

dossier

3 marzo 2021

Documentazione per le Commissioni
RIUNIONI INTERPARLAMENTARI

Riunione interparlamentare organizzata dalla Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (FEMM) del Parlamento Europeo “Siamo forti: le donne che guidano la lotta contro il Covid-19”

Videoconferenza, 4 marzo 2021



Senato
della Repubblica



Camera
dei deputati

X
V
I
I
I
L
E
G
I
S
L
A
T
U
R
A



XVIII LEGISLATURA

Documentazione per le Commissioni RIUNIONI INTERPARLAMENTARI

Riunione interparlamentare organizzata dalla Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (FEMM) del Parlamento Europeo “Siamo forti: le donne che guidano la lotta contro il Covid-19”

Videoconferenza, 4 marzo 2021

SENATO DELLA REPUBBLICA

SERVIZIO STUDI

DOSSIER EUROPEI

N. 117


CAMERA DEI DEPUTATI

UFFICIO RAPPORTI CON
L'UNIONE EUROPEA

N. 55



Servizio Studi

TEL. 06 6706-2451 - studi1@senato.it -  [@SR_Studi](https://twitter.com/SR_Studi)

Dossier europei n. 117



Ufficio rapporti con l'Unione europea

Tel. 06-6760-2145 - cdrue@camera.it

Dossier n. 55

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

ORDINE DEL GIORNO

SCHEDE DI LETTURA	1
--------------------------------	----------

INTRODUZIONE.....	3
--------------------------	----------

LA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E L'UGUAGLIANZA DI GENERE (FEMM) DEL PARLAMENTO EUROPEO	5
---	----------

L'EQUILIBRIO DI GENERE NELL'UE E LA PANDEMIA	7
---	----------

L'uguaglianza di genere nell'UE.....	7
--------------------------------------	---

Il divario digitale di genere.....	7
------------------------------------	---

La pandemia e i divari di genere.....	10
---------------------------------------	----

L'impatto della pandemia sui redditi da lavoro.....	12
---	----

LE POLITICHE DELL'UE IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE	15
--	-----------

La parità di genere nei Trattati.....	15
---------------------------------------	----

La parità di genere nel diritto derivato	15
--	----

La parità di genere nel nuovo bilancio dell'UE.....	18
---	----

Documenti programmatici	19
-------------------------------	----

Recenti iniziative del Parlamento europeo sulla dimensione di genere ..	21
---	----

PARITÀ DI GENERE E PANDEMIA: ELEMENTI SULLA DISCIPLINA A LIVELLO NAZIONALE (a cura del Servizio Studi della Camera dei deputati).....	27
--	-----------

L'Italia secondo gli indici internazionali e il quadro istituzionale.....	27
---	----

Le donne e la pandemia: il Rapporto 2020 della task force del Dipartimento pari opportunità	29
Le donne e la pandemia: i dati Istat su <i>lockdown</i> e conciliazione.....	31
Le misure adottate durante la pandemia per favorire la conciliazione vita-lavoro	33
La parità di genere quale priorità trasversale del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)	34

Committee on Women's Rights and Gender Equality

Inter-parliamentary Committee Meeting¹
International Women's Day 2021

We are strong: Women leading the fight against Covid-19

Thursday, 4 March 2021, from 9.00 to 12.00
European Parliament in Brussels, room PHS 3C050 and online participation

DRAFT PROGRAMME

Welcoming words by

Evelyn Regner, Chair of the Committee on Women's Rights and Gender Equality

Opening speeches by

David Sassoli, President of the European Parliament

Ursula von der Leyen, President of the European Commission

Keynote speech by

Katerina Sakellariopoulou, President of the Hellenic Republic

Panel discussion: "*Women on the frontlines: lessons learnt from the crisis management*"

Moderator: Frances Fitzgerald, Member of the of the Committee on Women's Rights and Gender Equality

Panellists:

¹ Organised in collaboration with the Directorate for Relations with National Parliaments

- **Khadija Arib**, President of the House of Representatives of the Netherlands
- **Dr Isabelle Loeb**, Medical director at CHU St Pierre, Brussels
- **Kristel Krustuuk**, Founder and Chief Testing Officer, Testlio
- **Carlien Scheele**, Director of the European Institute for Gender Equality
- **Concha Andreu**, Rapporteur of the European Committee of the Regions on the Gender Equality Strategy

Debate with the participation of the Members of National Parliaments

Closing words by

Helena Dalli, European Commissioner for Equality

Evelyn Regner, Chair of the Committee on Women's Rights and Gender Equality

Schede di lettura

INTRODUZIONE

La Commissione per i diritti delle donne e l'eguaglianza di genere (FEMM) del Parlamento europeo ha organizzato una riunione interparlamentare dal titolo "Siamo forti: le donne che guidano la lotta contro il Covid-19", in occasione della Giornata internazionale della donna.

La riunione si terrà in videoconferenza il 4 marzo 2021.

Dopo gli interventi introduttivi della Presidente della Commissione FEMM, Evelyn Regner, del Presidente del Parlamento europeo, David Sassoli, della Presidente della Commissione europea, Ursula von der Leyen, e della Presidente della Repubblica Ellenica, Katerina Sakellariopoulou, si svolgerà una tavola rotonda dal titolo "Donne in prima linea: lezioni apprese dalla gestione della crisi" moderata da Frances Fitzgerald, componente della Commissione FEMM. Alla tavola rotonda seguirà il dibattito con la partecipazione dei membri dei Parlamenti nazionali.

La riunione potrà costituire l'occasione per discutere delle questioni legate alla parità di genere e all'*empowerment* delle donne nella crisi pandemica.

LA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E L'UGUAGLIANZA DI GENERE (FEMM) DEL PARLAMENTO EUROPEO

La Commissione parlamentare FEMM è competente per:

- la definizione, la promozione e la **tutela dei diritti** della donna nell'Unione europea e le misure adottate al riguardo;
- la **promozione** dei diritti della donna nei **Paesi Terzi**;
- la politica in materia di **pari opportunità**, compresa la promozione della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità nel **mercato del lavoro** ed il **trattamento sul lavoro**;
- l'eliminazione di ogni forma di **violenza** e di **discriminazione** fondata sul sesso;
- la realizzazione e l'ulteriore sviluppo dell'integrazione della dimensione di genere (*gender mainstreaming*) in tutti i settori;
- il seguito dato agli **accordi** e alle **convenzioni internazionali** aventi attinenza con i diritti della donna;
- la promozione della **sensibilizzazione** sui diritti delle donne.

In tale contesto, tra gli argomenti specifici di cui si occupa frequentemente la Commissione FEMM si richiamano: il **divario salariale**, l'indipendenza economica delle donne, la **povertà** femminile, la **sottorappresentanza** delle donne nel processo **decisionale**, i diritti in materia di **salute sessuale** e riproduttiva, la **tratta** degli esseri umani e la **violenza** contro le donne e le ragazze.

L'EQUILIBRIO DI GENERE NELL'UE E LA PANDEMIA

L'uguaglianza di genere nell'UE

L'indice sulla parità di genere (*Gender Equality Index*) dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)¹ rappresenta uno **strumento di monitoraggio sull'uguaglianza di genere** nell'Unione europea.

L'indice utilizza una scala da 1 a 100, dove 1 è per la disuguaglianza totale e 100 è per l'uguaglianza totale.

I punteggi si basano sul divario tra donne e uomini e sui livelli di rendimento in sei settori/domini principali: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute - e nei loro sottodomini.

L'indice 2020, in questi domini chiave, fa registrare **67,9 punti su 100** migliorando di appena 4,1 punti il punteggio dal 2010 ad oggi e 0,5 punti dal 2017.

I **progressi** dell'UE in materia di parità di genere sono dunque ancora **lenti**: il punteggio dell'indice migliora in media di 1 punto ogni 2 anni. A questo ritmo, l'EIGE prevede che occorreranno oltre 60 anni per raggiungere l'uguaglianza di genere.

L'UE è la più vicina all'uguaglianza di genere nel dominio della **salute (88,0 punti)**, in particolare **nell'accesso ai servizi sanitari**.

Il secondo punteggio più alto è nel dominio del **denaro (80,6 punti)**.

Le disuguaglianze di genere sono invece più pronunciate nel dominio del **potere (53,5 punti)**, soprattutto nel processo decisionale economico.

Il secondo più basso punteggio si registra nel dominio della **conoscenza (63,6 punti)**. La segregazione di genere nell'istruzione terziaria è il principale ostacolo.

¹ Istituito nel dicembre del 2006, con l'obiettivo generale di sostenere e rafforzare la promozione della parità di genere, ivi compresa l'integrazione di genere, in tutte le politiche dell'UE 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 dell'UE mediante la raccolta, l'analisi e la diffusione di dati e strumenti metodologici (<https://eige.europa.eu/>.)

