



IGQ

Day Training UNSIDER

«UNI/PdR 125:2022: certificazione della parità di genere»

Ordine del giorno

- Documenti di riferimento
- Dati numero di certificazioni
- Contesto
- Incentivi
- Classificazione organizzazioni
- Aree
- Metodologia di calcolo
- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Ordine del giorno

- Obiettivo iniziale per la certificazione
- Politica della parità di genere
- Piano Strategico
- Selezione ed assunzione
- Gestione della carriera
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro
- Comunicazione interna ed esterna
- Audit Interni e gestione delle Non Conformità
- Riesame periodico
- Miglioramento continuo
- Statistiche

Legge 5 Novembre 2021, n. 162

***UNI/PdR 125:2022** pubblicata il 16/03/2022*

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

FAQ Accredia

Spunti di riflessione e risposte ai quesiti più frequenti pervenuti ad Accredia ed UNI sull'utilizzo della UNI/PdR 125:2022 (ultimo aggiornamento maggio 2023)

Al 30/06/2023:

- **305** imprese certificate cui corrispondono 1300 sedi aziendali

Fonte: www.ilsole24ore.com

Obiettivo PNRR entro il 30/06/2026:

- almeno **1800** imprese certificate, di cui 450 piccole e medie imprese

- Parte integrante dei **progetti di sostenibilità aziendale**

SDGs



✓ Obiettivo n. 5: GENDER EQUALITY



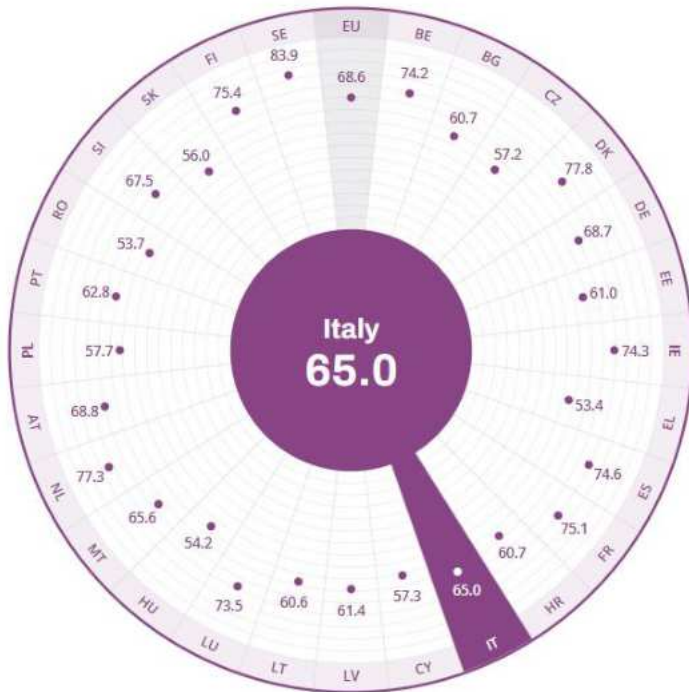
Department of Economic and Social Affairs
Sustainable Development

“Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’autodeterminazione di tutte le donne e ragazze”

(comprende ad es: l’eliminazione della discriminazione e della violenza, la partecipazione e le pari opportunità etc..)

Si possono creare sinergie tra vari «Goals», in particolare per la lotta alla povertà (SDG 1), per l’istruzione (SDG 4), per il lavoro dignitoso (SDG 8), per ridurre le disuguaglianze (SDG 10)

Gender Equality Index (2022)



Obiettivo Italia 2026 *Gender Equality Index*: + 5% (nel periodo 2020-2025)

Italia: 63.5 (2020), 63.8 (2021), 65 (2022)



© 2023 European Institute for Gender Equality

An EU Agency

Rendicontazione annuale di sostenibilità

- Incorporare parametri ambientali, **sociali** e di governance (**ESG** – *Environmental, Social and Governance*) nell'analisi finanziaria e nei processi di decisione riguardanti gli investimenti
- ❖ **Ambiente:** l'adattamento ai cambiamenti climatici, l'inquinamento, la biodiversità e gli ecosistemi

