

Parità di genere: al via le linee guida nella Pubblica Amministrazione

1ª Parte

di Sara Vizin [*]



La parte prima delle recenti Linee Guida sulla ‘Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni’, redatte sinergicamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità nell’ambito delle Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165) e della cornice fornita dal Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), costituiscono un documento rappresentativo dello stato dell’arte del recepimento nazionale delle strategie implementate sul tema sia a livello globale che a livello europeo.

In primis, l’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile rappresenta il programma che dal 2015 l’Assemblea Generale dell’ONU mette in campo per il raggiungimento entro il 2030 di 17 obiettivi che creino un mondo sostenibile dal punto di vista ambientale, economico e sociale. In particolare, l’obiettivo 5. Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’empowerment di tutte le donne e le ragazze punta alla parità tra tutte le donne e le ragazze nei diritti e nell’accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne e alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici, declinandosi nei seguenti target:

- porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo
- eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento
- eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili
- riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite



la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all’interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali

- garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica
- garantire l’accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi.

Le Nazioni Unite, inoltre, individuano nell’avvio di riforme per fornire alle donne

pari diritti di accesso alle risorse economiche e nell'adozione e nel rafforzamento di politiche concrete e leggi applicabili per promuovere l'eguaglianza di genere e l'empowerment femminile gli strumenti prioritari per l'attuazione di tale obiettivo.

Ideale prosieguo a livello europeo delle iniziative delle Nazioni Unite di sviluppo sostenibile legate all'uguaglianza di genere è la Strategia per la parità di genere 2020-2025, costituita da obiettivi strategici e specifiche azioni per la costituzione entro il 2025 di un'Europa garante della parità di genere che rappresenti un mondo migliore in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi possano vivere e realizzarsi consapevolmente. La Commissione Europea propone i seguenti target per formare un continente in cui non ci sia spazio per disequilibri di genere nei processi decisionali e politico-economici, violenze di genere e divari retributivi e pensionistici:

- liberarsi della violenza e degli stereotipi
- realizzarsi in un'economia basata sulla parità di genere
- svolgere in pari misura ruoli dirigenziali nella società
- integrare la dimensione di genere e promuovere una prospettiva intersezionale nelle politiche dell'Unione Europea
- finanziare azioni che consentano di compiere passi avanti in materia di parità di genere nell'Unione Europea
- affrontare il problema della parità di genere e dell'emancipazione femminile a livello mondiale.

In Italia, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) la parità di ge-

nere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale (insieme a Giovani e Mezzogiorno e riequilibrio territoriale) perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano, in un'ottica di gender mainstreaming: ciascuna delle 6 missioni, infatti, contiene linee di intervento volte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro attraverso interventi sia diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile sia indiretti rivolti in particolare al potenziamento di diversi interventi, a partire da servizi sociali quali gli asili nido, e di adeguate politiche per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Altri interventi finanziati o programmati con il PNRR possiedono la finalità di ridurre le asimmetrie che ostacolano la parità di genere sin dall'età scolastica e di potenziare il welfare per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata, come ad esempio l'accesso delle donne alle competenze STEM, linguistiche e digitali e il rafforzamento delle strutture assistenziali di prossimità per le comunità caratterizzate da percorsi di prevenzione, diagnosi e cura.

Per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, che la pandemia ha contribuito ad evidenziare, nel PNRR il Governo ha annunciato l'adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 (presentata dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia al Consiglio dei ministri il 5 agosto 2021 previa informativa in sede di Conferenza unificata) costituisce

una delle linee di impegno del Governo, anche per l'attuazione delle missioni del PNRR, e fornisce indicazioni sul rafforzamento della governance a presidio delle politiche sulla parità di genere e le funzioni di monitoraggio dei risultati e target prefissati.

Tale Strategia, individuando target dettagliati e misurabili con l'obiettivo di consentire all'Italia di incrementare entro il 2026 di 5 punti la propria posizione nella classifica del Gender Equality Index dell'Istituto europeo per l'uguaglianza



di genere (EIGE) migliorando l'attuale 14^a posizione per rientrare tra i primi 10 paesi europei, si compone di attività che fanno capo trasversalmente alle cinque dimensioni di intervento individuate quali fondamentali in cui i punteggi nazionali sono inferiori a quelli della media europea (competenze, lavoro, potere, reddito e tempo).

Nello specifico, la dimensione 'lavoro' punta a realizzare un mondo del lavoro più equo in termini di opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso l'attuazione delle seguenti misure:

- definizione di norme per l'adozione di una policy di genere nelle società pubbliche e private e la divulgazione delle informazioni relative alla gender parity
- defiscalizzazione o incentivi per imprese che assumono donne
- erogazione di credito agevolato a supporto di espansione e sollievo delle imprese femminili
- governance e monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda e nella PA.
- incentivo al rientro al lavoro dopo la maternità
- incentivi alla creazione di aziende femminili
- introduzione di flessibilità aggiuntiva per lo smart working dei genitori con figli a carico in base a criterio di età
- introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, differenziato in base alle dimensioni/fatturato delle aziende
- potenziamento, soprattutto nelle regioni del sud
- revisione del supporto alle imprenditrici mamme
- riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro delle neo-mamme
- riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro di lavoratrici a tempo determinato
- uso efficace del part-time e riduzione del part time involontario.

Il conseguente Piano strategico nazionale per la parità di genere (adottato ai sensi della Legge 30 dicembre 2021, n. 234) ha l'obiettivo di individuare buone pratiche per combattere gli

stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico nonché conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. Tali obiettivi sono perseguiti in primis attraverso l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri sia di una Cabina di regia interistituzionale (istituita con Decreto 27 gennaio 2022 ha il compito di effettuare la ricognizione periodica sullo stato di attuazione delle misure, degli interventi previsti nel Piano e di garantire la programmazione delle risorse destinate al finanziamento dello stesso) sia di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere (istituito con Decreto 22 febbraio 2022 con funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per la definizione e l'attuazione del Piano, valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti). ■

Fine prima parte. La seconda parte sarà pubblicata nel prossimo numero di Lavoro@Confronto.

[*] Laureata in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni c/o l'Università degli Studi di Padova e iscritta all'Ordine degli Psicologi del Friuli Venezia Giulia. Svolge attività formativa nei settori orientamento al lavoro e pari opportunità.

