

Riunione del Consiglio a Livello Ministeriale, 29-30 maggio 2013

**RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO SULLA
PARITÀ DI GENERE NELLA FORMAZIONE,
NELL'OCCUPAZIONE E NELL'IMPRENDITORIALITÀ**

(Adottata dal Consiglio a Livello Ministeriale il 29 maggio 2013)

TRADUZIONE NON UFFICIALE A CURA DELLO STAFF DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

IL CONSIGLIO,

VISTO l'articolo 5, lettera b), della Convenzione relativa all'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico del 14 dicembre 1960;

VISTA la Raccomandazione del Consiglio su un'Occupazione Generale e di Politica Manpower del 1976, per "la creazione e il mantenimento dell'occupazione e il miglioramento delle condizioni di vita lavorativa per tutti coloro che possono e vogliono lavorare, con il supporto di rilevanti politiche economiche, occupazionali, di manodopera e sociali "[C (76) 37];

VISTA la Dichiarazione dei Ministri dell'Istruzione dell'OCSE del 1978, e in particolare la loro affermazione che uno degli obiettivi che merita una considerazione prioritaria era "di adottare misure educative positive che contribuiscano alla realizzazione della parità tra ragazze e ragazzi, donne e uomini " [ED / MIN (78) 4/FINAL];

VISTA la Dichiarazione sulle Politiche per l'Occupazione delle Donne della Conferenza di Alto Livello per l'Occupazione delle Donne dei Paesi Membri dell'OCSE [C (80) 76] del 1980; le Linee Guida dell'OCSE Comitato di Assistenza allo Sviluppo per l'Uguaglianza di Genere e l'Emancipazione Femminile nella Cooperazione allo Sviluppo [DCD / DAC (97) 25/REV2] del 1999 e i Principi Guida dell'OCSE Comitato per l'Efficacia degli Aiuti per l'Uguaglianza di Genere e l'Emancipazione Femminile [DCD / DAC / GEN (2008) 1/REV3] del 2008;

VISTO il quadro dell'OCSE per l'Integrazione di Genere nel proprio Programma di Lavoro e Budget [C (2001) 173];

VISTE le Raccomandazioni del 2011 sull'aggiornamento delle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali per combattere la discriminazione di genere nel mondo del lavoro [C / MIN (2011) 11/FINAL];

VISTA la Raccomandazione del Consiglio su Principi e Buone Prassi per l'Educazione Finanziaria e la Consapevolezza del 2005 [C (2005) 55/REV1];

ACCOGLIENDO le significative basi già fornite da diversi documenti internazionali sui vari aspetti della parità di genere, in particolare gli Obiettivi delle Nazioni Unite di Sviluppo del Millennio (OSM), la Dichiarazione di Pechino del 1995 e la Piattaforma d'Azione della Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle Donne, e i principi contenuti nella Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne (CEDAW) del 1979;

ACCOGLIENDO i rapporti consegnati dall'Iniziativa di Genere dell'OCSE "Rapporto sull'Iniziativa di Genere: Parità di Genere nell'Istruzione, nell'Occupazione e nell'Imprenditoria 2011" [C / MIN (2011) 10/FINAL] e "l'Uguaglianza di Genere nell'Istruzione, nell'Occupazione e nell'Imprenditorialità: Relazione Finale del MCM 2012"[C / MIN (2012) 5], e raccomandando il suo esame da parte dei Membri e delle Parti nell'elaborazione delle loro politiche per conseguire la parità di genere in materia di istruzione, occupazione e imprenditorialità;

CONSIDERANDO che importanti passi sono già stati compiuti dai governi, dal settore privato, dalle parti sociali e da organizzazioni non governative per combattere la disuguaglianza di

genere nelle opportunità economiche con l'introduzione di leggi anti-discriminazione nei luoghi di lavoro e nella società; per implementare la legislazione sulla protezione lavorativa nei congedi parentali, di maternità e di paternità; per attuare politiche favorevoli alla famiglia sul luogo di lavoro, e, per affrontare gli stereotipi partendo dalla scuola attraverso programmi educativi;

CONSIDERANDO che significative disparità di genere e pregiudizi rimangono comunque nel campo dell'istruzione e delle scelte occupazionali, nei livelli di guadagno, nelle condizioni di lavoro, nella progressione di carriera, nella rappresentanza nelle posizioni decisionali, nella diffusione del lavoro retribuito e non retribuito, in attività imprenditoriali, nell'accesso ai finanziamenti per gli imprenditori, e nella cultura finanziaria e nel sostegno economico;