- ❖ **Fattori sociali e diritti umani:** la parità di trattamento e le pari opportunità (comprese la parità di genere e la parità retributiva), le condizioni di lavoro (es. occupazione sicura, salari adeguati e orario di lavoro), i diritti delle persone con disabilità
- ❖ **Governance:** l'etica aziendale e la cultura d'impresa (compresa la lotta contro la corruzione), la protezione degli informatori e i rapporti con clienti e fornitori

- **Direttiva 2022/2464 (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Standard Directive)** che gli Stati membri dovranno recepire entro il **6 luglio 2024**

Art. 1 «Modifiche della direttiva 2013/34/UE», punto 4
«**Le imprese di grandi dimensioni e le piccole e medie imprese, ad eccezione delle microimprese**, che sono enti di interesse pubblico ai sensi dell'articolo 2, punto 1), lettera a), includono nella relazione sulla gestione informazioni necessarie alla comprensione dell'impatto dell'impresa sulle questioni di sostenibilità, nonché informazioni necessarie alla comprensione del modo in cui le questioni di sostenibilità influiscono sull'andamento dell'impresa, sui suoi risultati e sulla sua situazione»

Differenti fasi di applicazione:

- **01/01/2024** per le **imprese già soggette alla direttiva** sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario (scadenza pubblicazione dati 2025)
- **01/01/2025** per le **grandi imprese attualmente non soggette alla direttiva** sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario (scadenza pubblicazione dati 2026)
- **01/01/2026** per le **PMI quotate** (scadenza pubblicazione dati 2027) con possibilità di proroga al 2028.

- Concesso nel limite di **50 milioni di euro** un esonero del versamento dei complessivi **contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro. Tale esonero è determinato nella misura non superiore **all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda**
- Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono nei **bandi di gara**, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per **l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere**

- Erogazione per le **piccole e medie imprese** di un **contributo** massimo di **2.500 euro** ad impresa per **servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento** ed un contributo massimo di euro **12.500** ad impresa a copertura dei **costi di certificazione**. Le risorse messe a disposizione per le attività di accompagnamento ammontano a euro 2.500.000 mentre quelle stanziare a copertura dei costi di certificazione sono quantitativamente in euro 5.500.000.
- **Regione Lombardia:** stanziare risorse pari a € 10.000.000,00 a valere sugli esercizi finanziari 2023-2024. Finanziati i **servizi di consulenza di accompagnamento alla certificazione**, con un contributo per le imprese fino a un massimo di **7.000 euro** e un contributo fino a un massimo di **9.000 euro** a rimborso delle **spese sostenute dalle imprese per ottenere la certificazione della parità di genere**.

Prospetto 1 - Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

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

Sono previste semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 (micro-organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione)

UNI/PdR 125:2022

- Classificazione organizzazioni -

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

- 1. Cultura e strategia**
- 2. Governance**
- 3. Processi HR**
- 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**
- 5. Equità remunerativa per genere**
- 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

- Ad ogni Area sono associati dei **KPI**
- Ad ogni indicatore è associato un **punteggio** il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il **peso** dell'Area di appartenenza

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%

- Area volta a **misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity*** dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro
- Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **15%**
- Gli indicatori attinenti a questa area sono **7**

7 KPI

Indicatore - KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Formalizzazione e implementazione di un piano strategico	Qualitativo	SI/NO	Interna	25	Tutte
Presenza di procedure interne per le proprie opinioni e suggerimenti	Qualitativo	SI/NO	Interna	10	2-3-4
Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione	Qualitativo	SI/NO	Interna	20	2-3-4
Presenza di politiche di rappresentanza tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni	Qualitativo	SI/NO	Interna	10	3-4
Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e bias	Qualitativo	SI/NO	Interna	10	2-3-4
Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle pari opportunità	Qualitativo	SI/NO	Interna	20	3-4
Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano anche le attività di stakeholders	Qualitativo	SI/NO	Interna	10	3-4

