Dal mondo

Gender Balance Network Ocse. Faro sulla parità di genere

8 Marzo 2021

Un recente report Ocse mette a confronto iniziative legislative e amministrative adottate dai paesi del Forum on Tax Administration

Parità Ocse In Lituania le donne rappresentano il 72% della forza lavoro dell'amministrazione fiscale. In Canada un programma ponte con le università locali, a cui partecipa anche l'agenzia fiscale del Paese, favorisce l'inserimento lavorativo delle donne che posseggono competenze ingegneristiche, tecnologiche ed informatiche. Quelli citati sono alcuni scorci del panorama mondiale sulla parità di genere descritti nella recente pubblicazione Ocse "Advancing Gender Balance in the Workplace: a Collective Responsibility". Il report illustra il risultato dell'attività svolta da un gruppo di lavoro dedicato (*Gender Balance Network*) dell'Fta (*Forum on Tax Administration*), cui ha preso parte anche l'Agenzia delle entrate italiana e rendiconta le iniziative - riguardanti l'equilibrio di genere - promosse dagli Stati membri dell'Fta a seguito di un sondaggio lanciato nel mese di marzo del 2019.

L'obiettivo del *report* dell'Ocse è quello di mettere a disposizione dei governi nazionali che desiderano colmare il divario di genere un *set* di iniziative già sperimentate da alcuni Stati membri del *network*.

Leggi e *policies* per promuovere la parità di genere

Nel report l'Ocse si concentra su alcune iniziative di carattere legislativo intraprese dai diversi Stati, come Canada, Cina, Germania e Singapore. Le modifiche normative, intervenute in tempi diversi, si sono via via evolute con previsioni sempre più specifiche, indirizzate a favorire il bilanciamento di genere nel mondo del lavoro e non solo.

La parità di condizioni tra donne e uomini viene perseguita, inoltre, tramite iniziative di natura amministrativa: su questo fronte, il *report* evidenzia che in molti Paesi è prevista la predisposizione di piani finalizzati a promuovere la parità di genere.

In Germania, ad esempio, la legge federale sulle pari opportunità richiede che ogni amministrazione elabori un piano quadriennale di azioni che vanno ad incidere su elementi chiave per il raggiungimento della parità: livelli retributivi; percentuale delle donne in congedo che partecipano alla formazione e allo sviluppo professionale; rappresentanza delle donne nei vari ruoli organizzativi, suddivisi per l'anzianità di servizio. Il piano, inoltre, individua gli obiettivi da raggiungere, nonché il relativo *action plan*.

L'amministrazione fiscale statunitense, invece, ha sviluppato al proprio interno un piano strategico (*Inclusive Strategic Diversity Plan*) volto a sostenere, sia al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro sia nel corso della sua evoluzione, la parità di trattamento di tutti i dipendenti, garantendo, in particolare, che le donne, le minoranze, i veterani e le persone diversamente abili possano raggiungere tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione.

Fare rete per costruire insieme

Una tematica particolarmente interessante è la creazione dei *network* che, come riferito dal *report*, sono utilizzati in diversi Paesi per implementare le iniziative partecipative. L'Ato (*Australian Taxation Office*), per esempio, ha creato nel 2018 un *network* che consente alle lavoratrici di condividere opinioni ed esperienze in materia di crescita professionale. La rete, inoltre, fornisce l'opportunità di avviare discussioni tematiche e proporre azioni atte a facilitare il conseguimento degli obiettivi previsti dal piano d'azione per l'uguaglianza di genere dell'amministrazione fiscale australiana.

L'amministrazione fiscale canadese (*Cra Canada Revenue Agency*) nel 2019 ha creato una piattaforma di connessione riservata alle donne, tramite la quale si possono affrontare diverse questioni concernenti le opportunità di carriera. Infine in Nuova Zelanda è stato istituito nel 2015 un *meta-network* di livello governativo, con l'obiettivo di consentire alle donne del settore pubblico di esprimere appieno il loro potenziale professionale. L'infrastruttura informatica, che riunisce oltre 96 istituzioni del settore pubblico, viene gestita da un ufficio centrale che ha il compito di promuovere e sostenere la comunità dei *network* a sostegno delle donne istituiti nell'ambito del settore pubblico.

In Italia c'è la rete nazionale dei Cug, che oggi mette in collegamento i Cug di oltre 200 pubbliche amministrazioni diverse.

Il cambiamento passa anche dalla comunicazione

Per affrontare e correggere le disuguaglianze di genere si passa anche attraverso la comunicazione e le campagne di sensibilizzazione.

Ad esempio, l'amministrazione fiscale belga ha lanciato una campagna di comunicazione volta a incoraggiare le donne a candidarsi per le posizioni di responsabilità. La campagna è stata integrata

da altre iniziative che prevedevano tecniche di supporto, quali *coaching* e *mentoring*.

L'amministrazione fiscale canadese partecipa invece a un "programma ponte" (*Advancing New Canadian Women in Technology*), elaborato in collaborazione con le università locali e con il settore imprenditoriale privato, volto a stimolare l'inserimento lavorativo delle donne che posseggono competenze ingegneristiche, tecnologiche ed informatiche. L'*outcome* del programma consiste nell'incremento del peso percentuale delle donne nel settore Ict (*Information and Communication Technology*).

Il Cug dell'Agenzia delle entrate

In Italia le pubbliche amministrazioni si avvalgono di un organismo paritetico deputato alla promozione delle pari opportunità, di genere e non solo: il Comitato Unico di Garanzia (CUG).

In particolare, il CUG dell'Agenzia delle entrate adotta il "Piano d'azione positivo triennale", che contiene misure volte a promuovere le pari opportunità, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la flessibilità del lavoro e il benessere organizzativo.

Il CUG redige, inoltre, una relazione annuale sulle condizioni del personale anche con riguardo all'attuazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione, e propone all'Agenzia iniziative e soluzioni per il miglioramento del contesto lavorativo. In questo scenario si inserisce l'iniziativa riguardante le "Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere" (vedi articolo "**Funzionaria, femminile singolare: quando l'inclusione passa per le parole**") che punta a dare ulteriore impulso alla diffusione di una maggiore sensibilità, anche semantica, verso le questioni relative alla parità di genere.

Altra azione positiva è l'implementazione di progetti di comunicazione interna per supportare il personale assente per lungo periodo, tra cui le dipendenti in maternità, nel reinserimento e nell'aggiornamento al momento del ritorno in servizio. A tutela dell'integrità e della dignità delle persone, inoltre, nel 2014, l'Agenzia delle Entrate ha introdotto un Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione. Il suo obiettivo è proteggere la dignità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e promuovere comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione ed equità.

di

Inga Rastenyte

URL: <https://www.fiscooggi.it/rubrica/dal-mondo/articolo/gender-balance-network-ocse-faro-sulla-parita-genere>