

Gentil.mi

Onorevoli Senatrici, Onorevoli Senatori

#InclusioneDonna nasce a maggio 2018, da un'idea di alcune donne già impegnate nell'associazionismo femminile e convinte della necessità di unire le forze per promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro e della rappresentanza. Le percentuali (pre-Covid) di occupate italiane rispetto a quelle europee (49% rispetto ad una media europea del 62%) e di rappresentanza femminile nelle Istituzioni e nelle posizioni apicali delle Aziende sono infatti ancora estremamente basse e nel corso degli anni la situazione non ha mostrato significativi segnali di miglioramento.

Di **#InclusioneDonna** fanno parte oggi più di **60**, tra **Associazioni, Consulte e Fondazioni** impegnate sulla parità di genere e rappresentanti più di **40mila donne** e oltre **30 Ambassador** che hanno deciso, pur non appartenendo a nessuna aggregazione, di entrarvi a far parte in qualità di libere cittadine.

Tra esse si annoverano professioniste, manager, imprenditrici, impiegate in diversi settori del mondo del lavoro, dal Nord al Sud Italia, di ogni età ed estrazione sociale, tutte unite intorno all'obiettivo comune di sensibilizzare le Istituzioni e il settore privato per rimuovere i pesanti ostacoli che impediscono la realizzazione di una piena parità di genere nella rappresentanza e nel mondo del lavoro.

Il Comitato di Coordinamento che lo governa, democraticamente eletto per il biennio 2020 – 2022 è costituito da 17 persone presidenti di Associazioni o Ambassador rappresentanti l'intero territorio nazionale.

#InclusioneDonna finalizza infatti il proprio operato a perseguire e sostenere, in maniera unitaria, gli obiettivi di **occupazione femminile e di rappresentanza**, ritenuti essenziali per stimolare la crescita del Paese e superare le disparità di potere e di opportunità, anche nell'intento di offrire alle Istituzioni un interlocutore rappresentativo per le questioni relative ad un più equo bilanciamento di genere in merito ai temi legati alla disparità contributiva, ai contenuti livelli occupazionali ed alla disparità di accesso alle cariche elettive e decisionali.

Nonostante gli impegni collettivi dichiarati in seno al G20 per ridurre il gender gap nel mondo del lavoro del 25% entro il 2025, l'Italia rimane fanalino di coda in Europa, meglio solo di Grecia, Malta e Cipro. E nel 2019, di fatto riscontra una retrocessione nella corsa alla parità di genere, portandosi secondo il World Economic Forum (WEF) al 76esimo posto dal 70esimo dell'anno precedente.

Inoltre, la disoccupazione e la sottoccupazione femminile, da un lato, e la preclusione dei livelli apicali all'interno delle organizzazioni e delle istituzioni, dall'altro, continuano a costituire un problema irrisolto (nonostante i numerosi interventi realizzati anche recentemente dalle politiche europee e nazionali) con ricadute sociali ed economiche sia sul piano dell'uguaglianza delle

#InclusioneDonna

opportunità e della retribuzione, che della visibilità e del prestigio connessi a certe occupazioni e a certi ruoli decisionali.

Pur a fronte di una crescente sensibilità delle politiche, e di una aumentata attenzione al fenomeno anche da parte di molte imprese e delle istituzioni, gli stereotipi di genere hanno ancora la meglio, specie quando si tratta di relegare la donna in ruoli scarsamente o per nulla remunerati, come nel caso del lavoro di cura. Ciò che ancora manca in modo pervasivo nel tessuto sociale e produttivo è l'idea di una reale parità di genere in tutti gli ambiti della vita degli individui: un obiettivo raggiungibile solo a condizione che si pongano in essere azioni concrete per una effettiva realizzazione della parità.

Per questo motivo #InclusioneDonna, attraverso una consultazione che ha coinvolto tutte le associazioni che aderiscono al network, ha individuato dieci Istanze, di cui sette in ambito Occupazione e tre in ambito Rappresentanza, che possono essere tradotte in azioni concrete per ridurre significativamente il Gender Gap nel nostro paese e produrre un impatto positivo in termini socio-economici e reputazionali nel sistema Italia.

Abbiamo avviato un percorso per rappresentare al meglio le nostre istanze attraverso appositi eventi ed incontri Istituzionali, primo fra tutti quello tenutosi a febbraio con la Ministra delle Pari Opportunità e della Famiglia.

Abbiamo organizzato al nostro interno una governance inclusiva, costituendo appositi Comitati Tecnici che presidiano lo sviluppo delle istanze per area tematica e ne rappresentano i risultati in termini di proposte concrete.

Vogliamo cogliere questa occasione per sottoporre alla Vostra attenzione non solo il programma di Inclusione Donna, sette Istanze Obiettivo in ambito occupazione e tre Istanze Obiettivo in ambito Rappresentanza, ma anche e soprattutto quelle che a nostro avviso rappresentano in questo momento storico caratterizzato anche dalla crisi economica generata dall'emergenza Covid-19 che ha di fatto maggiormente penalizzato proprio le donne, le priorità strategiche di cui avviare l'attuazione con la convinzione che la corralità possa favorire la massimizzazione dei risultati ed un supporto concreto ai tavoli di lavoro avviati nelle diverse sedi istituzionali.

