



Sistema di Certificazione e Valutazione

SEMINARI ISTITUZIONALI 2022

**IL CONTRIBUTO DELLA FORMAZIONE
ALLA PARITA' DI GENERE**

**SPUNTI E SUGGERIMENTI PER UNA EFFICACE FORMAZIONE
A BENEFICIO
DELLA CULTURA PER LA PARITA' DI GENERE**

Avv. Giovanna Raffaella Stumpo

Referente AICQ SICEV Registro Professionisti della Compliance

MACRO TEMI

LA FORMAZIONE NELLE SUE FASI REALIZZATIVE

- Progettare la formazione
- Erogare la formazione
- Valutare l'efficacia della formazione erogata
- Agire per il miglioramento

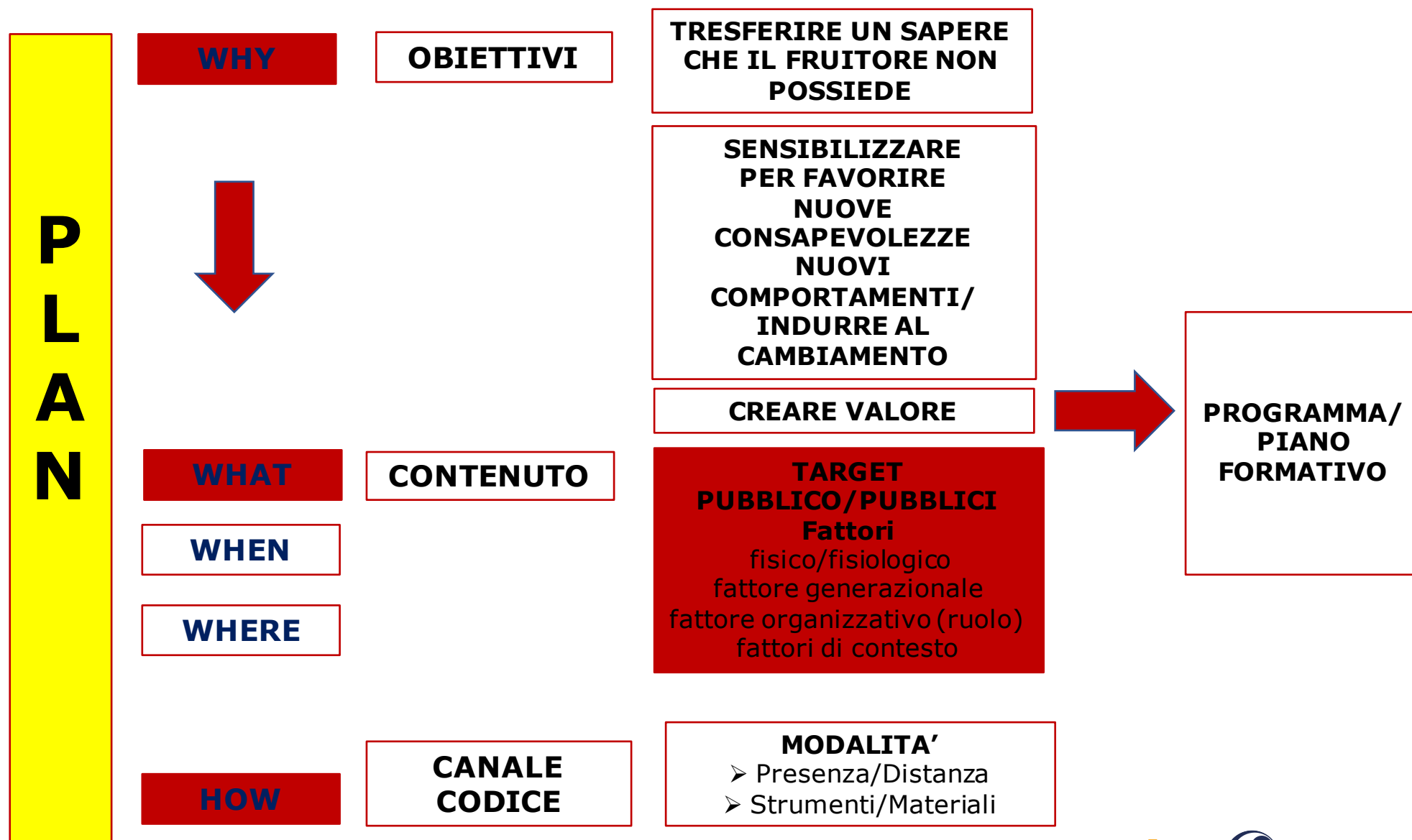


UNI/PdR 125:2022

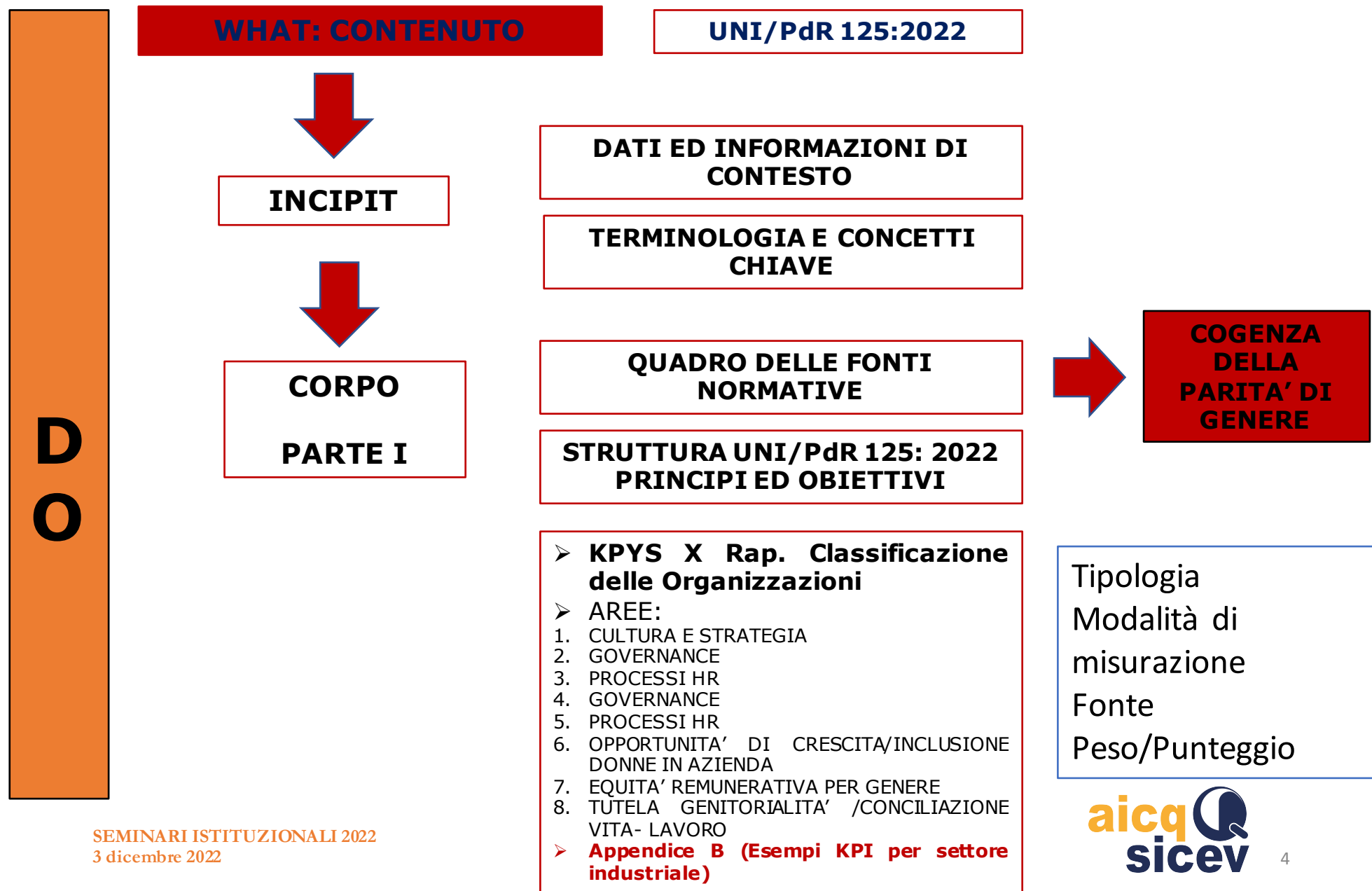
Linee Guida sul SG per la parità di genere con adozione dei KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle Organizzazioni

