

REGIONE EMILIA-ROMAGNA - ASSEMBLEA LEGISLATIVA

ATTO DI INDIRIZZO – ORDINE DEL GIORNO

Oggetto n. 361 - Ordine del giorno n. 17 collegato all'oggetto 230 Proposta d'iniziativa Giunta recante: "Documento di economia e finanza regionale - DEFR 2025-2027". A firma dei Consiglieri: Lembi, Larghetti, Zappaterra, Calvano, Lucchi, Ancarani, Petitti, Trande, Gordini, Donini, Casadei, Sabattini, Albasi, Quintavalla, Fornili, Ferrari, Daffadà, Lori, Bosi, Castellari, Carletti, Costi, Paldino, Muzzarelli

ORDINE DEL GIORNO

L'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna

Premesso che

quello dell'uguaglianza è un valore e allo stesso tempo un obiettivo irrinunciabile, cui tendere per vivere meglio in società più giuste ed eque;

si tratta di un principio riconosciuto nella nostra Costituzione (art. 3, in particolare), nel diritto europeo (art. 2 del Trattato e dalla Carta dei diritti fondamentali della UE, unitamente al contrasto alla marginalizzazione sociale e culturale delle donne e alla violenza di genere), nell'Agenda 2030 dell'ONU (in particolare il goal 5, che prevede di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne di tutte le età), nonché nella Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione europea (e, al suo interno, nel Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere - EU Gender Action Plan - GAP III) e nella Strategia Italiana per la parità di genere 2021-2026;

si tratta di una sfida mondiale, con rilevanza anche locale, e che ha bisogno di un grandissimo sforzo per essere affrontata: l'articolo 2 (Obiettivi) dello Statuto della Regione Emilia-Romagna pone tra gli obiettivi prioritari dell'azione della Regione il perseguimento della parità giuridica, sociale ed economica fra donne e uomini e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di tale principio, mentre l'articolo 4 - Politiche del lavoro, stabilisce che la Regione opera per rimuovere gli ostacoli che limitano o impediscono le pari opportunità e il diritto al lavoro e ad una vita dignitosa;

è compito delle istituzioni rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di sé ed il modo con cui ciascuno partecipa e contribuisce alla crescita delle nostre comunità: per essere in grado di affrontare la sfida dell'aumento della crescita e dell'occupazione, nonché la sfida demografica,



Viale Aldo Moro, 50 - 40127 Bologna - Tel. 051 527. 5714 – 527.5270

email ALSegreteriaAssemblea@Regione.Emilia-Romagna.it

PEC ALAffLegCom@postacert.regione.emilia-romagna.it WEB www.assemblea.emr.it

occorre mettere l'uguaglianza al centro delle politiche pubbliche per costruire società eque e paritarie che, dalle famiglie, ai luoghi di studio e di lavoro e nelle istituzioni, mettano le donne e gli uomini in una condizione reale di uguali diritti, doveri e opportunità ed attui la piena inclusione.

Rilevato che

la più grande disuguaglianza in Italia tra uomini e donne è nel mercato del lavoro, per affrontare la quale è necessario anche vincere la sfida culturale del contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi di genere; occorre continuare a lavorare per la diffusione della cultura delle pari opportunità, per l'educazione al rispetto delle differenze, per la prevenzione ed il contrasto della violenza e le discriminazioni di genere, dando concreta attuazione a quanto previsto da due importanti e pionieristiche leggi regionali in materia: le leggi regionali n. 6/2014 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere" e n. 15/2019 "Legge regionale contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere";

il mutamento culturale necessario promuovere le pari opportunità in modo trasversale e integrato nelle varie politiche regionali deve coinvolgere l'intera società - a partire dalle giovani generazioni - e le istituzioni territoriali.