L'emergenza Covid ha evidenziato come la situazione riguardo l'occupazione femminile necessiti non misure singole e sporadiche ma interventi strutturali che vadano a modificare un quadro che nel corso degli anni è andato peggiorando.

Basta analizzare alcuni dati pubblicati da Openpolis su elaborazione dati Istat

A maggio, l'inizio della fase 2 ha avuto effetti positivi sull'occupazione maschile, che registra una riduzione molto più ridotta del mese precedente (-0,2), ma non su quella femminile, che cala di mezzo punto tra aprile e maggio.

A giugno, quando gli uomini occupati registrano una, seppur molto lieve, crescita (+0,2), le donne occupate continuano invece a diminuire in modo costante (-0,4).

#InclusioneDonna

Molte donne non sono tornate al lavoro dopo il lockdown.

Uno dei motivi principali per cui molte donne sono rimaste senza lavoro anche con la ripresa delle attività è la cura dei figli. Con le scuole chiuse e tutti i bambini e i ragazzi a casa, almeno un genitore doveva necessariamente occuparsi di loro. Una scelta che ha pesato sul tasso di inattività femminile, già gravemente elevato.

46,4% le donne inattive in Italia a Maggio 2020 con un aumento di circa 2 punti rispetto a febbraio (44,3%). Osservando l'andamento mese per mese, è evidente che anche la situazione degli uomini è peggiorata nel tempo. Tuttavia, è importante sottolineare che il tasso di inattività maschile era e rimane ampiamente inferiore a quello femminile. 28,2% a Maggio 2020 (quasi la metà!).

Solo a Giugno il tasso di inattività femminile registra una inversione di marcia ma contenuta (+0,2); ulteriore segnale della maggior severità con cui questa crisi sta colpendo la situazione occupazionale femminile, rispetto a quella maschile.

E' per questo che riteniamo fondamentale che vengano implementate una serie di misure organiche che vadano ad indirizzare le criticità sintetizzate nelle 10 Istanze di #InclusioneDonna

Sette istanze - obiettivo in ambito Occupazione:

- 1) Eliminazione del Pay-Gap
- 2) Sostegno al reddito delle lavoratrici madri
- 3) Congedo parentale ed il congedo di paternità obbligatorio
- 4) Conoscenza delle misure esistenti volte ad incentivare l'assunzione di donne
- 5) Agevolazioni alle micro imprese femminili
- 6) Misure di conciliazione vita-lavoro anche per le libere professioniste
- 7) Incentivi a favore delle donne nelle professioni

Tre istanze - obiettivo in ambito Rappresentanza:

- 1) Estensione misure legge Golfo-Mosca
- 2) Quote minime di rappresentanza nei livelli di top e middle management
- 3) Istituzione Commissione per le Pari Opportunità

Nel corso di questo anno abbiamo mantenuto una intensa interlocuzione con le Istituzioni e le diverse rappresentanze politiche, anche attraverso la partecipazione alle task force della Ministra delle Pari Opportunità e della Famiglia e del Dott. Colao grazie al contributo fattivo di nostre Ambassador, per la proposta di azioni concrete a sostegno:

❖ della **donna lavoratrice** attraverso tre direttrici:

- aumento della trasparenza mediante un rapporto in ottica di genere sulle assunzioni, sulle retribuzioni e sul percorso professionale nelle aziende (modifiche all'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006) e introduzione di un sistema di certificazione della parità retributiva sostenuto da un bilanciamento di misure premiali e sanzioni;

#InclusioneDonna

- adeguato bilanciamento del lavoro di cura genitoriale mediante introduzione del “congedo obbligatorio di paternità continuativo” nel DLgs. 151/2001 e allungamento della durata di tale congedo e del congedo di parentale con aumento ed equiparazione della protezione stipendiale per ambedue i genitori;
- previsione di incentivi al rientro al lavoro della lavoratrice madre che non usufruisce dell’indennità prevista dall’art. 55 del D.Lgs. 55/2001 per dimissioni entro il termine di un anno dalla nascita/adozione/affido.
- ❖ dell’accesso al credito per le **imprese femminili** mediante:
 - programmi chiari e accessibili in particolare sui business scalabili, sostenendo anche la internazionalizzazione;
 - creazione di una singola piattaforma online che raccolga tutte le iniziative e informazioni necessarie, semplificando il processo per le imprenditrici;
 - implementazione di sistemi di monitoraggio della efficacia dei programmi di accesso al credito.

