



Ordine del giorno n. 2/2023

DOCUMENTO PROGRAMMATICO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ E RAPPRESENTANZA DI GENERE

La Conferenza dei Presidenti delle Assemblies legislative delle Regioni e delle Province autonome, riunita in Assemblea plenaria il 9 marzo 2023

Vista l'Agenda 2030 dell'ONU e in particolare l'obiettivo 5 *“Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze”*;

Vista la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. “Convenzione di Istanbul”), sottoscritta dall'Italia il 27 settembre 2012 e ratificata con legge 27 giugno 2013 n. 77;

Visti il Trattato sull'Unione europea (TUE) e il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e in particolare:

- articolo 2 del TUE: *“L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.”*;
- articolo 3, paragrafo 3, del TUE: *“L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore.”*;
- articolo 8 del TFUE: *“Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne.”*;
- articolo 10 del TFUE: *“Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.”*;
- articolo 19 del TFUE: *“Fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.”*;
- articolo 157 del TFUE: *“1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. [...]”*;

Vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e in particolare:

- articolo 21 (Non discriminazione), paragrafo 1: *“E’ vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l’origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l’appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l’età o le tendenze sessuali.”*;
- articolo 23 (Parità tra uomini e donne): *“La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.”*;

Viste, inoltre, le seguenti direttive dell’Unione europea:

- direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 novembre 2022 riguardante il miglioramento dell’equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure (cosiddetta Direttiva “Women On Board”);
- direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza;
- direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull’applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un’attività autonoma;
- direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell’8 marzo 2010, che attua l’accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale;
- direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006 , riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- direttive sulla parità di genere: 2004/113/CE del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l’accesso a beni e servizi e la loro fornitura;

Viste la raccomandazione sul Pilastro europeo dei Diritti sociali, adottata dalla Commissione europea il 26 aprile 2017, e in particolare i seguenti obiettivi:

- 2. Parità di genere: *“La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l’avanzamento di carriera. Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavori di pari valore.”*
- 3. Pari opportunità: *“A prescindere da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, ogni persona ha diritto alla parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione, protezione sociale, istruzione e accesso a beni e servizi disponibili al pubblico. Sono promosse le pari opportunità dei gruppi sottorappresentati.*
- 9. Equilibrio tra attività professionale e vita familiare: *“I genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di*

lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato.”

Vista la comunicazione della Commissione europea dal titolo “Piano d'azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali” – COM(2021)102 del 4 marzo 2021 che definisce una serie di misure dell'UE che la Commissione si è impegnata ad adottare durante l'attuale mandato per l'attuazione dei 20 principi enunciati nel Pilastro; evidenziato in particolare che la Commissione europea ha fissato l'obiettivo di dimezzare il divario occupazionale di genere entro il 2030 rispetto ai livelli del 2019;

Vista la comunicazione della Commissione europea dal titolo “Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025” - COM(2020) 152 del 5 marzo 2020 con cui sono stati definiti gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025 finalizzati a costruire un'Europa garante della parità di genere e porre fine ad ogni forma di discriminazione sessuale e disuguaglianza strutturale tra donne e uomini; richiamati in particolare i principali obiettivi della strategia europea: porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica;

Vista la Costituzione e in particolare:

- articolo 3: *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”*
- articolo 37: *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. [...]”*
- articolo 51: *“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. [...]”*
- 117, comma 7 *“Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.”*

Vista la legge 12 luglio 2011, n. 120 “Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58,

concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati”;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”;

Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;

Visto il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), approvato con Decisione del Consiglio UE del 8 luglio 2021 e, in particolare, le Priorità trasversali del Piano relative alla pari opportunità e alla parità di genere; considerato che il PNRR, rispetto alle “Politiche per le donne”, mette in luce il seguente contesto di partenza:

