

*Presidenza del Consiglio dei Ministri*
Dipartimento per le Pari Opportunità

# Strategia Nazionale per la Parità di Genere

**LUGLIO 2021**

# Indice dei contenuti


**Premessa** ..... **2**

**Analisi di contesto** ..... **2**

Approccio di analisi 4

la situazione dell'Italia nel contesto europeo 5

Lavoro 5

Reddito 7

Competenze 7

Tempo 8

Potere 9

Impatto del CoViD-19 sulla condizione femminile 9

Le disparità territoriali 10

**Visione e ambizione quinquennale** ..... **11**

**Indicatori e target** ..... **13**

Lavoro 13

Reddito 14

Competenze 14

Tempo 15

Potere 16

**Le misure** ..... **18**

Misure di natura trasversale 18

Lavoro 20

Reddito 22

Competenze 23

Tempo 26

Potere 28

**Attuazione e monitoraggio della Strategia**……**30**

# Premessa

La parità delle cittadine e dei cittadini è tra i principi che radicalmente fondano la vita democratica della nostra Repubblica ed è anche tra le mete verso cui la nostra democrazia, per poter dirsi compiuta, è continuamente chiamata a muoversi. Nel 2021, profonde disuguaglianze ancora attraversano la quotidianità di vita delle donne nel nostro Paese, a partire dal godimento dei loro diritti. La nostra convivenza civile manca purtroppo in numerosi aspetti di condizioni di parità di genere, parità che troppo spesso è disertata anche dalle stesse istituzioni.

Cercare e perseguire pari opportunità significa guardare ai principi costituzionali di eguaglianza con la volontà di farli essere storia nelle storie delle donne e degli uomini di oggi. Significa scegliere di divellere dalle loro radici di ingiustizia quelle idee e quei comportamenti che ancora negano e di fatto impediscono alle cittadine di vivere, essere e agire alla pari con i cittadini. E, questo, in tutte le dimensioni della vita e a tutti i livelli, dal lavoro alla famiglia, dall'impegno sociale a quello istituzionale.

Per intervenire sulle disparità effettive nel trattamento tra i generi abbiamo bisogno di riformare in modo strutturale il sistema di welfare e di investimenti, di permettere alle donne di perseguire gli stessi obiettivi degli uomini in una dinamica di equa competizione ed uguali responsabilità e riconoscimento. In tutto il mondo l'effetto della pandemia da CoVid-19 ha esacerbato questa esigenza: oggi le donne sono 1,8 volte più a rischio di perdere il lavoro rispetto agli uomini come conseguenza della crisi, anche a causa del significativo aggravio che il virus ha portato sulle attività di assistenza non retribuita, storicamente in gran parte a carico delle donne. Se nessuna azione fosse intrapresa per contrastare questo ulteriore sbilancio occupazionale, il PIL mondiale potrebbe perdere[1] più di 1.000 miliardi di dollari entro il 2030.

Sappiamo che per avere una vera parità di genere ci occorre un cambiamento sociale profondo. Tuttavia, sappiamo anche di essere già nel mezzo di questo cambiamento, che abbiamo voluto, scelto, iniziato.

La parità di genere è uno straordinario motore di crescita[2] e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi: le Nazioni Unite hanno indicato la *Gender Equality* come uno dei 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs) per il 2030, l'Unione Europea ha promosso uno *Strategic Engagement* sulla *Gender Equality* per il triennio 2016-19 e una nuova Strategia per il quinquennio 2020-2025.

È in questo contesto che, in pieno accordo con le linee guida europee, il Governo italiano ha deciso la redazione della presente Strategia Nazionale (di seguito "Strategia"). È la prima nella nostra storia e viene redatta per dare al Paese una prospettiva chiara e un percorso certo verso la parità di genere e le pari opportunità, per tracciare con nitidezza un sistema di azioni politiche integrate in cui troveranno vita iniziative concrete, definite e misurabili.

---

[1] COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects, McKinsey Global Institute (2020).

[2] Promuovere concretamente e urgentemente la parità di genere potrebbe valere fino a 13 mila miliardi di dollari di PIL mondiale al 2030. Cf. The power of parity: How advancing women's equality can add $12 trillion to global growth, McKinsey Global Institute (2015) e COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects, McKinsey Global Institute (2020).

Ai fini della stesura del testo, che si inserisce come strategia di riferimento per l'attuazione del PNRR e la riforma del Family Act, il Dipartimento per le pari opportunità ha attivato un percorso ampio e partecipato, che ha consentito di acquisire e integrare, valorizzandoli, i contributi di idee delle Amministrazioni centrali, delle Regioni, degli Enti Territoriali, così come delle parti sociali e delle principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere. Il lavoro fatto insieme fa di questa Strategia un patrimonio di tutti: la strada che insieme è stata immaginata e tracciata per far avanzare il Paese e vederlo finalmente rigenerato dalle energie, dalle idee, dalla libertà delle donne.

# Analisi di contesto

## Approccio di analisi

Il primo passo nel definire una Strategia Nazionale per il raggiungimento della parità di genere è la piena comprensione della situazione italiana, delle fattispecie che hanno visto maggiori evoluzioni e degli ambiti di intervento reputati di maggior priorità.

A tale scopo, la situazione italiana è analizzata in comparazione con gli altri Paesi dell'Unione Europea, per garantire una confrontabilità tra paesi con simili contesti culturali e approcci legislativi e, allo stesso tempo, con situazioni di Paesi più meritevoli riguardo la parità di genere, avendo già affrontato percorsi di cambiamento nella direzione auspicata.

I dati presi a riferimento per l'analisi provengono principalmente dal *Gender Equality Index* (di seguito l'Indice), costruito dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (*European Institute for Gender Equality*, di seguito "EIGE"), aggregando dati a livello nazionale ed europeo, per assicurare (i) certificazione e trasparenza dei dati, essendo pubblicati da un istituto indipendente e riconosciuto, (ii) piena comparabilità, essendo applicata dall'EIGE una metodologia omogenea alla raccolta e all'elaborazione dei dati, e (iii) granularità temporale delle serie storiche, essendo l'indice pubblicato biennalmente dal 2013.

L'Indice attribuisce a ogni Paese un punteggio complessivo a sintesi della performance dello stesso nei principali domini studiati da EIGE. La presente analisi si concentra sui cinque domini - ovvero Lavoro (i.e., riguardante la condizione lavorativa), Reddito (i.e., riguardante la condizione economica e reddituale), Competenze (i.e., riguardante il mondo dell'istruzione e della formazione), Tempo (i.e., riguardante l'impegno extra-lavorativo) e Potere (i.e., riguardante le posizioni di leadership) - dove il divario italiano rispetto agli altri paesi e/o il progresso degli ultimi anni risulta più significativo.

L'obiettivo della comparazione è evidenziare le situazioni di disparità tra i generi rilevate dai singoli indicatori: una situazione di sostanziale disparità si considera negativa qualunque sia il genere «avvantaggiato». Nel valutare la situazione italiana, i riferimenti principali sono (i) il confronto con la media dei 28 Paesi dell'Unione Europea e con i paesi più meritevoli in termini di uguaglianza di genere e (ii) il raggiungimento della piena parità tra i generi.

I dati presentati dall'Indice sono antecedenti alla pandemia di CoViD-19, il cui impatto complessivo sulla condizione femminile e le potenziali opportunità emerse sono ancora in corso di evoluzione e misurazione.

Si noti, infine, che nella presente Strategia e a differenza di quanto può rilevarsi nella Stratega Europea sulla parità di genere 2020-2025, non viene esplicitamente trattato o articolato il fenomeno della violenza di genere. Quest'ultimo, come noto, è strettamente connesso al permanere di forti disuguaglianze tra uomini e donne e vi è piena consapevolezza di come *l'empowerment* femminile costituisca uno degli assi portanti della strategia di prevenzione della violenza. Cionondimeno, la tematica della violenza maschile sulle donne è oggetto di una disciplina specifica, in parte connessa agli impegni assunti dall'Italia con la ratifica della Convenzione di Istanbul, e ad essa è dedicato un Piano Strategico Nazionale, anch'esso in corso di definizione. Sarà comunque cura del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri assicurare opportune forme di raccordo e dialogo nell'ambito dell'attuazione dei due Piani Strategici.

## La situazione dell'Italia nel contesto europeo

Dall'analisi comparativa con il resto dell'Europa, l'Italia risulta aver progredito in maniera significativa negli ultimi anni, sebbene il divario rispetto alla piena parità e ai Paesi europei più meritevoli sia ancora significativo e richieda ulteriori passi in avanti sul tema.

In particolare, l'Italia risulta oggi[3] al 14° posto in Europa per parità di genere, con un punteggio del *Gender Equality Index* inferiore alla media europea[4] e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia), nonostante abbia compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'Unione Europea negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni[5].

Questo significativo avanzamento è dovuto principalmente al miglioramento nella dimensione del Potere, ovvero delle "posizioni di leadership", che si traduce nella presenza femminile in posizioni apicali, grazie a diversi fattori, il principale dei quali è sicuramente l'applicazione della Legge Golfo-Mosca sulle «quote» di genere nei consigli di amministrazione delle aziende quotate.

Analizzando le singole dimensioni, la situazione italiana rimane sostanzialmente uniforme, sebbene fattispecie quali la condizione lavorativa e l'impegno extra-lavorativo mostrino ancora dati preoccupanti. Un ruolo fondamentale è anche giocato, a livello socio-culturale, dagli stereotipi di genere. Tali fattori supportano ancora una visione del ruolo della donna subordinata alla figura maschile, con tali stereotipi diffusi in maniera uguale tra uomini e donne[6]. In particolare, l'opinione più diffusa in tutta la popolazione, ma in maniera rilevante anche tra i giovani[7], è che per l'uomo la soddisfazione e la realizzazione personale attraverso il lavoro siano di maggiore importanza che per le donne[8]. La visione stereotipata dei ruoli dell'uomo e della donna è correlata anche al fenomeno della violenza di genere: se infatti la violenza è inaccettabile per oltre il 90% della popolazione, in alcune regioni italiane fino al 50% degli uomini ritiene accettabile la violenza nella coppia almeno in alcune circostanze, ed il 30% degli under 30 reputa accettabile il controllo abituale del cellulare e dell'attività sui social network della compagna[9].

Poiché la tematica degli stereotipi di genere è di difficile misurazione, l'analisi viene articola in 5 dimensioni, dove questi fattori socio-culturali sono da intendersi come fattori trasversali e ricorrenti.