Inclusione Donna vuole cogliere l’opportunità di questa audizione per proporsi come interlocutore rappresentativo per le questioni relative agli obiettivi di occupazione femminile e di pari rappresentanza ed al contempo come referente per la definizione di proposte concrete, che supportino lo sviluppo culturale e legislativo del nostro paese e concorrano a costituire un pilastro portante per la tutela e la promozione dei diritti umani

Nell’ambito delle politiche per l’eliminazione dei divari di genere, Inclusione Donna crede in particolare che codesta Commissione possa svolgere un ruolo centrale nel portare avanti iniziative secondo noi strategiche e prioritarie per il futuro del paese quali:

- la **valutazione dell’impatto di genere “ex ante”** di tutte le leggi da approvare, a cura di una istituenda Commissione parlamentare permanente che dovrà avere anche il compito di promuovere ogni possibile misura di prevenzione delle discriminazioni e di sensibilizzazione sulla parità di genere
- la realizzazione di una piattaforma tecnologica di Business Intelligence, che integri le **statistiche di genere** e i dati disponibili ad oggi in modo frammentario su più fonti e in carico a diversi comitati e dipartimenti Pari Opportunità Centrali e Locali, al fine di rendere disponibili alla Commissione succitata e agli stakeholder un sistema di reporting in grado di supportare le decisioni in ambito legislativo e di ricerca (ex ante) e di monitorarne poi gli effetti applicando se del caso specifiche correzioni (ex post)
- nell’ambito dell’obiettivo di rafforzamento degli strumenti di trasparenza retributiva esistenti in Italia, anche in linea con la recente indicazione della Commissione Europea, contenuta nella nuova “Strategia europea per l’uguaglianza di genere 2020-2025”, di introdurre misure vincolanti a favore della trasparenza retributiva entro il 2020: l’implementazione di un sistema di **Certificazione di Parità** – da rendere obbligatoria per le organizzazioni private e pubbliche oltre prestabiliti parametri dimensionali - che attesti il livello di Parità di Genere raggiunto in conformità a una redigenda Prassi di Riferimento (PdR) o Norma Standard. A tal fine dovrà essere predisposto uno “Schema di

#InclusioneDonna

Accreditamento” per consentire a tutti gli Organismi di Certificazione interessati di operare il processo di Certificazione secondo modalità standardizzate all’interno di Aziende e Pubbliche Amministrazioni, al fine di accertare la conformità del sistema di reporting e il miglioramento della performance nelle macro aree relative a:

- opportunità di crescita in azienda,
- equità remunerativa,
- politica di gestione della differenza di genere,
- politica per la tutela della maternità

in relazione a un sistema di Indicatori (cd. KPI) che verranno definiti da #Inclusione Donna in collaborazione con soggetti istituzionali.

Allegati

Programma di Inclusione Donna con 10 Istanze

Documento “Valutazione Impatto di genere” redatto dall’Associazione Fuori Quota aderente a InclusioneDonna

INCLUSIONE DONNA

OCCUPAZIONE FEMMINILE

L'Italia è al penultimo posto nell'Unione Europea per occupazione femminile. A livello nazionale siamo al 49% (32% nel Meridione) mentre la media europea è il 62%. Inoltre, a parità di ruolo e competenze, le donne guadagnano meno degli uomini. E' necessario favorire l'occupazione femminile e superare la visione stereotipata dei ruoli, attivando la grande risorsa dei talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese.

LE DONNE CHIEDONO AL GOVERNO

1. Di adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella delle giovani donne e quella qualificata - e le imprese femminili, anche con incentivi per l'accesso al credito e al mercato ed agevolazioni fiscali.
2. Di adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori prassi europee.
3. Di promuovere politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia.
4. Di fissare un obiettivo ambizioso per l'occupazione femminile, almeno il 60%, da raggiungere nell'arco temporale della legislatura ed istituire un osservatorio per monitorarne il raggiungimento.

RAPPRESENTANZA

La rappresentanza delle donne al Governo è bassissima: solo un terzo dei ministri dell'attuale governo sono donne (7 su 21) e questa percentuale è stata confermata anche con la nomina dei sottosegretari, che sono 15 su 42, eppure le donne sono la maggioranza della popolazione italiana. Nelle Istituzioni e nelle Organizzazioni - Quirinale, Ministeri, Parlamento, Regioni, Province, Giunte e Consigli Comunali, Corte Costituzionale, CSM, Autorità Garanti, società pubbliche quotate e non - l'80% circa degli incarichi istituzionali viene attribuito a uomini. La minoranza delle donne nelle Istituzioni è sintomo del mantenimento di disparità di potere e di opportunità in aperto contrasto con la Costituzione che, all'Art. 51, sancisce: *"tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini"*.

LE DONNE CHIEDONO CHE IL GOVERNO

1. Rispetti i principi costituzionali di parità ed uguaglianza
2. Adotti misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito all'art. 3 della Costituzione.

LE ORGANIZZAZIONI FIRMATARIE SI IMPEGNANO, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze ed utilizzando la propria professionalità:

- a promuovere azioni positive da realizzare insieme agli uomini per affermare i valori dell'inclusione, e del rispetto della persona e della diversità;
- a monitorare l'attuazione dei provvedimenti che mirano a contribuire al raggiungimento degli obiettivi di occupazione e rappresentanza di cui sopra, utilizzando i criteri di misurazione forniti dal governo e sviluppando appositi indicatori di progresso sui temi chiave di ciascuna organizzazione firmataria;
- a divulgare i risultati di tali analisi negli incontri e nelle comunicazioni gestiti da ciascuna organizzazione firmataria.