Evidenziato che

in Emilia-Romagna, l'aumento del tasso di attività femminile è il fattore decisivo per allargare la base occupazionale; il sostegno alla presenza paritaria e qualificata delle donne nella vita economica del territorio e la valorizzazione ed il rafforzamento del loro ruolo nell'economia e nella società regionali divengono elemento determinante per generare uno sviluppo sostenibile, equo ed inclusivo;

il mantenimento e la crescita della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è una sfida talmente importante da richiedere solide alleanze, capaci di coinvolgere tutti gli attori del sistema emiliano-romagnolo (del settore pubblico, del settore privato e del privato sociale, solo per fare alcuni esempi).

Sottolineato a riguardo che

i recenti dati ISTAT-CNEL sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, pubblicati il 6 marzo 2025, dicono che nel 2024:

è cresciuta l'occupazione femminile, anche se permane elevata la distanza dei tassi di occupazione femminile italiana rispetto a quelli europei, tanto che l'Italia risulta ultima in Europa per occupazione delle donne e ultima in Europa per occupazione delle giovani donne (tra i 16 e i 24 anni);

peraltro, nel terzo trimestre 2024, il gap di genere del tasso di occupazione in Italia è quasi doppio rispetto alla media Ue (17,4 punti contro 9,1 punti): ad ampliare ulteriormente i divari con l'Unione europea nella partecipazione femminile al mercato del lavoro si aggiungono le marcate disparità territoriali, che si sommano a quelle generazionali, per cittadinanza e per livello di istruzione.

Titoli di studio più alti riducono le disuguaglianze di genere

il livello di istruzione riveste un ruolo chiave nella partecipazione al mercato del lavoro delle donne e nella riduzione delle disuguaglianze, dato che all'aumentare del titolo di studio cresce il tasso di occupazione 15-64 anni e diminuisce progressivamente il gap di genere (nella media europea da 16,1 punti per coloro che possiedono una bassa istruzione a 4,8 punti dei laureati, in Italia da 22,7 a 4,1 punti). Un elevato livello di istruzione riduce sia i divari territoriali tra le donne sia quelli rispetto agli uomini: il tasso di occupazione 15-64 anni delle laureate è circa tre volte quello delle donne con al massimo la licenza media, e la differenza tra Nord e Mezzogiorno, che sul totale è pari a 25,9 punti, quasi si dimezza per le donne con elevato titolo di studio (14,5 punti).

La vulnerabilità lavorativa è più diffusa tra le donne, sono amaramente protagoniste nel lavoro precario e nel lavoro povero

La distribuzione degli occupati nei diversi profili nel terzo trimestre del 2024 fa emergere ancora una volta le forti differenze di genere: se tra gli uomini circa sette occupati su dieci possono contare su un lavoro standard (dipendente a tempo indeterminato o autonomo con dipendenti), le occupate in questa stessa situazione sono poco più della metà (53,9%).

Lavora part time quasi un terzo delle occupate e il 41% delle lavoratrici madri 25-34enni

Il ricorso a un'occupazione a tempo parziale permette di ridurre le difficoltà di conciliazione tra carichi familiari e impegni lavorativi e, non a caso, sono soprattutto le donne a utilizzare questa forma di occupazione: sul totale degli occupati il 31,5% delle donne, circa 3 milioni, lavora part time, contro l'8,1% degli uomini, circa un milione. I motivi della scelta del part-time sono, dunque, perlopiù riconducibili alla necessità di prendersi cura dei propri figli o ad altre ragioni familiari, riportati da oltre il 50% delle madri occupate a tempo parziale.

Diventare genitori è profondamente iniquo anche nel mercato del lavoro

come evidenziato dall'odioso fenomeno delle dimissioni volontarie dal mercato del lavoro nei primi anni di vita dei figli, dall'enorme distanza tra i tassi di occupazione di madri e padri, come pure in quelli tra lavoratrici con e senza figli.

