


ACCREdia
L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO



Congresso Nazionale del Dipartimento Laboratori di prova

17 ottobre 2024

1



ACCREdia
L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

I benefici della certificazione accreditata del Sistema di Gestione della Parità di Genere

Sara Vitali
Referente Sistema di Gestione Dipartimento Certificazione e Ispezione

Verona, 17 ottobre 2024

2

IL DIVARIO UOMO-DONNA: IN EUROPA – situazione pregressa (rif. dati anno 2022)

Nel contesto europeo, il tasso di occupazione femminile in Italia risulta essere – secondo dati relativi al IV trimestre 2022 - quello più basso tra gli Stati dell'Unione europea, essendo di circa **14 punti percentuali al di sotto della media UE**: il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni è stato, infatti, pari al 55 per cento, mentre il tasso di occupazione medio UE è stato pari al 69,3 per cento.

Fonte «L'occupazione femminile» Servizio Studi Dipartimento lavoro della Camera del Deputati n. 4 Dicembre 2023

3

IL DIVARIO UOMO-DONNA: IN ITALIA – situazione pregressa (rif. dati anno 2022)

Dal punto di vista nazionale si registra un divario anche nel rapporto tra la popolazione maschile e quella femminile nel mondo del lavoro: le **donne** occupate, infatti, sono circa **9,5 milioni**, laddove gli **uomini** occupati sono circa **13 milioni**.

Una donna su cinque fuoriesce dal mercato del lavoro a seguito della maternità. Tale aspetto riveste una particolare rilevanza in quanto indice della difficoltà per le donne di **conciliare esigenze di vita con l'attività lavorativa**. La decisione di lasciare il lavoro è infatti **determinata per oltre la metà, il 52 per cento, da esigenze di conciliazione** e per il 19 per cento da considerazioni economiche.

Fonte «L'occupazione femminile» Servizio Studi Dipartimento lavoro della Camera del Deputati n. 4 Dicembre 2023

4

IL DIVARIO UOMO-DONNA: IN ITALIA – situazione attuale

PROSPETTO 2. TASSI DI OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE E INATTIVITÀ PER GENERE
Gennaio 2024, dati destagionalizzati

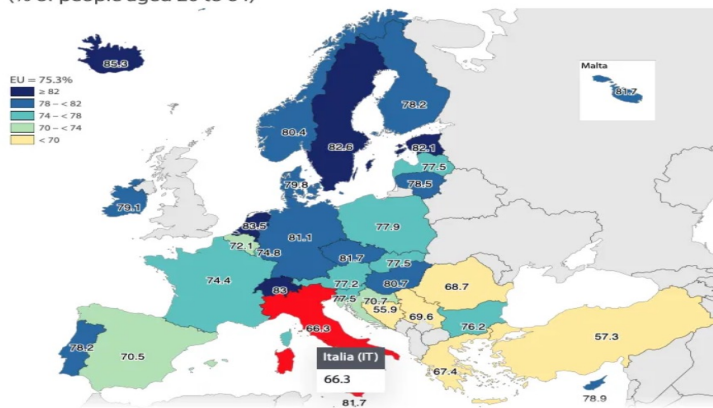
	Valori percentuali	Variazioni congiunturali (punti percentuali)		Variazioni tendenziali
		gen24 dic23	nov23-gen24 ago-ott23	gen24 gen23
		MASCHI		
Tasso di occupazione 15-64 anni	70,6	-0,3	+0,2	+0,7
Tasso di disoccupazione	6,5	0,0	-0,2	-0,4
Tasso di inattività 15-64 anni	24,4	+0,4	0,0	-0,4
FEMMINE				
Tasso di occupazione 15-64 anni	53,0	+0,1	+0,2	+1,0
Tasso di disoccupazione	8,2	0,0	-0,4	-1,1
Tasso di inattività 15-64 anni	42,1	-0,1	0,0	-0,3
TOTALE				
Tasso di occupazione 15-64 anni	61,8	-0,1	+0,2	+0,8
Tasso di disoccupazione	7,2	0,0	-0,3	-0,7
Tasso di inattività 15-64 anni	33,3	+0,2	0,0	-0,4

