



UNI/PdR 125:2022: PARITÀ DI GENERE

Biblos Società Cooperativa Universitaria ha intrapreso un percorso allo scopo di valorizzare le diversità e contrastare gli stereotipi e le violenze di genere. La Cooperativa ha intenzione di porre in essere misure mirate allo sviluppo e al mantenimento in tutti gli ambiti lavorativi di una cultura delle pari opportunità e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, privo di ogni forma di discriminazione e che valorizzi le carriere femminili anche ai livelli manageriali.

Le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere evidenziano una serie di dati su cui è necessario riflettere e che si riportano di seguito. Rispetto alla media europea, l'Italia possiede un basso tasso di occupazione femminile, seguita solo da Grecia e Malta. Il basso tasso di occupazione contrasta con i risultati nell'istruzione. Le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini. Purtroppo, la maternità rimane un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti diversi su uomini e donne. Innanzitutto, la maternità comporta una riduzione nella partecipazione femminile al mercato del lavoro: secondo i dati Istat (2019), in Italia il tasso di occupazione delle madri (25-64 anni) è 54,5%, contro l'83,5% dei padri. In secondo luogo, anche le madri che continuano a partecipare al mercato del lavoro, soffrono una sensibile riduzione nei redditi, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri, una crescente letteratura ha evidenziato come la cosiddetta child penalty – il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio – sia un fenomeno diffuso in diversi Paesi sviluppati, che colpisce le madri, ma non i padri. Inoltre, un'analisi attenta dei dati evidenzia che, nell'ambito di questi settori, le donne spesso non ricoprono ruoli di responsabilità. La presenza delle donne si concentra in settori a basso valore aggiunto, in organizzazioni di piccole e piccolissime dimensioni o in organizzazioni di grandi dimensioni ma con figure professionali medio basse (operaie-impiegate). L'ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale. Il glass ceiling, o soffitto di vetro – gli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice – è ancora un fenomeno molto diffuso. Nelle posizioni manageriali le differenze di genere relative al reddito sono più elevate, pari a circa il 23% (Istat). Non da meno, è la metafora del pavimento appiccicoso – sticky floor – utilizzata per far riflettere sulla segregazione verticale che vede le donne costrette in posizioni medio basse e, conseguentemente, meno remunerate.

L'Unione Europea, nel marzo del 2020, ha predisposto il documento "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" definendo obiettivi politici e azioni chiave per raggiungere la parità di genere entro il 2025. La strategia prevede la realizzazione di misure specifiche volte a conseguire la parità di genere. Si evidenzia infine che nel mese di luglio 2021 l'Italia ha predisposto, tramite la Ministra per le Pari opportunità, la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea, ed è strettamente correlata al PNRR, di cui uno dei dispositivi legislativi è la Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale. La legge introduce rilevanti novità, tra cui la "Certificazione per la parità di genere" finalizzata a comprovare la presenza, nelle aziende



virtuoso, di politiche e misure messe volte a ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro e rafforzare le misure di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Publicata in data 16 marzo 2022 da UNI - Ente italiano di normazione, la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 contenente le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere è stata elaborata al fine di definire criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione della parità di genere nelle imprese. La prassi UNI/PdR 125:2022 prevede l'adozione di specifici indicatori, Key Performance Indicator (KPI), in relazione a 6 aree di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi Risorse Umane
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è previsto il raggiungimento del punteggio minimo complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

La certificazione ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale.

Nel contesto italiano, la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 evidenzia alcuni elementi specifici di particolare attenzione, che ci portano ad identificare i seguenti aspetti critici del comportamento delle organizzazioni nei confronti del lavoro femminile:

– Retribuzioni e carriere. Le donne sono penalizzate nella retribuzione e nei percorsi di crescita professionale, occupano livelli professionali inferiori e in settori meno remunerativi. Questi divari sono frutto di fattori che hanno le loro radici in una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere e che non vede penalizzata la sua scarsa attenzione alla parità di genere.

– Genitorialità e cura della famiglia. Nonostante la puntuale e completa tutela legislativa presente nel Paese, la genitorialità è ancora elemento scoraggiante per l'occupazione femminile, poiché ad essa le organizzazioni attribuiscono un costo elevato e asimmetrico rispetto a quello legato alla paternità.

– Bias gestionali e processi di gestione. I processi gestionali non sono neutri rispetto al genere. L'esistenza di bias espliciti ma anche impliciti all'interno delle organizzazioni è stata misurata da un'ampia letteratura economica.

la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 prevede la predisposizione di un Comitato Guida. Tra i principali compiti del Comitato Guida vi è la redazione del Piano Strategico che definisce, per ogni tema identificato



- Riconoscere la diversità;
- Implementare un Sistema di Gestione efficace;
- Agire in modo responsabile;
- Lavorare in modo inclusivo;
- Comunicare in modo inclusivo;
- Promuovere e sostenere attivamente i principi di diversità ed inclusione con iniziative attuate per promuovere il coinvolgimento e la sensibilizzazione verso un approccio inclusivo a tutti i livelli dell'organizzazione.

La Cooperativa mette in atto il principio divulgato dalla normativa in termini di “accountability”, - responsabilità - dimostrando la fondatezza delle proprie strategie ed integrando i principi e gli obiettivi della di diversità ed inclusione nelle politiche, nei processi e nelle pratiche aziendali.

Infine, la Cooperativa si impegna ad avere un approccio proattivo, inclusivo e collaborativo al coinvolgimento degli stakeholder esterni.

Il Presidente