

TEATRO NAZIONALE GE.NOVA

UNI PdR 125:2022 Certificazione della Parità di Genere

Sistema di gestione della parità di genere nell'organizzazione

Impegno per un'Organizzazione Inclusiva, Etica e Sostenibile

Il nostro percorso è guidato da valori fondamentali che promuovono un impatto positivo, oltre il mero profitto, costruendo un futuro più equo e responsabile per tutti.

Inclusione e Diversità

Valorizziamo ogni individuo e promuoviamo un ambiente di lavoro dove prospettive diverse si uniscono per stimolare l'innovazione e la crescita collettiva.

Sostenibilità Sociale

Integriamo pratiche etiche e responsabili nelle nostre operazioni per contribuire al benessere delle comunità e preservare le risorse per le generazioni future.

Benessere dei Dipendenti

Investiamo attivamente nella salute fisica e mentale, nello sviluppo professionale e nella felicità dei nostri team, riconoscendo che le persone sono il nostro bene più prezioso.

Cultura Aziendale Positiva

Coltiviamo un ambiente basato sulla fiducia, trasparenza e collaborazione, dove tutti si sentono rispettati, supportati e motivati a eccellere.

Responsabilità Sociale d'Impresa

Ci impegniamo a operare in modo etico e trasparente, assumendoci la piena responsabilità delle nostre azioni e del loro impatto sulla società e sull'ambiente.

Impatto Positivo sulla Comunità

Siamo dediti a creare valore duraturo per le comunità in cui operiamo, sostenendo iniziative locali e contribuendo attivamente al progresso sociale.

UNI PdR 125:2022: Che cos'è e perché è importante

La UNI PdR 125:2022 è uno strumento fondamentale per le organizzazioni che mirano a promuovere la parità di genere, l'inclusione e a costruire un futuro più equo e sostenibile.



Guida per la Sostenibilità Sociale

Pubblicata il **16 marzo 2022**, questa Prassi di Riferimento UNI fornisce linee guida concrete per integrare principi di inclusione, diversità e benessere nel sistema di gestione delle organizzazioni.



Promozione di una Cultura Etica

Offre un quadro strutturato per implementare un sistema di gestione della parità di genere, rafforzando la responsabilità sociale d'impresa e promuovendo una cultura aziendale positiva e rispettosa per tutti i dipendenti.



Impatto Oltre l'Organizzazione

Collegata al **PNRR Missione 5** e al **SDG 5** (Obiettivo di Sviluppo Sostenibile) delle Nazioni Unite, contribuisce a un impatto positivo sulla comunità e a un progresso etico a livello nazionale e internazionale.

Contesto Normativo e Strategico della UNI PdR 125:2022

La certificazione si inserisce in un quadro di riferimenti normativi e strategici, a livello nazionale e internazionale, che mirano a rafforzare la parità di genere e l'inclusione in tutti gli ambiti.



Legge 162/2021

Modifica il Codice delle Pari Opportunità, rafforzando gli strumenti per contrastare le discriminazioni di genere e promuovere l'occupazione femminile.



PNRR Missione 5

Prevede un finanziamento di 50 milioni di euro per il 2022, per sostenere le organizzazioni impegnate nella promozione della parità di genere.



Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026

Un piano d'azione volto a ridurre il divario di genere in Italia attraverso interventi mirati in aree chiave come lavoro, reddito, istruzione e potere decisionale.



Agenda 2030 ONU - Obiettivo 5

Agenda 2030

L'impegno globale per raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze a livello mondiale.



La Situazione Italiana: Un Percorso Ancora in Salita

Nonostante i progressi, l'Italia affronta ancora sfide significative per raggiungere una piena parità di genere.

14

Posizione in Europa

L'Italia si classifica al 14° posto su 27 Paesi europei nel Gender Equality Index 2024.

69.2

Gender Equality Index

L'Italia ha raggiunto 69.2 punti nel Gender Equality Index 2024 (fonte: EIGE), superando la media europea (68.6) e registrando il maggior miglioramento (+15.9 punti dal 2010) tra tutti i Paesi UE.

82

Paesi Leader

La Svezia è leader con 82 punti, seguita da Danimarca e Paesi Bassi al 2° posto.

131

Anni per la Piena Parità

Nonostante i progressi, al ritmo attuale, sono ancora necessari 131 anni per raggiungere una piena parità di genere a livello globale.

Vantaggi della Certificazione UNI PdR 125:2022

La certificazione UNI PdR 125:2022 offre benefici tangibili che si estendono su molteplici fronti, rafforzando l'organizzazione sotto ogni aspetto.