### Lavoro

In termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione dell'attività lavorativa in differenti settori, l'Italia si posiziona al 28° (e ultimo) posto in Europa:

[3] EIGE Gender Equality Index Report 2020 (principalmente costruito su dati 2018)

[4] La media europea è calcolata considerando i 28 Stati Membri dell'Unione Europea

[5] Basato confrontando i punteggi con quelli dell'EIGE Gender Equality Index Report 2013 (principalmente costruito su dati 2010)

[6] ISTAT – "Gli stereotipi sui ruoli di Genere" 2019

[7] Save the Children e IPSOS "Stereotipi di Genere" 2020

[8] ISTAT – "Gli stereotipi sui ruoli di Genere" 2019

[9] ISTAT – "Gli stereotipi sui ruoli di Genere" 2019

l'occupazione femminile risulta essere significativamente inferiore a quella maschile, in particolar modo per le donne madri.

Il tasso di occupazione femminile (pari al circa 30% se calcolato in ETP[10]) è minore di quello maschile di oltre 20 punti percentuali. Questa differenza risulta influenzata anche dalla differenza di ore complessivamente lavorate: il 33% delle donne occupate è infatti in regime di *part-time* contro il solo 8% degli uomini. In tema di partecipazione femminile al mercato del lavoro si evidenzia, inoltre, l'ulteriore criticità relativa al decremento delle assunzioni delle donne iscritte nel collocamento mirato, dal 41,8% nel 2016 al 41,3% nel 2018, che non tiene conto degli effetti della pandemia sulla partecipazione al mercato del lavoro delle persone con disabilità, ed in particolare delle donne[11].

In generale, la crisi scaturita dalla diffusione della pandemia ha penalizzato soprattutto i settori a prevalente presenza femminile: nel 2020, le donne hanno, infatti, sperimentato una diminuzione nella partecipazione al mercato del lavoro più accentuata rispetto alla componente maschile (con il tasso di occupazione passato rispettivamente, dal 50,1% del 2019, al 49% del 2020 per le donne[12] e dal 68% al 67,2%, per gli uomini). Nel primo periodo del 2021, il raffronto con l'anno precedente delle dinamiche occupazionali tra i due generi mostra, tuttavia, lievi segnali di cambiamento: *"tra febbraio 2020 e aprile 2021, infatti, le occupate sono diminuite del 3,3% e gli occupati del 3,6%, mentre gli andamenti del tasso di disoccupazione e di quello di inattività hanno mostrato un passaggio più frequente degli uomini verso l'inattività. In quattordici mesi il tasso di disoccupazione maschile è salito al 9,8% con un aumento di 0,9 punti, e la quota di inattivi di 15-64 anni è cresciuta di 1,8 punti (al 27,1%); per le donne, invece, il tasso di disoccupazione è aumentato di un punto e quello di inattività di 0,9 giungendo, rispettivamente all'11,9% e al 45,2%"*[13].

La genitorialità ha un significativo impatto negativo sulla condizione lavorativa femminile: la differenza di tasso occupazionale tra madri e padri diventa di ben 30 punti percentuali e rappresenta il divario più grande in Europa; infatti ben il 38% delle donne modifica la propria situazione lavorativa per esigenze familiari (contro il 12% degli uomini) e il 33% delle donne abbandona il mondo del lavoro dopo il primo figlio, con tassi crescenti all'aumentare del numero di figli.

Significativa anche la segregazione lavorativa nei settori economici: la partecipazione delle donne nei campi dell'istruzione, della sanità e dei lavori sociali è significativamente più alta di quella della componente maschile in tutta Europa, con solamente il 26% degli occupati di sesso maschile in questi settori[14].

---

[10] Equivalenti a Tempo Pieno, ovvero pesando ogni lavoratore per il "tempo" lavorato (ogni lavoratore vale 1 se lavora a "tempo pieno" e una frazione di 1 proporzionale alle ore lavorate in caso di "part time")

[11] Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili del Ministro del Lavoro trasmessa in Parlamento a gennaio 2021 e riferita agli anni 2016-2018

[12] Cfr. ISTAT, Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo - Statistiche sez. indice, indicatori e dati - Lavoro.

[13] Cfr. ISTAT, Rapporto Annuale 2021, "La situazione del Paese".

[14] *Gender segregation in education, training and the labour market* - Report dell'EIGE per il Consiglio dell'Unione Europea, 2017

Infine, particolarmente critica appare la situazione femminile nel mondo dell'imprenditoria: a oggi risultano essere poco più di un milione le imprese "femminili"[15], pari al 22% del totale imprese in Italia, contro una media europea che già superava il 30% nel 2014. Si noti come esistano differenze sostanziali tra le regioni, con percentuali più alte al Sud Italia (27% in Molise e 18% in Trentino- A.A.) e tra i settori produttivi, con imprese attive prevalentemente in settori tradizionali (servizi, sanità, istruzione, alloggio e ristorazione).

## Reddito

Considerando la condizione reddituale e finanziaria delle donne, l'Italia risulta essere al 15° posto, e comunque al di sotto della media europea, mostrando un significativo divario retributivo tra donne e uomini e un maggiore rischio di povertà per la popolazione femminile rispetto a quella maschile. In particolare, questa differenza appare particolarmente marcata nel settore privato e con un divario in aumento al crescere dell'esperienza e delle competenze.

Se infatti la differenza retributiva di genere ("*gender pay gap*") del Paese viene stimata intorno al 5% (pari a circa € 946 euro annui di minor stipendio per le donne italiane), considerando il solo settore privato, tale differenza risulta di più del 20%, e raggiunge il circa 24% valorizzando anche le ore lavorate. Secondo l'ultimo dato Eurostat disponibile, nel 2019 il gender pay gap in Italia nel settore privato è stato pari al 17%, ridotto rispetto al 2017 quando era del 20,7%. Nel 2019, in Germania è stato pari al 22,9%, in Olanda del 20,4%.

Il divario si acuisce ulteriormente all'aumento delle competenze e della specializzazione (33% per i soli laureati contro il 10% per i non laureati[16]) e in settori tipicamente «maschili» e con livelli retributivi maggiori (26,4% per le aziende di servizi finanziari e 16% per le aziende di servizi generali contro un -15,4% per le aziende nel settore dell'edilizia e una differenza pressoché nulla per le aziende agricole).

Considerata la differenza retributiva tra i generi nel corso dell'attuazione della strategia tale fenomeno verrà monitorato anche attraverso specifici strumenti ed eventuali indicatori dedicati, quali ad esempio l'Equal pay.

La condizione economica svantaggiata dura per tutta la vita: il fenomeno del *gender pay gap* si riverbera anche in un significativo *gender pension gap* (rispettivamente del 30,8% e 32,1% in Europa ed in Italia)[17], ed entrambi contribuiscono a determinare una minore capacità di risparmio femminile rispetto a quella maschile.

## Competenze

In termini di partecipazione all'istruzione, di risultati raggiunti e di segregazione nei percorsi accademici intrapresi (soprattutto per l'istruzione di III livello), l'Italia si mostra al di sotto della media europea e al 12° posto tra gli altri Stati Membri.

[15] Definite da Unioncamere ("Rapporto Imprenditoria Femminile 2020") come imprese individuali con titolari donna, società di persone con maggioranza dei soci femminile, società di capitali dove la maggioranza delle quote è in titolarità di donne, imprese cooperative dove la maggioranza dei soci è donna

[16] Job Pricing, GENDER GAP REPORT 2020

[17] Eurostat, Gender pension gap by age group – EU-SILC survey – dati 2017

Nonostante infatti le donne siano mediamente più istruite degli uomini (il 54% del totale dei laureati europei[18] e il 59% di quelli italiani è donna[19], in Italia il voto di laurea medio per le donne è di 2 punti superiore a quello degli uomini), la segregazione degli ambiti disciplinari nel mondo dell'istruzione è un fenomeno ancora significativamente radicato.

Se le donne sono il genere di gran lunga più rappresentato tra i laureati nelle discipline di insegnamento, psicologico e giuridico (94%, 81% e 64% rispettivamente[20]), nei percorsi di studio STEM[21] il divario di genere risulta capovolto, con la componente femminile che si attesta solamente intorno al 27% (e al 25% in tutta Europa[22]). Questo dato risulta particolarmente preoccupante anche perché fortemente correlato al divario di genere in termini occupazionali e salariali, essendo tali competenze quelle attualmente più richieste e meglio retribuite nel mondo del lavoro.

La disparità di genere si evidenzia anche nella carriera accademica, dove, in Italia solo l'11% dei professori ordinari è donna[23] (molto al di sotto delle situazioni più meritevoli, ad esempio quella degli Stati Uniti, ove le donne raggiungono comunque solamente il 28%[24]). Questo fenomeno è rafforzato sia dalle lunghe tempistiche del percorso professionale accademico, che prolunga nel tempo gli effetti di una ancor maggiore segregazione femminile dei decenni precedenti, e sia da un effetto "imbuto", che accentua la disparità durante i diversi avanzamenti di carriera (a titolo esemplificativo, la percentuale di donne a livello di assistenti professori si più che dimezza a livello di professori ordinari, passando dal 50% al 22% in Finlandia, dal 47% al 28% negli Stati Uniti e dal 33% all'11% in Italia).

## Tempo

La dimensione che descrive l'impiego del tempo, in particolar modo di quello non remunerato dedicato alle attività di cura della casa o della famiglia / degli altri (quali ad esempio figli, genitori, anziani, degenti) e alle attività sociali e ricreative, mostra l'Italia al 17° posto, con uno squilibrio significativo rispetto al tempo dedicato dalle donne a famiglia e casa rispetto agli uomini (l'Italia è ultima in Europa in questa categoria) e una situazione opposta per le attività di svago.

Se è vero infatti che in tutta Europa la percentuale di donne coinvolte in attività di assistenza e cura non remunerata è sempre più alta di quella degli uomini, la situazione italiana è significativamente sbilanciata: considerando il divario di genere nella cura della casa, l'Italia è fanalino di coda in Europa con l'81% di donne che vi si dedica tutti i giorni contro il 20% degli uomini (in confronto con il 79%-34% in Europa ed il 74%-56% in Svezia). L'assunto che la gestione della casa e dei figli sia primaria o esclusiva responsabilità delle donne crea, oltre a

[18] Eurostat

[19] Report AlmaLaurea – Profilo dei laureati 2020

[20] Ibidem

[21] *Science, Technology, Engineering and Mathematics*, ovvero le discipline scientifico-tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica)

[22] Dati Eurostat 2017 per discipline in area STEM

[23] Dati del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca per l'anno accademico 2019/2020

[24] Secondo le stime dell'European University Institute – tali dati, risalenti al 2017, stimano per l'Italia l' 11,4% di professori ordinari donna

un significativo dispendio di tempo, anche un aggravio psicologico. Questo fenomeno si è inoltre significativamente e immediatamente inasprito in conseguenza al CoViD-19.