Dal 2010 è invece diminuito il punteggio nel dominio del **tempo** (- 0,6 punti), che misura la distribuzione dei lavori domestici e delle responsabilità di cura. Il punteggio attribuito all'indice 2020 in questo dominio è pari a **63.6**. Le disuguaglianze in tale ambito rischiano di allargarsi a causa della pandemia.

Le prossime misurazioni dell'indice saranno rilevanti nel valutare le conseguenze del Covid-19 sulla parità di genere. La crisi, infatti, rischia di accentuare la presenza di disuguaglianze di genere nella società e di mettere in discussione i progressi ottenuti nel corso degli scorsi anni.

Di seguito il *trend* 2013- 2020 dei principali parametri dell'indice UE sulla parità di genere nell'UE.

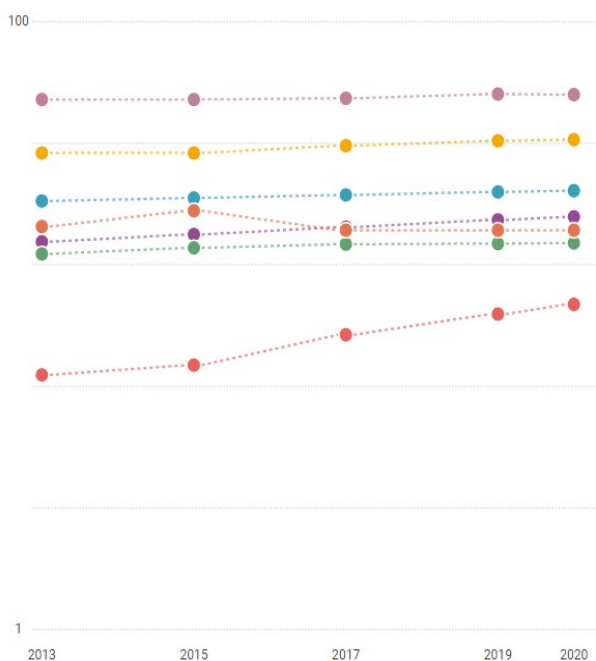
Trends in EU-28

Select domains

- Index Work Money Knowledge
 Time Power Health

Graph

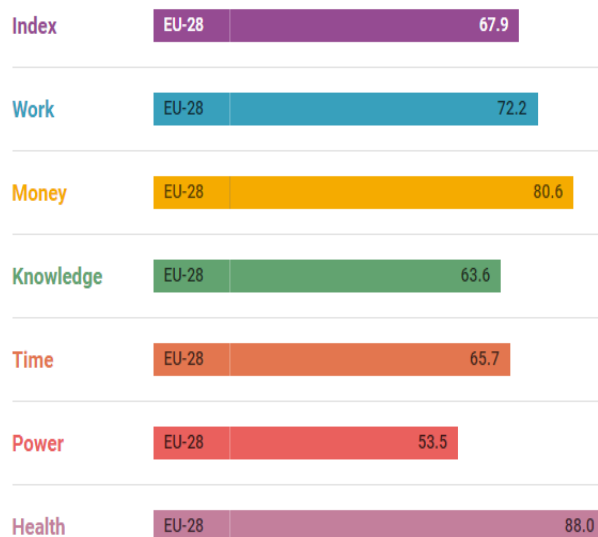
Export



European Union

Graph

Export



Il più grande miglioramento dal 2010 si registra nel **dominio del potere** (sebbene sia ancora basso rispetto agli altri settori: +11,6), che misura **l'uguaglianza di genere nelle più alte posizioni decisionali in campo politico, economico e sociale**. Tale incremento ha contribuito all'aumento complessivo dell'indice sull'uguaglianza di genere nell'UE dal 2010.

Per quanto riguarda, in particolare, il **ruolo delle donne nella politica**, la percentuale di seggi detenute dalle donne nei parlamenti nazionali è costantemente aumentata dal 2003. Secondo i [dati dell'EIGE](#) (riferiti a UE28 - periodo di riferimento; terzo quadrimestre 2020), le donne detengono il **32,8% dei seggi nei parlamenti nazionali**. Nel Parlamento europeo, invece, il **39,3% dei membri è composto da donne**.

La quota di donne presenti nei **governi** è più bassa: **31,6%**, mentre è del 10,7% la quota di donne che ricoprono il ruolo di capi di Governo.

Di particolare interesse il dato concernente le posizioni di leadership nel settore sanitario evidenziato nel focus sull'indice 2020: **solo il 30% dei ministri della salute nell'UE è composto da donne**.

Il divario digitale di genere

L'indice EIGE 2020 include anche un focus tematico sulla digitalizzazione, che riguarda tre aree:

- l'uso e lo sviluppo di competenze e tecnologie digitali;
- la trasformazione digitale del mondo del lavoro (segregazione, condizioni di lavoro, conciliazione vita-lavoro);
- conseguenze più ampie della digitalizzazione per i diritti umani, la violenza contro le donne e le attività di assistenza.

Tra le risultanze più significative della ricerca dell'EIGE, vi sono i dati relativi alla formazione e all'occupazione nel settore dell'ICT (tecnologia della comunicazione e dell'informazione): in tale ambito **solo il 20 per cento delle persone laureate è rappresentato da donne**; la quota di **donne impiegate nei lavori ICT è del 18 per cento**.

Si registra un notevole **divario di genere** tra **scienziati e ingegneri** in settori ad alta tecnologia, che riproduce il fenomeno della segregazione di

genere concernente le materie **STEM** (Scienze, tecnologia, ingegneria e matematica).

Di seguito il report dell'EIGE sull'Unione europea con particolare riferimento ai principali indicatori sull'equilibrio di genere nell'ICT (Fonte Eurostat)

EU-28		
	Women	Men
Digital skills		
Internet daily users (16-74, %, 2019) ⁽ⁿ⁾	78%	80%
Above basic digital skills (16-74, %, 2019) ⁽ⁿ⁾	31%	36%
Information skills	71%	71%
Communication skills	67%	66%
Problem-solving skills	56%	63%
Software skills	39%	44%
Training to improve digital skills (16-74, %, 2019) ⁽ⁿ⁾	18%	22%
Segregation in education and labour market		
ICT graduates (% , 2018) ⁽ⁿ⁾	20.1%	79.9%
ICT specialists (15+, %, 2019) ⁽ⁿ⁾	17.7% (s)	82.3% (s)
Scientists and engineers in high-technology sectors (25-64, %, 2019) ⁽ⁿ⁾	20%	80%
Working in ICT		
ICT at work and activities performed (16-74, %, 2018) ⁽ⁿ⁾	37%	42%
Used other computerized equipment	8%	13%
Exchanged emails	32%	36%
Created or edited electronic documents	24%	28%
Used social media	9%	11%
Used applications to receive tasks or instructions	10%	14%
Used occupational specific software	19%	24%
Developed or maintained IT systems or software	3%	7%
Part-time in ICT (20-64, %, 2018) ⁽ⁿ⁾	16.5%	5.4%
Working time arrangements among ICT specialists (20-64, %, 2015), National level data is not available) ⁽ⁿ⁾	In the EU, 21% of women and 22% of men entirely determined the working hours by themselves, compared to 13% of women and 18% of men in other occupations.	
Gender pay gap in ICT (% , 2014) ⁽ⁿ⁾	11.1%	

Sources: Eurostat (education statistics, digital economy and society statistics, European Union Labour Force Survey, Structure of Earnings Survey), Eurofound (European Working Conditions Survey)