LE NOSTRE ISTANZE PRIORITARIE

Istanze obiettivo in ambito Occupazione

1. Eliminazione del Pay-Gap
2. Sostegno al reddito delle lavoratrici madri
3. Congedo parentale ed il congedo di paternità obbligatorio
4. Conoscenza delle misure esistenti volte ad incentivare l'assunzione di donne
5. Agevolazioni alle micro imprese femminili
6. Misure di conciliazione vita-lavoro anche per le libere professioniste
7. Incentivi a favore delle donne nelle professioni

Istanze obiettivo in ambito Rappresentanza

1. Estensione misure legge Golfo-Mosca
2. Quote minime di rappresentanza nei livelli di top e middle management
3. Istituzione Commissione per le Pari Opportunità

LE ADERENTI (originali firmati)



AIDDA
FARE IMPRESA AL FEMMINILE
Associazione Imprenditrici e
Donne Dirigenti di Azienda



Associazione Nazionale
Le Donne dell'Ortofrutta



shetech
EMPOWERING WOMEN IN TECH



Lean In Rome



FIDAPA - BPW Italy
FEDERAZIONE ITALIANA DONNE ARTI PROFESSIONI AFFARI
International Federation of Business and Professional Women



WIS
I T A L I A



ADBI
associazione donne
della Banca d'Italia



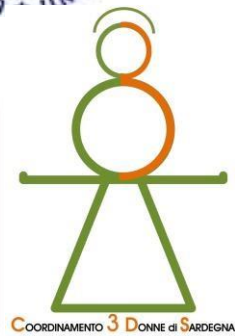
Associazione Donne Consob



CORRENTE ROSA
L'ENERGIA, L'ESPERIENZA, IL TALENTO DELLE DONNE



A.D.G.I. - ASSOCIAZIONE DONNE GIURISTE ITALIA
(Aderente alla *Fédération Internationale des Femmes des Carrières Juridique*)
Sezione di Roma



#InclusioneDonna

WISTER



VPWN



Rete al femminile

apid
imprenditorialità
donna



CAFID
COORDINAMENTO ASSOCIAZIONI
FEMMINILI IMPRENDITRICI E DIRIGENTI

CODICE DONNA®

A4W
ANGELS FOR WOMEN

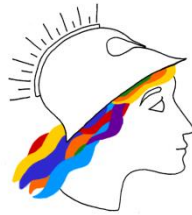
e-Health
al femminile

CONFAPID



CONFINDUSTRIA SALERNO
COMITATO FEMMINILE PLURALE

Inspiring Fifty
italy



Il Laboratorio
delle Donne

The
Bright
Side
Il lato positivo dell'informazione

WONDER
Women
in
Digital



CONFCOMMERIO
IMPRESE PER L'ITALIA
TERZIARIO DONNA

FORUM DELLA
MERITOCRAZIA

FUORI QUOTA

GWPR
ITALIA



ASSOCIAZIONE DONNE GIURISTE ITALIA
Aderente alla FIFCJ - Sezione Catania

BET
SHE
CAN
Girls in progress

VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE (VIG)

INTRODUZIONE

La Valutazione dell'Impatto di Genere (VIG) viene proposta alla Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia in veste di promotore e facilitatore di una metodologia in grado di produrre un vero e proprio "salto culturale" a livello istituzionale.

Il ruolo immaginato per il Ministero per le Pari Opportunità è quello di promotore, attivatore e facilitatore dell'adozione della VIG attraverso il coinvolgimento attivo dei ministeri e della funzione pubblica, in un processo di informazione, formazione, aggiornamento e supporto per dirigenti, funzionari e tutti i dipendenti. Si tratta di una potente leva di cambiamento della cultura organizzativa del nostro Paese che offre un primo segnale, importante e concreto, dell'attenzione alla sostenibilità nelle decisioni del governo e dei suoi enti. Infatti, partendo dalla diversità di genere, apre la strada all'integrazione di altri fattori ESG nei processi decisionali della funzione pubblica, elevando la qualità delle politiche del Paese, abilitandole a perseguire lo sviluppo sostenibile indispensabile per affrontare le sfide epocali che ci attendono.

PROPOSTA

Si propone di **introdurre a livello istituzionale trasversale la valutazione dell'impatto di genere come prassi ordinaria** nella fase progettuale di qualsiasi iniziativa legislativa, intervento normativo, linea di indirizzo strategico, progetto programmatico.

L'enorme valore aggiunto è rappresentato dallo sviluppo e consolidamento di una **nuova capability mentale applicabile da parte di tutto il personale della funzione pubblica**, grazie a nuove sensibilità e competenze sistematicamente utilizzate nell'analisi ex ante delle iniziative in esame.

La valutazione dell'impatto di genere può essere utilizzata anche a posteriori per generare una maggiore consapevolezza delle effettive disuguaglianze di genere esistenti da tempo o inconsapevolmente introdotte/peggiorate da interventi recenti.

