

LA COMMISSIONE REGIONALE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NELLA REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA: UN INQUADRAMENTO GIURIDICO NELLA PROSPETTIVA DI REVISIONE DELLA L.R. 23/1990

Trieste, 14 novembre 2022

IL QUADRO EUROPEO

L'Unione europea si fonda su un insieme di valori, tra cui l'**uguaglianza**, e pertanto promuove la parità tra uomini e donne (articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea - TUE). Tali obiettivi sono altresì sanciti dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali. Inoltre, l'articolo 8 TFUE attribuisce all'UE il compito di **eliminare le ineguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività** (questo concetto è noto anche come "integrazione della dimensione di genere").

LE DIRETTIVE UE DAL 2006

- la [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** (rifusione);
- la [direttiva 2010/18/UE del Consiglio](#), dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di **congedo parentale** e che abroga la direttiva 96/34/CE;
- la [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** e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
- la [direttiva 2011/36/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, concernente la **prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime**, e che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI del Consiglio;
- la [direttiva 2011/99/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, sull'ordine di **protezione europeo**;
- la [direttiva 2012/29/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce **norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato** e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI;
- la [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** e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

LA COSTITUZIONE ITALIANA

Art. 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'eguaglianza 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.

Art. 37. La **donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.** [...]

Art. 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 tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti **le pari opportunità tra donne e uomini.**[...]

Art. 117 [...] **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.

LA NORMATIVA NAZIONALE E LE ULTIME NOVITA'

Decreto legislativo del 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»

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»

Legge 12 luglio 2011, n. 120 con cui sono state apportate significative modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, allo scopo di **tutelare la parità di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati**

LA NORMATIVA NAZIONALE E LE ULTIME NOVITA'

Legge 19 luglio 2019, n. 69 recante «Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere» denominata “**Codice Rosso**”

Legge 5 novembre 2021, n. 162 recante «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» con cui si introduce, tra l'altro, la **certificazione di genere**

Senza dimenticare

- Rappresentanza di genere nella legge elettorale del Parlamento europeo (L. 65/2014), del Parlamento nazionale (L. 165/2017) oltre ai principi fondamentali per la disciplina del sistema elettorale regionale
- Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro (L. 125/1991) e per l'imprenditoria femminile (L. 215/1992), norme in gran parte confluite nel Codice per le pari opportunità

DOSSIER SULLA LEGISLAZIONE NAZIONALE E POLITICHE DI GENERE

Il dossier del Servizio Studi della Camera dei deputati del 31 marzo 2022 riporta le direttive di intervento in materia di politiche di genere anche a valere sul PNRR (**Piano nazionale di ripresa e resilienza**) che assume la **parità di genere come una delle tre priorità trasversali** (insieme a Giovani e Mezzogiorno):

- **OCCUPAZIONE FEMMINILE**
- **CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**
- **IMPRENDITORIA FEMMINILE**
- **DONNE AI VERTICI**
- **VIOLENZA DI GENERE**

LA NORMATIVA REGIONALE: L.R. 23/1990

La legge regionale 21 maggio 1990, n. 23 (**Istituzione di una Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna**), in conformità ai principi stabiliti dall'art. 3 della Costituzione, dall'articolo 3 dello Statuto regionale ed alle indicazioni contenute nella «Risoluzione sulla situazione della donna in Europa» adottata dal Parlamento europeo il 17 gennaio 1984, prevede la costituzione di un **organo consultivo del Consiglio e della Giunta regionale** che **«cura il controllo e l'effettiva attuazione nel territorio regionale dei principi di eguaglianza e di parità sociale»**.

Statuto speciale della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia (Legge costituzionale 31 gennaio 1963, n. 1)

Art. 3 Nella Regione è riconosciuta parità di diritti e di trattamento a tutti i cittadini, qualunque sia il gruppo linguistico al quale appartengono, con la salvaguardia delle rispettive caratteristiche etniche e culturali.