Fonte: Istat – Statistiche flash 1 marzo 2024

5

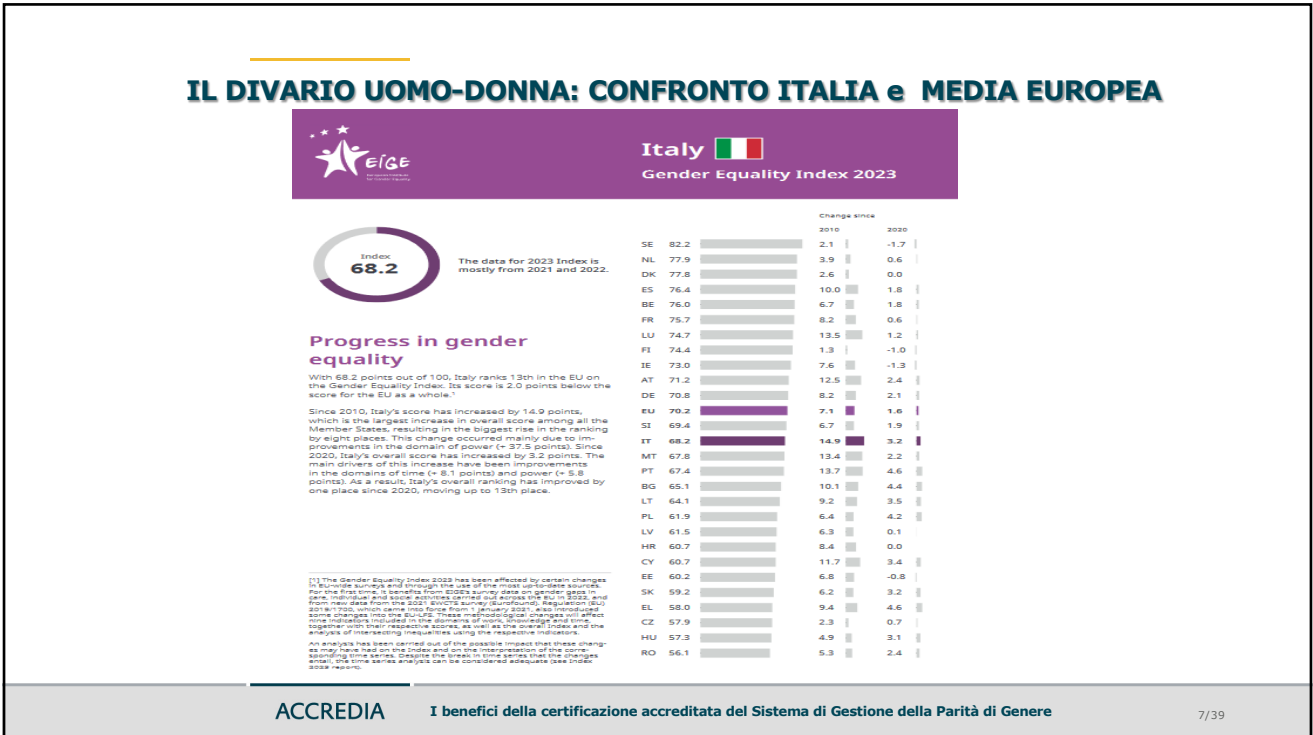
IL DIVARIO UOMO-DONNA: IN EUROPA – livello occupazionale generale

Employment rate, 2023
(% of people aged 20 to 64)



Fonte: Eurostat - aprile 2024

6



7

IL PROGETTO QUOTE ROSA

L'introduzione della legge Golfo-Mosca – legge n. 120 del 28 giugno 2011 ha contribuito ad innalzare la percentuale di presenza femminile nei consigli di amministrazione delle aziende quotate in borsa e delle **società, non quotate, controllate dalle pubbliche amministrazioni.**

Importanza **storica** per la **corporate gender equality**, ma anche importanza **giuridica**, perché ha previsto in sé un **unicum normativo**. Ovvero, è la prima legislazione in tema di parità di genere aziendale che si può elevare a rientrare nell'alveo, oggi molto ampio, della legislazione di **compliance normativa.**

ACCREDIA

I benefici della certificazione accreditata del Sistema di Gestione della Parità di Genere

8/39

8

IL PROGETTO QUOTE ROSA

Nel 2013 è entrato in vigore il Dpr 251/2012 sulle quote di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni a livello centrale, regionale e locale, costituite in Italia e non quotate sui mercati regolamentati.