La metodologia deve entrare a far parte prima di tutto dell'assetto culturale e quindi della cassetta degli attrezzi con cui si costruisce qualsiasi progetto o iniziativa, in un **processo circolare** che partendo dallo scopo del progetto, utilizza analisi di scenario applicate alla diversità di genere, raccoglie evidenze, prefigura effetti sul campo, identifica gli stakeholder rilevanti del processo, valuta correttivi e adattamenti di miglioramento delle disuguaglianze di genere per poi verificare sul campo, attraverso KPIs, indicatori e il coinvolgimento degli stakeholder rilevanti, l'impatto effettivo generato dall'implementazione del progetto o iniziativa, di cui fare tesoro in un processo **di apprendimento e miglioramento continuo**.

Una "call to action" ai principali responsabili istituzionali per la diffusione a cascata di un approccio di genere finalmente in grado di **intervenire in modo sistematico sul divario, sociale, economico, culturale** che ancora oggi vede le donne penalizzate in termini di accesso alle risorse, ruoli e stereotipi di genere.

Si tratta di una **potente leva di cambiamento della cultura organizzativa** del nostro Paese promossa dal Ministero per le Pari Opportunità in veste di attivatore e facilitatore di una metodologia **in grado di produrre un vero e proprio "salto culturale" a livello istituzionale**.

Una opportunità per avviare – partendo dalla diversità di genere - una piena integrazione dei fattori ESG nei processi decisionali della funzione pubblica, **elevando la qualità delle politiche del Paese, abilitandole a perseguire lo sviluppo sostenibile indispensabile per affrontare le sfide epocali che ci attendono**.

1. PERCHÉ SERVE LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE

- Evitare incremento inconsapevole disuguaglianze di genere
- Riequilibrio parità di genere
- Migliori condizioni di lavoro e maggiore produttività
- Politiche migliori
- Migliore governance

2. COS'È LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE

- Un indispensabile cambio di "mindset" che apre ad una nuova consapevolezza nel legislatore, nella funzione pubblica, nelle istituzioni e nella società civile
- Un nuovo modo di prendere decisioni capaci di integrare un fattore importante di sostenibilità: la diversità.
- Un metodo per integrare la dimensione di genere nell'elaborazione di: legislazione, politiche, programmi, progetti, linee di indirizzo strategico
- Una opportunità di apprendimento continuo nella competenza e sensibilità di genere
- Una opportunità per avviare – partendo dalla diversità di genere - una piena integrazione dei fattori ESG nei processi decisionali della funzione pubblica, elevando la qualità delle politiche del Paese.

3. COME SI APPLICA LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE

- Dopo aver definito lo scopo della politica/iniziativa, avviare un ciclo iterativo e di miglioramento continuo fatto di 5 step.
 1. Identificazione dei temi per cui è rilevante la diversità di genere del progetto sui destinatari diretti e sui principali stakeholder
 2. Analisi del divario di genere esistente e dei prevedibili effetti della politica/iniziativa sulla diversità di genere
 3. Identificazione dei fattori di misurazione applicabili, misura dell'impatto previsto.
 4. Raccolta delle evidenze emerse, reporting e proposte specifiche di miglioramento della politica/iniziativa da implementare
 5. Verifica delle modalità implementative e misurazione dei risultati effettivi sulla diversità di genere per eventuali interventi correttivi

1. PERCHÉ SERVE LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE

[SCHEDA 1 – PAGINA 1 DI 1]

Le disparità strutturali di genere sono ancora molto presenti nella nostra società. Affrontare in modo uguale le persone che soffrono a causa di disuguaglianze provoca la perpetuazione di queste disuguaglianze.

Le **politiche incentrate su gruppi target definiti in termini generali** (nessuna distinzione tra uomini e donne) di solito non sono neutrali, anzi **possono persino rafforzare le disparità di genere** sociali, culturali o economiche, quando le disparità di genere esistenti non vengono prese in considerazione.

Per evitare ciò, è necessario mettere le persone al centro dell'intervento, per incontrare le diverse esigenze e interessi di donne e uomini, identificare le disparità di genere in termini di **accesso e controllo delle risorse**, considerare l'impatto dei **ruoli e degli stereotipi di genere**, anticipare i possibili effetti differenziali.

Sui ciascuno dei gruppi target definiti in termini generali (giovani, migranti, pendolari, futuri pensionati, malati, anziani, studenti, poveri, ecc.) **bisogna effettuare un'analisi approfondita delle differenze di genere presenti**, per valutare se – o garantire che - l'intervento pianificato risponda alle diverse esigenze di donne e uomini all'interno dei gruppi target in esame.

Lavorare per l'uguaglianza di genere, promuovendo l'emancipazione delle donne, è un obiettivo sociale consolidato e sancito dal diritto nazionale e internazionale.

Al di là della legge, esistono riscontri empirici del fatto che **l'uguaglianza di genere promuova migliori condizioni di lavoro e maggiore produttività**.

La valutazione dell'impatto di genere - come tutti i processi di valutazione dell'impatto - contribuisce a migliorare la politica e la legislazione, poiché fornisce informazioni sul risultato previsto.

La creazione di **politiche migliori** implica l'identificazione e la comprensione delle disparità di genere sul campo, consentendo una efficace definizione delle priorità nel raggiungere il gruppo target. Tali misure possono salvaguardare da potenziali rischi e massimizzare il compimento degli obiettivi prefissati.