s: Eurostat estimate

c: confidential

d: definition differs, see EUROSTAT

u: low reliability

: = not available

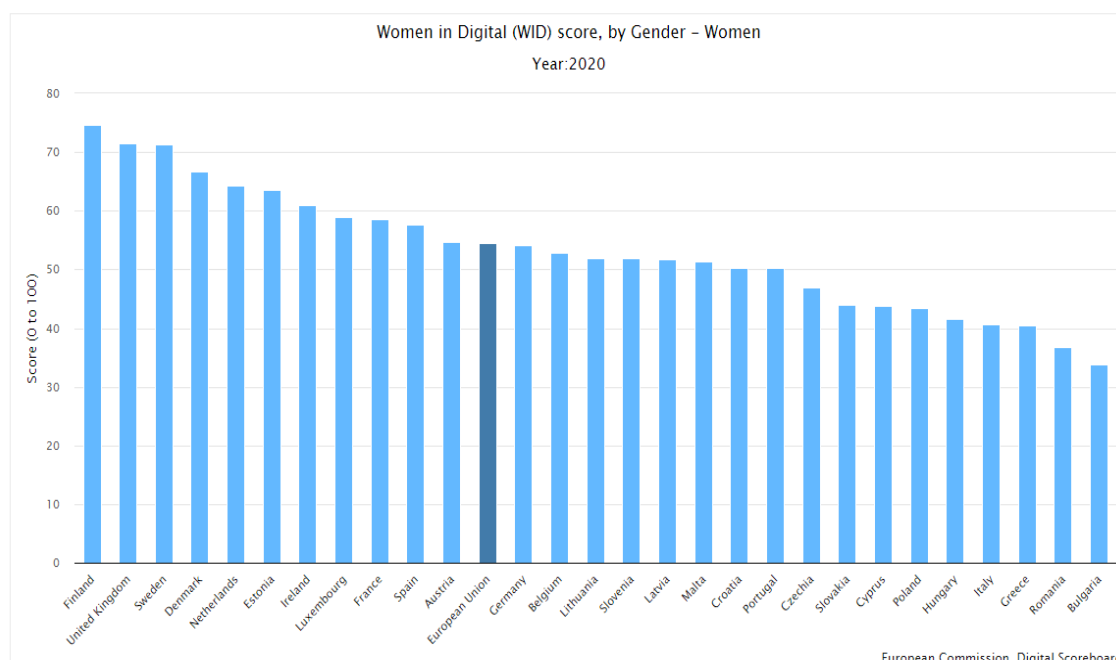
b: break in time series

n: not significant

Si ricorda che il 9 aprile 2019, 26 Stati membri europei e la Norvegia hanno firmato una [Dichiarazione](#) per incoraggiare le donne a svolgere un ruolo attivo e preminente nei settori digitale e tecnologico di modo che:

- ogni Stato membro disponga di un piano nazionale intersettoriale sulle donne nel digitale (autonomo o integrato nella propria agenda digitale esistente);
- tutti gli Stati membri celebrino la Giornata delle ragazze e delle donne nell'ICT lo stesso giorno in tutta l'UE per aumentare la consapevolezza del contributo che le donne possono dare all'economia digitale;
- gli attori dei settori privato, pubblico e non profit lavorino in modo coordinato per affrontare le diverse manifestazioni del problema;
- il monitoraggio e gli indicatori sull'evoluzione dell'impegno e della partecipazione delle donne nell'economia e nella società digitali migliorino continuamente, contribuendo a fissare obiettivi nazionali.

Il [Quadro di valutazione delle donne in digitale 2020](#) (*Women in Digital Scoreboard – WID -2020*) della Commissione, che ha lo scopo di monitorare la partecipazione delle donne nell'economia e nella società digitali, evidenzia, tra l'altro, che in Finlandia, Svezia, Danimarca e Paesi Bassi le donne sono più attive nell'economia digitale, mentre in Bulgaria, Romania, Grecia e **Italia** hanno **meno probabilità di prendere parte all'economia digitale**, attraverso l'occupazione, l'uso di internet o le competenze.



La pandemia e i divari di genere

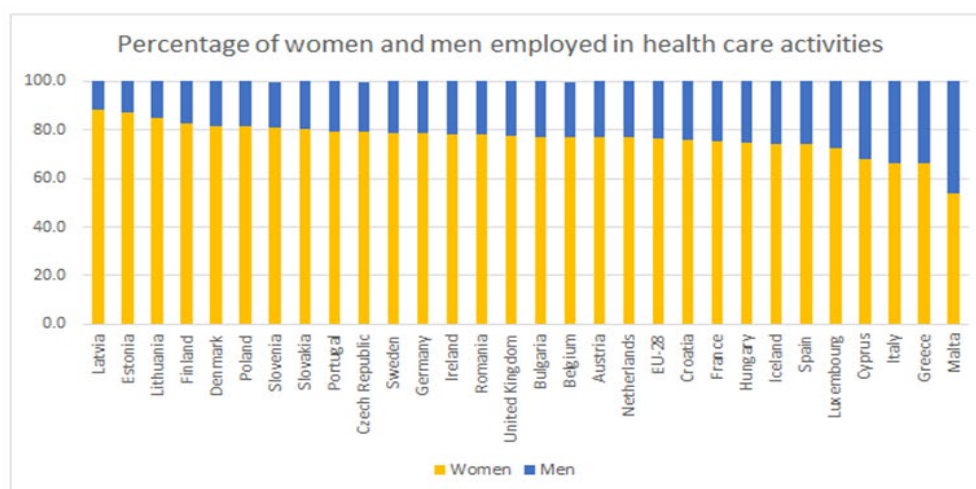
La pandemia sta colpendo in modo rilevante le donne lavoratrici, con il rischio di esacerbare le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. A differenza delle crisi precedenti, l'occupazione femminile è più a rischio rispetto a quella maschile, soprattutto a causa dell'impatto della crisi sul settore dei servizi.

Le donne hanno maggiori probabilità di avere un lavoro temporaneo, part-time e precario rispetto agli uomini. Secondo i dati dell'EIGE, **circa un quarto (26,5%)** delle donne dipendenti nell'UE ha un **lavoro precario**, rispetto al 15,1% degli uomini.

Allo stesso tempo, le donne rappresentano un'ampia percentuale di lavoratrici in prima linea, soprattutto nel settore socio-sanitario. In questo ambito rivestono un ruolo decisivo gli **operatori del settore sanitario in prevalenza donne (76%)**.

Il settore sanitario include una vasta gamma di attività, a partire dall'assistenza fornita da professionisti medici formati negli ospedali e in altre strutture, dalle attività di assistenza residenziale, che ancora comportano un certo grado di attività di assistenza sanitaria, alle attività di lavoro sociale senza alcun coinvolgimento degli operatori sanitari.

La tabella seguente indica la percentuale di uomini e donne impiegati in attività di assistenza sanitaria (dati 2019) nell'UE.



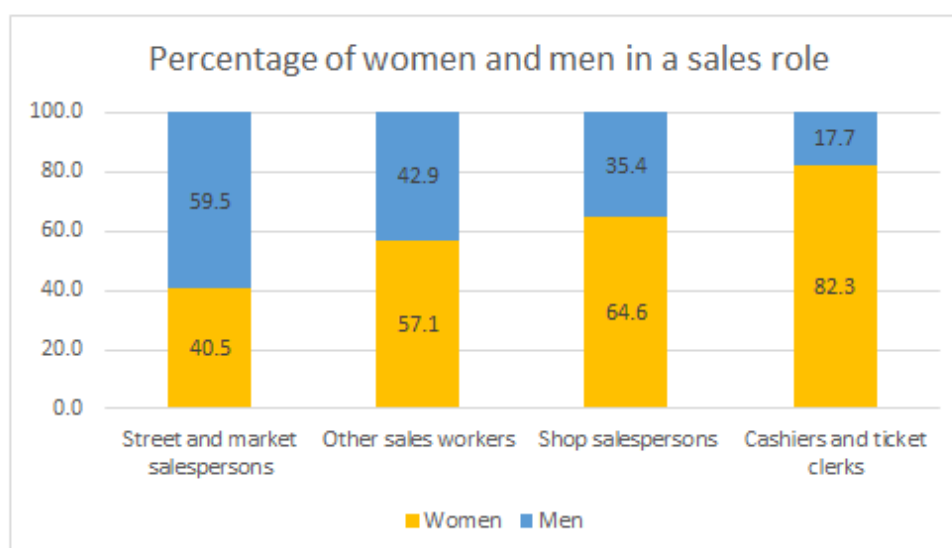
Source: EIGE, [Gender Statistics Database](#)

Le donne costituiscono il 93% degli **assistenti all'infanzia** e degli **insegnanti**, l'86% degli **addetti alla cura della persona nei servizi sanitari**, nonché il 95% di **addetti alle pulizie domestiche e aiutanti**.

Per quanto riguarda l'**assistenza a lungo termine a domicilio**, si stima che **4,5 milioni su 5,5 milioni** di lavoratori nell'UE siano **donne**.

La maggior parte dei lavoratori che forniscono **assistenza professionale a domicilio** agli anziani e alle persone **con disabilità** in tutta l'UE è composta da donne: degli 1,8 milioni di assistenti circa l'**83%** è composto da donne.

Le donne inoltre rappresentano l'**82%** di tutti i **cassieri** dei supermercati dell'UE, settore particolarmente esposto durante la pandemia.



Source: Eurostat, Labour Force Survey (2018)

L'aumento dell'onere del lavoro di cura e assistenza (non retribuito) causato dalla crisi colpisce di più le donne rispetto agli uomini. Già prima dell'epidemia di Covid-19, le donne nell'UE trascorrevano ogni settimana 13 ore in più degli uomini in cure e lavori domestici non retribuiti (dati EIGE).

L'EIGE non dispone ancora di dati comparabili sulle violenze domestiche a carico delle donne a livello di UE durante la pandemia, ma

alcuni paesi hanno già fornito cifre iniziali che mostrano un picco di violenza domestica durante le misure di confinamento.

