



Genere In Comune_Ginosa

A cura di Antonella Stringaro – Francesca Fornarola

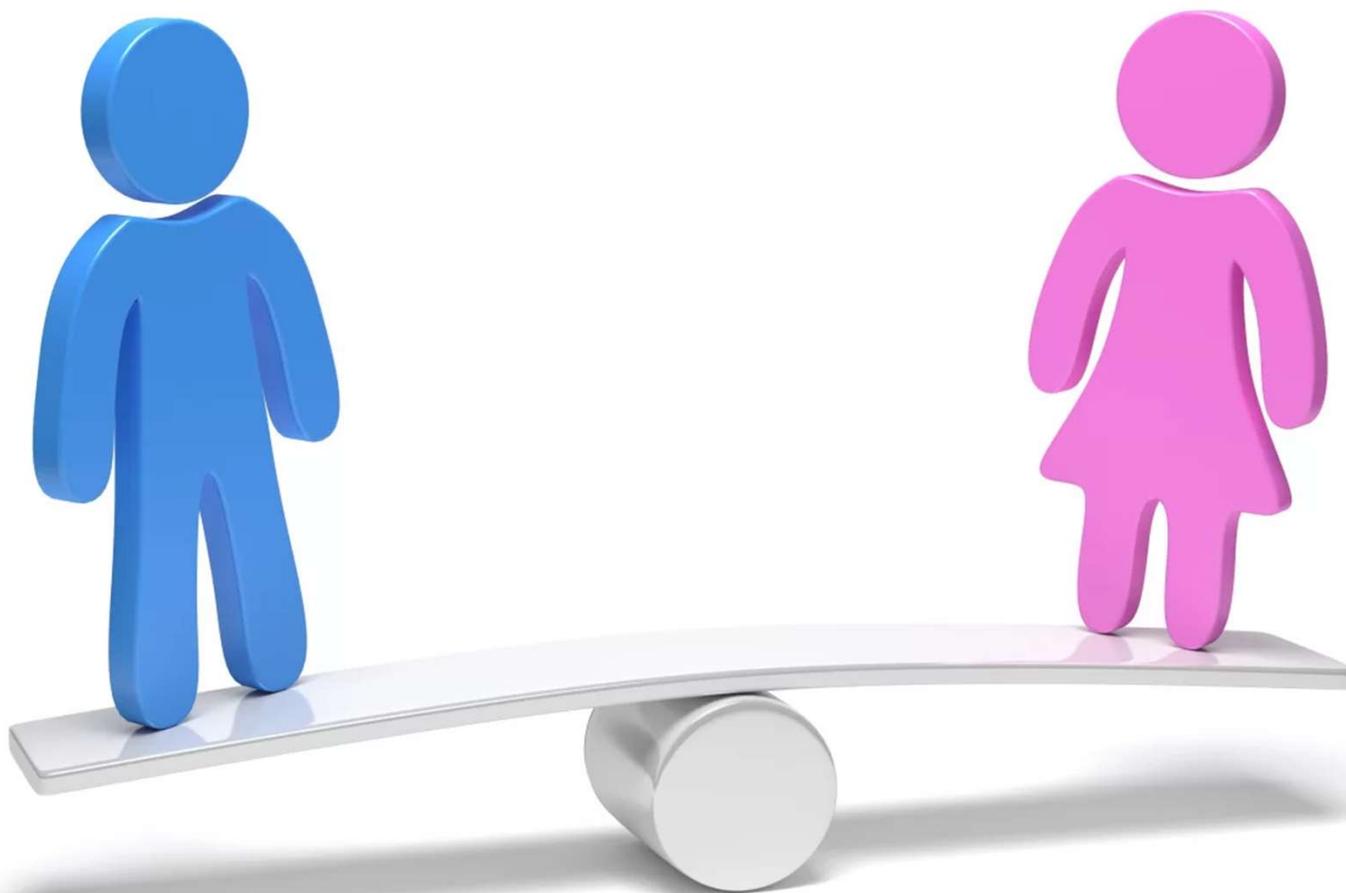
OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



La parità di genere



La parità di genere è riconosciuto come uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo sostenibile e progresso dei Paesi.

Le Nazioni Unite hanno indicato la parità di genere come il quinto dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.



