

Politica per la parità di genere e Piano Strategico (UNI/PdR 125:2022) - Guida alla compilazione

Che cos'è la Politica aziendale per la Parità di genere

La Politica aziendale per la parità di genere è un documento attraverso cui un'impresa esplicita i suoi impegni, principi, obiettivi che intende mettere in campo per promuovere condizioni di reale uguaglianza tra donne e uomini nell'ambiente di lavoro.

Seguendo la prassi UNI/PdR 125:2022, questa politica non è solo una “promessa”, ma rappresenta un progetto che mira a costruire un luogo di lavoro giusto, inclusivo e rispettoso, dove ognuno abbia le stesse chance di ingresso, carriera, stipendio, equilibrio tra vita professionale e personale, e partecipazione alle scelte aziendali.

In pratica, adottare una politica di parità di genere significa:

- Stabilire regole, processi e comportamenti che prevengano ogni forma di discriminazione, violenza, pregiudizio o ineguaglianza.
- Valorizzare le differenze e le capacità di tutti nelle selezioni, nelle promozioni e nei riconoscimenti.
- Ribadire la responsabilità dell'impresa nel creare un contesto di lavoro sereno e sicuro.
- Controllare periodicamente i progressi su questi temi e migliorare costantemente l'approccio.
- Coinvolgere e sensibilizzare tutto il *team* sulle questioni delle pari opportunità con iniziative e momenti di confronto.

In sintesi, la politica aziendale per la parità di genere è la “mappa” che guida le decisioni e l'operato dell'impresa verso l'uguaglianza, il rispetto delle persone e la valorizzazione della diversità, rendendo anche trasparente all'esterno l'impegno concreto dell'azienda su questi temi.

Cos'è il Piano Strategico per la parità di genere

Il Piano Strategico per la parità di genere è un documento che definisce in modo dettagliato gli obiettivi specifici e misurabili che un'organizzazione si impegna a raggiungere per promuovere la parità di genere al proprio interno. Esso rappresenta il cuore del sistema di gestione per la parità di genere previsto dalla prassi UNI/PdR 125:2022, e discende da quanto esplicitato nella Politica per la Parità di Genere aziendale.

Contenuti del Piano Strategico:

- Definizione degli obiettivi chiari, specifici e misurabili relativi a indicatori (KPI) di parità di genere stabiliti dalla norma.
- Analisi dell'organizzazione con individuazione di punti di forza e debolezza sui temi di parità.
- Azioni concrete e programmi di intervento per colmare le differenze e migliorare la situazione attuale.
- Ruoli, responsabilità e tempistiche per la realizzazione, il monitoraggio e la revisione degli obiettivi.

Ruolo del Piano Strategico nella certificazione

Il Piano Strategico è fondamentale per ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022. È il documento che guida l'organizzazione nel gestire la parità di genere in modo sistematico e misurabile, assicurando trasparenza verso tutte le parti interessate e fornendo gli input per sviluppare le procedure operative correlate.

Campi da compilare per strutturare la Politica aziendale e il Piano Strategico per la parità di genere della vostra azienda

1. **Introduzione e dati generali**

- Inserite il logo e il nome della vostra “impresa simulata”.
- Riportate anche indirizzo, telefono ed e-mail generica dell’impresa.