RICONOSCENDO che sono necessarie azioni forti ed efficaci da parte di tutti gli attori, sia nel settore pubblico sia nel settore privato, per rimuovere i rimanenti ostacoli persistenti alla parità di genere nell'istruzione, nell'occupazione e nell'imprenditorialità e per misurare e monitorare i progressi nel raggiungimento di questo obiettivo insieme, anche attraverso il sostegno degli sforzi che stanno effettuando i paesi in via di sviluppo ed emergenti;

RICONOSCENDO che un ulteriore impegno da parte dei Membri e delle Parti per aumentare la parità di genere nell'istruzione, nell'occupazione e nell'imprenditorialità contribuirà non solo ad una maggiore parità di opportunità per uomini e donne, ma anche ad una forte e sostenibile crescita economica, così che l'intero potenziale delle donne potrà essere sfruttato;

VISTO l'incontro del Consiglio Ministeriale dell'OCSE del 2012 che ha incaricato le commissioni competenti di sviluppare una Raccomandazione sulla Parità di Genere in materia di Istruzione, Occupazione e Imprenditorialità per sostituire la Dichiarazione OCSE del 1980 sulle Politiche per l'Occupazione delle Donne [C / MIN (2012) 19 e C / M (2012) 7, punto 104 c)];

Sulla proposta del Comitato dell'Occupazione, del Lavoro e degli Affari Sociali, di concerto con gli altri comitati competenti dell'OCSE:

I) RACCOMANDA che attraverso un completo approccio di governo e attraverso mezzi come una legislazione appropriata, politiche, monitoraggio e campagne di sensibilizzazione, i Membri:

A) adottino pratiche che promuovano la parità di genere nell'istruzione:

- 1) assicurando che i ragazzi e le ragazze abbiano pari accesso a un'istruzione di buona qualità, pari diritti e opportunità per completare con successo la scuola e prendere le proprie scelte educative;
- 2) revisionando e, se necessario, adattando la scuola e i programmi di educazione della prima infanzia, inserendo programmi di insegnamento e pratiche scolastiche per eliminare le discriminazioni di genere e gli stereotipi;
- 3) rendendo lo studio della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria, della matematica (STEM) finanziaria e delle questioni imprenditoriali, così come l'educazione, le arti e le discipline umanistiche, ugualmente comprensivi e

attraenti sia per i ragazzi che per le ragazze; promuovendo lo sviluppo di più forti abitudini di lettura tra ragazzi e ragazze;

- 4) promuovendo una campagna e coltivando la coscienza tra giovani uomini e donne, genitori, insegnanti e datori di lavoro sugli stereotipati atteggiamenti di genere verso le performance accademiche e le probabili conseguenze di scelte educative globali per l'occupazione e le opportunità imprenditoriali, la progressione di carriera e di guadagno;
 - 5) incoraggiando più donne che hanno completato gli studi STEM a perseguire carriere professionali in questi settori, per esempio per mezzo di un corretto orientamento professionale, un'educazione più elevata, stage, apprendistato e sostegno finanziario mirato;
- B) promuovano politiche favorevoli alla famiglia e condizioni di lavoro che consentano a padri e madri di equilibrare i loro orari di lavoro e le loro responsabilità familiari e facilitino le donne a partecipare maggiormente all'occupazione nel settore privato e pubblico:
- 1) progettando sistemi fiscali e previdenziali in modo che entrambi i genitori abbiano in generale un simile trattamento finanziario di incentivi al lavoro;
 - 2) garantendo la disponibilità e l'accesso ad una educazione di buona qualità per la prima infanzia e la cura, e cure a lungo termine accessibili per le persone a carico, tra cui ad esempio bambini disabili o parenti anziani;
 - 3) fornendo un'occupazione protetta e retribuita in caso di maternità e di paternità per le lavoratrici madri e padri;
 - 4) incoraggiando i padri che lavorano a prendere il congedo utilizzabile per la cura, per esempio riservando parte del diritto al congedo parentale ad uso esclusivo e non trasferibile dei padri;
 - 5) fornendo incentivi ai padri per utilizzare autorizzazioni al lavoro flessibile, promuovendo un maggiore uso del lavoro a tempo parziale tra gli uomini e le donne, fornendo incentivi per le donne a partecipare più ore come forza lavoro, e aumentando la consapevolezza degli stereotipi di genere per incoraggiare una più equa ripartizione del lavoro retribuito e non retribuito (responsabilità domestiche) tra uomini e donne;
 - 6) assicurando che tutti i genitori possano partecipare al mercato del lavoro a prescindere dal loro stato di collaborazione, fornendo sostegni all'impiego dei genitori soli;
 - 7) assicurando che le politiche che affrontano il problema della disoccupazione non discriminino, direttamente o indirettamente, le donne;