Guardando la differenza tra i lavoratori donne e uomini che si dedicano ad attività sportive, di svago o culturali fuori casa, in quasi tutta Europa la percentuale è più alta per i lavoratori che le lavoratrici, con l'eccezione della Finlandia, l'Ungheria e la Danimarca: i fattori culturali e la quantità di tempo «libero» a disposizione sono i principali fattori a guidare questa disparità.

## Potere

La fotografia italiana della rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è significativamente migliorata, soprattutto grazie ai risultati in termini di partecipazione femminile ai consigli di amministrazione. A oggi la presenza femminile risulta superiore alla media europea, principalmente grazie a iniziative quali la Legge Golfo-Mosca: la quota di donne negli organi di amministrazione delle società quotate si avvicina al 40% (38,8% nel 2020), quasi quattro volte di quella registrata prima dell'applicazione della Legge (11,6% nel 2012); nelle società pubbliche le donne ricoprono un terzo delle cariche (33,1% nel 2020) negli organi di amministrazione e controllo, quasi il doppio rispetto al 2014 (17,5%). Tuttavia è ancora rilevante la disparità nelle aziende non soggette alla Legge (dove la partecipazione si attesta solo intorno al 18%[25]) e in confronto ai paesi più avanzati in Europa (quali la Francia, con una rappresentanza intorno al 44% ed estensione delle quote ad aziende non quotate con più di 250 addetti).

Rimangono tuttavia significative le discrepanze in posizioni apicali di altra natura.

La partecipazione agli organi apicali della pubblica amministrazione è più o meno allineata alla media europea a livello nazionale (con il circa 35% tra Governo e Parlamento), sebbene sia più arretrata rispetto ai Paesi più avanzati (quali ad esempio Svezia, Finlandia, Francia) che hanno ormai raggiunto la parità, mentre rimane più marcato il divario a livello di enti regionali e locali (al di sotto del 20%), dovuto anche a mancanza di norme e minor attenzione mediatica.

Infine, la rappresentanza femminile negli organi apicali degli enti di rilievo in ambito socio-culturale (es., istituti di ricerca, aziende pubbliche di servizio radiotelevisivo, comitati olimpionici) risulta ancora molto ridotta, e lontana dai paesi più meritevoli (che hanno de facto raggiunto la parità).

## Impatto del CoViD-19 sulla condizione femminile

Nel presente documento vengono presentate statistiche e misurazioni rispetto alle misurazioni più attuali, spesso concernenti l'anno 2019. E' però necessario considerare che gli effetti della pandemia da CoViD-19 hanno in generale determinato dinamiche economiche e sociali che aggravano il fenomeno della disparità di genere.

Questo è affermato non solo dalle principali e più autorevoli fonti di informazione, ma trova conferma anche nei primi dati di sintesi disponibili. I più recenti dati ISTAT mostrano[26] come il decremento di occupati di genere femminile sia approssimativamente 2,5 volte superiore rispetto alla controparte maschile anche in ragione dell'alta presenza femminile nei settori più colpiti dalla pandemia quali i servizi domestici, il comparto alberghi e ristorazione, le attività

[25] Cerved-Fondazione Marisa Bellisario, 2020

[26] Su base annuale (dicembre 2019-dicembre 2020)

ricettive e il commercio. Inoltre, nel solo mese di dicembre 2020, su circa 100.000 occupati in meno[27], un allarmante 98% è di genere femminile. Le stime dell'International Labour Office (ILO) sul tasso di disoccupazione confermano questa dinamica particolarmente negativa per le donne anche a livello europeo (il tasso di disoccupazione femminile è aumentato del +16% su base annuale) ed è particolarmente accentuata in Italia (+30% per lo stesso indicatore).

## Le disparità territoriali

Un'analisi territoriale della situazione italiana rispetto ai traguardi fissati dalla Strategia di Lisbona rende evidente che i deludenti risultati italiani nella classifica del Gender Equality Index sono collegati in larga parte ai dati riferiti alle Regioni meridionali.

In ordine all'obiettivo Lavoro fissato a Lisbona (60 per cento donne occupate entro il 2010) il tasso di occupazione femminile[28] al Nord, 11 anni dopo, risulta ancora un punto indietro: 59 per cento. Il Mezzogiorno è fermo al 32,5 con alcune regioni (Campania, Sicilia) al 28-29 per cento. L'incidenza dei Neet[29] (giovani donne che non studiano e non lavorano) nella fascia 15-29 anni è del 19,7 per cento al Nord e del 34,2 per cento nel Mezzogiorno, con punte del 36,2 (Campania). Le donne laureate o con altri titoli terziari nella fascia d'età 30-34 anni[30] sono il 37,1 per cento al Nord e il 27% al Sud: in entrambe le aree il numero delle laureate donne supera quello dei laureati uomini (rispettivamente 25,6 e 15,8 per cento) pur restando lontano dalle medie europee (46,1 per cento). Ciò conferma, oltre alle disparità territoriali, anche il "paradosso italiano" per cui a un maggior numero di donne qualificate non corrisponde un maggior numero di occupate. In ordine all'obiettivo Asili Nido fissato da Lisbona a 33 posti ogni cento bambini entro il 2010 (quota da raggiungere col concorso tra pubblico e privato), undici anni dopo[31] il Nord è al 29,2 per cento e il Sud al 22,6 per cento. Tra le Regioni del Nord solo 4 (Valle D'Aosta, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, provincia autonoma di Trento) superano la quota. Nessuna del Sud si avvicina nemmeno al traguardo: 4 Regioni (Abruzzo, Campania, Basilicata e Calabria) sono sotto quota 20 per cento.

Contribuire attivamente al superamento dei divari territoriali costituisce una delle principali condizioni per l'effettiva realizzazione della presente Strategia. Nell'ambito delle dimensioni trattate (lavoro, reddito, competenze, tempo e potere), potranno essere identificati dei valori target specifici per il Mezzogiorno, ovvero quote di miglioramento specifiche e misurabili da raggiungere entro il 2026.

L'azione di Governo sarà orientata a modulare l'entità delle misure proposte dalla Strategia in funzione dei divari presenti sul territorio, in modo da garantire che il progresso nei vari indicatori sia più consistente nelle aree caratterizzate da maggiori ritardi.

Tale aspetto è dirimente in quanto politiche di genere neutrali rispetto al territorio possono anche generare effetti di amplificazione dei divari.

[27] Rispetto al mese di novembre 2020

[28] Dati Istat 2020

[29] Dati Istat 2020

[30] Dati Istat 2019

[31] Indagine Istat 2019-2020

# Visione e ambizione quinquennale

La Strategia nazionale per la parità di genere si inserisce nel solco tracciato dalla Strategia dell'Unione Europea (*Gender Equality Strategy 2020-2025*) e dai suoi obiettivi ed è costruita a partire da una visione di lungo termine per l'Italia che ne rappresenti lo schema di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere.

Questa visione è declinata poi in una ambizione quinquennale che rappresenta invece l'obiettivo da perseguire nello specifico periodo 2021-2026, poi ulteriormente articolata in 5 priorità strategiche, con il fine di guidare l'azione di governo lungo cinque dimensioni prioritarie di intervento.

La visione per l'Italia sulla parità di genere è:

> ***Rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri.***

Tale visione è elaborata considerando non solo l'orientamento istituzionale e il contributo delle numerose parti sociali coinvolte, ma riprende anche i principi enunciati dall' Art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana: "*[...] E` 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 [...]*".

L'ambizione quinquennale della Strategia delinea un chiaro obiettivo da perseguire:

> ***Guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni.***

L'ambizione declina in maniera quantitativa e misurabile l'obiettivo complessivo da perseguire in termini di progresso sulla parità di genere, utilizzando la classifica calcolata dall'EIGE e il punteggio attribuito da esso a ogni paese europeo, a valle della valutazione di una serie di dimensioni, in piena coerenza con le 5 priorità strategiche della Strategia.

L'ambizione definisce sia un obiettivo complessivo in termini di punteggio assoluto ("guadagnare 5 punti") sia un obiettivo relativo rispetto agli altri paesi europei, tanto nell'orizzonte di azione della Strategia ("posizionamento migliore della media europea entro il 2026") quanto negli anni successivi ("raggiungere la top 10 in 10 anni"). La Strategia infatti intende declinare le iniziative che portino a un sensibile miglioramento del paese e a riaffermarne un ruolo di avanguardia a livello europeo.

È opportuno notare che il punteggio e la classifica EIGE misurano, in linea generale, la differenza tra diversi indicatori calcolati per donne e uomini. L'ambizione è strettamente legata al miglioramento della situazione del genere femminile, storicamente svantaggiato. Un miglioramento dei punteggi dovuto al peggioramento della condizione maschile o del genere storicamente avvantaggiato, anziché ad un miglioramento effettivo della condizione femminile

o del genere storicamente svantaggiato, non rientra tra gli obiettivi della Strategia. La medesima considerazione si applica in caso di peggioramento degli score degli altri paesi europei, poiché sottintenderebbero un aggravio della situazione femminile nell'Unione Europea.

Per perseguire l'ambizione vengono anche definite 5 priorità strategiche, una per ciascun pilastro della Parità di Genere, volte a delineare e guidare l'azione di governo:

- **Lavoro:** Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili;
- **Reddito**: Ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.
- **Competenze**: Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico; promuovere al contempo un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere.
- **Tempo**: Promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio.
- **Potere**: Sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.

# Indicatori e target

Partendo dalla visione e dall'ambizione, e considerando le priorità strategiche, viene definito un insieme di indicatori volti a misurare i principali aspetti del fenomeno della disparità di genere.

Per tali indicatori, oltre al valore attuale, viene identificato anche un valore target, ovvero l'obiettivo specifico e misurabile da raggiungere, entrambi strumenti volti a guidare l'azione di governo e monitorare in ultima istanza l'efficacia di tutte le iniziative.

Gli indicatori sono selezionati tra quelli calcolati da diverse fonti autorevoli quali Ministeri (ad es., il Ministero dell'Istruzione e quello della Ricerca), istituzioni europee e sovranazionali (ad es., OECD), istituti di statistica (ad es., ISTAT, Eurostat, Eurispes), associazioni di categoria (ad es., Unioncamere) et similia. Di seguito sono dettagliati gli indicatori proposti ed i rispettivi target, divisi per le 5 priorità strategiche.

Il set di indicatori di seguito proposto sarà arricchito e integrato con ulteriori indicatori di monitoraggio dei risultati della strategia, appositamente selezionati in linea con quanto indicato nel paragrafo "Attuazione e Monitoraggio delle Strategia".

