
PIANO PER LA PARITA' DI GENERE

Gender Equality Plan (GEP)

2022-2024



Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 145-2021 del 15 dicembre 2021

INDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUZIONE..... | 3 |
| FASI DI DETERMINAZIONE DEL GEP | |
| 1. Analisi del contesto e situazione di genere..... | 5 |
| 2. Elaborazione del GEP..... | 5 |
| 3. Aree tematiche e loro sviluppo..... | 6 |
| PIANO PER LA QUALITA' DI GENERE..... | 8 |
| LEGENDA..... | 17 |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO..... | 17 |

INTRODUZIONE

Nel diritto comunitario europeo è sancito il principio fondamentale dell'uguaglianza tra i sessi come uno dei cardini su cui si fonda l'intero progetto di Unione e sebbene il Trattato Istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE), firmato a Roma il 25 marzo del 1957, abbia riconosciuto una embrionale forma di eguaglianza è solo con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, avvenuta il 1 dicembre del 2009, che la parità tra le donne e gli uomini è stata fortemente individuata tra i valori fondanti dell'Unione europea (art. 2 del Trattato dell'Unione Europea)ⁱ.

Peraltro, tra gli obiettivi fissati dall'Unione europea per il lavoro nel quadro della Strategia per la crescita Europa 2020, sono individuati tre motori di crescita (intelligente, sostenibile, inclusiva) nell'ambito dei quali si prevede espressamente la possibilità di attuare azioni positive per il raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne di età compresa fra i 20 e i 64 anni. Infatti, l'incremento del livello di occupazione delle donne rappresenta un importante indicatore dello sviluppo socioeconomico di un Paese.

Applicazione concreta di tale principio, per quanto riguarda la programmazione e l'attuazione dei fondi Strutturali e di Investimento Europei, è rappresentata dalla prescrizione di cui all'articolo 7 del Regolamento comunitario 1303/2013 avente ad oggetto il rispetto del principio orizzontale per la "Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione"ⁱⁱ.

A livello nazionale, il fondamento giuridico dell'uguaglianza di genere va rinvenuto nell'art. 3, comma 2 della Costituzione che con il riconoscimento dell'uguaglianza sostanziale pone in capo agli organismi pubblici la possibilità di adottare azioni positive al fine di rimuovere quegli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto libertà ed eguaglianza, impediscono il pieno svolgimento della personalità di ciascun individuo. Le applicazioni specifiche del suddetto principio sono riferite alla famiglia (art. 31), al lavoro (art. 37) e all'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (artt. 51 e 117).

La fonte principale di diritto nazionale in materia di pari opportunità è attualmente rappresentata dal *Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna* (D. lgs 11 aprile 2006 n. 198), che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna prevedendo l'adozione delle misure conseguentiⁱⁱⁱ.

Detta normativa è stata recentemente potenziata dal Legislatore con la Legge 5 novembre 2021, n. 162 che apporta significative modifiche al menzionato *D. Lgs. n.198/2006* in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo^{iv}. Le sue disposizioni di modifica, in vigore dal 3 dicembre 2021,

introducono l'art. 46 bis e sono volte a sostenere la *partecipazione delle donne* al mercato del lavoro e a favorire la *parità retributiva* tra i sessi. Oltre a modificare e ampliare la nozione di atto discriminatorio (distinguendo tra Discriminazione diretta e Discriminazione indiretta), la Legge introduce nel Codice delle Pari Opportunità la *Certificazione della parità di genere* (da definirsi con appositi decreti) e meccanismi di premialità per i soggetti giuridici che la otterranno.

Il CREA, in continuità con le azioni positive di sostegno alle politiche di inclusione e alle pari opportunità, di cui al citato D. Lgs. 198/2006, ha elaborato Il PAP 2021-2023 con il contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e sottoposto il documento al parere della Consigliera Nazionale di Parità, informate le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto istruzione e ricerca. Detto Piano individua le misure temporanee, specifiche e speciali che - in deroga al principio di uguaglianza formale - sono assunte al fine della rimozione di ostacoli che impediscono la realizzazione della piena ed effettiva parità di opportunità tra individui, per ragioni connesse a caratteristiche di genere, di età, ovvero fisiche, culturali, familiari, etniche, linguistiche, ideologiche. La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il citato decreto, infatti, nel richiamare i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. L'evoluzione di tali politiche di sviluppo del progetto inclusivo risulta incrementata dal presente Piano per la Parità di Genere.