Ha rappresentato un grande successo di empowerment femminile nel nostro Paese e grazie al quale la percentuale di donne nei CdA di società quotate è passata da circa il 7% a circa il 40%.

IL PROGETTO QUOTE ROSA

Presenza femminile negli organi di amministrazione delle società quotate italiane

	2011	2020	2021	2022	
organi di amministrazione					boards of directors
numero donne	192	846	852	849	number of women
peso medio sul board (%)	7.4	38.8	41.2	42.9	average weight on board (%)
numero società diverse-board	135	223	215	206	number of diverse-board companies
% totale	51.7	99.6	99.5	99.5	% total
organi di controllo					boards of statutory auditors
numero donne	57	269	274	262	number of women
peso medio sul board (%)	6.5	38.6	40.8	40.9	average weight on board (%)
numero società diverse-board	53	221	213	204	number of diverse-board companies
% totale	20.3	98.7	98.6	99.0	% total

Fonte: Consob, Rapporto sulla corporate governance delle società quotate 2022

L'OBIETTIVO N. 5 DELL'AGENDA ONU 2030



-
- 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
- 5.a Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali
-
- 5.c Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli

11

ALTRE MISURE A LIVELLO EUROPEO

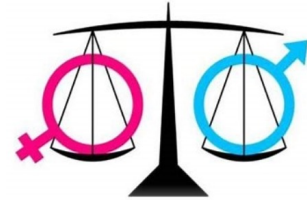


Inoltre, la Direttiva UE 2023/970 per la parità retributiva dovrà essere recepita entro giugno 2026 e prevederà obblighi di trasparenza e di informazioni in materia di retribuzioni, nonché di adeguamento, in caso di sussistenza di discriminazioni retributive di genere immotivati.

12

PROGETTO PARITA' DI GENERE: ADEGUAMENTI LEGISLATIVI NAZIONALI

Il primo passaggio fondamentale è l'introduzione del **principio della parità di genere** e della certificazione della parità di genere nella normativa nazionale.



Attraverso la Legge n. 162 del 5 Novembre 2021 (Legge Gribaud) viene inserito un nuovo articolo: l'art. 46 bis nel Codice delle pari opportunità fra uomo e donna (decreto legislativo n. 198/2006), riguardante la Certificazione della parità di genere.

L'ITALIA INVESTE PER LA RAGGIUNGERE LA PARITÀ DI GENERE NELLO SVILUPPO ECONOMICO DEL PAESE

Attuazione misure PNRR

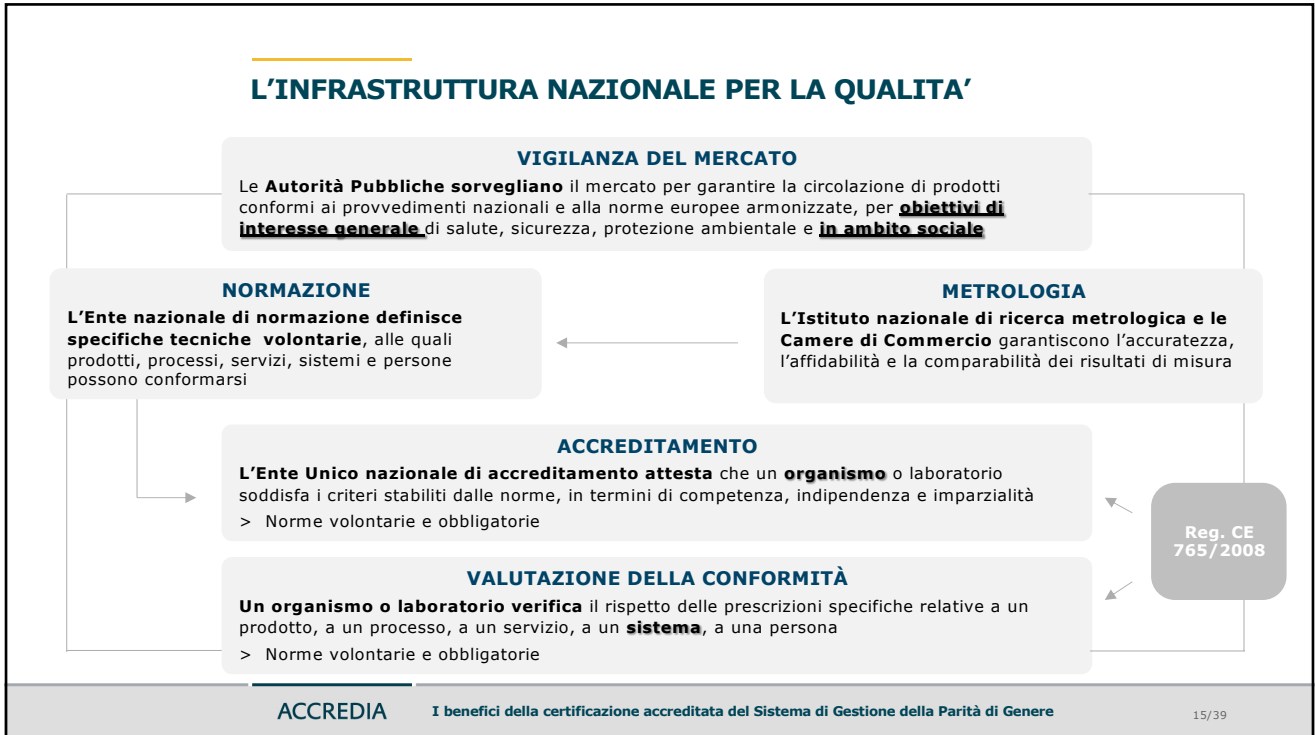
Sistema di certificazione della parità di genere