Il tasso di occupazione tra i 15 e i 64 anni si attesta, nel 2023, al 52,5% per le donne e al 70,4% per gli uomini, con un divario di quasi 18 punti percentuali. Tuttavia, se si tiene conto del ruolo in famiglia - condizione che riflette le diverse fasi del ciclo di vita - è evidente come i valori medi celino situazioni molto eterogenee. Il 69,3% delle donne che vivono da sole ha un impiego, percentuale che, pur restando tra le più elevate, scende al 62,9% tra le madri sole e al 57,2% tra le madri in coppia (più di 12 punti di distanza dalle single).

Il carico familiare rappresenta per molte donne un motivo di rinuncia all'attività lavorativa, soprattutto quando ci sono bambini in età prescolare: tra i 25 e i 34 anni, meno della metà delle madri risulta occupata, a fronte di oltre il 60% nella fascia tra i 35 e i 54 anni. Nella fascia di età tra 25 e 54 anni, il tasso di occupazione degli uomini senza figli è del 77,3%, 8,6 punti percentuali in più rispetto alle donne (68,7%). La differenza è di circa 30 punti percentuali quando i genitori hanno figli minori (rispettivamente 91,5 e 61,6%).

Ogni anno in Italia circa 55.000 lavoratrici si dimettono volontariamente dal mercato del lavoro proprio quando diventano mamme, nella stragrande maggioranza dei casi per impossibilità di conciliare il lavoro retribuito con la nuova condizione di genitore.

Ritenuto pertanto che

sia necessario nominare le disuguaglianze e le disparità presenti nel mercato del lavoro, per affrontare l'irrisolta questione di come tenere insieme il lavoro pagato e quello non retribuito;

le disuguaglianze sono un freno alla crescita giusta ed equa del Paese e per questo è necessario favorire azioni di conciliazione vita-lavoro e riconoscere l'essenziale funzione familiare dei padri lavoratori;

sia necessario condividere con tutti gli attori economici e sociali questa sfida, con un rinnovato impegno pubblico- privato, capace di dare valore alla contrattazione decentrata in primis, come pure al welfare aziendale, senza dimenticare di mantenere e incrementare l'impegno, storicamente prevalentemente pubblico, ad affrontare questa sfida;

anche i più recenti dati, infatti, confermano quanto sia oggi fondamentale consolidare le azioni a sostegno del lavoro delle donne, in ingresso, nella permanenza e nell'uscita dal mercato del lavoro.

Evidenziato che occorre

proseguire sia nel sostegno, attraverso i bandi regionali, ai progetti realizzati dalla rete territoriale pubblico-privata impegnata su questi temi, sia nelle azioni di sensibilizzazione in ambito scolastico, extrascolastico, sportivo e attraverso campagne di comunicazione che possano raggiungere tutta la cittadinanza;

offrire alle scuole gli strumenti per approntare percorsi educativi e formativi adeguati alla necessità di coltivare e diffondere la cultura del rispetto della diversità, a partire dalle giovani generazioni;

contrastare gli stereotipi di genere nelle scelte formative e professionali per promuovere modelli positivi di empowerment femminile ed a tal fine sostenere nelle scuole una maggiore partecipazione delle ragazze a percorsi tecnici, tecnologici e scientifici e allo studio delle discipline STEAM per rafforzare lo sviluppo di competenze tecniche e scientifiche, aumentare la presenza femminile nei settori innovativi e centrali per lo sviluppo dell'economia e contrastare la segregazione di genere;

rafforzare gli strumenti di mainstreaming previsti dalla L.R. n. 6/2014 per affrontare le politiche di genere in modo trasversale ed integrato e promuovere l'attenzione al genere in ogni azione e in ogni fase delle politiche regionali, sia quelli consolidati (come l'"Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali", il "Tavolo regionale permanente per le politiche di genere" e il bilancio di genere), che quelli più innovativi (quali il Regolamento che introduce la valutazione dell'impatto di genere sui progetti di legge regionali);