La conoscibilità delle azioni intraprese e da intraprendere ai fini dell'accrescimento anche della consapevolezza di genere risulta dall'impegno profuso negli ultimi anni nella *formazione del personale* posto che grazie alla piattaforma Office365 il CREA dispone di numerosi strumenti per collaborare, comunicare e condividere, rendendo possibile lo svolgimento dell'attività lavorativa in modo agevole anche in remoto. Pertanto, l'Ente, a partire dall'avvio del regime di lavoro agile, privilegiato a seguito dell'emergenza pandemica, ha erogato a tutto il personale dislocato sull'intero territorio nazionale i corsi di formazione in modalità sincrona sull'utilizzo degli strumenti informatici offerti dalla predetta piattaforma, con la quale sono stati raggiunti risultati non pensabili rispetto agli anni passati. Le nuove e più inclusive modalità offerte dalla digitalizzazione offrono, infatti, la possibilità di formare un numero pressoché illimitato di discenti, consentendo il superamento di quel gap formativo che molto spesso ha penalizzato il personale dei Centri di ricerca. Tale linea di indirizzo sarà confermata anche per il futuro e con riferimento ai temi dell'equità di genere.

FASI DI DETERMINAZIONE DEL GEP

1. Analisi del contesto e situazione di genere

L'*analisi del contesto* emergente dal Piano delle Azioni Positive (PAP) 2021-2023, ha evidenziato un dato interessante: su un totale di 1894 dipendenti del CREA risulta una composizione del personale prossima alla parità di genere (totale genere maschile n. 934 unità, totale genere femminile n.960 unità):

- In particolare, si ha una discreta prevalenza del genere femminile nel profilo di Ricercatore/Tecnologo (livelli I -III) con un totale di n. 360 unità di genere maschile e totale di 407 unità di genere femminile.
- La presenza maschile è nettamente predominante nel profilo tecnico del personale livellato (livelli IV -VIII) con un totale di n. 446 unità di personale tecnico di genere maschile rispetto a n. 271 unità di personale tecnico di genere femminile.
- La presenza femminile è, invece, nettamente prevalente nel profilo amministrativo del personale livellato (livelli IV-VIII) con un totale di n. 275 unità di personale di genere femminile rispetto a n. 120 unità di personale amministrativo di genere maschile.
- La presenza femminile si è mantenuta prevalente nel corso degli ultimi anni in misura sempre predominante nel livello dirigenziale della Amministrazione Centrale.

2. Elaborazione del GEP

Il presente Piano, redatto in coerenza con gli altri documenti programmatici, fornisce strumenti atti ad influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro ripensata nella sua dimensione sociale e di genere. Partendo, quindi, dalle cinque aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea, denominate, peraltro, così come indicato dalla medesima Commissione, ai fini della redazione di un documento utile in fase di proposta di progetti per accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe, si è seguito un iter

logico che partendo dalle attività di vertice e focalizzando il settore della ricerca come destinatario privilegiato delle attenzioni alla parità di genere, accompagna la crescita di consapevolezza durante il percorso lavorativo dei dipendenti a cominciare dal reclutamento, poi in sede di progressioni di carriera, sostenendo al contempo l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e affrontando, infine, la possibile insorgenza di patologie comportamentali in ambito lavorativo sfocianti nella violenza di genere.

3. Aree tematiche e loro sviluppo



Le indicazioni europee sono state declinate come segue.

