



LXI Sessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile (CSW)

(13-24 marzo 2017)

*Temi della Sessione, focus di
approfondimento*

DOSSIER - XVII LEGISLATURA

marzo 2017



SERVIZIO AFFARI INTERNAZIONALI

TEL. 06 6706-3666 – SEGRETERIAAII@SENATO.IT

Dossier n. 28



SERVIZIO STUDI

Dipartimento Affari esteri

Tel. 06 6760-4172 - st_affari_esteri@camera.it -  @CD_esteri

Documentazione e ricerche n. 289 (I parte)

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

INDICE

1. LA LXI SESSIONE DELLA COMMISSIONE DELLE NAZIONI UNITE SULLA CONDIZIONE FEMMINILE (A CURA DEL SERVIZIO AFFARI INTERNAZIONALI DEL SENATO).....	3
1.1.1. Tema prioritario: l'empowerment economico delle donne in un mondo del lavoro in evoluzione	5
1.1.2.....	6
1.1.3. Tema di revisione: sfide e successi nella realizzazione degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio per le donne e le ragazze	6
2. LA POSIZIONE DELL'ITALIA IN MATERIA DI EMPOWERMENT FEMMINILE (A CURA DEL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE).....	9
3. LA GIORNATA PROMOSSA DALL'UNIONE INTERPARLAMENTARE "RAFFORZARE I PARLAMENTI PER RAFFORZARE LE DONNE. UN'ECONOMIA A FAVORE DELLE DONNE" (A CURA DEL SERVIZIO AFFARI INTERNAZIONALI DEL SENATO).....	13
4. GLI EVENTI COLLATERALI PROMOSSI DALL'ITALIA (A CURA DEL MINISTERO DELLA DIFESA E DEL DIPARTIMENTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO).....	15
4.1.1. Il lavoro agile.....	16
Promuovere le discipline STEM come ambito fondamentale per l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro	18
5. LE POLITICHE DELL'UNIONE EUROPEA IN MATERIA DI PARITÀ TRA UOMINI E DONNE (A CURA DELL'UFFICIO RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA DELLA CAMERA)	23
5.1.1. L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)	25
5.1.2. La Carta per le donne e l'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019	26
5.1.3. Piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020	26
5.1.4. Proposte normative all'esame dell'UE.....	26
5.2. Posizione del Consiglio europeo	28
5.3. Il Consiglio dell'UE (EPSCO) del 3 marzo 2017.....	28
6. PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE NELLA XVII LEGISLATURA (A CURA DEL SERVIZIO STUDI DELLA CAMERA E DEL SERVIZIO AFFARI INTERNAZIONALI DEL SENATO).....	33
I matrimoni precoci e forzati.....	40
LA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE ALLA VITA POLITICA ED ISTITUZIONALE IN ITALIA (A CURA DEL SERVIZIO STUDI DELLA CAMERA)	47

LE PRINCIPALI AGEVOLAZIONI IN MATERIA DI OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLA
LEGISLAZIONE ITALIANA (*A CURA DEL SERVIZIO STUDI DELLA CAMERA*)69

L'ATTUAZIONE DELLA RISOLUZIONE DEL CONSIGLIO DI SICUREZZA DELLE NAZIONI
UNITE N. 1325 DEL 2000 SU "DONNE, PACE E SICUREZZA" (*A CURA DEL SERVIZIO
STUDI DELLA CAMERA*)75

LA COOPERAZIONE PARLAMENTARE NELL'AMBITO DELLE NAZIONI UNITE (*A CURA
DEL SERVIZIO RAPPORTI INTERNAZIONALI DELLA CAMERA*)85

La Presidente della Camera, Laura Boldrini, ha ricevuto il Segretario Generale
delle Nazioni Unite, Ban Ki-moon, il 9 aprile 201386

**La delegazione parlamentare italiana alle sessioni dell'Assemblea generale delle
Nazioni Unite.....87**

BOZZA DI CONCLUSIONI COMUNI PRESENTATA DALL'UFFICIO DI PRESIDENZA
DELLA LXI SESSIONE (*TRADUZIONE ITALIANA*)95

I TEMI DELLA LXI SESSIONE DELLA COMMISSIONE DELLE NAZIONI UNITE SULLA CONDIZIONE FEMMINILE

LA LXI SESSIONE DELLA COMMISSIONE DELLE NAZIONI UNITE SULLA CONDIZIONE FEMMINILE (a cura del Servizio Affari internazionali del Senato)

La LXI Sessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile (CSW) **si svolgerà a New York, nella sede delle Nazioni Unite, dal 13 al 24 marzo 2017**¹. Alla sessione parteciperanno rappresentanti degli Stati membri, organismi delle Nazioni Unite ed organizzazioni non governative (ONG) accreditate presso l'ECOSOC da tutte le regioni del mondo.

La CSW è una Commissione funzionale del Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite (ECOSOC) ed è la principale sede politica mondiale dedicata esclusivamente all'eguaglianza di genere e all'emancipazione della donna. E' composta da 45 Stati membri delle Nazioni Unite, eletti dal Consiglio economico e sociale per quattro anni, sulla base del principio dell'equa distribuzione geografica.

La [composizione attuale](#) prevede 13 membri dall'Africa, 11 dall'Asia, 9 dall'America Latina e Caraibi, 8 dall'Europa occidentale e altri Stati, 4 dall'Europa orientale. I Paesi che non fanno parte della Commissione partecipano a tutte le fasi del dibattito e del negoziato, con diritto di parola ma non di voto. Nella preparazione delle riunioni annuali, la CSW è assistita da un Bureau, i cui membri sono in carica per due anni.

Le sessioni annuali sono un'occasione per valutare i progressi, identificare le sfide, definire gli *standard* e formulare politiche concrete per promuovere l'eguaglianza di genere e l'emancipazione femminile. Per tali attività la CSW si avvale del supporto di UN Women, organismo delle Nazioni unite per l'eguaglianza di genere e l'*empowerment* femminile.

Sessione precedente

Alla LX Sessione della CSW, (New York, 14-19 marzo 2016), ha partecipato una delegazione parlamentare composta dalle senatrici Linda

¹ Per un approfondimento sulla storia della CSW e sui risultati raggiunti negli ultimi decenni si rimanda all'Approfondimento dell'[Osservatorio parlamentare curato dal Cespi](#) nel 2012.

Lanzillotta, vicepresidente del Senato, Giuseppina Maturani e Ornella Bertorotta e dalle deputate Pia Locatelli e Tiziana Ciprini. In rappresentanza del Governo italiano hanno partecipato Emma Bonino, come inviato speciale alla CSW per il segmento dei lavori dal 14 al 17 marzo, e il sottosegretario agli esteri Benedetto Della Vedova per il segmento 17-18 marzo.

Il tema prioritario della Sessione è stato l'*empowerment delle donne e i suoi legami con lo sviluppo sostenibile*, il tema di revisione (59^a Sessione) "*l'eliminazione e la prevenzione di tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze*" e quello del evento parlamentare UIP sul ruolo della legislazione nel *empowerment* delle donne in connessione allo sviluppo sostenibile.

La delegazione parlamentare ha preso parte a numerosi eventi collaterali su donne e cambiamento climatico, protezione dei diritti delle donne rifugiate, potere della parità-parità di potere, mutilazioni genitali femminili, *empowerment* femminile nelle aree rurali, impatto delle politiche antidroga sulle donne, su acqua e tematiche di genere, ed ha avuto diversi incontri bilaterali con parlamentari della Turchia, dell'Iran, del Paraguay e della Spagna.

Il testo delle Conclusioni concordate adottate in seno alla LX Sessione è molto più lungo rispetto alla versione inizialmente presentata da UNWOMEN, che ometteva il quadro normativo relativo ai diritti umani delle donne, nella prospettiva di avere un documento operativo focalizzato su raccomandazioni concrete sulla tematica prioritaria dell'anno (*empowerment* delle donne e legame con lo sviluppo sostenibile), come indicato dalla risoluzione adottata alla CSW 2015 sui nuovi metodi di lavoro.

Su impulso dei Paesi occidentali (USA, Canada, Svizzera, Norvegia e la stessa UE), è stata invece inserita **una serie di riferimenti** (diritto all'educazione; diritto al lavoro e protezione sociale; diritto all'acqua potabile; diritti sessuali e riproduttivi; diritti dei disabili; pratiche dannose come mutilazioni genitali femminili e matrimoni precoci e forzati) che il Gruppo Africano, CARICOM (Comunità Caraibica), Federazione Russa, India, Iran e Pakistan hanno contestato, sia alla luce dei nuovi metodi di lavoro sia perché tali contenuti erano stati da poco ribaditi dalla Terza Commissione dell'Assemblea Generale. L'UE ha cercato di limitare le proposte di modifica al testo ed ha mostrato una buona dose di flessibilità, molto apprezzata dal resto della *membership*.

La 61^a sessione

L'agenda dei lavori della 61^a sessione sarà strutturata, come avviene di consueto, su un tema prioritario ed uno emergente relativi ad aree critiche che necessitano di iniziative.

Il Segretario generale dell'ONU presenterà una [Relazione](#) sul tema prioritario "*Empowerment economico delle donne in un mondo del lavoro in evoluzione*", ed un'altra [Relazione](#) sul tema di revisione "*le sfide e successi nella realizzazione degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio per le donne e le ragazze*". ([Agreed conclusion 58°](#)). La sessione si concluderà con l'adozione di *Agreed Conclusions* da inviare all'ECOSOC, al fine di orientare l'azione degli Stati e degli organismi internazionali dell'ONU competenti su sostenibilità e politiche di genere.

Tema prioritario: l'empowerment economico delle donne in un mondo del lavoro in evoluzione

Negli ultimi venti anni il mondo del lavoro ha conosciuto una consistente evoluzione: da un lato la crisi economica ha moltiplicato i casi di lavoro informale, le forme di flessibilità e di mobilità, la precarietà dei rapporti di lavoro; dall'altro l'evoluzione tecnologica ha avuto il duplice effetto di creare nuovi lavori specializzati e di ridurre il fabbisogno di manodopera nei settori tradizionali, dove i lavoratori tendono ad essere sostituiti dai robot.

Se da una parte l'aumento di forme di lavoro precario accresce le possibilità di impiego femminile, questo d'altra parte non favorisce un aumento di posti di lavoro dignitosi, con salari e forme di protezione sociale adeguati. Persistono inoltre i più risaltanti squilibri che penalizzano le donne nel mondo del lavoro, quali il *gender gap* nei salari, nella protezione sociale, nella formazione soprattutto scientifica, la ridotta presenza femminile nelle posizioni apicali delle imprese, lo squilibrio nella distribuzione tra uomini e donne dei lavori non retribuiti di cura familiare.

Nel riaffermare i principi di Pechino e gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, la CSW sollecita i principali *stakeholders* a prendere tutte le misure necessarie a favorire l'*empowerment* economico femminile nel mondo del lavoro. In primo luogo, a livello normativo, questo comporta la ratifica delle principali convenzioni in materia e il rafforzamento, con la previsione di sanzioni adeguate in caso di inosservanza, delle norme nazionali contro la discriminazione femminile nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro; l'adozione di riforme che consentano l'accesso delle donne alle risorse produttive; l'eliminazione della segregazione occupazionale e la promozione della

diversificazione nelle scelte occupazionali anche in settori emergenti; il raggiungimento della parità retributiva uomo-donna; l'attuazione delle convenzioni ILO sul lavoro domestico; l'eliminazione di ogni forma di violenza sul posto di lavoro; la promozione delle pari opportunità per le donne che fanno esperienza di forme multiple di discriminazione.

Sul piano delle politiche macroeconomiche volte a favorire l'occupazione, andrebbero prese misure per aumentare il lavoro retribuito nella *care economy* pubblica e privata, che contrastino le penalizzazioni salariali per maternità e garantiscano adeguati standard di protezione sociale e congedi parentali anche paterni, che promuovano un maggior equilibrio nella distribuzione del lavoro di cura familiare non retribuito; che dispongano l'adeguata misurazione del valore del lavoro di cura non retribuito, che rendano prioritario l'accesso delle giovani donne al mercato del lavoro.

Sul tema dell'economia informale, la CSW sollecita un accresciuto livello di protezione sociale, la definizione di salari minimi e la progressiva stabilizzazione. Importante in questo campo è anche il miglioramento della raccolta e analisi dei dati che consenta di fornire risposte adeguate alle criticità del lavoro informale. Sul tema dell'evoluzione tecnologica e digitale la CSW incoraggia l'accesso delle donne alla formazione nelle discipline scientifiche (STEM) e all'impiego nella *green economy*. La CSW si spende inoltre per la valorizzazione delle associazioni collettive femminili, per una maggiore presenza delle donne nei posti apicali delle gerarchie di impresa, per la responsabilizzazione del settore privato nell'avanzamento dell'uguaglianza di genere e dell'*empowerment* economico femminile, per un accresciuto finanziamento delle politiche volte ad accelerare l'*empowerment* economico femminile.

Tema di revisione: sfide e successi nella realizzazione degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio per le donne e le ragazze

Il [rapporto](#) del Segretario generale delle Nazioni Unite sul tema di revisione valuta la misura in cui gli Stati membri hanno dato seguito alle "[Conclusioni concordate](#)" della 58^a sessione della Commissione sulla condizione della donna sulle sfide e i risultati conseguiti nell'attuazione degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio per le donne e le ragazze. L'adozione dell'Agenda 2030 e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile sono nelle prime fasi di attuazione, di conseguenza, il focus del riesame è sulle azioni già intraprese per la transizione ai nuovi obiettivi.

Il rapporto del Segretario generale riferisce che le **Conclusioni concordate** adottate dalla LVIII Sessione hanno avuto un notevole impatto sul quadro

normativo internazionale successivo, e in particolare sull'Agenda 2030 e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, anche se il contesto d'attuazione si è complicato a causa di nuovi fattori critici quali la crisi economica, il cambiamento climatico e i disastri naturali, che rischiano di pesare in misura maggiore sul raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo da parte femminile. I progressi realizzati sono ancora troppo lenti.

Sui **diritti umani** delle donne e delle ragazze le "Conclusioni concordate" affermavano la necessità di adottare un approccio globale che tenga conto delle interconnessioni tra i vari diritti e fra questi e le politiche di genere, (non è sufficiente accrescere il numero delle ostetriche per ridurre la mortalità materna, ma occorre anche affrontarne i fattori strutturali quali i matrimoni precoci, le mutilazioni genitali femminili, i servizi di salute riproduttiva e di informazione).

All'Italia sono stati riconosciuti l'impegno ad adottare gli obiettivi di sviluppo insieme ad altri strumenti internazionali e regionali quali la CERDP, la Risoluzione ONU 1325 e la Convenzione del Consiglio d'Europa contro la violenza domestica ed interventi a favore delle donne Rom.

Sul **gender mainstreaming**, l'Italia è citata per le sue iniziative in materia di partecipazione femminile nel settore imprenditoriale.

Sul tema degli **investimenti** richiesti per le politiche di genere e l'*empowerment* femminile le Conclusioni concordate sollecitavano incremento degli investimenti domestici e per gli aiuti allo sviluppo. Alcuni paesi hanno risposto a questa esigenza adottando modelli di bilancio *gender-responsive*, o introducendo le analisi di genere nei bilanci su base regolare; in altri casi sono stati istituiti fondi specifici per l'eguaglianza di genere o quote riservate di *procurement* pubblico da imprese femminili.

Le Conclusioni concordate sottolineavano l'esigenza di migliorare la raccolta, analisi, disseminazione e l'uso di **statistiche di genere e dati disaggregati**, strumenti indispensabili per predisporre le politiche di genere e valutarne i risultati. A questo proposito, il rapporto sottolinea come, sebbene la raccolta di dati sia generalmente indicata dagli Stati come elemento chiave dei piani d'azione per l'uguaglianza di genere, solo alcuni dichiarano l'intenzione di sviluppare piani di sviluppo nazionale. All'Italia è stato riconosciuto di aver compiuto passi avanti per sviluppare standard e metodologie nuove, anche elettroniche, per misurare le ineguaglianze di genere con un focus particolare sulla violenza contro le donne.

Sulla **partecipazione e la leadership femminile** le Conclusioni concordate raccomandavano agli stati di adottare misure anche temporanee, come le quote di genere, il rapporto lamenta gli scarsi risultati ottenuti finora e,

sottolineando l'efficacia delle quote di genere, cita anche le misure adottate con successo da alcuni paesi, tra cui l'Italia.

Il rapporto si conclude con una serie di **raccomandazioni** volte ad accelerare il processo di attuazione delle azioni proposte dalle Conclusioni concordate e sottolinea come sia necessario un approccio globale all'attuazione, che riconosca le sinergie e l'interdipendenza tra le diverse dimensioni dell'uguaglianza di genere e che affronti i legami tra l'Obiettivo n. 5 e tutti gli altri Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

LA POSIZIONE DELL'ITALIA IN MATERIA DI EMPOWERMENT FEMMINILE

(A CURA DEL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI
E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE)

- La tutela e la promozione dei diritti delle donne, dell'uguaglianza di genere e dell'*empowerment* femminile sono **temi prioritari dell'azione dell'Italia a livello internazionale**.
- L'Italia è fortemente impegnata sia in ambito multilaterale che bilaterale. Il nostro Paese è parte della Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW), partecipa attivamente ai lavori della Commissione ONU sulla condizione femminile (CSW) e sostiene le numerose iniziative che ogni anno vengono promosse su tali temi in ambito ONU.
- L'Italia ha svolto un ruolo attivo per consentire l'entrata in vigore (agosto 2014) della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza sulle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul) e continua a incoraggiare in tutte le sedi la più ampia adesione a questa Convenzione.
- I diritti delle donne e la lotta alla violenza contro le donne costituiscono oggetto anche di raccomandazioni specifiche che l'Italia indirizza ai Paesi terzi nell'ambito della Revisione Periodica Universale (UPR), l'esercizio di monitoraggio della situazione dei diritti umani cui tutti gli Stati dell'ONU si sottopongono ogni quattro anni a Ginevra.
- L'Italia è attivamente impegnata, sia sul piano diplomatico-negoziale, sia su quello della cooperazione allo sviluppo, nelle campagne internazionali per l'eradicazione delle mutilazioni genitali femminili (MGF) e dei matrimoni precoci e forzati, promuovendo e partecipando attivamente ai negoziati sulle risoluzioni dell'Assemblea Generale e del Consiglio Diritti Umani dell'ONU su questi temi.
- L'Italia sostiene le iniziative internazionali per la prevenzione della violenza sessuale nelle situazioni di conflitto e di emergenza.
- L'Agenda per lo sviluppo sostenibile 2030 riflette in maniera integrata la tutela dei diritti delle donne. All'uguaglianza di genere e all'*empowerment* femminile è dedicato l'obiettivo 5, ma il ruolo fondamentale delle donne nello sviluppo è riconosciuto trasversalmente anche nei target di altri obiettivi di sviluppo

sostenibile, in particolare: l'obiettivo 1 sulla lotta a tutte le forme di povertà ovunque, l'obiettivo 8 sulla promozione della crescita economica, l'occupazione e il lavoro dignitoso per tutti, e l'obiettivo 11 su città e insediamenti urbani sicuri e sostenibili.

- L'azione internazionale dell'Italia in materia di *empowerment* femminile e sviluppo è incentrata sulle seguenti considerazioni:
- **L'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile sono un obiettivo "trasformativo"**: occorre affrontare le cause strutturali delle disuguaglianze tra uomini e donne, modificando le istituzioni e le norme sociali discriminatorie che vi stanno alla base e che le perpetuano. La trasformazione delle norme sociali è il risultato di azioni da promuovere su più livelli, sul piano comunitario locale, nei contesti nazionali e in ambito internazionale, attraverso l'impiego di risorse e di iniziative politiche e culturali dedicate a, da una parte, contrastare le disuguaglianze e la violenza contro le donne e, dall'altra, riconoscere la "soggettività" delle donne in tutti i campi dello sviluppo sostenibile ("**twin track approach**").
- La promozione della soggettività politica, economica e sociale delle donne ("*agency*" in inglese, in italiano traducibile con "autonomia") rende le donne "attori" di sviluppo: ciò implica il riconoscimento della capacità delle donne di decidere della propria vita e del proprio corpo e di prendere decisioni sulla famiglia; l'accesso alle risorse, in primo luogo naturali ed economiche; il controllo sulla proprietà e sulla terra, e il potere decisionale in ambito economico; la possibilità di avere voce e influenza politica nella società; la possibilità di svolgere un'azione collettiva in quanto donne; la libertà dal rischio di violenza e il pieno accesso alla giustizia.
- La tutela e promozione dei diritti umani rappresentano il fine ultimo dello sviluppo: in ragione di ciò, l'Agenda 2030 presuppone che lo "sviluppo sostenibile" sia un diritto fondamentale a cui tutti e tutte devono avere accesso, e quindi esso rappresenta un obbligo di chi ha responsabilità politiche e un diritto fondamentale delle persone.
- **La violenza di genere è una forma di discriminazione che inibisce la capacità delle donne di godere dei propri diritti**: la violenza contro le donne è un problema globale e un fenomeno che si verifica, in varia misura, in tutti i Paesi, società e culture, colpendo le donne indipendentemente dal loro reddito, classe, razza o etnia.
- Nel **settembre 2015**, partecipando a New York ad un evento di alto livello sull'uguaglianza di genere, insieme ai circa 80 Capi di Stato e di Governo, **l'allora Presidente del Consiglio ha riaffermato l'impegno**

dell'Italia in favore dell'uguaglianza di genere e i diritti delle donne, annunciando impegni concreti a livello finanziario e di politiche da raggiungere nei prossimi anni a livello nazionale e internazionale. Nel 2016, in attuazione di questo impegno, il nostro Paese ha stanziato 22.88 milioni di Euro per progetti di cooperazione allo sviluppo in materia di uguaglianza di genere e di *empowerment* femminile e ha sostenuto numerose iniziative multilaterali sul tema, soprattutto nell'ambito del sistema ONU.

I programmi per **l'*empowerment* delle donne** sono principalmente dedicati all'*empowerment* economico, soprattutto nel settore dello sviluppo rurale e della sicurezza alimentare, anche a seguito della partecipazione della nostra Cooperazione a EXPO 2015, e si concentrano principalmente in Afghanistan, Albania, Etiopia, Libano, Palestina , e Senegal.

In **Afghanistan**, in particolare, la presenza italiana a favore delle tematiche di Genere risale al 2003. Attualmente sono in corso di realizzazione iniziative multilaterali e bilaterali di lotta alla violenza di genere contro le donne e a sostegno al Ministero degli Affari delle Donne, per la promozione di imprenditorialità femminile e l'iniziativa italiana ha dato vita a alcune imprese innovative nell'area di Kabul e Baghlan.

La Cooperazione italiana in Afghanistan ha, inoltre, avviato (tra il 2014 e il 2015) un lavoro di *mainstreaming* di genere in tutte le altre iniziative settoriali, al fine di assicurare che gli interessi e i bisogni delle donne vengano adeguatamente presi in considerazione nelle attività che l'Italia realizza nel Paese, dal sostegno allo sviluppo rurale, alla microfinanza, all'agricoltura.

**LA GIORNATA PROMOSSA DALL'UNIONE INTERPARLAMENTARE
"RAFFORZARE I PARLAMENTI PER RAFFORZARE LE DONNE.
UN'ECONOMIA A FAVORE DELLE DONNE"
(a cura del Servizio Affari internazionali del Senato)**

Durante i lavori della LXI Sessione si svolgerà, come di consueto, una giornata parlamentare promossa dall'Unione interparlamentare e da UN-Women. L'evento avrà luogo il 17 marzo 2017 nella sala dell'ECOSOC, presso la sede delle Nazioni Unite.

Il tema di questa giornata parlamentare è: ***Rafforzare i Parlamenti per rafforzare le donne. Un'economia a favore delle donne.***

Nella consapevolezza che ancora molti ostacoli si frappongono all'*empowerment* economico femminile, che pure apporterebbe un contributo stimato in 12 miliardi di dollari all'economia globale, con ricadute positive anche sullo sviluppo e nella sfera dei diritti umani, i parlamentari si interrogheranno sul ruolo dei Parlamenti nell'individuazione e nel superamento di tali ostacoli, al fine di garantire politiche sociali ed economiche *gender sensitive*, e di controllarne l'attuazione e l'impatto reale.

I lavori si articoleranno in tre sessioni: eliminare gli ostacoli all'*empowerment* economico delle donne; rafforzare il lavoro delle donne; promuovere l'inclusione finanziaria delle donne.

La prima sessione, sull'eliminazione degli ostacoli all'*empowerment* economico femminile, muove dalla constatazione che per affrontare le norme discriminatorie e le barriere legali all'autonomia delle donne sono necessarie misure positive, in particolare nei settori dell'istruzione, della formazione e delle opportunità lavorative. In linea più generale, i maggiori ostacoli all'*empowerment* delle donne vengono ravvisati nelle norme consuetudinarie e legali relative al matrimonio, all'eredità, alla proprietà della terra alla proprietà in generale, allo *status* e alla mancanza di misure per combattere la violenza di genere.

La seconda sessione, dedicata alle misure per garantire una maggiore partecipazione femminile al mondo del lavoro, farà il punto sulle cause della minore presenza delle donne nella popolazione attiva mondiale e degli svantaggi cui sono soggette le donne in termini di ostacoli all'accesso, di pay gap, di discriminazioni e molestie sul luogo di lavoro e di maggiori oneri di lavoro di cura non retribuito. Saranno poi esaminate le varie misure per affrontare questi problemi.

La terza sessione, sulla promozione dell'inclusione finanziaria delle donne, parte dalla constatazione che le donne rappresentano la percentuale più

elevata tra gli indigenti e devono superare barriere culturali, tecnologiche e legali per avere accesso a risorse e servizi finanziari, per poi prendere in esame le necessarie politiche che consentano di superare i divari di genere anche in questo campo: dalla ricognizione delle esigenze alla regolamentazione del settore finanziario.

GLI EVENTI COLLATERALI PROMOSSI DALL'ITALIA
(A CURA DEL MINISTERO DELLA DIFESA E DEL DIPARTIMENTO DELLE
PARI OPPORTUNITÀ DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO)

Le donne-soldato e il loro contributo allo sviluppo della condizione delle donne locali nel quadro delle operazioni internazionali²

A partire dal 2000 più di 12.000 sono entrate nelle fila dell'esercito e dei Carabinieri seguendo le stesse procedure di reclutamento e di addestramento riservate agli uomini. Le donne hanno le stesse opportunità di assunzione degli uomini, senza alcun tipo di esclusione o limitazione, svolgono gli stessi incarichi sia sul territorio nazionale che nei principali teatri di operazioni all'interno dei vari ruoli/corpi e delle unità speciali, senza differenziazioni specifiche. Ad esempio, sono impiegate come piloti di aerei e di elicotteri, membri degli equipaggi dei carri armati, a bordo delle unità navali, nelle attività di controllo del territorio e nelle attività di gestione dei più importanti porti nazionali.