## Lavoro

Con l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale di genere, aumentando la partecipazione femminile nel mondo del lavoro, con particolare attenzione all'inclusione dei genitori donna e all'attività di imprenditoria femminile, vengono misurati:

- **Incremento del tasso di occupazione femminile**. In linea con l'obiettivo posto nel PNRR, la Strategia intende contribuire all'aumento del tasso di occupazione femminile di quattro punti percentuali, collocando l'Italia in linea con gli altri Paesi comparabili. La riconosciuta rilevanza attribuita a tale obiettivo anche nella Strategia, discende dalla considerazione dei gravi effetti della crisi pandemica sul divario di genere nelle dinamiche occupazionali a cui si aggiunge l'obiettivo specifico relativo alla **differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile**[32] - Nel 2019[33], questa differenza è di circa 27 punti percentuali ("p.p.") e il target è, pertanto, di ridurla a meno di 24 p.p.: obiettivo sfidante, soprattutto dovendo fattorizzare anche l'impatto ulteriormente negativo della pandemia, ma comunque raggiungibile, poiché corrisponde ad uno sforzo comparabile a quello effettuato da Paesi europei simili all'Italia (ad es., il Regno Unito ha visto una riduzione del divario di 2,3 p.p. negli ultimi 5 anni, partendo da una situazione analoga a quella italiana);
- L'**ulteriore aggravio in termini di differenza di tasso di occupazione femminile per le donne con figli** (rispetto alle donne senza figli)[34] – Tale aggravio (da sommarsi alla differenza di tasso occupazionale tra i generi) è attualmente di circa 12 p.p. e l'obiettivo

[32] Misurato in ETP (Equivalenti a Tempo Pieno), secondo quanto calcolato dall'OECD, in maniera da catturare anche la strutturalmente diversa diffusione del part-time tra uomini e donne

[33] Situazione pre impatto CoViD-19.

[34] Ulteriore divario occupazionale delle madri, calcolato confrontando la differenza di tasso occupazionale delle donne e degli uomini senza figli e quello di madri e padri su base unitaria (per lavoratrice, e non in ETP), su basi Istat e Eurostat, dati al 2019

è di ridurlo a meno di 10 p.p., allineandosi alla media europea (con 9-9,5 p.p.[35]) o a Paesi comparabili (il valore è di circa 9 p.p. in Spagna e circa 8 p.p. in Francia);

- La **percentuale di imprese "femminili"**[36] **rispetto al totale delle imprese attive** – la percentuale, attualmente al 22%, dovrebbe raggiungere il 30% circa, cercando di allinearci al contesto europeo e implicando un progresso di meno di 1,5 p.p. all'anno.

## Reddito

Con l'obiettivo di diminuire i differenziali retributivi di genere, in particolare nel settore privato e per le posizioni che richiedono un livello medio-alto di competenze tecniche e manageriali, vengono misurati:

- Il ***gender pay gap*** **nel settore privato**, ovvero la differenza tra il salario mediano femminile e quello maschile[37] - tale valore è attualmente[38] al 17% e l'ambizione è di ridurlo a circa il 10%, con una riduzione più sfidante di quanto avvenuto in Italia negli ultimi anni (ad es., in Italia il progresso è stato di circa 3 p.p. dal 2013 al 2018) per avvicinarci alla situazione europee (in Svezia, il *pay gap* è già all'11,5%). Potrà anche essere preso in considerazione e misurato l'obiettivo di ridurre il *gender pension gap* che deriva anche dalla minore partecipazione femminile al mercato del lavoro, dal differenziale salariale, dalla presenza di carriere contributive più brevi e frammentate.
- Il ***gender pay gap*** **per i lavoratori laureati**[39] – la differenza salariale sale al 22%[40] considerando solo i lavoratori laureati, da ridurre al di sotto del 15% (tra il 2013 ed il 2017 si è avuta già una riduzione di 3 p.p. in alcuni settori selezionati quali ad es., attività professionali, scientifiche e tecniche).

In generale, come già indicato nell'analisi di contesto, per tale ambito si procederà anche attraverso ulteriori strumenti ed eventuali indicatori dedicati (quale quello relativo *all'Equal pay*), al fine di tener in conto dei diversi fattori che influenzano complessivamente il divario retributivo di genere (come le differenze in termini ore lavorate, tipo di lavoro, dimensione delle aziende, ecc.).

## Competenze

Con l'obiettivo di garantire l'accesso e lo sviluppo paritario delle competenze matematico-scientifiche per ridurre la disparità di genere nel mondo della scuola, vengono misurate:

- La **percentuale di studentesse di 5^ superiore che non raggiunge i livelli minimi di competenze in matematica**[41] – tale valore è a oggi del circa 50% contro il 36%

[35] Assumendo una proporzione di 1, 2 e 3+ figli allineato a quello italiano (circa 51%, 41%, 8%), fonte dati Eurostat

[36] Secondo quanto calcolato dal "IV rapporto sull'Imprenditoria Femminile" redatto da Unioncamere

[37] In delta percentuale rispetto al salario mediano maschile, calcolato da Eurostat

[38] Dato al 2018

[39] Ovvero la differenza tra la retribuzione lorda oraria media per i dipendenti donne e uomini con titolo di studio pari almeno alla laurea, dati ISTAT al 2017

[40] Dato al 2017

[41] Rispetto al totale delle studentesse secondo quanto calcolato dall'Istituto Invalsi sulle prove PISA 2018 per studenti del 13° grado

degli studenti maschi: l'obiettivo minimo è di portare la percentuale a un valore inferiore al 35%[42], per annullare almeno la differenza tra i generi, senza prescindere da un insieme di azioni volte ad aumentare il livello di competenza per tutti gli studenti;

- La **percentuale di studentesse donna che si iscrivono ai corsi di laurea in discipline "STEM"**[43] - tale percentuale, rispetto al totale degli iscritti[44] è a oggi pari al 27%, valore da incrementare almeno al 35% circa, continuando nella traiettoria di progresso avvenuto negli ultimi anni nel nostro paese e avvicinandoci ai valori dei migliori paesi Europei (ad es., in Svezia la percentuale già oggi raggiunge il 32%);

Con l'obiettivo di incrementare la partecipazione femminile nel mondo accademico, si misura:

- La **percentuale di professori ordinari**[45] **donna** rispetto al totale – questo valore che si attesta attualmente al 25% andrebbe allineato al 40% circa, ovvero alla quota di professori donna nel livello precedente della carriera accademica (Livello II), pari al circa 39% del totale[46];

Con l'obiettivo di aumentare le competenze digitali e delle tecnologie informatiche e di comunicazione ("ICT") del genere femminile, si misura:

- La **percentuale di donne con competenze digitali "sopra la media"** sul totale della popolazione femminile – a oggi solo il 19% risulta "sopra la media", valore al di sotto sia della controparte maschile che della media europea femminile (già oggi al 30%): l'obiettivo è di aumentare le competenze digitali fino a raggiungere un 35% circa, allineandosi a paesi a noi più simili quali la Spagna e l'Irlanda (oggi al 33-35%, con recente progresso di anche 10 p.p.), e comunque al di sotto dei più meritevoli con valori sopra il 50%.

## Tempo

Con l'obiettivo di ridurre l'onere di genitorialità e di accudimento principalmente a carico delle madri e di promuovere una più equa divisione dei suddetti compiti tra i generi, anche assicurando un'offerta accessibile e di qualità di servizi per l'infanzia, si misurano:

- La **percentuale di padri che usufruiscono dei congedi di paternità**[47] – a oggi solo il 21% degli aventi diritto, il target è di superare il 50%, guardando a esempi meritevoli di Paesi europei che hanno istituito il congedo parentale obbligatorio per legge e supportato dalle Istituzioni, ove la quota raggiunge valori molto superiori (ad es., in Svezia è pari al 70%); in aggiunta a questo indicatore verrà considerata anche la percentuale di padri che attualmente utilizzano congedi di paternità non obbligatori.

---

[42] Si noti che la differenza tra studentesse e studenti nelle altre discipline è, in generale, molto meno accentuato ed il fenomeno appare più grave nelle regioni del mezzogiorno

[43] Corsi di Ingegneria, Manifattura e Costruzioni, corsi di Tecnologie Informatiche e delle Comunicazioni, codici FToE 6, 7 e similia

[44] Dati del MIUR, per l'anno accademico 2019/2020

[45] Considerati quelli di Livello I – Fonte dati MIUR Open Data

[46] Fonte dati MIUR Open Data – Dati al 2019

[47] Da "Osservatorio sui conti pubblici Italiani, pubblicazione "Congedi parentali e di maternità/paternità: chi si prende cura dei minori?" di marzo 2021", elaborazione su dati INPS.

- **La disponibilità di posti in asili nido esistenti,** sul totale dei bambini aventi diritto (bambini di età inferiore ai 3 anni)[48] – tale valore è attualmente del 25%circa, con differenze sostanziali sul territorio: l'obiettivo duplice è quindi di superare il 50% di copertura a livello nazionale, raggiungendo però almeno il 33% (ovvero il valore minimo indicato dall'Unione Europea nel 2010) in tutte le regioni italiane. L'obiettivo appare sfidante, ma raggiungibile, guardando sia a economie europee simili all'Italia, quali il Belgio o la Francia, ove l'indicatore raggiunge il 51% e sia molte regioni italiane che hanno già raggiunto livelli premianti, quali ad esempio il 40% dell'Emilia Romagna o il quasi 50% della Valle d'Aosta. Un significativo impegno è necessario soprattutto nelle regioni del mezzogiorno, dove il livello medio rimane sotto la soglia del 15%.

## Potere

Con l'obiettivo di promuovere una maggiore e più equa rappresentanza femminile nei ruoli di leadership economica, si misurano:

- La **quota di donne nei consigli di amministrazione delle aziende quotate** totale dei componenti[49] - tale valore è attualmente del 38,8%, e il target è di superare il 45% raggiungendo una sostanziale parità di genere, come da esempi di Paesi europei (e non) più meritevoli (quali Francia, Islanda e Norvegia) che hanno già oltrepassato il 45% di partecipazione femminile nei consigli di amministrazione. Nell'ambito della Strategia si potrà prevedere l'estensione alle società pubbliche dell'obiettivo di superare l'attuale percentuale del 28,8% della presenza di donne nei Consigli di Amministrazione.
- La **quota di donne in posizioni apicali e di direzione**[50], sul totale di tali posizioni - a oggi la quota appare del circa 24% e l'obiettivo è di raggiungere il 35% circa, guardando anche a realtà di paesi quali Spagna e Svizzera (a oggi sopra il 33%) che hanno visto un incremento di circa 4 p.p. negli ultimi 5 anni, e comunque al di sotto di paesi quali la Svezia (che superano già a oggi il 40%).