- Area volta a misurare il **grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione** volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del **genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione** nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non **inclusione**
- Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **15%**
- Gli indicatori attinenti a questa area sono **5**

5 KPI

Indicatore - KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio per il monitoraggio	Qualitativo	SI/NO	Interna	25	Tutte
Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	Qualitativo	SI/NO	Interna	25	2-3-4
Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione	Qualitativo	SI/NO	Interna	15	3-4
Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione al vertice e al management, per i quali saranno valutati	Qualitativo	SI/NO	Interna	15	3-4
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 CdA	Normativa vigente o Regolamentazione interna	20	3-4

- Area volta a misurare il **grado di maturità dei principali processi in ambito HR**, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **10%**
- Gli indicatori attinenti a questa area sono **6**

6 KPI

Indicatore - KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Definizione dei processi di gestione e sviluppo risorse umane a favore dell'inclusione	Qualitativo	SI/NO	Interna	25	Tutte
Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	Qualitativo	SI/NO	Interna	15	3-4
Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione (di qualsiasi tipologia) e di valorizzazione	Qualitativo	SI/NO	Interna	15	3-4
Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali	Qualitativo	SI/NO	Interna	20	2-3-4
Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	Qualitativo	SI/NO	Interna	15	3-4
Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro e contro episodi di mobbing e molestie	Qualitativo	SI/NO	Interna	10	Tutte

- Area volta a misurare il **grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera** e di crescita interni e la relativa accelerazione
- Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **20%**
- Gli indicatori attinenti a questa area sono **7**

7 KPI

Indicatore - KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	25	1-2
Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	25	3-4
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	25	2
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Istat, Rilevazioni e sulle Forze di lavoro.	20	3-4

Segue..

UNI/PdR 125:2022

- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda -

Indicatore - KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	15	3-4
Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'Industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento	Interna	20	3-4
Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'Industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento	Interna	10	3-4

- Area volta a misurare il **grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward*** comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e *well-being*
- Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **20%**
- Gli indicatori attinenti a questa area sono **3**

3 KPI

Indicatore - KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere in parità di competenze	Quantitativo	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra la retribuzione media maschile femminile a parità di mansione / ruolo è inferiore al 10% come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi	Interna	40	Tutte
Percentuale promozioni donne su base annua	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto	Interna	30	3-4
Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa,	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico	Interna	30	3-4

- Area volta a misurare il **grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità** nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare
- Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **20%**
- Gli indicatori attinenti a questa area sono **5**

5 KPI

Indicatore – KPI	Tipologia	Modalità	Fonte	Punti	Fascia Dimensionale
Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità	Qualitativo	SI/NO	Interna	20	3-4
Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa	Qualitativo	SI/NO	Interna	20	Tutte
Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze	Qualitativo	SI/NO	Interna	20	Tutte
Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori	Quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10	3-4
Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	Quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10	3-4

È previsto il raggiungimento dello score minimo di sintesi complessivo del **60%** per determinare l'accesso alla **certificazione** da parte dell'organizzazione

La **Politica della Parità di genere** deve essere:

- a) deve contenere i principi e le indicazioni guida che definiscono **l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile**
- b) definita **dall'Alta Direzione**, in coordinamento con il **comitato guida**
- c) **comunicata** e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate. La politica deve essere resa disponibile sul sito dell'organizzazione
- d) oggetto di **formazione e sensibilizzazione** al management aziendale
- e) **revisionata** o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche
- f) **coordinata da una figura responsabile**, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Il comitato guida deve redigere il **piano strategico** che definisce per ogni tema identificato dalla politica **obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.**

Il piano strategico per l'attuazione deve essere composto dalle seguenti fasi, tipiche dei processi di pianificazione:

- 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**
- d) definizione delle **azioni** decise per colmare i gap
- e) **definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.**

TEMI:

- 1. SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**
- 2. GESTIONE DELLA CARRIERA**
- 3. EQUITÁ SALARIALE**
- 4. GENITORIALITÁ, CURA**
- 5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**
- 6. ATTIVITÁ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO**

