



UNI PdR 125

«Certificazione della Parità di Genere»

La **UNI/PdR 125:2022** è la prassi di riferimento nazionale che definisce le linee guida per l'implementazione di un sistema di gestione volto alla promozione della parità di genere all'interno delle organizzazioni pubbliche e private.

Publicata da UNI (Ente Italiano di Normazione), la prassi è uno strumento concreto per misurare, valutare e migliorare il livello di equilibrio tra uomini e donne nel contesto lavorativo, attraverso indicatori chiave di prestazione (KPI) oggettivi e verificabili.

Questa norma è stata introdotta nel quadro delle politiche nazionali e internazionali per l'uguaglianza di genere e trova riferimento nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che riconosce la parità di genere come elemento strategico per la crescita economica, sociale e culturale del Paese.

Obiettivi della UNI/PdR 125:2022

L'obiettivo principale della UNI/PdR 125:2022 è integrare la parità di genere nei processi organizzativi, creando un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato alle pari opportunità.

Lo standard mira a:

Ridurre i divari di genere in ambito lavorativo, retributivo, di carriera e di rappresentanza.

Promuovere una cultura inclusiva, che valorizzi il talento e le competenze di tutte le persone, indipendentemente dal genere.

Definire indicatori di performance (KPI) per misurare in modo oggettivo il grado di equità e miglioramento.

Favorire la trasparenza e la rendicontazione delle politiche di inclusione e uguaglianza.

Sostenere l'innovazione e la competitività delle organizzazioni attraverso modelli gestionali inclusivi e sostenibili.

Struttura e ambiti di applicazione

La UNI/PdR 125:2022 si basa su un approccio sistemico che integra la parità di genere nei processi gestionali e decisionali dell'organizzazione.

Gli ambiti di applicazione principali riguardano:

1. Cultura e strategia – Inserimento della parità di genere nella mission, nella visione e nelle strategie aziendali.

2. Governance – Definizione di ruoli, responsabilità e politiche dedicate alla gestione delle diversità.

3. Processi HR – Equità nelle procedure di selezione, formazione, valutazione e progressione di carriera.



4. Retribuzione e opportunità di crescita – Monitoraggio delle differenze retributive e delle opportunità di sviluppo professionale.

5. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro – Implementazione di strumenti per favorire la flessibilità e il benessere dei dipendenti.

6. Prevenzione di discriminazioni e molestie – Creazione di canali di ascolto e procedure per la gestione dei comportamenti non conformi.

Indicatori e misurazione

La prassi definisce KPI specifici per monitorare le performance di genere, consentendo la valutazione periodica dei progressi ottenuti.

Gli indicatori principali riguardano:

- Distribuzione per genere nelle varie aree e livelli aziendali.
- Differenze retributive.
- Accesso a ruoli decisionali e posizioni apicali.
- Politiche di formazione e sviluppo.
- Utilizzo di strumenti di conciliazione vita-lavoro.
- Livello di percezione interna dell'inclusività.
- La valutazione dei KPI permette alle organizzazioni di individuare aree di miglioramento e definire piani d'azione mirati per promuovere la parità di genere in modo strutturato.

Vantaggi della certificazione UNI/PdR 125:2022

Ottenere la certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022 offre benefici concreti e strategici sotto diversi punti di vista:

1. Valore etico e culturale

- Promuove un ambiente di lavoro fondato sull'equità, sul rispetto e sull'inclusione.
- Rafforza l'immagine dell'organizzazione come realtà socialmente responsabile.

2. Benefici economici e competitivi

- Consente l'accesso a incentivi, sgravi contributivi e premialità previsti da bandi pubblici nazionali ed europei.
- Migliora la produttività e la motivazione del personale.
- Incrementa l'attrattività dell'azienda verso talenti e investitori.

3. Conformità normativa

- Supporta il rispetto delle disposizioni legislative italiane in materia di parità di genere (es. Legge n. 162/2021).
- Agevola la rendicontazione periodica richiesta per le aziende con oltre 50 dipendenti in merito alla situazione occupazionale maschile e femminile.

4. Miglioramento organizzativo

- Fornisce una metodologia di gestione e monitoraggio della parità di genere.
- Favorisce un approccio basato su dati e indicatori misurabili, utile per il miglioramento continuo.



A chi si rivolge

La certificazione UNI/PdR 125:2022 è applicabile a qualsiasi tipo di organizzazione, indipendentemente da dimensione, settore o forma giuridica.

È particolarmente rilevante per:

- Aziende pubbliche e private.
- Enti e istituzioni del settore pubblico.
- Associazioni, fondazioni e organizzazioni non profit.
- Università, enti di formazione e realtà del terzo settore.

Il percorso di certificazione

Il processo di certificazione segue un approccio graduale e verificabile:

- Analisi iniziale delle politiche e pratiche di genere in atto.
- Definizione e implementazione del sistema di gestione secondo i requisiti della UNI/PdR 125:2022.
- Raccolta e valutazione dei KPI per misurare la situazione di partenza.
- Audit di certificazione, condotto da un ente accreditato, per verificare la conformità ai requisiti della prassi.
- Mantenimento e miglioramento continuo, con verifiche periodiche e aggiornamento dei piani di azione.

Sintesi finale

La UNI/PdR 125:2022 rappresenta un passo fondamentale verso una cultura organizzativa realmente inclusiva e sostenibile.

Attraverso la misurazione dei risultati e l'attuazione di politiche concrete, questo standard aiuta le organizzazioni a colmare i divari di genere, a migliorare la qualità del lavoro e a contribuire attivamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Agenda ONU 2030, Goal 5).

La certificazione non è solo un riconoscimento formale, ma uno strumento strategico di crescita, innovazione e responsabilità sociale.

