

PARITA' di GENERE

Il tema della parità di genere è diventato sempre più pregnante nel corso degli anni a livello globale e internazionale, costituendo quota parte degli ambiti di intervento afferenti alla promozione dei diritti e delle libertà fondamentali dell'individuo. La Commissione europea ha evidenziato nella Comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, che persistono ancora divari di genere nel mondo del lavoro ed a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nonché nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica ed istituzionale.

L'Agenda 2030 a livello globale, ha incluso il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze all'interno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile che gli Stati membri si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. Il Piano Nazionale italiano di ripresa e resilienza (PNRR) ha individuato la parità di genere come una delle priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano e l'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di *gender mainstreaming*.

Il legislatore italiano si è focalizzato negli ultimi anni sul mondo del lavoro – pubblico e privato – attraverso numerosi interventi normativi volti al riconoscimento di maggiori tutele per le donne lavoratrici attraverso disposizioni legislative volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e lavoro ed il supporto alla genitorialità, il contrasto alle cosiddette dimissioni in bianco, la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive e negli organi delle società quotate. Una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alla predisposizione di strumenti e misure efficaci volte al contrasto della violenza sulle donne, sia nelle sue forme più materiali (violenza fisica) sia nelle forme più latenti e di natura morale e psicologica (e che sfociano in fenomeni di discriminazioni sul luogo di lavoro – disparità di trattamento nelle carriere, mobbing etc)

Fonte Camera dei deputati <https://temi.Camera.it>



A livello nazionale poi, è lo stesso PNRR a volere il superamento della fase sperimentale condotta a livello centrale di bilancio di genere dello Stato prevedendo che la legge di bilancio del 2024 presenti una classificazione delle voci di bilancio

secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030 relativamente al bilancio di genere ed al bilancio ambientale, con la finalità di rendere trasparente la destinazione delle risorse di bilancio in termini di impatto tra uomini e donne.

E' poi, proprio la legislazione italiana, attraverso il PNRR, che ha voluto introdurre la certificazione di genere delle aziende pubbliche e private superiori a 50 dipendenti (art.3 della legge n.162/2021 di modifica dell'art.46 del dlgs 198/2006).

La legge di ratifica della Convenzione ILO (LEGGE n. 4 del 15 gennaio 2021 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione") rappresenta una opportunità unica di applicazione nel tessuto amministrativo italiano del contrasto alla violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

Nelle Amministrazioni le strutture deputate a presidio e garanzia oltre al datore di lavoro, sono i dirigenti, l'Ufficio delle risorse umane, il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, le rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori (RSU e RLS), nonché i Comitati unici di garanzia (CUG), organismo di "uguaglianza collettiva", la cui costituzione è obbligatoria e disciplinata dalla direttiva ministeriale del 2011 come modificata dalla successiva n.2/2019.

Quest'ultima disposizione ha implementato le attribuzioni dei CUG interni alla Amministrazione, nonché ha ampliato notevolmente la possibilità d'incidenza interna di tali importanti organismi dalla composizione paritaria (ex dlgs. n.165/2011 e s.m.i.).

Il CUG dell'Agenzia Regionale per la protezione dell'Ambiente della Basilicata ha predisposto il Piano Triennale di azioni positive 2020-2022, esponendo anche i dati del bilancio di genere A.R.P.A.B. e di concerto con l'Amministrazione, proprio in funzione di aggiornamento annuale delle azioni positive (best practices) e misure interne, ha siglato con l'Ufficio della Consigliera regionale di parità un "Accordo di programma" di recepimento delle disposizioni legislative sul contrasto alle molestie e discriminazioni di genere sul luogo di lavoro attraverso l'esposizione all'ingresso dell'Agenzia di una targa con la seguente dichiarazione d'intenti :

"Promuovere un ambiente di lavoro sano, sicuro, sereno ed inclusivo.

Garantire a tutti i dipendenti una vita lavorativa dignitosa, scevra da discriminazioni ed improntata alla parità di trattamento.

Adottare ogni idonea misura interna volta alla prevenzione ed al contrasto della violenza e delle molestie"

La presentazione dell'Accordo è avvenuta, in occasione dello svolgimento di un evento di formazione in data 8 novembre 2022, proprio nel mese dedicato alla violenza sulle donne.

L'A.R.P.A.B. ha inoltre trasfuso il suo impegno attraverso la definizione di un obiettivo strategico dedicato al tema della parità di genere che interessa trasversalmente la Performance 2022-2024, l'organizzazione del lavoro agile - quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa disciplinata nel CCNL 2019-2021 applicato al personale dell'Agenzia, la gestione paritaria degli istituti contrattuali e dei benefici a disposizione dei genitori lavoratori (congedi parentali, legge n.104 per la cura delle disabilità, misure di massima inclusione nell'ambiente lavorativo delle persone con disagio e fragilità).

E' stato inoltre presentato il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile che l'Agenzia ha presentato nei termini richiesti dalla normativa.