L'Unione Europea ha promosso una nuova **Strategic Engagement sulla Gender Equality per il quinquennio 2020-2025**, adottata dalla Commissione europea, che sottolinea l'impegno delle istituzioni europee a sostegno del principio della parità in tutte le sue forme e attività.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>



Bruxelles, 5.3.2020
COM(2020) 152 final

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO,
AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E
AL COMITATO DELLE REGIONI

Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025

In Italia

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, si ispira alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione europea, con una prospettiva di lungo termine, rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere.

Cinque le priorità:

1. Lavoro,
2. Reddito,
3. Competenze
4. Tempo
5. Potere

Con obiettivi e target dettagliati e misurabili, da raggiungere entro il 2026.

L'obiettivo è guadagnare 5 punti nella classifica del [Gender Equality Index dell'EIGE](#).

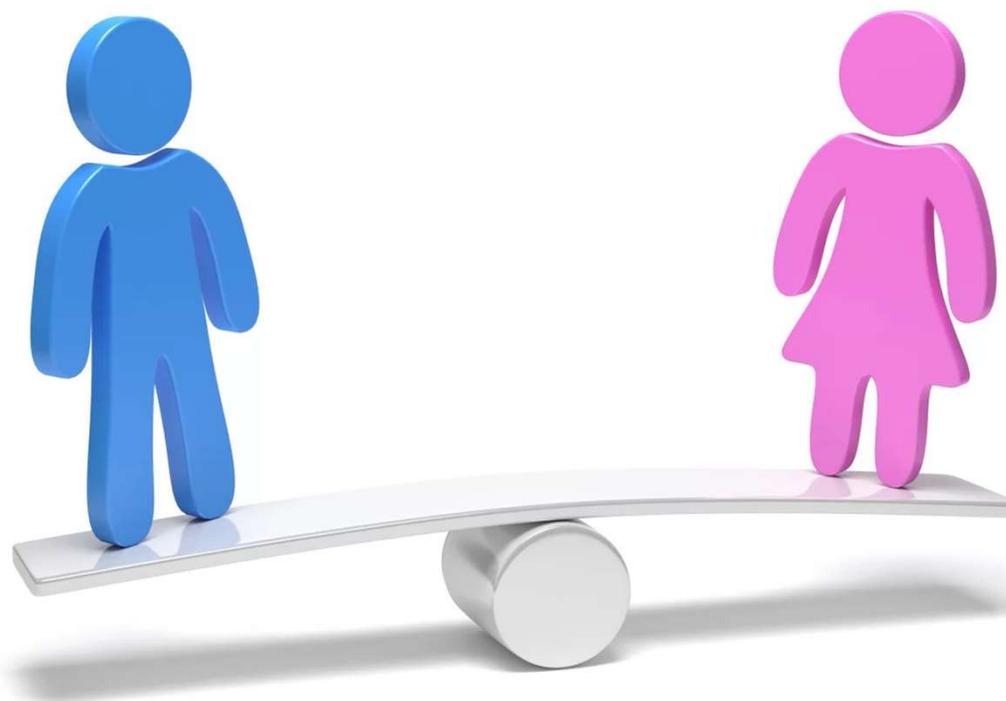


Strategia Nazionale per la Parità di Genere

LUGLIO 2021



Le pari opportunità di genere



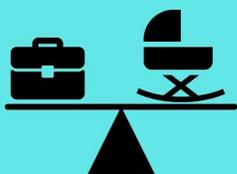
La necessità di dare alle donne la possibilità di compiere delle scelte, sia relative alla vita privata che a quella professionale, senza che esse diventino oggetto di discriminazione ed esclusione.

Leggi il dossier

LEGISLAZIONE E POLITICHE DI GENERE



OCCUPAZIONE
FEMMINILE



CONCILIAZIONE
VITA-LAVORO



IMPRENDITORIA
FEMMINILE



DONNE AI
VERTICI



VIOLENZA DI
GENERE



Le politiche di genere

https://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/ID0007.pdf?_id=1711554318606





“Global Gender Gap Report 2023” 17 Ed.