L.R. 23/1990: LE FUNZIONI DELLA COMMISSIONE (ART. 2)

1. La Commissione svolge le proprie **funzioni in campo istituzionale, economico, sociale e culturale per rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne**. La Commissione svolge le seguenti funzioni:

- a) promuove **indagini conoscitive e ricerche** sugli aspetti più rilevanti della condizione della donna, anche immigrata, nella regione e sulla condizione delle donne emigrate;
- b) cura la **raccolta sistematica e la diffusione della documentazione concernente la condizione femminile nella regione**, in particolare nella pubblica amministrazione e stimola la crescita della cultura delle pari opportunità presso gli amministratori locali;
- c) **può formulare proposte per armonizzare l'attività legislativa ed amministrativa della Regione e degli enti regionali** alle finalità della presente legge;
- d) **presenta al Consiglio regionale osservazioni sui progetti di legge** che direttamente o indirettamente abbiano rilevanza per la condizione femminile;
- e) **esprime parere** obbligatorio sugli strumenti di programmazione generale o settoriale della Regione, sugli atti a carattere regolamentare, nonché sui piani di riparto della spesa che siano considerati dalla Giunta regionale di rilevanza diretta per la condizione femminile;
- f) **favorisce e promuove la presenza delle donne nelle nomine di competenza della Regione**;
- g) **predispone e promuove progetti di << azioni positive >>** tesi ad espandere l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e ad incrementare le opportunità di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale delle donne;
- h) **esamina e valuta progetti e iniziative** per azioni positive da ammettere a contributo regionale ai sensi dell' art. 3, comma 9.

L.R. 23/1990: COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE (ART. 4)

1. La Commissione è composta **dalla Consigliera o Consigliere regionale di parità** di cui all' articolo 16 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), **e da quattordici commissarie o commissari** che siano rappresentative/i dei movimenti delle donne e delle associazioni che si occupano della partecipazione paritaria di donne e uomini alla vita economica e sociale del territorio regionale e abbiano in questo campo riconosciuta esperienza e competenza nei diversi aspetti e profili.
3. I componenti uomini della Commissione non possono essere in quota superiore al 30 per cento.
4. **Fanno parte, altresì, di diritto della Commissione, con voto consultivo, le Consigliere regionali in carica e un rappresentante dei Consiglieri regionali in carica.**

L.R. 23/1990: PRESIDENZA E FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE (ART. 6)

1. Nella prima seduta la Commissione elegge al proprio interno l'**Ufficio di Presidenza** costituito dalla Presidente e da due Vicepresidenti. L'elezione della **Presidente** ha luogo a maggioranza assoluta delle/dei componenti; dopo la seconda votazione è sufficiente la maggioranza dei voti validi espressi. L'elezione delle due Vicepresidenti ha luogo con voto limitato ad una.
5. La Commissione organizza e disciplina il proprio funzionamento in piena autonomia, adottando apposito **regolamento interno**: può articolarsi in sezioni o gruppi di lavoro e procedere a consultazioni e audizioni.
- 5 bis.** Entro il **15 settembre di ogni anno** la Commissione regionale per le pari opportunità sottopone all'approvazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale il **programma di attività per l'anno successivo**, con l'indicazione del relativo fabbisogno finanziario.
- 5 ter.** Entro il **31 marzo di ogni anno** la Commissione regionale per le pari opportunità presenta all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale una **relazione sull'attività svolta nell'anno precedente**, dando conto anche della gestione della propria dotazione finanziaria.