L'organizzazione deve:

- a) predisporre **procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere**, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere
- b) predisporre in maniera che le **descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne**
- c) **non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.**

L'organizzazione deve:

- a) definire processi finalizzati ad assicurare la **non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni**, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali
- b) tendere al **bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale**, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni
- c) **rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff**
- d) rendere disponibili i **dati relativi**: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (*obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021*)

e) creare un ambiente lavorativo che favorisca la ***diversity*** e tuteli il **benessere psico-fisico** dei/delle dipendenti

f) pianificare **attività di monitoraggio** in grado di rilevare i dati di cui alla lettera d)

g) prevedere opportunità di **formazione** specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui alla lettera f).

L'organizzazione deve:

- a) dotarsi di **mansionario** della singola impresa che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive
- b) predisporre un **meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate**, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare
- c) **informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare**
- d) ove esistente, **il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età.**

L'organizzazione deve:

- a) predisporre **programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità** (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo
- b) predisporre un **piano per la gestione delle diverse fasi della maternità** (prima, durante e dopo)
- c) attuare meccanismi di **informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità**

- d) pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro **rientro da un congedo genitoriale** (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di “engagement” da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità
- e) includere nell’ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, **iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver**
- f) offrire **servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.**

L'organizzazione deve:

- a) dotarsi di **misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro** (*work-life balance*) rivolte a tutti/e i/le dipendenti
- b) stabilire/promuovere accordi specifici per **consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta**
- c) **offrire flessibilità di orario**, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne
- d) effettuare una **revisione periodica delle esigenze di flessibilità** dei/delle dipendenti
- e) offrire la **possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico**
- f) garantire che le **riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale**
- g) garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

UNI/PdR 125:2022

- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro-

L'organizzazione deve dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.

In particolare, l'organizzazione deve:

- a) **individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia)** alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro
- b) preparare un **Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro**
- c) prevedere una specifica **formazione a tutti i livelli**, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*) in ogni forma
- d) prevedere una **metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano**

UNI/PdR 125:2022

- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro-

- e) **pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti**, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto)
- f) **valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista**
- g) prevedere una **valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati**
- h) assicurare una costante **attenzione al linguaggio utilizzato**, **sensibilizzando una comunicazione** il più possibile gentile e neutrale.

L'organizzazione deve:

- a) predisporre e diffondere alle proprie parti interessate (stakeholder) un **piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere** (o più in generale sui temi DEI)
- b) **basare la propria comunicazione interna ed esterna** (marketing, pubblicità) **sulla responsabilità** (*evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*)
- c) identificare le parti interessate con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo
- d) garantire che la **comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico**
- e) allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale.

L'organizzazione deve pianificare, attuare e documentare un sistema di **audit interni** indirizzati alla verifica della reale ed efficace applicazione della politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite a tal fine.

Gli audit devono essere **pianificati, comunicati e finalizzati a raccogliere le evidenze oggettive della conformità, segnalate le deviazioni, che devono essere gestite.**

L'organizzazione deve pianificare, attuare e mantenere registrazione di una **revisione periodica del sistema da parte dell'Alta Direzione con coinvolgimento del comitato guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, con frequenza almeno annuale**; la revisione deve valutare come elementi in ingresso: i risultati delle attività previste nel piano strategico, la continua congruità del piano strategico stesso, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e le ulteriori esigenze formative.

A seguito dei risultati della revisione l'organizzazione può identificare **obiettivi ulteriori, che siano specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente**. Questi obiettivi devono essere integrati nel piano strategico o in altri documenti del sistema.