| Area Tematica (AT) | Obiettivi | Azioni |
|--|---|--|
| AT1 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali | AT1.01 - Promuovere iniziative volte ad aumentare l'equità di genere nei processi decisionali | Promozione dell'equità di genere nella composizione degli organi decisionali del CREA Revisione dei contenuti del sito istituzionale al fine di una maggiore conformità all'equità di genere |
| | AT1.02 - Acquisire la Certificazione della parità di genere di cui alla L. 5 novembre 2021 n. 162 | Istituzione di un tavolo di lavoro permanente per lo studio e l'attuazione delle politiche di Ente finalizzate a: assicurare i parametri minimi per il conseguimento della certificazione; acquisire e monitorare i dati da inviare agli organismi previsti dalla legge; garantire il coinvolgimento sindacale |
| AT2 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione | AT2.01 - Sostegno alle iniziative finalizzate ad un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato ai progetti di ricerca | Maggiore equità nella valutazione curriculare in sede di assegnazione delle attività di ricerca |
| | AT2.02 - Trasferimento delle competenze in caso di avvicendamenti nel lavoro (pensionamenti, trasferimenti etc) | Promuovere il trasferimento di competenze tra i ricercatori assegnati ai progetti al fine di garantire la continuità della ricerca in linea con i principi di equità di genere |
| | AT2.03 - Integrazione della cultura di genere nelle attività di ricerca e divulgative | Incentivare l'integrazione delle variabili di genere nei contenuti della ricerca |
| | | Divulgazione delle attività di ricerca nel rispetto delle indicazioni di genere |



| | | |
|--|---|---|
| | AT2.04 - Sostegno ad attività formative sulle competenze del CUG del CREA con particolare riferimento alla materia della parità di genere | Migliorare le competenze dei componenti del CUG nelle materie di competenza del Comitato, ai fini del trasferimento attraverso la partecipazione dei medesimi componenti a corsi o eventi formativi e di aggiornamento nelle materie di competenza del e della parità di genere |
| AT3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera | AT3.01 - Garantire pari opportunità nel processo decisionale delle posizioni lavorative messe a concorso | Assicurare l'equa composizione delle commissioni valutatrici per il reclutamento e per le progressioni di carriera |
| | AT3.02 - Pari opportunità nello sviluppo professionale | Favorire le progressioni di carriera da parte dei dipendenti attraverso un monitoraggio sulla composizione delle commissioni, e sul conferimento degli incarichi assegnati ai dipendenti |
| AT4 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura | AT4.01 - Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro. Diffusione di nuove soluzioni organizzative anche con lavoro agile | Lavoro svolto in modalità agile nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia |
| | AT4.02 - Incrementare la percezione del benessere organizzativo | Analisi delle segnalazioni di eventuali comportamenti irregolari e divulgazione al CUG e ai dipendenti dei risultati emersi dalle suddette indagini |
| AT5 – Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali | AT5.01 - Sensibilizzazione di tutto il personale CREA sui temi della parità di genere e sugli strumenti di sostegno ad essa | Istituzione della figura del Consigliere di Fiducia e/o Sportello di Ascolto per la mediazione dei conflitti, la gestione dei rapporti fra il personale e l'amministrazione e per offrire una consulenza psicologica ai dipendenti nel caso di problematiche lavorative al fine di evitare o contenere il rischio di esclusione del lavoratore dal contesto che lo circonda |


AREA TEMATICA 1 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali



| Obiettivo | Misure | Target diretto | Target indiretto | Cronoprogramma | | | | Responsabili | Indicatore | Corrispondente a SDGs Agenda 2030 |
|---|--|---|---------------------|----------------|------|------|------|--|---|--|
| | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | |
| A.T.1.01 Promuovere iniziative volte ad aumentare l'equità di genere nei processi decisionali | Promozione dell'equità di genere nella composizione degli organi decisionali del CREA | Posizioni di vertice | Ministero vigilante | | X | X | X | Direzione Generale | Assicurare un'equa rappresentanza di genere nelle commissioni, tavoli o gruppi di lavoro richiesti dagli organi vigilanti |  <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>  <p>Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza</p> |
| | | Posizioni apicali | Personale CREA | | | | | CUG | Aggiornamento del Piano di Azioni Positive (PAP) | |
| | Revisione dei contenuti del sito istituzionale al fine di una maggiore conformità all'equità di genere | Uffici competenti Direzione dei Centri | Direzione Generale | | | X | X | Direzione Generale Direzione dei Centri | Verifica del linguaggio e delle immagini del sito istituzionale sensibili a differenze di genere | |



| AREA TEMATICA 1 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------------|------------------|----------------|------|------|------|--------------|--|---|
| Obiettivo | Azioni | Target diretto | Target indiretto | Cronoprogramma | | | | Responsabili | Indicatore | Corrispondente a SDGs Agenda 2030 |
| | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | |
| A.T.1.02 Adempiere all’obbligo di cui alla Legge 5 novembre 2021 n.162 (Certificazione della parità di genere) | Istituzione di un tavolo di lavoro per lo studio e l’attuazione delle politiche di Ente finalizzate a: | Direzione Generale | Personale CREA | | X | X | X | CUG | Report sulle interazioni con gli organismi esterni finalizzate al rilascio della Certificazione della parità di genere | <div></div> Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica <div></div> Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza |
| | -assicurare i parametri minimi per il conseguimento della certificazione -acquisire e monitorare i dati da inviare agli organismi previsti dalla legge -garantire il coinvolgimento sindacale | | | | | | | | Direzione dei Centri | |

