

Al Presidente della Commissione I
Bilancio, affari generali ed istituzionali
Massimiliano Pompignoli

e, p.c., alla Presidente dell'Assemblea legislativa
Simonetta SALIERA

(Rif. prot.n. AL.2019.2748 del 31/01/2019)

SEDE

7880 - Relazione per la Sessione Comunitaria dell'Assemblea legislativa per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 5 della L.R. n. 16/2008.

(Rif. prot.n. AL.2019.2714 del 31/01/2019)

La Commissione per la parità e per i diritti delle persone, riunitasi in sede consultiva ai sensi dell'articolo 38, comma 1, del Regolamento interno, nella seduta del 19 febbraio 2019, ha preso in esame, per quanto di competenza, il Programma di lavoro della Commissione Europea per il 2019, la Relazione sullo stato di conformità dell'ordinamento regionale all'ordinamento comunitario per il 2018, il Rapporto conoscitivo per la sessione comunitaria dell'Assemblea legislativa, parte integrante della Delibera di Giunta n. 120/2019.

Con riferimento agli atti preannunciati dalla Commissione Europea (*di seguito* CE) nel proprio Programma per il 2019, la Commissione per la parità e i diritti delle persone ritiene di particolare interesse, tra le nuove iniziative previste dall'**Allegato I**, i seguenti atti:

- Un futuro europeo sostenibile (n. 2);

Con riferimento all'Allegato II contenente le nuove iniziative relative al programma di semplificazione e riduzione degli oneri normativi REFIT da intraprendere nel 2019 la Commissione segnala:

Valutazione della direttiva sulla parità di retribuzione per lo stesso lavoro e per lavoro di pari valore.

Con riferimento all'Allegato III relativo alle proposte prioritarie in sospeso, la Commissione per la parità e per i diritti delle persone segnala le seguenti:

Quadro finanziario pluriennale (5), in particolare la proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo al Fondo sociale europeo (FSE+); Dimensione sociale del mercato interno (30).

La Commissione segnala, tra le nuove iniziative del programma di lavoro della Commissione europea per il 2018, l'iniziativa "Un futuro europeo sostenibile" che, in vista delle prossime elezioni del Parlamento europeo e del conseguente cambio della Commissione europea, dovrebbe fornire indicazioni e proposte per dar seguito agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU. In particolare, si segnala l'obiettivo n. 5 dell'Agenda che, tenuto conto dell'importanza del ruolo delle donne per uno sviluppo sostenibile ed inclusivo, è raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze la parità di genere. La Commissione ricorda inoltre il Pilastro europeo dei diritti sociali che attraverso i suoi 20 principi e diritti fondamentali rappresenta la strategia quadro di riferimento per il reale rafforzamento della dimensione sociale dell'Unione europea e delle sue politiche nel quadro più ampio dell'Agenda 2030.

La Commissione sottolinea, quindi, che con l'accordo provvisorio raggiunto il 24 gennaio scorso tra Parlamento europeo e Consiglio, l'iter legislativo della proposta di direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio – COM (2017) 253 final del 26 aprile 2017, si avvia alla fase conclusiva. All'accordo provvisorio seguirà a breve l'adozione formale dello stesso testo da parte dei co-legislatori. La proposta di direttiva fa parte del pacchetto di iniziative concrete che hanno accompagnato la presentazione del Pilastro europeo per i diritti sociali. L'equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare, infatti, è uno dei 20 diritti e principi sanciti dal Pilastro. Si ricorda, quindi, che la Regione Emilia-Romagna ha formulato una serie di osservazioni, contenute nella risoluzione n. 4799 approvata dalla I Commissione assembleare "Bilancio, Affari generali ed istituzionali" il 13 giugno 2017 e che la sua approvazione definitiva rappresenta un indubbio rafforzamento del quadro normativo di riferimento e un passo in avanti fondamentale per il conseguimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 e per l'attuazione dei principi del Pilastro europeo per i diritti sociali. Alla luce di quanto sopra, la Commissione invita la Giunta a monitorare il percorso di recepimento della direttiva da parte dello Stato e ad adoperarsi per verificare l'eventuale necessità di adeguamento dell'ordinamento regionale, sia con riferimento alla legge regionale 6 del 2014 (Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere) che alla legge regionale 2 del 2014 (Norme per il riconoscimento ed il sostegno del *caregiver* familiare (persona che presta volontariamente cura e assistenza)).

Con riferimento alla **Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure**, sulla quale l'Assemblea legislativa aveva partecipato alla consultazione promossa dalla Commissione europea nel 2012, coinvolgendo attivamente associazioni ed enti locali del territorio, invece, la Commissione auspica la conclusione in tempi rapidi l'iter di approvazione, e comunque entro la scadenza delle elezioni europee, che consentirebbe di rendere il quadro normativo europeo (e le politiche) sulla parità di genere ancora più complete e efficaci.