TASSI DI OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE e INATTIVITÀ per GENERE in Italia

Dati Istat – Luglio 2023

	Valori percentuali
MASCHI	
Tasso di occupazione 15-64 anni	70,4
Tasso di disoccupazione	6,8
Tasso di inattività 15-64 anni	24,3
FEMMINE	
Tasso di occupazione 15-64 anni	52,2
Tasso di disoccupazione	8,7
Tasso di inattività 15-64 anni	42,7
TOTALE	
Tasso di occupazione 15-64 anni	61,3
Tasso di disoccupazione	7,6
Tasso di inattività 15-64 anni	33,5

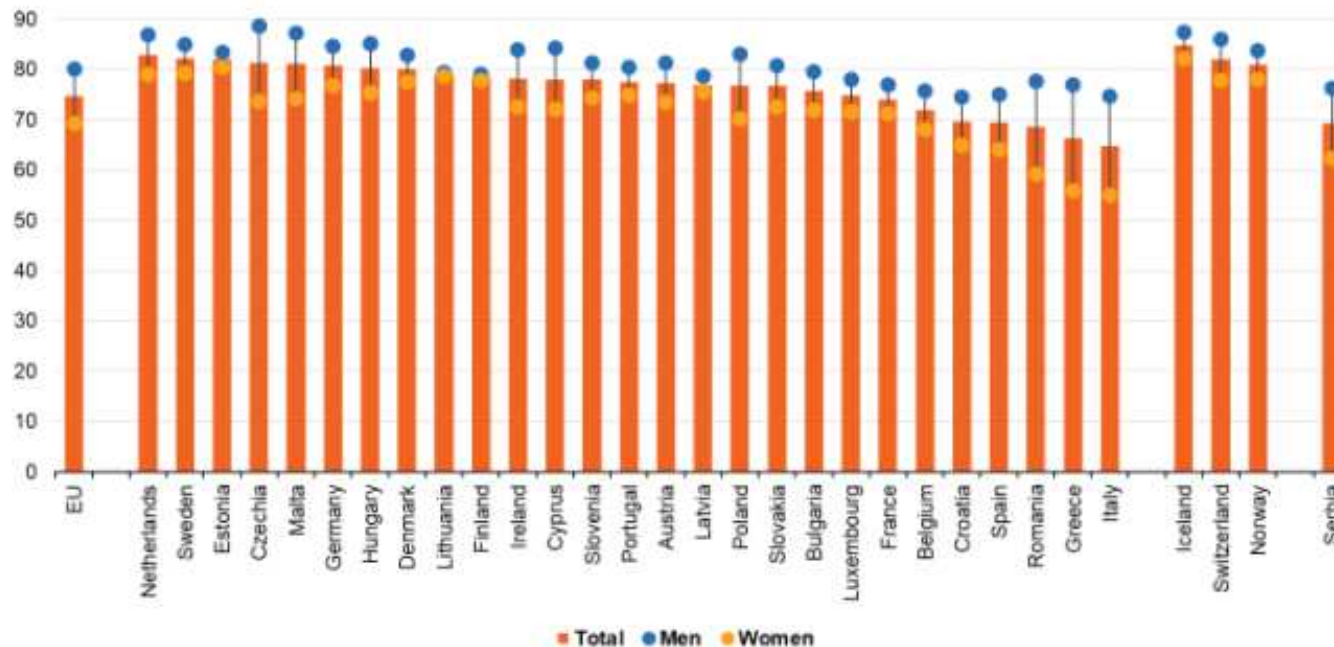
Media UE tasso
occupazione
femminile:
62,7%

TASSI DI OCCUPAZIONE per GENERE in UE

Dati Eurostat 2022

Employment rate by sex, 2022

(age group 20-64, percentage of total population for each category)



