

PERCORSI DI AGGIORNAMENTO – I PODCAST DEL 2023

LE LINEE GUIDA SULLA PARITÀ DI GENERE

All'inizio del mese di Ottobre 2022 sono state pubblicate le "Linee Guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni". Il testo porta la doppia firma del Dipartimento della Funzione pubblica e del Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si tratta di un documento elaborato in continuità con i propositi dell'articolo 5 del decreto-legge 36/2022: all'interno del cosiddetto PNRR 2, infatti, è contenuta una norma pensata per favorire l'equilibrio di genere in ambito lavorativo.

Il legislatore - così si legge nel testo in questione - assegna alle amministrazioni il compito di adottare misure che attribuiscono vantaggi specifici - o evitino o compensino svantaggi nelle carriere - al genere meno rappresentato. Per rendere concreta e attuale l'attività di riduzione del gap di genere, era lo stesso PNRR 2 a promuovere la presentazione la successiva adozione di apposite linee guida impostando la scadenza al 30 settembre 2022.

I destinatari

I destinatari del documento in questione sono tutte le amministrazioni pubbliche e, tra i soggetti indicati a recepirle, ci sono innanzitutto coloro che ricoprono incarichi di vertice e, nel caso non corrispondano, anche i profili incaricati della gestione delle risorse umane.

In prima battuta è interessante sottolineare che le riflessioni contenute nel documento si ispirano, in maniera dichiarata, a quattro principi:

- Consapevolezza: il testo attribuisce grande rilevanza alla raccolta e all'analisi dei dati sul fenomeno della parità di genere. Magari, come nel caso del nostro Paese, per studiare meglio il fenomeno degli squilibri di genere che emerge con chiarezza dal confronto tra gli occupanti delle posizioni apicali e di vertice. A scopo esemplificativo, all'interno del testo, vengono citati alcuni dati del dipartimento della Funzione pubblica. Dall'elaborazione dei dati sui dipendenti

pubblici si evince come a una platea di personale femminile della PA pari al 53% corrisponde una percentuale di donne dirigenti di prima fascia ferma al 37%. Un esempio pratico della consapevolezza che bisogna assumere rispetto ad alcuni fenomeni;

- Pragmatismo: favorire la ricerca e l'ideazione di soluzioni pratiche, spendibili nel breve periodo e che aiutino in generale il processo di cambiamento.
- Flessibilità: in coppia con il pragmatismo, il concetto di flessibilità è ispirato alla ricerca e alla diffusione di strumenti che ben si adattino al variegato mondo delle pubbliche amministrazioni. Pensare che una possa esistere una soluzione calata dall'alta e valida universalmente è una delle ipotesi che le linee guida sconfessano totalmente. Al contrario, il testo prodotto dai due Dipartimenti, consiglia soluzioni modulari e adattabili come la costruzione e la validazione di una checklist, come analizzeremo in seguito.
- Apprendimento: gli ultimi anni ci hanno confermato a livello mondiale l'esigenza di tenerci pronti – attraverso lo studio, l'ascolto sempre attivo di esigenze e mutamenti in atto – a rapidi cambiamenti di scenario. Per questa ragione, si legge nel testo – è scaturita "l'idea di disegnare le Linee Guida come strumento dinamico, aperto a possibili revisioni, a cadenza periodica".

L'impostazione del testo

Il documento di indirizzo si struttura in due parti.

La prima illustra e schematizza lo scenario internazionale e italiano e la cala nel contesto delle politiche di genere, sintetizzando le più importanti evidenze sul tema in ambito europeo e riepilogando le dinamiche italiane degli ultimi anni.

La seconda sezione, invece, si rivolge direttamente alle amministrazioni pubbliche e offre una panoramica sulle azioni utili a mitigare il disequilibrio in ambito professionale.

In calce, infine, è presente un glossario dei principali termini tecnici, uno strumento utile per orientarsi con coscienza crescente nel dibattito sul tema dell'equilibrio di genere.

Lo scenario

In tema di parità di genere non si può non partire dall'obiettivo quinto dell'Agenda Onu 2030. Il proposito contenuto tra gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, gli SDGS, si propone di: "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze". Tra i sottotarget, da segnalare in questo contesto, il 5.5 che punta a garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

Il testo dà notizia del valore raggiunto nel nostro Paese in base all'indice sull'uguaglianza di genere predisposto dall'Eige, l'istituto europeo per l'equità di genere. Nel 2021 l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,8 su 100, posizionandosi in questo modo al 14° posto nella graduatoria dell'Europa a 27 Paesi.

I nodi da sciogliere fanno riferimento all'occupazione delle posizioni di vertice – ancora poco connotata dalla presenza femminile – alla gestione del tempo e all'approccio con le conoscenze.

In scia con la strategia globale individuata nell'Obiettivo numero 5 dei 17 traguardi Onu di sviluppo sostenibile, l'Unione europea ha promosso la sua Strategia per la parità di genere 2020-2025. Il tema della gender equity è considerato principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali, il Social Pillar.

Tra le finalità del progetto messo in atto dall'Unione figurano:

- Porre fine alla violenza di genere
- Sfidare gli stereotipi
- Colmare i divari nel mercato del lavoro
- Raggiungere una partecipazione equa tra i diversi settori dell'economia
- Affrontare i divari retributivi e pensionistici
- Colmare il divario di assistenza di genere
- Raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica.