Ecco alcuni esempi concreti di donne che hanno assunto posizioni apicali nel settore militare: Samantha CRISTOFORETTI, Capitano dell'Aeronautica e pilota, l'astronauta che ha trascorso 199 giorni a bordo della Stazione spaziale internazionale durante le spedizioni 42/43; il tenente della Marina Catia PELLEGRINO, comandante di un'unità navale nelle delicate operazioni di salvataggio in mare dei migranti; il capitano dell'Esercito e medico Letizia VALENTINO, responsabile medico di una reparto speciale, attiva in diverse missioni in Afghanistan, la prima donna a prendere parte al programma nazionale di ricerca in Antartide e il Maggiore dei Carabinieri Orivella MICELOTTA, un Comandante di compagnia che ha svolto diversi incarichi sensibili nelle Forze speciali.

Il valore aggiunto apportato dalle donne alle missioni umanitarie e a quelle condotte in vari teatri di operazioni, anche mediante la realizzazione dei progetti CIMIC di Cooperazione militare-civile (Civil-Military Cooperation) si è rivelato di cruciale importanza in quanto elemento catalizzatore per l'empowerment delle donne.

Come è noto, le donne-soldato svolgono un ruolo indispensabile quando si tratta di entrare in contatto con la popolazione femminile, nel rispetto delle culture locali e delle usanze religiose. Di fatto, le attività di controllo e di ispezione ai posti di blocco nei centri urbani possono essere condotte solo dalle donne-soldato, o da personale civile femminile, e lo stesso dicasi per la gestione dei problemi medici delle donne.

² A cura del Ministero della Difesa

Le Forze armate italiane hanno compreso l'importanza dell'impiego delle donne per la piena attuazione della Risoluzione dell'ONU 1325/2000 e delle risoluzioni attinenti relative all'adozione della prospettiva di genere, ovvero alla necessità di individuare e di migliorare, nello svolgimento delle missioni, i requisiti, le abilità e il potenziale della popolazione femminile locale.

A tal fine, sono state ***Female Engagement Teams*** istituite alcune Unità speciali, le cosiddette (FET), dotate di strumenti specifici, anche di tipo linguistico, per consentire l'interazione culturale e la cooperazione con la popolazione femminile locale.

Queste unità sono addestrate presso la Sede centrale delle unità specializzate di livello internazionale, come il Multinational CIMIC Group di Motta di Livenza che - nell'ambito di missioni alle quali partecipa l'Italia - forniscono anche attività specialistiche richieste per l'attuazione dei progetti CIMIC finalizzati all'*empowerment* economico delle donne locali, anche attraverso l'insegnamento di un mestiere.

Obiettivi

1. Conferire potere e responsabilità alle donne mediante la loro partecipazione alle attività di difesa;
2. Identificare le sfide in atto per poter realizzare il pieno empowerment delle donne impegnate nel settore della difesa.
3. Utilizzare le FET nelle missioni di pace e valutarne le limitazioni comparandole con le MET (Mixed Engagement Teams);
4. I progetti CIMIC e l'avvio di circoli virtuosi finalizzati all'*empowerment* delle donne locali (attività svolte dalle Forze armate italiane nel quadro dei progetti di formazione professionale delle donne afgane e per la formazione informatica di primo livello delle donne somale).
5. Elaborare un piano di azione condiviso per affrontare le sfide identificate.

Il lavoro agile³

La promozione dell'*empowerment* economico delle donne è uno degli obiettivi principali delle società moderne e dovrebbe essere rafforzato attraverso la promozione di cambiamenti culturali profondi e una organizzazione flessibile del lavoro nuova e flessibile, più coerente con

³ A cura del Dipartimento delle Pari opportunità della Presidenza del Consiglio

l'organizzazione della vita privata, che consenta a un numero crescente di donne di assumere posizioni di rilievo e di entrare nel mercato del lavoro senza dover scegliere tra utilizzare il proprio talento nella vita lavorativa o dedicarsi alla famiglia.

Inoltre, l'introduzione di nuove tecnologie digitali sta subendo profondi cambiamenti nel mondo degli affari, generando nuove esigenze e opportunità sia per i lavoratori dipendenti, uomini e donne, che per le imprese.

In questo contesto, la flessibilità nell'organizzazione del lavoro è diventata sempre più rilevante sia per i dipendenti - e la loro capacità di conciliare lavoro e famiglia - che per i datori di lavoro, che sono alla ricerca di nuovi modi per aumentare la produttività, adattarsi alle nuove tecnologie e rafforzare la loro capacità di trattenere i talenti. Il lavoro "agile" rappresenta una sfida, una nuova frontiera del lavoro: "piccolo", più flessibile e più efficiente in termini di costi e produttività.

Ciò comporta un nuovo approccio, basato sull'utilizzo delle nuove tecnologie per ridefinire l'organizzazione del lavoro, eliminando i vincoli tradizionali legati allo spazio fisico, all'orario e agli strumenti di lavoro. L'obiettivo è quello di stabilire un nuovo equilibrio basato su una maggiore libertà e responsabilità dei lavoratori, sul rispetto e la considerazione degli obiettivi e dei risultati attesi.

Il governo italiano ha già proposto di adottare nuove azioni per ridisegnare l'organizzazione del lavoro e di sperimentare forme di lavoro flessibile (*smart working*), senza penalizzare lo sviluppo professionale delle donne e sostenendo l'equilibrio tra lavoro e vita familiare.

In particolare, con l'adozione di misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di modalità innovative di organizzazione del lavoro e del tempo all'interno delle amministrazioni pubbliche (art.14 della legge n 124/2015), e anche con una approvazione preliminare di un progetto di legge che introduca nuove modalità di lavoro flessibile per i dipendenti del settore pubblico e privato (legge attualmente all'esame della Camera dei deputati).

È importante sottolineare che le formule di lavoro flessibile sono rivolte non solo ai dipendenti di sesso femminile. In realtà, incoraggiare gli uomini ad una maggiore condivisione delle responsabilità familiari facendo un maggior uso di misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata alleggerisce le donne di una parte delle loro responsabilità di cura, aiutandole ad avere successo e a raggiungere pari opportunità di lavoro rispetto ai loro colleghi maschi.

Secondo dati recenti, in Italia circa 250.000 lavoratori dipendenti utilizzano modalità di lavoro flessibile all'interno di aziende con più di 10 dipendenti. Inoltre, la percentuale di grandi aziende che adottano progetti di *Smart Working* strutturati è cresciuta dall'8% nel 2014 al 30%. (Osservatorio dello *Smart Working* della School of Management del Politecnico di Milano).

All'interno della 61^a sessione della CSW, l'Italia sta organizzando un evento collaterale sulla "modalità di lavoro flessibile" al fine di sviluppare un dibattito internazionale sul tema, che preveda la partecipazione e il coinvolgimento dei soggetti interessati e di partner internazionali, come Stati Uniti e Giappone (da confermare).

Promuovere le discipline STEM come ambito fondamentale per l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro⁴)

Uno degli stereotipi di genere esistenti nel sistema scolastico italiano è una supposta scarsa capacità degli studenti nelle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica) che causa un divario di genere in questi ambiti sia interno al percorso di studi che nelle scelte di orientamento prima e professionali poi. Tale divario provoca una perdita delle opportunità imprenditoriali offerte da questo genere di aree produttive legate alle nuove tecnologie.

Dati recenti mostrano una scarsa presenza di donne e ragazze nelle scuole e nelle università a indirizzo tecnico e scientifico. Questo dato evidenzia le difficoltà di accesso delle donne a questo tipo di carriera che rappresenta le maggiori opportunità di lavoro per il futuro.

Nel 2016, il Dipartimento per le Pari Opportunità ha avviato iniziative specifiche dedicate agli studenti delle scuole primarie e secondarie, con l'obiettivo di:

- aumentare il loro interesse nelle STEM e combattere gli stereotipi di genere nell'istruzione;
- agevolare l'accesso delle donne alle carriere e alle professioni scientifiche e tecniche con livelli più elevati di pagamento;
- sfruttare il potenziale delle capacità specifiche delle donne in questi ambiti.

Con l'iniziativa "*Il mese delle STEM. Le studentesse vogliono contare!* ", lanciata in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Dipartimento per le Pari Opportunità ha coinvolto scuole

⁴ A cura del Dipartimento Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

italiane nel promuovere un mese di eventi e iniziative di dibattito sul tema, per incoraggiare gli studenti a partecipare ed elaborare i contenuti delle discipline STEM, anche attraverso il supporto delle ONG e di altre parti interessate.

Dopo il successo dell'iniziativa nel mondo delle imprese, il Dipartimento ha istituito un elenco delle parti interessate (che comprende le università e gli istituti di ricerca, associazioni, aziende, fondazioni e altri soggetti pubblici e privati con competenze nelle discipline della matematica, della scienza e della tecnologia, dell'informatica e della programmazione) disposte a lavorare in collaborazione con il Dipartimento sulle iniziative promosse dal Dipartimento nelle aree relative alle STEM, come ad esempio l'imminente realizzazione di campi estivi centrati su materie come le scienze, la matematica, l'informatica e la programmazione.

Considerando che la riduzione delle disuguaglianze nell'accesso alle professioni del settore della tecnologia e della ricerca è in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile e che "l'*Empowerment* economico delle donne nel mondo del lavoro che cambia" sarà il tema prioritario della LXI sessione della CSW alle Nazioni Unite, il Dipartimento per le pari Opportunità sta organizzando un evento collaterale ad hoc durante la quale le "buone pratiche" del Dipartimento saranno condivise con altri paesi, anche con la partecipazione e il coinvolgimento di importanti partner internazionali, come la Cina, l'India e Russia (da confermare) e di rappresentanti dell'EIGE (*European Institute for gender Equality*).

FOCUS TEMATICI

**LE POLITICHE DELL'UNIONE EUROPEA IN MATERIA DI PARITÀ
TRA UOMINI E DONNE
(A CURA DELL'UFFICIO RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA DELLA CAMERA)**

L'uguaglianza di genere nel diritto primario

L'Unione europea si fonda su un insieme di valori, tra cui l'**uguaglianza**, e 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 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea - TFUE attribuisce all'Unione 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 *gender mainstreaming* - **integrazione della dimensione di genere**). Nella dichiarazione 19, allegata all'atto finale della Conferenza intergovernativa che ha adottato il Trattato di Lisbona, l'Unione e gli Stati membri si sono, tra l'altro, impegnati a **lottare contro tutte le forme di violenza domestica** per prevenire e punire questi atti criminali e per sostenere e proteggere le vittime.

Il principio della **parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro** è sancito dai Trattati europei sin dal 1957 (e, attualmente, dall'articolo 157 del TFUE). Inoltre, l'articolo 153 del TFUE consente all'UE di intervenire nell'ambito più ampio delle pari opportunità e della parità di trattamento nei settori dell'**impiego** e dell'**occupazione**. In tale contesto, l'articolo 157 del TFUE autorizza anche **l'azione positiva finalizzata all'emancipazione femminile**. L'articolo 19 del TFUE consente altresì l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere **tutte le forme di discriminazione**, incluse quelle **fondate sul sesso**. La legislazione volta a contrastare la **tratta di esseri umani**, in particolare di donne e bambini, è stata adottata a norma degli articoli 79 e 83 del TFUE, e il programma Diritti, uguaglianza e cittadinanza finanzia, tra l'altro, le misure volte a **eradicare la violenza contro le donne** conformemente all'articolo 168 del TFUE.

L'uguaglianza di genere nel diritto derivato

Per quanto riguarda la legislazione dell'UE in materia di parità di genere si ricordano, tra le altre:

- la [direttiva 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**;

- la [direttiva 2006/54/CE](#) del 5 luglio 2006 riguardante di trattamento fra uomini e donne in materia di **occupazione e impiego** (rifusione). Questa direttiva fornisce una definizione delle **nozioni di discriminazione diretta e indiretta**, di **molestie** e di **molestie sessuali**. Inoltre essa incoraggia i datori di lavoro ad adottare misure preventive per combattere le molestie sessuali, **aumenta le sanzioni per i casi di discriminazione** e prevede l'istituzione all'interno degli Stati membri di organismi incaricati di promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne.

*Con la risoluzione del 24 maggio 2012 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti 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, il Parlamento europeo ha chiesto la **revisione** delle disposizioni della direttiva che riguardano la **parità di retribuzione**;*

- la [direttiva 2010/18/UE](#), dell'8 marzo 2010 (come modificata alla fine del 2013), che attua l'accordo quadro riveduto in materia di **congedo parentale** concluso da BUSINESSEUROPE, EAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE;
- la [direttiva 2010/41/CE](#), del 7 luglio 2010, che stabilisce gli obiettivi relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le **donne che esercitano un'attività autonoma**, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla **tutela della maternità**, e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
- la [direttiva 2011/36/UE](#), del 5 aprile 2011, concernente la **prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani** e la **protezione delle vittime**. La disciplina, volta al ravvicinamento delle **sanzioni** per la tratta di esseri umani tra gli Stati membri e delle **misure di sostegno** per le vittime, invita, tra l'altro, gli Stati membri a valutare la possibilità di adottare misure affinché costituisca reato la **condotta di chi ricorre consapevolmente ai servizi**, oggetto di **sfruttamento**, prestati da una persona che è **vittima della tratta**, al fine di scoraggiare la domanda;
- la [direttiva 2011/99/UE](#), del 13 dicembre 2011, che istituisce l'**Ordine di protezione europeo** allo scopo di **proteggere una persona da atti di rilevanza penale** compiuti da un'altra persona tali da metterne in pericolo la vita, l'integrità fisica o psichica, la dignità, la libertà personale o l'integrità sessuale, e che **consente all'autorità competente di un altro Stato membro di continuare a proteggere la persona all'interno di tale altro Stato membro**. La direttiva è rafforzata dal regolamento (UE) n. 606/2013 del 12

giugno 2013 relativo al **riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile**;

- la [direttiva 2012/29/UE](#), del 25 ottobre 2012, che stabilisce norme minime in materia di **diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato** e sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI.

Ultimi sviluppi in materia di uguaglianza di genere

Il Quadro finanziario pluriennale (QFP 2014-2020) e il programma Diritti, uguaglianza e cittadinanza

Nell'ambito del bilancio UE, il **programma Diritti, uguaglianza e cittadinanza** finanzia progetti volti a raggiungere la **parità di genere** e porre fine alla **violenza contro le donne** (articolo 4). Insieme al **programma Giustizia** (regolamento 2013/1382), esso è stato dotato di **15.686 milioni di euro fino al 2020** (regolamento QFP 1311/2013) e consolida sei programmi del periodo di finanziamento 2007-2013, tra cui il **Programma Daphne III** (decisione 779/2007) ed entrambe le sezioni «**Anti-discriminazione e diversità**» e «**Uguaglianza di genere**» del **Programma per l'occupazione e la solidarietà sociale (PROGRESS)** (decisione 1672/2006/CE).

Il relativo allegato specifica che la **promozione dell'uguaglianza di genere** sarà finanziata **insieme ad altre misure antidiscriminatorie** nell'ambito del Gruppo 1, al quale viene assegnata una quota del **57 per cento dei finanziamenti**. La lotta alla **violenza contro le donne** è inclusa nel Gruppo 2, con il **43 per cento della dotazione finanziaria** complessiva del programma.

Per il 2016, alla linea di bilancio 33 02 02 (**Promuovere la non discriminazione e la parità**) sono stati assegnati **33.546.000 euro** in stanziamenti d'impegno e **23.000.000 euro** in stanziamenti di pagamento, con un aumento considerevole nei pagamenti rispetto al 2015. Inoltre sono stati assegnati ulteriori **25.306.000 euro** per contribuire, tra gli altri obiettivi, alla protezione delle donne contro tutte le **forme di violenza** e alla lotta contro tale violenza.

L' Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)

Nel dicembre 2006 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno creato l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, con sede a Vilnius, in Lituania, con l'obiettivo generale di **sostenere e rafforzare la promozione della parità di genere**, ivi compresa l'**integrazione di genere in tutte le politiche** unionali e nazionali.

L'Istituto si prefigge altresì l'obiettivo di combattere le discriminazioni fondate sul sesso e di svolgere un'opera di **sensibilizzazione** sul tema della parità di genere, fornendo **assistenza tecnica** alle istituzioni europee mediante la **raccolta, l'analisi e la diffusione di dati e strumenti metodologici**.

La Carta per le donne e l'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019

Il 5 marzo 2010 la Commissione ha adottato la [Carta delle donne](#) nell'ottica di migliorare la promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini; nel dicembre 2015 ha altresì pubblicato [l'impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019](#) al fine di monitorare e prorogare [la strategia della Commissione per l'uguaglianza tra uomini e donne \(2010-2015\)](#).

L'impegno strategico è incentrato sui seguenti cinque settori:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e pari indipendenza economica;
- riduzione del divario di genere in materia di **retribuzioni, salari e pensioni** e, di conseguenza, **lotta contro la povertà** tra le donne;
- promozione della parità tra donne e uomini nel **processo decisionale**;
- lotta contro la **violenza di genere** e protezione e sostegno delle vittime;
- promozione della parità di genere e dei diritti delle donne in tutto il mondo.

Piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020

Il 26 ottobre 2015 il Consiglio ha adottato conclusioni relative al [Piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020](#). Il Piano è basato sul documento congiunto dei servizi della Commissione e del Servizio europeo per l'azione esterna (SEAE) sul tema «Parità di genere ed emancipazione femminile: trasformare la vita delle donne e delle ragazze attraverso le relazioni esterne dell'UE (2016-2020)».

Nel nuovo Piano d'azione si sottolinea, tra l'altro, la necessità di realizzare pienamente il godimento, pieno e paritario, di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali da parte delle donne e delle ragazze e il conseguimento della loro emancipazione e della parità di genere.

Proposte normative all'esame dell'UE

È tuttora all'esame delle Istituzioni legislative europee la proposta di direttiva [COM\(2012\)614](#) che fissa come obiettivo per il 2020 una **percentuale del 40% di amministratori senza incarichi esecutivi del**

Sesso sottorappresentato, approvata in prima lettura dal Parlamento europeo nel novembre 2013.

Sulla proposta il Consiglio non ha ancora adottato la propria posizione in prima lettura a causa dell'opposizione di un blocco nutrito di Paesi. Si segnala che, in tal senso, hanno sollevato rilievi sul rispetto del **principio di sussidiarietà** i Parlamenti nazionali di Danimarca, Paesi Bassi, Polonia, Svezia e Regno Unito, e la Camera dei deputati della Repubblica ceca.

*Si segnala infine che nel 2008 la Commissione europea aveva presentato una proposta di riforma della direttiva 92/85/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Sulla proposta il Parlamento aveva approvato la propria posizione in prima lettura, sostenendo un **congedo di maternità pienamente retribuito di 20 settimane**. Tuttavia, poiché non è stato raggiunto un accordo tra il Parlamento e il Consiglio sulla proposta della Commissione, quest'ultima ha ritirato la proposta e l'ha sostituita con una [tabella di marcia](#) per l'iniziativa "Nuovo inizio per affrontare le sfide dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata incontrate dalle famiglie che lavorano".*

Recente attività del Parlamento europeo – Le risoluzioni non legislative

Negli ultimi anni il Parlamento europeo ha contribuito alla definizione generale delle politiche nel settore della parità di genere elaborando relazioni di iniziativa e richiamando l'attenzione delle altre Istituzioni su problemi specifici.

In particolare, ogni anno il Parlamento europeo approva una risoluzione che valuta i progressi compiuti verso il raggiungimento della parità tra donne e uomini. Tra le iniziative più recenti si ricordano :

- la [risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2015](#) sui **progressi** concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013;
- la [risoluzione dell'8 marzo 2016](#) sull'integrazione della **dimensione di genere** nei lavori del Parlamento europeo (*gender mainstreaming*);
- la [risoluzione dell'8 marzo 2016](#) sulla situazione delle **donne rifugiate e richiedenti asilo nell'UE**;

Si segnala anche la recente [risoluzione del 13 settembre 2016](#) sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'**equilibrio tra vita privata e vita professionale**;

Il Parlamento europeo si sta adoperando per l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di tutte le sue Commissioni. A tal fine, sono state istituite **due reti sull'integrazione della dimensione di genere**, coordinate dalla commissione FEMM. La rete dei presidenti e vicepresidenti per la dimensione di genere riunisce deputati che sostengono l'introduzione di una dimensione di genere nel lavoro delle loro rispettive commissioni. Sono assistiti da una rete di amministratori incaricati dell'integrazione della dimensione di genere in ognuna delle segreterie di commissione. Il gruppo ad alto livello sull'uguaglianza di genere promuove la **formazione e la sensibilizzazione sull'integrazione della dimensione di genere** tra il personale del Parlamento europeo e dei gruppi politici.

Posizione del Consiglio europeo

Il 16 giugno 2016 il Consiglio europeo ha adottato delle [Conclusioni sulla parità di genere](#). Dopo avere accolto con favore i cinque settori di intervento prioritari e le questioni orizzontali indicati nell'impegno strategico della Commissione per la parità di genere 2016-2019 (par. 19), il Consiglio europeo rivolge specifici e dettagliati inviti alla Commissione europea ed agli Stati membri per l'attuazione dell'impegno medesimo (par. 23-33). In particolare, la Commissione viene invitata a "integrare in tutte le politiche e le attività dell'UE un piano d'azione concreto per l'attuazione di una prospettiva di parità di genere sistematica e visibile" (par. 27). Si auspica in quest'ottica l'adozione di una nuova strategia ad alto livello sulla parità di genere sotto forma di comunicazione ma anche l'integrazione della dimensione di genere nel contesto del semestre europeo (par. 31).

Il Consiglio dell'UE (EPSCO) del 3 marzo 2017

Da ultimo si ricorda che il 3 marzo 2017 il Consiglio dell'UE Occupazione, politica sociale, salute e consumatori ha approvato [conclusioni sul miglioramento delle competenze delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro dell'UE](#), recanti una serie di indicazioni anche in materia di **divario di genere**.

In particolare, il Consiglio ha, tra l'altro, invitato gli Stati membri:

- a dare la priorità, nell'attuazione della strategia Europa 2020, all'eliminazione degli ostacoli alla partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro, prestando particolare attenzione all'importanza delle competenze, al fine di raggiungere l'obiettivo principale di innalzare al **75% il tasso di occupazione delle donne e degli uomini di età compresa tra 20 e 64 anni**;

- a intensificare gli sforzi tesi a **integrare la prospettiva di genere nelle rispettive politiche nazionali in materia di competenze e mercato del lavoro** e a tal fine, ove pertinente, includere tali misure nei **piani d'azione nazionali** e/o nell'ambito del **semestre europeo**, conformemente agli orientamenti in materia di occupazione, prestando **particolare attenzione agli svantaggi specifici** che le **donne devono affrontare nel mercato del lavoro e nel corso della vita**. Secondo il Consiglio misure che tengano conto della dimensione di genere dovrebbero essere concepite in modo da conseguire, tra l'altro i seguenti obiettivi:

- **combattere la segregazione occupazionale orizzontale basata sul genere** e promuovere misure volte a migliorare il riconoscimento e lo status di settori che occupano principalmente donne, quali i lavori **domestici**, il settore **sanitario**, i **servizi sociali** e il settore dell'**assistenza**, nonché prendere in considerazione misure per **migliorare la retribuzione in tali settori** rispettando nel contempo le circostanze nazionali e il ruolo delle parti sociali;
- promuovere **la parità di accesso delle donne e degli uomini alla professione docente**, anche per offrire ai discenti **modelli di riferimento** sia **maschili** che **femminili**;
- **combattere la discriminazione di genere**, la segregazione e gli stereotipi basati sul genere **nell'istruzione**, nella **formazione**, anche **professionale**, e nell'orientamento professionale; promuovere la parità di genere nelle scuole, negli istituti superiori e nelle università; incoraggiare ragazze, ragazzi, donne e uomini provenienti da tutti i contesti a scegliere percorsi di studio e di lavoro conformi alle loro capacità e competenze, non sulla base di stereotipi di genere, in particolare promuovendo **l'accesso di donne e ragazze a settori di studio e lavoro come la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica ("STEM")** e, per contro, incoraggiando uomini e ragazzi a studiare e lavorare in settori quali i servizi sociali, l'assistenza all'infanzia e l'assistenza a lungo termine;
- continuare ad analizzare il **fenomeno dell'abbandono scolastico da una prospettiva di genere** prendendo in considerazione le varie difficoltà che ostacolano il successo scolastico,
- affrontare il **divario di genere in materia di occupazione tra i lavoratori vicini alla pensione** mediante un **approccio intersettoriale**, prestando particolare attenzione alla necessità di fornire sostegno alle donne e agli uomini in situazioni di disoccupazione di lungo periodo, salvaguardando le **pari opportunità** nell'occupazione, ad esempio nell'avanzamento e **progressione** di carriera nonché nelle **retribuzioni**

o nelle **promozioni**, e fornendo servizi di **sostegno per le donne** e gli uomini con responsabilità di assistenza.

Il Consiglio dell'UE ha infine invitato la Commissione europea a:

➤ **sostenere gli Stati membri nei loro sforzi volti ad integrare la prospettiva di genere nelle politiche relative al mercato del lavoro**, anche nell'ambito dell'attuazione della strategia Europa 2020 (in particolare attraverso il semestre europeo) e della nuova agenda per le competenze per l'Europa, nonché nell'ambito dei **Fondi strutturali e di investimento europei** e nel **pilastro europeo dei diritti sociali** annunciato nel programma di lavoro della Commissione per il 2017;

➤ garantire che la prospettiva di genere sia integrata nelle politiche e nelle misure finalizzate al **miglioramento delle competenze**, in particolare nelle occupazioni connesse alla **digitalizzazione**, alla **scienza**, alla **ricerca e allo sviluppo**, nonché nei settori dell'apprendimento permanente e nel mercato del lavoro;

➤ promuovere programmi e politiche che riconoscano e tengano conto delle diverse circostanze ed esigenze di donne e uomini - in particolare di **genitori e prestatori di assistenza in situazioni di lavoro precario** - in modo da migliorare l'accesso a iniziative favorevoli alla famiglia, a modalità di lavoro flessibile e "agile" per donne e uomini e a servizi di assistenza formale accessibili, di **qualità e a costi sostenibili per i figli e le altre persone a carico** (compresa l'educazione e cura della prima infanzia); incoraggiare i padri a utilizzare il congedo di paternità e parentale e i datori di lavoro ad agevolarne l'esercizio, in modo da consentire alle donne di aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro. La Commissione dovrebbe tenere conto di tali aspetti al momento di porre in essere **l'iniziativa intesa ad affrontare le sfide incontrate dalle famiglie che lavorano per equilibrare vita professionale e vita privata**, annunciata nel programma di lavoro della Commissione per il 2017;

➤ fornire **finanziamenti e sostegno** per iniziative di **sensibilizzazione sulla parità e i diritti in materia di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori**, nonché sui vantaggi dell'apprendimento permanente e i servizi disponibili per orientare e assistere le persone scarsamente qualificate che desiderano migliorare la loro capacità di trovare occupazione, anche nell'ambito dell'attuazione della nuova agenda per le competenze per l'Europa.