Con l'obiettivo di assicurare un'equa rappresentanza dei generi nei diversi livelli istituzionali e di governo, promuovendo un'uguale possibilità di partecipazione politica, si misurano:

- la quota di donne nominate negli enti pubblici, nelle autorità indipendenti e degli organi di garanzia delle magistrature.
- la **quota di donne nei consigli regionali,** sul totale degli eletti nei consigli regionali[51] - la quota è oggi medialmente del circa 21%: il target è di raggiungere almeno il circa 40% a livello medio nazionale e idealmente anche per i singoli consigli regionali, seguendo l'esempio di regioni quali ad esempio l'Emilia Romagna dove la percentuale è già pari al 38%;
- Il **numero di leggi elettorali regionali che includano principi di parità di genere** sia nelle liste elettorali (ovvero requisiti di genere nella composizione delle liste) sia

[48] Espressa come percentuale di posti disponibili su totale potenziali utenti – Fonte dati ISTAT report Asili nido 2017-18

[49] Secondo i criteri già espressi dalla legge 120/2011 (c.d. "Legge Golfo-Mosca")

[50] *Senior management* e *middle management*, secondo quanto calcolato dall'International Labour Organization ("ILO")

[51] Secondo quando elaborato da Openpolis (Settembre, 2020)

nell'espressione del voto (ad es., preferenza di genere o doppia preferenza), secondo quando definito dalla legge 165 del 2004 e secondo il riscontro del Senato della Repubblica presentato nella nota 220 dell'Agosto 2020 – a oggi solo 15 consigli regionali applicano tali principi[52], l'obiettivo è di vederli applicati in tutti e 21 i consigli regionali.

- la quota di donne nelle giunte e negli organi collegiali dei comuni e delle province, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti.

[52] Anche la Provincia Autonoma di Trento ha una propria legge in materia, la n. 4 del 2018.

# Le misure

Il presente capitolo illustra le principali misure previste per il raggiungimento degli obiettivi menzionati nel presente documento. In via preliminare si individuano alcune misure di natura trasversale, abilitanti rispetto all'intera Strategia. A seguire sono invece descritte le misure concernenti i le cinque priorità strategiche (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo, Potere) per grado di affinità. Si consideri che ciascuna iniziativa può avere effetti sulle altre priorità e può contribuire direttamente o indirettamente al cambiamento del contesto socio-culturale di riferimento ed al superamento degli stereotipi di genere.

Va inoltre evidenziato come le misure qui proposte in alcuni casi facciano riferimento, valorizzandole, alle attività parlamentari e governativa già in corso, che congiuntamente a quanto previsto dal PNRR e dalla politica di coesione contribuiranno al raggiungimento dei target posti dalla presente Strategia. E' il caso, ad esempio, del disegno di legge delega sul *Family Act* attualmente all'esame della Camera dei Deputati, e dei pareri recentemente resi dal Parlamento sulla proposta di direttiva comunitaria volta a rafforzare la parità retributiva tra uomini e donne.

La Strategia potrà infine essere integrata con ulteriori misure di carattere generale che possono tuttavia nel loro attuarsi avere effetti diversi sul genere (ad es. riforma degli ammortizzatori sociali) secondo l'approccio di *gender assessment* delle politiche richiesto dall'UE e codificato dall'EIGE.

## Misure di natura trasversale

- **Promozione del *gender mainstreaming* e del bilancio di genere**. Misure per l'integrazione della prospettiva di genere in tutti gli ambiti della vita sociale, economica e politica e per la diffusione di strumenti idonei a consentire di valutare l'impatto delle politiche pubbliche in chiave di genere (bilancio di genere).
- **Introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa legislativa.** Introduzione, anche al fine di rendere trasversale e strutturale il metodo della valutazione di impatto di genere *ex ante*, in tutte le commissioni parlamentari, ad integrazione delle valutazioni di impatto economico, di una valutazione obbligatoria di impatto sulla parità di genere quale metodologia di progettazione e analisi di ogni iniziativa legislativa, regolamentare e politica. Questa analisi potrebbe, identificando gli aspetti normativi, di principio ed implementativi, indicare quale siano gli ambiti di rilevanza per la parità di genere e quale sia l'impatto atteso sulla parità di genere, ponendo le basi per approfondimenti sui principali stakeholder impattati e la misurazione degli effetti (previsti ed effettivi).
- **Considerazione dei fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere.** Considerazione, nel disegno delle norme di legge nonché in tutta l'implementazione della Strategia, della "questione maschile" quale criterio rilevante nell' applicazione di tutte le azioni volte ad una maggiore parità di genere, per assicurare maggiore comprensione e sostegno alla causa da parte dei cittadini uomini nonché un equilibrato cambiamento sociale.

- **Sostegno delle fragilità.** Integrazione della prospettiva di genere legata a situazioni di fragilità (disabilità, disagio sociale ed economico, presenza di situazioni di violenza, sfruttamento lavorativo e caporalato) nella programmazione delle Misure previste dalla Strategia ed adozione di Misure specifiche rivolti a target identificati come fragili.
- Promozione dei principi e degli strumenti del *Gender Responsive Public Procurement* (GRPP) come fissati dal decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77 ("Decreto semplificazioni");
- **Potenziamento delle statistiche ufficiali**, per il rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere, anche amministrativi, tramite ISTAT e il SISTAN, che consentano di produrre statistiche di genere sempre più dettagliate e riferite a diversi ambiti;
- **Promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.** Adozione di un protocollo per il linguaggio non sessista e discriminatorio in tutta la Pubblica Amministrazione e nei Pubblici Uffici, nonché sensibilizzazione degli organi di informazione e giornalismo tramite corsi di formazione sul linguaggio sessista e discriminatorio di genere.
- **Istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere.** Condivisione e creazione, con tutte le realtà politiche, istituzionali, educative, dell'associazionismo, sindacali, giornalistiche ed affini di un patto per garantire le pari opportunità e parità di genere linguistica e fattuale, nonché la valorizzazione delle differenze individuali a prescindere dal genere, che si muova all'interno di uno schema di valori ed idee condivise**;**
- **Rafforzamento della promozione di *role model* per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere:** promozione di modelli positivi per la parità di genere e per la decostruzione degli stereotipi di genere e il contrasto all'*hate speech* e alle discriminazioni multiple tramite iniziative educative da realizzarsi in ambito scolastico e universitario e mediante la realizzazione di campagne di comunicazione dedicate, con attenzione anche al target delle donne con disabilità, ed in generale ai rischi legati alle discriminazioni multiple.
- **Promozione della Medicina-Genere specifica.** Iniziative per l'integrazione della prospettiva di genere all'interno della medicina. Se si guarda al Gender equality Index dell'EIGE 2020, l'Italia, nel dominio "salute" segna uno dei punteggi più altri rispetto alla media europea, pari a 88,4. L'aspettativa di vita delle donne in Italia è superiore di 4,4 anni rispetto agli uomini. In questi 15 anni in Italia l'uomo ha aumentato l'aspettativa di vita alla nascita di più di 2,6 anni, la donna invece solo di 1,3 anni. Gli anni di aspettativa di vita superiori delle donne sono tuttavia anni di disabilità e malattia in quanto gli anni di vita sana sono uguali per uomini e donne, e secondo l'EIGE pari a 67.
  Per Medicina - Genere specifica si vuole intendere non solo una medicina che prende adeguatamente in considerazione le differenze tra uomo e donna di fronte alla salute e alla malattia, ma anche che la medicina e la chirurgia vengano declinate in base alle differenze di genere. Secondo questo approccio, ogni medico in ogni specialità deve conoscere le differenze di genere delle diverse malattie. Una attenzione particolare verrà riservata anche a temi specifici, tra i quali anche la salute riproduttiva. Un primo passo in questa direzione è rappresentato dal Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, previsto dall'articolo 3 della Legge 3/2018, approvato il 3 giugno del 2019 previa intesa in Conferenza Stato-Regioni. La presente Strategia

nazionale può rappresentare un'occasione importante per fare compiere all'intero SSN un passo avanti anche in ottica di LEA.

## Lavoro

Le iniziative connesse agli obiettivi della priorità strategica dedicata al **Lavoro** sono:

- **Defiscalizzazione o incentivi per imprese che assumono donne.** Intervento di defiscalizzazione, o simile meccanismo incentivante, del costo del lavoro per le aziende che assumano lavoratrici, estendendo a più fasce d'età quanto già disposto dalla Legge di Bilancio 2021 (L. 30 dicembre 2020, n. 178, art. 1, commi 16-19 per l'esonero delle donne over 50 lavoratrici nel biennio 2021-22). Potenziale declinazione tramite taglio percentuale del cuneo fiscale a carico del datore di lavoro sul costo della specifica dipendente, limitatamente a lavoratrici entro dati limiti di retribuzione lorda e di anzianità di servizio (ad es., limitato ai primi anni dall'assunzione). L'obiettivo è di stimolare l'assunzione di una platea significativa di lavoratrici dipendenti nei prossimi anni. Da valutare il potenziale prolungamento del beneficio per altri anni ove la lavoratrice, assunta a tempo indeterminato, abbia perso l'impiego durante la pandemia di CoViD-19. Si potrebbe prevedere di vincolare parte di questi incentivi in continuità con le politiche già in essere.
- **Potenziamento, soprattutto nelle regioni del Sud**, di alcuni incentivi previsti, come la decontribuzione per le assunzioni delle donne, delle misure per un uso efficace del part time, gli incentivi al rientro al lavoro dopo la maternità, e quelle per la creazione di aziende femminili.
- **Incentivo al rientro al lavoro dopo la maternità.** Incentivazione alle lavoratrici, tramite un bonus una tantum, da erogarsi direttamente o come sgravio addizionale alle misure esistenti (ad es., bonus bebè, assegno unico, etc.) e anche proporzionalmente all'ISEE familiare, condizionale alla permanenza nel mondo del lavoro della madre nei mesi successivi al rientro dal congedo di maternità.
- **Riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro delle neo-mamme.** Incentivazione al datore di lavoro, di durata pluri-annuale, tramite taglio percentuale del cuneo fiscale a carico del datore di lavoro sul costo della specifica dipendente, nel caso in cui una dipendente venga promossa, con conseguente aumento di salario, entro i primi mesi dal rientro dal congedo di maternità (da valutare cumulabilità con altri interventi)
- **Riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro di lavoratrici a tempo determinato.** Introduzione di sgravi fiscali addizionali proporzionali al cuneo fiscale a carico del datore di lavoro, per le imprese che convertono contratti a termine per sostituzione di maternità in contratti a tempo indeterminato assumendo lavoratrici donne.
- **Incentivi alla creazione di aziende femminili.** Potenziamento del Fondo per l'Imprenditoria Femminile con il fine di incrementare le risorse direttamente erogate alle aziende, ovvero vincolate al finanziamento del circolante e all'emissione di contributi, anche a fondo perduto, ma non destinati alle finalità di promozione attualmente previsti nel veicolo. Ad ulteriore incentivo per l'imprenditoria femminile si potrà sostenere il ricorso al *temporary management* per supportare le imprenditrici, soprattutto con riferimento alle piccole imprese, nell'acquisizione di nuove capacità e competenze manageriali rispetto al mutato contesto produttivo. Un 'attenzione particolare sarà riservata alle aree interne e alle periferie che godono meno di una presenza capillare di tecnostrutture.