ALCUNI FOCUS

➤ PROGETTARE LA FORMAZIONE



➤ EROGARE LA FORMAZIONE



➤ FOCUS COGENZA DELLA PARITA' DI GENERE

UNI/PdR 125:2022



3 III Millennium Development Goal ONU – PROMUOVERE LA PARITA' DI GENERE E LEADERSHIP FEMMINILE

Agenda ONU 2030:17 Obiettivi Sviluppo sostenibile (n.5 e n.10)

N.5 UGUAGLIANZA DI GENERE ED EMANCIPAZIONE FEMMINILE

N. 10 RIDURRE LE DISEGUAGLIANZE ALL'INTERNO E FRA NAZIONI



Marzo 2020

DOC UE “Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020 -2025”:

Obiettivi politici, azioni chiave in tutti i settori di azione UE per l’effettiva parità di genere entro il 2025 (Gender Equality Strategy UE).



GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Aprile 2006

- Dlgs. 11.4.2006 n. 1 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della L. 28.11.2005 (art. 6) con succ. mod. ed int.
- L. 5.11.2021 n. 162 Modifiche al Codice di cui al Dlgs.n.198/2006 ed altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo (previsione della certificazione per la parità di genere: art. 46-bis)



Luglio 2021: “Strategia Nazionale sulla Parità di genere” della Ministra per le Pari Opportunità
➤ PNRR



➤ FOCUS COGENZA DELLA PARITA' DI GENERE

PNRR



OBIETTIVO 5 inclusione e coesione (5 MILIARDI DI EURO)

La crisi pandemica ha esacerbato i **divari di reddito, di genere e territoriali** che caratterizzano l'Italia, dimostrando che una ripresa solida e sostenuta è possibile soltanto a condizione che i **benefici della crescita siano condivisi**.

- **Evitare che dalla crisi emergano nuove diseguaglianze e ad affrontare i profondi divari già in essere prima della pandemia**, per proteggere il tessuto sociale del Paese e mantenerlo coeso.
- **facilitare la partecipazione al mercato del lavoro**, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale.
- **investimenti in attività di formazione e riqualificazione** dei lavoratori (introduzione di una riforma organica e integrata in materia di **politiche attive e formazione**, nonché misure specifiche per favorire l'occupazione giovanile).
- **misure a sostegno dell'imprenditorialità femminile** e un sistema di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il gap di genere.

➤ FOCUS COGENZA DELLA PARITA' DI GENERE

STRATEGIA QUADRO COMUNITARIA PARITA' TRA DONNE E UOMINI

Programma strategico pluriennale che definisce **un quadro d'azione** in cui tutte le attività comunitarie possano contribuire ad eliminare le disuguaglianze ed a promuovere la parità tra donne e uomini (art. 3, par. 2 Trattato).