Iniziative attese nel corso del 2017⁵

Nel Programma di lavoro per l'anno 2017 ([COM\(2016\) 710](#)), la Commissione europea ha preannunciato l'intenzione di presentare una serie di **iniziative correlate al pilastro dei diritti sociali**. Tra queste, l'[Allegato I](#) fa specifico riferimento ad un'iniziativa che dovrebbe affrontare le problematiche legate alla **conciliazione tra vita professionale e vita privata** per le famiglie che lavorano (iniziativa 11). Dovrebbe avere carattere sia legislativo che non legislativo ed essere corredata da una valutazione d'impatto. Le [Conclusioni del Consiglio "Occupazione"](#) dell'8 dicembre 2016 preannunciano la presentazione di tali iniziative per il mese di marzo 2017. In occasione del dibattito che ha avuto luogo in Consiglio sono state inoltre tratteggiate, in generale, le caratteristiche del "**modello sociale europeo**", che dovrebbe realizzare al tempo stesso convergenza sociale e un migliore equilibrio tra la crescita economica ed un'Europa sociale. Ciò dovrebbe implicare, tra l'altro, "la riduzione delle ineguaglianze e la promozione della parità (...) di genere". Del resto, quello delle pari opportunità è uno dei tre principi basilari attorno ai quali ruota il Pilastro europeo.

Anche il Governo italiano, nella propria [Relazione programmatica](#) sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea, manifesta l'intenzione di mantenere un'attenzione costante sulla **politica sociale**, indicata anche tra le [priorità generali della Presidenza maltese](#). Si individuano i seguenti elementi principali:

- 1) **l'attuazione delle direttive europee sulla parità di trattamento**. Si ricorda che nei confronti dell'Italia è pendente una procedura di infrazione ([2013 4199](#)) per non conformità della [legge 22 dicembre 2011, n. 214](#) (riforma delle pensioni) con la [direttiva 79/7/CEE](#), relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;
- 2) la realizzazione di standard e buone prassi;
- 3) la **non discriminazione** e integrazione della parità nella strategia Europa 2020;
- 4) la realizzazione di **piani di azione su LGBTI**. Una Conferenza al livello ministeriale sulle questioni LGBTIQ⁶ è prevista anche tra gli eventi organizzati dalla Presidenza maltese;

⁵ Per maggiori dettagli sulle iniziative l'anno 2017, si rinvia al [Dossier n. 50/DE](#) ("Il programma dell'Unione europea per il 2017"), realizzato dal Servizio studi del Senato della Repubblica assieme all'Ufficio rapporti con l'Unione europea della Camera dei deputati.

⁶ "LGBTIQ" è acronimo di "Lesbians, gay, Bisexual, Transgender, Intersex, Questioning". La Conferenza della Presidenza maltese sarà finalizzata ad approfondire il piano d'azione della

- 5) la realizzazione di **piani di azione contro le discriminazioni** per motivi di età, etnico-razziali e religiosi.

Commissione europea (si vedano, in proposito, la [lista di azioni](#) per fare avanzare l'eguaglianza della comunità LGBTI e lanciato la campagna "[We all share the same dreams](#)").

**PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE NELLA
XVII LEGISLATURA
(A CURA DEL SERVIZIO STUDI DELLA CAMERA E DEL SERVIZIO AFFARI
INTERNAZIONALI DEL SENATO)**

L'ordinamento italiano non prevede misure volte a contrastare specificamente ed esclusivamente condotte violente in danno di donne, né prevede specifiche aggravanti quando alcuni delitti abbiano la donna come vittima.

Per il nostro diritto penale, se si esclude il delitto di mutilazioni genitali femminili, **il genere della persona offesa dal reato non assume uno specifico rilievo** (e conseguentemente non è stato fino ad oggi censito nelle statistiche giudiziarie).

Peraltro, questa legislatura si è fino ad oggi caratterizzata per la ratifica della **Convenzione di Istanbul**, per l'introduzione di modifiche al codice penale e di procedura penale per inasprire le pene di alcuni reati, più spesso commessi in danno di donne, per l'approvazione del Piano d'azione straordinario contro la violenza di genere e per la previsione di stanziamenti per il supporto delle vittime.

La ratifica della Convenzione di Istanbul

Con la legge 27 giugno 2013, n. 77, l'Italia è stata tra i primi paesi europei a ratificare la Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica - meglio nota come '**Convenzione di Istanbul**' - adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011 ed entrata in vigore il 1° agosto 2014, a seguito del raggiungimento del prescritto numero di dieci ratifiche.

La Convenzione è **il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante** volto a creare un quadro normativo completo a tutela delle donne contro qualsiasi forma di violenza.

Particolarmente rilevante è il riconoscimento espresso della **violenza contro le donne** quale **violazione dei diritti umani**, oltre che come forma di discriminazione contro le donne (art. 3 della Convenzione). La Convenzione stabilisce inoltre un chiaro legame tra l'obiettivo della parità tra i sessi e quello dell'eliminazione della violenza nei confronti delle donne.

Inoltre, il Parlamento ha approvato la legge 119/2013, di conversione del decreto-legge n. 93/2013, che contiene disposizioni volte a prevenire e reprimere la violenza domestica e di genere.

In particolare, il provvedimento approvato:

- interviene sul **codice penale**, introducendo un'**aggravante comune** (art. 61, n. 11-quinquies) per i delitti contro la vita e l'incolumità individuale, contro la libertà personale nonché per i maltrattamenti in famiglia, da applicare se i fatti sono commessi in danno o in presenza di minori;
- modifica il reato di **atti persecutori** (art. 612-bis, c.d. *stalking*), con particolare riferimento al regime della **querela** di parte. In particolare, rispetto alla formulazione
- originaria del decreto-legge, che qualifica la querela come irrevocabile, la Camera ha circoscritto le ipotesi di irrevocabilità ai casi più gravi, prevedendo comunque che l'eventuale remissione possa avvenire soltanto in sede processuale;
- interviene sul **codice di procedura penale**, consentendo anche quando si indaga per stalking di disporre intercettazioni;
- introduce la misura di prevenzione dell'**ammonimento** del questore anche per condotte di violenza domestica, sulla falsariga di quanto già previsto per il reato di *stalking*;
- sempre per tutelare le vittime, inserisce alcune misure relative all'allontanamento - anche d'urgenza - dalla casa familiare e all'arresto obbligatorio in flagranza dell'autore delle violenze. In merito, la Camera ha introdotto la possibilità di operare anche un controllo a distanza (c.d. braccialetto elettronico) del presunto autore di atti di violenza domestica;
- prevede specifici obblighi di comunicazione da parte dell'autorità giudiziaria e della polizia giudiziaria **alla persona offesa** dai reati di *stalking* e maltrattamenti in ambito familiare nonché modalità protette di **assunzione della prova** e della testimonianza di minori e di adulti particolarmente vulnerabili;
- modifica le disposizioni di attuazione del codice di procedura, inserendo i reati di maltrattamenti in famiglia, violenza sessuale e *stalking* tra quelli che hanno **priorità assoluta** nella formazione dei ruoli d'udienza;
- estende alle vittime dei reati di *stalking*, maltrattamenti in famiglia e mutilazioni genitali femminili l'ammissione al **gratuito patrocinio** anche in deroga ai limiti di reddito;

- stabilisce che la **relazione annuale al Parlamento** sull'attività delle forze di polizia e sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica debba contenere un'analisi criminologica della violenza di genere;
- riconosce agli **stranieri** vittime di violenza domestica la possibilità di ottenere uno specifico permesso di soggiorno;
- demanda al Ministro per le pari opportunità l'elaborazione di un **Piano straordinario** contro la violenza sessuale e di genere, per il quale è previsto un finanziamento di 10 milioni di euro per il 2013, prevedendo azioni a **sostegno delle donne** vittime di violenza.

Piano di azione straordinario

L'art. 5 del citato D.L. 93/2013 ha previsto l'adozione di un **Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere**, con lo scopo di affrontare in modo organico e in sinergia con i principali attori coinvolti a livello sia centrale che territoriale il fenomeno della violenza contro le donne. Nonostante la definizione del Piano come "straordinario" (definizione imposta nel corso dell'esame parlamentare da una condizione della Commissione Bilancio), esso dovrebbe costituire lo snodo centrale dell'azione di contrasto alla violenza di genere.

Il Piano è elaborato dal Ministro per le pari opportunità, con il contributo delle amministrazioni interessate, delle associazioni di donne impegnate nella lotta contro la violenza e dei centri antiviolenza, ed adottato dal medesimo Ministro, previa intesa in sede di Conferenza unificata. Esso è inoltre predisposto in sinergia con la nuova programmazione dell'Unione europea per il periodo 2014-2020.

Il Piano d'azione è stato adottato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015 e registrato dalla Corte dei Conti il 25 agosto 2015.

Le **finalità del Piano** sono molto ampie e riguardano interventi relativi ad una pluralità di ambiti: dall'educazione nelle scuole alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica, anche attraverso un'adeguata informazione da parte dei media; dal potenziamento dei centri antiviolenza e del sostegno alle vittime al recupero degli autori dei reati; dalla raccolta di dati statistici alla formazione degli operatori di settore.

Il Piano assicura il coordinamento ed il coinvolgimento di tutti i livelli di governo interessati, basandosi sulle buone pratiche già realizzate a livello territoriale, anche grazie alle azioni di associazioni e soggetti privati.

Per l'adozione del Piano, il Ministro delegato per le pari opportunità può avvalersi delle risorse del **Fondo per le pari opportunità**. Il decreto-legge dispone al riguardo un incremento del predetto Fondo per le pari opportunità di **10 milioni di euro**, limitatamente all'anno **2013**, vincolati al **finanziamento del piano contro la violenza di genere** (art. 5, comma 4). Per gli anni **2014, 2015, e 2016** ha provveduto la legge di stabilità 2014, aumentando ulteriormente il Fondo di **10 milioni** per ciascuno di questi anni, con vincolo di destinazione al piano medesimo (art. 1, comma 217, L. n. 147/2013).

Un ulteriore **finanziamento**, di natura permanente, è invece specificamente destinato, nell'ambito del piano, al potenziamento delle forme di assistenza e di **sostegno alle donne vittime di violenza** e ai loro figli attraverso il rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei **centri antiviolenza** e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza: a tal fine il Fondo per le pari opportunità è incrementato di **10 milioni** di euro per il **2013**, di **7 milioni** per il **2014** e di **10 milioni** annui **a decorrere dal 2015** (art. 5-bis DL n. 93/2013).

Il Ministro delegato per le pari opportunità, previa intesa in sede di Conferenza Stato- Regioni, provvede annualmente a ripartire le risorse tra le regioni, tenendo conto di una serie di criteri indicati dalla legge (art. 5-bis, comma 2, DL n. 93/2013).

Tutte le risorse confluiscono, dunque, nel **Fondo per le pari opportunità** e sono appostate - unitamente agli altri eventuali ulteriori interventi a carico del Fondo - nel **cap. 2108** dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze (**MEF**), per essere successivamente trasferite al bilancio della Presidenza del Consiglio, dove sono ripartite tra i diversi interventi.

A seguito dell'approvazione della **legge di bilancio 2017** ([legge n. 232 del 2016](#)) sul capitolo 2108 risultano i seguenti stanziamenti:

	2016	2017	2018	2019
Cap. 2108, Fondo per le pari opportunità	30.908.825	70.120.257	24.736.982	22.094.691

Il dato 2016 è tratto dall'assestamento del bilancio 2016; gli stanziamenti per il triennio 2017-2019 sono tratti dalla legge di bilancio 2017

In particolare, l'incremento dello stanziamento per il 2017 rispetto ai precedenti esercizi deriva da un rifinanziamento di 39,6 milioni di euro disposto dal Governo in sede di presentazione del disegno di legge di bilancio alla Camera.

A seguito dell'esame del disegno di legge alla Camera sono stati inoltre aggiunti altri 10 milioni di euro per il 2017 e 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018 e 2019. Tali effetti sono determinati:

dall'**art. 1, comma 359** della sezione I, introdotto nel corso dell'esame parlamentare, che **aumenta di 5 milioni di euro** all'anno nel triennio 2017-2019 la dotazione inanziaria del Fondo per le pari opportunità **in favore del Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere**, per le attività di sostegno e potenziamento dell'assistenza alle donne vittime di violenza e dei loro figli, attraverso il rafforzamento della rete dei servizi territoriali e dei centri antiviolenza e delle case rifugio;

dall'art. 1, comma 371, anch'esso introdotto nel corso dell'esame alla Camera, che aumenta di 5 milioni di euro le risorse del Fondo per le misure anti-tratta per l'anno 2017.

Pertanto, nel complesso, le previsioni del bilancio integrato per la promozione e la garanzia delle pari opportunità, dopo l'approvazione della prima nota di variazioni, sono pari a **70,1 milioni di euro per il 2017, 24,7 milioni per il 2018 e di 22,1 milioni di euro per il 2019**.

Nel **bilancio 2017 della Presidenza del Consiglio - sul cap. 496 (Somme da destinare al piano contro la violenza alle donne)**, nel quale sono iscritti sia i fondi destinati al Piano straordinario (art. 5, DL 93/2013) che quelli per i centri antiviolenza e le case rifugio (art. 5-bis, DL 93/2013) - risultano stanziati per il 2017 risorse per **21,7 mln di euro**.

I provvedimenti in corso di esame

E' collegato alle iniziative di legislatura volte a contrastare la violenza contro le donne, anche un provvedimento recentemente approvato dalla Camera - e ora all'esame del Senato - volto a **rafforzare le tutele per i figli rimasti orfani a seguito di un crimine domestico**.

In particolare, l'A.S. 2719, approvato dalla Camera il 1° marzo 2017, riconosce tutele processuali ed economiche ai figli minorenni e maggiorenni economicamente non autosufficienti della vittima di un omicidio commesso da:

il coniuge, anche legalmente separato o divorziato;

la parte dell'unione civile, anche se l'unione è cessata;

una persona che è o è stata legata da relazione affettiva e stabile convivenza con la vittima.

In primo luogo, il provvedimento modifica il codice penale intervenendo sull'**omicidio aggravato dalle relazioni personali**, di cui all'art. 577 c.p.

Rispetto alla norma vigente, che punisce l'uxoricidio (omicidio del coniuge) con la reclusione da 24 a 30 anni (la pena base per l'omicidio non può essere inferiore a 21 anni di reclusione), il provvedimento aumenta la pena ed estende il campo d'applicazione della norma. Modificando l'art. 577 c.p., infatti, è prevista la pena dell'ergastolo se vittima del reato di omicidio è:

il coniuge, anche legalmente separato;

la parte dell'unione civile;

la persona legata all'omicida da stabile relazione affettiva e con esso stabilmente convivente.

Il provvedimento dunque non solo **aumenta la pena per l'uxoricidio** ma ne estende l'applicazione al rapporto di unione civile e alla convivenza, prevedendo l'ergastolo in caso di attualità del legame personale.

Con i vigenti limiti di pena (reclusione da 24 a 30 anni) viene invece punito l'omicidio del coniuge divorziato o della parte della cessata unione civile.

Dal punto di vista processuale, la proposta di legge intende rafforzare, già dalle prime fasi del processo penale, la tutela dei figli della vittima, modificando il testo unico sulle spese di giustizia, per consentire loro l'accesso al **patrocinio a spese dello Stato**, a prescindere dai limiti di reddito.

Mantenendo l'attenzione verso il procedimento penale, e dunque alla fase che precede l'accertamento definitivo della responsabilità penale dell'autore del reato, la proposta di legge intende rafforzare la tutela dei figli della vittima rispetto al loro diritto al risarcimento del danno.

A tal fine, il provvedimento modifica la disciplina del sequestro conservativo e della **provvisoria**, la cui finalità è anticipare il più possibile la liquidazione del danno patito dalle vittime del reato.

La provvisoria è infatti una somma di denaro liquidata dal giudice in favore della parte danneggiata, come anticipo sull'importo integrale che le spetterà in via definitiva. Accade, infatti, in base alla normativa vigente che, dopo un lungo processo penale nel quale i figli si sono costituiti parte civile, alla condanna penale del genitore si accompagna solo una generica condanna per la responsabilità civile, che obbliga la parte civile ad avviare una nuova causa civile per ottenere la liquidazione del danno.

La proposta di legge prevede infatti che quando si procede per omicidio del coniuge (anche separato o divorziato), della parte dell'unione civile (anche

se l'unione è cessata) o della persona che sia o sia stata legata all'imputato da relazione affettiva o stabile convivenza, e le prove acquisite nel corso del procedimento penale non consentono la liquidazione del danno, in presenza di figli della vittima che si siano costituiti parte civile, il giudice in sede di condanna - a prescindere dal carattere definitivo della stessa - deve assegnare loro a titolo di provvisoria una somma pari almeno al 50% del presumibile danno, che sarà liquidato poi in sede civile.

Venendo agli aspetti esclusivamente economici, la proposta di legge interviene sull'istituto dell'**indegnità a succedere** con la finalità di renderne automatica l'applicazione in caso di condanna per omicidio in ambito domestico.

Viene rivista anche la disciplina che già attualmente esclude dal diritto alla pensione di reversibilità l'autore dell'omicidio del pensionato.

Ulteriori disposizioni della proposta di legge:

demandano a Stato, regioni e autonomie locali il compito di promuovere e organizzare forme di assistenza delle vittime, di promuovere servizi informativi, assistenziali e di consulenza; di predisporre misure per garantire il diritto allo studio e all'avviamento al lavoro per i figli delle vittime di crimini domestici;

prevedono che i figli delle vittime del reato di omicidio in ambito domestico abbiano diritto ad assistenza medico psicologica gratuita e siano esenti dalla partecipazione alla spesa per ogni tipo di prestazione sanitaria e farmaceutica;

modificano la disciplina dell'affidamento del minore «temporaneamente privo di un

ambiente familiare idoneo» per prevedere che il minore che si trovi in tale condizione a seguito della morte del genitore causata volontariamente dal coniuge (anche separato o divorziato), dalla parte dell'unione civile (anche cessata) o da persona legata al genitore da relazione affettiva, debba essere affidato privilegiando la continuità delle relazioni affettive tra il minore e i parenti fino al terzo grado e garantendo, in quanto possibile, in presenza di fratelli o sorelle, la continuità affettiva tra gli stessi.

Infine, la proposta di legge **incrementa la dotazione del Fondo di rotazione per le vittime dei crimini intenzionali violenti**, destinandolo anche agli orfani per crimini domestici. In particolare, tale incremento è destinato all'erogazione di borse di studio per gli orfani, al finanziamento del loro reinserimento lavorativo e alla copertura delle spese per l'assistenza psicologica e sanitaria.

L'inchiesta parlamentare sul femminicidio

Con delibera 18/01/2017 (G.U. n. 20 del 25/01/2017) il **Senato** ha istituito una **Commissione parlamentare monocamerale di inchiesta sul femminicidio**, nonché su ogni forma di violenza di genere⁷.

La Commissione, composta da 20 senatori, è chiamata, tra l'altro, a svolgere indagini sulle reali dimensioni, condizioni, qualità e cause del femminicidio, inteso come uccisione di una donna basata sul genere e, più in generale, di ogni forma di violenza di genere; a monitorare la concreta attuazione della Convenzione di Istanbul e di ogni altro accordo sovranazionale e internazionale in materia, nonché della legislazione nazionale in materia; ad accertare le possibili incongruità e carenze della normativa vigente; ad analizzare gli episodi di femminicidio verificatisi a partire dal 2011, per accertare se siano riscontrabili condizioni o comportamenti ricorrenti, valutabili sul piano statistico, allo scopo di orientare l'azione di prevenzione; ad accertare il livello di attenzione e la capacità di intervento delle autorità e delle pubbliche amministrazioni competenti.

L'istituzione della Commissione di inchiesta si inserisce tra i significativi interventi dell'attuale legislatura in materia di violenza di genere. Si ricordano altresì la ratifica nel 2013 della Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica; il decreto legge 93/2013 che dà attuazione alla Convenzione introducendo nuove norme di diritto penale sostanziale e procedurale; la legge 107/2015 che promuove nelle scuole l'educazione alla parità dei sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni e il decreto legislativo 80/2015 che ha introdotto un congedo retribuito di tre mesi per le lavoratrici vittime di violenza di genere.

In base a dati EURES e ISTAT, la violenza contro le donne è un fenomeno ampio e diffuso, che è costato la vita a 2.800 donne dal 2000 ad oggi e che matura in particolare nel contesto domestico e all'interno di relazioni affettive: delle 1.740 donne uccise in Italia negli ultimi dieci anni, più del 70% sono state uccise in famiglia, nel 67% dei casi dal partner e nel 26% dall'ex partner; nel 16,7% dei casi il femminicidio è stato preceduto da "violenze note", l'8,7% delle quali denunciate alle forze dell'ordine.

I matrimoni precoci e forzati

Il 13 ottobre 2016, il Senato della Repubblica ha approvato la **mozione 1-00637** con prima firmataria la senatrice Fedeli, con la quale si impegnava il

⁷

Per approfondire, si veda la [Nota breve](#) del Servizio studi del Senato n. 153

Governo ad assumere tutte le opportune iniziative per la piena attuazione della risoluzione del Consiglio dei diritti umani delle Nazioni Unite, nonché a valutare in uno scambio sinergico con il Parlamento l'opportunità di prevedere, quale nuova fattispecie delittuosa, il matrimonio forzato e tutte le attività ad esso connesse al fine di tutelare le vittime di queste condotte stante la loro particolare vulnerabilità.

In seguito alla mozione sono stati presentati in Senato tre disegni di legge di iniziativa parlamentare: AS 638, prima firmataria sen. Bonfrisco, AS 2241, primo firmatario sen. Buemi, AS 2683, prima firmataria sen Maturani, che prevedono l'introduzione di un'apposita fattispecie penale per contrastare la pratica dei matrimoni forzati.

Le spose bambine d'Italia provengono soprattutto dalle comunità di India, Pakistan, Bangladesh ma anche da Albania e Turchia, sono prevalentemente di religione musulmana e devono sottostare alla legge islamica secondo la quale una bambina raggiunge la maggiore età già a nove anni. Quando si parla di matrimoni forzati in Italia di solito si fa riferimento a bambine costrette a sposare uomini grandi, ma non bisogna dimenticare che molto spesso avviene il contrario. Infatti, questi fenomeni coinvolgono anche bimbi maschi promessi a donne adulte.

L'AS 638 introduce il delitto di matrimonio forzato, punendo con la reclusione da uno a cinque anni, chiunque costringa o induca taluno, con violenza o minaccia, a contrarre matrimonio (anche non avente effetti civili) contro la propria volontà.

L'AS 2441 introduce il delitto di costrizione al matrimonio o all'unione civile, attraverso il quale è punito con la reclusione da tre ad otto anni, chiunque, con violenza o minaccia o facendo leva su precetti religiosi ovvero sfruttando una situazione di vulnerabilità, costringe altri a contrarre matrimonio o un'unione civile, anche in un Paese estero.

L'AS 2683 introduce il delitto di matrimonio forzato, punendo, con la reclusione da tre a sette anni, chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità o di relazione domestica costringa un minore di età a contrarre vincolo di natura personale, con sé o con terzi, anche in un Paese estero, da cui derivano uno o più obblighi tipici del matrimonio o dell'unione civile.

Tutti e tre prevedono, data la dimensione ultra nazionale del fenomeno da colpire, una disposizione derogatoria al principio di territorialità della legge penale. I matrimoni forzati infatti hanno una dinamica accertata. In Italia viene stretto l'accordo: i genitori della bimba la promettono in sposa a un uomo molto più grande in cambio di denaro e del mantenimento della ragazzina.

Le nozze avvengono però nei Paesi d'origine, perché nel nostro ordinamento i matrimoni con minori sono vietati, come previsto dall'articolo 84 del codice civile, fatto salvo il caso in cui il minore abbia compiuto i 16 anni e sia autorizzato dal tribunale per i minorenni a contrarre matrimonio per comprovati gravi motivi.

L'AS 2441 introduce, poi, un'ulteriore fattispecie criminosa: il reato di induzione al viaggio finalizzato al matrimonio, punendo con la reclusione da uno a tre anni, salvo che l'autore non abbia, ad esempio, concorso alla realizzazione della costrizione al matrimonio, chiunque, con artifici e raggiri, violenza o minaccia, o facendo leva su precetti religiosi, ovvero sfruttando una situazione di vulnerabilità, induce altri a recarsi all'estero per contrarre matrimonio o una unione civile. Il reato si considera integrato anche se il matrimonio o l'unione civile non vengono contratti.

Una maggiorazione della pena è prevista se i reati sono commessi nei confronti di persona della famiglia, o un minore di anni diciotto, o una persona sottoposta alla propria autorità, tutela o curatela, o a sé affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, la pena della reclusione è da sei a quindici anni.

L'AS 2683, infine, prevede l'istituzione, presso il Ministero della Giustizia, di un Osservatorio per il monitoraggio, la prevenzione, il contrasto del fenomeno; nonché, la individuazione, da parte del questore competente al rilascio dei permessi in ciascuna provincia, di uno o più funzionari di polizia con l'incarico di referente per il contrasto del fenomeno, per i rapporti con gli enti locali e le organizzazioni no profit operanti nel settore.

La dimensione statistica del fenomeno

Il **Ministero della Giustizia** nel 2014 ha pubblicato *Stalking. Indagine statistica attraverso la lettura dei fascicoli dei procedimenti definiti con sentenze di primo grado*, a cura della Direzione generale di statistica.

Le informazioni rilevate riguardano il reato di cui all'art. 612-bis del codice penale, considerando il fenomeno sotto molteplici aspetti: movente, modalità della condotta, tempi, autori, vittime e relazione tra di loro. Si tratta di un'indagine, di tipo campionario, è basata sull'analisi della documentazione relativa ai procedimenti definiti negli anni 2011-2012 presso 14 sedi di tribunale, rappresentative della realtà nazionale per dimensione e ubicazione territoriale.