promuovere l'uguaglianza nel lavoro e nell'economia, e quindi sostenere lo sviluppo della capacità imprenditoriale e professionale delle donne, con percorsi volti alla formazione, con particolare attenzione all'educazione finanziaria e favorendo l'accesso al credito, al fine di accrescere l'imprenditoria femminile;

rinnovare il Piano regionale contro la violenza di genere rafforzando e qualificando il sistema di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne, nonché rafforzare il sistema di protezione delle donne vittime di violenza dando sostegno alla consolidata rete territoriale dei centri antiviolenza e delle case rifugio, per permettere alle donne di ritrovare la loro autonomia, abitativa ed economica, e di uscire dal percorso di violenza; consolidare la rete dei Centri pubblici e privati per uomini autori di comportamenti violenti;

contrastare le discriminazioni per identità di genere e orientamento sessuale, dando piena attuazione alla L.R. 15/19 "Legge regionale contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o da/l'identità di genere", con cui la Regione si è dotata di norme specifiche per contrastare l'omotransfobia e promuovere un effettivo e pieno godimento di tutti i diritti civili, definendo le modalità concrete affinché, attraverso l'integrazione tra le politiche educative, scolastiche e formative, sociali e sanitarie e del lavoro, i diritti vengano non solo riconosciuti, ma promossi attraverso politiche, servizi e strumenti condivisi.

Rilevato che

occorre, per favorire l'uguaglianza, rafforzare la scelta della Regione di investire sul tema dell'uguaglianza quale policy, tema trasversale a tutte le politiche regionali ed in rapporto con tutto il sistema territoriale (Comuni, Unioni di Comuni, Province e Città Metropolitana), nonché valutare l'adozione di un Piano regionale per l'Uguaglianza, trasversale alle aree di intervento della Regione, in rapporto con le istituzioni locali della Regione ed in dialogo con le forze economiche e sociali del territorio regionale;

le politiche regionali devono continuare a sostenere la valorizzazione delle buone pratiche dei centri antiviolenza, il lavoro in rete delle istituzioni pubbliche e private, quale metodo fondamentale per la messa in campo di strategie efficaci contro la violenza di genere e alla diffusione di una cultura delle differenze e contrasto degli stereotipi, soprattutto tra le giovani generazioni, coinvolgendo in primis le istituzioni scolastiche.

Considerato a tal proposito che

la L.R. 6/2014, riconoscendo nella violenza di genere un fenomeno sociale strutturale, fondato su stereotipi culturali, prefigura un sistema di governance regionale in cui gli attori coinvolti concorrono a costruire, sostenere, monitorare e valutare le azioni di prevenzione e contrasto alla violenza di genere: pone in capo alla Regione la prevenzione della stessa, lo sviluppo di politiche di sostegno alle donne vittime e ai minori coinvolti, la realizzazione di programmi di recupero degli autori di violenza, nonché la promozione di una cultura paritaria e antidiscriminatoria fra i generi e, in collaborazione con il sistema delle autonomie locali e dell'associazionismo, la formazione per l'occupazione di donne inserite in percorsi di uscita dalla violenza.

A livello territoriale, come previsto anche dalle Linee di indirizzo per l'accoglienza delle donne vittime di violenza del 2013, le Conferenze Territoriali Socio-Sanitarie - CTSS/CTSSM concorrono all'attuazione degli indirizzi e alla realizzazione degli obiettivi del Piano regionale contro la violenza di genere;

tale Piano persegue il rafforzamento della governance del sistema regionale, anche in relazione al modello prefigurato dal Piano nazionale contro la violenza di genere, attraverso la piena integrazione ed il coordinamento delle diverse politiche regionali che possono agire a sostegno delle donne vittime di violenza e con la più ampia condivisione di obiettivi, interventi e azioni;