Nella prima parte delle Linee Guida, inoltre, viene illustrata la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che è stata adottata su impulso e in coerenza proprio con i valori e gli scopi promossi dalla strategia europea.

La strategia italiana si connota per due presupposti e si articola in 5 priorità.

In linea generale il tema della parità di genere figura a pieno titolo negli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza. E viene considerata una materia trasversale che informa e permea le modalità di realizzazione delle sei missioni del PNRR nella loro complessità.

Le cinque priorità indicate dalla Strategia italiana presentata nel 2021 includono:

- lavoro
- reddito
- competenze
- tempo
- potere.

La priorità del nostro Paese, calandoci nel contesto Ue, è quella di raggiungere l'avanzamento di cinque posizioni nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE.

A proposito di PNRR, poi, la prima parte delle Linee Guida si chiude con l'elencazione delle misure contemplate in due provvedimenti normativi molto attivi nel proporre azioni e interventi funzionali ad agevolare l'equilibrio di genere nel pubblico impiego.

Il primo citato è il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 8 che, al suo interno, dispone di:

- indicazioni atte a garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici nominate nei concorsi pubblici;
- che sia garantita la parità di genere in fase di selezione per attribuire incarichi a esperti e professionisti per l'attuazione dei progetti del PNRR;
- attraverso l'introduzione del PIAO (il Piano integrato di attività e di organizzazione) che diventa lo strumento principe per programmare in modo integrato e al suo interno inserisce, confermando la sua centralità, anche il Piano delle azioni positive dell'ente.

Il secondo riferimento normativo è il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 che assegna alle amministrazioni il compito di adottare misure che attribuiscono vantaggi specifici – o evitino o compensino svantaggi nelle carriere – al genere meno rappresentato.

Si tratta della stessa norma che abbiamo già citato e che all'articolo 5 disciplinava la produzione e la pubblicazione proprio delle Linee Guida in questione.

Seconda parte

Nella seconda parte del documento entriamo nel vivo degli obiettivi e delle indicazioni pratiche per le pubbliche amministrazioni.

Il riferimento più vicino è al *Toolkit for mainstreaming and implementing gender equality*, uno strumento ideato e promosso dall'OCSE per fornire ai dirigenti e ai decisori come articolare analisi, azione e monitoraggio dei risultati contrastando il gender gap. L'articolato lavoro dell'Ocse individua anche buone pratiche e casi pratici europei che possono ispirare le amministrazioni di casa nostra.

La check list

Lo strumento chiave, anche grazie alla sua adattabilità, secondo le linee guida italiane è sicuramente la check list. Un elenco di controllo che le amministrazioni sono invitate a costruire e usare come metro di valutazione dello stato di salute della parità di genere all'interno dell'ente.

Per riuscirci, i dirigenti devono definire e comprendere lo stato dell'arte di ciascuna amministrazione. È necessario, quindi, impostare un'azione di *self-assessment* che si occupi di mappare le seguenti dimensioni:

- se e in che misura l'amministrazione rende la carriera delle donne una priorità formale;
- se e in che misura i dirigenti hanno - tra i loro obiettivi - una responsabilità chiara per la mancata carriera delle donne;
- se e in che misura l'uguaglianza di genere è legata a un sistema di incentivi con premi per i progressi e con sanzioni per le regressioni di fatto;
- se e in che misura l'organizzazione si adopera per aiutare gli uomini a diventare alleati nello sforzo di promuovere la carriera delle donne;
- se e in che misura esistono azioni per formare tutti i dipendenti in merito alla discriminazione di genere e per aiutarli a riconoscere pregiudizi inconsci;

- se e in che misura l'amministrazione garantisce che le donne qualificate siano promosse e facciano carriera nella stessa misura in cui lo sono uomini qualificati;
- se e in che misura sono previsti sistemi organizzati di monitoraggio dei progressi per raggiungere la parità di genere: indicatori quanti-qualitativi puntuali, meccanismi chiari di ricorso e verifica, audit documentali regolari e obiettivi.

Non stupisce, poi, in coerenza con la volontà di ammodernamento del PNRR, come l'accento venga posto sulle modalità di reclutamento e selezione delle risorse umane.

Le Linee guida invitano a:

- costruire bandi che non riproducano discriminazioni o differenze di genere;
- incentivare le commissioni esaminatrici ad essere attente all'inclusione;
- assicurare la partecipazione femminile ai bandi di concorso per l'accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di responsabilità.

Infine, in una logica che ci ricorda l'adozione delle regole per la protezione dei dati personali, il testo accende una luce sull'*accountability* delle singole amministrazioni.

Ogni soggetto pubblico non solo deve pubblicare in modo trasparente i dati che lo riguardano, ma deve offrire la chiave di lettura di "genere". Un esercizio che aumenta la consapevolezza delle PA. Il documento consiglia, per esempio, di rendere noti oltre ai dati obbligatori, come quelli sugli stipendi, anche i compensi connessi agli incarichi aggiuntivi. Un sistema semplice, ma efficace per rilevare disequilibri retributivi non legati agli stipendi contrattuali, piuttosto a opportunità di guadagni aggiuntivi spesso collegati a una maggiore disponibilità di tempo.