- 8) migliorando le condizioni di lavoro e l'accesso all'assistenza sociale per i lavoratori non ufficiali, in particolare quelli delle categorie più vulnerabili, come i lavoratori domestici;
- C) aumentino la rappresentanza delle donne nelle posizioni decisionali:
- 1) Incoraggiando misure quali obiettivi volontari, obblighi informativi e iniziative private che valorizzano la diversità di genere nei consigli e nell'alta dirigenza delle società quotate; integrando tali sforzi con altre misure di sostegno per l'effettiva partecipazione ai consigli delle donne e per ampliare il gruppo di candidati qualificati; continuando a monitorare e analizzare i costi e i benefici dei diversi approcci - obiettivi volontari, requisiti informativi o quote del consiglio – per promuovere la diversità di genere nelle posizioni di comando delle aziende private;
 - 2) introducendo meccanismi per valorizzare l'equilibrio di genere nelle posizioni di comando nel settore pubblico, ad esempio fissando obblighi informativi, obiettivi o quote per le donne nelle posizioni dirigenziali di più alto livello; rafforzando la flessibilità, la trasparenza e la correttezza nei sistemi e nelle politiche di assunzione del settore pubblico; monitorando i progressi della rappresentanza delle donne nel settore pubblico;
 - 3) incoraggiando una maggiore partecipazione e rappresentanza delle donne a tutti i livelli della politica, compresi governo, parlamento, enti locali e sistema giudiziario;
- D) eliminino il discriminatorio divario salariale di genere: rafforzando il quadro giuridico e la sua esecuzione per combattere ogni forma di discriminazione salariale, di reclutamento, di formazione e di promozione; promuovendo la trasparenza salariale; garantendo che il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro o per un lavoro di pari valore sia rispettato nella contrattazione collettiva e/o dalla legge e nella pratica; combattendo gli stereotipi, la separazione e la discriminazione indiretta nel mercato del lavoro, in particolare nei confronti dei lavoratori part-time; promuovendo la conciliazione tra lavoro e vita familiare;
- E) promuovano tutte le misure appropriate per porre fine alle molestie sessuali sul posto di lavoro, tra cui le campagne di prevenzione e di sensibilizzazione e le azioni da parte dei datori di lavoro e dei sindacati;
- F) riducano il divario di genere nell'imprenditorialità:
- 1) progettando risposte adeguate alle lacune e alle carenze del mercato: tra cui: le politiche per ridurre le barriere all'imprenditoria femminile, gli oneri amministrativi per le imprese e le eccessive restrizioni normative; le politiche di sostegno alla crescita dell'impresa, l'internazionalizzazione e l'innovazione; il supporto per lo sviluppo e la realizzazione di campagne di sensibilizzazione, di programmi di formazione, di tutoraggio, di istruzione e di reti di supporto, che includano sostegno professionale in materia legale e fiscale;
 - 2) assicurando la parità di accesso ai finanziamenti per l'imprenditoria femminile e maschile attraverso azioni che influenzino sia l'offerta sia la domanda di

finanziamenti per: facilitare l'accesso ai finanziamenti per progetti attuabili di uomini e donne, l'adozione di misure per migliorare la conoscenza e gli atteggiamenti degli istituti finanziari; per una maggiore conoscenza tra le donne imprenditrici delle fonti e degli strumenti di finanziamento, e per incoraggiare più donne ad unirsi in reti d'affari o in società di venture capital.