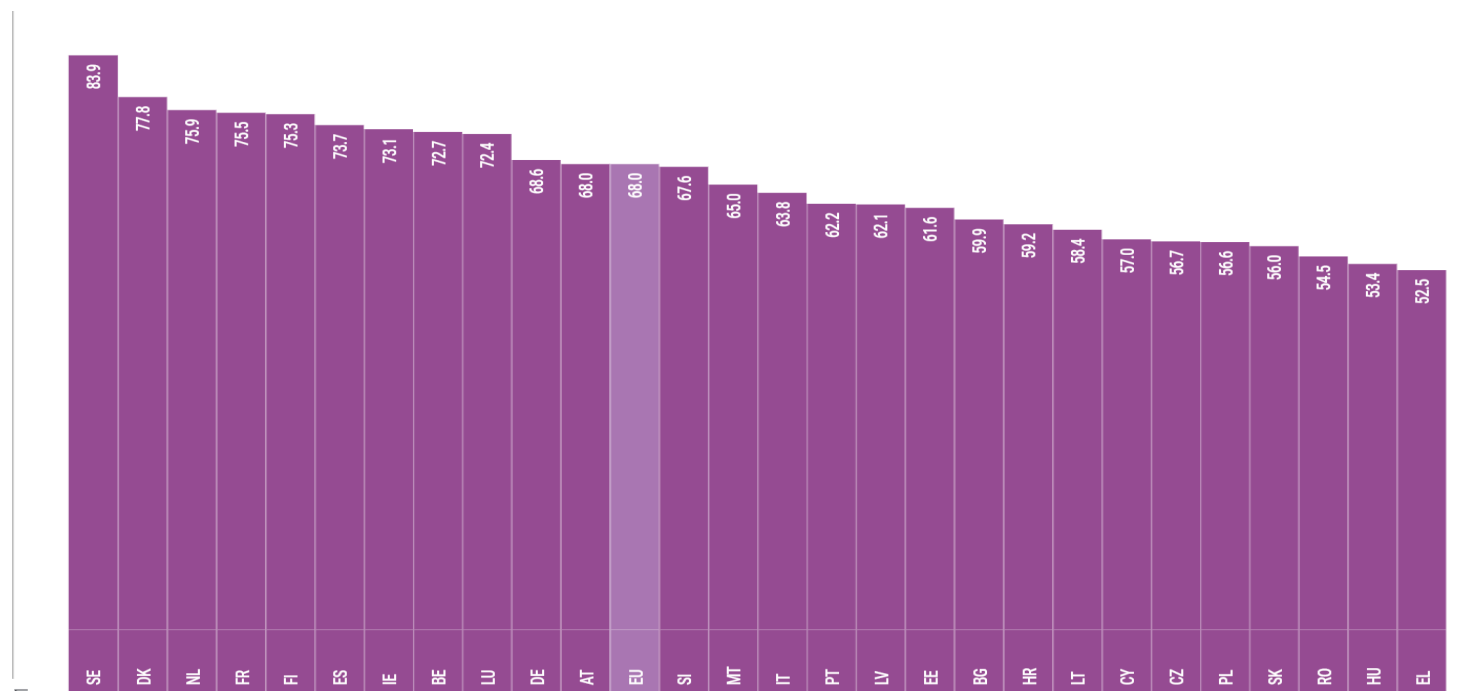
INDICE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIONE EUROPEA

Dati 2021 EIGE*

ITALIA 63,8

(14° posto)

