PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6112 di Mercoledì 01 luglio 2026

UNI/PdR 125:2022: il ruolo della formazione per la parità di genere

Ottenere la certificazione per la parità di genere basata sulla norma UNI/PdR 125:2022 è solo una parte del percorso. Come si costruisce una cultura aziendale realmente inclusiva? Il ruolo della formazione e dello sviluppo delle competenze.

Negli ultimi anni il tema della **parità di genere** è entrato con sempre maggiore forza nelle strategie delle organizzazioni, non solo come espressione di responsabilità sociale, ma anche come fattore di sviluppo, innovazione e sostenibilità.

In questo percorso un ruolo importante è stato assunto dalla **UNI/PdR 125:2022**, la prassi di riferimento che definisce linee guida e indicatori prestazionali per l'adozione di un sistema di gestione orientato alla parità di genere.

La prassi nasce con l'obiettivo di supportare le organizzazioni nell'implementazione di politiche concrete volte a ridurre i divari di genere e a promuovere una maggiore equità nei percorsi professionali, nelle opportunità di crescita e nei processi decisionali.

La parità di genere come processo di cambiamento organizzativo

Quando si parla di parità di genere si tende spesso a concentrarsi sugli aspetti più facilmente misurabili, come la composizione della forza lavoro, l'accesso ai ruoli di responsabilità o la presenza di eventuali differenze retributive.

La UNI/PdR 125:2022 adotta invece una prospettiva più ampia. La prassi considera infatti la parità di genere come un obiettivo che richiede interventi su diversi livelli dell'organizzazione: governance, processi HR, opportunità di crescita, tutela della genitorialità, equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura aziendale. Quest'ultimo aspetto riveste un'importanza particolare. Procedure e regolamenti possono certamente contribuire a orientare i comportamenti, ma difficilmente risultano efficaci se non sono accompagnati da una reale condivisione dei principi che li ispirano. Per questo motivo la **diffusione di una cultura organizzativa inclusiva** rappresenta uno degli elementi essenziali per il successo delle politiche di parità di genere.

Promuovere una cultura inclusiva significa creare condizioni nelle quali ogni persona possa sentirsi rispettata, valorizzata e messa nelle condizioni di esprimere pienamente le proprie competenze, indipendentemente dal genere, dall'età, dall'origine culturale o da altre caratteristiche individuali.

La certificazione è un punto di partenza, non di arrivo

Per molte organizzazioni il conseguimento della certificazione per la parità di genere basata sulla **UNI/PdR 125:2022** rappresenta un traguardo importante. Tuttavia, la reale efficacia di un sistema di gestione non si misura esclusivamente attraverso procedure, indicatori o documenti formalmente adottati. La sfida più complessa consiste nel tradurre principi e obiettivi in comportamenti quotidiani e pratiche organizzative diffuse.

Una cultura aziendale realmente inclusiva non si costruisce infatti soltanto attraverso regole e policy, ma richiede il **coinvolgimento delle persone a tutti i livelli dell'organizzazione**. È necessario che dirigenti, responsabili e lavoratori comprendano il significato delle politiche adottate, ne condividano le finalità e siano in grado di applicarle concretamente nelle attività quotidiane, nelle relazioni professionali e nei processi decisionali.

In questo percorso la UNI/PdR 125:2022 valorizza iniziative di comunicazione, sensibilizzazione e **sviluppo delle competenze finalizzate a diffondere i principi della parità di genere** all'interno dell'organizzazione.

Il ruolo della formazione nella UNI/PdR 125:2022

La formazione permette di trasformare concetti spesso percepiti come astratti in comportamenti concreti applicabili nella quotidianità lavorativa. Investire nella crescita delle persone significa **dare continuità agli obiettivi della certificazione, trasformandoli da adempimento organizzativo a valore condiviso all'interno dell'azienda**.

Attraverso specifici percorsi formativi, lavoratori, dirigenti e responsabili possono acquisire una maggiore **comprensione delle dinamiche che influenzano l'inclusione e la valorizzazione delle persone**, imparando a riconoscere situazioni che talvolta tendono a passare inosservate.

Si pensi, ad esempio, agli stereotipi inconsapevoli che possono influenzare decisioni organizzative, processi di selezione, valutazioni delle performance o opportunità di crescita professionale. Oppure ai comportamenti e atteggiamenti che, anche se non apertamente discriminatori, possono risultare lesivi della dignità della persona.

La formazione offre strumenti utili per riconoscere tali situazioni e per sviluppare modalità relazionali maggiormente orientate al rispetto e alla collaborazione.