il sistema di governance regionale e territoriale che il Piano regionale delinea, si basa sulla definizione e consolidamento di una rete di contrasto alla violenza di genere che coinvolge una pluralità articolata e composita di competenze, con l'obiettivo è di formare, rafforzare e diffondere conoscenze e competenze a tutti i livelli, in maniera da sviluppare un approccio integrato e multidisciplinare per dare risposte ai bisogni rilevati ed emergenti, e promuovere una visione comune sulla violenza maschile e sulle azioni di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, anche avvalendosi degli "Strumenti del sistema paritario" di cui al Titolo X della L.R. n. 6/2014, quali il bilancio di genere, il tavolo regionale permanente per le politiche di genere, l'area d'integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali, il piano integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere, il Centro regionale contro le discriminazioni, la Conferenza delle elette.

Dato atto che

il bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna (strumento previsto dall'articolo 36 della legge regionale 6/2014) e le Linee guida per l'implementazione del bilancio di genere nei Comuni, rappresentano un percorso teso a diffondere in tutte le articolazioni dell'amministrazione regionale e nella società una sempre maggiore sensibilizzazione rispetto al tema della parità e del contrasto alle discriminazioni di genere;

è uno strumento importante nello sviluppo di politiche di pari opportunità e si pone come progetto strategico per l'applicazione del gender mainstreaming: consente di determinare l'impatto delle politiche pubbliche su donne e uomini e persegue obiettivi di equità, efficienza, trasparenza e partecipazione;

attraverso l'elaborazione di dati, statistiche e analisi centrate sul genere, un'Amministrazione può valutare in maniera più puntuale le proprie scelte al fine di migliorare la propria azione e, se necessario, ricalibrare le priorità di intervento rispetto ai bisogni delle cittadine e dei cittadini, sostiene dunque gli amministratori pubblici nella volontà di sviluppare politiche economiche che tengano conto della differenza tra uomini e donne, permettendo di utilizzare le risorse pubbliche con sempre maggiore equità nei confronti della cittadinanza;

la sesta edizione del Bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna è una pubblicazione articolata e complessa, l'occasione annuale per fare il punto sull'attenzione al genere di tutte le politiche e le progettualità regionali. Raccogliere, elaborare e leggere i dati rappresenta una leva non solo per sostenere i diritti delle donne, ma anche per tradurli in azioni concrete che possano incidere positivamente sulla vita delle persone, anche attraverso una finalizzazione e un'allocazione efficiente delle risorse pubbliche.

Evidenziato che

dal 2016 la Regione promuove bandi per sostenere progetti promossi sul territorio da Enti locali e soggetti del terzo settore che sono diretti, da un lato, alla promozione delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere e, dall'altro, a sostenere l'accesso delle donne al lavoro, la carriera delle donne, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e progetti di welfare aziendale;

dal 2020 la Regione ha cofinanziato oltre 350 progetti grazie a uno stanziamento complessivo di 8,5 milioni di euro - attraverso i bandi biennali per promuovere le pari opportunità, contrastare la violenza di genere, favorire la presenza paritaria delle donne nel mondo del lavoro;

il progetto di legge di bilancio 2025, per promuovere le politiche per le pari opportunità, per il contrasto alle discriminazioni e alle violenze legate al genere, e per supportare le donne vittime di violenza stanzia risorse per oltre due milioni di euro, per ognuno degli anni di bilancio, che saranno utilizzate per sostenere enti locali, associazioni, organizzazioni e onlus anche attraverso bandi biennali di cui alla LR 6/2014;

a tali risorse, si aggiunge lo stanziamento di euro 1,3 milioni di euro per il 2025, per integrare il "Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza" (ai sensi dell'art. 1 comma 1 e art. 2 comma 2, D.P.C.M. del 17 dicembre 2020), istituito per favorire l'indipendenza economica e l'emancipazione, nonché i percorsi di autonomia per le donne vittime di violenza che si trovano in condizioni di povertà.