Lo studio evidenzia che il 91,1% dei reati di *stalking* è commesso da maschi, l'età media dell'autore è di 42 anni contro i 38 della vittima e quasi un terzo degli stalker è disoccupato o con lavoro saltuario. Nel 33,2% dei

casi, inoltre, vittima e autore hanno figli in comune e il movente più ricorrente che spinge l'imputato alla condotta contestata è quello di "ricomporre il rapporto" (30,4%), seguito dalla "gelosia" (11,1%) e dalla "ossessione sessuale o psicologica" (3,3%).

Per quanto riguarda l'esito delle sentenze, infine, **le condanne** (42,5%) e i patteggiamenti (14,9%) **sono più frequenti delle assoluzioni** (11,5%). **Una vittima su quattro, comunque, ritira la querela.**

Nel giugno 2015 l'ISTAT ha pubblicato lo studio "La violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia", con dati aggiornati al 2014.

Lo studio conferma come la violenza contro le donne sia un **fenomeno ampio e diffuso**:

6 milioni 788 mila donne hanno subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale, il 31,5% delle donne tra i 16 e i 70 anni: il 20,2% ha subito violenza fisica, il 21% violenza sessuale, il 5,4% forme più gravi di violenza sessuale come stupri e tentati stupri. Sono 652 mila le donne che hanno subito stupri e 746 mila le vittime di tentati stupri.

3 milioni e 466 mila donne hanno subito stalking nel corso della vita, il 16,1% delle donne.

Di queste, 1 milione e 524 mila l'ha subito dall'ex partner, 2 milioni 229 mila da persone diverse dall'ex partner.

I **partner attuali o ex** commettono le violenze più gravi. Il 62,7% degli stupri è commesso da un partner attuale o precedente. Gli sconosciuti sono nella maggior parte dei casi autori di molestie sessuali (76,8%).

Considerando il totale delle violenze subite da donne con figli, aumenta la percentuale dei figli che hanno assistito ad episodi di violenza sulla propria madre (dal 60,3% del dato del 2006 al 65,2% rilevato nel 2014).

Ciò nonostante, dallo studio emergono anche importanti **segnali di miglioramento** rispetto all'indagine precedente: negli ultimi 5 anni le violenze fisiche o sessuali sono passate dal 13,3% all'11,3%, rispetto ai 5 anni precedenti il 2006. Ciò è frutto di una maggiore informazione, del lavoro sul campo ma soprattutto di una migliore capacità delle donne di prevenire e combattere il fenomeno e di un clima sociale di maggiore condanna della violenza.

E' in calo sia la violenza fisica sia la sessuale, dai partner e ex partner (dal 5,1% al 4% la fisica, dal 2,8% al 2% la sessuale) come dai non partner (dal 9% al 7,7%). Il calo è particolarmente accentuato per le studentesse, che passano dal 17,1% all'11,9% nel caso di ex partner, dal 5,3% al 2,4% da partner attuale e dal 26,5% al 22% da non partner.

Di contro, **le violenze sono più gravi**: aumentano quelle che hanno causato ferite (dal 26,3% al 40,2% da partner) e il numero di donne che hanno temuto per la propria vita (dal 18,8% del 2006 al 34,5% del 2014).

Alla maggiore capacità delle donne di uscire dalle relazioni violente o di prevenirle si affianca anche una **maggiore consapevolezza**. Più spesso considerano la violenza subita un reato (dal 14,3% al 29,6% per la violenza da partner) e la denunciano di più alle forze dell'ordine (dal 6,7% all'11,8%). Più spesso ne parlano con qualcuno (dal 67,8% al 75,9%) e cercano aiuto presso i servizi specializzati, centri antiviolenza, sportelli (dal 2,4% al 4,9%).

Rispetto al 2006, le vittime sono più soddisfatte del lavoro delle **forze dell'ordine**. Per le violenze da partner o ex, le donne molto soddisfatte passano dal 9,9% al 28,5%.

Nel marzo dello scorso anno, il **Ministero dell'interno** ha reso noti i seguenti dati relativi alla violenza contro le donne.

Omicidi volontari consumati in Italia
(fonte D.C.P.C. - dati operativi aggiornati il 04.03.2015)

	4 MARZO 2012 3 MARZO 2013	4 MARZO 2013 3 MARZO 2014	Var. %	4 MARZO 2014 3 MARZO 2015	Var. %
Omicidi commessi *	526	505	-3,99%	427	-15,45%
...di cui con vittime di sesso femminile	156	177	13,46%	137	-22,60%
.....di cui in ambito familiare/af	172	177	2,91%	163	-7,91%
.....di cui con vittime di sesso femminile	107	122	14,02%	102	-16,39%

* i dati sono espressi al netto delle 366 vittime del naufragio di Lampedusa del 3 ottobre 2013 (di cui 92 di sesso femminile)

	4 MARZO 2012 3 MARZO 2013	4 MARZO 2013 3 MARZO 2014	Var. %	4 MARZO 2014 3 MARZO 2015	Var. %
AMMONIMENTI	1.088	1.403	28,95%	1.305	-6,99%
di cui AMMONIMENTI EX L.119/2013		194	N.D.	345	77,84%
ALLONTANAMENTO EX ART 384 BIS		127	N.D.	244	92,13%
DIVIETO DI AVVICINAMENTO	3.576	4.765	33,25%	4.460	-6,40%

Numero dei delitti commessi in Italia con incidenza percentuale di vittime di sesso femminile
(fonte SDI-SSD - dati non consolidati aggiornati il 04.03.2015)

	4 MARZO 2012 3 MARZO 2013	Incidenza % vittime di sesso femminile	4 MARZO 2013 3 MARZO 2014	Incidenza % vittime di sesso femminile	variaz % tra i periodi	variaz % tra i periodi per le vittime di sesso femminile	4 MARZO 2014 3 MARZO 2015	Incidenza % vittime di sesso femminile	variaz % tra i periodi	variaz % tra i periodi per le vittime di sesso femminile
LESIONI DOLOSE	70.162	40,70%	66.867	40,78%	-4,70%	-3,19%	59.719	40,04%	-10,69%	-13,80%
PERCOSSE	16.047	48,05%	15.640	47,75%	-2,54%	-3,16%	13.690	46,61%	-12,47%	-17,04%
MINACCE	87.663	45,17%	87.383	45,30%	-0,32%	1,23%	76.165	44,30%	-12,84%	-15,20%
VIOLENZE SESSUALI	4.948	89,96%	4.607	91,24%	-6,89%	-7,01%	3.624	91,70%	-21,34%	-22,31%
MALTRATTAMENTI IN FAMIGLIA O VERSO I FANCIULLI	10.986	81,09%	12.846	81,77%	16,93%	18,79%	11.223	80,94%	-12,63%	-14,79%
ATTI PERSECUTORI (art. 612 bis)	11.834	77,05%	13.300	77,72%	12,39%	10,52%	10.029	77,21%	-24,59%	-24,80%
ATTI PERSECUTORI (art. 612 bis co.1)	7.393	72,02%	7.814	71,95%	5,69%	3,74%	5.989	71,33%	-23,36%	-23,87%
ATTI PERSECUTORI (art. 612 bis co.2)	4.074	86,83%	5.091	87,61%	24,96%	24,14%	3.751	87,50%	-26,32%	-26,21%
ATTI PERSECUTORI (art. 612 bis co.3)	367	75,51%	395	69,93%	7,63%	4,34%	289	70,30%	-26,84%	-25,82%

Nel luglio 2016, infine, nell'ambito della campagna informativa "Progetto Camper contro la violenza di genere", il Dipartimento della Pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno ha reso noti i seguenti ulteriori dati, relativi al **primo semestre 2016**, che evidenziano una riduzione dei reati contro le donne.

**LA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE ALLA VITA POLITICA ED
ISTITUZIONALE IN ITALIA
(A CURA DEL SERVIZIO STUDI DELLA CAMERA)**

L'Italia secondo gli indici internazionali

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), agenzia autonoma dell'Unione europea, il 13 giugno **2013** ha pubblicato il **primo rapporto sull'indice dell'uguaglianza di genere**, frutto di tre anni di lavoro; i dati sono stati aggiornati nel **2015**, in cui il Rapporto ha affinato gli indicatori di riferimento e offerto una comparazione sui progressi compiuti dal 2005 al 2012, mentre il prossimo aggiornamento sarà redatto nel 2017. Per la prima volta è stato elaborato un indicatore sintetico ma esaustivo delle disparità di genere nell'Unione europea e nei singoli Stati membri.

L'indice, che prende in considerazione 6 diversi settori (Lavoro, Denaro, Conoscenza, Tempo, Potere e Salute), ha un valore tra 1 e 100, dove 1 indica un'assoluta disparità di genere e 100 segna il raggiungimento della piena uguaglianza di genere.

Nonostante più di 50 anni di politiche per l'uguaglianza di genere a livello europeo, il rapporto mostra come le disparità di genere risultino ancora prevalenti nell'Unione europea.

Con un **indice medio di 52,9**, l'Unione europea (UE-28) è ancora a metà nel cammino per raggiungere l'uguaglianza.

Un dato significativo è la fortissima differenza tra gli indici dei singoli Stati membri, che vanno da un minimo di 33,7 (Romania) ad un massimo di 74,2 (Svezia), che attesta come gli Stati prestino una diversa attenzione al raggiungimento degli obiettivi della parità.

Particolarmente **negativa è la posizione dell'Italia**, che con un indice di **41,1 si attesta al 20° posto su 27 Stati membri**, sopra a Slovacchia, Grecia, Bulgaria, Portogallo, Croazia e Romania. Tuttavia, va messo in rilievo che l'Italia è tra i dieci Stati membri, i cui indicatori mostrano un trend positivo nei tre intervalli considerati (2005-2010-2012).

In cima alla graduatoria spiccano i Paesi scandinavi, con valori superiori a 70, mentre il Regno Unito ha un indice di 58, la Francia di 55,7, la Spagna di 53,6 e la Germania di 55,3.

Analizzando la relazione tra l'indice dell'uguaglianza di genere e la ricchezza dei paesi, misurata attraverso il PIL per abitante (PPS), si nota altresì come l'Italia sia il più ricco tra i 13 paesi che hanno un indice inferiore a 45 (Repubblica Ceca, Lettonia, Polonia, Lituania, Cipro, Malta,

Ungheria, Portogallo, Slovacchia, Italia, Grecia, Lituania, Bulgaria e Romania).

Passando alla sfera specifica del **Potere**, inteso come potere decisionale sia politico che economico, si segnala che in questo settore l'indice dell'uguaglianza di genere evidenzia il valore più basso, con un valore medio europeo di 39,7.

Anche in tal caso, la *performance* dell'Italia è piuttosto negativa, con un indice di 21,8, che la colloca tra gli ultimi posti tra i Paesi UE, sopra solo a Cipro, Portogallo, Romania, Croazia e Slovacchia.

A livello mondiale, secondo l'analisi annuale del *World economic forum* sul **Global Gender Gap**, nella graduatoria diffusa nel 2016, l'Italia si colloca al **50° posto** su 144 Paesi (era al 41° nel 2015, 69° nel 2014, al 71° nel 2013, all'80° nel 2012, al 74° nel 2011 e nel 2010, al 72° nel 2009, al 67° posto nel 2008, all'84° nel 2007 e al 77° nel 2006).

L'indice tiene conto delle disparità di genere esistenti nel campo della politica, dell'economia, dell'istruzione e della salute.

Nella graduatoria generale svettano i Paesi del Nord Europa (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia e Irlanda); per quanto attiene agli altri Paesi europei, la Slovenia si colloca al 9° posto, la Germania al 13°, i Paesi Bassi al 16°, la Francia al 17°, il Regno Unito al 20° e la Spagna al 29° posto.

Per ciò che attiene in particolare al settore della **politica**, il nostro Paese si colloca al **25° posto** della graduatoria, risalendo dopo il brusco calo degli anni precedenti, che poteva probabilmente essere ascritto alla sostanziale staticità dell'Italia in questo campo, a fronte dei progressi registrati in altri paesi (l'Italia era al 44° posto nel 2013, al 71° nel 2012, al 55° nel 2011, al 54° nel 2012 e al 45° nel 2009). In questo settore particolare, l'aumento registrato dall'Italia nella graduatoria globale a decorrere dal 2013 è determinato principalmente dal significativo aumento del numero delle donne in Parlamento (dal 22% Indice EIGE sull'uguaglianza di genere nel 2012 al 31% nel 2013).

Il *World Economic Forum* redige periodicamente anche un rapporto sulla competitività dei paesi a livello globale ed è interessante notare come emerga una **correlazione tra il gender gap** di un paese e la sua **competitività nazionale**. Dal momento che le donne rappresentano la metà del talento potenziale di un paese, la competitività nel lungo periodo dipende significativamente dalla maniera in cui ciascun paese educa ed utilizza le sue donne.

Uno studio del Fondo monetario internazionale del febbraio 2015, che fa il punto sul rapporto tra partecipazione delle donne al mondo del lavoro e

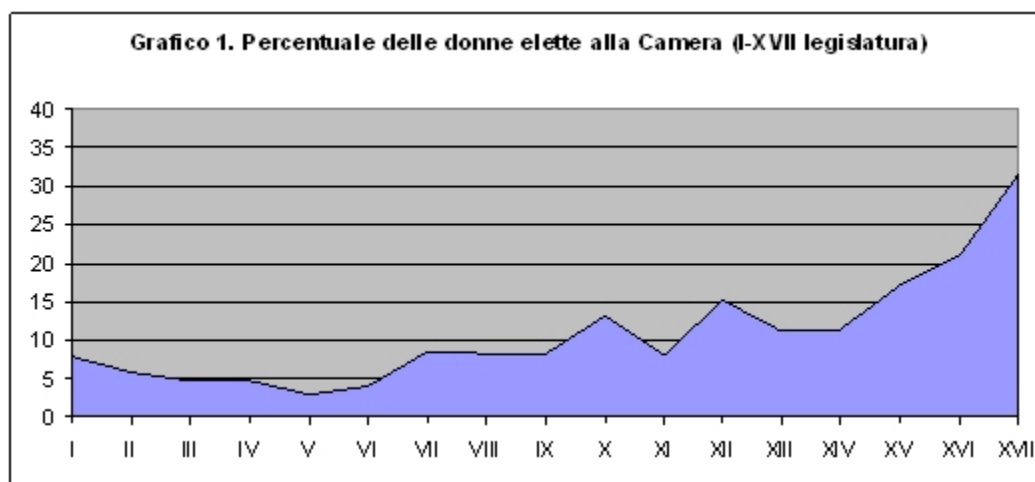
crescita economica, ha stimato per l'Italia che la perdita derivante dall'esistenza del *gender gap* sia pari complessivamente al 15% del prodotto interno lordo (PIL).

Le donne nelle istituzioni

I dati relativi alla presenza femminile negli **organi costituzionali** italiani hanno sempre mostrato una presenza contenuta nei numeri e molto limitata quanto alle posizioni di vertice.

In tale contesto, i risultati delle **elezioni politiche** del 24-25 febbraio 2013 presentano un segnale di **inversione di tendenza**: infatti, la media complessiva della presenza femminile nel Parlamento italiano, storicamente molto al di sotto della soglia del 30%, considerato valore minimo affinché la rappresentanza di genere sia efficace, è salita dal 19,5 della XVI legislatura al 30,1 per cento dei parlamentari eletti nella XVII legislatura (la media UE è il 29%).

Di seguito, due grafici mostrano l'andamento storico della presenza delle donne in entrambi i rami del Parlamento.



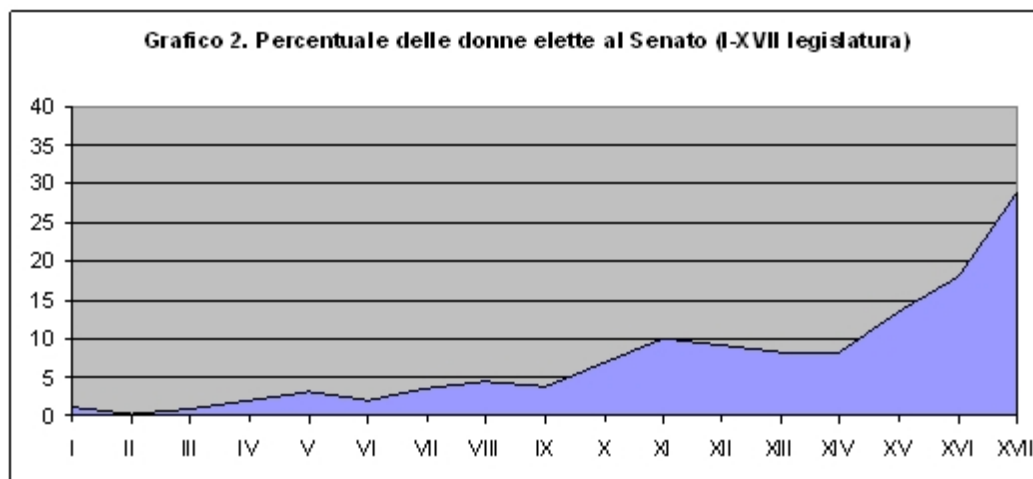
Le prime donne elette alla **Consulta nazionale** sono state 14; della Consulta faceva parte un numero variabile di membri (circa 400) alcuni di diritto, altri di nomina governativa, su designazione partitica e di altre organizzazioni. Le donne elette all'**Assemblea Costituente**, composta da 556 membri, sono state 21 (3,8%).

Nella **XII legislatura** (la prima con il sistema elettorale maggioritario e con il sistema delle quote dichiarato poi illegittimo dalla Corte costituzionale) le donne elette alla Camera dei deputati sono state 95, di cui 43 elette con la quota maggioritaria e 52 con quella proporzionale, mentre nella **XIII legislatura** (senza l'applicazione del sistema delle quote) le donne elette

alla Camera dei deputati sono scesa a 70 (rispettivamente 42 e 28). Al Senato sono state elette nella XIII legislatura 26 donne. Nella **XIV legislatura** le donne elette alla Camera sono state 73. Al Senato le donne elette sono state 25.

Le donne elette alla Camera nella **XV legislatura** sono state 108 (17,1 per cento) e le donne senatrici 44 (13,6 per cento). Nella **XVI legislatura** sono state elette alla Camera dei deputati 133 donne, al Senato 58. Nella **XVII legislatura** sono state elette alla Camera dei deputati 198 donne (31,4 per cento), al Senato 92 donne (28,8 per cento).

Tra i **senatori a vita**, solo due volte, nel 2001 e più di recente nel 2013, è stata nominata una donna: la prof.ssa Rita Levi Montalcini e la prof.ssa Elena Cattaneo.



Quanto alle **posizioni di vertice**, nessuna donna in Italia ha mai rivestito la carica di Capo dello Stato, di Presidente del Consiglio o di Presidente del Senato.

Attualmente, nell'Unione europea, la carica di Primo ministro o Presidente del Consiglio è ricoperta da donne in 3 Stati (Germania, Polonia e Gran Bretagna), mentre vi sono tre donne Capo dello Stato, in Lituania, Croazia e Malta (non sono presi in considerazione gli ordinamenti monarchici).

La carica di **Presidente della Camera** è stata declinata al femminile nelle legislature VIII, IX e X, con l'elezione di Nilde Iotti, nella XII legislatura con l'elezione di Irene Pivetti e nell'attuale legislatura con l'elezione di Laura Boldrini.

Nonostante il significativo aumento della presenza femminile nei due rami del Parlamento, nella corrente legislatura alla Camera sono presiedute da una donna solo 2 Commissioni permanenti su 14 (Commissione giustizia, presieduta da Donatella Ferranti e Commissione Cultura, scienza e

istruzione, presieduta da Flavia Piccoli Nardelli); anche al Senato è 1 su 14 la Commissione permanente presieduta da una donna (Commissione Igiene e sanità, presieduta da Emilia Grazia De Biasi).

Nell'attuale **Governo**, le **ministre** sono 5 (Roberta Pinotti, Ministra della difesa; Valeria Fedeli, Ministra dell'istruzione, dell'università e della ricerca; Beatrice Lorenzin, Ministra della salute; Maria Anna Finocchiaro, Ministro per i rapporti con il Parlamento; Maria Anna Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione) su 18 ministri (circa il 28%).

Si assesta sui medesimi livelli la presenza femminile nelle posizioni di sottosegretario: le **sottosegretarie** sono 12 su 42 (28,6%): Maria Elena Boschi (Sottosegretaria Presidenza del Consiglio), Maria Teresa Amici (Rapporti con il Parlamento); Federica Chiavaroli (Giustizia); Paola De Micheli (Economia e finanze); Teresa Bellanova (Sviluppo economico); Simona Vicari (Infrastrutture e trasporti); Silvia Velo e Barbara Degani (Ambiente); Franca Biondelli (Lavoro e politiche sociali); Angela D'Onghia (Istruzione, università e ricerca); Ilaria Borletti Buitoni e Dorina Bianchi (Beni, attività culturali e turismo).

In ambito UE-28, la media della donne al Governo è del 27%, con risultati molto diversi tra gli Stati. La presenza di donne nella compagine governativa non va oltre la parità, come in Svezia (50%). Seguono la Francia (48%), la Bulgaria (47%), la Slovenia (44%) e la Germania, al pari con i Paesi Bassi (38%).

Merita segnalare che nel corso della legislatura, per la prima volta si è registrata una **composizione paritaria** nel Governo Renzi (21 febbraio 2014 - 12 dicembre 2016): le ministre erano 8 su un totale di 16 ministri.

Per quanto riguarda la composizione della **Corte costituzionale**, dei quindici giudici costituzionali tre sono donne: Marta Cartabia, professoressa ordinaria, nominata nel 2011; Silvana Sciarra e Daria De Petris, entrambe professoresse ordinarie, nominate nel 2014.

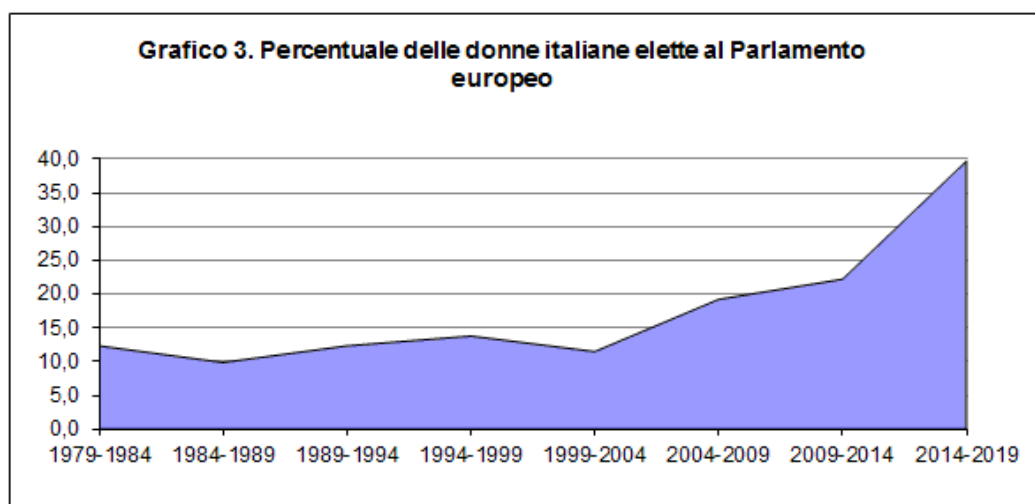
Nella storia della Consulta ci sono state altre due giudici donne: Fernanda Conti, avvocatessa, giudice della Corte dal 1996 al 2005, e Maria Rita Saulle, professoressa ordinaria, giudice dal 2005 al 2011.

Per quanto riguarda la presenza femminile nel **Parlamento europeo**, (PE) nelle prime cinque legislature le donne italiane elette risultavano sempre in percentuali inferiori al 15%.

Come si rileva dal grafico, con l'introduzione delle quote di lista nel sistema elettorale nelle elezioni del 2004, il numero delle donne italiane elette al Parlamento europeo è aumentato della metà, passando da 10 donne

nella V legislatura (1999-2004) a 15 nella VI (2004-2009). Si consideri, inoltre, che il numero dei seggi spettanti all'Italia è diminuito, passando da 87 nella V legislatura a 78, in conseguenza dell'ingresso di 10 nuovi Paesi. In termini percentuali, la componente femminile è passata, dunque, nella VI legislatura dall'11,5 per cento al 19,2 per cento ed è salita ulteriormente nella VII legislatura (2009-2014), dove le donne elette al Parlamento europeo sono risultate 16 su 72 seggi spettanti all'Italia (pari al 22,2%).

Nelle ultime elezioni del 2014, è stata introdotta e applicata la c.d. 'trippla preferenza di genere', in base alla quale, nel caso in cui l'elettore decida di esprimere tre preferenze, queste devono riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della terza preferenza. All'esito della consultazione elettorale, il numero delle donne italiane elette al PE risulta quasi raddoppiato, passando a 29 su 73 seggi spettanti all'Italia, pari al 39,7% (per la prima volta, sopra la media delle donne al Parlamento europeo, pari al 37%).



Per quanto riguarda gli organi delle **regioni**, la presenza femminile nelle assemblee regionali italiane si attesta in media intorno al 17,7% e risulta dunque molto distante dalla media registrata a livello UE-28, pari al 33%. Più alto il dato nelle giunte regionali, dove le donne sono il 35% (in linea con la media UE). Solo due donne (su 20 regioni) rivestono la carica di Presidente della regione (in Umbria e Friuli Venezia Giulia).

Di seguito, la tabella riporta, nel dettaglio, la consistenza numerica e percentuale delle donne elette nei consigli delle regioni e delle province autonome sulla base dei risultati delle ultime consultazioni elettorali (2015), inserite in ordine decrescente di percentuale di presenza femminile.

Presenza delle donne nei Consigli delle Regioni e delle Province autonome				
	donne	uomini	totale	% donne
Emilia Romagna	17	32	49	34,7
Toscana	11	29	40	27,5
Piemonte	13	37	50	26,0
Provincia autonoma di Bolzano	8	27	35	22,9
Veneto	11	39	50	22,0
Campania	11	39	50	22,0
Marche	6	24	30	20,0
Lazio	10	40	50	20,0
Lombardia	15	64	79	19,0
Friuli Venezia Giulia	9	39	48	18,8
Provincia autonoma di Trento	6	29	35	17,1
Sicilia	15	74	89	16,9
Liguria	5	25	30	16,7
Umbria	3	17	20	15,0
Molise	3	17	20	15,0
Valle d'Aosta	5	29	34	14,7
Puglia	5	45	50	10,0
Sardegna	4	55	59	6,8
Abruzzo	1	28	29	3,4
Calabria	1	29	30	3,3
Basilicata	0	20	20	0,0
totale	159	738	897	17,7

Dall'analisi dei meccanismi elettorali nelle regioni a statuto ordinario, in cui sono adottati sistemi elettorali che prevedono l'espressione di preferenze, emerge che le quote di lista da sole non sembrano incidere in maniera rilevante sulla presenza femminile nelle assemblee elettive, mentre la 'doppia preferenza di genere' determina un effetto positivo: le due regioni con la presenza femminile più alta sono tra quelle che adottano la doppia preferenza di genere (Emilia-Romagna e Toscana).