A) Politica per la Parità di genere

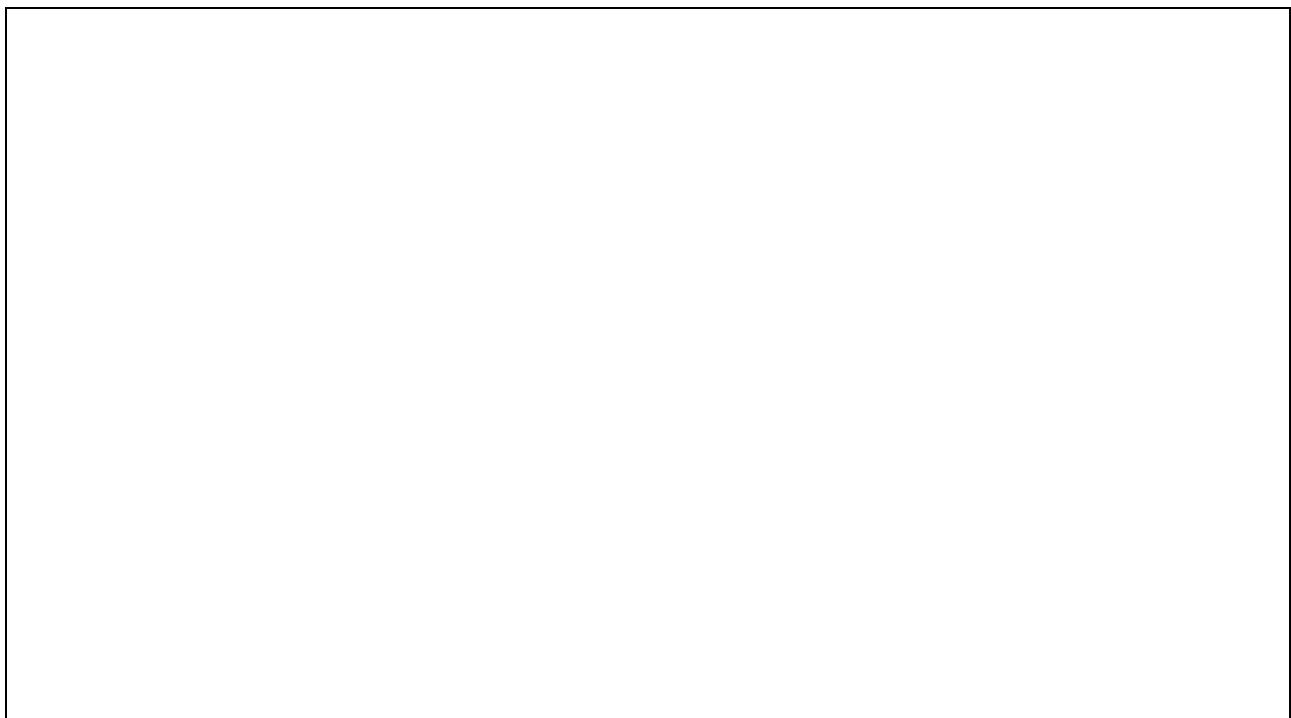
2. Mission e visione strategica

- Fate una breve presentazione dell'impresa: storia, missione (cioè cosa vuole fare o creare), idee guida e settore in cui opera (es.: vendite, servizi, ecc.).
- Dichiarate che la vostra impresa ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere e che ottenere la certificazione è solo l'inizio: il vero scopo è migliorare continuamente la situazione e promuovere l'uguaglianza tra tutti.

3. Principi ispiratori della vostra politica aziendale per la parità di genere

In questa sezione potrete descrivere i principi ispiratori della vostra politica per la parità di genere aziendale. La norma UNI/PdR 125:2022 suggerisce ad esempio:

- **Imparzialità e inclusività** (ad esempio: “l’azienda prevede uguale trattamento per tutti e intende a garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e privo di discriminazioni”)
- **Correttezza e trasparenza** (ad esempio: “l’azienda si impegna a garantire che il personale adotti sempre comportamenti etici, tutelando la dignità di ogni persona, promuovendo un ambiente di rispetto reciproco e adottando regole chiare valide per tutti”)
- **Valorizzazione delle persone** (ad esempio: “l’azienda è impegnata a favorire una cultura inclusiva, meritocratica e paritetica, e per questo promuove politiche meritocratiche che garantiscano a tutti pari opportunità per una crescita professionale”)
- **Tutela della persona** (ad esempio: “l’azienda adotta regole e misure a protezione da comportamenti scorretti”)
- **Contrasto a ogni forma di violenza o discriminazione** (ad esempio: “nessuno deve sentirsi escluso o minacciato e ogni dipendente o collaboratore che ritenga di essere stato oggetto di molestie o discriminazioni può segnalare l’accaduto, utilizzando le modalità previste dall’azienda”)



4. Obiettivi della politica di parità di genere

Individuate le “mete” che volete raggiungere e soprattutto in quale modo!