- **Erogazione di credito agevolato a supporto di espansione e sollievo delle imprese femminili.** Istituzione, all'interno dell'attuale Fondo di Garanzia per le PMI, di uno specifico stanziamento addizionale destinato esclusivamente alle imprese femminili al fine di facilitare l'accesso al credito bancario per l'acquisto di macchinari o realizzazioni di stabili a basso o zero impatto energetico tramite garanzia statale su una determinata parte dell'importo del credito, limitato nel tempo e fino ad un valore unitario massimo per ciascun investimento. Potenziale opzione di agire in continuità con le politiche già in essere. Rafforzamento, nel settore agricolo, delle misure di accesso al credito già attualmente esistenti, a favore delle donne di qualsiasi età.
- **Revisione del supporto alle imprenditrici mamme.** Introduzione di tutele, durante e per i primi mesi dopo la gravidanza o adozione, per le lavoratrice con unica fonte di reddito da lavoro indipendente (quali ad es., partita IVA, imprenditrici, ricercatrici, borsiste…) fino ad un importo mensile massimo e con durata predefinita, a partire da un determinato mese di gravidanza, da concedere ove un simile beneficio non sia erogato da altri enti (ad es., casse di previdenza, assicurazioni, fondi pensione) ed alla luce di una riduzione di fatturato rilevante durante il periodo di maternità obbligatorio.
- **Introduzione di flessibilità aggiuntiva per lo smart working dei genitori con figli a carico in base a criterio di età.** Introduzione nella norma di legge del diritto al lavoro da remoto volontario, per le mansioni che lo permettono, tenuto conto delle esigenze tecnico, organizzative e produttive dell'impresa, di un numero prestabilito di giorni lavorativi addizionali di *smart-working* per i genitori con figli fino ad un limite massimo di età, da organizzarsi in accordo con il datore di lavoro per assicurare la continuità e l'efficacia della prestazione lavorativa bilanciando i compiti della genitorialità (tale misura potrebbe essere estesa anche nel caso di accudimento di familiari – care giver). In quest'ottica si dovranno anche sostenere maggiori investimenti nelle tecnologie digitali e nello sviluppo delle capacità manageriali necessarie alla riorganizzazione del lavoro.
- **Uso efficace del Part-time e riduzione del part time involontario.** Adozione di misure volte a ridurre il part-time involontario o part-time obbligato, che rappresenta una delle forme più segreganti dell'occupazione femminile con il fine di supportare le lavoratrici e limitare la diffusione del part-time involontario, anche mediante l'adeguamento normativo di riferimento.
- ***Governance* e monitoraggio della *diversity* e della *gender parity* in azienda e nella PA.** Per aziende quotate, assegnazione delle responsabilità di monitoraggio della situazione di gender *parity* ad un *diversity manager*, tramite figura dedicata o ad un facente funzione (ad es., Direttore delle Risorse Umane) che riporti al Top Management aziendale. In tutti i corpi della Pubblica Amministrazione, tale funzione potrà essere svolta da una figura che riporti o faccia parte dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità (i.e., CUG).
- **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***. Estensione di quanto già definito dal Decreto Ministeriale 3 maggio 2018, per tutte le aziende oltre una determinato numero di dipendenti (soglia definita dalla normativa attuale), dell'obbligo di (i) misurare e analizzare annualmente il proprio divario salariale, (ii) condividere i risultati dell'analisi con i propri dipendenti e con le autorità competenti e (iii) di definire una Policy di Genere, che includa, in caso di esistenti situazioni di disparità, obiettivi di miglioramento e azioni concrete che l'azienda

intende perseguire per la promozione di una maggiore parità di genere. Da valutare di estendere l'obbligo per le aziende quotate alla pubblicazione dei risultati, degli obiettivi di miglioramento e delle azioni sul proprio sito web. Potenziale rafforzamento delle azioni correttive / sanzioni imposte dall'autorità competente in caso di mancato rispetto degli obblighi

- **introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, differenziato in base alle dimensioni/fatturato delle aziende**. Possibilità di certificare le aziende, particolarmente meritevoli rispetto alle tematiche di "gender parity", accompagnandole attraverso meccanismi di incentivazione affinché adottino adeguate politiche aziendali per ridurre il gender gap in tutte le aree più "critiche": opportunità di crescita in azienda, parità di retribuzione a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità. Potranno essere valorizzate anche le politiche aziendali che adottino specifiche misure (anche discriminazioni positive) che vadano oltre le specifiche previsioni normative di riferimento. Il sistema di certificazione potrà estendersi anche alle aziende, che operano nel contesto dell'agricoltura sociale, in relazione all'inserimento di nuove posizioni lavorative femminili, anche al fine di potenziare la qualità del lavoro delle donne in agricoltura.

## Reddito

Le iniziative legate agli obiettivi della priorità strategica del **Reddito** sono:

- **Definizione del *gender pay gap* a norma di legge per definire con chiarezza le situazioni di illegalità o irregolarità:** Definizione a noma di legge della disparità salariale, con relativa sanzione della sua illegalità e identificazione di soglia limite (ad es., 5% secondo linee guida Commissione Europea).
- **Adozione di sistemi di misurazione di equal pay a livello aziendale,** previo sviluppo di uno studio volto a (1) individuare gli indicatori più adatti per la misurazione dell'equal pay, articolati secondo le diverse caratteristiche che incidono sulla retribuzione dei lavoratori (posizione, qualifica, anzianità); (2) definire una misura di sintesi unica degli indicatori di cui al precedente punto che dovrà essere calcolata dalle aziende private e condivisa (ad esempio tramite pubblicazione sul sito internet aziendale); mettere a punto e fornire alle aziende gli strumenti tecnici di riferimento e supporto per il calcolo degli indicatori e dell'indice di sintesi.
- Definizione delle linee guida per le aziende per l'adozione di una Policy di Genere (cfr. iniziative sotto) e introduzione di normative ad hoc che considerino anche (i) il diritto dei lavoratori di richiedere trasparenza salariale per genere e (ii) il divieto per i datori di lavoro (prospettici) di chiedere informazioni sulle retribuzioni precedentemente percepite dal candidato (in linea con linee guida Commissione Europea).
- **Supporto a madri lavoratrici e padri lavoratori:** Incremento dell'indennità dei congedi parentali, che attualmente è stabilito, per un periodo di 6 mesi, al 30% della retribuzione ordinaria. Aumento dei giorni di congedo parentale per i padri, in continuità con l'aumento a 10 giorni già previsto dalla legge di bilancio per il 2021 per i padri lavoratori dipendenti del settore privato (art. 1, co. 363) e nell'ambito della più ampia strategia del *Family Act,* con l'obiettivo di uno strumento equamente fruito da entrambi i genitori, al fine di superare lo stereotipo della cura esclusivamente

materna.

- **Analisi dei fattori penalizzanti per le donne e creazione di prodotti di credito/micro-credito per donne a basso reddito/vittime di violenza/madri single o divorziate:** Creazione di strumenti di credito agevolato, veicolati tramite il sistema bancario, potenzialmente in forma di scontistica sui tassi di erogazione del credito per donne intestatarie del finanziamento e forme di flessibilità, quali ad es., la possibilità di congelamento di alcune rate del mutuo, per donne in situazione di difficoltà (ad es., neo-divorziate o madri single a basso reddito o inoccupate, donne a basso reddito con genitori a carico, vittime di violenza,…) e per lavoratrici autonome e imprenditrici/professioniste.
- **Riduzione del *Pension Gap* dovuto alla maternità:** Estensione dell'accredito dei contributi pensionistici figurativi per la madre e per il padre per tutta la durata della maternità o della paternità obbligatoria e/o estesa, considerando quindi i periodi di congedo come utili ai fini contributivi. Potrà eventualmente prendersi in considerazione il tema dell''agevolazione dell'accesso anticipato alla pensione per le madri lavoratrici quale strumento per affrontare gli squilibri demografici del nostro Paese e riconoscere la funzione sociale dell'accudimento della prole. La parità salariale infatti costituisce una delle misure di contrasto alla povertà delle donne e delle famiglie, specie per i nuclei monoparentali e successivamente per la terza età.

## Competenze

Le iniziative legate agli obiettivi della priorità strategica delle **Competenze** sono:

- **Promozione trasversale del principio di parità di genere in ogni ordine e grado di istruzione e formazione nonché introduzione di nozioni di *gender mainstreaming* nell'attività didattica:** Erogazione di conferenze o lezioni frontali in classe sulla tematica del gender mainstreaming, da tenersi durante le ore curricolari da parte di personale qualificato, con possibile valutazione del numero minimo di ore/interazioni con gli studenti
- **Revisione dei requisiti dei libri di testo e dei materiali formativi per incentivare gli editori a garantire visibilità alle donne:** Revisione dei requisiti per la pubblicazione e/o la raccomandazione d'acquisto dei libri scolastici di scuole primarie e secondarie, per assicurarsi di non promuovere stereotipi di genere, ma al contrario di incoraggiare messaggi di parità ed uguaglianza e promuovere esempi di donne che hanno dato un contributo fondamentale nello sviluppo della conoscenza e della materia in questione, pena la non autorizzazione alla diffusione di tali testi in ambito scolastico.
- **Promozione di interventi a contrasto della dispersione scolastica e della povertà educativa e formativa**, tramite la realizzazione di iniziative mirate a favore non soltanto di giovani donne ma anche rivolte alle più anziane (incluse forme di alfabetizzazione informatica e digitale, di alfabetizzazione finanziaria, nonché sostegno a processi di *skilling* e *riskilling* non discriminatori e in grado di valorizzare le competenze femminili, ecc.)
- **Introduzione di corsi di potenziamento nelle discipline STEM.** Stanziamento di fondi per l'erogazione di corsi facoltativi di potenziamento in discipline matematico-scientifiche (ad es., matematica, fisica, chimica, geometria) e in educazione finanziaria, condotti a scuola, in classe e nei laboratori in orari extra-scolastici destinate a tutte le

alunne e gli alunni iscritti presso quegli istituti scolastici superiori che risultino sotto la media dei test INVALSI-PISA, con disponibilità di posti proporzionali al totale degli studenti iscritti ed in classi ove il numero totale di studenti sia contenuto per favorire una maggiore attenzione da parte degli insegnanti alle esigenze di ciascun partecipante. Da valutare eventuale ulteriore declinazione o inquadramento di "genere".