Non sembra un caso poi che **l'unica regione** nel cui consiglio non siedono donne, la Basilicata, non preveda alcun meccanismo per incentivare la rappresentanza di genere e che una delle due regioni nel cui consiglio siede una sola donna, la Calabria, preveda una misura di incentivo molto blanda (presenza di entrambi i sessi nelle liste).

Esistono comunque delle eccezioni: in Piemonte la presenza femminile è relativamente alta (26%), pur in assenza di meccanismi di incentivazione,

mentre in Umbria tale presenza è piuttosto bassa (15%), nonostante l'adozione della doppia preferenza di genere.

Un altro dato rilevante è che la rappresentanza femminile è in generale maggiore nelle regioni del Centro-Nord rispetto a quelle del Sud; questo dato molto probabilmente è dovuto a fattori di ordine culturale e sociale. Fa però eccezione la Campania, unica regione del Sud a prevedere la doppia preferenza di genere: qui la presenza di donne si attesta al 22%. Questo dato sembra dimostrare come specifici strumenti elettorali possano promuovere il superamento del *gap* tra i generi che sussiste a livello economico e sociale.

Nell'ambito delle assemblee degli enti locali, il dato della presenza femminile in Italia è pari al 30,7% nelle assemblee dei **comuni** con popolazione fino a 15.000 abitanti, a circa il 26% nei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti (fonte: rielaborazione di dati tratti da Anagrafe degli amministratori locali - Ministro dell'interno, dati aggiornati al 29 ottobre 2016). In ogni caso, la percentuale risulta inferiore al dato medio di presenza femminile nelle stesse assemblee rilevato in ambito UE-28, pari al 35%.

Più visibile la presenza delle donne nelle giunte degli enti locali, in quanto la percentuale di donne che riveste la carica di assessore è pari al 39% nei comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti, al 40% nei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti. Le **sindache** sono, in tutti i comuni di Italia, 1.105 su 7.854, pari al 14,1%.

Per quanto concerne le **città metropolitane** delle regioni a statuto ordinario, a seguito delle elezioni svolte con il sistema di secondo livello per i Consigli metropolitani previsto dalla riforma introdotta con la legge n. 56/2014 (c.d. legge Delrio), risultano eletti 194 consiglieri metropolitani in 10 città metropolitane, di cui 43 donne, pari al 22,2% del totale

In relazione alle **province**, tra i 76 presidenti di provincia, ci sono solo 7 donne, pari a circa il 9% del totale.

Minore rilievo ha la presenza delle donne a capo dei **partiti politici: in Italia nessuno dei principali partiti politici è guidato da una donna e anche in Europa si registra un modesto 19%.**

Nelle **autorità amministrative indipendenti**, infine, su un totale di 36 componenti attualmente in carica, 12 sono donne (33%). Nessuna delle nove Autorità considerate è attualmente presieduta da una donna. Non sono presenti donne nell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (5 componenti). Solo nell'Autorità garante per la *privacy*, si registra una maggioranza di donne (3 su 4).

Le autorità considerate sono quelle di cui all'art. 22 del D.L. 90/2014 (conv. L. 114/2014), che ha dettato alcune misure per la razionalizzazione delle autorità indipendenti: l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, la Commissione nazionale per le società e la borsa, l'Autorità di regolazione dei trasporti, l'Autorità per l'energia elettrica, il gas e il sistema idrico, l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, il Garante per la protezione dei dati personali, l'Autorità nazionale anticorruzione, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione e la Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Si ricorda, infine, che è ricoperto da una donna il ruolo di Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza.

Tutti i dati relativi ai Paesi europei e alle medie UE, nonché quelli sui partiti politici sono tratti dal *Database* della Commissione europea: *Women and men in decision making*. Per i partiti politici, il *database* prende in considerazione i partiti politici che hanno ottenuto almeno il 5% dei seggi nel Parlamento nazionale.

I principi costituzionali

Norma fondamentale in tema di partecipazione alla vita politica è l'**articolo 51**, primo comma, della Costituzione, a mente del quale 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 seguito di una modifica del 2003 (L. Cost. n. 1/2003), dovuta anche ad un orientamento espresso dalla Corte costituzionale in una sentenza del 1995 (v. infra) è stato aggiunto un periodo secondo cui **la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini**.

Si è in tal modo segnato un passaggio dalla dimensione statica della parità di trattamento uomo-donna alla prospettiva dinamica delle pari opportunità, nell'ottica del raggiungimento di un'uguaglianza sostanziale, come già riconosciuta dall'art. 3, e secondo lo spirito della **Convenzione ONU per la eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne** (CEDAW) del 1979 e della **Dichiarazione di Pechino** del 1995, che mirano al raggiungimento di una parità *de facto*.

A livello sovranazionale, la **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea** – che dopo il trattato di Lisbona ha assunto valore vincolante per il nostro ordinamento – prevede che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi e che il **principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici**

a favore del sesso sottorappresentato (art. 23 inserito nel Capo III relativo all'uguaglianza).

L'articolo 117, settimo comma, Cost. (introdotto dalla L. Cost. n. 3/2001) prevede inoltre che "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." Analogo principio è stato introdotto negli statuti delle regioni ad autonomia differenziata dalla legge costituzionale n. 2 del 2001.

Giurisprudenza costituzionale

Secondo un orientamento della Corte costituzionale risalente alla metà degli anni Novanta, espresso nella **sentenza n. 422 del 1995**, la previsione di quote di genere in campo elettorale si pone in contrasto con il principio di uguaglianza, sancito dagli articoli 3 e 51 della Costituzione. Con tale sentenza, la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale delle disposizioni normative che avevano introdotto le quote per le elezioni nazionali, regionali e locali, sulla base dell'assunto che, in campo elettorale, il principio di uguaglianza deve essere inteso in senso rigorosamente formale. In base a tale interpretazione i diritti di elettorato passivo sono rigorosamente garantiti in egual misura a tutti i cittadini in quanto tali ed è esclusa qualsiasi differenziazione in base al sesso, sia che essa riguardi l'eleggibilità (quote di risultato, quali erano previste dalla legge elettorale nazionale) sia che riguardi la candidabilità (quote di lista, quali quelle previste dalla legge sulle elezioni amministrative).

Successivamente, il **quadro costituzionale è mutato**, anche in conseguenza della posizione espressa dalla Corte.

Come già visto, le riforme costituzionali del 2001 hanno riaffermato il principio della parità di accesso alle cariche elettive in ambito regionale e la legge costituzionale n. 1 del 2003 ha riconosciuto espressamente la promozione, con appositi provvedimenti, delle pari opportunità tra uomini e donne nella vita pubblica.

Nella **sentenza n. 49 del 2003**, dopo le riforme costituzionali del 2001 relative agli ordinamenti regionali ma prime della modifica dell'articolo 51, la Corte costituzionale dichiara infondata una questione di legittimità costituzionale relativa ad una disposizione della legge elettorale della Valle d'Aosta che impone l'obbligo di inserire nelle liste elettorali candidati di entrambi i sessi. Viene dunque **superata la sentenza del 1995**, che aveva affermato che il sesso non poteva essere rilevante ai fini della candidabilità.

Nell'ordinanza n. 39 del 2005, la Corte costituzionale affronta una questione sollevata dal Consiglio di Stato riguardante l'obbligo legislativamente previsto di inserire almeno un terzo di donne nelle Commissioni di concorso, quindi una vera quota di risultato sia pure prevista per un organo amministrativo. Il Consiglio di Stato richiama proprio la sentenza del 1995 a sostegno delle proprie argomentazioni nel senso dell'incostituzionalità della disposizione che prevedeva l'obbligo della presenza femminile. La Corte costituzionale ritiene peraltro che il richiamo alla sentenza del 1995 non è sufficiente alla luce della modifica dell'articolo 51 intervenuta nel 2003 e dichiara pertanto la questione manifestamente inammissibile per carenza di motivazione.

La pronuncia più rilevante sul tema è la **sentenza n. 4 del 2010**, con cui la Corte, richiamando il principio di uguaglianza inteso in senso sostanziale, ha dichiarato infondata la questione di legittimità costituzionale sollevata dal Governo relativa all'introduzione della '**doppia preferenza di genere**' da parte della legge elettorale della Campania, in considerazione del carattere promozionale e della finalità di riequilibrio di genere della misura.

Secondo la Corte «il quadro normativo, costituzionale e statutario, è complessivamente ispirato al **principio fondamentale dell'effettiva parità tra i due sessi nella CEDAW** che impone alla Repubblica la rimozione di tutti gli ostacoli che di fatto impediscono una piena partecipazione di tutti i cittadini all'organizzazione politica del Paese. Preso atto della **storica sotto-rappresentanza delle donne nelle assemblee elettive**, non dovuta a preclusioni formali incidenti sui requisiti di eleggibilità, ma a **fattori culturali, economici e sociali**, i legislatori costituzionale e statutario indicano la via delle **misure specifiche volte a dare effettività ad un principio di eguaglianza** astrattamente sancito, ma **non compiutamente realizzato** nella prassi politica ed elettorale.».

Quadro normativo

Nell'ordinamento italiano si rinvencono diverse norme, sia nazionali che regionali, finalizzate alla promozione della partecipazione delle donne alla politica e dell'accesso alle cariche elettive, emanate in attuazione dei già richiamati articoli 51, primo comma, e 117, settimo comma, Cost.

A livello nazionale

Il decreto-legge sull'abolizione del finanziamento pubblico diretto ai partiti (D.L. 28 dicembre 2013, n. 149, conv. dalla L. n. 13/2014) disciplina i requisiti di trasparenza e democraticità richiesti ai partiti per accedere alle nuove forme di contribuzione previste ('due per mille' sulla base delle scelte espresse dai cittadini e agevolazioni fiscali sulle liberalità), istituendo a tal fine un apposito registro.

Ai fini dell'iscrizione del registro, la legge prescrive una serie di requisiti per lo **statuto dei partiti**, tra i quali rientra l'indicazione delle "modalità per promuovere, attraverso azioni positive, l'obiettivo della parità tra i sessi negli organismi collegiali e per le cariche elettive, in attuazione dell'art. 51 Cost." (art. 3, comma 2, lett. f).

L'articolo 9 del D.L. n. 149/2013 del medesimo decreto disciplina espressamente la **parità di accesso alle cariche elettive**, sancendo innanzitutto il principio che i partiti politici promuovono tale parità.

In attuazione di tale principio, sono riprese e rafforzate due disposizioni contenute nella precedente legislazione sul finanziamento pubblico ai partiti (L. n. 157/1999, art. 3; L. n. 96/2012, art. 1, comma 7, e art. 9, comma 13).

In primo luogo, per riequilibrare l'accesso alle candidature nelle elezioni, è prevista la riduzione delle risorse spettanti a titolo di 'due per mille' nel caso in cui, **nel numero complessivo dei candidati** presentati da un partito per ciascuna elezione della Camera, del Senato e del Parlamento europeo, **uno dei due sessi** sia rappresentato in misura **inferiore al 40 per cento**. In particolare, la misura della riduzione è pari allo 0,5% per ogni punto percentuale al di sotto del 40 per cento, fino al limite massimo complessivo del 10% (art. 9, comma 2, D.L. n. 149/2013).

In secondo luogo, ai partiti politici che non abbiano destinato una quota pari ad almeno il **10 per cento** delle somme ad essi spettanti a titolo di 'due per mille' ad **iniziative volte ad accrescere la partecipazione attiva delle donne** alla politica, la Commissione di garanzia sui partiti politici applica una sanzione amministrativa pecuniaria pari a un quinto delle somme ad essi spettanti a titolo di 'due per mille'. (art. 9, comma 3).

E' infine previsto un **meccanismo premiale** per i partiti che eleggono candidati di entrambi i sessi. Le risorse derivanti dall'applicazione delle due disposizioni esaminate confluiscono infatti in un apposito fondo, annualmente ripartito tra i partiti iscritti nell'apposito registro, per i quali la percentuale di eletti – e non di semplici candidati - del sesso meno rappresentato sia pari o superiore al 40 per cento (art. 9, commi 4 e 5).

A livello di **legge elettorale nazionale**, non si rinvencono ulteriori specifiche disposizioni, ad eccezione di una norma di principio, contenuta nella legge elettorale del Senato, secondo cui il sistema elettorale deve favorire "l'equilibrio della rappresentanza tra donne e uomini" (D.Lgs. n. 533/1993, art. 2).

Nell'attuale legislatura, è stato approvato il nuovo sistema elettorale della **Camera dei deputati** (cd. Italicum) con la legge n. 52 del 2015 (art. 1, comma 1, lett. b) e c), e art. 2, comma 10, lett. c) e d)), che detta alcune norme in favore della rappresentanza di genere.

Il nuovo sistema elettorale prevede un premio di maggioranza assegnato al partito che supera la soglia di sbarramento del 40 per cento. Il territorio nazionale è diviso in circoscrizioni, corrispondenti alle regioni, in cui i seggi sono attribuiti in collegi plurinominali di piccole dimensioni (da tre a nove seggi), sulla base di liste, composte da un candidato capolista (che è "bloccato") e da un elenco di candidati per i quali si possono esprimere una o due preferenze.

Esso introduce, a pena di inammissibilità, un obbligo di rappresentanza paritaria dei due sessi nel complesso delle candidature circoscrizionali di ciascuna lista (quindi, a livello regionale) e prevede che, nella successione interna delle singole liste nei collegi, i candidati sono collocati secondo un ordine alternato di genere. Inoltre è stabilito, a pena di inammissibilità della lista, che nel numero complessivo dei capolista nei collegi di ogni circoscrizione non può esservi più del 60 per cento di candidati dello stesso sesso. Infine, è introdotta la c.d. doppia preferenza di genere, ossia, in caso di espressione della seconda preferenza, l'elettore deve scegliere un candidato di sesso diverso rispetto al primo, a pena di nullità della seconda preferenza.

Per le **elezioni del Parlamento europeo**, la legge 22 aprile 2014, n. 65, ha introdotto nella **legge elettorale europea** disposizioni volte a rafforzare la **rappresentanza di genere**.

In considerazione del ravvicinato svolgimento delle elezioni europee (già indette per il 25 maggio), la legge reca una disciplina transitoria destinata ad applicarsi solo nelle elezioni del 2014 ed una più incisiva disciplina a regime che troverà applicazione a partire dalle elezioni del 2019.

In particolare la legge ha introdotto, **limitatamente alle elezioni** europee del **2014**, la cd. '**trippla preferenza di genere**', prevedendo che, nel caso in cui l'elettore decida di esprimere tre preferenze, queste devono riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della terza preferenza.

Per quanto riguardala **disciplina a regime**, destinata ad applicarsi **dal 2019**, viene prevista:

la **composizione paritaria delle liste** dei candidati, disponendosi che, all'atto della presentazione della lista, i candidati dello stesso sesso non possono essere superiori alla metà, a pena di inammissibilità; inoltre, i primi due candidati devono essere di sesso diverso;

la '**trippla preferenza di genere**', con una disciplina più incisiva rispetto a quella prevista in via transitoria per il 2014: le preferenze devono infatti riguardare candidati di sesso diverso non solo nel caso di tre preferenze, ma anche nel caso di due preferenze. In caso di espressione di due preferenze per candidati dello stesso sesso, la seconda preferenza viene annullata; in caso di espressione di tre preferenze, sono annullate sia la seconda che la terza preferenza.

Sono poi disciplinate le **verifiche dell'ufficio elettorale** al fine di garantire il rispetto delle disposizioni sull'equilibrio di genere nelle liste, assicurando al tempo stesso, ove possibile, la conservazione della lista.

Nel caso in cui risulti violata la disposizione sulla presenza paritaria di candidati nelle liste, l'ufficio elettorale procede dunque alla cancellazione dei candidati del sesso sovrarappresentato, partendo dall'ultimo, fino ad assicurare l'equilibrio richiesto. Se, all'esito della cancellazione, nella lista rimane un numero di candidati inferiore al minimo prescritto dalla legge, la lista è **ricusata** e non può conseguentemente partecipare alle elezioni.

Nel caso in cui risulti violata la disposizione sull'alternanza di genere tra i primi due candidati, l'ufficio elettorale modifica la lista, collocando dopo il primo candidato quello successivo di genere diverso.

Dalla modifica costituzionale dell'articolo 51 discendono anche le norme inserite nella legge finanziaria 2008, che, disponendo in tema di organizzazione del **Governo**, stabiliscono che la sua **composizione** deve essere **coerente con il principio costituzionale delle pari opportunità** nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (art. 1, commi 376-377, L. 244/2007).

La legge n. 215/2012, modificando la legge sulla *par condicio*, ha infine introdotto una disposizione di principio, secondo cui i mezzi di informazione, nell'ambito delle **trasmissioni per la comunicazione politica**, sono tenuti al rispetto dei principi di **pari opportunità tra donne e uomini** sanciti dalla Costituzione.

A livello comunale

Di grande rilevanza è stata l'approvazione, sul finire della XVI legislatura, della **legge 23 novembre 2012, n. 215**, recante disposizioni per promuovere

il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali.

Per l'elezione dei **consigli comunali**, nei **comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti** la legge, riprendendo un modello già sperimentato dalla legge elettorale della Regione Campania, contempla una duplice misura volta ad assicurare il riequilibrio di Elezioni europee

la previsione della cd. **quota di lista**: nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore a due terzi. E' previsto l'arrotondamento all'unità superiore per il genere meno rappresentato, anche in caso di cifra decimale inferiore a 0,5;

l'introduzione della cd. **doppia preferenza di genere**, che consente all'elettore di esprimere due preferenze (anziché una, come previsto dalla normativa previgente) purché riguardanti candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda preferenza. Resta comunque ferma la possibilità di esprimere una singola preferenza.

In caso di violazione delle disposizioni sulla **quota di lista**, peraltro, è previsto un meccanismo sanzionatorio differenziato, a seconda che la popolazione superi o meno i 15.000 abitanti, che di fatto rende la quota effettivamente vincolante solo nei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti.

In particolare, nei comuni con **popolazione superiore a 15.000 abitanti**, la Commissione elettorale, in caso di mancato rispetto della quota, riduce la lista, cancellando i candidati del genere più rappresentato, partendo dall'ultimo, fino ad assicurare il rispetto della quota; la **lista** che, dopo le cancellazioni, contiene un numero di candidati inferiore al minimo prescritto dalla legge è riusata e, dunque, **decade**.

Nei comuni con popolazione **compresa fra 5.000 e 15.000 abitanti**, la Commissione elettorale, in caso di mancato rispetto della quota, procede anche in tal caso alla cancellazione dei candidati del genere sovrarappresentato partendo dall'ultimo; la riduzione della lista non può però determinare un numero di candidati inferiore al minimo prescritto dalla legge. Ne deriva che l'impossibilità di rispettare la quota **non comporta la decadenza** della lista.

Per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti è comunque previsto che nelle liste dei candidati è assicurata la **rappresentanza di entrambi i sessi**. Tale disposizione ha particolare rilievo per i comuni con popolazione **inferiore a 5.000 abitanti**, nei quali non si applica la quota di lista.

La disposizione sulla presenza di entrambi i sessi nelle liste risulta peraltro priva di sanzione.

Le disposizioni per l'elezione dei consigli dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti volte a garantire la parità di accesso di donne e uomini alle cariche elettive si applicano anche alle elezioni dei **consigli circoscrizionali**, secondo le disposizioni dei relativi statuti comunali.

Per gli **esecutivi**, la legge n. 215/2012 prevede inoltre che il sindaco nomina la giunta nel rispetto del principio di pari opportunità tra donne e uomini, garantendo la presenza di entrambi i sessi. Uguale disposizione è inserita nell'ordinamento di Roma capitale, per quanto riguarda la nomina della Giunta capitolina.

Anche la legge n. 56/2014 è intervenuta su questo punto introducendo una disposizione più incisiva: nelle **giunte comunali, nessuno dei due sessi** può essere rappresentato in **misura inferiore al 40 per cento**, con arrotondamento aritmetico; sono **esclusi dall'ambito di applicazione della norma i comuni con popolazione fino a 3.000 abitanti**.

La legge n. 215/2012 ha inoltre modificato la norma che disciplina il contenuto degli **statuti comunali e provinciali** con riferimento alle pari opportunità. In particolare, è previsto che gli statuti stabiliscono norme per "**garantire**" - e non più semplicemente "promuovere" - la **presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune e della provincia**, nonché degli **enti, aziende ed istituzioni** da essi dipendenti.

A livello di città metropolitane e province

La legge 7 aprile 2014, n. 56, sull'istituzione delle **Città metropolitane** ed il **riordino delle province** ha eliminato l'elezione diretta dei consigli provinciali.

I **consigli metropolitani** (organi delle nuove città metropolitane) ed i **consigli provinciali** divengono organi elettivi di secondo grado; l'elettorato attivo e passivo spetta ai sindaci ed ai consiglieri comunali dei rispetti territori.

L'elezione di questi due organi avviene con modalità parzialmente differenti, che comunque prevedono l'espressione di un voto di preferenza e la ponderazione del voto (in base ad un indice rapportato alla popolazione complessiva della fascia demografica di appartenenza del comune).

Ai fini di promuovere la rappresentanza di genere, nelle **liste nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento**, con arrotondamento all'unità superiore per i candidati del sesso meno rappresentato, a pena di inammissibilità.

Tale disposizione troverà peraltro applicazione decorsi 5 anni dall'entrata in vigore della legge n. 215/2012, sulle rappresentanze di genere negli organi elettivi degli enti locali e quindi, di fatto, dalle elezioni del 2018 (art. 1, commi 27-28 e commi 71-72).

Non è prevista la possibilità della doppia preferenza di genere, in quanto ritenuta incompatibile con il sistema del voto ponderato.

Non è inoltre più prevista la giunta, ma un altro organo assembleare (consiglio metropolitano nelle città metropolitane e assemblea dei sindaci nelle province), composto da tutti i sindaci del territorio.

Agli statuti di città metropolitane e province sono inoltre applicabili le già esaminate disposizioni volte a garantire le pari opportunità negli organi collegiali non elettivi (si v. *supra*).

A livello regionale

Dopo la modifica degli articoli 122 e 123 della Costituzione, che ha dato avvio al processo di elaborazione di nuovi statuti regionali e di leggi per l'elezione dei consigli nelle regioni a statuto ordinario, **tutte le regioni** che hanno adottato norme in materia elettorale hanno introdotto **disposizioni specifiche per favorire la parità di accesso alle cariche elettive**, in attuazione dell'art. 117, settimo comma, Cost.

Nelle regioni che non hanno adottato una propria legge elettorale – è questo il caso delle regioni Liguria, Molise e Piemonte - il sistema elettorale è disciplinato dalla normativa nazionale, costituita da un complesso di norme il cui nucleo fondamentale sono la legge n. 108/1968; la legge n. 43/1995, l'articolo 5 della legge costituzionale n. 1/1999 ed infine la legge n. 165/2004, che stabilisce i principi cui sottostà la potestà legislativa della regione in materia elettorale.

Nelle fonti richiamate non si rinvencono disposizioni specifiche sulla garanzia della parità di genere (al di là dei principi sanciti nella L. n. 165/2004, rafforzati dalle recenti disposizioni della L. n. 20/2016, su cui si v. *infra*). La normativa nazionale si applica anche nella regione Basilicata, le cui uniche disposizioni in materia elettorale sono state dichiarate illegittime dalla Corte costituzionale.

Le misure sono diverse e sono prevalentemente incentrate sulle cosiddette 'quote di lista', ossia sull'obbligo di inserire nelle liste di candidati una quota minima di candidati del genere meno rappresentato, variabile tra un terzo e la metà. Le quote di lista sono applicate in sistemi elettorali proporzionali, con premio di maggioranza e con voto di preferenza. Alcune regioni hanno messo a punto uno strumento ulteriore, ossia la 'doppia

preferenza di genere', misura adottata per la prima volta dalla regione Campania e successivamente ripresa dalla legge elettorale per i comuni e da altre leggi elettorali regionali.

Nel dettaglio, le regioni **Campania** (L.R. 4/2009, art. 10, comma 2) e **Lazio** (L.R. 2/2005, art. 3, comma 2) pongono il limite di **due terzi** alla presenza di candidati di ciascun sesso in ogni lista provinciale o circoscrizionale, con arrotondamento all'unità più vicina. La regione **Marche** (L.R. 27/2004, art. 9, comma 6), invece, individua il limite minimo, per cui nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura inferiore ad **un terzo** dei candidati presentati, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale.

Per le regioni **Abruzzo** (L.R. 9/2013, art. 1, comma 4), **Puglia** (L.R. 2/2005, art. 8, comma 13) e **Umbria** (L.R. 4/2015, art. 9), la nuova disciplina elettorale dispone che in ogni lista circoscrizionale nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore al **60%** dei candidati. In caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità più vicina (Abruzzo e Puglia) ovvero all'arrotondamento all'unità superiore per il genere sottorappresentato (Umbria).

Nelle regioni **Lombardia** (L.R. 17/2012, art. 1, comma 11) e **Toscana** (L.R. 51/2014, art. 8, comma 6) si prevede, invece, che le liste devono essere composte seguendo l'ordine dell'alternanza di genere.

Le regioni **Veneto** (L.R. 5/2012, art. 13, comma 6) ed **Emilia Romagna** (L.R. 21/2014, art. 8) dispongono che in ogni lista provinciale o circoscrizionale i rappresentanti di ciascun genere devono essere presenti **in misura eguale**, se il numero dei candidati è pari. Nel caso in cui il numero dei candidati sia dispari, invece, ciascun genere deve essere rappresentato in numero non superiore di una unità rispetto all'altro. Solo la regione Veneto prevede anche l'ordine alternato di genere nella composizione della lista.

Nelle liste regionali (tra le regioni citate, presenti solo nella regione **Lazio**; si tratta del cd. 'listino') i candidati di entrambi i sessi devono essere invece in numero pari; nella regione **Toscana**, inoltre, in relazione alle candidature regionali, queste devono essere distintamente indicate rispetto alle candidature circoscrizionali ed elencate in ordine alternato di genere (art. 8, co. 5). Meno cogente la prescrizione della regione **Calabria** (L.R. 1/2005, art. 1, co. 6) per la quale nelle liste elettorali (provinciali e regionali) devono essere presenti candidati di entrambi i sessi.