L'investimento del Pnrr "Sistema di certificazione della parità di genere" (Missione 5 Coesione e Inclusione – Componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione – Investimento 1.3), a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, mira ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare *policy* adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, quali ad esempio, opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni e tutela della maternità. Per la realizzazione di questo intervento le risorse totali assegnate al Dipartimento per le pari opportunità in base al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 agosto 2021, ammontano a euro 10.000.000.

All'interno del PNRR previsti:

- **interventi diretti** di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- **interventi indiretti** o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali, che il PNRR ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.



15

PROGETTO PARITA' DI GENERE: ADEGUAMENTI LEGISLATIVI E LA CERTIFICAZIONE

Il decreto del 29 aprile 2022 (pubblicato in GU il 1° luglio 2022) emanato dal Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità stabilisce:

All'art.1: che i **parametri** di riferimento per la certificazione della Parità di genere alle imprese sono quelli della **UNI PdR 125:2022**, pubblicata il 16 marzo 2022

All'art.2: che gli Organismi di Certificazione accreditati in conformità alla UNI ISO 17021-1 in questo ambito ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008 provvedono al rilascio delle certificazioni riguardanti la parità di genere.

ACCREDIA I benefici della certificazione accreditata del Sistema di Gestione della Parità di Genere

16/39

16

PROGETTO PARITA' DI GENERE: LA CERTIFICAZIONE

Introdotta dal PNRR e disciplinata dalla legge n. 162 del 2021 (legge Griaudo) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022), il Sistema di certificazione della parità di genere ha inoltre l'obiettivo di assicurare una **maggiore qualità del lavoro femminile**, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il "gender pay gap" ("divario retributivo di genere" che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità.

PROGETTO PARITA' DI GENERE: LA CERTIFICAZIONE

L'introduzione del Sistema di certificazione della parità di genere dà attuazione alla [Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026](#) apre una nuova finestra che ha l'obiettivo di ottenere, **entro il 2026, l'incremento di cinque punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere** elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14° posto nella classifica dei Paesi UE.

PROGETTO PARITA' DI GENERE: LA CERTIFICAZIONE

Il Sistema di certificazione della parità di genere, prevede il raggiungimento dei seguenti traguardi e obiettivi:

M5C1-12: Entro il 4° trimestre 2022

1. Definire della normativa che stabilisce i requisiti minimi ai fini della certificazione
2. Identificare i meccanismi di incentivazione
3. Istituire di un sistema informativo

M5C1-13: Entro il 2° trimestre 2026

Certificare 800 imprese, di cui almeno 450 piccole medie e micro che devono farsi carico dei costi della certificazione

M5C1-14: Entro il 2° trimestre 2026

Certificare 1000 imprese assistite con tutoraggio e supporto tecnico-gestionale

PROGETTO PARITA' DI GENERE: I BENEFICI SOCIALI

Perché certificarsi secondo la UNI/PDR 125:2022?