L'impatto della pandemia sui redditi da lavoro

La crisi attuale sta provocando uno shock del mercato del lavoro con un **forte impatto sui guadagni della popolazione attiva** a causa sia di un aumento del numero di posti di lavoro persi sia di un forte calo dell'orario di lavoro.

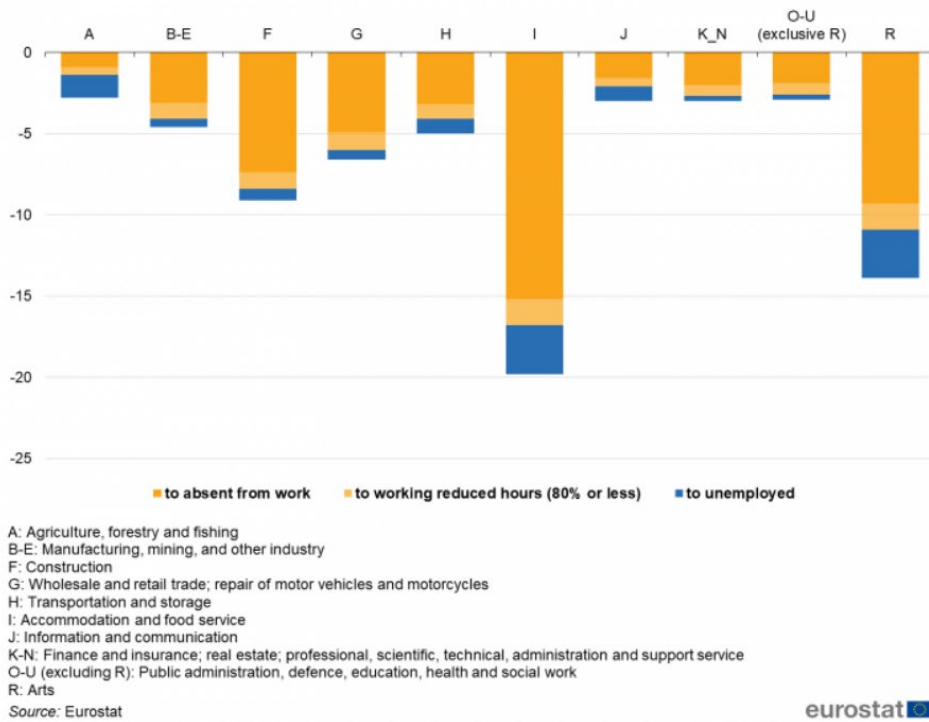
Uno studio di [Eurostat](#) ha stimato le perdite di reddito da lavoro in base a tre tipi di situazioni (*transition*): i lavoratori perdono il lavoro o il contratto non viene rinnovato; i lavoratori rimangono occupati ma entrano in cassa integrazione temporanea; i lavoratori rimangono occupati ma lavorano solo una frazione del loro normale orario.

È probabile che l'effetto complessivo a livello di paese dipenda dalla struttura dei settori. La tabella seguente indica le percentuali relative alla perdita di reddito da lavoro nei principali settori economici.

I paesi che dipendono maggiormente dal turismo sembrano registrare la maggiore diminuzione del reddito. In particolare, il settore più colpito è quello del vitto e alloggio che registra perdite di quasi il 20%.

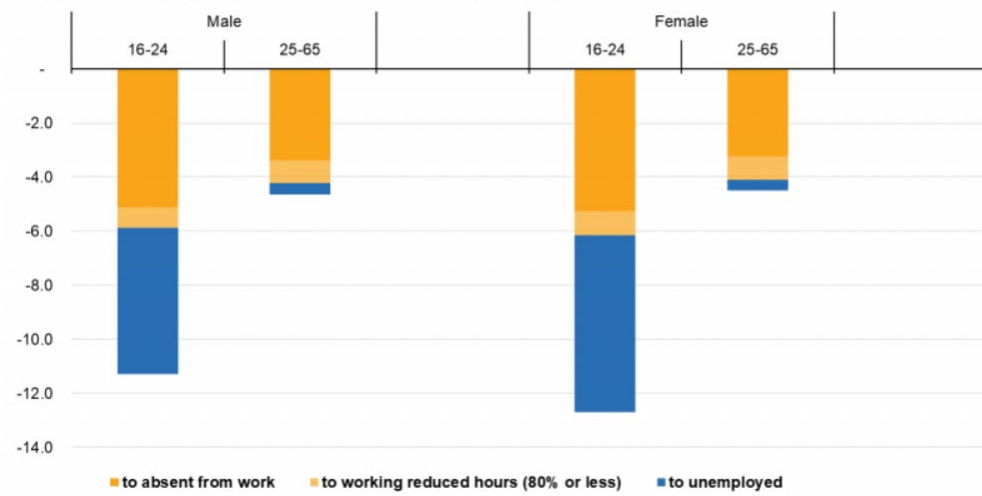
Nei settori “vitto e alloggio” e “arte e spettacolo” le perdite di reddito per assenza o riduzione dell'orario raggiungono, infatti, rispettivamente il -16,8% e il -10,9%. Le perdite dovute alle transizioni di disoccupazione sono anche le più elevate nel settore "alimentazione e alloggio", intorno al -3%.

Percentage employment income loss
by economic sector and transition type, EU-27, %



Le maggiori diminuzioni dovute alla perdita di posti di lavoro nell'UE si registrano per i lavoratori temporanei e i giovani occupati (età 16-24). La perdita di reddito stimata è più di due volte superiore per i giovani lavoratori (16-24) che per i lavoratori adulti (25-65). È probabile che le donne siano più colpite, principalmente a causa di una maggiore prevalenza di donne nei settori colpiti.

Percentage employment income loss by gender, age group and transition type, EU-27, %

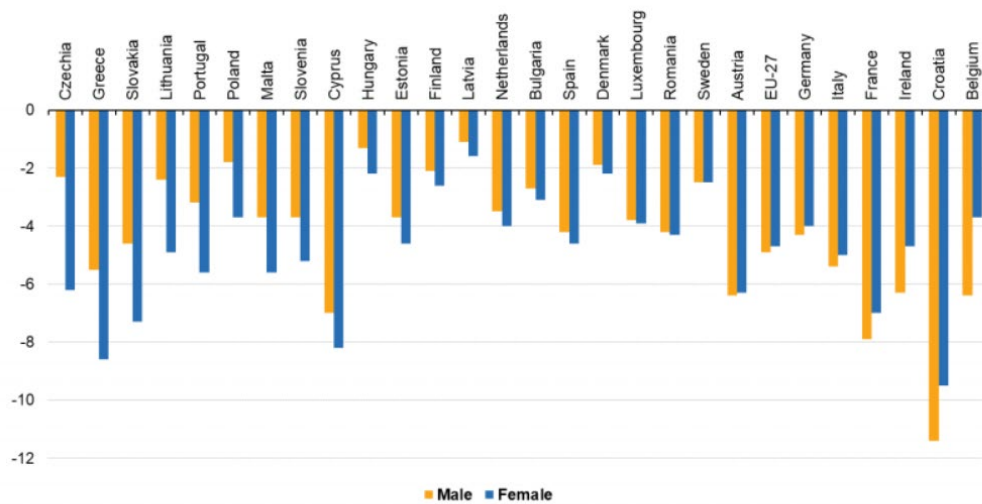


Source: Eurostat

eurostat

Le donne registrano perdite di reddito maggiori in circa la metà dei paesi dell'UE con le maggiori differenze in Repubblica Ceca, Grecia, Slovacchia, Lituania e Portogallo.

Percentage employment income loss by gender, EU-27, %
(ascending order by gender gap in total income loss)



Source: Eurostat

eurostat

LE POLITICHE DELL'UE IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE

La parità di genere nei Trattati

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**).

Sin dal 1957, i Trattati sanciscono altresì il principio della **parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro**. A tal proposito, l'UE può 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 parità 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 2006/54/CE](#), riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di **occupazione** e **impiego**; la direttiva definisce le **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, prevede 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;
- la [direttiva 2010/41/CE](#), 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.

Ulteriori atti normativi europei sono indirettamente connessi al tema della parità di genere, tra l'altro, con particolare riguardo al fenomeno del contrasto alla **violenza sulle donne**. Si ricordano:

- la [direttiva 2011/36/UE](#), concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime;
- la [direttiva 2011/99/UE](#), che istituisce l'ordine di protezione europeo allo scopo di proteggere una persona da atti di rilevanza penale di un'altra persona tali da metterne in pericolo la vita, l'integrità fisica o psichica, la dignità, la libertà personale o l'integrità sessuale (onde consentire all'autorità competente di un altro Stato membro di continuare a proteggere la persona nel territorio di tale altro Stato membro);
- il [regolamento \(UE\) n. 606/2013](#) relativo al riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile in tutta l'UE;
- la [direttiva 2012/29/UE](#), che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato.

