

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

2ª Parte

di Sara Vizin [*]



Ideale In seguito al delineamento del contesto strategico in cui si inserisce il tema della parità di genere, con la parte seconda delle Linee Guida sulla ‘Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni’ il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità si calano nella specifica realtà dell’Ente pubblico con l’obiettivo generale di fornire strumenti pratici per favorire il superamento di disequilibri legati al genere nelle carriere lavorative.

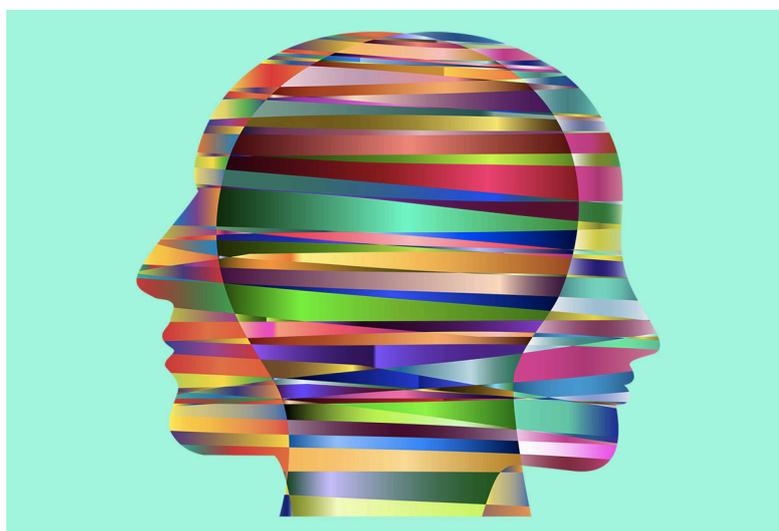
Infatti, in base al Capo I (Misure per l’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in materia di Pubblica Amministrazione e Università e Ricerca), articolo 5 (Rafforzamento dell’impegno a favore dell’equilibrio di genere), comma 1 del DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36 Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) “(...) al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano (...) in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitano o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.”

Secondo un’ottica improntata ai principi di consapevolezza, pragmatismo, flessibilità e apprendimento, tali Linee Guida indicano nell’utilizzo di check-list uno strumento idoneo ad avviare una riflessione su alcuni aspetti pregnanti dell’organizzazione del rapporto di lavoro nella Pubblica Amministrazione: un’introduttiva misurazione del fenomeno della parità di genere nell’accesso e nelle carriere attraverso la rilevazione e analisi di dati (anche mediante l’elaborazione di un Bilancio di Genere) e la contestuale verifica della presenza di strumenti di promozione del benessere organizzativo – quali lo sportello di ascolto e la Consigliera di fiducia – permettono di delineare lo stato dell’arte.

Una dimensione chiave per diffondere la parità di genere nei percorsi

di sviluppo di carriera è inerente la procedura di reclutamento e selezione, per la quale si suggeriscono alcune azioni al fine di ostacolare il verificarsi di situazioni discriminanti:

- innanzitutto, l’elaborazione di bandi che neutralizzino le discriminazioni di genere prestando particolare attenzione al linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo professionale, proponendo punteggi legati a intervalli di tempi al posto della durata temporale e premiando le esperienze informali a fronte di incarichi aggiuntivi rispetto al lavoro ordinario;
- l’agevolazione della partecipazione femminile ai bandi di concorso per l’accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità tramite l’inserimento di informazioni sulle specifiche misure adottate dall’Ente per favorirne l’inclusione;
- la costituzione di commissioni esaminatrici attente ai temi dell’inclusione e alla parità di genere e opportunamente formate,



oltre che escludenti membri palesemente portatori di pregiudizi di genere. Inoltre – ai sensi dell’articolo 2, comma 7 del citato DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36 – dall’1 novembre 2022 i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici sono individuati nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso il Portale unico del reclutamento, gestito dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Anche la diffusione di una cultura manageriale di genere può contribuire a superare i disequilibri attualmente esistenti nei percorsi di sviluppo di carriera: ciò può realizzarsi favorendo sia la netta distinzione tra i tempi di lavoro e i tempi extra lavorativi e di cura - anche tramite l’adozione di una Carta del tempo del lavoro manageriale e la possibilità di partecipare alle riunioni da remoto oltre che in presenza - sia la diffusione di una cultura di leadership prevalentemente al femminile attraverso la realizzazione di attività formative di base rivolte obbligatoriamente a tutto il personale, attività formative specifiche sull’empowerment rivolte alle donne e momenti di confronto rivolti ai responsabili delle risorse umane.

Tra gli aspetti da tenere in considerazione per garantire un’organizzazione del lavoro che favorisca l’uguaglianza di genere vi sono, in particolare:

- la regolamentazione del lavoro agile cui si ricorre sempre con più frequenza in modo da non ridurlo a strumento ad uso esclusivo, e autoescludente, delle donne per conciliare vita familiare e lavorativa ma

potenziandone le possibilità per ogni lavoratore/lavoratrice trasversalmente, al di là di ogni caratteristica personale;

- l’adozione di obiettivi organizzativi misurabili e condivisi e di strumenti di governance normativamente previsti, quali la presenza del Comitato Unico di Garanzia o della Consigliera di fiducia e l’adozione di un codice di comportamento.

Inoltre, l’accento sulla comunicazione e trasparenza interna degli indicatori rilevanti al fine delle politiche di genere attuate dalla specifica Pubblica Amministrazione garantiscono una sorta di assunzione di responsabilità al pari dei dati normativamente assoggettati ad obbligo di pubblicazione.

Le dimensioni sopra descritte e individuate nel documento in esame possono essere lette nel più ampio quadro costituzionale del principio di buona amministrazione, secondo il quale la Pubblica Amministrazione ha l’obbligo di organizzarsi in modo da garantire il buon andamento della propria attività al fine di perseguire al meglio i propri obiettivi.

Infine, viene posto l’accento sulla complessità del tema della parità di genere nell’ambito del pubblico impiego considerando, pertanto, la possibilità di integrare e aggiornare le presenti Linee Guida anche alla luce di futuri e specifici interventi normativi.

Proprio in virtù di tale complessità, l’appendice riporta termini e definizioni al fine di fornire un significato condiviso e utile per la sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e dell’equilibrio di genere. Infatti, solo partendo da una base linguistica comune è possibile contrastare le barriere culturali presenti, riconosce le differenze per gestirle attivamente e attuare pratiche e politiche volte a valorizzare le diversità, non solo di genere, all’interno di un ambiente di lavoro. ■

Fine seconda parte. La prima parte è stata pubblicata nel numero 53 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.