- ❖ creare un ambiente di lavoro inclusivo aumenta il coinvolgimento e la collaborazione tra il personale, stimola la partecipazione attiva e di conseguenza conduce verso un **aumento della produttività** e la partecipazione economica complessiva.
- ❖ **vantaggi reputazionali**: attraverso un impegno concreto sui temi della parità di genere l'organizzazione migliorerà la propria reputazione sia internamente e sia esternamente, potenziando la propria posizione nel mercato di riferimento
- ❖ il rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza contribuiscono al **raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDG5)**
- ❖ opportunità di **collaborazione con altre organizzazioni** che condividono di stessi valori etici

PROGETTO PARITA' DI GENERE: I BENEFICI ECONOMICI INCENTIVI ALLE IMPRESE PER LA CERTIFICAZIONE

Il Dipartimento per le pari opportunità **contribuisce a supportare** le imprese di dimensioni medie piccole e microimprese nel processo di certificazione con un contributo massimo di euro 2.500 ad impresa per servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento. Le risorse messe a disposizione per le attività di accompagnamento ammontano ad euro 2.500.000.

Un contributo massimo di euro 12.500 ad impresa a copertura dei costi di certificazione. Il contributo sarà erogato direttamente agli Organismi di Certificazione. Le risorse messe a disposizione per la copertura dei costi di certificazione sono state quantificate in euro 5.500.000, finanziate tramite il dispositivo Next Generation EU, ed integrate, ad agosto 2024, con ulteriori euro 1.650.000,00 a integrazione dell'avviso pubblico del 6 novembre 2023 in considerazione dell'elevata richiesta presentata.

Avviso agli OdC <https://certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it/>

PROGETTO PARITA' DI GENERE: I BENEFICI ECONOMICI AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE CERTIFICATE

Le aziende in possesso della certificazione possono avvalersi di sgravi fiscali- Bando INPS

Esonero dal versamento di una percentuale dei **contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, in base a quanto disposto dalla legge 5 novembre 2021, n.162. Lo sgravio fino al 1% e nel limite di 50.000 euro.

Le modalità di partecipazione: **bando INPS - Circolare n. 137 del 27 dicembre 2022.**

<https://www.pariopportunita.gov.it/it/attuazione-misure-pnrr/sistema-di-certificazione-della-parita-di-genere/>

PROGETTO PARITA' DI GENERE: I BENEFICI ECONOMICI AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE CERTIFICATE

Le aziende in possesso della certificazione possono avvalersi di agevolazioni nella partecipazione a bandi e gare pubbliche

Un punteggio legato al possesso della certificazione di genere, che sarà **indicato negli avvisi di gara**, come previsto dal nuovo codice dei contratti pubblici pubblicato in GU il 29 maggio 2023 (art. 2)

*Art. 2. Ulteriori disposizioni per la tempestiva attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza... «Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere **comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46 -bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.**».*

PROGETTO PARITA' DI GENERE: I BENEFICI ECONOMICI AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE CERTIFICATE

La certificazione del Sistema della Parità di Genere può consentire l'acquisizione di **incentivi per l'accesso al credito**.

Vantaggi nell'ottenimento di **finanziamenti pubblici**: alle aziende private che sono in possesso della Certificazione sulla Parità di Genere (riconosciuto un punteggio premiale da autorità che erogano fondi europei, nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti)

PROGETTO PARITÀ DI GENERE: IL SISTEMA INFORMATIVO



La piattaforma implementata da SOGEI (legge n.234 del 30 dicembre 2021) è operativa dal 22 dicembre 2022 e funziona da database per le informazioni che riguardano la certificazione.

Il **26 ottobre 2023 ACCREDIA ha sottoscritto con il Dipartimento per le Pari Opportunità una convenzione** che regola la pubblicazione dei dati sulle certificazioni sul database del Dipartimento per le Pari Opportunità.

