



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità



Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026

ELEMENTI DI INQUADRAMENTO

La parità di genere è uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi.

Le **Nazioni Unite hanno indicato la Gender Equality** come uno dei **17 Sustainable Development Goals (SDGs) per il 2030** e l'Unione Europea ha promosso uno Strategic Engagement sulla Gender Equality per il triennio 2016-19 e una nuova **Strategia europea per la parità di genere 2020-2025**



Per la prima volta l'Italia si è impegnata nella definizione della **Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere**. La Strategia nazionale si inserisce nel solco tracciato dalla Strategia UE ed è basata su una visione di lungo termine e può rappresentare lo schema di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere

Per la **definizione Strategia nazionale**, che si inserisce tra i riferimenti per l'attuazione del PNRR e per la riforma del Family Act, è stato attivato un **percorso ampio e partecipato**, che ha consentito di acquisire e integrare, valorizzandoli, i contributi di idee delle **Amministrazioni centrali, delle Regioni, degli Enti Territoriali**, così come delle **parti sociali e delle principali realtà associative attive** nella promozione della parità di genere



IL CONTESTO NAZIONALE

- La Strategia prende le mosse da un'analisi della situazione italiana in termini di parità, in comparazione con gli altri Paesi dell'Unione Europea e ha tenuto conto sia dei contesti culturali e legislativi più simili ai nostri, sia delle realtà più avanzate riguardo la parità di genere
- I dati presi a riferimento per l'analisi provengono, principalmente, dal **Gender Equality Index**, costruito dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) che attribuisce a ogni Paese un punteggio complessivo a sintesi della performance dello stesso nei principali domini
- L'Italia risulta **oggi al 14° posto in Europa per parità di genere**, con un punteggio del Gender Equality Index inferiore alla media europea e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia), nonostante abbia compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'Unione Europea negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni.

STRATEGIA E PNRR AMBIZIONE E VISIONE 2021-2026

La finalità generale della Strategia:

Rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri



La Strategia – **di durata quinquennale** – agisce in un orizzonte temporale che si conclude nel **2026** ed intende produrre cambiamenti duraturi di natura strutturale attraverso **un approccio trasversale e integrato** volto alla promozione delle pari opportunità e della parità di genere.



La Strategia è in linea con il PNRR e ne rappresenta un importante riferimento, sia in termini di inquadramento di sistema, sia di verifica e monitoraggio



Il PNRR si pone obiettivi molto significativi in tema di parità di genere che ne costituisce una priorità nella **“Missione 5”:** **Coesione e Inclusione”**: La promozione dell’empowerment femminile e il contrasto alla discriminazione di genere sono obiettivi che intersecano trasversalmente pressoché tutte le Missioni del PNRR

LA STRUTTURA

La strategia si concentra sulle seguenti cinque priorità strategiche

1

Lavoro

2

Reddito

3

Competenze

4

Tempo

5

Potere

LAVORO

In termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione dell'attività lavorativa in differenti settori, **l'Italia si posiziona al 28° (e ultimo)** posto in Europa: l'occupazione femminile risulta essere significativamente inferiore a quella maschile, in particolar modo per le donne madri e a causa della crisi pandemica, la situazione si è ulteriormente aggravata. Nel 2020, le donne hanno sperimentato una diminuzione nella partecipazione al mercato del lavoro più accentuata rispetto alla componente maschile

REDDITO

La differenza retributiva di genere in Italia viene stimata intorno al 5% (pari a circa € 946 euro annui di minor stipendio per le donne italiane). Secondo Eurostat, nel 2019, il gender pay gap nel settore privato è stato pari al 17%, pur ridotto rispetto al 2017 quando era del 20,7%. Il divario si acuisce ulteriormente all'aumento delle competenze e della specializzazione (33% per i soli laureati contro il 10% per i non laureati) e in settori tipicamente «maschili» e con livelli retributivi maggiori

COMPETENZE

In termini di partecipazione all'istruzione, l'Italia si mostra al di sotto della media europea: nonostante infatti le donne siano mediamente più istruite degli uomini (il 54% del totale dei laureati europei e il 59% di quelli italiani è donna, in Italia il voto di laurea medio per le donne è di 2 punti superiore a quello degli uomini), la segregazione degli ambiti disciplinari nel mondo dell'istruzione è un fenomeno ancora significativamente radicato. Se le donne sono il genere di gran lunga più rappresentato tra i laureati nelle discipline di insegnamento, psicologico e giuridico, nei percorsi di studio STEM il divario di genere risulta capovolto, con la componente femminile che si attesta solamente intorno al 27%

TEMPO

In Italia, il tempo dedicato dalle donne a famiglia e casa è significativamente sbilanciato, con l'81% di donne che vi si dedica tutti i giorni contro il 20% degli uomini (in confronto con il 79%-34% in Europa ed il 74%-56% in Svezia) e tale fenomeno si è, inoltre, significativamente inasprito in conseguenza al CoViD-19

POTERE

La situazione italiana della rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è molto migliorata: la presenza femminile risulta superiore alla media europea con la quota di donne negli organi di amministrazione delle società quotate si avvicina al 40% (38,8% nel 2020); nelle società pubbliche le donne ricoprono un terzo delle cariche (33,1% nel 2020) negli organi di amministrazione e controllo, quasi il doppio rispetto al 2014 (17,5%). Rimangono tuttavia significative le discrepanze in posizioni apicali di altra natura

La Strategia per ciascuna delle **5 priorità** definisce gli interventi da adottare (incluse le misure di natura trasversale), nonché i relativi **indicatori** (volti a misurare i principali aspetti del fenomeno della disparità di genere) e **target** (l'obiettivo specifico e misurabile da raggiungere).