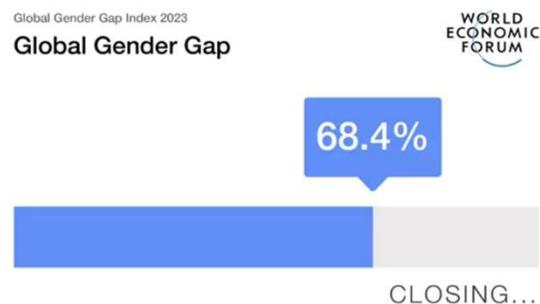
Uno strumento utile per la comparazione internazionale sulla parità di genere che coinvolge 146 paesi nel mondo e fornisce il benchmark basato su quattro dimensioni chiave:

1. la partecipazione economica
2. l'istruzione,
3. la salute e il benessere
4. l'empowerment politico

che tracciano e delineano la strada da percorrere per il **progresso nell'uguaglianza di genere**.

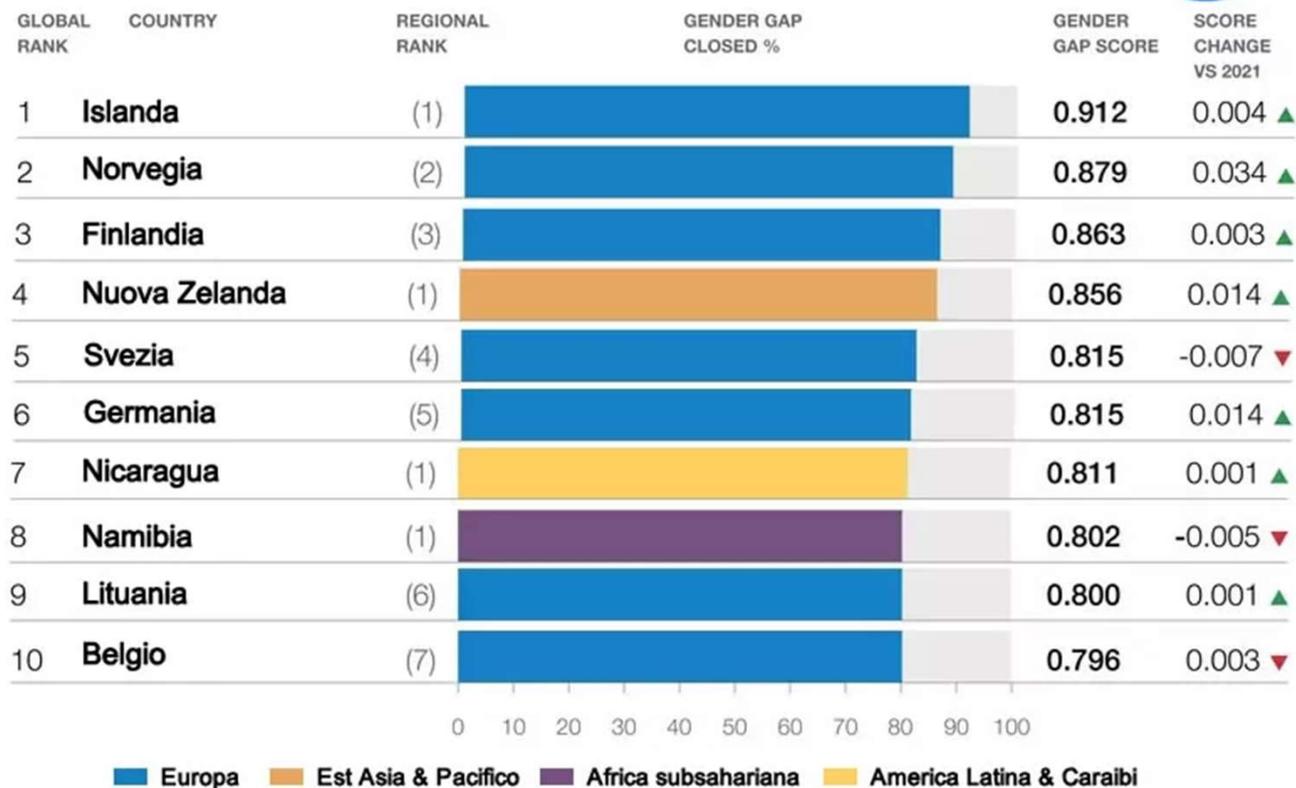
L'indice misura i punteggi su una scala da 0 a 100 e gli stessi numeri indicano la percentuale del divario che è stata colmata.

