

COMITATO PARI OPPORTUNITA'

Gentili Colleghe e Colleghi

Come anticipato con la circolare 12/2023 ed evidenziato nel corso dell'Assemblea Annuale lo scorso 27.04, in applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 bis del d.lgs. n. 139 del 2005, presso l'Ordine è istituito il **Comitato Pari Opportunità**.

Anche al fine di adempiere agli obblighi sotto riportati, il CPO dell'ODCEC di Brescia ha predisposto il sondaggio "Conosciamoci meglio" elaborato tramite piattaforma docs.google. (durata 30 secondi)

Sollecitiamo pertanto tutti gli iscritti, di entrambe i generi, che non abbiano ancora provveduto o compilato il questionario cartaceo in occasione dell'assemblea, **di compilare il form disponibile al seguente LINK entro e non oltre il prossimo 31.05.2023.**

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdKKlyGT68A-s7ZnWiERjzY5UefsugLTWnSzAPyO_Ktnz43Q/viewform

Ringraziando sin d'ora per la vostra collaborazione sarà cura del CPO aggiornarvi in merito ai risultati elaborati

Il Comitato Pari Opportunità ha lo scopo di:

- promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale, di prevenire, contrastare e rimuovere i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione;
- prevenire, contrastare e rimuovere i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione
- e vigila che nella concreta applicazione delle disposizioni del d.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere.

Il **Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198** può essere considerato la prima fonte normativa italiana in merito alla Parità di Genere, nello specifico all'art. 46 bis (introdotto dalla legge del 5 novembre 2021 n.162) introduce la "Certificazione della parità di genere". La certificazione della parità di genere nasce al fine di **attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.**

Le Linee Guida per il Bilancio di Genere in Italia vengono delineate per la prima volta nel 2007, tramite una **Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità** "**Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche**".

La Direttiva **consiglia e raccomanda la redazione del Bilancio di Genere per promuovere una cultura di genere all'interno delle Pubbliche Amministrazioni**, tramite la valorizzazione del **contributo congiunto di uomini e donne e il raggiungimento degli obiettivi di parità**.

Più nello specifico, l'art. 6 esprime la necessità di redigere i bilanci di genere e afferma che le amministrazioni devono: **«promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi**.

Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (...).

Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni».

Nel 2009, viene emanato il **D.Lgs. 150/2009 “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, efficienza e trasparenza delle PA”**, che ha indicato le direttrici su cui articolare il riordino della pubblica amministrazione nella direzione della produttività, dell'efficienza e della trasparenza.

Le strade individuate sono in particolare: il ciclo di gestione delle performance, la trasparenza e rendicontazione della *performance*, la misurazione e valutazione della *performance*, il merito, le nuove norme sull'ordinamento del lavoro pubblico ed il sistema sanzionatorio e disciplinare.

Cordiali saluti.

I membri del CPO
Caterina Dusi Presidente
Raffaella Tonni
Francesca Seniga
Luisa Facchetti
Stefania Grimaldi
Chiara Pagliarini
Tania Stefanutto