Una valutazione dell'impatto di genere di alta qualità contribuisce ad una **migliore governance** grazie alla capacità di elaborare politiche e attività legislative più pertinenti per la società, poiché rispondono alle esigenze di tutti i cittadini - donne e uomini, ragazze e ragazzi, consentendo di pianificare misure e dotazioni di budget adeguate a raggiungere gli scopi per cui sono state progettate.

A livello di sistema Paese, l'adozione della valutazione dell'impatto di genere, **rappresenta un primo importante passo concreto nella capacità di integrare nei processi decisionali uno degli elementi base della sostenibilità**. Ma dovranno certamente seguirne altri, come ad esempio l'approccio sistematico all'innovazione digitale e tecnologica.

Lo sviluppo sostenibile, come definito nell'Agenda 2030 e condiviso a livello internazionale, è la strada maestra per quella rinascita sociale, economica, istituzionale necessaria per affrontare con successo le grandi sfide della nostra epoca, di cui il Covid-19 rappresenta solo una prima prova.

2. COS'È LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE

[SCHEDA 2 – PAGINA 1 DI 1]

La domanda centrale della valutazione dell'impatto di genere è: **una legge, una politica o un programma riduce, mantiene o aumenta le disparità di genere tra donne e uomini?**

La valutazione dell'impatto di genere è uno dei metodi per l'integrazione della dimensione di genere a leggi, piani politici, programmi politici, bilanci, azioni concrete, progetti di legge e relazioni o inviti alla ricerca.

Dovrebbe essere utilizzato sistematicamente nella fase iniziale di qualsiasi processo decisionale dell'amministrazione pubblica (e non solo), in quanto consente di identificare, in modo preventivo, la probabilità che una determinata decisione abbia conseguenze negative per la parità tra donne e uomini. Tuttavia, i metodi di valutazione dell'impatto di genere possono anche essere applicati alle politiche esistenti.

Si propone quindi l'adozione sistematica della valutazione dell'impatto di genere per l'elaborazione di:

- Legislazione
- Politiche
- Programmi
- Progetti

L'obiettivo a livello di sistema è ottenere un impatto significativo non solo sulla progettazione delle politiche, ma anche sulla sua pianificazione, al fine di garantire risultati adeguati sull'uguaglianza.

La portata della VIG può essere molto ampia. Un uso sistematico aiuterebbe i responsabili politici e i dipendenti pubblici ad analizzare e prevedere l'impatto di genere di qualsiasi decisione importante, contribuendo a migliorare le misure esistenti e a definire adeguatamente lo stanziamento del bilancio

Un primo obiettivo a livello pragmatico è quello di adattare la politica per assicurarsi che eventuali effetti discriminatori siano rimossi o mitigati.

Un secondo obiettivo a livello pragmatico è quello più trasformativo di formulare la politica in modo da promuovere proattivamente l'uguaglianza di genere.

L'adozione della valutazione dell'impatto di genere come prassi ordinaria da parte di tutto il personale della funzione pubblica rappresenterebbe **uno straordinario salto culturale, rendendo i processi decisionali estremamente innovativi e pienamente qualificati** a integrare, con consapevolezza e competenza, uno degli aspetti fondamentale della sostenibilità, su cui il nostro Paese mostra ancora molte lacune da colmare.

Elaborare una politica efficace nel ridurre la disuguaglianza di genere e promuovere in modo proattivo l'uguaglianza richiede la conoscenza di come la disuguaglianza di genere è espressa in tutte le sfere della vita. Porre domande e accumulare dati e altre informazioni pertinenti **porta a sviluppare importanti competenze sulla disuguaglianza di genere** e a comprenderne gli aspetti più strutturali e complessi da risolvere, **un processo di apprendimento indispensabile per il miglioramento continuo.**

3. COME SI APPLICA LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE

[SCHEDA 3 – PAGINA 1 DI 4]

Fin dalla fase progettuale di una qualsiasi politica o intervento normativo è sempre opportuno declinare i diversi scopi che intende raggiungere e **interrogarsi se, in modo diretto o indiretto, può influire sulle disuguaglianze di genere**, anche nel caso in cui sia apparentemente orientata a produrre effetti in altri ambiti.

Si avvia quindi la valutazione dell'impatto di genere (VIG) attraverso un **ciclo iterativo e di miglioramento continuo in 5 step**.

Quale problema sociale viene affrontato da questo intervento politico/legislativo?

- Perché si ritiene utile/necessario questo intervento?
- L'intervento ha lo scopo di contribuire alla parità di genere?
- In che modo l'intervento intende contribuire alla parità di genere?
- Quali sono gli obiettivi di uguaglianza di genere esistenti in questo campo?

STEP 1 – RILEVANZA DI GENERE PER DESTINATARI E STAKEHOLDER

Qual è la rilevanza di genere della politica in esame sui destinatari?

Una volta definiti lo scopo della politica e il gruppo target a cui è destinata (sia che si tratti di individui che di aziende o altre entità giuridiche - al cui interno sono comunque presenti uomini e donne) bisogna individuare i suoi possibili impatti diretti e indiretti sulle differenze di genere, al fine di capire quanto la politica possa risultare rilevante in termini di disuguaglianza di genere per il suo specifico gruppo target e per gli ambiti di impatto individuati.