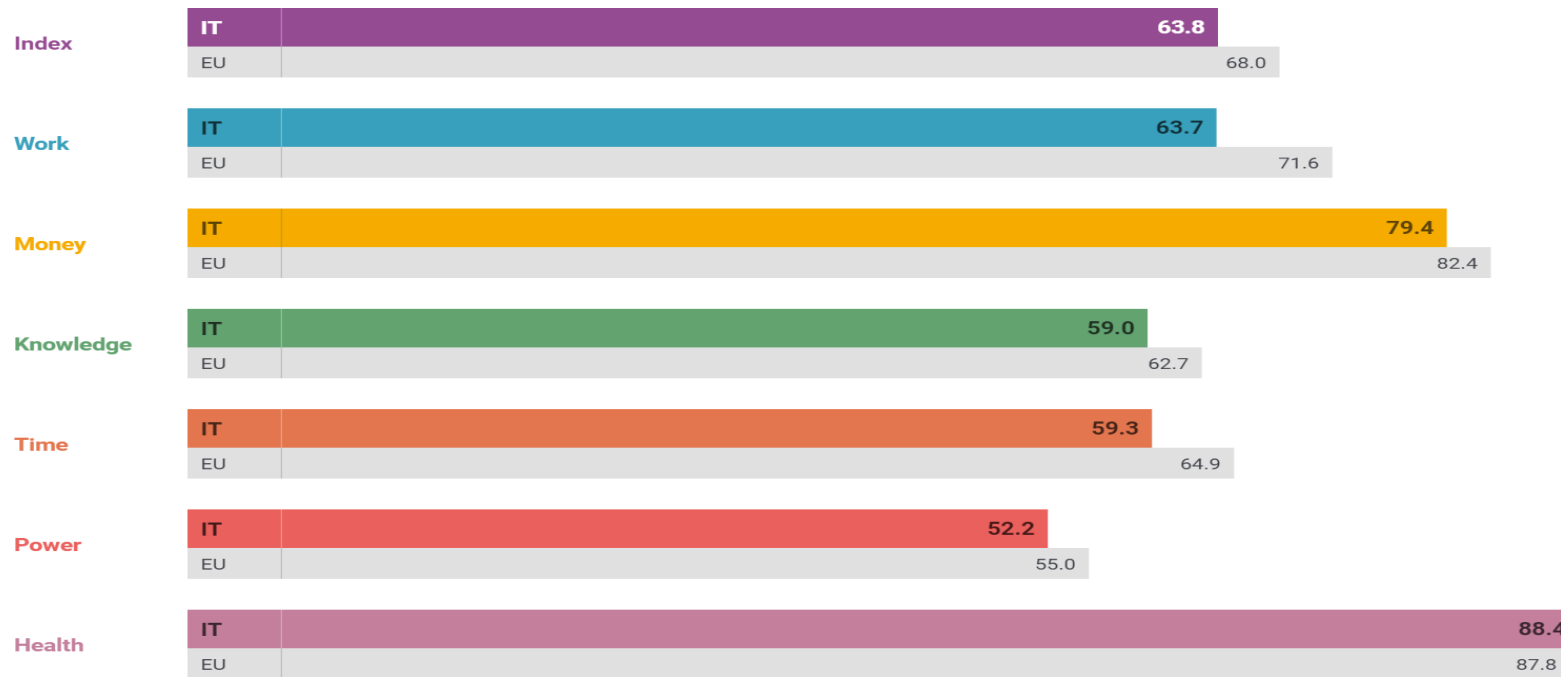
Media UE 68,0



*European Institute for Gender Equality

INDICE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE IN ITALIA

Dati 2021



EIGE, Gender Equality Index / Italy / 2021

INDICE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE IN ITALIA

Progressi in materia di uguaglianza di genere in Italia dal 2010

Con **63,8 punti su 100**, l'Italia si colloca al 14° posto nell'UE relativamente all'indice sull'uguaglianza di genere, con **4,2 punti in meno rispetto alla media dell'UE**.

Dal 2010, l'Italia è progredita di 10,5 punti, avanzando in graduatoria di sette posti. Dal 2018, è a punteggio praticamente invariato (solo + 0,3 punti) ed è scesa in graduatoria di un posto.

Migliori prestazioni

Il punteggio più alto dell'Italia lo ottiene nell'**area sanitaria**, in cui totalizza 88,4 punti e si colloca all'11° posto tra tutti gli Stati membri. I migliori risultati si segnalano nella sottoarea dell'accesso ai servizi sanitari (8° posto).

Maggiori margini di miglioramento

Le prestazioni dell'Italia potrebbero essere notevolmente migliorate nell'**area occupazionale**, in cui ha totalizzato 63,7 punti e **si colloca costantemente all'ultimo posto tra tutti gli Stati membri dell'UE**. Il divario maggiore da colmare per arrivare a una situazione di uguaglianza di genere si segnala nella sottoarea della partecipazione sul luogo di lavoro, in cui si colloca al 27° posto con 69,1 punti.

STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITA' DI GENERE 2021-2026

E' un **documento programmatico** che, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 adottata dalla Commissione europea, definisce un **sistema di azioni politiche integrate** nell'ambito delle quali sono adottate iniziative concrete, definite e misurabili.

L'ambizione quinquennale della Strategia delinea un chiaro **obiettivo da perseguire**:

Guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni. L'ambizione declina in maniera quantitativa e misurabile l'obiettivo complessivo da perseguire.

STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITA' DI GENERE 2021-2026

Per perseguire l'ambizione vengono anche definite **5 priorità strategiche**, una per ciascun pilastro della Parità di Genere, volte a delineare e guidare l'azione di governo:

- **LAVORO**: Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili;
- **REDDITO**: Ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.
- **COMPETENZE**: Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico; promuovere al contempo un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere.
- **TEMPO**: Promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio.
- **POTERE**: Sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.

Grazie per l'attenzione!

Servizio Organi di garanzia

Roberta Sartor

Direttore di Servizio

tel.: +39 040.377.3901

e-mail: roberta.sartor@regione.fvg.it