Di seguito alcuni esempi da cui potete iniziare a prendere spunto:

- **Aumentare la partecipazione delle donne al lavoro**, e quindi incoraggiare più donne a candidarsi e partecipare alle attività d’impresa (in particolare in ruoli “tradizionalmente” ricoperti da uomini) ad esempio con campagne di sensibilizzazione, quote minime, ambienti accoglienti. Esempio concreto: attivare azioni di mentorship femminili in settori tecnici.
- **Ridurre il divario di salario e pensione**, e quindi “chi ha ruoli uguali deve guadagnare uguale”, premi e riconoscimenti sono assegnati secondo criteri oggettivi. Esempio concreto: rendere pubbliche le fasce retributive e azzerare le differenze salariali di genere.
- **Promuovere la parità nelle decisioni**, in pratica: le donne partecipano alle decisioni e ai ruoli di responsabilità, alternanza in ruoli apicali. Esempio concreto: promuovere leadership inclusiva e la presenza femminile nei comitati di direzione.
- **Contrastare stereotipi e violenze di genere**, e quindi vietare e contrastare battute, commenti offensivi, linguaggio sessista. Esempio concreto: adottare un codice etico in azienda, prevedere la possibilità di segnalazioni e formazione obbligatoria sull’argomento.
- **Proteggere e sostenere le vittime**, promuovendo un clima sereno, canali di supporto, sostegno per chi subisce violenza/discriminazione. Esempio concreto: fornire stipendio pieno e assistenza alle vittime di violenza.

B) Piano Strategico per la Parità di Genere

5. **Impegni della Direzione: il Piano Strategico da attuare in azienda**

A questo punto siete pronti per il vostro Piano Strategico e quindi decidere e pianificare quali sono le azioni da mettere in pratica sui seguenti aspetti della vostra azienda:

- **Cultura e strategia**, che significa sensibilizzare le persone su questi temi con eventi, incontri, comunicazione. Esempio: Realizzare un “Impegno pubblico per l’inclusione”.
- **Governance**, che significa adottare regole chiare, procedure trasparenti, obiettivi misurati e monitorati nel tempo. Esempio: Manager responsabili della parità, revisione periodica dei dati di composizione di genere nelle cariche apicali dell’azienda.
- **Processi Human Resources**, che significa realizzare una selezione del personale aperta, utilizzare una valutazione oggettiva e CV anonimizzati. Esempio: Multinazionali e imprese certificate pubblicano i dati sulle assunzioni.
- **Opportunità di crescita per le donne in azienda**, che significa favorire l’accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione. Esempio: Percorsi di mentorship, corsi e network per stimolare la crescita femminile, programmi STEM.
- **Equità retributiva**, che significa garantire parità nei salari. Esempio: Revisioni retributive periodiche per verificare che non ci siano disparità di genere e pubblicazione delle fasce salariali, monitoraggio annuale dei dati sui salari.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**, che significa 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. Esempio: Flessibilità di orari, percorsi di rientro facilitati dopo maternità/paternità, permessi estesi, Welcome back program post-congedo e incentivi alla genitorialità.
- **Informazione, sensibilizzazione e engagement**, ad esempio attraverso formazione obbligatoria sui temi della parità, incontri e comunicazione costante, pubblicazione di buone pratiche.



6. Diffusione della politica: un piano di comunicazione ad hoc

La norma UNI/PdR 125:2022 prevede che la politica aziendale per la parità di genere venga comunicata a tutti i collaboratori e pubblicata sul sito web dell'impresa (se presente), così che tutti siano a conoscenza delle regole e degli impegni presi. Ideate un format di comunicazione efficace della vostra Politica aziendale per la parità di genere e un piano di diffusione per renderla disponibile ai vostri collaboratori, fornitori, clienti e futuri collaboratori.