Nell'ambito del cosiddetto Pilastro europeo dei diritti sociali, il 13 giugno 2019 l'UE ha adottato la [direttiva \(UE\) 2019/1158](#) relativa all'**equilibrio** tra **attività professionale** e **vita familiare** per i genitori e i prestatori di assistenza che abroga la [direttiva 2010/18/UE](#).

Il nuovo regime mira ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la fruizione di **congedi per motivi familiari** e di modalità di lavoro flessibili; offre altresì ai lavoratori possibilità di vedersi accordare un congedo per occuparsi di **familiari** che necessitano di **sostegno**.

Secondo la nuova direttiva, i **padri** o i **secondi genitori** possono fruire, in occasione della nascita di un figlio, di almeno **dieci giorni lavorativi retribuiti** allo stesso livello di quello attualmente fissato nell'UE per i congedi di maternità. Per usufruire del congedo di paternità, non è necessaria alcuna **anzianità di servizio**; la retribuzione del congedo di paternità è tuttavia subordinata a un'anzianità di servizio di **sei mesi**. Gli

Stati membri con sistemi di congedo parentale più favorevoli possono mantenere le disposizioni nazionali vigenti.

È inoltre previsto un **diritto individuale a quattro mesi di congedo parentale**, di cui **due retribuiti** e non trasferibili tra i genitori. Il livello della retribuzione e il limite di età del bambino è fissato dagli Stati membri.

Infine i prestatori di assistenza (lavoratori che aiutano i familiari bisognosi di assistenza o di sostegno a causa di un grave motivo di salute) possono usufruire di **cinque giorni lavorativi all'anno**. Gli Stati membri possono utilizzare un periodo di riferimento diverso, approvare il congedo caso per caso e introdurre criteri aggiuntivi per l'esercizio di tale diritto. Da ultimo, si rafforza il diritto per tutti i genitori e i prestatori di assistenza di richiedere **modalità di lavoro flessibili**.

Alcune tra le principali proposte normative presentate negli ultimi anni dalla Commissione europea volte a ridurre alcuni profili del divario di genere hanno incontrato significative resistenze nel corso dell'iter legislativo.

Nel novembre 2012, la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva [COM\(2012\)614](#) riguardante il miglioramento dell'**equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi** delle società quotate in Borsa e le relative misure (proposta di direttiva relativa alla presenza delle donne nei consigli di amministrazione).

Dopo diversi anni dalla presentazione della suddetta proposta e dall'adozione della posizione [in prima lettura](#) da parte del Parlamento europeo, **l'iter legislativo non è stato ancora perfezionato** in quanto non si sono registrati progressi in sede di Consiglio a causa delle riserve di alcuni Stati membri. Inoltre, hanno sollevato rilievi sul rispetto del principio di sussidiarietà i Parlamenti nazionali di Danimarca, Paesi Bassi, Polonia, Svezia e Regno Unito, nonché la Camera dei deputati della Repubblica ceca.

Si ricorda altresì che la Commissione aveva proposto la revisione della [direttiva 92/85/CEE](#) del Consiglio, del 19 ottobre 1992, 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**. Poiché non è stato raggiunto un accordo tra il Parlamento e il Consiglio (in prima lettura il Parlamento europeo aveva sostenuto un congedo di maternità pienamente retribuito di 20 settimane), la Commissione 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."

Infine, si ricorda che l'8 febbraio 2021 la Commissione europea ha avviato la [consultazione](#) pubblica sulla **Violenza sulle donne e violenza domestica - controllo dell'adeguatezza della legislazione dell'UE** che si concluderà il 10 maggio 2021. L'obiettivo è di raccogliere le opinioni dei cittadini sulle misure adottate dagli Stati membri per contrastare la **violenza di genere** nei confronti delle donne e la **violenza domestica**. La consultazione mira a informare il lavoro della Commissione su **ulteriori misure per una prevenzione migliore e più coordinata** contro questa forma di violenza ed è parte della raccolta di informazioni che la Commissione sta svolgendo ai fini di **un'iniziativa legislativa volta a prevenire e contrastare la violenza di genere nei confronti delle donne e la violenza domestica**. L'iniziativa figura nel programma di lavoro della Commissione per gli ultimi mesi del 2021.

La parità di genere nel nuovo bilancio dell'UE

Il nuovo quadro finanziario pluriennale (QFP) 2021-2027 prevede l'**integrazione della dimensione di genere nel bilancio**, più specificamente nei vari strumenti di finanziamento e di garanzia di bilancio dell'UE, tra cui il Fondo sociale europeo Plus, il Fondo europeo di sviluppo regionale, il Fondo di coesione e il programma InvestEU.

L'**uguaglianza di genere** e le **pari opportunità** per tutti dovrebbero essere tenuti in considerazione nella **preparazione e attuazione dei piani per la ripresa e la resilienza**, che saranno presentati dagli Stati membri al fine di beneficiare delle risorse del Dispositivo per la ripresa e la resilienza (che rappresenta il più importante programma nell'ambito dello strumento europeo per la ripresa *Next generation EU* con una dotazione finanziaria di 672,5 miliardi di euro, di cui circa 209 miliardi per l'Italia).

Secondo quanto prevede il nuovo [regolamento](#) istitutivo, recentemente approvato in via definitiva da Parlamento europeo e Consiglio, **l'obiettivo generale del dispositivo** è, tra l'altro, quello di promuovere la coesione economica, sociale e territoriale dell'Unione migliorando la resilienza, la preparazione alle crisi, la capacità di aggiustamento e il potenziale di crescita degli Stati membri, **attenuando l'impatto sociale ed economico di detta crisi, in particolare sulle donne.**

I piani dovranno esplicitare le modalità con cui le misure dovrebbero contribuire alla parità di genere e alle pari opportunità per tutti, come pure all'integrazione di tali obiettivi, in linea con i principi 2 e 3 del pilastro europeo dei diritti sociali (parità di genere e pari opportunità), nonché con l'obiettivo di sviluppo sostenibile dell'ONU 5 (relativo al raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'*empowerment* di tutte le donne e le ragazze) e, ove pertinente, la strategia nazionale per la parità di genere.

Nella [Guida agli Stati membri](#) per la predisposizione dei Piani (disponibile soltanto in lingua inglese), pubblicata il 22 gennaio 2021, gli Stati membri sono invitati, tra l'altro, a descrivere le **sfide nazionali esistenti in termini di uguaglianza di genere** e pari opportunità per tutti e **spiegare come le riforme e gli investimenti del Piano contribuiranno a superare le sfide esistenti.**

Documenti programmatici

Nel 2020 la Commissione europea ha adottato una serie di documenti programmatici in materia di parità di genere, che prevedono l'adozione di misure e azioni specifiche per i prossimi anni.

Il 5 marzo 2020 è stata presentata la [Strategia per la parità di genere 2020-2025](#), recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla **violenza** e agli **stereotipi** di genere; parità di partecipazione e di opportunità nel **mercato del lavoro**; parità **retributiva**; equilibrio di genere a livello **decisionale** e **politico**.

L'attuazione della strategia procederà attraverso l'adozione di misure mirate volte a conseguire la parità di genere, combinate a una maggiore integrazione della dimensione di genere.

La strategia prevede, tra l'altro:

- l'ampliamento del novero dei **reati** in cui è possibile introdurre un'**armonizzazione** in tutt'Europa, estendendola a **forme specifiche di violenza** contro le donne, tra cui le molestie sessuali, gli abusi a danno delle donne e le mutilazioni genitali femminili;
- una **legge sui servizi digitali** per chiarire quali misure si attendono dalle piattaforme per contrastare le attività illegali *on line*, compresa la violenza nei confronti delle donne;
- il potenziamento della presenza delle donne nei settori caratterizzati da carenze di competenze, in particolare il **settore tecnologico** e quello dell'**intelligenza artificiale**;
- l'avvio di una **consultazione pubblica sulla trasparenza retributiva** e la presentazione di misure vincolanti per contrastare la disparità sul piano salariale;
- il rafforzamento dell'impegno per l'attuazione delle norme dell'UE sull'**equilibrio tra vita professionale e vita privata**.

Il 24 giugno 2020 la Commissione ha presentato la prima [strategia per i diritti delle vittime](#) per il periodo 2020-2025, che contempla una serie di azioni a livello europeo e nazionale nel quadro degli interventi per il rafforzamento dei diritti delle vittime di reato e la collaborazione a sostegno dei diritti delle vittime.