Gli indicatori e target risultano fondamentali per guidare l'azione di governo e monitorare l'efficacia degli interventi poste in essere.

MISURE TRASVERSALI

Sono previste misure di natura trasversale, abilitanti rispetto all'intera Strategia, che accompagnano le misure concernenti le cinque priorità strategiche (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo, Potere)

- **Promozione del gender mainstreaming e del bilancio di genere**
- **Introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa legislativa**
- **Sostegno delle fragilità**
- **Promozione dei principi e degli strumenti del Gender Responsive Public Procurement (GRPP)**
- **Potenziamento delle statistiche ufficiali e rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere**
- **Promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste**
- **Istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere**
- **Rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere**
- **Promozione della Medicina-Genere specifica**
- **Considerazione dei fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere per l'implementazione della Strategia**

La Strategia potrà infine essere integrata con ulteriori misure di carattere generale che possono tuttavia nel loro attuarsi avere effetti diversi sul genere (ad es. riforma degli ammortizzatori sociali) secondo l'approccio di gender assessment delle politiche richiesto dall'UE e codificato dall'EIGE.

LAVORO

In termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione dell'attività lavorativa in differenti settori, l'Italia si posiziona al 28° (e ultimo) posto in Europa. I dati più allarmanti riguardano le donne con figli e le imprenditrici.

Obiettivi

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile



Indicatori e target

- **Incremento** del tasso di occupazione femminile (**+4 punti percentuali**)
- **Differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile:** riduzione a meno di 24 p.p. rispetto ai 27 attuali
- **Differenza del tasso di occupazione femminile per donne con figli** (rispetto alle donne senza figli): riduzione a meno di 10 p.p (attualmente di circa 12 p.p.)
- **Incremento della percentuale di imprese "femminili"** (dal 22% al 30%) rispetto al totale delle imprese attive



Principali misure individuate

- Defiscalizzazione e/o incentivi per imprese che assumono donne, soprattutto al Sud
- Incentivo al rientro al lavoro dopo la maternità
- Riduzione dell'uscita dal MdL delle neo-mamme e di lavoratrici a tempo determinato.
- Incentivi alla creazione di aziende femminili
- Erogazione di credito agevolato a supporto di espansione e sollievo delle imprese femminili
- Revisione del supporto alle imprenditrici mamme
- Flessibilità aggiuntiva per lo smart working dei genitori
- Uso efficace del part time e riduzione del part time involontario
- Governance e monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda e nella PA
- Norme per l'adozione di una Policy di Genere nelle società pubbliche e private e divulgazione delle informazioni relative alla gender parity
- introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere

REDDITO

Considerando la condizione reddituale e finanziaria delle donne, l'Italia risulta essere al 15° posto, mostrando un significativo divario retributivo tra donne e uomini e un maggiore rischio di povertà per la popolazione femminile rispetto a quella maschile. Nel corso dell'attuazione della Strategia tale fenomeno verrà monitorato anche attraverso specifici strumenti ed eventuali indicatori dedicati, quali ad esempio l'Equal pay.

Obiettivi

- Ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica



Indicatori e target

- **Ridurre il gender pay gap** (la differenza tra il salario mediano femminile e quello maschile) **nel settore privato:** dall'attuale 17%, al 10% circa
- **Ridurre il gender pay gap per i lavoratori laureati:** dall'attuale 22% al di sotto del 15%



Principali misure individuate

- Definizione del gender pay gap a norma di legge per disciplinare con chiarezza le situazioni di illegalità o irregolarità
- Adozione di sistemi di misurazione di equal pay a livello aziendale
- Definizione delle linee guida per le aziende per l'adozione di una Policy di Genere e introduzione di normative ad hoc
- Supporto a madri lavoratrici e padri lavoratori, incremento dell'indennità dei congedi parentali
- Analisi dei fattori penalizzanti per le donne e creazione di prodotti di credito/micro-credito per donne a basso reddito/vittime di violenza/madri single o divorziate
- Riduzione del Pension Gap dovuto alla maternità

COMPETENZE

In termini di partecipazione all'istruzione, di risultati raggiunti e di segregazione nei percorsi accademici intrapresi (soprattutto per l'istruzione di III livello), l'Italia si mostra al di sotto della media europea e al 12° posto tra gli altri Stati Membri, soprattutto nei percorsi di studio STEM.