Vantaggi Etici e di Sostenibilità

- Rafforzamento di una cultura aziendale inclusiva e rispettosa
- Miglioramento del benessere e dell'engagement dei dipendenti
- Promozione di pratiche di business etiche e responsabili
- Impatto positivo sulla comunità e sulla reputazione sociale



Vantaggi Reputazionali

- Miglioramento dell'immagine aziendale
- Maggiore attrattività per i talenti
- Comunicazione di valori inclusivi e responsabili



Le 6 Aree di Valutazione UNI PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125:2022 esamina l'impegno delle organizzazioni verso la parità di genere attraverso sei aree chiave, promuovendo un ambiente di lavoro sostenibile, inclusivo ed etico. Ogni area ha un peso percentuale specifico nella valutazione complessiva.

1. Cultura e Strategia (15%)

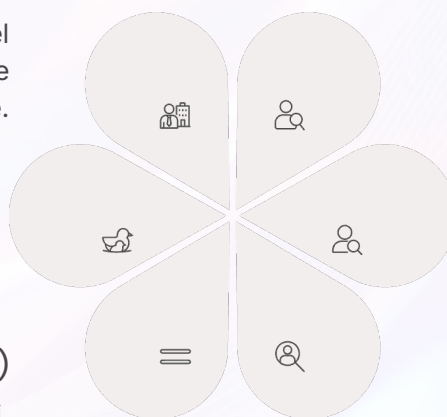
Valuta le politiche aziendali e l'impegno attivo del management nella promozione di una cultura inclusiva e responsabile.

6. Tutela della Genitorialità (20%)

Riguarda la conciliazione vita-lavoro, il benessere dei dipendenti e il supporto offerto ai genitori, inclusi i congedi parentali e la flessibilità.

5. Equità Remunerativa (20%)

Verifica l'analisi e la riduzione dei gap salariali tra generi, promuovendo una retribuzione equa e trasparente per un benessere economico diffuso.



2. Governance (15%)

Analizza le strutture organizzative e la chiarezza delle responsabilità nella gestione delle tematiche di genere e diversità.

3. Processi HR (10%)

Esamina i processi di selezione, formazione e sviluppo di carriera, garantendo equità, inclusione e pari opportunità per tutti.

4. Opportunità di Crescita (20%)

Si concentra sulle promozioni, la leadership femminile e le opportunità di avanzamento professionale, assicurando percorsi equi e trasparenti.



Classificazione Aziendale e KPI per UNI PdR 125:2022

La norma UNI PdR 125:2022 classifica le organizzazioni in fasce dimensionali specifiche, determinando il numero di Indicatori Chiave di Performance (KPI) necessari per la certificazione. Questo approccio garantisce proporzionalità e sostenibilità nell'implementazione della parità di genere.

1

Fascia Micro

Dimensioni: 1-9 dipendenti

KPI richiesti: 8

Set essenziale di KPI per le realtà più piccole.

2

Fascia Piccola

Dimensioni: 10-49 dipendenti

KPI richiesti: 13

KPI aggiuntivi specifici per organizzazioni in crescita.

3

Fascia Media

Dimensioni: 50-249 dipendenti

KPI richiesti: 31

Set completo di KPI per una valutazione approfondita.

4

Fascia Grande

Dimensioni: 250+ dipendenti

KPI richiesti: 31

Set completo di KPI, adeguato per grandi imprese.

AREA ORGANIZZATIVA	Peso % specifico dell'area	N° complessivo KPI	Fascia 1 MICRO impresa	Fascia 2 PICCOLA impresa	Fascia 3 e 4 MEDIA e GRANDE impresa
Cultura e Strategia	15%	7	1	3	7
Governance	15%	5	1	2	5
Processi HR	10%	6	2	3	6
Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda	20%	7	1	2	5
Area equità remunerativa per genere	20%	3	1	1	3
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	20%	5	2	2	5
N° KPI necessari		33	8	13	31

In totale, sono disponibili 33 KPI distribuiti nelle 6 aree organizzative, che permettono una valutazione completa e personalizzata in base alle esigenze e dimensioni di ogni impresa.

Il Percorso Tecnico di Certificazione UNI PdR 125:2022

Il processo di certificazione UNI PdR 125:2022 segue un iter tecnico rigoroso, focalizzato sull'ottenimento e mantenimento di un riconoscimento formale dell'impegno aziendale per la parità di genere.



Il certificato UNI PdR 125:2022 ha una validità di 3 anni, subordinata al superamento delle sorveglianze annuali obbligatorie al primo e secondo anno dalla certificazione iniziale.

La Legge 162/2021: Discriminazione e Requisiti Tecnici

La normativa introduce chiarimenti sulle forme di discriminazione e stabilisce precisi obblighi di rendicontazione, promuovendo un'ambiente lavorativo equo e trasparente.