- **Utilizzo degli spazi scolastici per "centri estivi" tematici in area STEM.** Organizzazione di centri estivi tematici in area STEM per gli studenti delle scuole elementari, medie e superiori volti a promuovere, fin dall'infanzia**,** le materie scientifiche tramite attività primariamente ludiche e pratiche (ad es., esperimenti realizzati dagli alunni, gite presso laboratori o parchi tecnologici), durante la pausa per le vacanze estive, promossi specialmente tra le studentesse.

- **Rafforzamento dei programmi curricolari di matematica in termini di ore e qualità dell'insegnamento.** Rafforzamento dell'insegnamento di discipline matematiche, tramite ore curricolari aggiuntive di insegnamento di matematica con frequenza obbligatoria, principalmente in quelle scuole medie e superiori ove le carenze in tali discipline risultino particolarmente gravi (ad es., secondo un criterio che tenga conto della proporzione di studentesse con competenze sotto il minimo, come rilevato dai test INVALSI-PISA).

- **Finanziamento di Borse di studio pubbliche a favore di studentesse delle facoltà STEM**. Erogazione di borse di studio pubbliche (oltre ad eventuali borse di studio private o pubblico-private)**.**

- **Potenziamento dei servizi di orientamento scolastico individuale per promuovere l'accesso agli studi delle materie STEM.** Potenziamento dei programmi di supporto psicologico (i.e., psicologi della scuola o degli uffici provinciali di orientamento) delle scuole medie e superiori, volti a fornire orientamento attitudinale e superamento degli stereotipi di genere, trattando in particolare la considerazione per le discipline STEM da parte delle ragazze e l'influenza del background culturale e familiare sulle scelte di percorso accademico e professionale. Tale potenziamento potrà anche avvalersi di programmi di "affiancamento / mentoring" (ad es., con studentesse universitarie che intervengono nelle scuole o si mettono a disposizione per colloqui individuali), incentivando altresì interventi di rappresentanti aziendali in presenza sul territorio o online per vasta diffusione.

- **Revisione delle attività ministeriali e scolastiche per l'orientamento di studentesse e studenti delle scuole superiori al mondo dell'università e del lavoro.** Potenziamento delle attività ministeriali e scolastiche per l'orientamento di studentesse e studenti delle scuole superiori al mondo dell'università e del lavoro, rivolta principalmente alla promozione delle professionalità femminili nei campi STEM e tecnologici, rendendo obbligatoria la visita d'istruzione durante le giornate di "università aperta" per le studentesse e gli studenti di quarta e quinta superiore.

- **Promozione e orientamento per il conseguimento delle qualifiche professionali** in ambiti lavorativi tradizionalmente maschili e viceversa, con la finalità di favorire l'autoimprenditorialità femminile nel settore agricolo.

- **Definizione di un numero di posti riservati alle studentesse nelle facoltà STEM con test di ammissione specialmente negli atenei a bassissima presenza femminile.** Istituzione, in quelle facoltà di università pubbliche o private che prevedono

test di ammissione e che, nei precedenti anni accademici hanno registrato una quota di studentesse inferiore ad una determinata soglia, di un minimo di posti riservati a studentesse, previo il raggiungimento di un punteggio minimo nel test stesso.

- **Supporto a studentesse-madri all' università.** Esenzione dal pagamento della retta universitaria e sospensione del conteggio degli anni di corso per le studentesse madri a partire dalla gravidanza e fino ai primi mesi o anni di vita del figlio, garantendo comunque la possibilità di frequentare le lezioni e sostenere gli esami.
- **Introduzione di quote di genere nei comitati di valutazione del personale docente universitario, nonché valutazione secondo criteri *gender neutral* per la *performance* accademica.** Introduzione di quote di genere nei comitati che si occupano di selezione, nomina e valutazione di tutti i professori (ordinari e non) e in tutti gli organi decisionali collettivi dell'università (ad es., Senato accademico), nonché definizione e applicazione, durante le suddette valutazioni, di criteri oggettivi di valutazione della performance accademica che siano *gender-neutral*, pena decadimento dell'organo e sanzioni per le università, anche proporzionali ai fondi stanziati dal MIUR per l'attività ordinaria.
- **Revisione del meccanismo di allocazione dei fondi del Ministero dell'Università e della Ricerca alle università per considerare la differenza di genere nel corpo insegnante e/o nelle istituzioni accademiche.** Stanziamenti di fondi MUR ad-hoc per le università che raggiungano livelli minimi di rappresentanza di genere nel corpo insegnante, nel corpo ricercatori, nei dipartimenti amministrativi, nel Senato accademico, nel numero di studentesse frequentanti discipline STEM e nei primi professori e ricercatori dell'università ordinati secondo l'H-Index. Da valutare l'eventuale introduzione di ulteriori incentivi o misure sanzionatorie.
- **Potenziamento dei corsi di informatica curricolari e finanziamento di corsi extra-curricolari nelle scuole dell'obbligo per promuovere l'alfabetizzazione digitale scolastica.** Aumento dell'orario minimo di ore di informatica (con introduzione al *coding*) in tutte le scuole, e finanziamento di corsi di potenziamento extra-curricolari (ad es., pomeridiani) di informatica volti al raggiungimento di certificazioni (ad es., ECDL) o simili da svolgersi all'interno delle scuole superiori, con un numero di posti minimo in proporzione alla popolazione scolastica di ciascun istituto.
- **Defiscalizzazione o incentivi per aziende private volti all'erogazione di corsi di alfabetizzazione digitale e informatica post-scolastica per il target femminile.** Stanziamento di contributi a favore di aziende private per l'organizzazione di corsi di alfabetizzazione digitale, su competenze ICT (di base o evolute) destinati alle proprie dipendenti (indipendentemente dal fatto che tali capacità siano richieste nella normale attività lavorativa). Tale misura potrà essere estesa anche alle lavoratrici autonome e imprenditrici/professioniste
- **Organizzazione da parte degli enti pubblici di corsi pubblici e gratuiti di alfabetizzazione digitale e informatica post-scolastica.** Erogazione da parte di enti locali (ad es., comuni, regioni, centri per l'impiego) di corsi e attività di alfabetizzazione digitale, informatica e finanziaria (ad es., uso dei principali software, uso dei social media, nozioni di finanza personale di base) svolti all'interno di strutture pubbliche esistenti (ad es., laboratori di informatica delle scuole pubbliche), con valutazione di possibili meccanismi premianti per promuovere la frequenza di selezionate categorie (donne senza lavoro, donne in congedo di maternità, donne che vorrebbero migliorare la propria posizione lavorativa,…).

- **Formazione obbligatoria per insegnanti sulle tematiche di *gender mainstreaming* e stereotipi di genere, specialmente nelle materie STEM e ad alta segregazione:** Introduzione di corsi di aggiornamento obbligatori, per tutto il personale docente di scuole di primo e secondo grado, pubbliche o private, per promuovere il riconoscimento e la correzione degli stereotipi di genere nel comportamento degli insegnanti e che diano loro strumenti concreti per promuovere, nell'attività curricolare con gli studenti, la considerazione delle discipline ad alta segregazione di genere da parte delle studentesse (specialmente, ma non esclusivamente nelle materie STEM) e degli studenti (specialmente nelle materie letterarie, umanistiche e sociali).

## Tempo

Le iniziative legate agli obiettivi della priorità strategica del **Tempo** sono:

- **Misure per favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali.** Estensione del congedo obbligatorio parentale per i padri, anche se lavoratori autonomi, ed alle medesime condizioni della maternità, considerando le *best practice* europee. In aggiunta al congedo obbligatorio, si può considerare l'introduzione, per gli ulteriori mesi di congedo parentale volontario anche non continuativi (ma nei primi anni di età del bambino), di meccanismi che incentivino la condivisione della responsabilità tra i genitori (ad es., l'estensione o l'accesso al congedo facoltativo della madre vincolato o condizionale all'utilizzo del congedo obbligatorio da parte del padre).
- **Adozione di misure ad hoc per la promozione del congedo di paternità.** Versamento una tantum aggiuntivo al c.d. Bonus Bebè o Assegno Unico per i padri che estendono il congedo di paternità oltre il limite minimo previsto per legge per ulteriori mesi aggiuntivi, il quale potrebbe essere aumentato a fronte del rientro a lavoro della madre per un determinato numero di mesi durante lo stesso periodo. Inoltre, al fine di sostenere l'effettivo utilizzo, tali misure potranno essere accompagnate da percorsi di promozione (anche per prevenire eventuali discriminazioni verso i padri), nonché da forme di incentivo alle imprese.
- **Attuazione del piano asili nido, parte del Piano Ripresa e resilienza italiano, al fine di garantire una maggiore offerta di servizi per i bambini da 0 a 3 anni di età.** Ampliamento dell'offerta di posti in asilo nido, tramite lo stanziamento ai comuni di fondi per la realizzazione (ex novo o tramite ristrutturazione) di asili nido, con il fine di garantire un livello minimo di copertura dell'offerta per bambini da 0 a 3 anni di età a livello nazionale entro un limite temporale definito. Tali finanziamenti potrebbero essere distribuiti proporzionalmente alle specifiche situazioni a livello regionale, con particolare attenzione al Sud e alle interne, tenendo conto dell'obiettivo europeo di Barcellona di almeno il 33 per cento di offerta. L'aumento dell'offerta, sia pubblica, sia privata, deve essere necessariamente legato all'intervento di razionalizzazione del sistema di contributi economici per le famiglie con figli già previsto dal *Family Act,* sia in termini di Assegno unico e universale che di riforma fiscale, anche al fine di ridurre il costo delle rette.
- **Potenziamento dei Poli 0-6 e servizi integrativi,** così come già previsto nel Piano di ripresa e resilienza nazionale, e in continuità con quanto previsto nel Piano di ripresa e resilienza nazionale, e in continuità con quanto previsto dal decreto legislativo n. 65 del 2017.