Nel 2023 l'indice globale si è attestato al 68,4%, un dato in lieve miglioramento, ma ancora insufficiente.



The gender gap is back to 2019 levels, but the year of parity remains the same as last year: 2154.

Global, Top 10



Source: Global Gender Gap Report 2023

L'Italia scivola dal 63° al 79° posto dell'edizione 2023, soprattutto a causa del peggioramento registrato in tema di partecipazione e rappresentanza politica delle donne.

Politiche di genere: in sintesi



Tutte le azioni politiche finalizzate
ad eliminare gli ostacoli
alla vita economica, politica e sociale che sono
escludenti e discriminatorie
in base al gruppo di appartenenza.

Promuovere le politiche per le pari opportunità...perché persistono DIS-PARI opportunità di:

ACCESSO



PERMANENZA

SVILUPPO/CRESCITA



in ambito sociale, politico, economico, lavorativo e familiare.

Approfondimento #1

Il principio di Pari Opportunità: oltre il genere

Il principio delle pari opportunità

Le **pari opportunità** sono un principio giuridico inteso come **l'assenza di ostacoli** alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse **al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.**



Il principio delle pari opportunità

- = Pari diritti
- = Pari trattamento
- + Inclusione sociale
- Discriminazioni





Approfondimento #2

La normativa



Le principali regole in tema di diritto finalizzate a riconoscere e normare la diversità, si ritrovano nelle seguenti fonti:

- **Costituzione italiana e la normativa specifica**
- Diritto internazionale
- **Diritto dell'Unione europea**
- Giurisprudenza della Corte di Giustizia.



LA COSTITUZIONE ITALIANA

Art. 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Costituzione italiana 1948

Azioni positive – Affirmative action

Le **azioni positive o discriminazione positiva** è lo strumento politico che mira a mettere concretamente in atto **misure dirette alla rimozione degli ostacoli** che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, e a realizzare l'eguaglianza sostanziale tra gruppi o individui passibili di discriminazione.

Azioni positive – Affirmative action

Due esempi:

- Le azioni positive, nel nostro ordinamento, sono previste dal **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna** (d. lgs. 198/2006).
- Il d. lgs. 216/2003 prevede che, al fine di garantire il rispetto del principio di eguaglianza nei confronti delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare «**accomodamenti ragionevoli**» nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.



© European Union / Source: EC - Audiovisual Service

Articolo 21

Non discriminazione

1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.
2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.

Articolo 22

Diversità culturale, religiosa e linguistica

L'Unione rispetta la diversità culturale, religiosa e linguistica.

Articolo 23

Parità tra uomini e donne

La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Il Parlamento europeo, il Consiglio
e la Commissione proclamano solennemente
quale pilastro europeo dei diritti sociali
il testo riportato in appresso

PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI



Antonio Tajani
Presidente
Parlamento europeo

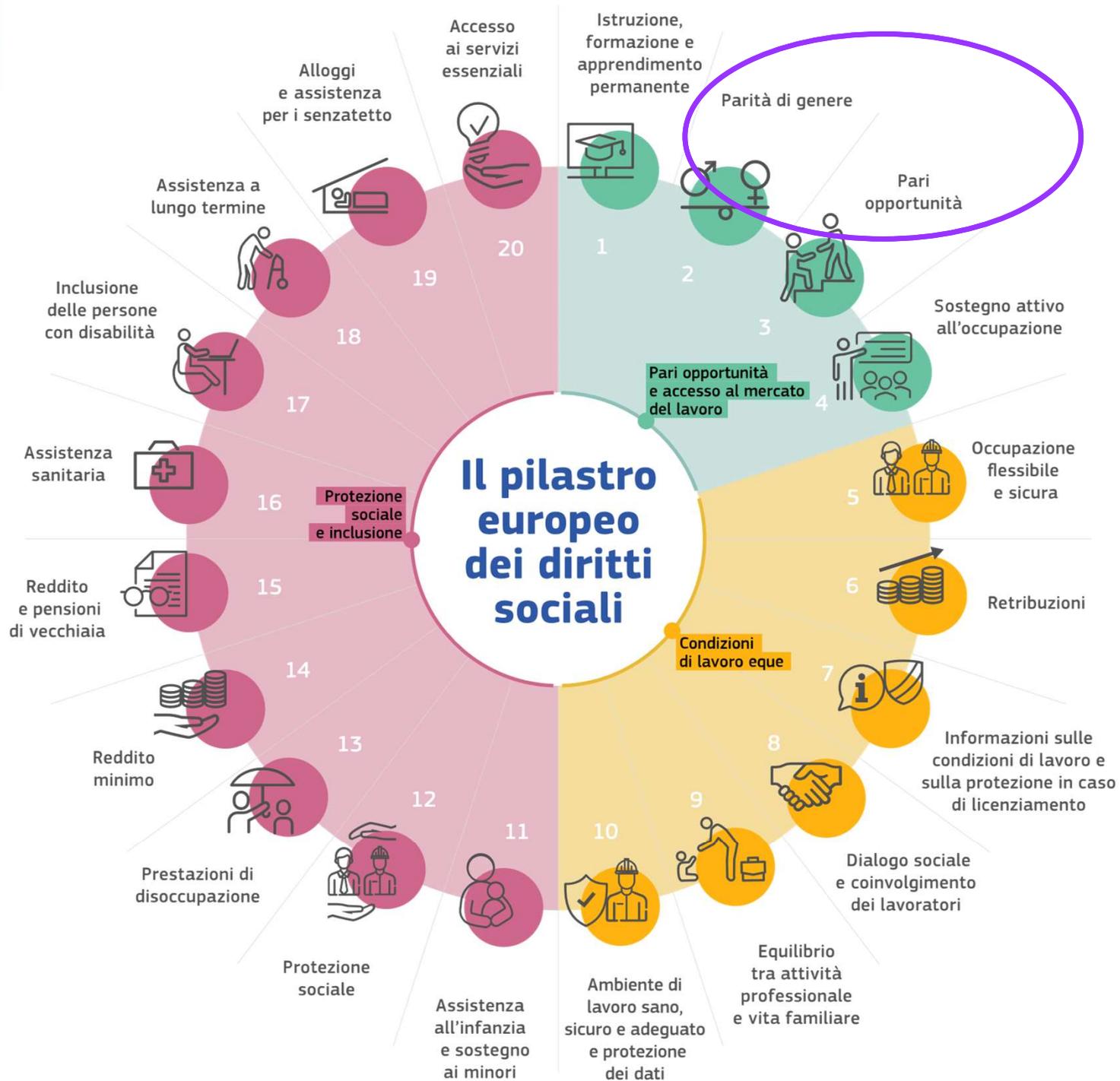


Jüri Ratas
Presidente
Consiglio dell'Unione europea



Jean-Claude Juncker
Presidente
European komisio





«Uniti nella Diversità»



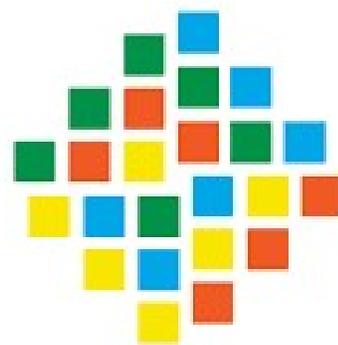
#EUdiversitymonth



La Commissione Europea ha istituito nel 2010 la [Piattaforma Europea delle Carte della Diversità](#) per supportare le aziende, le istituzioni pubbliche e le organizzazioni senza scopo di lucro nel mettere la diversità, l'inclusione e la solidarietà al centro delle loro attività.



La Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro – **Italian Diversity Charter** -, lanciata in Italia nel 2009 sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca, è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.



Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

<https://www.cartapariopportunita.it/diversity-charter/>

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati. Adottando questa Carta la nostra impresa intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e altre forme che potrebbero nascere nel tempo - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.

In virtù di questa Carta ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:

- **Definire** e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro
- **Individuare** funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità
- **Superare** gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera
- **Integrare** il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone
- **Sensibilizzare** e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse
- **Monitorare** periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche
- **Individuare** e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento
- **Fornire** strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali
- **Comunicare** al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti
- **Promuovere** la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE





GUIDA ALLA
COMUNICAZIONE

INCLUSIVA

INFORMA

GRAZIE PER L'ATTENZIONE