Nella maggioranza dei casi l'**inosservanza del limite** è causa di inammissibilità della lista; nelle regioni Lazio e Puglia, invece, è causa di riduzione dei rimborsi elettorali.

Oltre alla presentazione delle liste, le leggi delle regioni **Campania** (L.R. 4/2009, art. 4, comma 3), **Toscana** (L.R. 51/2014, art. 14, comma 3), **Emilia Romagna** (L.R. 21/2014, art. 10, comma 2) ed **Umbria** (L.R. 4/2015, art. 13) hanno introdotto nel rispettivo sistema elettorale disposizioni sul principio della **c.d. doppia preferenza di genere**. La legge regionale, in questi casi, prevede la possibilità per l'elettore di esprimere uno o due voti di preferenza, prescrivendo che nel caso di espressione di due preferenze, esse devono riguardare candidati di genere diverso della stessa lista, pena l'annullamento della seconda preferenza.

La legge della **regione Campania**, infine, contiene disposizioni sulla rappresentanza di genere nella **campagna elettorale**, in base alle quali i soggetti politici devono assicurare la presenza paritaria di candidati di entrambi i generi nei programmi di comunicazione politica e nei messaggi autogestiti (L.R. 4/2009, art. 10, comma 4).

Per quanto concerne le **regioni a statuto speciale e le province autonome**, anch'esse hanno adottato norme in materia elettorale, tra cui disposizioni per favorire l'accesso alle cariche elettive di entrambi i sessi, come disposto dalla legge costituzionale 31 gennaio 2001, n. 2, relativa all'elezione diretta dei Presidenti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano.

Le disposizioni sono diversificate, tutte contengono obblighi nella presentazione delle liste:

per la regione **Valle d'Aosta**, in ogni lista di candidati all'elezione del Consiglio regionale ogni genere non può essere rappresentato in misura inferiore al 20 per cento, arrotondato all'unità superiore (art. 3-bis, L.R. 3/1993 come modificato da ultimo dalla L.R. 22/2007); in sede di esame e ammissione delle liste, l'Ufficio elettorale regionale riduce al limite prescritto quelle contenenti un numero di candidati superiore al numero massimo prescritto, cancellando gli ultimi nomi; dichiara non valide le liste che non corrispondano alle predette condizioni (art. 9, comma 1, L.R. 3/1993 come modificato da ultimo dalla L.R. 22/2007);

per la regione **Friuli-Venezia Giulia** ogni lista circoscrizionale deve contenere, a pena di esclusione, non più del 60 per cento di candidati dello stesso genere; nelle liste i nomi dei candidati sono alternati per genere fino all'esaurimento del genere meno rappresentato; al fine di promuovere le pari opportunità, la legge statutaria prevede inoltre forme di incentivazione o penalizzazione nel riparto delle risorse spettanti ai gruppi consiliari (è considerato 'sottorappresentato' quello dei due generi che, in Consiglio, è rappresentato da meno di un terzo dei componenti) e disposizioni sulla campagna elettorale. I soggetti politici devono assicurare la presenza

paritaria di candidati di entrambi i generi nei programmi di comunicazione politica offerti dalle emittenti radiotelevisive pubbliche e private e, per quanto riguarda i messaggi autogestiti previsti dalla vigente normativa sulle campagne elettorali, devono mettere in risalto con pari evidenza la presenza dei candidati di entrambi i generi nelle liste presentate dal soggetto politico che realizza il messaggio. (artt. 23, comma 2 e 32, L.R. 17/2007);

nella **Regione siciliana**, tutti i candidati di ogni lista regionale dopo il capolista devono essere inseriti secondo un criterio di alternanza tra uomini e donne; una lista provinciale non può includere un numero di candidati dello stesso sesso superiore a due terzi del numero dei candidati da eleggere nel collegio (art. 14, comma 1, L.R. 29/1951, come modificato dalla L.R. 7/2005);

nella **Provincia autonoma di Trento**, in ciascuna lista di candidati – a pena di inammissibilità - nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore a due terzi del numero dei candidati della lista, con eventuale arrotondamento all'unità superiore (art. 25 co. 6-bis e art. 30 co. 1 L.P. 2/2003 come modificata dalla L.P. 8/2008).

Nella **Regione Sardegna**, la legge regionale statutaria n. 1 del 2013 stabilisce che in Regioni a statuto speciale ciascuna lista circoscrizionale – a pena di esclusione - ciascuno dei due generi non può essere rappresentato in misura superiore ai 2/3 dei candidati, con arrotondamento all'unità superiore (Legge regionale statutaria n. 1/2013, art. 4); l'elettore esprime un voto di preferenza;

nella **Provincia autonoma di Bolzano**, in ciascuna lista di candidati nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore a due terzi del numero dei candidati della lista, con eventuale arrotondamento all'unità più prossima; nella lista in cui non venga rispettata tale quota, sono cancellati i nominativi dei candidati che eccedono la quota prevista, a partire dall'ultima candidata/dall'ultimo candidato del genere che eccede la quota (art. 1, commi 13 e 15, L.P. 4/2003, come modificati dall'art. 1, commi 5 e 7, L.P. 8 maggio 2013, n. 5); non ci sono norme, invece,

concernenti la preferenza di genere (l'elettore può esprimere fino a 4 preferenze, D.P.G.R. 29-1-1987 n. 2/L, art. 49).

Per un quadro di sintesi, si rinvia alla **tabella delle norme regionali e della presenza delle donne nei consigli regionali**.

Per rafforzare le garanzie di parità nella rappresentanza regionale, nella legislatura in corso il Parlamento ha approvato la legge 15 febbraio 2016, n. 20, che introduce, tra i principi fondamentali in base ai quali le Regioni sono tenute a disciplinare con legge il **sistema elettorale regionale**,

l'adozione di specifiche **misure** per la **promozione delle pari opportunità** tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive.

A tal fine, si modifica la legge n. 165/2004, che - in attuazione dell'articolo 122, primo comma, della Costituzione - reca per l'appunto i **principi fondamentali** concernenti il sistema di elezione e i casi di ineleggibilità e di incompatibilità del Presidente e degli altri componenti della giunta regionale, nonché dei consiglieri regionali. Con le modifiche introdotte, la legge nazionale non si limita a prevedere tra i principi, come stabilito finora, la "promozione della parità tra uomini e donne nell'accesso alle cariche elettive attraverso la predisposizione di misure che permettano di incentivare l'accesso del genere sottorappresentato alle cariche elettive", ma indica anche le specifiche **misure** adottabili, declinandole sulla base dei diversi sistemi elettorali per la scelta della rappresentanza dei consigli regionali.

Al riguardo, la legge prevede **tre ipotesi**:

1. **Liste con preferenze**: qualora la legge elettorale regionale preveda l'espressione di preferenze, sono previsti due meccanismi per promuovere la rappresentanza di genere:

a) quota di lista del 40 per cento (in ciascuna lista i candidati di uno stesso sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale); b) preferenza di genere (deve essere assicurata l'espressione di almeno due preferenze, di cui una riservata a un candidato di sesso diverso. In caso contrario, le preferenze successive alla prima sono annullate).

2. **Liste 'bloccate'**: nel caso in cui la legge elettorale regionale preveda le liste senza espressione di preferenze, deve essere prevista l'alternanza tra candidati di sesso diverso, in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale.

3. **Collegi uninominali**: nel caso in cui il sistema elettorale regionale preveda collegi uninominali, nell'ambito delle candidature presentate con il medesimo simbolo i candidati di un sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale.

**LE PRINCIPALI AGEVOLAZIONI IN MATERIA DI OCCUPAZIONE
FEMMINILE NELLA LEGISLAZIONE ITALIANA
(A CURA DEL SERVIZIO STUDI DELLA CAMERA)**

Nell'ambito dell'occupazione femminile, la legislazione italiana è intervenuta, in particolar modo, in due direzioni: sono state introdotte, infatti, alcune misure volte a favorire, da una parte, l'assunzione di donne o la conservazione, per le stesse, del posto di lavoro (attraverso, ad esempio, il riconoscimento di sgravi contributivi, del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato ed indeterminato alla lavoratrice madre, nonché il contrasto delle cd. dimissioni in bianco), dall'altra, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Di seguito, le principali misure.

Incentivi all'occupazione femminile

Sgravi contributivi

La legge di riforma del mercato del lavoro (cd. Riforma Fornero) introduce un primo incentivo consistente nella riduzione, nella misura del 50%, dei contributi a carico del datore di lavoro (per un massimo di 12 mesi per assunzioni a tempo determinato e di 18 mesi per quelle a tempo indeterminato) per **assunzione di donne prive di impiego** regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se residenti in regioni svantaggiate, o da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Inoltre, per **favorire il rientro al lavoro dopo la gravidanza** (in via sperimentale fino al 2018), si riconosce alla madre lavoratrice (dipendente, pubblica o privata, o autonoma), al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale, la corresponsione di *voucher* (pari a 600 euro mensili) per l'acquisto di servizi di *babysitting*, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

Diritto di precedenza

Il D.Lgs. 81/2015 (attuativo della legge delega in materia di lavoro 183/2014, cd. Jobs act) stabilisce che, per le lavoratrici, il congedo di maternità, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile (superiore a sei mesi) a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di

lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui sopra, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Dimissioni in bianco

Per contrastare la pratica (riguardante prevalentemente le lavoratrici) delle cd. **dimissioni "in bianco"**, consistente nel far firmare le dimissioni al lavoratore al momento dell'assunzione (in bianco, appunto) e quindi nel momento in cui la sua posizione è più debole, il decreto legislativo n.151/2015 (attuativo del Jobs act) modifica la disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prevedendo che le dimissioni sono valide solo se redatte in modalità telematica su appositi moduli, resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Come disposto recentemente dal primo decreto correttivo del Jobs act (D.Lgs. 185/2016) la procedura prevista per le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non si applica ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001).

Conciliazione vita-lavoro

Il D.Lgs. 80/2015 (attuativo del D.Lgs. 183/2014, cd. Jobs act) contiene misure dirette, in particolare, alla tutela della maternità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali.

Tra le principali novità introdotte viene ampliato l'ambito temporale di applicazione del **congedo di maternità** in caso di parto anticipato e di ricovero del neonato; il **congedo di paternità** è riconosciuto **anche se la madre è una lavoratrice autonoma**; il **congedo parentale** viene esteso dall'ottavo al dodicesimo anno di vita del bambino e la fruizione può essere anche su base oraria; l'**indennità di maternità** viene corrisposta anche alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS anche nel caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente.

Nelle misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro rientra anche quanto previsto dall'articolo 8, comma 7, del D.Lgs. 81/2015 (attuativo del D.Lgs. 183/2014, cd. Jobs act), secondo cui Il lavoratore può chiedere, per

una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale**, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento; il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Anche la legge delega di Riforma della P.A. (L. 124/2015) ha introdotto alcune disposizioni volte a favorire la conciliazione tra vita e lavoro.

In particolare, in tema di **passaggio di personale tra amministrazioni diverse**, dispone

- che il **genitore, dipendente di amministrazioni pubbliche, con figli minori fino a tre anni** di età può chiedere di essere assegnato (a determinate condizioni) ad una sede presente nella stessa provincia o regione nella quale lavora l'altro genitore. L'eventuale dissenso deve essere motivato.

In tema di **cure parentali**, dispone che le amministrazioni pubbliche:

- adottino misure organizzative per l'attuazione del **telelavoro** e stipulino convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e organizzino servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica

Ulteriori misure

Violenza di genere

Il decreto legislativo 80/2015 (attuativo del D.Lgs. 183/2014, cd. Jobs act) ha introdotto il **congedo per le donne vittime di violenza di genere**, riconoscendo alle lavoratrici dipendenti, pubbliche e private (con esclusione del lavoro domestico) e alle lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite in percorsi certificati di protezione relativi alla violenza di genere, la possibilità di astenersi dal lavoro (per motivi legati al suddetto percorso) per un periodo massimo di tre mesi.

Da ultimo, la legge di bilancio per il 2017 ha esteso il diritto di usufruire del predetto congedo anche alle lavoratrici autonome vittime di violenza di genere, sempre per un periodo massimo di tre mesi, con diritto a percepire una indennità giornaliera dell'80 per cento del salario minimo.

Welfare aziendale

La legge di Stabilità 2016 ha reintrodotto, in via permanente, una tassazione sostitutiva per i premi di produttività e per le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili dell'azienda, prevedendo anche, al fine di

dare impulso allo sviluppo del **welfare aziendale**, la possibilità di convertire i premi in denaro in prestazioni di *welfare* aziendale (servizi di assistenza ad anziani, servizi di istruzione, ecc.) esclusi dall'imposizione IRPEF.

Si ricorda che il periodo di congedo di maternità viene computato ai fini dei premi di produttività.

La legge di bilancio per il 2017 ha confermato e rafforzato, sotto taluni aspetti, il predetto welfare aziendale.

Dati sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro

(Fonte: ISTAT - Rapporto annuale 2016, dati su 2015)

“Cresce la partecipazione femminile al mercato del lavoro: il tasso di attività femminile passa dal 31,0 del 1976 al 45,9 del 1996 fino al **54,1 per cento del 2015**, anche se resta ancora lontano dai livelli di attività maschili. Il lavoro diventa sempre più una componente importante della vita delle donne, che influisce sui percorsi di vita e sulle scelte riproduttive: non più solamente mogli e madri, ma protagoniste della vita economica e sociale. Basti pensare che il numero di donne che al momento del matrimonio sono in condizione non professionale cade vertiginosamente nel quarantennio, assestandosi nel 2014 al 18,0 per cento, con una diminuzione, rispetto al passato, del peso percentuale delle casalinghe.”

“Nella media dei **paesi Ue** l'incremento del tasso di occupazione nel corso dell'ultimo anno interessa sia gli uomini (0,7) sia le donne (0,9). Tuttavia, rispetto al 2008, mentre per le donne l'indicatore cresce di 1,5 punti percentuali, raggiungendo il 60,4 per cento, per gli uomini il tasso di occupazione (70,8 per cento) non raggiunge il livello pre-crisi (-1,8 punti percentuali). Pertanto, tra il 2008 e il 2015 nei tassi di occupazione **si riduce il divario di genere**, che scende a 10,4 punti (dai 13,7 del 2008). In alcuni paesi le distanze restano elevate: è il caso dell'Italia, dove il **tasso d'occupazione** maschile è del 65,5 per cento e quello **femminile del 47,2 per cento**, con un **divario di 18,3 punti percentuali nel 2015**.”⁸

“In Italia nel 2015 la crescita dell'occupazione ha riguardato soprattutto gli uomini, che nel corso della crisi avevano subito le maggiori perdite di occupazione. Il numero di occupati uomini aumenta dell'1,1 per cento tra il

⁸ I dati riportati nel Rapporto annuale ISTAT 2016 si riferiscono al 2015. Secondo l'ultimo rapporto ISTAT “Dati occupati e disoccupati mensili”, ad agosto 2016 il tasso di occupazione femminile (15-64 anni) è del 48%, mentre quello maschile (15-64 anni) è del 66,6%, con un divario di 18,6 punti percentuali.

2014 e il 2015, ma rimane comunque più basso di 736 mila unità rispetto al 2008; le donne occupate, aumentate dello 0,5 per cento nell'ultimo anno, superano di 110 mila unità il numero di sette anni prima. **La crescita contenuta del tasso di occupazione femminile** (47,2 per cento nel 2015) **non è in grado di ridurre il divario dalla media Ue** (60,4 per cento), che è anzi aumentato dal 2008 di 1,5 punti. L'incremento del tasso di occupazione delle donne interessa prevalentemente le regioni del Centro e del Mezzogiorno, mentre quello maschile è diffuso sul territorio.”

“La lettura degli andamenti di occupazione e disoccupazione **tra il 1993 e il 2015** per classi quinquennali restituisce un panorama caratterizzato dalla forte riduzione di occupazione tra i giovanissimi, dall'**incremento dell'occupazione femminile, soprattutto tra le adulte di 35-49 anni**, dal ridimensionamento della componente maschile tra gli adulti e dall'incremento di occupazione tra le persone di 50 anni e più. Contestualmente, la disoccupazione è cresciuta soprattutto tra i giovani fino a 29 anni nella recente crisi 2008-2014 [...] **Tra il 1993 e il 2015, tra le persone di 25-29 anni**, a fronte di un calo di oltre venti punti percentuali del **tasso di occupazione** maschile, quello **femminile**, comunque più basso, **scende di soli 3,9 punti**. La dinamica si differenzia ulteriormente nelle classi più adulte. Dai trent'anni in su, infatti, l'occupazione femminile aumenta rispetto all'inizio degli anni Novanta, mentre quella maschile continua a diminuire fino ai 50 anni.”

“Anche il **tasso di disoccupazione** è stato caratterizzato da fasi alterne di crescita e contrazione. Tra 1993 e 1998 l'indicatore cresce dal 9,8 all'11,3 per cento, poi cala nei successivi dieci anni toccando il minimo del 6,1 per cento nel 2007 e risale, a partire dal 2008, raggiungendo il 12,7 per cento nel 2014. Nell'ultimo anno scende all'11,9 per cento. In tutto il periodo il tasso aumenta di 4,2 punti per la componente maschile (dal 7,2 all'11,4⁹ per cento), mentre **diminuisce di 1,3 punti per quella femminile (dal 14,0 al 12,7¹⁰ per cento)**. Tra gli uomini l'indicatore aumenta in tutte le classi di età, mentre tra le donne diminuisce per le ultraquarantannovenni e cresce per le altre classi.”

⁹ 10,5% ad agosto 2016, secondo l'ultimo rapporto ISTAT “Dati occupati e disoccupati mensili”.

¹⁰ 12,6% ad agosto 2016, secondo l'ultimo rapporto ISTAT “Dati occupati e disoccupati mensili”.

**L'ATTUAZIONE DELLA RISOLUZIONE DEL CONSIGLIO DI
SICUREZZA DELLE NAZIONI UNITE N. 1325 DEL 2000 SU
“DONNE, PACE E SICUREZZA”
(A CURA DEL SERVIZIO STUDI DELLA CAMERA)**

La risoluzione 1325 (2000) e il Piano d'azione nazionale italiano

Il **31 ottobre 2000** il Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite ha adottato all'unanimità la **risoluzione 1325** su **donne, pace e sicurezza**, primo documento del Consiglio che menziona esplicitamente **l'impatto dei conflitti armati sulle donne** e sottolinea il contributo femminile per la risoluzione dei conflitti e per la costruzione di una pace durevole.

La risoluzione, considerata “madre” di risoluzioni ONU successive dal contenuto più specifico (*per le quali si veda più avanti*), delinea un sistema ampio di obiettivi a garanzia della prevenzione, della partecipazione e protezione delle donne nei contesti di conflitto (paradigma delle 3”P”), focalizzando tre elementi:

1. le donne ed i fanciulli rappresentano i gruppi più colpiti dai conflitti armati;
2. le donne svolgono un ruolo imprescindibile sia nella prevenzione e risoluzione dei conflitti, sia nelle attività di ricostruzione della pace;
3. gli Stati membri dell'Onu sono invitati ad assicurare una più ampia partecipazione delle donne a tutti i livelli decisionali, con particolare riferimento ai meccanismi di prevenzione, gestione e risoluzione del conflitto.

Il principio ispiratore della risoluzione - la “**tolleranza zero**” rispetto a tali forme di violenza che violano le norme internazionali e costituiscono comportamenti di rilievo penale - si applica ai militari, alle parti in conflitto nonché al personale militare e civile dell'Onu responsabile di abusi sessuali nelle aree di conflitto.

A fronte dell'**ampiezza del mandato della risoluzione 1325 e della mancanza di indicazioni precettive in ordine all'attuazione delle sue disposizioni**, e mentre si continuavano a registrare numerosi casi di violenza sessuale nelle aree di conflitto armato e post conflitto, il Consiglio di Sicurezza ha previsto, nel *Presidential Statement* del 28 ottobre 2004, la possibilità che gli Stati membri proseguissero sulla strada dell'attuazione della Risoluzione 1325 anche attraverso l'adozione di “**National Action Plans**”.

In Italia, in particolare, nel dicembre 2010 è stato adottato il **primo Piano** di Azione Nazionale 2010-2013 e, nel novembre 2014, il **secondo Piano**

Nazionale dell'Italia su “Donne Pace e Sicurezza”, relativo al periodo 2014-2016; come esplicitamente previsto nel secondo Piano, il Governo ha presentato nel marzo 2015, un [Progress Report](#).

Il terzo [Piano](#) d'Azione nazionale dell'Italia in attuazione della **Risoluzione del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite 1325(2000) per gli anni 2016-2019** ha visto la luce nel dicembre 2016.

Nella prefazione del documento viene sottolineato come il Governo italiano attribuisca la massima importanza al ruolo delle donne per la trasformazione della società, asse centrale della Risoluzione 1325; si conferma, altresì, l'importanza attribuita dal nostro Paese alla prevenzione di tutte le forme di discriminazione e violenza contro le donne, restando inteso che eguaglianza di genere ed *empowerment* femminile sono essenziali, a livello sia internazionale sia nazionale, per la prevenzione di tutte le forme di violenza (quali la violenza domestica, la violenza sessuale quale arma e/o tattica di guerra e nel contesto delle c.d. *mass atrocities*).

Il Piano si focalizza con particolare attenzione sulla situazione delle donne e delle minori in situazioni di conflitto e post-conflitto come pure negli Stati fragili, in quanto sopravvissute alla violenza e, soprattutto, quali “agenti per il cambiamento”.

Ai fini di una efficace attuazione del Piano si conferma l'approccio multi-stakeholder, integrato e olistico, che prevede il pieno coinvolgimento delle Organizzazioni della società civile, del mondo accademico, delle ONG, del settore privato e delle organizzazioni sindacali, già adottato nei precedenti Piani nazionali.

Si rammenta che l'articolo 1, comma 3 della legge 145/2016 (*Disposizioni concernenti la partecipazione dell'Italia alle missioni internazionali*) prevede che nell'ambito della partecipazione dell'Italia alle missioni internazionali siano adottate **iniziative volte ad attuare la risoluzione 1325 (2000)** e le successive risoluzioni 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013) e 2122 (2013) del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite nonché **il Piano d'azione nazionale** su «Donne, pace e sicurezza 2014-2016» e i piani successivi.

Quanto al contenuto, il Piano d'Azione Nazionale assicura l'inserimento della **prospettiva di genere** in tutte le aree politiche riguardanti la pace nonché la sua adozione nelle misure pratiche volte alla promozione e protezione della pace.

Gli **obiettivi finali** delle azioni intraprese nella cornice del Piano sono:

1. riduzione l'impatto dei conflitti su donne e minori, e promozione della loro partecipazione efficace e trasformativa nei processi di prevenzione,

mitigazione e risoluzione del conflitto, così come nei processi decisionali a tutti i livelli;

2. sensibilizzazione e rafforzamento delle strutture esistenti, con riguardo all'Agenda Donne, Pace e Sicurezza e alle questioni ad essa connesse.

Dal punto di vista **metodologico** il Piano è stato elaborato da un **gruppo di lavoro nazionale, interministeriale e partecipativo, aperto**, guidato dal CIDU (Comitato interministeriale per i diritti umani) che ha svolto numerosi incontri che hanno visto coinvolti i *relevant stakeholders*, ivi comprese le Organizzazioni della società civile, il mondo accademico, le ONG, e gli altri attori istituzionali di settore. Specifica attenzione è stata dedicata ai settori della cultura e della comunicazione.

Piano d'Azione Nazionale – che per quanto abbia contenuto strategico è concepito anche come *work in progress* oggetto di ulteriori integrazioni nel triennio a venire - è organizzato intorno a **7 obiettivi** (*goals*) rispetto ai quali si precisano impegni (*commitments*), azioni, attori ed indicatori per la valutazione dell'efficacia e/o del risultato.

Di seguito i 7 obiettivi:

- **rafforzare** il ruolo delle donne nei processi di pace ed in tutti i processi decisionali;
- continuare a promuovere la **prospettiva di genere** nelle operazioni di pace;
- continuare ad assicurare una **formazione specifica** sui vari aspetti trasversali della Risoluzione 1325(2000), in particolare per il personale che partecipa alle operazioni di pace;
- **valorizzare** ulteriormente la presenza delle donne nelle Forze Armate e nelle Forze di Polizia nazionali, rafforzando il loro ruolo nei processi decisionali relativi alle missioni di pace;
- **proteggere** i diritti umani delle donne e delle minori in aree di conflitto e post-conflitto;
- accrescere le **sinergie** con la società civile, per implementare la Risoluzione 1325(2000);
- **comunicazione strategica** e *result-oriented advocacy*:

7.1 impegnarsi nella comunicazione strategica (anche con l'utilizzo dei *social media*);

7.2 rafforzare la partecipazione italiana nei forum, conferenze e meccanismi di settore, per sostenere ulteriormente l'attuazione dell'Agenda Donne, Pace e Sicurezza.

Quanto alle attività di **monitoraggio e valutazione**, è prevista la predisposizione di un *progress report* annuale, che sarà preparato dal CIDU in consultazione sia con la società civile, sia con il Parlamento.

Responsabile dell'attuazione, applicazione e monitoraggio del Piano è il Gruppo di lavoro aperto guidato dal CIDU. Il Gruppo si riunirà almeno una volta ogni quattro mesi e fornirà informazioni ai membri del CIDU e che, con cadenza annuale, rivedrà obiettivi, *commitments*, azioni ed indicatori alla luce delle esperienze acquisite, del *comprehensive approach* dell'Unione Europea alle tematiche in questione nonché delle questioni di volta in volta emergenti.

Quanto alle **risorse finanziarie** a sostegno delle attività contemplate dal Piano, si rammenta che il comma 350 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2017 (legge 232/2016) autorizza la spesa di **1 milione di euro per l'anno 2017** e di **500.000 euro per ciascuno degli anni 2018 e 2019** ai fini della predisposizione ed attuazione del terzo Piano di azione da adottare in ottemperanza della risoluzione n. 1325 (2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite (S/RES/1325) sulle donne, la pace e la sicurezza e delle risoluzioni seguenti, incluse le azioni di promozione, monitoraggio e valutazione.

Lo **stato di implementazione** della Risoluzione 1325 a livello internazionale è riportato in appositi **rapporti del Segretario generale Onu**.

