



Salesiani

PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE
CNOS-FAP ETS

Pubblicata su *CNOS-FAP* (<https://www.cnos-fap.it>)

[Home](#) > Parità di genere

Parità di genere

La parità di genere è un principio fondamentale di e un diritto umano essenziale, che denota l'uguaglianza tra le persone indipendentemente dal loro sesso o genere. Ciò significa che donne, uomini e persone di tutti i generi hanno le stesse opportunità e la libertà di perseguire le proprie aspirazioni personali, socioeconomiche e politiche. In ambito professionale, la parità di genere si riferisce a un ambiente di in cui i diritti, le responsabilità e le opportunità non dipendono dal genere. Questa parità implica che il lavoro di tutti sia valutato in modo equo e che chiunque abbia accesso alle stesse opportunità di crescita e promozione. Ad esempio, l'equal pay è un aspetto cruciale della parità di genere e richiede che donne e uomini ricevano lo stesso salario per lo stesso lavoro o per lavori di valore equivalente. La discriminazione di genere spesso porta all'esclusione o alla limitazione nel godimento dei diritti umani, compresi l'istruzione, l'occupazione e la partecipazione alla vita pubblica. Tipicamente, tale discriminazione agisce a svantaggio delle donne e delle ragazze, sebbene anche uomini e ragazzi possano subire disparità in determinati contesti sociali e culturali. Per raggiungere la parità di genere, occorre affrontare sia le disparità visibili sia quelle più sottili, che sono radicate in norme sociali, culturali e politiche obsolete. Ad esempio, il contesto normativo che regola l'equilibrio tra vita professionale e personale può influenzare la partecipazione delle donne al , con incidenza sul concetto di soffitto di vetro che impedisce alle donne di raggiungere posizioni di vertice, nonostante abbiano la stessa preparazione e dei loro colleghi maschi. Nel report della Commissione Europea Gender Equality and Work-Life Balance policies during and after the COVID-19 crisis di fine 2022 si offre una panoramica delle politiche di work-life balance adottate dagli Stati UE prima e durante la pandemia da Covid-19. Viene evidenziato che la chiave per rendere più efficaci ed efficienti le politiche è la creazione di una maggiore sinergia tra politiche del lavoro e le politiche sociali. Le misure che favoriscono un maggiore equilibrio tra la sfera professionale e quella familiare rappresentano ancora oggi degli strumenti chiave necessari per supportare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro salariato, favorire il mantenimento e/o un aumento dell'occupazione femminile, nonché una riduzione della disuguaglianza di genere. Le politiche volte a promuovere la parità di genere comprendono anche quote di genere, leggi sull'uguaglianza retributiva, congedo parentale, campagne di sensibilizzazione per combattere gli stereotipi di genere e programmi di . Nel contesto globale, la parità di genere è stata enfatizzata dagli Obiettivi di delle Nazioni Unite, in particolare l'Obiettivo 5, che mira a "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze". Tale obiettivo è inteso non solo come una questione di giustizia sociale, ma come una leva di progresso per tutti gli altri obiettivi, dalla riduzione della povertà all'educazione di qualità, dalla salute e benessere

alla crescita economica. Secondo le recenti stime dell'OIL, (International Labour Organization, agenzia delle Nazioni Unite) le donne sono ancora lontane dal raggiungimento dell'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro e, in molte parti del mondo, sono intrappolate in lavori poco qualificati e retribuite in maniera inferiore rispetto agli uomini. L'OIL considera la parità di genere un elemento fondamentale per combattere le discriminazioni nel mondo del lavoro e per raggiungere gli obiettivi strategici di creare maggiori e migliori possibilità per uomini e donne di poter accedere ad un lavoro e ad un reddito sicuro e dignitoso e di rafforzare la copertura e l'effettività della protezione sociale per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

biennale e Certificazione della parità di genere In Italia, i datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti sono obbligati a redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e di quello femminile secondo la previsione contenuta nel "codice delle pari opportunità". Con il PNRR, all'interno del quale si rinvergono specifiche politiche in favore delle donne, la certificazione della parità di genere, in vigore, su base volontaria, dal 1° gennaio 2022, acquista una maggiore importanza. Oggetto della certificazione sono le scelte di politica d' finalizzate alla riduzione del gap di genere in relazione alle opportunità di crescita del personale femminile, di parità salariale a parità di mansioni, di tutela della maternità e di gestione delle differenze di genere. Alla certificazione viene correlato dalla legge uno sgravio contributivo, per tutta la durata della certificazione, pari all'1% della contribuzione a carico del datore di lavoro, fino ad un massimo di 50.000 di euro annui. Bibliografia Oil, Raggiungere la parità di genere nel lavoro Conferenza internazionale del lavoro, 111^a sessione, 2023. Commissione Europea, Gender Equality and Work-Life Balance Policies during and after the COVID-19 crisis Thematic Review, 2022. Pnrr, "Sistema di certificazione della parità di genere" (Missione 5 Coesione e Inclusione – Componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione – Investimento 1.3).

URL di origine:<https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/parita-di-genere>