Da ultimo, il Consiglio dei ministri dell'UE, nella riunione del 2 dicembre 2020, ha adottato [conclusioni](#) nelle quali invita la Commissione e gli Stati membri, tra l'altro, ad intensificare gli sforzi per ridurre il divario retributivo di genere e il divario di genere nell'assistenza e a combattere gli stereotipi di genere. Nelle conclusioni si indicano due strade per conseguire la parità di retribuzione e, più in generale, la parità sul mercato del lavoro: in primo luogo, il **lavoro retribuito e il lavoro assistenziale non retribuito devono essere condivisi in modo equo tra donne e uomini**; in secondo luogo, l'offerta di infrastrutture pubbliche e servizi esterni è fondamentale per consentire l'**"esternalizzazione" del lavoro assistenziale**. Inoltre, nelle conclusioni gli Stati membri sono invitati a

sviluppare e definire maggiormente un quadro, compresi eventuali accordi collettivi, per la condivisione, in modo equo, del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito tra donne e uomini. Al tempo stesso gli Stati membri sono invitati ad adottare misure per garantire il riconoscimento del valore delle professioni connesse all'assistenza.

Recenti iniziative del Parlamento europeo sulla dimensione di genere

Il 21 gennaio 2021 il Parlamento europeo ha approvato tre risoluzioni in materia di parità di genere.

Nella prima [risoluzione](#), il Parlamento europeo accoglie con favore le misure proposte dalla Commissione nella Strategia dell'Ue sulla parità di genere, ma chiede ulteriori azioni e obiettivi specifici e vincolanti.

In particolare, invita la Commissione e gli Stati membri, in linea con gli obiettivi della strategia, a integrare in modo sistematico una **prospettiva di genere in tutte le fasi della risposta alla crisi della COVID-19** e a promuovere il **coinvolgimento delle donne a tutti i livelli del processo decisionale**.

Il Parlamento, nell'invitare gli Stati membri **a investire nei servizi pubblici**, compresi **servizi gratuiti di assistenza all'infanzia e assistenza sanitaria**, al fine di creare **nuovi posti di lavoro** di qualità e **attenuare gli effetti socioeconomici della crisi**, ritiene che le misure di austerità abbiano conseguenze deleterie a lungo termine, in particolare sulle donne, e non debbano essere applicate nella fase successiva alla crisi COVID-19.

Nella risoluzione, il PE chiede all'UE di adottare una **prospettiva intersezionale e orientata alla parità di genere** per rispondere alla crisi della COVID-19 e di assegnare **considerevoli risorse** dello strumento per la ripresa e la resilienza alle misure a favore della parità di genere, in particolare nei **settori a forte prevalenza femminile**, e alla promozione dei diritti delle donne. Chiede altresì che i finanziamenti si basino su un principio misurabile di integrazione della dimensione di genere in grado di garantire una distribuzione equa, adeguata e coerente delle risorse.

Il PE chiede inoltre un **fondo "coronavirus"** specificamente dedicato alla parità di genere per sostenere la lotta contro le disuguaglianze esistenti;

Il PE invita altresì la Commissione e gli Stati membri dell'UE a tenere in debita considerazione le esigenze delle donne in fase di definizione e distribuzione dei fondi stabiliti nell'ambito dello strumento dell'Unione europea per la ripresa Next generation EU.

Il Parlamento ribadisce inoltre l'opportunità di istituire una **configurazione formale del Consiglio sulla parità di genere**, in modo da istituire un apposito forum di discussione e agevolare meglio l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche dell'UE, tra cui le politiche sociali e occupazionali. Come rilevato in una precedente risoluzione approvata il 17 dicembre 2020, una formazione del Consiglio dedicata alla parità di genere rappresenterebbe un elemento fondamentale per:

- sbloccare i negoziati sui principali fascicoli relativi alla parità di genere, tra cui la ratifica della convenzione di Istanbul;
- l'adozione della succitata proposta di direttiva relativa alla presenza delle donne nei consigli di amministrazione;
- l'adozione della proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale (direttiva contro le discriminazioni).

Nella riunione del 21 gennaio 2021, il Parlamento europeo ha altresì approvato una [risoluzione](#) sull'eliminazione del **divario digitale** di genere e sulla partecipazione delle donne all'economia digitale, in cui invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere la parità di genere nelle imprese nei settori TIC e connessi e nell'economia digitale e ad adottare politiche orizzontali per ridurre il divario di genere nell'economia digitale attraverso misure mirate

Il Parlamento propone tra l'altro di **creare programmi di imprenditoria e finanziamento di progetti o nuove imprese tecnologici**, nonché adottare un approccio multilivello per affrontare il divario di genere a tutti i livelli di istruzione e occupazione nel settore digitale.

Infine nella [risoluzione](#) sulla **prospettiva di genere nella crisi COVID-19**, il Parlamento ha sottolineato la necessità di **adottare un approccio attento alla prospettiva di genere in tutti gli aspetti della risposta alla crisi COVID-19**. Ha invitato la Commissione a facilitare la creazione di una **rete permanente** per condividere le migliori pratiche tra gli Stati membri su come affrontare gli aspetti di genere del COVID-19.

Ha raccomandato la creazione di un Consiglio dedicato sull'uguaglianza di genere e di un gruppo di lavoro formale al fine di fornire misure comuni e concrete al più alto livello politico.

Notando il tasso di mortalità di COVID più elevato negli uomini, il Parlamento ha invitato l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) e le pertinenti agenzie dell'UE a esaminare **l'impatto sulla salute su donne e uomini** al fine di identificare come il virus e qualsiasi potenziale vaccino o trattamento potrebbero influenzare le donne e gli uomini in modo diverso.

Il Parlamento si rammarica del fatto che **l'accesso ai servizi per la salute** e i diritti sessuali e riproduttivi **sia stato trascurato**, limitato o addirittura attaccato in alcuni Stati membri durante la crisi, invitando la Commissione a tenere conto delle situazioni di emergenza, come la pandemia di COVID-19, e del loro impatto sugli aspetti sanitari specifici di genere, come i diritti sessuali e riproduttivi, nelle sue risposte politiche relative alla salute.

Per quanto riguarda più specificatamente la ripresa economica, il Parlamento ha chiesto che si tenga conto del fatto che la crisi del COVID-19 **colpisce in modo sproporzionato le donne** nella sfera socioeconomica, compresi i loro **redditi e tassi di occupazione**, il che può aumentare le disuguaglianze di genere e la discriminazione nel mercato del lavoro. Rileva pertanto l'importanza di garantire che tutti i programmi integrino la prospettiva di genere e il bilancio di genere nonché valutazioni di impatto di genere, sia ex ante che ex post, come indicato nella strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione.

La risoluzione chiede tra l'altro, di:

- esaminare la natura e l'ubicazione del lavoro dopo la crisi, sottolineando che il lavoro da casa non è un'alternativa all'assistenza all'infanzia;

- investire nell'assistenza per garantire l'uguaglianza di genere e l'emancipazione economica delle donne;
- fare in modo che gli uomini si avvalgano di modalità di lavoro flessibili, poiché un numero sproporzionato di donne si avvale solitamente di tali modalità;
- tenere conto delle situazioni particolarmente difficili affrontate dai genitori single, in larga maggioranza donne (85%), nel periodo pandemico e post-crisi;
- aumentare la partecipazione delle donne all'economia e fare della parità di retribuzione a parità di lavoro un principio guida quando si progettano misure in risposta alla crisi COVID;
- sostenere le imprenditrici che cercheranno di sviluppare le competenze acquisite durante la crisi.

La risoluzione ha anche evidenziato la situazione delle donne con disabilità, delle donne migranti, nonché i problemi specifici delle donne senz'atletto e delle donne prostitute, inclusa la loro maggiore vulnerabilità alla violenza di genere e la mancanza di accesso alle strutture sanitarie.

Da ultimo, l'11 febbraio 2021 il Parlamento europeo ha approvato una [risoluzione](#) sulle sfide future in relazione ai diritti delle donne in Europa, in cui rileva con preoccupazione che il quinto riesame della piattaforma d'azione di Pechino ([BPFA](#)) ha evidenziato che nessuno Stato membro europeo ha completato gli obiettivi stabiliti dalla Convenzione di Pechino nel 1995.

Nella risoluzione si esprime profonda preoccupazione anche per l'attuale pandemia, che esacerba le disparità di genere esistenti, minaccia di invertire i progressi compiuti fino ad ora e potrebbe spingere **47 milioni di donne e ragazze in più sotto la soglia di povertà in tutto il mondo**.

Per contrastare la violenza contro le donne, il Parlamento ribadisce l'appello a ratificare la Convenzione di Istanbul e sollecita la Commissione a elaborare una **proposta di direttiva volta a prevenire e combattere tutte le forme di violenza di genere**. Si sottolinea l'importanza di affrontare con urgenza l'aumento della violenza domestica durante la pandemia COVID-19 fornendo servizi di protezione per le vittime, come

linee di assistenza telefonica, alloggi sicuri e servizi sanitari. Gli Stati sono altresì invitati ad adottare le misure necessarie per sradicare la violenza informatica, comprese le molestie online, il cyberbullismo e l'incitamento all'odio, che colpiscono in modo sproporzionato donne e ragazze.