L'UE:

- considera **la democrazia un valore fondamentale** che per potersi realizzare pienamente richiede la piena partecipazione e rappresentanza equilibrata di tutti i cittadini, uomini o donne che siano, al processo decisionale e alla vita economica, sociale, culturale e civile;
- ritiene possibile affrontare la situazione in modo efficiente inserendo **l'obiettivo della parità tra i sessi in tutte le politiche che esercitano un impatto diretto o indiretto sulla vita degli uomini e delle donne.**

L'attuale strategia quadro adotta un duplice approccio operativo:

- **MAINSTREAMING** inserimento del punto di vista della differenza di genere nell'azione stessa di Governo e in tutte le politiche.

- **AZIONI POSITIVE**

SFIDA: produrre il cambiamento strutturale necessario per conseguire la parità tra i sessi.

SETTORI DI INTERVENTO:

1. parità nella **vita economica**
2. parità nella **presenza e partecipazione nei luoghi decisionali**
3. parità di **diritti sociali**
4. parità nella **vita civile**
5. eliminazione **degli stereotipi** maschili e femminili

➤ FOCUS COGENZA DELLA PARITA' DI GENERE

FONTI DI RANGO SOVRANAZIONALE

- **TRATTATO DI ROMA (1957)** istitutivo della **Comunità europea**: art. 141 (ex art. 119) **principio della parità di retribuzione** per lo stesso lavoro, o per un lavoro di pari valore, tra uomini e donne.
- **TRATTATO DI AMSTERDAM (1999,)** **promozione della parità di trattamento tra uomini e donne** = Missione affidata alla Comunità (tutta l'azione complessiva della Comunità mira a eliminare le ineguaglianze, e soprattutto a promuovere la parità fra uomini e donne).
- **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (7.12.2000)** art. 23: principio fondamentale della "Parità tra uomini e donne" *"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata **in tutti i campi**, compreso **in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione**. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"*.

➤ FOCUS COGENZA DELLA PARITA' DI GENERE


FONTI DI RANGO SOVRANAZIONALE

- [Direttiva 2066/54/CE](#) attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo - donna in **materia di occupazione e impiego;**
- [Direttiva 2010/41/CE](#), che stabilisce gli obiettivi relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano **un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo**
- [Direttiva 2011/36/UE](#) sulla **prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime**
- [Regolamento \(UE\) n. 606/2013](#) sul **riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile in tutta l'UE**
- [Direttiva 2019/1158/UE](#) sull'**equilibrio tra attività professionale e vita familiare** per i genitori e i prestatori di assistenza che abroga la direttiva 2010/18/UE
- [Convenzione di Istanbul](#) - **Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica** adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011 in vigore il 1° agosto 2014. Italia: tra i primi paesi europei a ratificare la Convenzione con L. n. 77/2013. **Primo strumento internazionale giuridicamente vincolante che crea un quadro normativo completo a tutela delle donne contro qualsiasi forma di violenza.**
- **Direttiva 23 Novembre 2022 (Rompere il soffitto di cristallo: 40% la quota di donne nei CDA Società Quotate/33% dei posti di Amministratore dei entro il 2026)**

➤ FOCUS COGENZA DELLA PARITA' DI GENERE

- Costituzione della Repubblica italiana - artt. 3, 37, 48, 51, 117
- L. 9.2.1963 n. 66 **“Ammissione delle donne ai pubblici uffici e professioni”**
- L. 9.12.1977 n. 903 **“Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”**
- L. 10.4.1991 n.125 **“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel mondo del lavoro”**, mod. con DLgs 196/2000

- Direttiva Presidente del Consiglio dei Ministri del 27.3.1997 **“Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini”** (recepisce la: ➤ Dichiarazione ed il programma di azione adottata alla IV Conferenza mondiale ONU sulle donne (Pechino, 1995)

- **MAINSTREAMING**


- **EMPOWERMENT** = porre come obiettivo dell’azione governativa e di tutte le politiche in materia di pari opportunità l’acquisizione di potere, responsabilità e partecipazione della donna ai processi decisionali.