Con riferimento alla definizione della prossima **Strategia europea sulla parità tra donne e uomini**, che sarà uno dei punti all'ordine del giorno delle prossime istituzioni europee dopo le elezioni, questa Commissione ribadisce l'importanza di una stretta connessione con gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, che favorisca l'integrazione della parità di

genere nei diversi obiettivi e politiche dell'UE. L'Agenda universale, infatti, comporta nuovi obblighi e quindi nuove opportunità di integrare la dimensione di genere in tutte le strategie, le politiche e i programmi di finanziamento dell'UE, nazionali e regionali. L'integrazione rispetto alle diverse politiche e settori diventa ancora più centrale alla luce del fatto che entro la fine del 2019 si concluderanno anche i negoziati sul prossimo quadro finanziario post 2020. La promozione della parità di genere rappresenta infatti un obiettivo strategico centrale anche per il suo contributo allo sviluppo economico, che la Regione Emilia-Romagna sta perseguendo in modo trasversale ed integrato nel contesto delle diverse politiche regionali, in coerenza con le strategie europee e nazionali. La legge regionale n. 6/2014 (Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere) rappresenta lo strumento fondamentale per la piena realizzazione delle pari opportunità sul territorio proprio grazie all'approccio trasversale che affronta il tema della parità a 360 gradi, agendo su diversi fronti: dall'occupazione ad una corretta rappresentazione della donna nei media, dal riequilibrio nella normativa elettorale alla prevenzione e contrasto alla violenza di genere, dalla salute e benessere femminile alla conciliazione e condivisione delle responsabilità sociali e di cura; si segnala, inoltre, la realizzazione da parte della Regione Emilia-Romagna del Bilancio di genere, importante strumento di mainstreaming a supporto della costruzione di politiche integrate, e l'avvio del Tavolo regionale permanente per le politiche di genere, introdotto dall'art. 38 L.R. 6/14.

Con riferimento all'obiettivo di **incentivare e qualificare l'occupazione femminile e contrastare le differenze retributive tra donne e uomini**, la Commissione per la parità richiama le azioni poste in essere dalla Regione nel quadro della legge regionale 6 del 2014 (Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere) e della legge regionale 2 del 2014 (Norme per il riconoscimento ed il sostegno del *caregiver* familiare (persona che presta volontariamente cura e assistenza); il Patto per il lavoro siglato il 20 luglio 2015 che prevede una sezione dedicata all'uguaglianza di genere che, attraverso le politiche attive per il lavoro e il ruolo chiave dei servizi pubblici per l'impiego, ha come obiettivo l'incentivazione e qualificazione dell'occupazione femminile e il contrasto alle differenze retributive tra donne e uomini (cd. **gender pay-gap**) e i principi della Carta per la responsabilità sociale di impresa approvata con la DGR 627/2015 che riguardano *la promozione delle pari opportunità di trattamento dei dipendenti uomini e donne e favorire i processi di inclusione anche verso i portatori di disabilità; favorire lo sviluppo di un contesto di lavoro sicuro e attento alle condizioni di lavoro e l'utilizzo dei servizi di welfare e conciliazione lavoro famiglia anche attraverso lo sviluppo di azioni di welfare aziendale, e si impegna* in collaborazione con la Giunta a dare attuazione nel contesto delle diverse politiche regionali alle normative e alle strategie adottate a livello europeo e nazionale. Relativamente alle politiche di contrasto delle differenze retributive tra donne e uomini, la Commissione richiama, inoltre, l'importanza di promuovere cambiamenti culturali tesi a decostruire gli stereotipi di genere, diffondere una cultura della parità e della condivisione degli impegni di cura tra donne e uomini, e a valorizzare il ruolo delle donne, e in tal senso richiama gli specifici bandi promossi dalla Regione a partire dal 2016 (l'ultimo nel 2018), rivolti a promuovere pari opportunità e contrastare discriminazioni e violenza di genere. Relativamente al quadro europeo, quindi, si auspica che la Commissione europea riesca ad attuare quanto previsto Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 "Affrontare il problema del divario retributivo di genere" (Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo del 20 novembre 2017 – COM (2017) 678) prima delle prossime elezioni europee e che il lavoro fatto costituisca il punto di partenza per azioni ancora più decise per il futuro. In particolare, alla luce del suo inserimento nell'Allegato II del Programma di lavoro per il 2019, la Commissione auspica per il futuro un'applicazione più efficace del principio della parità di retribuzione di cui all'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Ue e, a tal fine, la conclusione in tempi rapidi del percorso di verifica sugli effetti della direttiva 2006/54/CE riguardante

l'attuazione del principio delle pari opportunità e delle parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, e sulla necessità di intervenire per rafforzarla. In quest'ottica si ribadisce l'interesse ad esaminare l'eventuale proposta di atto legislativo di modifica della direttiva 2006/54/CE, ai fini della formulazione di eventuali osservazioni da parte della Regione.