Parità di genere e benessere organizzativo

Nonostante la UNI/PdR 125:2022 non sia una norma in materia di salute e sicurezza sul lavoro, molti dei temi affrontati dalla prassi ? come il rispetto delle persone, la prevenzione delle discriminazioni, la gestione dei conflitti e la qualità delle relazioni professionali ? possono contribuire alla costruzione di contesti organizzativi più equilibrati e partecipativi.

L'attenzione verso la parità di genere e l'inclusione si collega inoltre a temi che interessano da vicino il mondo della salute e sicurezza sul lavoro. Il D.Lgs. 81/2008 richiede infatti al datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, compreso lo stress lavoro-correlato.

Sebbene discriminazioni, molestie e disparità di trattamento siano disciplinate da normative specifiche e non possano essere considerate automaticamente rischi per la sicurezza sul lavoro in senso stretto, tali fenomeni possono incidere significativamente sul benessere delle persone e sulla qualità del clima organizzativo.

Situazioni caratterizzate da conflittualità persistente, esclusione, comportamenti offensivi o scarsa attenzione al rispetto delle persone possono rappresentare fattori organizzativi in grado di incidere negativamente sul benessere lavorativo e sulla qualità delle relazioni professionali.

In quest'ottica, promuovere una cultura del rispetto e dell'inclusione significa anche favorire la costruzione di ambienti di lavoro più equilibrati, collaborativi e orientati al benessere organizzativo.

La formazione può rappresentare uno degli strumenti attraverso cui sviluppare questa consapevolezza e rafforzare la capacità delle persone di contribuire attivamente a relazioni professionali positive.

La formazione per sviluppare competenze sulla parità di genere

Per supportare aziende, professionisti e organizzazioni nell'approfondimento di questi temi, Mega Italia Media ha ampliato la propria offerta formativa con nuovi corsi e-learning dedicati alla diversità, all'inclusione e alla parità di genere.

Tutti i corsi sono erogati online in modalità asincrona, con il supporto di tutor qualificati.

Corso "Diversità, inclusione e parità di genere: Principi base"

Il corso, della durata di **un'ora**, è rivolto a **Datori di lavoro, Dirigenti, dipendenti e collaboratori aziendali** e fornisce una panoramica chiara e immediata dei concetti fondamentali legati alla diversità, all'inclusione e alla parità di genere. Durante il percorso vengono approfonditi temi quali discriminazioni, molestie, microaggressioni e principi introdotti dalla UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di fornire conoscenze essenziali e strumenti immediatamente applicabili nella quotidianità lavorativa.

VAI ALLA SCHEDA

Corso "Diversità, inclusione e parità di genere: Dai principi base alla pratica"

Il corso, della durata di **3 ore**, è rivolto a **Datori di lavoro, Dirigenti, dipendenti e collaboratori aziendali** e approfondisce in modo più esteso i temi della diversità e dell'inclusione, analizzando approcci e metodologie per incrementare il benessere aziendale.

Il percorso illustra temi quali discriminazioni, molestie, microaggressioni e linguaggio inclusivo, fornendo indicazioni pratiche per riconoscere comportamenti non adeguati e contribuire alla costruzione di ambienti di lavoro più rispettosi e collaborativi. Sono inoltre presentati riferimenti alla UNI/PdR 125:2022 e strumenti utili per supportare l'implementazione di politiche

inclusive all'interno delle organizzazioni.

VAI ALLA SCHEDA

Corso Aggiornamento RSPP-ASPP ? Diversità e inclusione

Il corso, della durata di **5 ore**, è valido come quota dell'**aggiornamento periodico per RSPP, ASPP, Docenti-formatori e Coordinatori per la sicurezza sul lavoro** e illustra le evoluzioni della tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione agli aggiornamenti sulle **fonti di rischio in tema di diversità e inclusione**, per prevenire e contrastare il rischio di discriminazioni.

VAI ALLA SCHEDA

Corso Aggiornamento Lavoratori ? Diversità e inclusione, conflitti e benessere

Il corso, della durata di **6 ore**, è valido come **aggiornamento quinquennale dei Lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro**. Durante il percorso vengono approfonditi temi quali violenza, molestie, discriminazioni, linguaggio inclusivo, gestione dei conflitti e rischio aggressione. Parte del corso è infine dedicata al tema dell'alimentazione sana e del suo ruolo nella prevenzione e nel benessere.

VAI ALLA SCHEDA

www.puntosicuro.it