➤ **FOCUS 1: COGENZA DELLA PARITA' DI GENERE**

- [Codice delle pari opportunità tra uomo e donna \(DLgs. 11 aprile 2006, n. 198\)](#) **La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.**
- [Legge n. 69 del 2019 \(c.d. Codice Rosso\)](#) **Modifiche al CP ed al CPP ed altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere**
- [Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) - **Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche**
- [Legge 12 luglio 2011, n. 120](#) **(c.d. legge Golfo – Mosca)** sulla **parità di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati e nelle società pubbliche.**

➤ FOCUS COGENZA DELLA PARITA' DI GENERE

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI

- D.P.R. 28.9.1987 n. 568 (art.32); D.P.R. 23.8.1988 n. 395 (art.16) ; D.P.R. 12.1.1991 n.171 (art.5)
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e Sperimentazione (dal IV al X livello) - **sottoscritto il 7.10.1996** (artt. 32, 29, 30)
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e Sperimentazione (area della Dirigenza) - **sottoscritto il 5.3.1998** (artt. 65, 61, 62)
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e Sperimentazione **1998/2001** (esclusi dirigenti amministrativi) - firmato in data 21.2.2002 (artt. 45, 34, 37, 38)

NORMATIVA ITALIANA IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ nel rapporto di lavoro nella P.A.

- **Dlgs 3.2.1993 n. 29 e succ. mod. ed. int** “Razionalizzazione dell’organizzazione delle pubbliche amministrazioni e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell’art.2 della L. 23.10.1992 n. 421 (artt.1, 7, 10, 36, 61) da ultimo divenuto DLgs 165/2001 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” – (artt. 1, 7, 9, 35, 57)
- **Circolare del Presidente del Consiglio dei Ministri 24.3.1993 n. 12** “Gestione delle risorse umane e pari opportunità. Indirizzi applicativi direttive CE. Decreto legislativo 3.10.1993 n. 29”
- **DLgs 165/2001 (art.7, 57)**
 - parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro
 - riserva alle donne (1/3)posti commissioni di concorso
 - partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento in rapporto proporzionale alla loro presenza
 - Adozione di atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra uomini e donne conformemente alle direttive della PCM Dipart. Funz. Pubbl.
 - Adozione PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e di lavoro tra uomini e donne

