

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5567 di Martedì 27 febbraio 2024

La Parità di Genere e la Certificazione PDR 125

Aspetti psicologici ed emotivi della norma UNI/PdR 125:2022, conosciuta come "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

La Norma UNI/PdR 125:2022, conosciuta come "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere", è un passo fondamentale verso la promozione della parità di genere nell'ambito lavorativo. Questo documento, pubblicato il 16 marzo 2022, che supporta le organizzazioni nel promuovere la parità di genere, trasformando la cultura aziendale e costruendo una visione strategica, presenta specifici Indicatori chiave di prestazione (KPI) relativi alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

Tale virtuoso processo, richiamando anche la UNI ISO 30415:2021 sulla gestione delle risorse umane focalizzata su diversità e inclusione, migliora le performance individuali e organizzative, valorizzando le diversità personali e professionali per una rivisitazione e attualizzazione dell'economia e della competitività aziendale.

La certificazione può essere richiesta da qualsiasi tipo di organizzazione, indipendentemente dalla dimensione e dalla forma giuridica, nel settore pubblico o privato. Le organizzazioni possono trarre vantaggio dalla certificazione, che va oltre il solo miglioramento dell'immagine e della reputazione aziendale. Offre accesso a sgravi fiscali fino a 50mila euro, premialità in bandi italiani ed europei e supporto finanziario per le imprese che si certificano, grazie ai fondi del PNRR.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CODE] ?#>

Gli aspetti pratici, psicologici ed emotivi di questa linea guida possono influire notevolmente sul clima organizzativo e sulla percezione dei dipendenti. Ecco alcune considerazioni su questi aspetti:

- **cambiamento culturale:** la certificazione UNI/PdR 125:2022 richiede alle organizzazioni di dimostrare un impegno culturale verso la parità di genere. Questo implica un cambiamento nella cultura aziendale, che può comportare sfide psicologiche poiché richiede una riflessione profonda sulle norme e le pratiche consolidate;
- **sensibilizzazione e formazione:** parte integrante della certificazione è l'adozione di politiche che favoriscano la sensibilizzazione e la formazione del personale. Questo aspetto può influire positivamente sugli atteggiamenti psicologici dei dipendenti, contribuendo a una maggiore consapevolezza e comprensione delle questioni legate alla

parità di genere;

- partecipazione e coinvolgimento: la partecipazione attiva e il coinvolgimento di uomini e donne a tutti i livelli decisionali sono promossi dalla linea guida. Questo può avere un impatto emotivo positivo, in quanto i dipendenti si sentiranno valorizzati e avranno una maggiore fiducia nell'equità delle opportunità;
- equità retributiva: garantire un'equa retribuzione basata sul merito, indipendentemente dal genere, è un punto chiave della certificazione. Questo può influire sulla soddisfazione emotiva dei dipendenti, riducendo le disparità percepite e promuovendo un senso di giustizia;
- tutela della genitorialità e conciliazione Vita-Lavoro: l'attenzione alla tutela della genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro può contribuire a un maggiore equilibrio tra vita professionale e personale. Ciò può avere un impatto positivo sulla salute mentale e sul benessere emotivo dei dipendenti;
- valutazione del clima organizzativo: la UNI/PdR 125:2022 potrebbe richiedere la valutazione del clima organizzativo in relazione alla parità di genere. Questo può coinvolgere la raccolta di feedback e la gestione di eventuali problematiche psicologiche o emotive che emergono durante il processo di certificazione.

È assolutamente pacifico ritenere che raggiungere la parità di genere è un concetto universale che riflette l'idea di trattare individui di diverso genere in modo equo e giusto. La certificazione PDR 125 rappresenta uno sforzo tangibile per implementare e garantire questa parità e si presenta come uno strumento concreto per implementare questa visione nei contesti lavorativi. Tuttavia, come in molte questioni complesse, esistono pro e contro che vanno oltre l'aspetto giuridico, toccando anche sfere psicologiche ed emotive.

Un importante aspetto positivo della parità di genere è il suo impatto sulle persone a livello psicologico. La Certificazione PDR 125 offre alle organizzazioni un mezzo concreto per dimostrare l'impegno verso la parità di genere. Questo riconoscimento può innescare un aumento dell'autostima e del benessere individuale, specialmente tra le donne, le quali vedono finalmente valorizzate le proprie competenze e il loro contributo. La promozione attiva della parità di genere contribuisce anche a creare un ambiente lavorativo più sano, dove la diversità è celebrata, portando a relazioni più positive tra colleghi e a un senso di appartenenza e solidarietà. Inoltre, la riduzione dello stress derivante da discriminazioni di genere può migliorare la produttività e l'efficienza, in quanto i dipendenti si sentono più motivati e impegnati.

Tuttavia, la parità di genere può anche generare impatti psicologici negativi. Alcuni dipendenti potrebbero percepire gli sforzi per la parità come ingiusti, causando resistenze e conflitti interni. La paura di un presunto favoritismo può alimentare questa percezione di ingiustizia. Inoltre, in contesti di parità forzata, si può verificare il rischio di stereotipi inversi, con la presunzione che un genere sia favorito rispetto all'altro, generando tensioni e frustrazioni. La focalizzazione esclusiva sulla parità di genere può anche minacciare il benessere psicologico maschile, portando a sfide legate alla ridefinizione dei ruoli tradizionali e richiedendo un approccio sensibile e inclusivo nella gestione di tali cambiamenti.

Per tutto quanto finora detto è evidente che risulta necessario, fin da subito, un approccio equilibrato e sensibile alle sfumature

individuali nel percorso verso l'uguaglianza di genere. La certificazione PDR 125 è considerata un passo significativo verso l'equità di genere, ma si evidenzia che la sua implementazione richiede consapevolezza della complessità degli impatti psicologici ed emotivi. Si suggerisce un approccio olistico nella gestione della promozione della parità e nella gestione delle resistenze individuali, considerando che la parità di genere e la certificazione PDR 125 rappresentano una sfida e un'opportunità per le organizzazioni e sottolineando l'importanza della gestione attenta degli aspetti psicologici ed emotivi per promuovere un cambiamento culturale sostenibile e costruire ambienti di lavoro inclusivi e motivanti. L'equilibrio tra pro e contro è considerato essenziale per creare un futuro lavorativo più giusto e appagante per tutti.

Massimo Servadio

Psicoterapeuta Sistemico Relazionale e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

www.puntosicuro.it