L'ultimo di tali report, [S/2016/822](#) rilasciato il 29 settembre 2016, oltre a fornire informazioni sulle recenti tendenze e a mettere in evidenza gli sviluppi ed i risultati più recenti, richiama l'attenzione anche sulle aree di stagnazione e di regressione. Il rapporto presenta iniziative quali il nuovo meccanismo istituito in seno al Consiglio di Sicurezza, ossia il Gruppo informale di esperti sulle donne, la pace e la sicurezza, concepito per assicurare maggiori flussi di informazioni utili al CdS; il nuovo *Global acceleration instrument (GAI) for women, peace and security and humanitarian action* volto a catalizzare nuovi finanziamenti per gli impegni dell'agenda donne pace e sicurezza, nonché i progressi a livello nazionale derivanti dall'attuazione dei Piani d'azione nazionali per l'aumento della leadership femminile nelle istituzioni responsabili per la pace e la sicurezza.

Global Acceleration Instrument (GAI) on Women, Peace, Security and Humanitarian Action è un meccanismo di finanziamento flessibile e rapido
--

che supporta interventi di qualità per migliorare la capacità di prevenire i conflitti, rispondere a crisi ed emergenze, cogliere le opportunità di costruzione della pace ed incoraggiare la sostenibilità e la titolarità nazionale degli investimenti. GAI migliorerà l'impegno delle donne in pace e sicurezza e/o azione umanitaria attraverso il superamento della distinzione tra investimenti destinati allo sviluppo ed investimenti a sostegno di azioni umanitarie, di pace e di sicurezza attraverso forme di investimento che coinvolgano la partecipazione femminile. Pertanto almeno il 50% di tutti i fondi GAI dovrebbero essere assegnati alle organizzazioni della società civile. Il fondo – che durerà dal febbraio 2016 a fine dicembre 2020 – si avvale di finanziamenti provenienti dai governi di Australia, Regno Unito, Canada, Irlanda, Lituania e Liechtenstein per un ammontare complessivo di oltre 6 milioni di dollari. La sua creazione era tra le raccomandazioni del *Global study* (si veda il box successivo).

Il 25 ottobre 2016, il Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite ha svolto il suo **dibattito aperto annuale sulle donne, la pace e la sicurezza**, con un focus particolare su come gli Stati membri, le organizzazioni regionali e le Nazioni Unite hanno dato seguito agli impegni assunti ed alle raccomandazioni contenute nella precedente revisione (S/2015/716 rilasciato il 16 settembre 2015) nonché al ***Global Study sull'attuazione della risoluzione del Consiglio di Sicurezza 1325 (2000)***.

Il [*Global Study Preventing conflict, transforming justice, securing the peace*](#), che porta la firma dell'ex Rappresentante speciale per i bambini nei conflitti armati, Radhika Coomaraswamy affiancata da l'*High-Level Advisory Group*, è stato lanciato nell'ottobre 2015. Si tratta di una ricognizione sui quindici anni di implementazione della risoluzione 1325 del 2000 che ha coinvolto un ampio numero di *stakeholders* a livello statale e della società civile a livello mondiale.

Nello studio si prende atto che molto è cambiato da quando il Consiglio di Sicurezza ha adottato la risoluzione 1325: la natura del conflitto in alcune regioni è qualitativamente diversa, il contenuto stesso di ciò che intendiamo per “pace” e “sicurezza” è in continua evoluzione, ed anche ciò che intendiamo per “giustizia” si è trasformato. In tale mutato contesto vanno ora collocati i quattro pilastri della 1325 e delle successive risoluzioni: prevenzione, protezione, partecipazione, e costruzione della pace e recupero.

Tra i **progressi nell'implementazione della 1325** lo studio annovera:

- l'adozione da parte della Comunità internazionale di un quadro normativo completo per quanto riguarda per la violenza sessuale nei conflitti, rammentando

che lo Statuto di Roma del Tribunale penale internazionale, in vigore dal 2002, delinea un elenco globale dei crimini contro le donne;

- la comunità internazionale e nazionale i governi hanno cominciato a comprendere l'importanza della guarigione nazionale e delle comunità come una parte della giustizia, con i correlati diritti di risarcimento;

- l'adozione, da parte del *Committee on the Elimination of Discrimination against Women* di una raccomandazione sulle donne nelle situazioni legate a conflitti che fornisce una guida dettagliata agli Stati membri sulle questioni relative alle donne, la pace e la sicurezza ed ai criteri di responsabilità, chiarendo che l'attuazione della 1325 è responsabilità di ogni Stato membro;

- la percentuale degli accordi di pace che fanno esplicito riferimento alle donne è passata dall'11% del decennio 1990-2000 al 27% nel quindicennio successivo all'adozione della 1325;

- si è registrato un aumento delle dirigenti donne all'interno delle Nazioni Unite;

- è stata avviata una politica di aiuti bilaterali sulla parità di genere a Stati fragili, che per quanto aurorale rappresenta una notevole novità.

Tuttavia, **molti dei progressi registrati nell'implementazione della Risoluzione 1325 sono fermi allo stadio iniziale** e non raggiungono pertanto il livello standard auspicabile. Ad esempio, quanto alla **violenza sessuale**, nonostante la completezza del quadro normativo, pochissime sono le azioni penali effettive, soprattutto a livello nazionale; nei **processi di pace** se si è registrato un aumento della partecipazione formale delle donne, uno studio specifico di 31 grandi processi tra il 1992 e il 2011 ha rivelato che solo il 9% dei negoziatori erano donne, una cifra ancor più trascurabile alla luce dell'entità e ampiezza delle questioni che le vedono coinvolte; la percentuale femminile del personale militare impiegato nelle missioni Onu è del 3% e con compiti prevalentemente di supporto: e sono proprio le aree cruciali del *peacemaking* e del *peacekeeping* a vedere una persistente sotto rappresentazione femminile.

Quanto ai Piani d'azione nazionali sono solo **54 i Paesi** che li hanno predisposti (*e tra questi, come detto, anche l'Italia*); la maggior parte dei Piani sono peraltro privi sia di meccanismi di *accountability* sia di risorse finanziarie a sostegno di una reale implementazione della 1325. L'aumento di estremismo violento in molte parti del mondo non solo rappresenta una vera e propria minaccia per la vita delle donne, ma le espone anche ad un ciclo di militarizzazione che spesso le vede in una posizione ambivalente, tra la necessità di respingere le costrizioni dell'estremismo violento e quella di proteggere le proprie famiglie e le comunità. Si assiste, inoltre, al fenomeno delle donne che diventano combattenti unendosi a gruppi estremistici, talvolta contro la propria volontà ma in molti casi con reale convinzione. E le donne "*peacebuilders*" si trovano spesso ad operare con margini di manovra assai limitati, strette tra l'estremismo praticato nelle comunità di

appartenenza e i vincoli posti al loro operare dalle politiche antiterrorismo che limitano l'accesso ai fondi ed alle risorse cruciali.

Sulla base dell'ampia ricognizione qui brevemente riassunta il *Global Study* formula **raccomandazioni dettagliate per ciascuna questione**, non senza aver evidenziato un set di **principi generali**, che sono:

1 - riconoscere che la priorità è la prevenzione dei conflitti e non l'uso della forza;

2 - considerare che la Risoluzione 1325 si inserisce nel contesto dei diritti umani;

3 – riconoscere che la partecipazione delle donne è la chiave della pace sostenibile;

4 – i responsabili devono rendere conto e la giustizia deve essere trasformativa;

5 – approcci locali e processi inclusivi e partecipativi sono cruciali per il successo degli sforzi di pace nazionali ed internazionali;

6 - Sostenere le donne *peacebuilders* di pace nel rispetto della loro autonomia è un' importante modalità di contrasto dell'estremismo;

7 – Stati membri, Organizzazioni regionali, media, società civile, giovani hanno un ruolo vitale da svolgere insieme per attuare l'agenda donne, pace e sicurezza;

8 – una lente di genere deve essere introdotta in ogni aspetto del lavoro del Consiglio di sicurezza;

9 – è necessario affrontare la persistente incapacità di finanziare in modo adeguato l'agenda donne, pace e sicurezza;

10 – una robusta architettura di genere è essenziale per le Nazioni Unite.

Il *Global Study* si conclude con un **invito all'azione** che metta al centro il **livello locale** in quanto più vicino alle donne. Queste, da ogni continente, hanno chiesto al Consiglio di sicurezza – che ha un ruolo diretto di supervisione nel mantenimento della pace – di prendere l'iniziativa di **fermare il processo di militarizzazione** che ha avuto inizio nel 2001 in un ciclo di conflitti sempre crescente che tende a normalizzare la violenza ad ogni livello.

Nel suo rapporto 2015 il Segretario generale ha osservato che dal *Global Study*, come del resto anche da altre analisi indipendenti effettuate nel 2015, è emerso che la natura della guerra sta cambiando, essendo essa caratterizzata da evidenti violazioni dei diritti umani e del diritto umanitario internazionale, dalla partecipazione di un numero crescente di attori armati non statali, dalla diffusione dell'estremismo violento e brutale e di un'ondata di violenza organizzata, che espongono ulteriormente le donne e le ragazze a ogni genere di sfida, spesso affrontata in solitudine.

Il rapporto, inoltre, riflette sul ruolo degli attori chiave del sistema delle Nazioni Unite per affrontare gli ostacoli alla piena attuazione della Risoluzione 1325. Per quanto riguarda il mantenimento della pace, in cui il Consiglio di sicurezza, come è noto, ha un ruolo diretto di supervisione, il report sollecita l'integrazione della prospettiva di genere nei mandati delle missioni – dal che la necessità di affrontare il tema dello sfruttamento sessuale e degli abusi - e chiede l'integrazione delle competenze di genere nelle strutture del personale di missione e il miglioramento dell'equilibrio nella rappresentanza di genere nei contingenti delle Nazioni Unite.

Le altre risoluzioni Onu su donne, pace e sicurezza

Sul tema donne, pace e sicurezza il Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite ha adottato, dopo la 1325 del 2000, altre sei risoluzioni.

La prima di tale serie è la **risoluzione 1820** adottata all'unanimità il **19 giugno 2008** nella quale si afferma che la **violenza sessuale in situazioni di conflitto armato** può costituire **crimine di guerra, crimine contro l'umanità** e prefigurare **genocidio**. L'Italia, membro non permanente del Consiglio di Sicurezza nel biennio 2007-2008, aveva profuso un intenso impegno in fase negoziale, con particolare riguardo al riconoscimento del **nesso tra sicurezza internazionale e violenza sessuale** nei casi in cui questa viene impiegata come tattica di guerra.

La risoluzione 1820 chiede a tutte le parti nei conflitti armati di cessare immediatamente e del tutto la violenza sessuale contro i civili evidenziando che, nonostante le reiterate condanne, la violenza e l'abuso sessuale di donne e bambini intrappolati in zone di guerra è praticata con un'ampiezza ed una sistematicità tali da configurare livelli di *“spaventosa brutalità”*. Il documento, stabilito che **l'utilizzo della violenza sessuale come tattica di guerra può profondamente esacerbare i conflitti armati** ed impedire il ripristino della pace e della sicurezza internazionale, afferma che lo stupro e le altre forme di violenza sessuale possono rappresentare **crimini di guerra, crimini contro l'umanità** ed anche atti costitutivi di **genocidio**. Nella premessa, inoltre, il documento richiama l'inclusione di una serie di offese sessuali nello Statuto di Roma, atto fondativo della Corte penale internazionale dell'Aja. La risoluzione 1820, che prevede la possibilità di imporre sanzioni mirate contro fazioni che commettono stupri e altre forme di violenza contro donne e ragazze, chiedeva al Segretario generale Onu di dare conto del quadro della situazione e dell'attuazione della disposizioni in essa contenute entro il 30 giugno 2009, nonché di formulare proposte volte a *“minimizzare la suscettibilità”* delle donne e delle ragazze a tale violenza. Il Segretario era inoltre richiesto di sviluppare linee guida e strategie

efficaci per migliorare le capacità delle operazioni di *peacekeeping* Onu nella protezione dei civili da ogni forma di violenza sessuale.

Una ulteriore **risoluzione, 1960 (2010)** è stata adottata all'unanimità il **16 dicembre 2010** dal Consiglio di Sicurezza, il quale ha chiesto alle parti coinvolte in conflitti armati di assumere **specifici impegni** ed indicare **precise scadenze** della lotta alla violenza sessuale, sollecitandole sul lato della prevenzione a proibire tali crimini attraverso la somministrazione di **ordini precisi** alle catene di comando e l'imposizione di **codici di condotta** e, sul versante giudiziario, ad indagare i presunti abusi affidandone tempestivamente alla giustizia i responsabili. Il Segretario generale è tenuto a monitorare il perfezionamento di tali impegni nonché, sulla base di una analisi più approfondita, a favorire una migliore cooperazione tra tutti gli attori Onu finalizzata a fornire una **risposta sistemica** alla questione della violenza sessuale, nel frattempo procedendo a più nomine femminili tra i *protection advisers* delle missioni di *peacekeeping*.

Con la **risoluzione 1888 (2009)** il Consiglio di Sicurezza, tra le misure atte a fornire protezione a donne e bambini contro la violenza sessuale in situazioni di conflitto chiede al segretario generale di nominare un **rappresentante speciale sulla violenza sessuale durante i conflitti armati**.

L'ufficio del **Rappresentante Speciale ONU per le violenze sessuali in situazioni di conflitto** è stato istituito nell'aprile 2010 e la prima Rappresentante è stata Margot Wallström; le è succeduta nella carica, dal 22 giugno 2012, Zainab Hawa Bangura, cittadina della Sierra Leone.

I *focal points* del mandato della Rappresentante Speciale sono costituiti dal contrasto all'impunità dei responsabili, dall'*empowerment* delle donne colpite al fine di ristabilire il godimento dei loro diritti, dall'implementazione di politiche idonee a sostenere un approccio globale alla violenza sessuale, dall'armonizzazione su scala internazionale della risposta alle violenze e dal miglioramento della comprensione della violenza sessuale nella sua dimensione di tattica di guerra. La Rappresentante, inoltre, mette in risalto la necessità che sia condotta a livello nazionale titolarità, leadership e responsabilità nel contrasto della violenza sessuale.

Il Rappresentante si avvale anche di un ***Team of Experts on the Rule of Law/Sexual Violence in Conflict - TOE*** impiegato in presenza di situazioni di particolarmente gravi come strumento di assistenza per le autorità nazionali nel rafforzamento della *rule of law*.

Sul contrasto alla violenza sessuale si rammenta anche la ***International Campaign to Stop Rape & Gender Violence in Conflict*** (<http://www.stoprapenow.org/take-action/>) promossa da UN Action Against Sexual Violence, coordinamento di 13 organismi delle Nazioni Unite finalizzato a porre fine alla violenza sessuale nei conflitti attraverso in uno sforzo concertato per migliorare il coordinamento e la responsabilità, ampliare la programmazione e sostenere gli sforzi nazionali per prevenire la violenza sessuale, rispondendo in modo efficace alle esigenze dei sopravvissuti.

La successiva **risoluzione 1889 (2009)** si incentra, in particolare, sul rafforzamento della partecipazione delle donne nei processi di pace, nonché sullo sviluppo di indicatori adatti a misurare i progressi nella realizzazione della risoluzione madre 1325.

La **risoluzione 2106 (2013)** adottata all'unanimità il 24 giugno 2013, è specificamente focalizzata sul tema della violenza sessuale in situazioni di conflitto armato. Il documento aggiunge ulteriori dettagli operativi alle precedenti risoluzioni sul tema e ribadisce la necessità di sforzi più intensi da parte di tutti gli attori, non solo il Consiglio di Sicurezza e le parti di un conflitto armato, ma tutti gli Stati membri e gli enti delle Nazioni Unite, per l'attuazione dei mandati promananti dal complesso delle risoluzioni sul tema e per la lotta all'impunità per questi crimini.

La **risoluzione 2122 (2013)** (*alla quale si è già fatto cenno a proposito del Global Study*) rafforza le misure che consentono alle donne di partecipare alle varie fasi di prevenzione e risoluzione dei conflitti, nonché della ripresa del paese interessato, ponendo agli Stati membri, alle organizzazioni regionali ed alle stesse Nazioni Unite, l'obbligo di **riservare seggi alle donne nei tavoli di pace**; essa, inoltre, riconosce la necessità di una tempestiva informazione ed analisi dell'impatto dei conflitti armati su donne e ragazze.

La risoluzione chiede poi ai responsabili delle missioni di *peacekeeping* delle Nazioni Unite di effettuare valutazioni sulle violazioni dei diritti umani e degli abusi di donne nei conflitti armati e nelle situazioni di post conflitto e richiede alle missioni di *peacekeeping* di dare risposta alle minacce della sicurezza delle donne in situazioni di conflitto e post conflitto. Incoraggia i paesi che contribuiscono alle missioni ad aumentare la percentuale di donne nelle forze armate e nelle forze di polizia in esse impiegate. Sottolinea la necessità di continuare gli sforzi per eliminare gli ostacoli che impediscono l'accesso delle donne alla giustizia in situazioni di conflitto o post conflitto.

**LA COOPERAZIONE PARLAMENTARE
NELL'AMBITO DELLE NAZIONI UNITE
(A CURA DEL SERVIZIO RAPPORTI INTERNAZIONALI DELLA CAMERA)**

A fine giugno 2016, l'Italia è stata eletta membro non permanente del Consiglio di Sicurezza per il biennio 2017-18 e, nell'ambito di un accordo con i Paesi bassi, occuperà il seggio nel 2017, per poi ritirarsi e lasciare il posto all'Aja (che dovrà a sua volta essere eletta dall'Assemblea generale).

1. INCONTRI

Il **6 ottobre 2016**, la Presidente Boldrini ha ricevuto a Roma la visita del Segretario generale uscente, **Ban-Ki-Moon**.

Il **26 luglio 2016** la Presidente Boldrini è stata ricevuta a New York presso le Nazioni Unite dal Segretario generale , **Ban-Ki-Moon**, in occasione del suo viaggio negli USA dal **26 al 29 luglio 2016**.

Il **15 ottobre 2015**, il Segretario generale delle Nazioni Unite, **Ban-Ki-Moon**, ha tenuto un discorso nell'Aula di Montecitorio, alla presenza del Presidente della Repubblica Mattarella, dei Presidenti Boldrini e Grasso, in occasione della cerimonia per **la celebrazione del 60^{mo} anniversario dell'adesione dell'Italia alle Nazioni Unite**.

Il **1° settembre 2015**, in occasione della quarta Conferenza mondiale dei Presidenti dell'Unione interparlamentare, svoltasi a presso la sede delle Nazioni Unite a New York dal 31 agosto al 2 settembre 2015, la Presidente Boldrini ha incontrato con il **Vice Segretario generale delle Nazioni Unite Jan Kenneth Eliasson**.

Il **20 novembre 2014**, la Presidente della Camera, Laura Boldrini, ha partecipato alla **Seconda Conferenza Internazionale sulla Nutrizione** in svolgimento presso la FAO dal 19 al 21 novembre 2014.

Il **17 novembre 2014** la Vice Presidente della Camera, Marina Sereni, ha incontrato presso la sede delle Nazioni Unite a New York (*a latere* della seconda riunione del Comitato preparatorio della IV Conferenza UIP dei Presidenti di Parlamento, cui ha partecipato in rappresentanza della Presidente Laura Boldrini) il **Sottosegretario Generale per le operazioni di mantenimento della pace, Hervé Ladsous**, e il **18 novembre il Vice Segretario Generale per i diritti umani, Ivan Simonovic**.

L'11 novembre 2014, la Presidente Boldrini ha partecipato con un proprio intervento alla riunione del **Consiglio di Amministrazione Programma Alimentare Mondiale**.

Il **9 ottobre 2014** la Presidente Boldrini è intervenuta al Convegno "Le crisi a Gaza e in Siria: l'impatto umano. La prospettiva dell'UNRWA (Agenzia dell'ONU per l'assistenza ai rifugiati palestinesi) e degli operatori dell'informazione".

Il **29 settembre 2014**, la Presidente Boldrini ha incontrato il Direttore Esecutivo dell'UNICEF, **Anthony Lake**.

Il **22 settembre 2014**, la Presidente Boldrini ha incontrato il Relatore speciale delle Nazioni Unite sulla situazione dei diritti umani in Eritrea, sig.ra **Sheila B. Keetharuth**.

La Presidente Boldrini, nel corso della sua visita ufficiale negli Stati Uniti d'America dal 20 al 23 maggio 2014, si è recata in visita, **il 22 maggio**, presso le Nazioni Unite, dove **ha incontrato funzionari italiani consegnando due onorificenze OMRI**.

Il **14 novembre 2013**, la Presidente della Camera, Laura Boldrini, ha incontrato la Relatrice speciale dell'ONU sulla violenza sessuale nei conflitti, **Zeinab Hawa Bangura**.

Il **24 ottobre 2013**, la Presidente della Camera, Laura Boldrini ha partecipato al Convegno "Un importante attore per la stabilità della regione", con **il Commissario generale dell'Agenzia ONU per l'assistenza ai rifugiati palestinesi (UNRWA), Filippo Grandi**.

Il **18 settembre 2013**, la Presidente della Camera, Laura Boldrini, ha incontrato la Relatrice speciale delle Nazioni Unite sulla tratta, **Joy Ngozi Ezeilo**.

La Presidente della Camera, Laura Boldrini, ha ricevuto il Segretario Generale delle Nazioni Unite, Ban Ki-moon, il 9 aprile 2013

Ban Ki-moon. Il Segretario generale ha voluto innanzitutto congratularsi con la Presidente Boldrini, funzionaria di lungo corso delle Nazioni Unite fino alla sua recente elezione alla Camera dei deputati. Il Segretario generale ha poi sottolineato il ruolo fondamentale svolto, nei paesi democratici, dalle assemblee parlamentari, espressione della volontà popolare. Tra i temi sollevati da Ban Ki-moon, lo sviluppo sostenibile, il cambiamento climatico e gli Obiettivi di Sviluppo del Millennio. La Presidente Boldrini ed il Segretario generale hanno poi discusso della crisi in Mali e del conflitto in Siria.

LA PARTECIPAZIONE PARLAMENTARE ALLE SESSIONI DELL'ASSEMBLEA GENERALE DELLE NAZIONI UNITE (UNGA)

La delegazione parlamentare italiana alle sessioni dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite

L'Assemblea generale delle Nazioni Unite è la principale sede di decisione e l'organo più rappresentativo, composto da rappresentanti di tutti gli Stati membri, che dispongono di un voto ciascuno. La sessione annuale ordinaria dell'Assemblea inizia il terzo martedì di settembre e prosegue di regola fino alla terza settimana di dicembre e vi partecipano, invitate, in qualità di osservatori, delegazioni parlamentari degli Stati membri.

Nelle precedenti legislature, una delegazione parlamentare di componenti della Commissione Affari esteri si è recata a New York per ciascuna delle sessioni annuali, in concomitanza con la settimana ministeriale

Nella **XVII legislatura** la Camera dei deputati ha partecipato con una propria delegazione alle seguenti sessioni:

- **71^{ma} Sessione dell'Assemblea Generale ONU** (New York 19-23 settembre 2016): la delegazione era composta dal Presidente della Commissione Esteri **Fabrizio Cicchitto** (AP, NCD-UDC), dal Vice Presidente **Andrea Manciuilli** (PD) e **Gianluca Pini** (Lega Nord), mentre per il Senato hanno partecipato la Vice Presidente **Linda Lanzillotta** (PD), il Presidente della Commissione Affari esteri **Pier Ferdinando Casini** (AP, NCD-UDC).
- **70^{ma} sessione dell'Assemblea Generale ONU** (New York, 28 settembre – 2 ottobre 2015): la delegazione era composta dagli onorevoli **Fabrizio Cicchitto** (NCD-UDC), Presidente della Commissione Affari esteri, **Andrea Manciuilli** (PD), Vice Presidente della Commissione Affari esteri nonché Presidente della delegazione parlamentare presso l'Assemblea parlamentare della NATO e **Manlio Di Stefano** (M5S).
- **69^{ma} sessione dell'Assemblea Generale ONU** (New York, 22 – 26 settembre 2014): la delegazione era composta dai deputati **Fabrizio Cicchitto** (NCD-UDC) Presidente della Commissione Affari esteri, **Alessandro Di Battista** (M5S), Vice Presidente della Commissione Esteri e **Andrea Manciuilli** (PD) Vice Presidente della Commissione Esteri e Presidente della Delegazione italiana all'Assemblea parlamentare della NATO.
- **68^{ma} sessione dell'Assemblea Generale ONU** (New York, 22 – 27 settembre 2013): la delegazione era composta dai deputati **Deborah**

Bergamini (Pdl) Presidente del Comitato permanente sulla politica estera ed i rapporti con l'Unione europea, **Andrea Manciulli** (PD) Vice Presidente della Commissione Esteri, e **Mario Marazziti** (SCPI), Presidente del Comitato permanente per i diritti umani.

La partecipazione parlamentare alle principali Conferenze ONU

Sotto l'egida dell'ONU, vengono organizzati Summit, Conferenze e altre iniziative volte a migliorare le legislazioni mondiali, tramite l'adozione di Convenzioni, e a sensibilizzare l'opinione pubblica sulle questioni più delicate che l'ONU ha in agenda. La frequenza e l'importanza di tali appuntamenti sono tali da coinvolgere l'attenzione e le attese, non solo dei Governi di tutto il mondo, ma **anche dei Parlamenti** e della società civile, coinvolta in primo piano tramite le ONG e altre forme di associazione. In proposito, si segnala il crescente ruolo dell'Unione Interparlamentare, che si propone come versante parlamentare di tali iniziative, organizzando e prendendo parte ai forum parlamentari a margine delle Conferenze. La Camera partecipa regolarmente alle **riunioni annuali della Commissione delle Nazioni Unite sullo status delle donne (CSW)**, alle **Sessioni annuali della Conferenza delle Parti (COP)** e alle riunioni della **Società dell'informazione**.

a) La Commissione sullo status delle donne (CSW)

La Commissione sullo status delle donne (**CSW**) è stata istituita dal Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite (**ECOSOC**) con la risoluzione 11 del 21 giugno **1946**, come organismo parallelo alla Commissione sui Diritti Umani. Il compito principale della Commissione, il cui mandato è stato esteso nel 1987 (risoluzione ECOSOC 1987/22), è quello di elaborare rapporti e fornire raccomandazioni all'ECOSOC sulla promozione dei diritti delle donne in campo politico, economico, sociale e dell'istruzione. La Commissione presenta, inoltre, raccomandazioni e proposte d'azione al Consiglio su problemi urgenti che richiedono l'immediata attenzione nel settore dei diritti umani.