“La mobilitazione delle energie femminili, in un’ottica di pari opportunità, è fondamentale per la ripresa dell’Italia. Per questo occorre intervenire sulle molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne. Le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che riguardano il contesto familiare e della formazione, prima ancora di quello lavorativo. Molti studi mostrano, per esempio, che sono poche le donne iscritte alle materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), nonostante ci siano più donne laureate che uomini. Con l’ingresso nel mondo del lavoro le disuguaglianze di genere, anziché diminuire, si consolidano. Il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro è del 53,1 per cento in Italia, di molto inferiore rispetto al 67,4 per cento della media europea. Nel Paese persiste anche un ampio divario di genere nel tasso di occupazione, pari a circa 19,8 punti percentuali nel 2019. Anche quando lavorano, le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini, a partire dallo stipendio percepito e dalla precarietà lavorativa. Sono meno le donne che ricoprono posizioni apicali, nel privato così come nel pubblico. A questo corrisponde una disparità salariale a svantaggio delle donne a parità di ruolo e di mansioni rispetto agli uomini. La maternità impedisce troppo spesso l’avanzamento professionale. Come sottolineato nella Relazione per paese relativa all’Italia 2020 della Commissione europea, il tasso di inattività delle donne attribuibile a responsabilità di assistenza è in continua crescita dal 2010 (35,7 per cento contro il 31,8 per cento della media UE), complice anche la mancanza di servizi di assistenza adeguati e paritari. Nonostante l’imprenditoria femminile sia discretamente diffusa in Italia, la quota di autonomi sul totale degli occupati è ampiamente superiore tra gli uomini (7,1 per cento) rispetto alle donne (3,5 per cento). Si tratta di forme di discriminazione indiretta, a cui si aggiungono varie forme dirette, come il bullismo in ambito scolastico e il sessismo nei luoghi di lavoro. Dall’inizio della pandemia c’è stata una recrudescenza di episodi di violenza sulle donne e femminicidio”.;

Evidenziato altresì che, alla luce di queste disuguaglianze, il Governo si era impegnato nel PNRR a lanciare entro il primo semestre 2021 una Strategia nazionale per

la parità di genere 2021-2026, in coerenza con la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, basata su cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) con l'obiettivo, tra l'altro, di risalire entro il 2026 nella classifica del *Gender Equality Index dello European Institute for Gender Equality*, dal 14° posto al 9° posto;

Rilevato che la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 di cui sopra è stata successivamente presentata, il 5 agosto 2021, in Consiglio dei Ministri dall'allora Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia Elena Bonetti; sottolineato in particolare che la Strategia nazionale prevede:

- una serie di misure di natura trasversale, tra le quali: l'introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa legislativa; la promozione dei principi e degli strumenti del Gender Responsive Public Procurement (GRPP) come fissati dal decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77 ("Decreto semplificazioni *bis*"); l'istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere; promozione della Medicina-Genere;
- misure specifiche su lavoro, reddito, competenze, impiego del tempo, posizioni di potere;

Viste le Linee guida per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del 6 ottobre 2022 redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, in linea con gli obiettivi trasversali del PNRR sulla parità e in attuazione della strategia nazionale per la Parità di genere 2021-2026;

Vista la Comunicazione della Commissione europea sulla strategia europea per l'assistenza -COM/2022/440 final del 7 settembre 2022 il cui obiettivo è quello di favorire il miglioramento dei servizi di assistenza lungo tutto l'arco della vita di una persona, dall'educazione e cura della prima infanzia all'assistenza a lungo termine;

Vista la Proposta di Raccomandazione del Consiglio relativa alla revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di educazione e cura della prima infanzia -COM/2022/442 final del 7 settembre 2022 che mira ad incoraggiare gli Stati membri ad aumentare il ricorso ai servizi di educazione e cura della prima infanzia (ECEC) al fine di facilitare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e migliorare lo sviluppo sociale e cognitivo dei bambini, in particolare per quelli che versano in situazioni di vulnerabilità o provengono da contesti svantaggiati;

Vista la Proposta di Raccomandazione del Consiglio relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili - COM/2022/441 final del 7 settembre 2022 nella quale si chiede agli Stati membri di garantire che l'assistenza a lungo termine sia tempestiva, completa, a prezzi accessibili;

Evidenziato che il Rapporto 2022 sull'indice di uguaglianza di genere (Gender Equality Index 2022) prodotto dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (European Institute for Gender Equality - "EIGE") sulla base dei dati del 2019-2020, pur registrando un incremento, conferma l'Italia al 14° posto con un punteggio di 65 punti su 100, inferiore alla media europea di 68,6;

