

#InclusioneDonna

Il nostro Programma

edizione 2021

Il percorso



#InclusioneDonna

+65 ASSOCIAZIONI

+35 Ambassador

50.000 donne rappresentate

1 Comitato di Coordinamento, che si incontra ogni mese, costituito dalle due Fonder, 9 Presidenti di altrettante Associazioni, 2 Ambassador e 4 *primae inter pares* territoriali

**2 OBIETTIVI COMUNI DECLINATI IN 10 ISTANZE PRIORITARIE:
OCCUPAZIONE E RAPPRESENTANZA**

Le 10 istanze sottoscritte da tutte le aderenti a giugno 2019

OCCUPAZIONE - Sette istanze obiettivo:

1. Eliminazione del Pay-Gap
2. Sostegno al reddito delle lavoratrici madri
3. **Congedo parentale ed il congedo di paternità obbligatorio**
4. **Conoscenza delle misure esistenti volte ad incentivare l'assunzione di donne**
5. **Agevolazioni e accesso al credito per le imprese femminili**
6. **Misure di conciliazione vita-lavoro anche per le libere professioniste**
7. **Incentivi a favore delle donne nelle professioni**

RAPPRESENTANZA - Tre istanze obiettivo:

1. Estensione della disciplina sulle quote di genere a tutte le organizzazioni private e pubbliche
2. Previsione di quote minime di rappresentanza nei livelli di top e middle management
3. Istituzione Commissione Bicamerale per la Valutazione e Monitoraggio dell'Impatto di Genere

 *Da indirizzare con azioni di comunicazione*

 *Indirizzate dalle «Azioni prioritarie 2021» - vedi dopo*

 *Da indirizzare con azioni normative mirate*

Le Azioni prioritarie 2021 – il framework

#InclusioneDonna

1

Commissione Bicamerale

Istituire una **Commissione parlamentare bicamerale** per le Pari Opportunità (non un generico “osservatorio”) così come proposto, a titolo di esempio, nel Disegno di legge 1594 del 2019 con compiti di indirizzo, vigilanza e controllo, che acquisisca i documenti di Valutazione di impatto di genere predisposti dagli uffici competenti ed esprima un parere su tutti i provvedimenti legislativi.

2

Struttura permanente c/o il MEF per la VIG

Individuare una **struttura organizzativa, incardinata presso il MEF, dedicata e permanente**, a supporto della commissione bicamerale di cui al punto (1) con il compito di effettuare la Valutazione di Impatto di Genere (ex-ante) delle proposte normative e dei piani di spesa pubblici, inclusi i fondi del Next Generation Europe, e il relativo monitoraggio ex-post delle leggi approvate, delle decisioni di investimento e delle riforme, attraverso le statistiche di genere e opportuni indicatori quali-quantitativi.

3

Piattaforma di B.I.

Realizzare una **Piattaforma di Business Intelligence** a disposizione degli stakeholder e in particolare della Commissione bicamerale e della Struttura organizzativa (di cui ai punti (1) e (2)) in grado di sviluppare un sistema di indicatori di gender equality, integrando le statistiche di genere e i dati resi disponibili ad oggi in modo frammentario da più fonti e in carico a diversi enti di ricerca e organismi pubblici

4

PdR per la parità di genere nelle Organizzazioni

Supportare la definizione di una **Prassi di Riferimento (PdR)**, così come proposto nel testo unificato adottato il 4 novembre 2020 come testo base per le “Modifiche all’articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna», che, dopo consultazione pubblica, possa essere messa a disposizione delle Imprese di ogni dimensione, ordine e grado (pubbliche e private) che ne intendono verificare, eventualmente supportati da Organismi di Certificazione, l’adozione all’interno della propria organizzazione. Tale Prassi dovrà prevedere un set minimo di KPI che riguardino, oltre alla parità retributiva, le complessive policy di parità di genere adottabili dalle organizzazioni. Questo al fine di consentire che i dati di cui al punto (3) possano essere generati da processi oggettivamente e pubblicamente riconosciuti. Tale percorso dovrà prevedere anche l’introduzione di premierità / sconti fiscali per le Imprese che dovessero certificare i propri processi in linea con questa Prassi