- **Obbligo o sistema di incentivi per grandi aziende con stabilimenti/uffici di realizzare asili nido aziendali o simili.** Creazione di un sistema di contributi a fondo perduto per la realizzazione di asili nido aziendali, con numero minimo di posti, presso stabilimenti o uffici con un numero minimo di dipendenti e siti in condizioni ambientali adatte. Il finanziamento può essere limitato ad una parte dell'importo totale dei lavori e condizionale alla non disponibilità di posti in strutture pubbliche o private nelle zone limitrofe al luogo interessato; Il pagamento dei fondi può essere condizionale all'inizio dell'attività di accudimento.
- **Defiscalizzazione del welfare aziendale ove legato a erogazione di servizi o fondi per asili nido.** Agevolazioni per l'utilizzo degli strumenti di welfare aziendale (ad es., benefit, bonus, etc.) direttamente orientati a fornire supporto alla genitorialità, incluso l'utilizzo di asili nido, mediante detassazione (deducibilità dal reddito del datore di lavoro ed esclusione dalla base imponibile del lavoratore), nonché decontribuzione delle somme erogate a tal fine dall'azienda.
- **Rafforzamento della possibilità di frazionare le ultime settimane di congedo genitoriale per favorire il rientro a lavoro,** ai fini della conciliazione della sfera professionale/lavorativa con i compiti di genitorialità (anche in termini di frazionamento orario, nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva).
- **Revisione del regime di defiscalizzazione per i costi sostenuti per servizi di cura di figli piccoli (e.g., baby-sitter), genitori anziani (E.g., badanti) o disabili (e.g., educatori).** Definizione, per norma di legge, della situazione di "non autosufficienza", nonché possibile revisione per armonizzare i regimi di defiscalizzazione o detraibilità delle spese sostenute per l'assunzione di baby-sitter, colf, badanti, educatori e infermieri con regolare contratto che si prendano cura di bambini di età inferiore ad una determinata soglia, o per persone (genitori, anziani, degenti, disabili,…) che necessitino cura e assistenza come certificato dall'ente competente (i.e., non sufficienza temporanea o permanente), con il fine di supportare e riconoscere il ruolo, specialmente femminile, nella cura dei familiari.
- **Promozione dell'assistenza e la cura dell'infanzia, degli anziani, dei degenti e della persona tramite detassazione di beni necessari.** Riduzione dell'IVA al 4% per l'acquisto di prodotti di igiene intima femminile, neonatali, prodotti per l'infanzia in generale e/o di prima necessità (ad es., pannolini, pannoloni per anziani affetti da patologie, assorbenti). Da valutare applicazione della riduzione anche per altri beni di consumo necessari per la prima infanzia (ad es., seggiolini, passeggini, culle).
- **Conversione delle indennità a favore di soggetti fragili (e.g., Indennità di accompagnamento) in ore di servizi garantiti.** Possibilità di convertire le indennità (ad es., Indennità di accompagnamento) in ore di servizi garantiti (ad es., secondo un criterio di equivalenza tra l'importo da ricevere e le ore di servizio di assistenza domiciliare) [altamente preliminare - da valutare]
- **Estensione dell'orario e del periodo scolastico sia tramite lezioni curricolari o con istituzione di servizi scolastici estivi.** Estensione dell'anno scolastico di ulteriori settimane da impiegarsi in attività didattica ordinaria, anche ad orario ridotto, o per l'erogazione di attività ludico-ricreative alternative (ad es., visite scolastiche, centri estivi STEM, attività di laboratorio di scienze, musica, teatro, cinema), conciliando tale prolungamento con altre attività didattiche già in essere nel periodo (ad es., esami di maturità), per allineare i calendari scolastici, e specialmente la durata della pausa estiva, alla media europea e alle esigenze dei genitori. Valutazione dell'introduzione o

estensione, nelle scuole materne ed elementari, della concessione a tutti i richiedenti, del servizio di tempo pieno o di attività extra-curricolari pomeridiane (ad es., svolgimento dei compiti) con accesso al servizio mensa per il pranzo (al costo stabilito secondo gli attuali criteri di proporzionalità all'ISEE delle famiglie), con il fine di supportare i genitori nel conciliare il tempo lavorativo con la genitorialità, anche attraverso degli Enti locali e del Privato Sociale.

- **Sostenere l'ampliamento del tempo pieno scolastico** con particolare riferimento alle regioni del Mezzogiorno, così come previsto nell'ambito della politica di coesione.

## Potere

Le iniziative legate agli obiettivi della priorità strategica del **Potere** sono:

- **Innalzamento dell'attuale quota prevista dalla legge Golfo-Mosca, con possibile estensione ad altre aziende.** Modifica della legge Golfo-Mosca (i.e., quota di genere nei board delle società quotate), per considerare la possibilità di (i) estenderne gli obblighi previsti a tutte le società sopra ad una data soglia di fatturato o di numero di dipendenti; (ii) innalzare l'attuale quota minima per le società quotate già soggette all'obbligo ad una proporzione maggiore di presenza femminile; e (iii) applicare la medesima quota di genere anche ai soli membri esecutivi dei Consigli, evitando così che la presenza femminile sia limitata ai membri non esecutivi di tali organi. Garantire, inoltre, l'effettività della quota per la nomina di amministratore unico (decreto legislativo n. 175 del 2016) mediante la pubblicazione di un report annuale e l'interlocuzione del Dipartimento per le pari opportunità con il socio pubblico inadempiente al fine di superare l'ostacolo al rispetto della quota e poterlo efficacemente superare per il futuro.
- **Introduzione di obbligo di trasparenza e pubblicazione delle *short-list* di selezione (i.e., liste dei candidati considerati per la fase finale della selezione) per i livelli dirigenziali apicali nonché delle *pipeline* per le aziende quotate.** Introduzione di norma di legge che obblighi la pubblicazione, da parte delle aziende quotate, dei profili anonimizzati ma con dettaglio del genere dei candidati, interni ed esterni, considerati nella fase finale di selezione per i ruoli di CEO, CEO -1[53] e CEO -2[54] (o equivalenti), valutando anche l'obbligo aggiuntivo di condividere i dati anagrafici, documenti e altri scambi di informazioni su richiesta dell' organo di controllo competente (ad es., Ministero del Lavoro) con il fine di verificare che candidati di ambo i generi siano stati considerati nel processo di selezione, con pena per la non condivisione o pubblicazione dei dati richiesti.
- **Intervento su legge della par condicio per garantire equo tempo in televisione alle candidate ed ai candidati durante la campagna elettorale.** Proposta di modifica alla legge sulla "Par Condicio", per garantire, durante la campagna elettorale, che candidati di ambo i sessi per ciascun partito ricevano pari esposizione mediatica (ad es., pari minutaggio di air time).
- **Attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia di parità di genere nelle leggi elettorali regionali.** Attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia di leggi elettorali regionali, con l'introduzione di meccanismi di preferenza di genere e requisiti di parità di genere nella composizione delle liste elettorali. In relazione ai

[53] Riporti diretti / di primo livello al CEO / Amministratore Delegato

[54] Riporti di secondo livello (ovvero riporti diretti del primo livello)

Comuni e alla Province prevedere l'introduzione, modificando il testo unico degli enti locali, nei propri statuti e nei propri regolamenti procedure da seguire nelle nomine per raggiungere l'equilibrio di genere e strumenti di sanzione in caso di inattività degli organi.

- **Introduzione di quote di genere negli organi collegiali direttivi della pubblica amministrazione e degli enti pubblici e affini.** Applicazione meccanica di quote di genere anche negli organi collegiali pubblici che dirigono dipartimenti o istituzioni (e.g. Senato accademico), enti (ad es. Ordine dei commercialisti, dei medici, etc.) o che svolgono funzioni di valutazione in concorsi e selezioni pubbliche (ad es., commissione dei concorsi per assunzione nella PA), sperimentazione del mentoring e creazione di apposite banche dati di raccolta di curricula.

# Attuazione e monitoraggio della Strategia

La Strategia per la parità di genere agisce in un orizzonte temporale che si conclude nel 2026 ed intende produrre cambiamenti di natura strutturale e duratura.

Per il raggiungimento degli obiettivi ambiziosi posti alla base della Strategia, è necessario attivare efficacemente tutte le componenti istituzionali e della società civile, le quali devono operare in raccordo tra di loro e in una logica di coerenza complessiva.

La parità di genere è priorità dell'intera collettività e tutte le forze in campo devono essere mobilitate e supportate da un sistema di *governance* adeguato.

Le misure previste dalla Strategia saranno attuate dalle Amministrazioni centrali, dalle Regioni e dagli enti locali, sulla base delle competenze istituzionali, tenuto conto del settore di riferimento e della natura dell'intervento.

Per quanto attiene all'azione di monitoraggio della presente strategia, al fine di valorizzare gli obiettivi nazionali della stessa, alla comparazione internazionale verranno affiancati indicatori di monitoraggio (e relativi target) sulla base della produzione statistica nazionale.[55] La selezione degli indicatori avverrà a seguito dell'opportuno un coinvolgimento non solo di esperti ma anche di rappresentanti istituzionali.

Per l'attuazione della Strategia saranno inoltre coinvolte le seguenti istituzioni ed organismi (elenco non esaustivo):

- Consigliera Nazionale di parità e rete delle Consigliere di parità:
- INPS;
- ISTAT;
- CNR;
- CRUI;
- Banca d'Italia;
- MEF - RGS
- Consob;
- Anac;
- Agcom;
- Antirust;
- INAPP
- Rete dei Comitati Unici di Garanzia per il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Comitato impresa donna presso il MISE

[55] In particolare gli indicatori potranno essere selezionati attingendo all'ampio insieme di indicatori (128 nel 2019) del Bilancio di genere dello Stato, pubblicato annualmente dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) del MEF.

Saranno altresì stabilmente coinvolte la Conferenza delle Regioni (con una rappresentanza per ciascuna delle tre Commissioni coinvolte), l'Unione delle Province (UPI) e dei Comuni (ANCI) le parti sociali e datoriali e le principali Associazioni e/o Reti di Associazioni impegnate nella promozione della parità di genere.

La *governance* a presidio delle politiche per la parità di genere sarà rafforzata mediante l'istituzione di una Cabina di regia inter istituzionale e di un Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche di genere.

La Cabina di regia, presieduta dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata, sarà il luogo deputato alle funzioni di raccordo tra le diverse amministrazioni coinvolte e tra i diversi livelli di governo.

L'osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche di genere, organismo tecnico di supporto alla Cabina di regia, sarà istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri con l'obiettivo di dare attuazione alla Strategia e monitorarne l'attuazione.

Le informazioni alla base del monitoraggio sull'attuazione della Strategia saranno acquisite dal Dipartimento per le pari opportunità, anche mediante un sistema informativo *web based* appositamente sviluppato.

Alla luce degli impatti sul contesto socioeconomico causati dalla pandemia da Covid-19, l'attività di monitoraggio potrà riguardare anche gli effetti a medio e lungo termine della crisi, anche per verificare come le misure previste dal PNRR siano efficaci rispetto agli obiettivi fissati.