➤ EROGARE LA FORMAZIONE

WHAT: CONTENUTO

UNI/PdR 125:2022



**CORPO
PARTE 2**

**POLITICA DI PARITA' DI GENERE
OBIETTIVI
PIANO D'ATTUAZIONE**

PIANO STRATEGICO

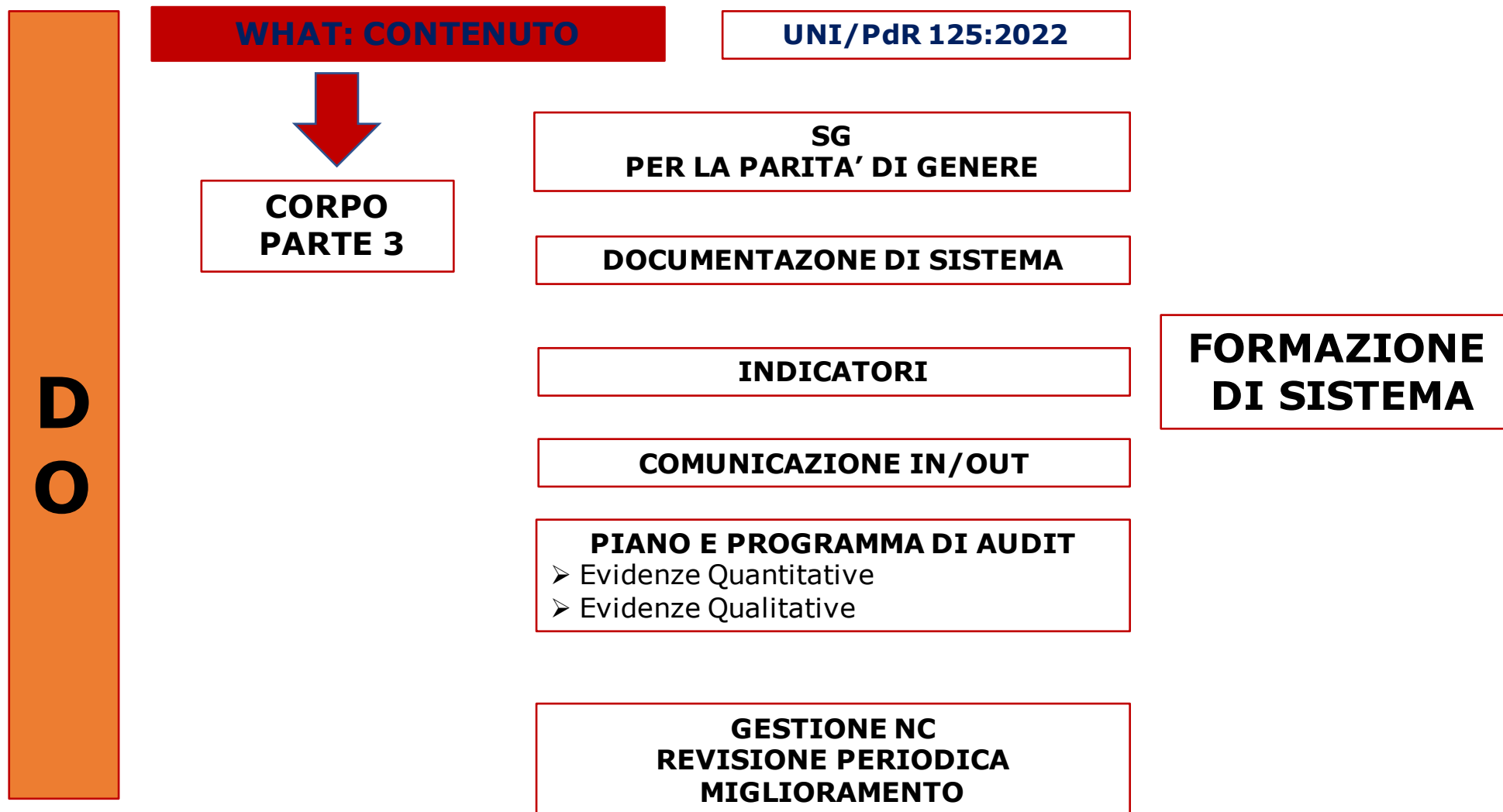
- 1. OBIETTIVI E FASI**
- 2. CONTENUTI ED AZIONI**
 1. RECRUITMENT
 2. GESTIONE CARRIERA, PROMOZIONI E POSIZIONI DI LEADERSHIP
 3. EQUITA' SALARIALE
 4. GENITORIALITA' E CURA
 5. CONCILIAZIONE TEMPO PERSONALE E LAVORATIVO (WORK LIFE BALANCE)
 6. PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO/MOLESTIA (verbale, fisica, digitale) SUI LUOGHI DI LAVORO
- 3. SWOT**
- 4. RISORSE, RESPONSABILITA'**

