capitale umano e verso la collettività**, da cui trae risorse, competenze, beni e servizi e verso cui assume un obbligo etico di diventare volano di sviluppo economico e sociale, nel rispetto dell'ambiente e delle sue risorse, a difesa degli interessi delle generazioni presenti e future.

Elementi essenziali:

- la **gestione dei rapporti di lavoro**, lo sviluppo del capitale umano, l'investimento in **salute e sicurezza** sui luoghi di lavoro, il rispetto dei **Diritti Umani** e della **diversità**, incluse le azioni finalizzate a garantire la **parità di genere**;
- le pratiche commerciali, in termini di attenzione alla sicurezza dei prodotti e servizi offerti, alla privacy e ai diritti dei **consumatori**;
- la qualità delle relazioni e del dialogo intrattenuto con gli **stakeholder**, anche lungo la **catena del valore** in cui l'azienda è funzionalmente inserita, la trasparenza nella comunicazione;
- la minimizzazione degli impatti negativi e valorizzazione degli impatti positivi determinati dallo svolgimento della propria attività all'interno della **comunità** in cui l'azienda opera.

«La parità di genere si riferisce all'**uguaglianza di diritti, responsabilità e opportunità tra donne e uomini, ragazze e ragazzi**. Uguaglianza non significa che donne e uomini diventeranno uguali, ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità di donne e uomini non dipenderanno dal fatto che siano nati maschi o femmine. L'uguaglianza di genere implica che vengano presi in considerazione gli interessi, i bisogni e le priorità di donne e uomini, riconoscendone la diversità. L'uguaglianza di genere **non è una questione femminile**, ma dovrebbe riguardare e coinvolgere pienamente sia gli uomini che le donne. L'uguaglianza tra donne e uomini è vista sia come una **questione di diritti umani** sia come una **precondizione** e un indicatore **di sviluppo sostenibile** incentrato sulle persone.»

(UN Women)



- ▶ Secondo il Global Gender Gap Report 2023 (17ma edizione) **ampie disuguaglianze di genere** si manifestano sia con riguardo alle **competenze per il futuro** sia nella **leadership** e non solo con riferimento alla politica. L'indice mostra l'**Italia** alla **79a posizione** a livello globale (scivola di 13 posizioni rispetto al 2022 soprattutto a causa del peggioramento registrato in tema di partecipazione e rappresentanza politica delle donne).
- ▶ Il rapporto «Mai più invisibili» 2023 di WeWorld mostra che **1 minore su 3** e **4 donne su 10** in Italia vivono in territori caratterizzati da **forme di esclusione grave e molto grave**, con importanti conseguenze a livello di educazione ed istruzione.
- ▶ Il Gender Equality Index 2023 mostra che le donne che lavorano sono ancora molte in meno rispetto alla controparte maschile, tendono a svolgere **impieghi sottopagati e precari**, e a questo si aggiunge una grande differenza a livello di inclusione lavorativa all'interno dei singoli paesi.
- ▶ La Relazione annuale 2022 di Banca d'Italia sottolinea come nel nostro Paese **alla maternità è associata una forte perdita salariale** per le donne («**child penalty gap**»), difficoltà di re-inserirsi nel mercato del lavoro e minori possibilità di fare carriera.
- ▶ L'Osservatorio sui lavori dipendenti del settore privato dell'INPS mostra un **divario retributivo** fra uomini e donne

2000

Il terzo degli **Obiettivi di sviluppo del Millennio** (*Millennium Development Goals-MDGs*) dalle **Nazione Unite** è volto a **promuovere la parità di genere e la leadership femminile**.



2015

Il quinto degli **Obiettivi di sviluppo sostenibile** (*Sustainable Development Goals-SDGs*) dall'**Agenda 2030 dell'ONU** mira a **raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze**. La parità di genere viene considerata un diritto umano fondamentale e una base necessaria per un mondo prospero e sostenibile; le donne devono avere pari diritti e opportunità per vivere libere dalla violenza e dalla discriminazione.



2020

La **Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-2025** (*Gender Equality Strategy 2020-2025*) definisce **obiettivi politici e azioni per raggiungere la parità di genere entro il 2025**. Gli obiettivi sono combattere la violenza e gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, far fronte al divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, conseguire l'equilibrio decisionale e nella politica.

2021

La **Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2026**, predisposta dal Ministero per le Pari opportunità, si ispira alla Strategia europea ed è strettamente **correlata al PNRR**.

La **Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale**, uno dei dispositivi legislativi del PNRR, **introduce** rilevanti novità nell'ordinamento italiano, tra cui **la certificazione di parità di genere**, che si inserisce nella Missione 5 del PNRR (Inclusione e Coesione), **rivolta alle aziende virtuose che si impegnano a ridurre il divario di genere** su vari fronti.

Poiché la parità di genere rappresenta un motore importante di crescita economica e di sviluppo, **le aziende ricoprono un ruolo fondamentale** per il suo raggiungimento.

Risulta, perciò, necessario che i **principi di *gender equality* e di rispetto delle diversità** siano **integrati nelle scelte strategiche e nelle operations aziendali** e che le realtà economiche si dotino di adeguati strumenti per attenzionare e fissare **obiettivi per ogni fase lavorativa** delle donne all'interno delle organizzazioni (dal *recruiting* al pensionamento), misurino in modo standardizzato i progressi realizzati, certifichino i risultati raggiunti attraverso processi qualificati e trasparenti.



La Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, entrata in vigore il 16 marzo 2022, definisce i criteri, le prescrizioni tecniche e le tematiche per l'**introduzione**, la **strutturazione**, il **monitoraggio** e il **mantenimento** di un **sistema di gestione per la parità di genere in azienda**, funzionale al rilascio della certificazione di parità di genere.



La certificazione ai sensi della UNI/PdR 125:2022 può essere **richiesta da qualunque tipo di organizzazione**, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato, ad esclusione delle Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e.

L'obiettivo principale della Prassi è quello 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*».

La Prassi prevede l'introduzione in azienda di **politiche e misure concrete** atte a **ridurre il divario di genere** in relazione a **6 diverse tematiche**.

Per ognuna di esse devono essere soddisfatti determinati **requisiti** minimi e definiti **obiettivi** concreti e misurabili attraverso specifici **KPI**.



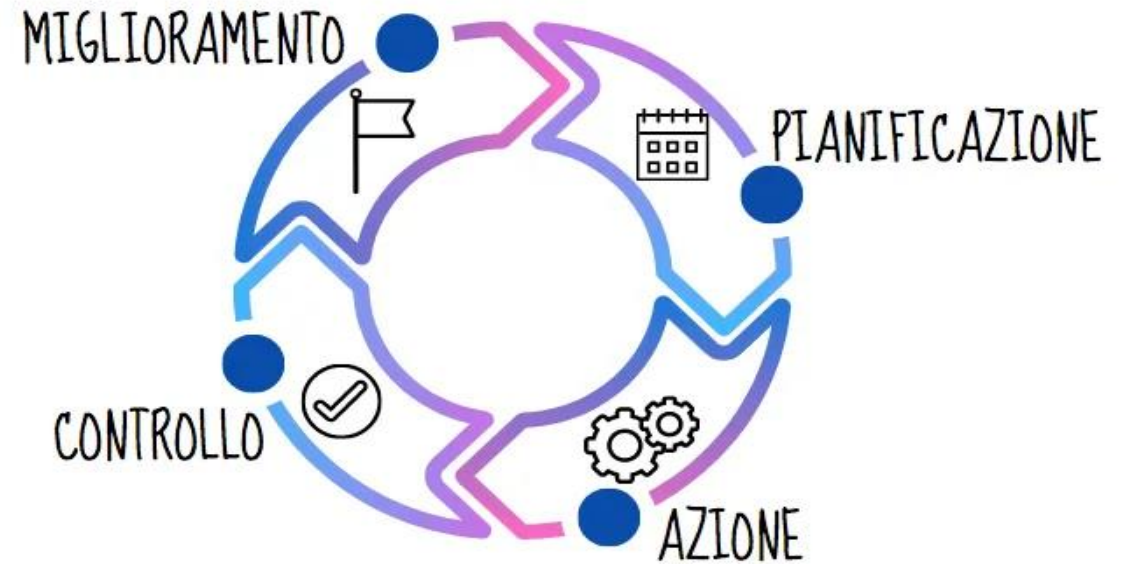
Per ottenere la certificazione ai sensi della UNI/PdR 125:2022 l'organizzazione di riferimento deve:

- definire una **Politica di parità di genere** e predisporre un **Piano Strategico**;
- nominare un **Comitato guida**, predisporre la **documentazione di sistema** e definire un **budget aziendale**;
- definire un **programma di formazione e sensibilizzazione**;
- predisporre un **piano di comunicazione** per diffondere presso gli stakeholder aziendali l'impegno sui temi della parità di genere;
- **monitorare dei KPI quali-quantitativi predefiniti** (è prevista una semplificazione e una modulazione degli indicatori in relazione alla dimensione dell'azienda e al settore di appartenenza).

Le 6 aree di indicatori



Il sistema di gestione secondo la prassi UNI/PdR 125 si basa sul concetto di **miglioramento continuo** e la sua certificazione prevede un **rinnovo ogni 3 anni**, con la realizzazione di audit interni pianificati e documentati annuali volti a monitorare i progressi aziendali.



La certificazione deve essere rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, seguendo il **principio di terzietà e indipendenza**.

Per i primi due anni successivi all'ottenimento della prima certificazione sono previste **verifiche annuali di sorveglianza da parte dell'ente terzo di certificazione**.

L'ottenimento della certificazione porta **benefici tangibili e intangibili:**



Sgravio contributivo fino a 50 mila euro annui



Punteggio premiale per la concessione di aiuti di Stato e/o finanziamenti pubblici come da PNRR



Miglior posizionamento in graduatoria dei bandi per l'acquisizione di servizi e forniture, con punteggio alto nella certificazione



Attribuzione di punteggi premiali nelle aggiudicazioni degli appalti (Codice degli appalti, efficacia dal 1° luglio 2023)



Miglioramento clima lavorativo



Maggiore trasparenza per gli stakeholder e dimostrazione del proprio impegno sul tema



Aumento competitività aziendale



Migliore immagine aziendale e aumento reputazione



Implementazione di un percorso di sostenibilità in linea con l'Obiettivo 5 - «Gender Equality» - dell'Agenda 2030



Maggior avvicinamento ai temi ESG e consolidamento cultura aziendale

Grazie per l'attenzione
naca@degrassipartners.it