La promozione della parità tra donne e uomini è un obiettivo strategico che la Regione sviluppa da anni in modo trasversale ed integrato nei diversi ambiti di attività, tra cui l'occupazione e l'imprenditorialità femminile, la conciliazione e condivisione delle responsabilità sociali e di cura, la salute e il benessere femminile; le azioni di prevenzione e contrasto della violenza di genere, ma resta molta strada da fare.

Tutto ciò premesso e considerato,

impegna la Giunta regionale a

continuare a rafforzare le azioni a favore dell'uguaglianza quale policy trasversale a tutte le aree di intervento della Regione Emilia-Romagna, in rapporto con gli enti locali (Comuni, Unioni, Province e Città metropolitana), con il sistema economico e sociale di tutto il territorio regionale;

di conseguenza, ad elaborare e attuare un Piano regionale per l'uguaglianza, che tenga conto e dia valore a quelli predisposti dalle istituzioni del territorio, al fine di individuare best practices che possano tradursi anche in proposte di modifiche normative;

consolidare azioni di prevenzione e contrasto alla violenza, attraverso il sostegno e la qualificazione della rete territoriale dei centri antiviolenza, delle case rifugio e dei centri per uomini autori di violenza, nonché rafforzando le reti locali istituzionali, implementando le azioni di welfare a

supporto delle donne che attraversano percorsi di uscita dalla violenza, nonché continuando a favorire, anche con finanziamenti dedicati, i progetti di educazione all'affettività, in rapporto con gli enti locali ed il sistema scolastico;

contribuire alla realizzazione di una piena uguaglianza dentro e fuori il mercato del lavoro, anche valutando l'adozione di uno specifico Piano per l'occupazione femminile, che affronti in modo sistemico l'irrisolta questione di come si tengono insieme lavoro retribuito e lavoro non retribuito, nonché attraverso proposte volte a delineare la messa a valore dell'essenziale funzione familiare dei padri lavoratori (uguaglianza nello spazio del lavoro di cura);

continuare nel sostenere l'imprenditoria femminile anche attraverso meccanismi di premialità e nell'incentivare formazione mirata e percorsi STEM per favorire, in generale, sia percorsi di imprenditorialità e lavoro autonomo/professionale delle donne, sia una maggiore partecipazione delle ragazze a percorsi tecnici, tecnologici e scientifici e allo studio delle discipline STEAM, nonché per rafforzare lo sviluppo di competenze tecniche e scientifiche, aumentare la presenza femminile nei settori innovativi e centrali per lo sviluppo dell'economia e contrastare la segregazione di genere;

valutare la possibilità di definire una misura di Gender Procurement, ossia l'inserimento sistematico di clausole di premialità nei bandi e negli appalti per incentivare buone pratiche contro il divario di genere;

valutare la possibilità, nella redazione del bilancio di genere, di implementare nuove modalità di analisi, monitoraggio, e comparazione dati, anche ipotizzando percorsi partecipati al fine di contribuire ad una più efficace valutazione dell'impatto di genere delle politiche regionali ed anche in raccordo con gli altri strumenti del sistema paritario e di programmazione regionale, nonché possibilmente in dialogo con gli altri soggetti istituzionali che hanno adottato bilanci di genere;

a proseguire nel sostegno al "reddito di libertà", riconosciuto alle donne vittime di violenza che si trovino in condizioni di povertà, con o senza figli, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali;

a sollecitare Governo e Parlamento, in tutte le sedi istituzionali opportune, anche per il tramite della Conferenza delle regioni, un impegno comune per promuovere l'uguaglianza, favorendo l'aumento dell'occupazione delle donne e riconoscendo, con nuove misure, l'essenziale funzione familiare dei padri lavoratori, nonché aumentando le risorse sulla prevenzione della violenza maschile su donne e minori.

Approvato a maggioranza dei presenti nella seduta pomeridiana del 25 marzo 2025