



Articolo a cura di
Emanuele Riva
Vice Direttore Generale di Accredia e Direttore
del Dipartimento Certificazione e Ispezione

CERTIFICAZIONE

La certificazione accreditata per la parità di genere

L'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2022) evidenzia un miglioramento del punteggio complessivo della parità di genere, che passa dal 67,9% al 68,1%, ma rileva che nessun Paese al mondo ha colmato il gender gap.

D'altronde, nella classifica globale l'Italia non è cresciuta rispetto al 2021, rimanendo al 63° posto: un Paese in cui le donne sono più istruite degli uomini (23,1% di laureate rispetto al 16,8% degli uomini), ma hanno un minor tasso di occupazione (55,7% contro il 75,8% degli uomini), guadagnano in media il 20% in meno e occupano posizioni manageriali in misura largamente inferiore agli uomini. Per questo la parità di genere è entrata a diritto tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 (Globalgoal 5) e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Missione 5C1). Per ridurre il gap tra uomini e donne, a partire dal mondo del lavoro, si è messa in moto

anche l'Infrastruttura per la Qualità – che ha tra i suoi strumenti strategici l'accreditamento, la normazione e la valutazione della conformità – con l'avvio della certificazione accreditata secondo la PdR (Prassi di Riferimento) UNI 125 del 16 marzo 2022. Lo standard certificabile “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni” è stato sviluppato insieme ad Accredia, al Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e altri stakeholder. L'obiettivo è stato avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale, al fine di raggiungere una più equa parità di genere, superando la visione stereotipata dei ruoli, attivando i talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese. In questo quadro, la certificazione diventa uno strumento per incentivare le imprese a adottare politiche di riduzione del divario di genere, attraverso l'attestazione, da parte di organismi accreditati, di politiche e misure



concrete, attuate in relazione alle opportunità di crescita in azienda, all'equità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Alla certificazione accreditata sono stati dunque collegati meccanismi di incentivazione e premialità (Decreto Ministeriale 29 aprile 2022, pubblicato il 1° luglio 2022), che prevedono anche la copertura delle spese con i fondi pubblici del PNRR: 10 milioni, di cui 5,5 milioni a copertura dei costi di certificazione delle imprese (massimo di 12.500 euro ad azienda) e 2.500 euro per servizi di assistenza tecnica. Una scelta che ha favorito l'incontro tra istanze politiche e mondo delle imprese, se si considera che sono 68 le aziende italiane che al 30 novembre 2022 hanno certificato il loro sistema di gestione della parità di genere, per un totale di 323 siti produttivi, e 23 gli organismi accreditati da Accredia per rilasciare la certificazione (altrettanti hanno presentato domanda di accreditamento). Considerata l'importanza sociale del tema, come novità assoluta rispetto ad altri standard, è previsto che anche gli organismi applichino al proprio interno un sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125.

Dal punto di vista tecnico, la PdR è basata sulla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 per la certificazione dei sistemi di gestione e include 33 KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione sotto il profilo della parità di genere. I parametri sono ripartiti in 6 macro aree: 7 indicatori su cultura e strategia, 5 sulla governance, 6 sui processi legati alle risorse umane, 7 sulla crescita e inclusione delle donne, 3 indicatori sull'equità remunerativa e 5 sulla tutela della genitorialità. I KPI, a ognuno dei quali è associato un punteggio, sono di tipo qualitativo (presenza o meno di servizi, policy e interventi finalizzati al riequilibrio di genere) e quantitativo (percentuali di scostamento positivo, comunque in crescita, rispetto ai valori medi del settore per

Sistemi di gestione per la parità di genere



Indicatori chiave di prestazione KPI - Key Performance Indicator

	CULTURA E STRATEGIA Sette indicatori, tra questi: formalizzazione di un piano strategico per lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo; presenza di una comunicazione interna che promuova comportamenti per un ambiente rispettoso della parità di genere; realizzazione di interventi formativi a tutti i livelli sulla differenza di genere.	1
	GOVERNANCE Cinque indicatori, tra questi: definizione nella governance dell'azienda di un comitato o funzione per gestire inclusione e parità di genere; presenza di un budget per attività a supporto dell'inclusione; definizione di obiettivi legati alla parità di genere e la loro attribuzione al management, soggetto a valutazione su di essi.	2
	PROCESSI HR Sei indicatori, tra questi: definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione; presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia dello stesso livello retributivo nel post-maternità, la presenza di referenti e gradi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con riferimento a episodi di molestie o mobbing.	3
	OPPORTUNITA' DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE Sette indicatori, tra questi: valutazione della percentuale di donne nell'organizzazione, della quota di donne con la qualifica di dirigente, della quota di donne responsabili di una o più unità organizzative, della quota di donne nella prima linea di rispetto al vertice, della quota di donne con delega su un budget di spesa.	4
	EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE Tre indicatori, tra questi: percentuale di differenza retributiva per lo stesso livello di inquadramento per genere e a parità di competenze; percentuale di promozioni di donne su base annua; percentuale di donne con remunerazione variabile.	5
	TUTELA GENITORIALITA' Cinque indicatori, tra questi: presenza di servizi dedicati al rientro post maternità-paternità; presenza di policy dedicate alla tutela della maternità-paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa; rapporto tra il numero degli uomini beneficiari effettivi di congedi di paternità sul totale dei beneficiari potenziali.	6

quanto riguarda retribuzioni, carriere, presenza ai vertici del personale femminile). Per conseguire la certificazione, l'organizzazione deve raggiungere il punteggio minimo complessivo del 60% e dotarsi di una politica globale della parità di genere e del relativo sistema di gestione, nella forma di un documento pubblico reso disponibile sul proprio sito web. In particolare, l'organizzazione deve definire il quadro generale delle strategie e degli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere, assegnare risorse e budget adeguati al raggiungimento degli obiettivi e nominare un comitato guida di alto profilo, del quale facciano parte l'amministratore delegato, o un delegato della proprietà, e il direttore del personale o una figura equivalente. Accredia ha diffuso le regole per l'accREDITAMENTO degli organismi e per la certificazione della parità di genere delle organizzazioni attraverso la Circolare tecnica DC N° 43/2022 "AccREDITAMENTO per la certificazione dei sistemi di gestione per la parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022" disponibile nella sezione Documenti del sito web www.accredia.it.