

Alla attenzione della I Commissione Affari Costituzionali del Senato

Memoria scritta di #InclusioneDonna in relazione all'esame dell'Atto del Governo n. 382 (*Schema di D.Lgs recante attuazione delle direttive sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento, in materia di occupazione e impiego, in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e della direttiva sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego*)

Gentili Senatrici e Senatori

#InclusioneDonna nasce il 3 dicembre 2018 da un'idea di alcune donne già impegnate nell'associazionismo femminile e convinte della necessità di unire le forze per promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro e della rappresentanza.

Di **#InclusioneDonna** fanno parte oggi **83**, tra **Associazioni e Community**, impegnate sulla parità di genere e rappresentanti più di **60 mila donne** e **51 Ambassador** che hanno deciso, pur non appartenendo a nessuna aggregazione, di entrarvi a far parte in qualità di libere cittadine.

Tra esse si annoverano professioniste, manager, imprenditrici, impiegate in diversi settori del mondo del lavoro, dal Nord al Sud Italia, di ogni età ed estrazione sociale, tutte unite intorno all'obiettivo comune di sensibilizzare le Istituzioni e il settore privato per rimuovere i pesanti ostacoli che impediscono la realizzazione di una piena parità di genere nella rappresentanza e nel mondo del lavoro.

#InclusioneDonna finalizza il proprio operato a perseguire e sostenere, in maniera unitaria, gli obiettivi di **sviluppo dell'occupazione e della rappresentanza paritaria nelle Organizzazioni siano esse pubbliche che private**, ritenuti essenziali per stimolare la crescita del Paese e superare le disparità di potere e di opportunità, nell'intento di offrire alle Istituzioni un interlocutore rappresentativo per le questioni relative ad un più equo bilanciamento di genere in merito ai temi legati alla disparità retributiva, alle opportunità occupazionali e di carriera, ed alla disparità di accesso alle cariche elettive e decisionali.

Pur a fronte di una crescente sensibilità delle politiche, e di una aumentata attenzione al fenomeno anche da parte di molte imprese e delle istituzioni, gli stereotipi di genere hanno ancora la meglio. Ciò che ancora manca in modo pervasivo nel tessuto sociale e produttivo è l'idea di una reale parità di genere in tutti gli ambiti della vita degli individui: un obiettivo raggiungibile solo a condizione che si attuino azioni concrete per una effettiva realizzazione della parità.

#InclusioneDonna

Per questo motivo **#InclusioneDonna**, attraverso una consultazione che ha coinvolto tutte le associazioni che aderiscono al network, ha individuato dieci Istanze, di cui sette in ambito Lavoro e **tre in ambito Rappresentanza**, che possono essere tradotte in azioni concrete per ridurre significativamente il Gender Gap nel nostro paese e produrre un impatto positivo in termini socioeconomici e reputazionali nel sistema Italia.

Tra esse annoveriamo quelle su cui la nostra Rete si sta impegnando e continuerà a farlo nei prossimi 18 mesi:

1. **Obbligo di Valutazione Impatto di Genere su Bilanci previsionali e misure nella PA, che si sostanzia nei seguenti tre punti:**
 - Redigere e pubblicare una nuova Prassi di Riferimento UNI che indichi linee guida e KPI per una corretta Valutazione Impatto di Genere ex ante (ed ex post) da parte delle Amministrazioni pubbliche (centrali e locali) da applicare nella Programmazione economica. **Obiettivo raggiunto il 10.02.2026 con la pubblicazione della UNI PdR180:2026**
 - Rendere obbligatoria la integrazione di tale prospettiva di genere nel processo di formazione del bilancio previsionale e di programmazione economica della Pubblica Amministrazione con riferimento alla prassi di cui sopra individuando, insieme alla politica, idonei strumenti legislativi
 - Istituire uno strumento organizzativo parlamentare con compiti di indirizzo, vigilanza e controllo sulla adozione delle linee guida di cui sopra
2. **Monitoraggio ed Evoluzione in norma della UNI/PdR 125:2022 per la certificazione di genere delle Imprese**
3. **Educazione al rispetto delle nuove generazioni** con azioni rivolte alla scuola e alla Università
4. **Gender Pay Gap e Congedo parentale per libera professione e lavoro subordinato**

Siamo convinte che solo un processo strutturato e continuativo di messa a terra di misure progettate in modo sistemico possa consentire effettivamente di incidere in maniera significativa e strutturale su uno dei punti più deboli di questo Paese: la bassissima presenza lavorativa di metà della sua popolazione e la conseguente mancata contribuzione alla crescita del PIL.

È per questo motivo che **#Inclusionedonna plaude** alla iniziativa in oggetto e, al fine di rafforzarne l'efficacia ne formula le seguenti proposte di miglioramento:

MODIFICHE ALL'ARTICOLO 5 (*Ufficio dell'Organismo per la parità*)

Il comma 6 dell'Articolo 5 è modificato e integrato come segue (modifiche in *grassetto*):

"I due servizi dell'ufficio dell'Organismo per la parità con competenza nelle materie di cui alla direttiva 2024/1499 possono avvalersi di esperti, fino ad un massimo di dieci, di elevata competenza in ambito giuridico, amministrativo, contabile o di comprovata esperienza in

*materia di contrasto alle forme di discriminazione di cui all'articolo 1, comma 1 **anche individuati/e tra persone indicate da associazioni o gruppi di associazioni operanti nel settore della promozione della parità di trattamento e del contrasto ad ogni forma di discriminazione***

MODIFICHE ALL' ARTICOLO 4 (Funzioni e prerogative dell'Organismo)

Il comma 2 è integrato al punto (e) "in materia di pareri e raccomandazioni"

si aggiunge il punto 3) dopo il 2): (modifiche in grassetto)

3) individua e promuove gli strumenti più efficaci per consentire la valutazione dell'impatto di genere delle politiche, dei programmi e delle misure adottate da soggetti pubblici. A tal fine, l'Organismo tiene conto delle migliori pratiche nazionali ed europee e delle prassi di riferimento UNI vigenti in materia di parità di genere e valutazione dell'impatto di genere nelle organizzazioni pubbliche e private.

Allegato

"Programma #InclusioneDonna 2026 – 2027"