- G) prestino attenzione alle esigenze specifiche delle donne appartenenti a minoranze etniche svantaggiate e delle donne migranti in relazione agli obiettivi sopra enunciati;
- H) riducano il divario di genere nelle competenze finanziarie sviluppando e attuando iniziative e programmi volti a rispondere ai bisogni di cultura finanziaria delle donne, e in particolare a favorire la loro consapevolezza, fiducia, le loro competenze e capacità ad occuparsi di questioni finanziarie;
- I) tengano in considerazione la prospettiva di genere nella progettazione, nello sviluppo e nella valutazione di politiche attinenti e dei bilanci, per esempio effettuando valutazioni sistematiche dell'impatto di genere e producendo dati appropriati e prove per costruire standard per le valutazioni future, nonché una raccolta delle migliori pratiche per i governi e le agenzie governative;
- J) rafforzino meccanismi di responsabilità per la parità di genere e le iniziative seguite tra e all'interno degli enti governativi.

II) RACCOMANDA che i Membri favoriscano gli obiettivi indicati nella presente Raccomandazione attraverso la cooperazione con tutti i soggetti interessati, compreso il settore privato, gli enti pubblici, i sindacati, le organizzazioni dei datori di lavoro e la società civile, e mantengano la rilevanza di questi obiettivi adottando le seguenti misure:

- A) dove necessario elaborino ulteriormente, attuino e promuovano i principi della politica, le linee guida, le migliori pratiche e gli altri strumenti per raggiungere la parità di genere nell'istruzione, nell'occupazione e nell'imprenditorialità; scambino esperienze politiche e buone pratiche tra i Membri e le Parti per poter raggiungere i loro obiettivi in modo tempestivo ed efficace;
- B) garantiscano la raccolta, la produzione e lo sviluppo di tempestivi e confrontabili, a livello internazionale, dati e indicatori sensibili al genere; assicurino che siano assegnate risorse adeguate a questa importante attività; e forniscano regolarmente dati disponibili al Portale di Genere dei dati OCSE con indicatori sulla formazione, sull'occupazione e sull'imprenditorialità, sostenendo nel contempo la piena copertura degli indicatori del Portale;
- C) garantiscano che le informazioni raccolte siano utilizzate per monitorare adeguatamente i progressi compiuti sull'uguaglianza di genere in materia di istruzione, occupazione e imprenditorialità nelle statistiche e nelle relazioni nazionali;

III) INVITA i Membri e i Segretari Generali a diffondere questa Raccomandazione.

- IV) INVITA** le Parti a tenere in debito conto e rispettare questa raccomandazione e a collaborare con l'OCSE per lo scambio di principi politici, linee guida, buone pratiche e dati sull'uguaglianza di genere in materia di istruzione, occupazione e imprenditorialità.
- V) INVITA** i Membri a cooperare con i paesi in via di sviluppo ed emergenti per sostenere i loro sforzi per trattare il tema della parità di genere nella povertà attraverso il sostegno economico delle donne, anche: introducendo interventi di politica per cambiare tradizioni sociali, atteggiamenti e pratiche discriminatorie, che garantiscano ambienti scolastici sicuri e accessibili, in modo che le ragazze e i ragazzi possano completare un'istruzione secondaria di qualità acquisendo le competenze necessarie per entrare nel mondo dell'occupazione; accrescendo la parità di genere e l'emancipazione delle donne, soprattutto in campo economico e nei settori produttivi; sostenendo la raccolta di dati disaggregati per genere; fondando sistemi di gestione delle finanze pubbliche che traccino le allocazioni destinate al sostegno economico delle donne; e il raggiungimento degli obiettivi globali e regionali per la parità di genere.
- VI) INCARICA** gli organi competenti dell'OCSE di sostenere gli sforzi dei Membri e delle Parti per attuare la Raccomandazione attraverso dati accessibili, studi analitici, e le buone pratiche per raggiungere la parità di genere in materia di istruzione, occupazione e imprenditorialità.
- VII) INCARICA** il Comitato Occupazione, Lavoro e Affari Sociali, e gli altri comitati competenti di istituire un meccanismo per monitorare l'attuazione della Raccomandazione attraverso attività di genere come specificato nel loro programma di lavoro e bilancio; di valutare, consultando gli altri comitati dell'OCSE competenti, i progressi attraverso indicatori di riferimento pur facendo uso di informazioni esistenti sui progressi nella parità di genere; e, di riferire al Consiglio entro quattro anni dalla sua adozione e in seguito periodicamente.