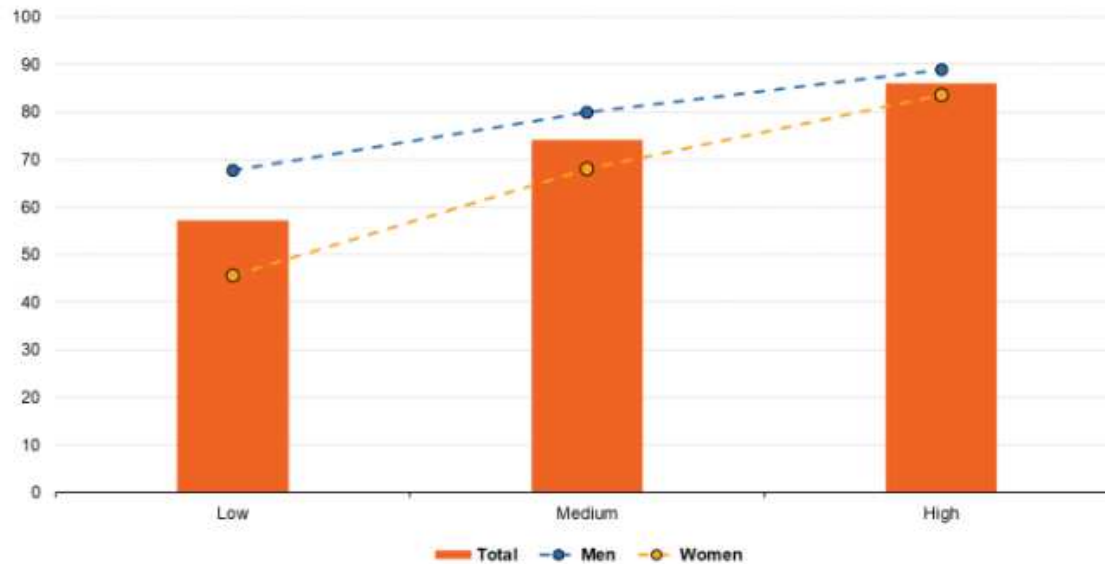
Source: Eurostat (dataset code lfsi_emp_a)

eurostat

TASSI DI OCCUPAZIONE per LIVELLO DI ISTRUZIONE e GENERE in UE

Dati Eurostat 2022

Employment rate by educational attainment level and sex, EU, 2022
(percentage of total population for each category, age group 20-64)



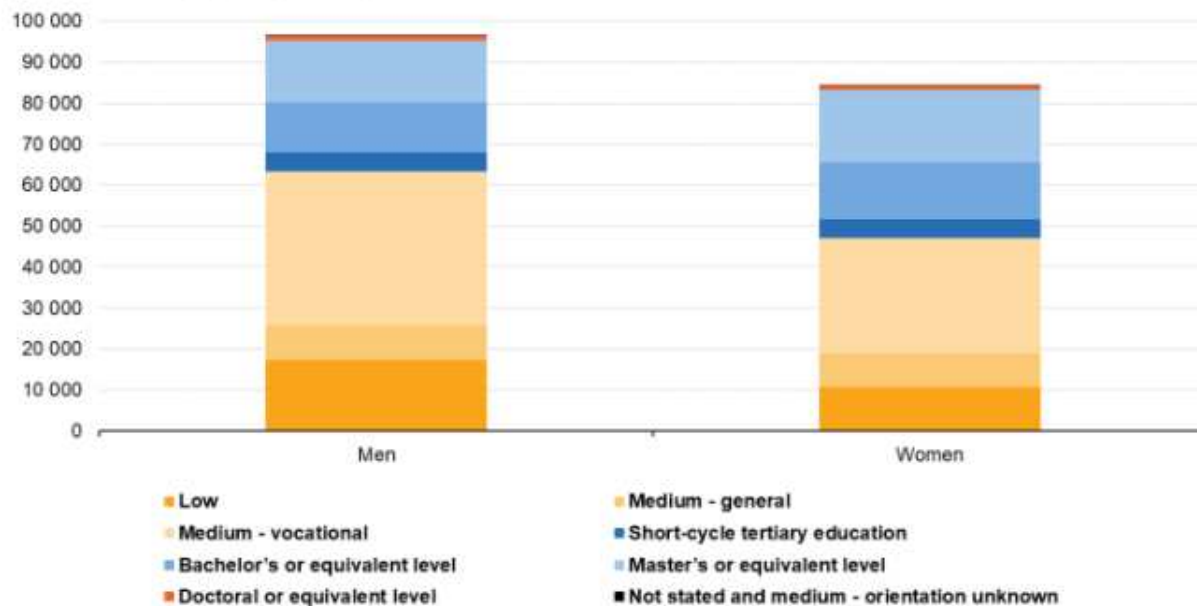
Source: Eurostat (dataset code ifsi_educ_a)

eurostat

OCCUPATI per LIVELLO DI ISTRUZIONE e GENERE in UE

Dati Eurostat 2022

Employed people by detailed level of educational attainment and sex, EU, 2022
(in thousands, age group 25-64)