La Commissione sullo status delle donne ha ricevuto il compito dall'Assemblea Generale ONU di integrare nel suo programma il follow-up della **Quarta conferenza Mondiale sulle Donne**. A partire dal 1995, quindi, effettua la **verifica della attuazione degli obiettivi fissati nella Conferenza di Pechino**; ha quindi esaminato numerose delle aree critiche contenute nella Piattaforma stessa, allo scopo di verificare i progressi

compiuti e di avanzare le raccomandazioni necessarie per accelerarne l'attuazione¹¹.

Ogni anno, i rappresentanti degli Stati membri si riuniscono per fare il punto sui progressi riguardanti la parità di genere, per individuare le sfide future, per stabilire gli standard globali e per formulare politiche concrete di promozione della parità di genere e dell'avanzamento delle donne in generale.

La Commissione si riunisce annualmente per un periodo di dieci giorni di lavoro, **alla fine di febbraio – inizio marzo**.

Nella **XVII legislatura**, la Camera dei deputati ha partecipato alle seguenti sessioni:

1. alla **60^{ma} Sessione**, svoltasi dal **14 al 24 marzo 2016** con una delegazione composta dalle deputate **Tiziana Ciprini** (M5S), componente del Comitato per le pari opportunità e **Pia Elda Locatelli** (Misto-PSI,PLI), Presidente del Comitato diritti umani della Commissione affari esteri; la giornata parlamentare UIP si è tenuta il **15 marzo** ed è stata dedicata al tema: *"The power of legislation for women's empowerment and sustainable development"*.

2. alla **59^{ma} Sessione** svoltasi dal **9 al 20 marzo 2015** con una delegazione composta dalle deputate **Lorena Milanato** (FI-PdL), componente del Comitato per le pari opportunità e **Pia Locatelli** (Misto, PSI-PLI), componente del Comitato sugli obiettivi del Millennio, in rappresentanza del Gruppo italiano all'Unione interparlamentare,

3. alla **58^{ma} Sessione** svoltasi a New York dal **10 al 14 marzo 2014** con una delegazione composta dalle deputate **Valeria Valente** (PD), Presidente del Comitato per le pari opportunità e **Pia Locatelli** (Misto, PSI-PLI), componente del Comitato sugli obiettivi del Millennio, in rappresentanza del Gruppo italiano all'Unione interparlamentare;

La prossima sessione è in programma sempre a New York dal **13 al 24 marzo 2017**.

b) La Conferenza delle Parti (COP) sui cambiamenti climatici

La **Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui Cambiamenti Climatici (UNFCCC)**, adottata nel 1992 al Vertice di Rio de Janeiro, stabilisce impegni di stabilizzazione a livelli non pericolosi per gli equilibri climatici

¹¹ Nel **2000**, l'**Assemblea Generale** – nel corso della **23^a sessione** speciale "**Donne 2000: uguaglianza di genere, sviluppo e pace per il 21° secolo**" - ha riesaminato i progressi compiuti nell'attuazione degli obiettivi contenuti nella *Platform for Action* e ha adottato due risoluzioni contenenti, rispettivamente una Dichiarazione politica e Ulteriori Azioni e Iniziative per attuare la Dichiarazione di Pechino e la Piattaforma di Azione.

della concentrazione in atmosfera dell'anidride carbonica. Più recentemente, **nel 1997**, è stato approvato un Accordo aggiuntivo importante al Trattato: il Protocollo di Kyoto. Esso è significativo perché prescrive dei parametri fisici e delle specifiche procedure per ridurre le emissioni di gas serra, le quali sono giuridicamente vincolanti per i paesi che hanno proceduto alla sua ratifica. Il **Protocollo di Kyoto** stabilisce quindi degli obiettivi di riduzione delle emissioni di sei gas serra (anidride carbonica, metano, protossido di azoto, idrofluorocarburi, perfluorocarburi e esafluoruro di zolfo).

Annualmente si svolgono Conferenze - dette **Conferenze delle Parti (COP)** - alle quali sono invitate a partecipare delegazioni parlamentari, ed in cui i **Paesi firmatari del Protocollo** si riuniscono per **monitorare i progressi e valutare il percorso** da seguire per l'attuazione della Convenzione. Il Segretariato dell'UNFCCC supporta tutte le istituzioni coinvolte nel processo di cambiamento climatico, in particolare il COP, gli organi sussidiari e i loro Uffici di presidenza. **L'Italia ha ratificato il Protocollo con legge 1° giugno 2002, n. 120. Il Protocollo di Kyoto è entrato in vigore il 16 febbraio 2005.**

Nella XVII legislatura

1. L'ultima sessione, la **XXII Conferenza delle Parti (COP22)**, si è svolta a Marrakech, in Marocco, dal 7 al 18 novembre 2016 e l'high level segment si è tenuto dal 14 al 18 novembre. Il 13 novembre ha avuto luogo un incontro parlamentare organizzato congiuntamente dall'Unione Interparlamentare e dal Parlamento del Marocco. Ai lavori hanno partecipato i deputati **Ermete Realacci (PD)**, **Massimo Felice De Rosa (M5S)** ed **Enrico Borghi (PD)**, rispettivamente Presidente, Vicepresidente e componente della Commissione Ambiente.
2. La **XXI Sessione** della Conferenza delle Parti (**COP21**) si è tenuta a **Parigi dal 6 al 12 dicembre 2015**. Vi hanno preso parte i deputati **Guglielmo Epifani (PD)**, Presidente della Commissione Attività Produttive, **Ermete Realacci (PD)** Presidente della Commissione Ambiente, **Serena Pellegrino (SI-SEL)** **Mirko Busto (M5S)**, **Stella Bianchi (PD)** e **Chiara Braga (PD)**.
3. La **XX Sessione** della Conferenza delle Parti (**COP20**) si è tenuta a **Lima, dal 6 al 12 dicembre 2014** e vi hanno preso parte i deputati **Mirko Busto (M5S)** e **Stella Bianchi (PD)**, entrambi componenti della Commissione Ambiente.

4. La **XIX Sessione** della Conferenza delle Parti (**COP19**) si è tenuta a **Varsavia** dal **18 al 23 novembre 2013**. Vi hanno preso parte il vicepresidente della Commissione Ambiente, Massimo De Rosa (M5S), e l'onorevole Mariastella Bianchi (PD), componente della medesima Commissione, mentre per il Senato vi hanno preso parte i senatori Gianpiero Dalla Zuanna (SCpI) e Carlo Martelli (M5S), componenti della Commissione Ambiente.

c) Società dell'informazione (World Summit on the Information Society – WSIS)

Il **Vertice Mondiale sulla società dell'informazione**, organizzato dalle Nazioni Unite fra il 2003 e il 2005 ha avuto un grande effetto di traino su tutte le iniziative in corso a livello mondiale mirate a favorire uno sviluppo più equo ed inclusivo delle tecnologie informatiche.

La **prima sessione** del World Summit si è svolta a **Ginevra dal 10 al 12 dicembre 2003**, mentre la seconda ha avuto luogo a **Tunisi dal 16 al 18 novembre 2005**. In ambedue le fasi era presente una delegazione della Camera dei deputati. L'Unione interparlamentare ha organizzato una riunione-dibattito sui temi oggetto del Vertice.

A seguito dei Vertici di Ginevra, a Tunisi le Nazioni Unite si sono fatte promotrici di una iniziativa volta, tra l'altro, a promuovere una “**Carta dei diritti della rete Internet**”. Tale iniziativa, denominata **Internet Governance Forum**, ha tenuto le seguenti riunioni: la prima ad Atene (30 ottobre-2 novembre 2006), la seconda a **Rio de Janeiro**, in Brasile, dal 12 al 15 novembre 2007 e la terza a **Hyderabad**, dal 3 al 6 dicembre 2008. La quarta riunione ha avuto luogo a **Sharm El Sheikh**, in Egitto, dal 15 al 18 novembre 2009 e la quinta a **Vilnius**, in Lituania, dal 14 al 17 settembre 2010. La sesta riunione si è tenuta a Nairobi dal 27 al 30 settembre 2011, mentre la **settima** si è svolta a Baku dal 6 al 9 novembre 2012.

A questi eventi non è stato designato a partecipare alcun deputato.

ALLEGATO

**BOZZA DI CONCLUSIONI COMUNI PRESENTATA DALL'UFFICIO DI
PRESIDENZA DELLA LXI SESSIONE
(TRADUZIONE ITALIANA)**

**L'autonomia (*empowerment*) economica delle donne
nel mondo del lavoro che cambia**

1. La Commissione sullo status delle donne riafferma la Dichiarazione e la Piattaforma d'azione di Pechino, i documenti conclusivi della XXIII^a sessione speciale dell'Assemblea generale e le dichiarazioni adottate dalla Commissione in occasione del decimo, quindicesimo e ventesimo anniversario della IV^a Conferenza mondiale sulle donne. **(cfr. CSW 60 AC, par. 1)**
2. La Commissione ribadisce che la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne e il Protocollo opzionale alla Convenzione, così come le altre convenzioni e trattati pertinenti, forniscono un quadro giuridico internazionale e un insieme completo di misure per realizzare la parità di genere e l'autonomia (*empowerment*) delle donne e delle ragazze e il pieno e paritario godimento di tutti i diritti umani e libertà fondamentali da parte di tutte le donne e ragazze lungo tutto l'arco della loro vita. **(cfr. CSW60 AC, par. 2)** La Commissione conferma l'importanza delle pertinenti Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) per la realizzazione del diritto al lavoro e dei diritti sul lavoro delle donne. **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 1)**
3. La Commissione ribadisce gli impegni a favore della parità di genere e dell'autonomia di tutte le donne e ragazze, assunti in occasione dei pertinenti vertici e conferenze delle Nazioni Unite. **(cfr. CSW60 AC, par. 4)** La Commissione plaude al contributo del Gruppo ad alto livello del Segretario generale sull'autonomia economica delle donne. **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 4)**
4. La Commissione sottolinea che l'autonomia economica delle donne è essenziale per la piena, efficace e rapida attuazione della Dichiarazione e della Piattaforma d'azione di Pechino e per l'attuazione attenta alla dimensione di genere dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 2, 46)**
5. La Commissione sottolinea che l'autonomia economica delle donne, ivi compreso il diritto delle donne a un lavoro dignitoso e a un'occupazione piena

e produttiva, è un mezzo decisivo per attuare l'Obiettivo di sviluppo sostenibile (SDG) n. 5 relativo al raggiungimento della parità di genere e dell'autonomia di tutte le donne e ragazze. **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 2)**

6. La Commissione afferma che il raggiungimento di tutti i traguardi dell'Obiettivo n. 5 - ossia: porre fine a tutte le forme di discriminazione nei confronti di tutte le donne e ragazze ovunque nel mondo; eliminare tutte le forme di violenza nei confronti di tutte le donne e ragazze nella sfera pubblica e privata, compresi la tratta e lo sfruttamento sessuale e di altro tipo; eliminare tutte le pratiche lesive, quali il matrimonio infantile, precoce e forzato e le mutilazioni genitali femminili; riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e domestico non retribuito attraverso la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno della casa e della famiglia in modo adeguato ai singoli Paesi; garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di accesso alla leadership a tutti i livelli decisionali della vita politica, economica e pubblica; garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi come convenuto in conformità al Programma d'azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo, alla Piattaforma d'azione di Pechino e ai documenti conclusivi delle loro conferenze di revisione - costituisce il presupposto determinante dell'autonomia economica delle donne nel mondo del lavoro che cambia. **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 2, e SDG 5)**
7. La Commissione riconosce che le disuguaglianze di genere sui mercati del lavoro e nel mondo lavorativo persistono in tutto il mondo. Essa riconosce inoltre che il ritmo e la portata della trasformazione verso il conseguimento dell'autonomia economica delle donne nel mondo del lavoro che cambia è stato inaccettabilmente lento e ha impedito la realizzazione del pieno potenziale delle donne e dei loro diritti umani. **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 9, 46 e 47)**
8. La Commissione esprime la sua preoccupazione specialmente per il perpetuarsi di considerevoli divari di genere in materia di partecipazione alla forza lavoro e alla leadership, salario, reddito, pensione, segregazione occupazionale, norme sociali e cultura lavorativa, disparità delle condizioni di lavoro e quota di lavoro domestico e di cura gravante sulle donne, disparità nella protezione sociale e crescente informalità e precarietà dell'occupazione femminile **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 6, 9, 15)**

9. La Commissione riconosce altresì che le barriere strutturali all'autonomia economica delle donne possono essere accentuate da forme multiple e interconnesse di disegualianza e discriminazione in ambito privato e pubblico, e che tali barriere sono esacerbate nelle situazioni di conflitto e post-conflitto, di crisi dei profughi e umanitarie, come pure dalla disabilità. **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 9 e 10)**
10. La Commissione afferma inoltre che l'accelerazione della trasformazione del mondo del lavoro e un significativo rafforzamento dell'ambiente propizio all'autonomia economica delle donne contribuiranno al conseguimento di una crescita economica esponenziale, alla fine della povertà in tutte le sue forme ovunque e a garantire il benessere di tutti, senza lasciare indietro nessuna donna nel mondo del lavoro che cambia. **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 46 e 47)**
11. La Commissione ricorda di aver prescelto "l'autonomia delle donne indigene" quale tema speciale per la sua LXI^a sessione. Richiama inoltre il suo programma di lavoro pluriennale per il 2016-2019, in base al quale esaminerà "Sfide e opportunità nel conseguimento della parità di genere e dell'autonomia delle donne e delle ragazze rurali" quale tema prioritario della sua LXII^a sessione. **(cfr. E/RES/2016/3)**
12. La Commissione ritiene che, per trasformare il mondo del lavoro a beneficio delle donne, sia essenziale: rafforzare i quadri normativi e giuridici miranti alla piena occupazione e a un lavoro dignitoso per tutte le donne; attuare politiche economiche e sociali per l'autonomia economica delle donne; affrontare la crescita del lavoro informale e della mobilità delle donne lavoratrici; gestire il cambiamento tecnologico e digitale a beneficio dell'autonomia economica delle donne; rafforzare la voce collettiva, la leadership e il peso decisionale delle donne; rafforzare il ruolo del settore privato nell'autonomia economica delle donne. **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 47 e intestazioni al par. 49)**
13. La Commissione sprona i Governi, le pertinenti entità del sistema delle Nazioni Unite, le organizzazioni internazionali e regionali, le organizzazioni delle donne e altre organizzazioni della società civile e il settore privato a intraprendere le seguenti azioni a livello nazionale, regionale e globale:

Rafforzare i quadri normativi e giuridici a favore della piena occupazione e di un lavoro dignitoso per tutte le donne

- (a) conseguire la ratifica universale senza riserve e la piena attuazione della Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne e delle pertinenti convenzioni e raccomandazioni dell'ILO; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (a))**
- (b) rafforzare le leggi e i quadri normativi che vietano la discriminazione nei confronti delle donne riguardo all'ingresso nel mercato del lavoro e alle condizioni contrattuali dell'impiego, e rendere disponibili vie di ricorso in caso d'inosservanza; **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (c))**
- (c) rafforzare e applicare leggi e politiche sulle condizioni di lavoro che vietino la discriminazione nell'assunzione, mantenimento e promozione delle donne nel settore pubblico e nel privato, e rendere disponibili vie di ricorso in caso d'inosservanza; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (d))**
- (d) intraprendere riforme legislative e amministrative che garantiscano la parità di accesso delle donne alle risorse e fattori produttivi e alla proprietà e controllo degli stessi, quali la terra e altri tipi di patrimonio, risorse finanziarie, eredità, risorse naturali e tecnologie dell'informazione e della comunicazione; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (f))**
- (e) eliminare la segregazione occupazionale ponendo mano alle norme sociali discriminatorie e favorendo la partecipazione paritaria delle donne ai mercati del lavoro, all'istruzione e alla formazione, e spronare le donne a diversificare le loro scelte occupazionali optando per posti di lavoro nei settori emergenti e nei comparti economici in crescita; **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (e))**
- (f) emanare e applicare leggi e regolamenti che sostengano il principio del salario uguale per un lavoro di uguale valore, in conformità con le norme internazionali del lavoro come la Convenzione ILO sull'uguaglianza di retribuzione, 1951, (n. 100), e rendere disponibili vie di ricorso; **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (m))**
- (g) ratificare e attuare la Convenzione ILO sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011 (n. 189), ed emanare e applicare leggi e regolamenti che diano effetto alla Convenzione ILO sulla protezione della maternità, 2000 (n. 183) e alla Convenzione ILO sui lavoratori con responsabilità familiari, 1981 (n. 156), e alle altre Convenzioni dell'ILO attinenti alla realizzazione del diritto delle donne al lavoro e dei diritti delle donne sul lavoro; **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 1, 49 (p) e par. 49 (t))**
- (h) rafforzare e applicare leggi e politiche volte a eliminare la violenza e le molestie nei confronti delle donne nei luoghi di lavoro e sostenere

l'elaborazione di uno strumento ILO che fornisca una norma internazionale per affrontare la violenza e le molestie nei confronti delle donne nel mondo del lavoro; **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (g))**

(i) prendere misure specifiche per far sì che le donne che subiscono forme molteplici e interconnesse di disuguaglianza, discriminazione ed emarginazione abbiano pari opportunità di lavoro dignitoso e di buona qualità nel settore pubblico e nel privato; **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (h))**

Attuare politiche economiche e sociali per l'autonomia economica delle donne

(j) attuare politiche e riforme macroeconomiche per la creazione di posti di lavoro e la promozione dell'occupazione piena, paritaria e produttiva e del lavoro dignitoso delle donne e verificare il loro impatto; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (i))**

(k) creare posti di lavoro dignitosi e di buona qualità per le donne nell'economia della cura, sia nel settore pubblico che nel privato; **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (k))**

(l) ampliare, modificandone l'ordine di priorità, la spesa fiscale destinata alla protezione sociale e alle infrastrutture di cura, quali l'educazione della prima infanzia e l'assistenza sanitaria come mezzi per porre rimedio al divario retributivo dovuto alla maternità; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (l))**

(m) stabilire livelli universali di protezione sociale di base, in linea con la Raccomandazione ILO sui sistemi di protezione sociale di base, 2012 (No. 202), nell'ambito dei sistemi di protezione sociale nazionali, così da garantire l'accesso alla protezione sociale per tutti, compresi i lavoratori che sono fuori dall'economia formale, e raggiungere gradualmente livelli di protezione più elevati in linea con le norme di sicurezza sociale dell'ILO; **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (o))**

(n) fare in modo che tanto le donne quanto gli uomini abbiano accesso alle indennità di congedo di maternità o parentale e non siano oggetto di discriminazione qualora fruiscono di tali prestazioni; **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (p))**

(o) prendere misure mirate per riconoscere, ridurre e ridistribuire l'onere sproporzionato di cura e lavoro domestico non retribuiti gravante sulle donne mediante la flessibilità dei regimi di lavoro, senza ridurre le tutele lavorative e sociali, e la fornitura di infrastrutture, tecnologie e servizi pubblici, quali strutture per l'infanzia e l'assistenza in generale accessibili e di qualità per i figli e le altre persone dipendenti; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (q))**

(p) misurare e incorporare sistematicamente il valore della cura e del lavoro domestico non retribuiti nel calcolo del PIL e nella formulazione delle politiche economiche e sociali; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (r))**

(q) rendere prioritari l'ingresso e la progressione professionale delle donne giovani nei mercati del lavoro garantendo l'accesso all'istruzione e alla formazione tecnico-professionale ed eliminando la barriera che le ragazze e donne si trovano ad affrontare nel passaggio dalla scuola al lavoro; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (s))**

Affrontare l'informalità del lavoro e la mobilità crescenti delle donne lavoratrici

(r) rendere l'occupazione informale delle donne nel lavoro domestico, nel lavoro a domicilio e nelle piccole e medie imprese, nonché in altre forme di lavoro autonomo e a tempo parziale, più sostenibile economicamente estendendo la protezione sociale e il salario minimo vitale, e favorendo il passaggio all'occupazione formale in linea con la Raccomandazione ILO sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale, 2015 (No. 204); **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (t))**

(s) adottare politiche migratorie nazionali che siano attente alla dimensione di genere, proteggano i diritti del lavoro e favoriscano ambienti di lavoro sani e sicuri per le lavoratrici migranti, regolamentare il ruolo degli intermediari e dei procacciatori di personale privati nell'ambito della migrazione e applicare le leggi contro la tratta; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (u))**

(t) rafforzare le sinergie fra migrazione e sviluppo a livello internazionale garantendo politiche migratorie sicure, ordinate e costanti nel tempo che tutelino i diritti umani delle donne nel quadro dell'attuazione della Dichiarazione di New York per i rifugiati e i migranti (risoluzione 71/1 dell'Assemblea generale); **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (v))**

(u) migliorare la raccolta e l'analisi dei dati sull'economia informale, disaggregati per sesso, reddito, età, razza, etnia, status migratorio, disabilità, collocazione geografica e altri fattori pertinenti, facendo uso della definizione ILO di informalità; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (w))**

Gestire il cambiamento tecnologico e digitale a beneficio dell'autonomia economica delle donne

(v) sostenere l'accesso delle donne, in particolare delle giovani, alle capacità e alla formazione nei settori nuovi ed emergenti, specie la scienza, la tecnologia, l'istruzione ingegneristica e matematica e la padronanza digitale

ampliando la gamma delle opportunità d'istruzione e formazione; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (x))**

(w) garantire l'accesso universale alle capacità, alla conoscenza, alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione facendo sì che siano economicamente, geograficamente, linguisticamente e virtualmente accessibili alle donne lavoratrici, come pure un maggiore accesso delle donne alla banda larga e alla telefonia mobile; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (y))**

(x) favorire il cambiamento delle tecnologie produttive a sostegno di posti di lavoro dignitosi e di buona qualità nel settore pubblico e privato per le donne nell'economia verde, specie nel comparto della mitigazione del cambiamento climatico e dell'adattamento al medesimo; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (z))**

Rafforzare la voce collettiva, la leadership e il peso decisionale delle donne

(y) porre in atto politiche e misure specifiche per garantire la parità nella rappresentanza e nella leadership per le donne all'interno delle strutture e istituzioni preposte alle decisioni economiche, nonché delle imprese e dei consigli d'amministrazione; **(Cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (n))**

(z) tutelare i diritti alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva per porre le donne lavoratrici, comprese le lavoratrici informali e migranti, in condizione di organizzarsi, aderire al sindacato e partecipare all'assunzione delle decisioni economiche e all'elaborazione delle politiche per il mondo del lavoro; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (aa))**

(aa) sostenere la collaborazione tripartita fra i Governi, i datori di lavoro e le lavoratrici e le loro organizzazioni per prevenire e correggere le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (bb))**

(bb) favorire e sostenere la leadership delle donne nel sindacato e nelle organizzazioni dei lavoratori e sollecitare tutti i dirigenti sindacali a rappresentare efficacemente gli interessi delle lavoratrici; **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (cc))**

Rafforzare il ruolo del settore privato nell'autonomia economica delle donne

(cc) istituire e rafforzare meccanismi di conformità che rendano il settore privato responsabile dell'avanzamento della parità di genere e dell'autonomia economica delle donne, secondo quanto definito nei Principi per l'autonomia delle donne stabiliti dall'Entità delle Nazioni Unite per la

parità di genere e l'autonomia femminile (*UN-Women*) e dal *Global Compact*; **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (dd), CSW60 AC, par. (h))**

(dd) aumentare la quota di transazioni commerciali e forniture operate da imprese, cooperative e gruppi di auto-aiuto femminili nel settore pubblico e nel privato; **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (ee))**

(ee) procedere a un'analisi sistematica e attenta alla dimensione di genere della catena del valore, così da informare la progettazione e l'attuazione di politiche che promuovano e proteggano i diritti e la dignità del lavoro delle donne nelle catene globali del valore. **(E/CN.6/2017/3, par. 49 (ff))**

14. La Commissione esorta i Governi a integrare queste azioni a favore dell'autonomia economica delle donne nel mondo del lavoro che cambia in strategie, politiche e piani d'azione nazionali per lo sviluppo sostenibile, l'eliminazione della povertà e settoriali a tutti i livelli. **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (b), CSW 60 AC, par. 25)**

15. La Commissione esorta i Governi a potenziare le capacità, le risorse e l'autorevolezza dei meccanismi nazionali per la parità di genere affinché possano sostenere e verificare l'attuazione di tali iniziative e collaborare efficacemente, nell'attuazione delle stesse, con tutte le istituzioni nazionali e locali pertinenti, compresi gli enti preposti alle relazioni di lavoro. **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (b), CSW 60 AC, par. 24 e 25)**

16. La Commissione esorta i Governi e tutti gli altri soggetti interessati a incrementare e massimizzare in misura significativa i finanziamenti mirati, così da accelerare il conseguimento dell'autonomia economica delle donne nel mondo del lavoro che cambia a tutti i livelli, attraverso ogni fonte di sostegno economico pubblica e privata, risorse interne e assistenza ufficiale allo sviluppo. **(cfr. E/CN.6/2017/3, par. 49 (j))**

17. La Commissione incita uomini e ragazzi a prendere parte attiva e impegnarsi a fondo quali agenti e beneficiari del cambiamento nella realizzazione dell'autonomia economica femminile nel mondo del lavoro che cambia. **(cfr. CSW(AC) par. 22)**

18. La Commissione esorta il sistema delle Nazioni Unite, e specialmente *UN-Women* e l'Organizzazione internazionale del lavoro a sostenere, nell'ambito dei rispettivi mandati, l'attuazione delle presenti Conclusioni comuni e

l'attuazione attenta alla dimensione di genere dell'Agenda 2030. Invita *UN-Women* a continuare a svolgere un ruolo centrale nella promozione della parità di genere e dell'autonomia di donne e ragazze, nell'appoggio agli Stati membri su loro richiesta, nel coordinamento del sistema delle Nazioni Unite e nella mobilitazione della società civile, del settore privato e degli altri soggetti interessati, a tutti i livelli, a sostegno della piena, effettiva e rapida attuazione della Dichiarazione e della Piattaforma d'azione di Pechino e dell'Agenda 2030. (cfr. E/CN.6/2017/3, par. 48, e CSW60 AC, par. 28)

19. La Commissione invita tutti i soggetti interessati a mettere in campo sforzi e investimenti straordinari, energici e costanti e a prendere misure specifiche per accelerare l'attuazione e compiere progressi misurabili in materia di autonomia economica, diritto al lavoro, diritti sul lavoro e diritto a un'occupazione piena e produttiva delle donne entro il 2020, quale traguardo sul percorso verso la realizzazione attenta alla dimensione di genere dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, oltre che per celebrare il venticinquesimo anniversario della IV^a Conferenza mondiale sulle donne.