



Presidency of Italy  
Council of Europe  
November 2021 - May 2022  
Présidence de l'Italie  
Conseil de l'Europe  
Novembre 2021 - Mai 2022



## Conferenza di alto livello su

### La conciliazione vita-lavoro come leva per l'*empowerment* delle donne

#### e la promozione della parità di genere

Palazzo Farnesina, Roma, 12 aprile 2022

### Conclusioni della Conferenza

Sotto l'egida della Presidenza italiana del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa, e co-organizzata dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia del Governo italiano e dal Consiglio d'Europa, in collaborazione con il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, la Conferenza ha riunito rappresentanti di alto livello di Governi, di Organizzazioni Internazionali, del mondo della ricerca e dell'industria. Ha fornito molteplici approfondimenti sull'armonizzazione dei tempi di vita, sulla ricerca di un giusto equilibrio tra attività professionali e responsabilità familiari.

L'equilibrio tra lavoro e vita privata è un elemento cruciale per l'*empowerment* femminile, poiché modella le opportunità che le donne possono cogliere in termini di carriera, aumento di stipendio e raggiungimento di posizioni di *leadership*. Un equilibrio equo tra lavoro e famiglia, e un'equa distribuzione tra i genitori delle responsabilità relative alla cura dei figli, dei familiari malati o disabili, o della casa, implica che le donne non debbano essere obbligate ad accettare lavori part-time, poco pagati o a bassa responsabilità, né dovrebbero dover scegliere tra carriera e famiglia.

I partecipanti hanno concordato che, al fine di raggiungere l'equilibrio tra lavoro e vita privata per tutte e tutti -

#### **I governi e le istituzioni statali dovrebbero:**

- ✓ sviluppare strategie per la parità di genere, concentrandosi sull'*empowerment* delle donne e sulla promozione di un'equa distribuzione delle responsabilità di cura e assistenza tra uomini e donne.
- ✓ Garantire che i congedi di maternità, paternità e parentali retribuiti e accessibili, includendo anche adeguate ripartizione dei tempi e protezione, siano previsti per legge e nella pratica.
- ✓ Garantire che le possibilità di lavoro flessibile siano previste dalla legge e nella pratica.
- ✓ Investire in infrastrutture di assistenza, assicurando una buona copertura geografica, accessibilità economica e orari di apertura adeguati alle lavoratrici ed ai lavoratori responsabili di bambini o familiari malati o disabili.
- ✓ Investire in programmi educativi che affrontino gli stereotipi di genere e promuovano sia la condivisione delle responsabilità di cura da parte di tutti, sia scelte di carriera libere da pregiudizi di genere.
- ✓ Monitorare e valutare regolarmente l'attuazione della legislazione e delle politiche pertinenti e, in particolare, riferire regolarmente sui divari retributivi di genere e sul congedo per assistenza e il suo impatto sui salari/redditi.
- ✓ Garantire la raccolta di dati disaggregati per genere e l'analisi sociale ed economica sensibile al genere e le valutazioni d'impatto della legislazione e delle politiche di riferimento.

### **I datori di lavoro e le organizzazioni dei datori di lavoro dovrebbero:**

- ✓ creare strutture e impianti che permettano a tutti i lavoratori - donne e uomini - di adempiere alle responsabilità di cura.
- ✓ Offrire condizioni di lavoro flessibili, sostenendo il congedo di cura sia per le donne che per gli uomini.
- ✓ Intraprendere ulteriori passi per raggiungere l'obiettivo di una forza lavoro più bilanciata da un punto di vista di genere, sia orizzontalmente che verticalmente, ponendo particolare enfasi alla *leadership* femminile.
- ✓ Promuovere diversi tipi di incentivo per l'equilibrio tra lavoro e vita privata per donne e uomini, che abbiano o meno responsabilità di cura.
- ✓ Riconoscere e valutare come rilevanti per l'ambiente di lavoro e l'avanzamento di carriera la capacità di gestione del tempo e le abilità "soft" acquisite e sviluppate nel ruolo di genitori.
- ✓ Attuare programmi per eliminare il pregiudizio sul lavoro agile o sul lavoro part-time e promuovere una cultura del lavoro che valorizzi la qualità dei risultati rispetto alla quantità di ore trascorse al lavoro.
- ✓ Promuovere il lavoro agile come un possibile mezzo per semplificare – anziché sovraccaricare - l'equilibrio tra lavoro e vita privata, specialmente per le donne e gli uomini con responsabilità di cura.
- ✓ Sostenere l'avanzamento della regolamentazione dei Governi in questo settore, e sviluppare partenariati pubblico/privato che promuovano una forza lavoro equilibrata dal punto di vista del genere, sia verticalmente che orizzontalmente.
- ✓ Implementare gli strumenti esistenti per la certificazione aziendale dell'uguaglianza di genere (incluso l'equilibrio tra lavoro e vita privata) e assicurare la loro sostenibilità a lungo termine, per esempio attraverso un regolare rapporto.

### **Infine, tutti gli attori, siano essi pubblici o privati, dovrebbero unire le forze con la società civile - comprese le organizzazioni delle donne e le parti sociali - così come con il mondo accademico, per:**

- ✓ promuovere l'indipendenza economica delle donne come una forma di *empowerment* e un prerequisito per l'uguaglianza di genere e per delle società che siano eque ed economicamente sostenibili.
- ✓ Promuovere il ruolo e la responsabilità degli uomini e dei ragazzi come agenti del cambiamento per la parità di genere nella sfera pubblica e privata.
- ✓ Sottolineare l'importanza dei congedi di maternità, paternità e parentali e il ruolo significativo di entrambi i genitori nell'educazione dei figli.
- ✓ Assicursi che le misure di equilibrio tra lavoro e vita privata possano interrompere il reiterarsi degli stereotipi di genere che danneggiano le società, limitando il potenziale e gli obiettivi di donne e uomini; conseguentemente, affrontare le percezioni e le norme connesse al genere, aumentare la consapevolezza e promuovere esempi che hanno contribuito significativamente ad un cambiamento positivo.
- ✓ Promuovere il consolidamento del tessuto democratico delle società nel processo di adattamento alle nuove sfide, assicurando che le misure di ripresa in risposta alle crisi su larga scala - come pandemie e guerre - siano sensibili alla parità di genere.