PARITÀ DI GENERE E PANDEMIA: ELEMENTI SULLA DISCIPLINA A LIVELLO NAZIONALE

(a cura del Servizio Studi della Camera dei deputati)

L'Italia secondo gli indici internazionali e il quadro istituzionale

Nell'**indice sull'uguaglianza di genere 2020** dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), **l'Italia** ha ottenuto un punteggio di **63,5 su 100**. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE di 4,4, punti, ma l'Italia è tra i Paesi che hanno fatto registrare i maggiori progressi tra tutti gli Stati membri dell'UE, migliorando di 12 posizioni la sua graduatoria dal 2005 e di 8 posizioni dal 2010, raggiungendo il 14° posto tra i 27 Stati membri. Dal 2017 non si riscontrano progressi di rilievo (+0,5 punti).

I punteggi dell'Italia sono inferiori a quelli dell'UE in tutti i settori, ad eccezione di quello della **salute**. Le disuguaglianze di genere sono più marcate nei settori del potere (48,8 punti), del tempo (59,3 punti) e della conoscenza (61,9 punti). L'Italia ha il punteggio più basso di tutti gli Stati membri dell'UE nel settore del lavoro (63,3). Il suo punteggio più alto è nel settore della salute (88,4 punti).

A livello mondiale, secondo l'analisi annuale del World Economic Forum sul Global Gender Gap Report Global Gender Gap, nella graduatoria diffusa nel 2020, **l'Italia** si colloca **al 76° posto** su 153 Paesi, un punto più su del posizionamento del 2006 (l'Italia era al 70° nel 2018, all'82° posto nel 2017, al 50° nel 2016, al 41° nel 2015, al 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. In questa statistica a penalizzare l'Italia è principalmente la difficoltà a raggiungere la parità di genere nel mercato del lavoro, come evidenziano i dati sull'opportunità per le donne di partecipare all'economia del Paese a cominciare dal tasso di occupazione.

Per ciò che attiene in particolare al settore della **politica**, il nostro Paese si colloca al **44° posto** della graduatoria (l'Italia era al 76° posto nel 2006). 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.

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, infatti, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni in Italia sugli **interventi volti a dare attuazione all'art. 51 della Costituzione**, sulla parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, incidendo sui **sistemi elettorali** presenti nei diversi livelli (nazionale, regionale, locale e al Parlamento europeo).

Nelle ultime legislature il Parlamento ha approvato ulteriori misure normative volte a promuovere l'equilibrio di genere all'interno delle assemblee elettive, non solo europee, ma anche locali, regionali e nazionali (la L. n. 215/2012 per le elezioni comunali; la L. n. 56/2014 per le elezioni - di secondo grado - dei consigli metropolitani e provinciali; la L. n. 20/2016 per le elezioni dei consigli regionali; la L. n. 165/2017 per le elezioni del Parlamento). Misure promozionali delle pari opportunità sono state introdotte anche nei più recenti provvedimenti riguardanti la disciplina dei partiti politici.

Dalla modifica costituzionale dell'articolo 51 discendono anche le norme inserite nella legge finanziaria 2008, che, disponendo in tema di organizzazione del **Governmento**, 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](#)).

A tal fine, si riepilogano – nella *tabella che segue* - i dati della presenza delle donne nelle Assemblee elettive di primo grado (Parlamento europeo, Parlamento italiano, Consigli regionali e Consigli comunali), espressi in percentuale.

Le donne italiane nelle assemblee elettive			
Parlamento europeo	Parlamento nazionale	Consigli regionali	Consigli comunali
41,10%	35,70%	21,90%	33%

Per quanto riguarda l'Italia, la situazione in termini di uguaglianza di genere a confronto con gli altri Paesi dell'Unione europea evidenzia come sia il Paese che ha registrato, nel complesso, i **maggiori progressi** nel

periodo 2005-2017, guadagnando dodici posizioni e raggiungendo la 14-esima. Ciononostante, l'Italia rimane l'ultimo Paese in termini di **divari nel dominio del lavoro**, misurato in termini di partecipazione (tasso di occupazione equivalente a tempo pieno e durata della vita lavorativa) e condizioni (segregazione settoriale, percezione di flessibilità oraria e prospettive lavorative).

Se poi si estende il confronto alle percezioni in tema di parità di genere, ricavate attraverso recenti indagini dell'Eurobarometro, si ha evidenza di una convinzione meno radicata tra gli italiani della rilevanza di questo tema per garantire una società giusta e democratica: la promozione della parità di genere è fondamentale solo per circa quattro cittadini su dieci (rispetto al 54% a livello europeo). In particolare, con riferimento all'affermazione sul fatto che il ruolo primario della donna sia occuparsi della cura della casa e della famiglia si rilevano fortissime differenze tra i Paesi: la quota di consenso su questa affermazione raggiunge il **51% in Italia**, che si colloca dopo la Grecia (69%) e alcuni Paesi dell'Est Europa (Bulgaria, Ungheria, Polonia, Repubblica Ceca) dove tale quota sfiora l'80%, e ben lontano dai Paesi del Nord Europa come la Svezia (11%) e la Danimarca (14%). In più, l'Italia è il Paese in cui le donne molto più degli uomini hanno interiorizzato questo stereotipo: lo condivide il 53% delle donne a fronte del 44% degli uomini².

Le donne e la pandemia: il Rapporto 2020 della task force del Dipartimento pari opportunità

Al fine di analizzare in modo particolare il profilo dell'**impatto dell'emergenza COVID-19** sotto il profilo del divario di genere è stata inoltre costituita, presso il Dipartimento per le Pari Opportunità, una task force denominata "Donne per un nuovo Rinascimento" che ha pubblicato nel documento "[Donne per un nuovo Rinascimento \(2020\)](#)" le risultanze dei

² Elementi tratti dall'[audizione della Sottosegretaria di Stato al Ministero dell'economia e delle finanze, Maria Cecilia Guerra, svolta il 20 ottobre 2020](#) presso gli Uffici di presidenza, integrati dai rappresentanti dei gruppi, delle Commissioni Bilancio della Camera e del Senato sulla Relazione sul bilancio di genere 2019. Il confronto si basa in particolare sull'indice relativo ai sei domini di benessere lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere decisionale, salute e due domini satellite che non sono inclusi nell'indice sintetico, disuguaglianze incrociate e violenza di genere.

lavori svolti individuando prime **direzioni strategiche di intervento**, quale contributo alle politiche di genere.

Nel documento si evidenzia preliminarmente come **l'epidemia da Covid-19** abbia coinvolto a livello globale tutte le nazioni e le popolazioni, senza distinzione alcuna. Ma gli effetti non si riflettono allo stesso modo e con la stessa intensità su tutti. Le conseguenze dell'epidemia sul piano economico e sociale hanno **aggravato le diseguaglianze esistenti tra uomini e donne** anche in quei Paesi occidentali, **come l'Italia**, in cui si lavora costantemente per la piena parità tra donne e uomini, ben sapendo che l'obiettivo è ancora lontano.

Le donne hanno già pagato il prezzo più alto di questa epidemia, e ciò malgrado abbiano ancora una volta dimostrato resilienza nella gestione dei tempi di lavoro e familiari e anche maggiore tenuta biologica. I **settori di lavoro, a partire dalla sanità**, più cruciali in questi mesi sono quelli in cui la maggior parte dei lavoratori è costituita da donne.

Nel documento ci si sofferma su **tre componenti principali**, illustrando i dati e le evidenze scientifiche sull'impatto dell'epidemia nei diversi settori, sviluppando le principali proposte di azioni e raccomandazioni con un focus per il rilascio sociale, culturale ed economico dell'Italia:

- ricerca, STEM e formazione delle competenze;
- promozione del lavoro femminile e inclusione delle donne nei ruoli decisionali;
- riorganizzazione dei tempi di vita e di lavoro e metodologie di comunicazione finalizzate all'abbattimento di stereotipi e cambio di paradigma.

Il documento definisce dunque **proposte per aumentare la percentuale di donne in tutti gli ambiti lavorativi**, per superare le **barriere all'avanzamento nei percorsi di carriera**, in particolare nei campi in più **rapida crescita** (STEM, informatica, *cloud computing*, dati e intelligenza artificiale), per contrastare gli **stereotipi** sul genere che impediscono alle donne di raggiungere responsabilità di leadership, per attivare energie

nuove e opportunità per tutti. Sono inoltre individuate alcune **direzioni strategiche** di intervento, sono un contributo alle politiche di genere.