- Impatto diretto: politiche che regolano o incidono sull'accesso delle persone alle risorse (sovvenzioni, posti di lavoro, composizione dei comitati, ecc.).
- Impatto indiretto: politiche che regolano o pianificano misure che incidono sui mezzi di fornitura di determinate risorse o servizi, dietro i quali vi sono persone come beneficiari finali. Anche se la politica non è direttamente indirizzata a loro, possono esserne colpiti.

Chi sono i principali stakeholder?

Tra i principali stakeholder sono senz'altro da considerare due tipologie diverse:

- Stakeholder funzionali: sono gli individui o le entità giuridiche rilevanti per il buon esito del progetto, avendo funzioni di governo o di gestione del progetto o anche solo capacità di influenza sul progetto.
- Stakeholder competenti: sono gli individui o le entità giuridiche (organismi centrali per la parità di genere, organizzazioni femministe e femminili, esperti di genere) in grado di fornire informazioni e conoscenza sui destinatari, sul contesto socioculturale in cui il progetto si inserisce e sulle metodologie per governare il cambiamento. Indispensabili in assenza di banche dati sufficientemente analitiche o aggiornate, rappresentano una importante interlocuzione per acquisire un quadro completo e attendibile della rilevanza di genere e fornire un prezioso contributo nell'acquisizione di sensibilità e competenze specifiche nella valutazione dell'impatto di genere.

La valutazione deve essere **strutturata**, cioè **sistematica, analitica e documentata** e sostenuta da un'adeguata partecipazione di donne e uomini al processo decisionale nel campo del progetto.

La valutazione dell'impatto di genere è un approccio fortemente dipendente da **dati disaggregati per sesso, statistiche e informazioni**, che troppo spesso mancano. Le lacune nei dati possono limitare gravemente la possibilità di una efficace valutazione dell'impatto di genere.

Il completamento del processo VIG, in assenza di tali dati, può comportare una dipendenza eccessiva dalla percezione e dalla speculazione ed anche per questo è così importante il ruolo degli stakeholder competenti, almeno nel primo periodo di applicazione di questo nuovo e potente approccio culturale.

Analizzare la situazione di donne e uomini **sul campo e identificare le disparità di genere esistenti**

- Quali sono le loro aspettative ed esigenze?
- Sono diversi per donne e uomini?
- L'intervento pianificato si rivolge alle esigenze di uomini e donne, tenendo conto dei loro diversi interessi, ruoli e posizioni?
- Come si può rafforzare il contributo ai bisogni di donne e uomini?
- In assenza di dati sufficienti e/o adeguati, quali sono gli interlocutori da coinvolgere?

L'obiettivo è analizzare l'accesso di donne e uomini a risorse essenziali quali istruzione, occupazione, carriera, salute, tempo, denaro, potere, informazione, nuove tecnologie, mobilità, tempo, ecc., al fine di pianificare l'eliminazione dei divari di genere esistenti, o almeno una riduzione significativa di questi. Questa riduzione dovrebbe sempre mirare ad aumentare il rafforzamento fisico, emotivo ed economico delle donne e di aumentare il coinvolgimento degli uomini negli impegni domestici e nel lavoro di cura.

Considerare le disparità in termini di accesso alle risorse e nell'esercizio dei loro diritti fondamentali (civili, sociali e politici) sulla base del loro sesso o dei ruoli di genere.

Alcune domande aiutano a porre l'attenzione sull'impatto previsto dalla politica rispetto ad alcune dimensioni fondamentali e su come tali dimensioni saranno modificate qualora effettivamente impattate.

- La disparità di **distribuzione del reddito** tra donne e uomini cambierà?
- Cambierà la **disparità di tempo** tra donne e uomini?
- La percezione della **sicurezza** delle donne sarà migliorata?
- Il tasso di **occupazione femminile** sarà aumentato?
- La **segregazione di genere** nel mercato del lavoro sarà ridotta?
- Il rischio psicosociale per la **salute di genere** delle donne sarà ridotto? Se sì, come?

Il processo di accesso e controllo delle risorse è spesso regolato da norme e valori presenti all'interno di strutture sociali che "sostengono" tali disuguaglianze, tra cui:

- **Divisione del lavoro per genere.** Le strutture che organizzano la divisione del lavoro regolano la distribuzione del lavoro secondo le norme e i valori prevalenti nell'area del lavoro. Si tratta della distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito e della segregazione di genere orizzontale e verticale del mercato del lavoro. Le differenze si applicano a diversi gruppi di donne e uomini, in base a età, etnia, livello di istruzione, classe sociale e altri criteri di diversità.
- **Organizzazione della vita privata.** La struttura dell'organizzazione della vita privata è anche regolata da un insieme di norme e valori in materia di regime abitativo, sessualità e riproduzione,

relazioni tra donne e uomini, tra adulti e bambini. Donne e uomini hanno posizioni diverse in questo settore. La maternità e la paternità includono ruoli diversi e sono valutate diversamente, con conseguenze diverse per la posizione di donne e uomini nella vita sociale. Le disparità di genere possono essere rafforzate o messe in discussione da specifici criteri culturali, etnici, religiosi, legati all'età e di altro genere.