**D
O**

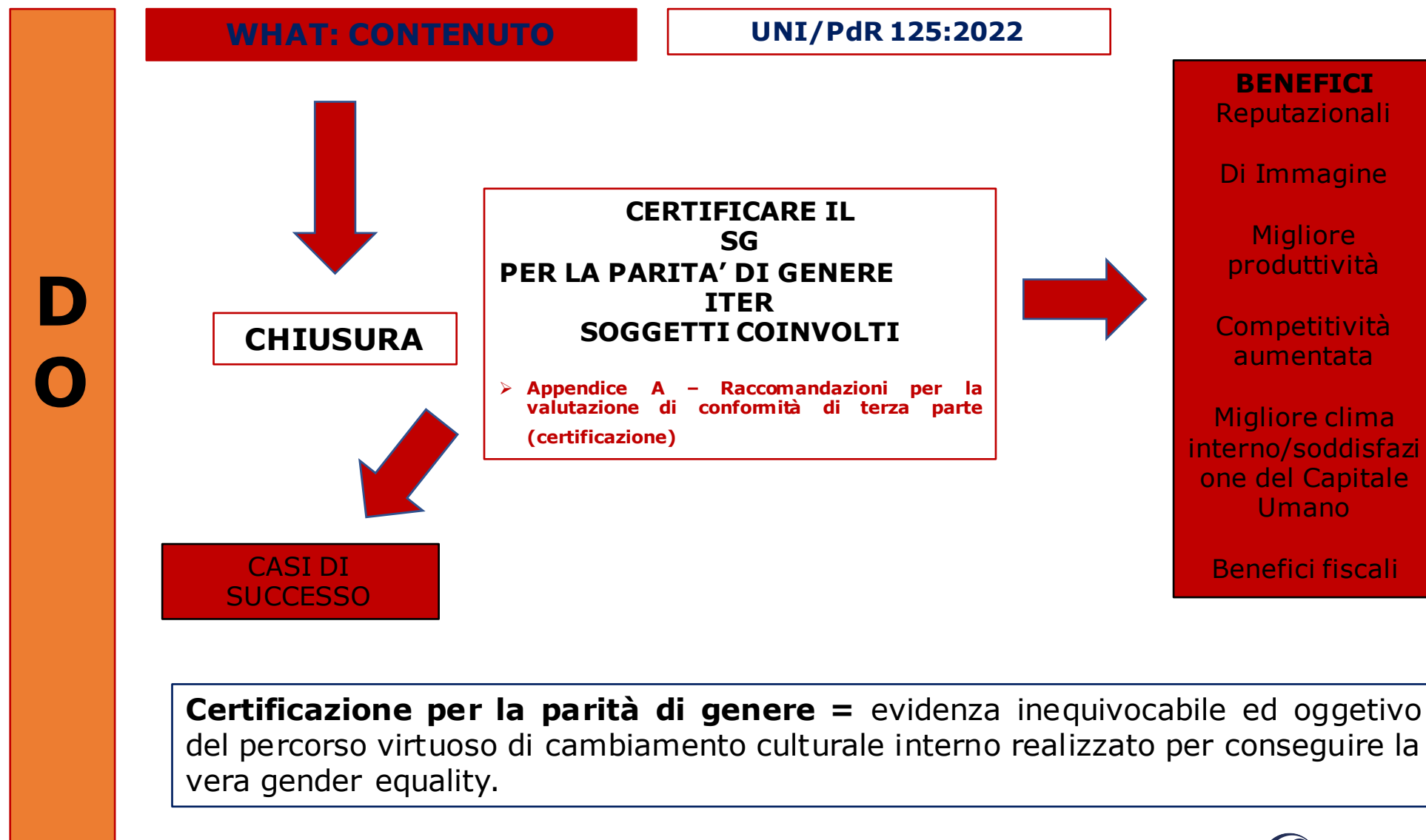
➤ EROGARE LA FORMAZIONE



➤ EROGARE LA FORMAZIONE



➤ EROGARE LA FORMAZIONE



➤ VALUTARE L'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

**C
H
E
C
K**

HOW



ASCOLTO ATTIVO

MONITORAGGIO FEEDBACK
Domande, frasi invito,
confronti

ESERCITAZIONI
LAVORI DI GRUPPO

ESAME DI QUALIFICAZIONE

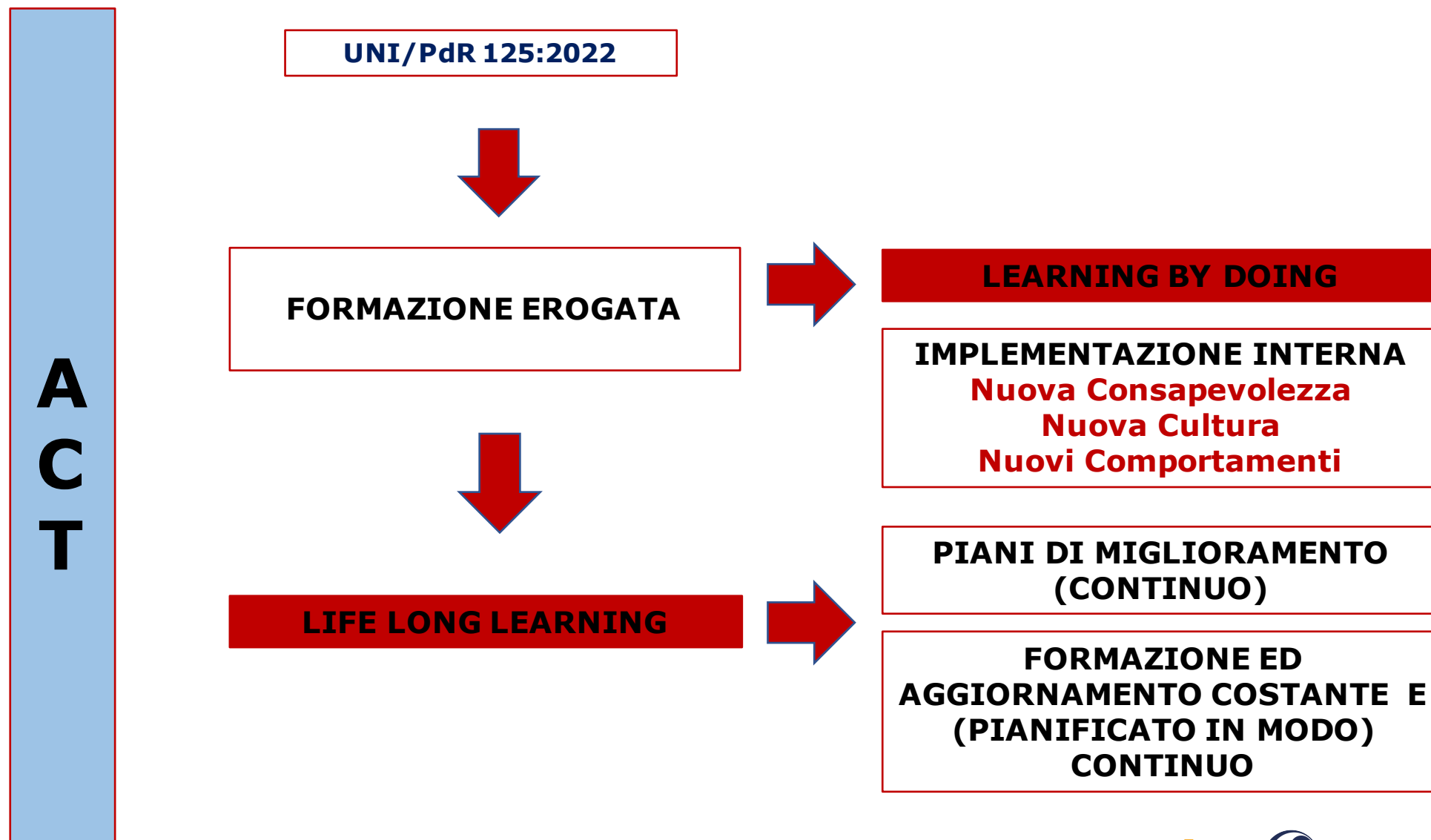
QUESTIONARIO DI
GRADIMENTO
VALUTAZIONE

UNI/PdR 125:2022

SONO TUTTI STRUMENTI DI CORREDO

A supporto dello sviluppo della cultura per la
parità di genere e per favorire il cambiamento
mentale ed organizzativo

➤ AGIRE PER IL MIGLIORAMENTO



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Per Info e Contatti:

- avv.grstumpo@gmail.com
- +39 333 344 6353
- www.giovannastumpo.com