Con riferimento al tema della **violenza di genere**, la Commissione ribadisce l'importanza della sottoscrizione il 13 giugno 2017 da parte dell'Unione europea della Convenzione di Istanbul sulla lotta contro la violenza sulle donne che avvia il processo di ratifica attualmente in corso. Questo passaggio, oltre a rappresentare la prima tappa formale del processo di adesione alla Convenzione, conferma l'impegno dell'Unione europea nella lotta alla violenza contro le donne in Europa e a livello globale, rafforzando l'attuale quadro giuridico e la sua capacità di agire in tale ambito. La Commissione auspica, quindi, che l'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul favorisca l'elaborazione di una strategia quadro europea complessiva ed integrata contro la disuguaglianza e la violenza di genere dando non solo un forte segnale sull'impegno dell'UE a combattere la violenza contro le donne, ma traducendo questo impegno in misure concrete sempre più efficaci per l'empowerment femminile, che evitino, nell'ambito delle diverse politiche e progetti europei, di ridurre il protagonismo femminile e le donne stesse a mere vittime. Nell'ottica della definizione di una strategia più ampia in cui inquadrare gli interventi per combattere la violenza di genere a livello europeo, nazionale e regionale, si richiama inoltre l'adozione a novembre 2017 del Piano strategico nazionale 2017-2020 sulla violenza alle donne, nonché la pubblicazione delle linee guida nazionali in tema di soccorso e di assistenza sociosanitaria alle donne che subiscono violenza. Coerentemente con quanto previsto dalla legge regionale n. 6 del 2014, che dedica alla violenza contro le donne il Titolo V, la Commissione ricorda che il Piano Regionale contro la violenza di genere è lo strumento attraverso cui la Regione dà attuazione alle strategie europee di contrasto alla violenza di genere in un quadro di azione trasversale, coordinato e condiviso, rafforzando la rete territoriale di prevenzione e assistenza alle donne vittime di violenza ed ai loro figli e supportando le donne nei percorsi di uscita da situazioni di violenza e finalizzati all'acquisizione della loro autonomia. Oltre a finanziare attività dirette a prevenire la violenza contro le donne, la Regione si è impegnata a rafforzare la rete di protezione esistente, anche attraverso attività di formazione e sensibilizzazione, potenziando l'integrazione tra i servizi pubblici, i centri antiviolenza e le case rifugio regionali (in particolare, si richiamano la realizzazione nel biennio 2017-2018 di un progetto formativo per l'accoglienza e assistenza nei servizi di emergenza-urgenza e nella rete dei servizi territoriali delle donne vittime di violenza, ed il rafforzamento della rete grazie all'approvazione nel mese di agosto 2018 dell'elenco regionale dei centri antiviolenza e delle loro dotazioni, che riporta la presenza di 20 Centri antiviolenza e 39 case rifugio). Si segnala, inoltre, la prosecuzione delle attività dell'Osservatorio regionale contro la violenza di genere (previsto all'art. 18 L.R. 6/14), per raccogliere e diffondere i dati, valutare le politiche regionali, analizzare il fenomeno e proporre misure di contrasto e, nel mese di novembre 2018, la divulgazione dei risultati del primo anno di lavoro (Primo rapporto – anno 2018).

In conclusione, in stretta connessione con il tema della lotta contro la violenza e gli stereotipi di genere, questa Commissione ribadisce, in vista delle prossime elezioni europee, la necessità di proporre per il futuro di una strategia rafforzata e all'avanguardia sul tema del **cyberbullismo**. Si sottolinea l'importanza di una nuova strategia che anche a livello europeo fornisca orientamenti e un quadro di azione aggiornato entro cui collocare le politiche degli Stati membri e delle regioni e si ricorda l'entrata in vigore della legge 29 maggio 2017, n. 71 (Disposizioni a tutela dei minori per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno del cyberbullismo), che ha rappresentato un indubbio passo in avanti nell'ottica del rafforzamento degli strumenti a disposizione delle istituzioni per

contrastare un fenomeno di difficile controllo e che investe diversi aspetti della vita delle persone. Questa Commissione auspica quindi, con riferimento all'attuazione dell'Agenda europea digitale e in vista della definizione della futura strategia per la parità di genere post 2019, l'avvio di un dibattito a livello europeo alla luce di un'attenta analisi dello sviluppo che il fenomeno del cyberbullismo ha avuto negli ultimi anni e del ruolo che le tecnologie potrebbero avere nel rafforzare o meno gli stereotipi di genere anche in connessione con il fenomeno della violenza tra pari e della violenza di genere nelle relazioni "virtuali".

Distinti saluti

F.to
La Presidente
Roberta Mori