Tutte le news sono disponibili sul portale del Dipartimento delle pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri:

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>

LA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022 – La nascita

- riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità;
- raccoglie prescrizioni relative a prassi condivise all'interno dei soggetti rappresentanti il mercato e la società civile, firmatari di un accordo di collaborazione con UNI, rappresentati nel Tavolo "Parità di genere" condotto da UNI ed a cui ha partecipato anche ACCREDIA;
- è stata elaborata con linguaggio neutro rispetto al genere.

LA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022 - I principi e gli obiettivi

Per realizzare un vero cambiamento di **paradigma** è necessario che i **principi di parità di genere e di rispetto delle diversità** siano integrati negli **obiettivi aziendali**:

- porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno delle organizzazioni,
- misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati;
- certificare i risultati raggiunti seguendo processi **qualificati e trasparenti**.

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, che potrà portare anche alla "Certificazione di parità di genere" per le organizzazioni che lo adotteranno, si propone di **promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone** gli stati di **avanzamento** e i risultati attraverso la predisposizione di **specifici KPI**.

LA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022 – Aspetti operativi

In Italia sono state identificate 3 aspetti critici del comportamento delle organizzazioni nei confronti del lavoro femminile:

- **Retribuzioni e carriere** (penalizzazioni in retribuzioni e possibilità di crescita, maggior impiego nei settori meno remunerativi);
- **Genitorialità e cura della famiglia** (attribuzione alle madri di un maggior coinvolgimento rispetto ai padri nella gestione della famiglia e della casa);
- **Bias gestionali e processi di gestione** (nelle attività operative ed anche in fase di ricerca e selezione).

LA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022 – Aspetti operativi

- Aziende suddivise in 4 fasce (micro - 1, piccole -2, medie - 3, grandi - 4).

La Prassi di Riferimento UNI identifica **6 aree** di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ad ognuna delle aree è attribuito un peso % su un totale di 100%.

- Non tutti gli indicatori sono applicabili a tutte le fasce.

LA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022 – Aspetti operativi

A ogni Kpi è associato un punteggio.

I Kpi sono di tipo **qualitativo** (presenza o meno di servizi, policy e interventi finalizzati al riequilibrio di genere) e **quantitativo** (percentuali di scostamento positivo - e comunque in crescita rispetto ai valori medi del settore per quanto riguarda retribuzioni, carriere, presenza ai vertici del personale femminile). **Per conseguire la certificazione occorre raggiungere il punteggio minimo complessivo del 60%. Ma non basta.** L'azienda che aspira alla certificazione dovrà dotarsi di una **politica globale di parità di genere** e del relativo sistema di gestione. In pratica si tratta di avere un documento formale, da pubblicare sul proprio sito, nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale vanno individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.

LA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022 – Aspetti operativi

Devono essere **assegnate risorse e budget adeguati al raggiungimento degli obiettivi** e va nominato un comitato guida di alto profilo (ne fanno parte l'amministratore delegato o un delegato della proprietà e il direttore del personale o figura equivalente) che deve in primo luogo redigere un **piano strategico** che definisce per ogni tema identificato dalla politica globale «obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione». Tutto il sistema dovrà inoltre essere soggetto ad una revisione periodica.

L'elenco delle aziende certificate sarà disponibile sul sito ACCREDIA, e su iafcertsearch.

31

LA CERTIFICAZIONE ACCREDITATA AI SENSI DEL REG. CE N. 765/08

Gli elementi minimi del processo di valutazione di conformità di III parte che deve essere attuato dagli ODC sono descritti nell'Appendice A della UNI/PdR.

In particolare:

1. la necessità di non escludere né processi, né funzioni, né siti. Le esclusioni sono applicabili solo alle singole legal entity ed alle Nazioni;
2. la competenza che deve essere garantita dal Gruppo di audit dell'ODC ovvero: un componente qualificato per la ISO 9001 con dimostrata e documentata conoscenza della UNI/PdR e della guida ISO 30415 (Diversity & Inclusion) a cui si deve aggiungere un ET che sia un avvocato giuslavorista o un consulente del lavoro (iscritto all'albo da almeno 5 anni) perché **nell'analisi di svariati KPI sarà necessario avere un'adeguata conoscenza del diritto del lavoro oltre che delle politiche di genere**, si analizzeranno a campione contratti di lavoro e livelli d'inquadramento, livelli retributivi per genere a parità di mansione, politiche di welfare e di conciliazione tempi vita-lavoro nonché la tutela della genitorialità e di cura (caregiver).