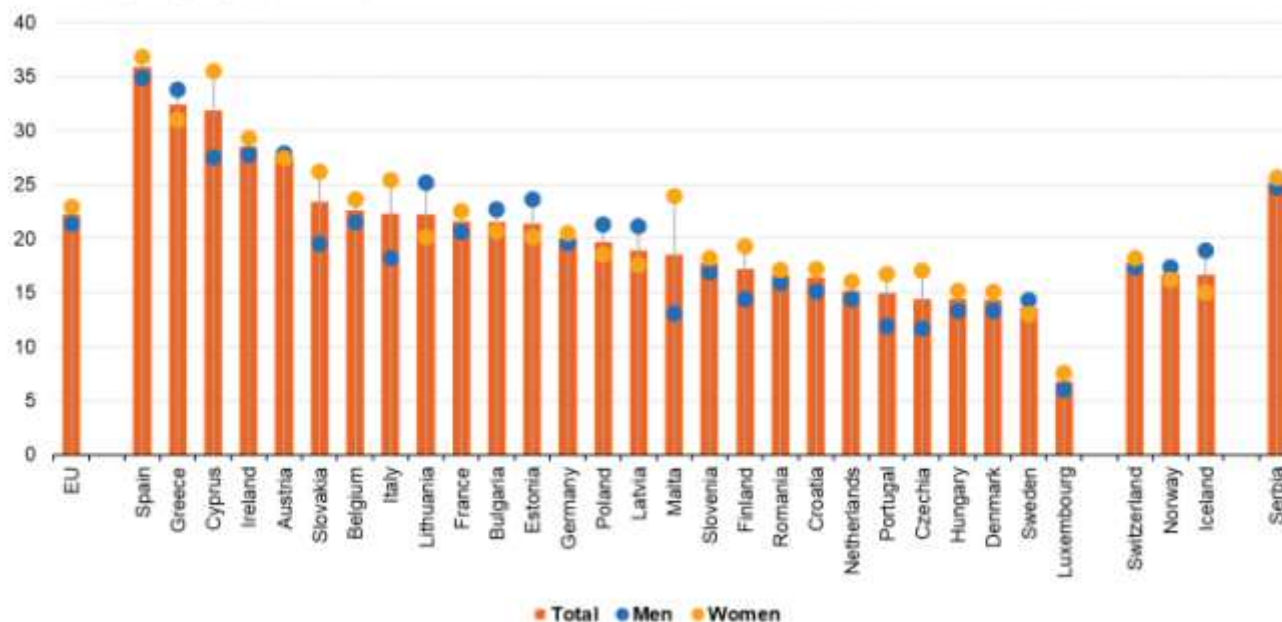
Source: ad hoc extraction from EU-LFS

eurostat

OVER-QUALIFICATION RATE per GENERE in UE

Dati Eurostat 2022

Over-qualification rate by sex, 2022
(percentage, age group 20-64)