Definizioni di Discriminazione

- **Discriminazione Diretta:** In fase preassuntiva (selezione).
- **Discriminazione Indiretta:** Atti organizzativi che incidono su orario, esigenze di cura, o limitano opportunità di partecipazione e avanzamento carriera.

Requisiti di Conformità e Sanzioni

- **Rapporto Biennale Obbligatorio:** Per aziende con più di 50 dipendenti (soglia abbassata da 200).
- **Modalità:** Trasmissione esclusivamente telematica.
- **Sanzioni:** Da 1.000 a 5.000€ per rapporti mendaci.
- **Trasparenza:** Pubblicazione dell'elenco delle aziende adempienti sul sito del Ministero del Lavoro.

Figure Chiave e Strutture Organizzative per la Parità di Genere

L'implementazione efficace della UNI PdR 125:2022 richiede ruoli e strumenti ben definiti per garantire una governance aziendale inclusiva e responsabile. Questi elementi sono fondamentali per tradurre l'impegno in azioni concrete e risultati misurabili.

Figure Chiave e Governance

- **Comitato Guida per la Parità di Genere:** Organo di governance strategica con rappresentanti di diverse aree aziendali, responsabile della supervisione e dell'indirizzo delle politiche di parità.
- **Ufficio Whistleblowing:** Struttura dedicata alla gestione delle segnalazioni anonime e dei reclami relativi a discriminazioni, garantendo trasparenza e tutela.
- **Responsabile della Parità di Genere:** Figura cruciale per il coordinamento operativo e il monitoraggio dei Key Performance Indicators (KPI) legati alla parità.
- **Team di Implementazione:** Gruppo di lavoro che offre supporto trasversale alle diverse funzioni aziendali, garantendo l'applicazione pratica delle linee guida.



Politiche e Documenti Fondamentali

- **Politica per la Parità di Genere:** Dichiarazione formale e pubblica dell'impegno aziendale verso l'equità, delineando i principi e gli obiettivi generali.
- **Politica Whistleblowing:** Dettagliate procedure per le segnalazioni anonime e la protezione dei segnalanti, assicurando un ambiente sicuro per denunciare illeciti.
- **Codice di Condotta:** Insieme di linee guida comportamentali etiche e professionali per tutti i dipendenti, promuovendo il rispetto e l'inclusione.
- **Piano di Azione:** Documento operativo che definisce obiettivi specifici, tempistiche chiare, responsabilità assegnate e risorse dedicate per l'implementazione della parità.



L'Importanza della Partecipazione Attiva

La certificazione UNI PdR 125:2022 non è solo una responsabilità del management, ma richiede il coinvolgimento attivo di tutti i membri dell'organizzazione. Ogni lavoratore e collaboratore ha un ruolo fondamentale nel creare una cultura inclusiva e sostenibile.



Solo attraverso la collaborazione e l'impegno collettivo possiamo costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e innovativo, dove ogni voce è valorizzata e contribuisce al successo sostenibile dell'azienda.

Diffusione e Impatto della UNI PdR 125:2022

La certificazione UNI PdR 125:2022 sta registrando un'ampia adozione in Italia, riflettendo un crescente impegno delle organizzazioni verso la parità di genere e l'inclusione come pilastri della sostenibilità aziendale e del benessere sociale.



16.000+ Organizzazioni Impegnate

Oltre 16.000 organizzazioni in Italia hanno ottenuto la certificazione UNI PdR 125:2022, dimostrando un impegno tangibile verso la diversità e l'equità di genere (fonte: Accredia).



Tra le più Adottate

Si posiziona tra le certificazioni più adottate dalle imprese italiane, evidenziando la crescente priorità data ai valori di inclusione, responsabilità etica e sostenibilità sociale nel panorama aziendale nazionale.

Questa ampia adozione testimonia un profondo cambiamento culturale, con organizzazioni che abbracciano una gestione più etica e responsabile. Coinvolge settori diversi come il manifatturiero, i servizi, la pubblica amministrazione e la sanità, tutti orientati verso una maggiore inclusività, benessere dei dipendenti e un impatto positivo sulla comunità.



In allegato alla presente informativa potete trovare la Politica per la parità di genere - Diversità, equità e inclusione (DE&I Policy), la procedure di Whistleblowing per la segnalazione di condotte illecite nell'interesse generale e il codice etico.

La documentazione è pubblicata sul sito ufficiale :

<https://www.Teatronazionalegenova.it/amministrazione-trasparente.Htm> dove è anche presente l'organigramma dell'organizzazione e la privacy policy.