UNI PDR 125:2022: il nuovo strumento UNI per la certificazione della parità di genere

29.11.2022

L'ORIGINE DELLA PRASSI

- Tra le misure attuative della **mission 5 del PNRR (coesione e inclusione)**, è stata emanata la **L.162/2021** che modifica il D.Lgs. n. 198/2006 (c.d. Codice delle Pari Opportunità) e istituisce la **Certificazione della Parità di Genere** che ha il compito di attestare le politiche e le misure poste in essere al riguardo
- La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI che riflette gli **esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5**, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità
- Per le aziende certificate sono previsti **molteplici vantaggi,** quali esoneri contributivi, agevolazioni per la concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti, e punteggi nei bandi gara

LA STRUTTURA DELLA PRASSI

1. MISURAZIONE DELLA MATURITA' DELL'ORGANIZZAZIONE ATTRAVERSO IL CALCOLO DI **KPI SPECIFICI**

2. FORMALIZZAZIONE DI **POLITICHE DI PARITA' DI GENERE**

3. REDAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DI UN **PIANO STRATEGICO**

4. IMPLEMENTAZIONE DI UN **SISTEMA DI GESTIONE**

I KPI

1. **CULTURA E STRATEGIA (PUNTO NORMA 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)
- Ogni area contiene un mix di KPI **qualitativi e quantitativi**
- **La prassi richiede il raggiungimento del 60% come score minimo per ottenere la Certificazione**

LA POLITICA

- Deve contenere, come minimo, **riferimenti ai seguenti temi:**
  - **gestione del personale**
  - **gestione delle carriere**
  - **comunicazione**

- Deve essere:
  - **comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate**
  - **oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale**
  - **resa disponibili sul sito dell'organizzazione**

- La direzione, in relazione alla dimensione aziendale, deve nominare un **comitato guida**, per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere



SGS

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Premessa

La presente Politica per la Parità di Genere del Gruppo SGS Italia è stata elaborata in armonia con le politiche "Anti-Discrimination and Dignity at Work Policy" e "Human Rights Policy" emanate dalla capogruppo SGS Group Management SA a livello internazionale.

Attraverso il rispetto dei principi e l'attuazione degli impegni della presente Politica, Il Gruppo SGS Italia intende promuovere gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. In particolare, Il Gruppo SGS Italia si impegna a contribuire ai seguenti SDGs:

- Obiettivo 5: Parità di Genere
- Obiettivo 10: Ridurre le Disuguaglianze

Principi e Impegni

Il Gruppo SGS Italia:

- non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa, o qualsiasi altro elemento considerato discriminatorio;
- si impegna a preservare ed accrescere il valore del proprio personale, promuovendone la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali;
- intende favorire l'impegno di tutti i collaboratori aziendali ad agire con rispetto e integrità in ogni relazione con colleghi, clienti, fornitori e con tutti gli attori con cui interagiscono;
- si impegna a promuovere l'effettiva parità tra uomini e donne in tutte le fasi del rapporto di lavoro, inclusi i processi di: selezione, assegnazione dei ruoli, valutazione delle prestazioni, promozione e avanzamenti di carriera, trattamento retributivo, cessazione del rapporto;
- intende adottare misure volte ad accrescere la consapevolezza dei dipendenti sui temi delle pari opportunità, diversità e inclusione, anche attraverso lo sviluppo di programmi di informazione, formazione e condivisione;
- si impegna a basare la propria comunicazione, sia interna che esterna, sui principi della responsabilità, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed evitando lo stereotipo di genere.

Applicabilità, Comunicazione e Monitoraggio

La presente Politica impegna tutti i dipendenti del Gruppo SGS Italia nei rapporti con i colleghi e con tutti coloro con i quali entrano in rapporto nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il Gruppo SGS Italia si impegna a diffondere i contenuti di questa Politica a tutto il personale attraverso percorsi informativi e formativi e a monitorare l'effettiva attuazione dei principi e degli impegni in essa sanciti.

SGS ITALIA SPA
Managing Director
José Maria Hernandez Sampelayo Matos

https://www.sgsgroup.it/it-it/news/2022/09/diversity-inclusion

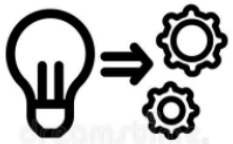
IL PIANO STRATEGICO

- Il comitato guida deve redigere un **piano strategico** che deve essere composto dalle seguenti fasi:
  - 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 semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo** ed assegnati come responsabilità di attuazione
  - d) definizione delle **azioni** decise per colmare i gap

REDAZIONE



ATTUAZIONE



- L'azienda 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

IL SISTEMA DI GESTIONE

DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA (punto norma 6.4.2)

MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI (6.4.3)

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA (6.4.4.)

AUDIT INTERNI (6.4.5)

GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI (6.4.6)

REVISIONE PERIODICA (6.4.7)

MIGLIORAMENTO (6.4.8)

L'AUDIT DI CERTIFICAZIONE: INFO UTILI

- Audit iniziale + sorveglianze annuali
- Certificato scade dopo 3 anni
- Stage 1 + Stage 2
- Calcolo durate sulla base di FTE