



CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

In una società e in un mondo del lavoro che fa passi rapidi nell'innovazione tecnologica, la parità di genere, come l'emancipazione femminile, continua a rimanere indietro.

Benché la parità di genere sia un diritto umano fondamentale nonché una condizione necessaria per una crescita sostenibile, le donne di ogni età continuano a subire discriminazioni nel mondo del lavoro per quanto riguarda ruoli ricoperti, retribuzioni riconosciute, modalità d'accesso e percorsi di crescita.

Pertanto, è necessario un impegno strategico che aumenti la partecipazione e la crescita professionale delle donne al mercato del lavoro. La Certificazione della Parità di Genere si inserisce nelle iniziative che si propongono di favorire l'adozione di questo percorso.

La Certificazione della Parità di Genere è stata introdotta dalla L. 162/2021 (legge sulla parità salariale) ed è prevista anche dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, con il fine di definire criteri ed elementi funzionali (regolamento CE 765/2008 prassi UNI/PdR 125:2022;) che permettano la misurazione delle politiche e le strategie che un'azienda mette in pratica. La certificazione prevede l'adozione di specifici indicatori, Key Performance Indicator (KPI), in sei aree di valutazione che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. La certificazione ha una validità temporale (triennale) pertanto è soggetta a monitoraggio continuo.

Le aree di valutazione sono:

1. **Cultura e strategia:** Corsi e iniziative destinati a tutta la popolazione aziendale, compresi i vertici, volte a sensibilizzare, promuovere e favorire il superamento stereotipi andando in una direzione di inclusione e superamento delle differenze di genere.
2. **Governance:** Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua misure colte ad assicurarsi che esistano gli adeguati presidi organizzativi di modo che ci sia la presenza del genere femminile negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio alla non inclusione.
3. **Processi Human Resources:** Prevede la creazione di sistemi di monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle politiche di uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione. Le aziende devono avere referenti e prassi tali da rendere inclusivo il luogo di lavoro con una particolare attenzione ad episodi di molestie e mobbing. Includere delle politiche di mobilità interna e successione a posizioni manageriale in linea con l'inclusione e la parità di genere.
4. **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda:** L'organizzazione deve avere degli organismi che controllino un accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

5. **Equità remunerativa per genere:** 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.
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** Mediante la 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, applicando politiche che supportano il bilanciamento tra vita privata e professionale, come permessi parentali, flessibilità lavorativa.

La Certificazione avviene su base volontaria e su espressa richiesta dell'impresa, rilasciata da organismi accreditati.

Una volta riconosciuta, la Certificazione ha **validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale**.

La Certificazione della Parità di Genere consente alle aziende di avere dei vantaggi.

La norma, infatti, prevede che le aziende che ottengono la Certificazione di genere beneficino di **uno sgravio contributivo, per tutta la durata della certificazione, pari all'1% della contribuzione a carico del datore di lavoro, da fruire su base mensile, fino ad un massimo di 50.000€/anno e la possibilità di un miglior punteggio in bandi per finanziamenti ed appalti**.

L'obiettivo, però, è quello di una maggiore inclusione dei dipendenti e diminuzione del gender pay gap con l'effetto anche di un ritorno reputazionale e la capacità di attrarre talenti.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede, tuttavia, un impegno costante e continuativo da parte di tutti gli attori in termini di politiche, processi, pratiche organizzative e comportamenti consci e inconsci messi in atto per arrivare all'uguaglianza di genere.

Il sindacato nel definire politiche e processi può avere un ruolo determinante.

Inoltre, alle rappresentanze sindacali aziendali, alle consigliere e i consiglieri territoriali e regionali viene riconosciuto un ruolo di sostegno, controllo e verifica sul rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi.

Gennaio 2024

Coordinamento pari opportunità e politiche di genere