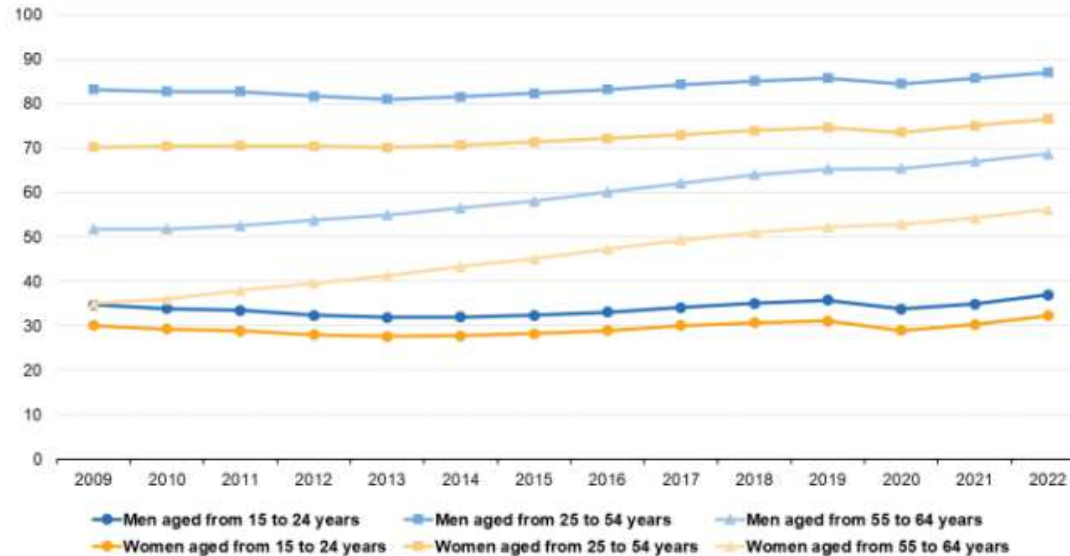
Source: Eurostat (dataset code lfsa_eoqgan)

eurostat

TASSI DI OCCUPAZIONE per ETÀ e GENERE in UE

Dati Eurostat 2022

Employment rate by age group and sex, 2009-2022, EU
(percentage of total population for each sex/age category)



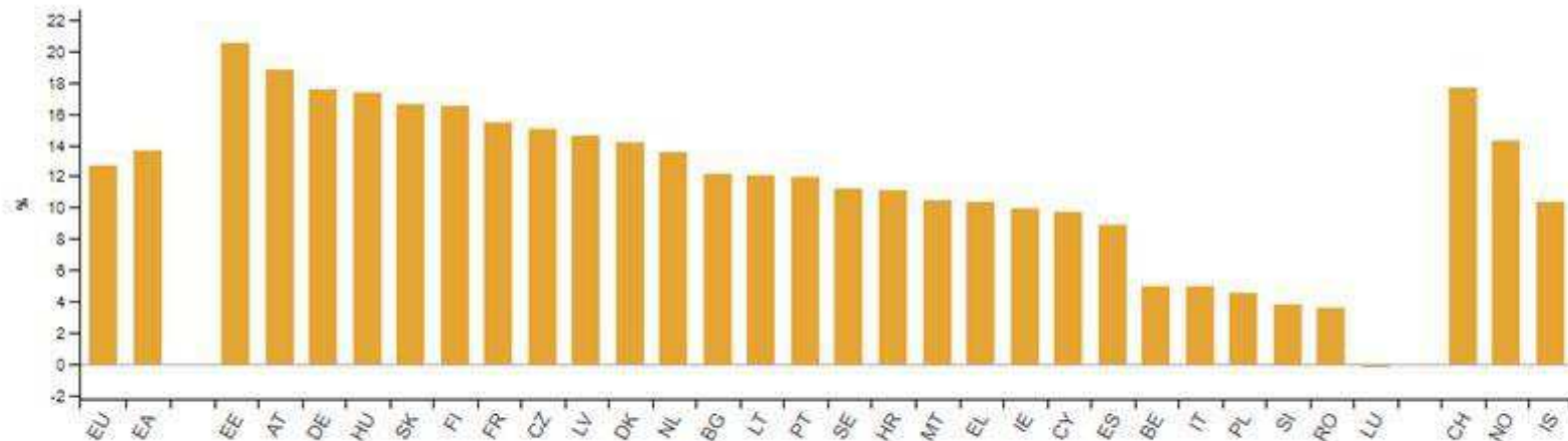
Source: Eurostat (dataset code lfsi_emp_a)

eurostat

DIVARIO RETRIBUTIVO di GENERE in UE

Dati Eurostat 2021

The unadjusted gender pay gap, 2021 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Grazie per l'attenzione!