AREA TEMATICA 2 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione

| Obiettivo | Azioni | Target diretto | Target indiretto | Cronoprogramma | | | | Responsabili | Indicatore | Corrispondente a SDGs Agenda 2030 |
|--|--|--|-----------------------------------|----------------|------|------|------|--|---|---|
| | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | |
| A.T.2.01 Sostegno alle iniziative finalizzate ad un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato ai progetti di ricerca | Maggiore equità nella valutazione curriculare in sede di assegnazione delle attività di ricerca | Direzione Generale Direttori dei Centri | Ricercatori Personale CREA | | X | X | X | Uffici competenti Direttori dei Centri CUG | Iniziative a sostegno della parità di genere per i responsabili di progetti di ricerca |  Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze |
| AT2.02 Trasferimento delle competenze in caso di avvicendamenti nel lavoro (pensionamenti, trasferimenti etc) | Promuovere il trasferimento di competenze tra i ricercatori assegnati ai progetti al fine di garantire la continuità della ricerca | Uffici competenti Direttori dei Centri | Direzione Generale | | X | X | X | Direttori dei Centri | Verifiche su affiancamento finalizzato al trasferimento di competenze senza distinzione di genere |  Goal 4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti |



| AREA TEMATICA 2 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------|------------------|----------------------|------|------|------|--------------|---|---|
| Obiettivo | Azioni | Target diretto | Target indiretto | Cronoprogramma | | | | Responsabili | Indicatore | Corrispondente a SDGs Agenda 2030 |
| | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | |
| A.T.2.03 Integrazione della cultura di genere nelle attività di ricerca e divulgative | Incentivare l'integrazione delle variabili di genere nei contenuti della ricerca | Uffici competenti | Personale CREA | | | | | CUG | Numero di corsi/eventi finalizzati alla divulgazione dei contenuti e dei risultati della ricerca nel CREA |  Target 5.a Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali |
| | Divulgazione delle attività di ricerca nel rispetto delle indicazioni di genere | | | Direttori dei Centri | | X | X | | | X |

| AREA TEMATICA 2 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione | | | | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|----------------|------|------|------|--------------------|---|---|
| Obiettivo | Azioni | Target diretto | Target indiretto | Cronoprogramma | | | | Responsabili | Indicatore | Corrispondente a SDGs Agenda 2030 |
| | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | |
| A.T.2.04 Sostegno ad attività formative sulle competenze del CUG del CREA con particolare riferimento alla materia della parità di genere | Migliorare le competenze dei componenti del CUG nelle materie di competenza del Comitato, ai fini del trasferimento attraverso la partecipazione dei medesimi componenti a corsi o eventi formativi e di aggiornamento nelle materie di competenza del e della parità di genere | Componenti CUG | Personale CREA | | X | X | X | Direzione Generale | <div>Numero di corsi/eventi frequentati dai componenti del CUG</div> <div>Numero di componenti del CUG che hanno seguito corsi/eventi</div> | <div> Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</div> <div> Goal 4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti</div> |



| AREA TEMATICA 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera | | | | | | | | | | |
|---|--|---|------------------|----------------|------|------|------|--------------------|---|--|
| Obiettivo | Azioni | Target diretto | Target indiretto | Cronoprogramma | | | | Responsabili | Indicatore | Corrispondente a SDGs Agenda 2030 |
| | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | |
| A.T.3.01 Garantire pari opportunità nel processo decisionale delle posizioni lavorative messe a concorso | Assicurare l'equa composizione delle commissioni valutatrici per il reclutamento e per le progressioni di carriera | Uffici competenti Direttori dei Centri | Dipendenti CREA | | X | X | X | Direzione Generale | Inserire nel Piano della Performance obiettivi che incentivino la composizione equa delle commissioni valutatrici Diffusione di indicazioni sull'uso del corretto linguaggio in linea con l'equità di genere nella redazione dei bandi | <div> Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</div> <div> Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza</div> |