Vista la Relazione della Commissione europea sull'uguaglianza di genere per il 2022 (*2022 Report on Gender Equality in the EU*) che, in conclusione: evidenzia l'importanza di continuare a contrastare le battute d'arresto causate dalla pandemia di COVID-19, il cui impatto socioeconomico potrebbe durare molto più a lungo di quanto previsto; auspica che gli investimenti nei servizi di assistenza all'infanzia e di assistenza a lungo termine nell'ambito dei piani di ripresa e resilienza di ciascun Stato membro incoraggino uno sviluppo positivo verso l'occupazione e l'emancipazione delle donne; sottolinea che una maggiore diffusione del lavoro da casa ha creato una nuova apertura per un'implementazione più rapida delle misure previste dalla direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (che gli Stati membri devono attuare entro agosto 2022) e quindi verso una più equa ripartizione del lavoro non retribuito; infine, rispetto al tema della leadership al femminile, ricorda che si stanno compiendo notevoli passi avanti in molti Stati Membri, anche grazie alle azioni normative messe in campo dall'Unione europea;

In conclusione:

Considerato che gli obiettivi collegati alle pari opportunità e parità di genere sono altamente sfidanti e trasversali;

Riconosciuto che promuovere la concreta parità dei sessi, anche rafforzando l'autonomia e l'autodeterminazione delle donne, favorisce la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere;

Ritenuto che, per raggiungere i traguardi di uguaglianza e parità, sui quali l'Italia si è impegnata a dare il proprio contributo in campo internazionale ed europeo, sia fondamentale coinvolgere tutti i livelli di *governance istituzionale*;

Ritenuto, inoltre, che le Regioni, nel rispetto del principio di sussidiarietà e sulla base delle competenze legislative che l'art. 117 Cost. riconosce loro, rappresentano una sede istituzionale decisiva per dare attuazione alle politiche di genere;

Sottolineato che in particolare le Assemblee legislative e i Consigli regionali, per il ruolo e le prerogative che sono loro proprie, possono contribuire in modo essenziale alla promozione, al rafforzamento e all'attuazione delle politiche e delle strategie in materia, nonché al raggiungimento degli obiettivi prefissati;

Visto lo Statuto della Conferenza dei Presidenti delle Assemblée legislative delle Regioni e delle Province autonome, approvato all'unanimità dall'Assemblea plenaria del 12 luglio 2013;

Considerato che la Conferenza, tra le altre, svolge anche funzioni propositive e consultive nei confronti delle Assemblée elettive e costituisce sede di riferimento per i rapporti con le Assemblée parlamentari nazionali ed europea;

Dato atto che nella seduta Plenaria del 30 marzo 2022, la Conferenza ha affidato alla Presidente dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna Emma Petitti la delega del Coordinamento per le Pari Opportunità e la Rappresentanza di genere;

Visto il punto n. 4 all'ordine del giorno dell'Assemblea plenaria della Conferenza

SI IMPEGNA

- a tenere alta l'attenzione e stimolare il confronto sui temi della parità di genere e delle pari opportunità;
- a lavorare per la definizione di obiettivi comuni da perseguire in seno alla Conferenza per favorire l'attuazione delle strategie europea e nazionale sulla parità;
- a evidenziare come di particolare interesse da prendere in considerazione per la definizione di eventuali successive proposte condivise, i seguenti obiettivi:
 1. l'ideazione e promozione di una campagna di comunicazione condivisa per la sensibilizzazione della cittadinanza contro la violenza di genere, da definire eventualmente attraverso un concorso di idee promosso dalla Conferenza stessa;
 2. la raccolta, l'analisi e la valorizzazione delle buone pratiche attuate, anche a livello locale, in materia di parità di genere e pari opportunità;
 3. l'istituzione, presso l'Assemblea legislativa di ogni Regione e Provincia autonoma, della Commissione regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini, quale organo consultivo delle rispettive Regioni in ordine a provvedimenti ed iniziative riguardanti il contrasto ad ogni forma di discriminazione di genere e la promozione di politiche di pari opportunità;
 4. l'introduzione o il rafforzamento di meccanismi o istituti assembleari per la valutazione dell'impatto di genere al fine di migliorare la qualità e l'efficacia delle leggi regionali in ordine alla coerenza interna delle leggi stesse rispetto a: gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile, la Strategia europea per la parità di genere, la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.