- **Organizzazione della cittadinanza.** Questa struttura si riferisce alle norme e ai valori che regolano il processo di controllo e il processo decisionale. Si tratta delle opportunità di partecipare a pari condizioni in tutti gli aspetti della società. I media sono una parte importante di questa struttura, nonché le strutture decisionali di organi politici, consigli e commissioni.

Alcune utili domande, da porsi per prendere in esame questi aspetti, sono:

- L'organizzazione della divisione del lavoro cambierà in conseguenza della politica proposta? In caso affermativo, quali saranno le modifiche?
- La distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito cambierà in conseguenza della politica proposta?
- La rappresentanza delle donne negli organi decisionali cambierà in conseguenza della politica proposta? In caso affermativo, quali saranno le modifiche?
- La violenza contro le donne cambierà in conseguenza della politica proposta? In caso affermativo, quali saranno le modifiche?

STEP 3 – MISURARE L'IMPATTO E IDENTIFICARE I KPI

Identificare gli effetti previsti, valutando se sono da reputare positivi, neutri o negativi, **e misurarli.**

Tra gli indicatori di base per la misurazione, sono da considerare:

- Grado di partecipazione di donne e uomini
- Livello di accesso e controllo delle risorse (per ciascuna risorsa in base al genere)
- Incidenza di norme e valori sociali sulla disuguaglianza di genere

È necessario identificare ulteriori indicatori misurabili, specifici per ogni valutazione.

In assenza di indicatori ne andranno creati di nuovi e dovrà comunque essere segnalata la necessità di studio e approfondimento per disporre di sistemi adeguati.

La valutazione dell'impatto di genere oltre è uno strumento utile per sviluppare la capacità di genere di tutti i dipendenti pubblici, ad ogni livello di responsabilità. Sia che venga sostenuto e agevolato da esperti di genere interni o esterni, è un meccanismo che favorisce il miglioramento delle competenze sulla parità di genere. Tra queste competenze ci sono anche quelle relative all'identificazione o creazione di nuovi KPIs, che saranno tanto più pertinenti ed efficaci, quanto più le sensibilità e le conoscenze in materia verranno approfondite e mantenute aggiornate.

Esplicitare le evidenze emerse sulla condizione di partenza e sui diversi effetti previsti su uomini e donne dal progetto o politica in esame, riportando in modo rigoroso l'intero lavoro progettuale: gli obiettivi prefissati, il campo di applicazione, il contesto di genere, i dati disponibili, le analisi effettuate, gli interlocutori coinvolti, gli indicatori utilizzati, le misure proposte.

I risultati della valutazione dell'impatto di genere dovrebbero essere resi disponibili in tempo, in modo che le norme o le politiche legali possano essere modificate durante le fasi di progettazione e pianificazione.

Identificare proposte e adattamenti che promuoveranno la parità di genere nelle diverse parti del progetto di iniziativa, in risposta alla situazione esistente.

Le azioni per ridurre gli squilibri dovrebbero essere finalizzate a:

- promuovere l'accesso delle donne nei settori in cui sono sottorappresentate;
- promuovere l'accesso delle donne al processo decisionale;
- promuovere la corresponsabilità della pubblica amministrazione, delle imprese e del lavoro di cura;
- promuovere l'uso di statistiche e studi di genere;
- prevenire la violenza di genere e promuovere azioni proattive per sradicare la violenza di genere;
- eliminare stereotipi e ruoli di genere.

STEP 5 – VERIFICA IMPATTI EFFETTIVI E PROPOSTE CORRETTIVE

Una valutazione dell'impatto di genere va oltre un'analisi della situazione esistente, poiché include anche una dimensione prospettica. Ciò significa che l'esercizio **implica una valutazione dello stato della parità di genere anche dopo che è stata adottata la misura legislativa o politica prevista.**

L'attuazione di un processo VIG efficace comporterà una valutazione onesta delle disuguaglianze nelle vite che conducono donne e uomini, un riconoscimento delle conseguenze di tali disuguaglianze e, successivamente, una **risposta su misura nelle politiche e nelle pratiche.** Alla fine, il processo verrà valutato in base ai suoi risultati.

L'impegno a sviluppare la valutazione dell'impatto di genere consente l'identificazione di carenze, lacune nei dati, ipotesi errate, mancanza di formazione di genere e così via.

Queste informazioni aiuteranno a creare una cultura della consapevolezza di genere all'interno delle istituzioni e contribuiranno così al più ampio progetto di integrazione della dimensione di genere. Ecco perché **la valutazione dell'impatto di genere dovrebbe essere sempre pubblica e accessibile**, non solo per i responsabili politici e i dipendenti pubblici, ma anche per i cittadini.

Il consolidarsi di questa nuova cultura consentirà di **attivare le misure successive** per rafforzare e migliorare l'approccio dal punto di vista del genere, anche grazie ad una nuova capacità di accompagnare le proposte di intervento con una corretta valutazione delle **risorse necessarie** (budget) e con l'adeguata **volontà politica per realizzarle.**