| AREA TEMATICA 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera | | | | | | | | | | |
|---|--|--|------------------|----------------|------|------|------|--------------|------------|-----------------------------------|
| Obiettivo | Azioni | Target diretto | Target indiretto | Cronoprogramma | | | | Responsabili | Indicatore | Corrispondente a SDGs Agenda 2030 |
| | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | |
| A.T.3.02 Pari opportunità nello sviluppo professionale | Favorire le progressioni di carriera da parte dei dipendenti attraverso un monitoraggio sul conferimento degli incarichi assegnati ai dipendenti | Uffici competenti < | | | | | | | | |

AREA TEMATICA 4 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura

| Obiettivo | Azioni | Target diretto | Target indiretto | Cronoprogramma | | | | Responsabili | Indicatore | Corrispondente a SDGs Agenda 2030 |
|--|---|---|------------------|----------------|------|------|------|--|---|--|
| | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | |
| A.T.4.01 Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro. Diffusione di nuove soluzioni organizzative anche con lavoro agile | Lavoro svolto in modalità agile nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia | Uffici competenti Direttori dei Centri | Dipendenti CREA | | | | | Direzione Generale Direttori dei Centri | -Percentuale di lavoro svolto in modalità agile/presenza -Numero di questionari nel triennio su: <ul style="list-style-type: none"> • livello di gradimento delle modalità di lavoro • informazioni su benessere nel luogo di lavoro |  Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica  Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore |
| A.T.4.02 Incrementare la percezione del benessere organizzativo | Analisi delle segnalazioni di eventuali comportamenti irregolari e divulgazione al CUG e ai dipendenti dei risultati emersi dalle suddette indagini | | | | X | X | X | | | |

AREA TEMATICA 5 – Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

| Obiettivo | Azioni | Target diretto | Target indiretto | Cronoprogramma | | | | Responsabili | Indicatore | Corrispondente a SDGs Agenda 2030 |
|---|---|--|------------------|----------------|------|------|------|--------------------|--|--|
| | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | |
| A.T.5.01 Sensibilizzazione di tutto il personale CREA sui temi della parità di genere e sugli strumenti di sostegno ad essa | Istituzione della figura del Consigliere di Fiducia e/o Sportello di Ascolto per la mediazione dei conflitti, la gestione dei rapporti fra il personale e l'amministrazione e per offrire una consulenza psicologica ai dipendenti nel caso di problematiche lavorative al fine di evitare o contenere il rischio di esclusione del lavoratore dal contesto che lo circonda | Uffici competenti Direttori dei Centri Comitato nazionale di parità CUG | Dipendenti CREA | | | X | X | Direzione Generale | Istituzione sì/no Percentuale di riduzione della conflittualità interna e aumento del benessere lavorativo percepito dai dipendenti |  <p>Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze</p>  <p>Target 8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.</p> |

LEGENDA

| | |
|------|-------------------------------|
| AT | Area Tematica |
| CUG | Comitato Unico di Garanzia |
| GEP | Gender Equality Plan |
| PAP | Piano di Azioni Positive |
| SDGs | Sustainable Development Goals |

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

ⁱ Articolo 2. - L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini. (Trattato sull'Unione europea Versione consolidata come modificata dall'articolo 1 del Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, ratificata dalla legge 2 agosto 2008, n. 130, su G.U. N. 185 del 8-8-2008 - Suppl. ordinario N. 188)

ⁱⁱ Articolo 7 - Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione. Gli Stati membri e la Commissione provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano tenute in considerazione e promosse in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi, anche in connessione alla sorveglianza, alla predisposizione di relazioni e alla valutazione. Gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante la preparazione e l'esecuzione dei programmi. In particolare, si tiene conto della possibilità di accesso per le persone con disabilità in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi. (REGOLAMENTO UE- N. 1303/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 17 dicembre 2013).

ⁱⁱⁱ Art. 1. - Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività.

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.
2. 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.
3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.
4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività. (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 - Decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198).

^{iv} Art. 4. - Certificazione della parità di genere

1. Dopo l'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è inserito il seguente:

«Art. 46-bis (Certificazione della parità di genere). – 1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

2. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti:

- a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;
- b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);
- d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

(LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 - *Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*).