Obiettivi



- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico.
- Promuovere al contempo un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere.



Indicatori e target



- **Percentuale di studentesse di 5^ superiore che non raggiunge i livelli minimi di competenze in matematica** (attualmente pari a circa 50% contro il 36% degli studenti maschi). **Target** portare a un valore inferiore al **35%**
- **Incrementare la percentuale di studentesse che si iscrivono ai corsi di laurea in discipline "STEM"** dall'attuale 27%, rispetto al totale degli iscritti, al 35% circa
- **Incrementare la percentuale di professori ordinari donna rispetto al totale** dall'attuale al 25% al 40% circa
- **Aumentare la percentuale di donne con competenze digitali "sopra la media" sul totale della popolazione femminile** dall'attuale 19% fino a raggiungere un 35% circa



Principali misure individuate



- Promozione trasversale del principio di parità di genere in ogni ordine e grado di istruzione e formazione nonché introduzione di nozioni di gender mainstreaming nell'attività didattica
- Revisione dei requisiti dei libri di testo e dei materiali formativi per incentivare gli editori a garantire visibilità alle donne
- Promozione di interventi a contrasto della dispersione scolastica e della povertà educativa e formativa
- Introduzione di corsi di potenziamento nelle discipline STEM e Formazione obbligatoria per insegnanti sulle tematiche di gender mainstreaming e stereotipi di genere, specialmente nelle materie STEM e ad alta segregazione
- Potenziamento dell'orientamento di studentesse e studenti delle scuole superiori al mondo dell'università e del lavoro e per il conseguimento delle qualifiche professionali
- Supporto a studentesse-madri all'Università
- Introduzione di quote di genere nei comitati di valutazione del personale docente universitario, nonché valutazione secondo criteri gender neutral per la performance accademica
- Revisione del meccanismo di allocazione dei fondi del MUR per considerare la differenza di genere nel corpo insegnante e/o nelle istituzioni accademiche
- Potenziamento dei corsi di informatica curricolari e finanziamento di corsi extra-curricolari

POTERE

La fotografia italiana della rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è significativamente migliorata, principalmente grazie a iniziative quali la Legge Golfo-Mosca. Tuttavia è ancora rilevante la disparità nelle aziende non soggette alla Legge e rimangono significative le discrepanze in posizioni apicali di altra natura

Obiettivi

- La fotografia italiana della rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è significativamente migliorata, principalmente grazie a iniziative quali la Legge Golfo-Mosca. Tuttavia è ancora rilevante la disparità nelle aziende non soggette alla Legge e rimangono significative le discrepanze in posizioni apicali di altra natura



Indicatori e target

- La **quota di donne nei consigli di amministrazione delle aziende quotate** totale dei componenti – valore attualmente del 38,8%. Il target è superare il 45%
- La **quota di donne in posizioni apicali e di direzione**, sul totale di tali posizioni. Target è raggiungere il 35% circa rispetto al 24% attuale
- La quota di donne nei Consigli regionali, sul totale degli eletti nei Consigli regionali. La quota è oggi mediamente di circa 21% e il target è di raggiungere almeno il 40% circa a livello medio nazionale
- Il numero di leggi elettorali regionali che includano principi di parità di genere
- Aumentare la quota di donne nominate negli enti pubblici, nelle autorità indipendenti e degli organi di garanzia delle magistrature
- Aumentare la quota di donne nelle giunte e negli organi collegiali dei comuni e delle province, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti



Principali misure individuate

- Innalzamento dell'attuale quota prevista dalla legge Golfo-Mosca, con possibile estensione ad altre aziende
- Introduzione di obbligo di trasparenza e pubblicazione delle short-list di selezione (i.e. liste dei candidati considerati per la fase finale della selezione) per i livelli dirigenziali apicali nonché delle pipeline per le aziende quotate
- Intervento su legge della par condicio per garantire equo tempo in televisione alle candidate ed ai candidati durante la campagna elettorale
- Attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia di parità di genere nelle leggi elettorali regionali
- Introduzione di quote di genere negli organi collegiali direttivi della pubblica amministrazione e degli enti pubblici e affini

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLA STRATEGIA

- Le misure previste dalla Strategia saranno attuate dalle Amministrazioni centrali, dalle Regioni e dagli Enti locali, sulla base delle competenze istituzionali, tenuto conto del settore di riferimento e della natura dell'intervento. Saranno altresì stabilmente coinvolte la Conferenza delle Regioni, l'Unione delle Province e dei Comuni.
- La governance sarà rafforzata mediante l'istituzione di una **Cabina di regia** inter istituzionale (presieduta dal Presidente del Consiglio dei ministri con funzioni di raccordo tra le diverse Amministrazioni coinvolte) e un **Osservatorio Nazionale** per l'integrazione delle politiche di genere (istituto presso il Dipartimento per le pari opportunità con funzioni di monitoraggio).
- Le informazioni alla base del monitoraggio sull'attuazione della Strategia saranno acquisite dal Dipartimento per le pari opportunità, anche mediante un sistema informativo web based appositamente sviluppato.