

# Parità di genere, al via 130 corsi in tutto il Veneto



Fòrema capofila di “KPI4SIS”, iniziativa che coinvolge otto enti di formazione veneta. L’obiettivo è preparare gratuitamente le aziende alla certificazione secondo la norma “UNI PdR 125”, quella che tutela le donne in azienda. Al via due webinar per spiegare la normativa, focus sul rischio delle molestie in ufficio. Il coordinatore del progetto, Roberto Baldo: “Centinaia di aziende si stanno certificando, è un trend in ascesa: triplicate sia in Veneto che nel Padovano nell’ultimo anno”

Il soffitto di cristallo è duro da abbattere. Esistono persistenti divari di genere nelle aziende in termini di bilanciamento generale e per mansioni, affidamento di ruoli apicali, differenziali retributivi e contributivi. Le competenze e il capitale cognitivo non sono distribuiti in modo omogeneo, gli stereotipi di genere sono impattanti: esiste una «autolimitazione» del mercato del lavoro, le donne sono vittime di bias cognitivi che alimentano i divari di genere tradizionali.

Fòrema, società di formazione di Confindustria Veneto Est, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Regione del Veneto e Veneto Lavoro, è stata scelta come capo-progetto per realizzare percorsi formativi gratuiti per le piccole e medie imprese venete che desiderano ottenere la certificazione per la parità di genere. Questi corsi

aiutano a comprendere i KPI (gli indicatori chiave di prestazione, ndr) della prassi "UNI/PdR 125:2022", ossia gli obiettivi che il normatore si è dato per ridurre i divari di genere e far adottare agli imprenditori un modello organizzativo più inclusivo e produttivo. In tutto, si tratta di circa 130 corsi che fino a giugno di quest'anno saranno tenuti on line e in presenza con l'obiettivo di rendere più inclusive e competitive le aziende venete.

KPI4SIS, così è stato battezzato il progetto regionale, mette a disposizione un catalogo di percorsi formativi mirati e modulari, dedicati ad approfondire gli obiettivi e gli ambiti di certificazione secondo la legge statale. La partecipazione è gratuita, è prevista l'attivazione di circa 130 corsi nei prossimi mesi. Per promuovere l'iscrizione, sono stati organizzati dei webinar formativi per sostenere le piccole e medie aziende venete nell'avvio di percorsi di innovazione del modello organizzativo, in grado di migliorare le performance di "gender equality&inclusion", sviluppando nuove competenze e conoscenze utili per adottare la certificazione sulla parità di genere.

"L'obiettivo è quello di aiutare le aziende ad adottare un modello organizzativo all'avanguardia e creare un ambiente di lavoro più inclusivo e produttivo", spiega Roberto Baldo, responsabile dei progetti finanziati per Fòrema e coordinatore del progetto. "Il tutto porta a vantaggi concreti per le aziende, dalla maggiore attrattività e produttività dei collaboratori ai punteggi maggiori quando si partecipa a bandi e appalti pubblici. Ma non si tratta solo di accedere ai nuovi mercati, in ballo c'è anche l'obiettivo di raggiungere gli obiettivi di sostenibilità ESG e dimostrare l'impegno aziendale per la parità di genere, attirando i migliori talenti e offrendo loro un ambiente di lavoro stimolante e gratificante. Secondo i numeri che abbiamo raccolto, in Veneto i siti aziendali che si sono certificati sono oltre 2.500, un vero e proprio boom considerando che nel 2023 erano 800. Nel Padovano le aziende sono circa 500; nel Vicentino oltre 300 come a Verona; nel Veneziano siamo quasi a 700. Numeri

emblematici di un trend in crescita enorme”.

I destinatari dell’iniziativa di Fòrema e dei suoi partner sono le key persons che si occupano dello sviluppo organizzativo aziendale e del personale: imprenditori, HR manager, personale amministrativo, CFO, professionisti della formazione e della consulenza, responsabili di funzione.

Per far conoscere loro le modalità e i progetti, sono stati organizzati alcuni webinar, il primo, quello che dovrà spiegare la normativa sarà il 16 aprile (iscrizioni su [www.forema.it](http://www.forema.it)) e sarà tenuto da Giorgia Zanin. Il 22 aprile invece con Ilaria Trinca si parlerà di “molestie e discriminazioni in azienda: come riconoscerle e prevenirle”. Nello specifico il tema della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro è ormai riconosciuto come un rischio “psicosociale”. Il corso ha l’obiettivo di far comprendere il fenomeno della violenza di genere e delle molestie sul luogo di lavoro, dando indicazioni su come prevenirlo, riconoscerlo e gestirlo.

Va anche precisato che durante queste settimane Fòrema sarà impegnata anche nel gestire un sondaggio finalizzato a realizzare una profonda analisi attorno alla legge 125 e alla sua partecipazione, il progetto e i dati saranno condivisi con Regione Veneto e con Veneto Lavoro. Per partecipare alla survey e fornire il proprio parere si può compilare il questionario a questo link: <https://forms.gle/zXbXwn3ewwsG63BE6>.

#### SCHEMA DI APPROFONDIMENTO – GLI ENTI COINVOLTI

Fòrema sarà il soggetto capofila del progetto e lavorerà principalmente sul territorio di Padova assieme ad Ascom Servizi, società di formazione di Confcommercio Padova. Nel vicentino saranno operative ForAction, società di formazione e Niuko – società di formazione di Confindustria Vicenza. Nel Bellunese ecco Metalogos. Unisef, società di formazione di Confindustria Veneto Est opererà nel territorio di Treviso e Punto Confindustria, società di formazione di Confindustria Veneto Est, per i territori di Venezia e Rovigo. Infine, a

livello regionale sarà operativo l'Istituto Veneto per il Lavoro, società di formazione di Confartigianato Veneto.

SCHEMA DI APPROFONDIMENTO – LA CERTIFICAZIONE UNI/PdR 125:2022 KPI4SIS mette a disposizione un catalogo di percorsi formativi mirati e modulari, dedicati ad approfondire i KPI e gli ambiti di certificazione secondo la PdR 125. Le attività sono realizzate dal partenariato territoriale nel periodo marzo-giugno 2025. La partecipazione è gratuita. Ecco i moduli di cosa parleranno.

KPI 1 – CULTURA E STRATEGIA Costruire il piano strategico per la parità di genere in azienda, La gestione degli audit interni per la certificazione sulla parità di genere, individuare e valorizzare le prassi esistenti.

KPI 2: GOVERNANCE Governance aziendale e parità di genere: modelli e pratiche della leadership inclusiva, normativa europea e prassi aziendali, Utilizzo dei dati aziendali per la trasparenza e il miglioramento continuo.

KPI 3: PROCESSI HR Attrazione delle risorse umane in azienda: strumenti e metodologie per il diversity management e parità di genere in azienda, gestione del personale e processi, prevenire e combattere le molestie e gli stereotipi: la comunità aziendale contro gli abusi e la violenza di genere.

KPI 4 – CRESCITA E INCLUSIONE I processi di gestione personale: strumenti e pratiche di gender assessment, progettare e accompagnare percorsi di sviluppo per il personale.

KPI 5 – GENDER PAY GAP Il gender paygap: come misurarlo e le strategie di intervento, La trasparenza retributiva e l'equità di genere.

KPI 6 – CONCILIAZIONE Elaborare, implementare e valutare i sistemi di welfare aziendali, Il rientro dai congedi parentali per uomini e donne: aspetti organizzativi e ruolo dell'HR manager, Parità di genere e conciliazione vita-lavoro, Strumenti HR per Work Life Balance e Parità di Genere