32

LA CERTIFICAZIONE ACCREDITATA AI SENSI DEL REG. CE N. 765/08

Ulteriori importanti elementi importanti sono:

3. Sistema di gestione della Parità di Genere che deve essere implementato anche dall'Ente certificatore



I requisiti strutturali ai fini dell'accreditamento sono disciplinati dall'errata corrige 01 della Circolare Tecnica ACCREDIA DC n. 43/2022

<https://www.accredia.it/documento/errata-corrige-circolare-tecnica-dc-n-43-2022-accreditamento-per-la-certificazione-dei-sistemi-di-gestione-per-la-parita-di-genere-ai-sensi-della-uni-pdr-1252022/>



33

LA CERTIFICAZIONE ACCREDITATA AI SENSI DEL REG. CE N. 765/08

4. Lo scopo di certificazione che viene rilasciata deve contenere la dizione **Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo** al fine di distinguere la certificazione della UNI EN ISO 9001:2015



Esempio: Misure per garantire la parità di genere nell'ambito della progettazione e dello sviluppo di software

5. La certificazione che viene rilasciata deve prevedere, oltre al marchio ACCREDIA, anche il marchio UNI- L'Ente Italiano di Normazione



34

LA CERTIFICAZIONE ACCREDITATA AI SENSI DEL REG. CE N. 765/08



Risposte che ACCREDIA-UNI hanno concordato in merito ad un serie di domande (di seguito denominate FAQ) riguardanti l'implementazione e la certificazione del "Sistema di Gestione per la Parità di Genere all'interno delle organizzazioni ai sensi della UNI/PdR 125:2022:

- garantire un approccio uniforme ed omogeneo nel rilascio delle certificazioni accreditate;
- applicazione prescrittiva;
- domande divise in 4 macroargomenti: Aspetti generali, Aspetti operativi (KPI, metodologie di calcolo ecc.), Appendice A, Appendice B.

<https://www.accredia.it/documento/faq-risposte-al-quesiti-piu-frequenti-pervenuti-ad-accredia-e-uni-sullutilizzo-della-uni-pdr-1252022/>

PROGETTO PARITA' DI GENERE: I NUMERI

- ❖ Gli Organismi di Certificazione accreditati ACCREDIA ad oggi sono: **54**
- ❖ Altri Organismi hanno in corso l'accreditamento ed ancora alcuni stanno manifestando l'interesse;
- ❖ **18.683** siti certificati alla data odierna

PROGETTO PARITA' DI GENERE: G7 SU PARITA' DI GENERE ED EMPOWERMENT FEMMINILE

A Matera, il 05 ottobre 2024, nel corso del G7 **sulla parità di genere ed empowerment femminile, è stata adottata la Dichiarazione finale con cui i paesi membri del G7 si impegnano tra l'altro a:**

.... 38. *Promuovere la partecipazione piena, equa e significativa delle donne al mercato del lavoro e alle posizioni decisionali in tutti i settori, attuando politiche e iniziative volte ad affrontare ed eliminare le barriere strutturali, a promuovere la parità e a porre fine alla segregazione occupazionale e settoriale e a tutte le forme di discriminazione contro le donne nell'occupazione, comprese quelle legate alla maternità*



La **Certificazione della Parità di Genere** può essere uno degli strumenti per raggiungere quest'obiettivo di riduzione del divario

ACCREDIA

I benefici della certificazione accreditata del Sistema di Gestione della Parità di Genere

37/39

37

ACCREDIA

L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

ACCREDIA
Via Guglielmo Saliceto, 7/9 - 00161 Roma
T +39 06 8440991 / F +39 06 8841199
info@accredia.it

Dipartimento Certificazione e Ispezione
Via Tonale, 26 - 20125 Milano
T +39 02 2100961 / F +39 02 21009637
milano@accredia.it

Dipartimento Laboratori di prova
Via Guglielmo Saliceto, 7/9 - 00161 Roma
T +39 06 8440991 / F +39 06 8841199
info@accredia.it

Dipartimento Laboratori di taratura
Strada delle Cacce, 91 - 10135 Torino
T +39 011 32846.1 / F +39 011 3284630
segreteriaidt@accredia.it

Grazie
dell'attenzione

accredia.it

38