Le donne e la pandemia: i dati Istat su *lockdown* e conciliazione

Relativamente ai dati forniti dall'Istat con particolare riguardo al mondo del lavoro ([documentazione consegnata in occasione dell'audizione presso la Commissione Lavoro](#) sulle pdl C. 1818 e abb., 2020) viene evidenziato in particolare come rispetto all'Ue28 in Italia è maggiore l'incidenza di donne che non hanno mai lavorato per occuparsi dei figli (11,1% a fronte di un 3,7% per il complesso dell'Unione), un fenomeno che, insieme all'interruzione lavorativa, riguarda quasi esclusivamente il sesso femminile. Nel Mezzogiorno, questa condizione ricorre per una donna con almeno un figlio su cinque, associandosi anche a una quota più alta di donne che dichiarano di non lavorare per motivi non legati alla cura dei figli (12,1% rispetto al 6,3% della media italiana e al 4,2% della media europea). Anche tra le madri laureate è molto più frequente la presenza di donne che non hanno mai lavorato, in particolare per prendersi cura dei figli, oppure che abbiano avuto per questo motivo una interruzione lavorativa. La **conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro** è un'area particolarmente critica per il nostro Paese.

Con specifico riguardo al **tema *lockdown* e conciliazione** l'Istat evidenzia come alle difficoltà nel compiere il ruolo genitoriale, di cui si è dato conto, si è aggiunta, a partire dai primi mesi di quest'anno, l'emergenza sanitaria. I decreti che si sono susseguiti per gestire l'emergenza hanno previsto la possibilità di proseguire **l'attività lavorativa non in presenza**. Tra gli occupati, la quota di chi ha lavorato da casa (almeno una volta nella settimana) è passata da valori inferiori al 5% nel corso del 2019, all'8,1% nel primo trimestre 2020 e ha superato il 19% nel secondo. Tra le famiglie con almeno un figlio di età compresa tra 0 e 14 anni con entrambi i genitori occupati o con l'unico genitore occupato (in caso di nucleo monogenitore), la quota di chi ha lavorato da casa almeno un giorno nella settimana, di poco superiore al 5% nel 2019, è salita al 9,6% nel primo trimestre 2020 e si è attestata al 23,5% nel secondo. **Tra le donne le quote sono ancora più elevate e si è raggiunto il valore massimo, pari al 26,3%**, tra le occupate in coppia con almeno un figlio tra 0 e 14 anni.

Questo nuovo elemento del contesto che ha esercitato un forte **impatto sull'organizzazione familiare**, con significativi riflessi sui carichi di cura, sugli equilibri di convivenza e sulle opportunità di apprendimento dei bambini.

La **chiusura delle scuole** di ogni ordine e grado, seguita alla diffusione del virus, ha comportato importanti difficoltà per le famiglie e ha **amplificato le diseguaglianze a sfavore di donne e bambini**. Nonostante i diversi decreti abbiano previsto sostegni per i lavoratori che devono occuparsi dei figli (possibilità di usufruire di congedi ordinari retribuiti, fruizione di voucher per l'uso di servizi di baby-sitting, ecc.), la chiusura delle scuole ha prodotto – e non solo per chi lavora nei settori rimasti attivi – **notevoli problemi di conciliazione tra lavoro e tempi di vita**. Nei casi in cui sia stato possibile il lavoro da casa, questo si è sovrapposto alla necessità dei figli di svolgere la didattica a distanza. Quando invece non ci sono state alternative al lavoro in presenza, il venir meno, oltre che dei servizi formali, anche di quelli informali, come il più ridotto affidamento ai nonni imposto dal distanziamento sociale, ha comportato grandi difficoltà nel gestire le esigenze familiari parallelamente a quelle del lavoro. Si stima che lo **shock organizzativo familiare** provocato dal *lockdown* possa aver potenzialmente coinvolto almeno 2milioni e 900mila nuclei, quelli che nel 2019 avevano almeno un figlio tra 0 e 14 anni e che, in una fase in cui la pandemia ancora non aveva avuto impatto sul mercato del lavoro, si caratterizzavano per la presenza di entrambi i genitori (2milioni e 460mila) o dell'unico genitore (440 mila) occupati/o.

Si stima, inoltre, che lo **stress da conciliazione** sia massimo tra i genitori occupati che non possono lavorare da casa, né beneficiare dei servizi formali e informali di cura dei figli; si tratta di 853 mila nuclei con figli in età inferiore a 15 anni (583 mila coppie e 270 mila monogenitori nell'84,8% dei casi donne) dove l'unico genitore, o entrambi, svolgono professioni che richiedono la presenza sul luogo di lavoro e che possono presentare un elevato disagio da conciliazione (come le professioni della sanità, della grande distribuzione, ecc.), soprattutto quando non vi sia l'aiuto dei nonni.

Per quanto riguarda i **livelli occupazionali**, la pandemia ha determinato una **diminuzione** degli stessi, con una **dinamica diversa tra donne e uomini**. Infatti, secondo gli ultimi [dati Istat](#) nel mese di dicembre 2020,

rispetto a novembre 2020, sono stati persi 101 mila posti di lavoro, di cui **99 mila** erano occupati da donne.

Per le donne scende il tasso di occupazione (-0,5 punti) e cresce quello di inattività (+0,4 punti), per gli uomini, invece, la stabilità dell'occupazione si associa al calo dell'inattività (-0,1 punti).

Le misure adottate durante la pandemia per favorire la conciliazione vita-lavoro

I provvedimenti che si sono succeduti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica hanno introdotto una serie di **misure volte a fronteggiare la sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche** nelle scuole di ogni ordine e grado conseguente all'emergenza epidemiologica, in particolare attraverso la previsione di congedi straordinari

Tra le misure attualmente vigenti, si segnala che il cosiddetto decreto Ristori introduce - limitatamente alle regioni ad alto rischio epidemiologico (individuato con ordinanze del Ministro della salute) e nei soli casi in cui l'attività lavorativa non possa essere svolta in modalità agile - uno specifico e distinto limite di spesa per il riconoscimento di un **congedo straordinario** in favore dei lavoratori dipendenti genitori di alunni delle classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, nonché dei genitori di figli con disabilità iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la medesima sospensione o ospitati in centri assistenziali diurni per i quali sia stata disposta la chiusura. Per i genitori di figli con disabilità il predetto beneficio si configura come una misura a valenza nazionale ed è pertanto riconosciuto indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività in presenza.

Il richiamato decreto Ristori ha introdotto, altresì, una **nuova ipotesi di erogazione del *bonus babysitting*** per fronteggiare l'emergenza da Covid-19. Limitatamente ad alcune zone caratterizzate da un livello di rischio epidemiologico alto e nei soli casi in cui l'attività lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, si riconosce il diritto a fruire della

corresponsione di uno o più *bonus* per l'acquisto di servizi di *babysitting* o di servizi integrativi per l'infanzia in favore dei lavoratori iscritti alla Gestione separata o alle gestioni speciali dell'INPS, genitori di alunni di scuole secondarie di primo grado nelle quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, nonché dei genitori di figli con disabilità iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la medesima sospensione o ospitati in centri assistenziali diurni per i quali sia stata disposta la chiusura. Tale diritto è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 1000 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza.

Da ultimo, si ricorda che la legge di bilancio 2021 ha incrementato di 2 mln di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022 il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, al fine, tra l'altro, di contenere i gravi effetti economici derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, in particolare per quanto concerne le **donne in condizione di maggiore vulnerabilità**.

La parità di genere quale priorità trasversale del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)

La centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nella bozza di **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** trasmessa dal Governo al Parlamento il 15 gennaio 2021 per rilanciare lo sviluppo nazionale.

Il Piano infatti, individua la Parità di genere, insieme con Giovani e Sud e riequilibrio territoriale, come una delle tre **priorità trasversali** perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano. L'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di *gender mainstreaming*.

In tale quadro, viene sottolineato preliminarmente che – alla luce delle disuguaglianze di genere, sociali e territoriali del Paese che la pandemia ha contribuito ad evidenziare - il Piano prevede una decisa azione a favore della **parità di genere**, attraverso il sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile, l'attuazione di diversi interventi abilitanti, a partire da servizi sociali quali gli asili nido, e di adeguate politiche per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata. Sarà rilevante anche l'impegno per ridurre la precarizzazione del lavoro e gli alti

tassi di disoccupazione, che colpiscono soprattutto i giovani e – di nuovo – le donne.

Condizione essenziale per progredire sul piano di una effettiva e sostanziale parità di genere è, in base a quanto evidenziato nel Piano, innalzare **l'occupazione femminile**, sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo.

Gli interventi finanziati attraverso il Piano integrano inoltre alcune misure strategiche contenute nel *Family Act* (assegno unico universale per i figli, misure sui congedi parentali e sui tempi di lavoro, sostegno alle famiglie per le spese di istruzione dei figli) e favoriscono un'interazione virtuosa con i livelli istituzionali interessati e il Terzo settore. Le misure del Piano sull'**imprenditoria femminile** e sul **potenziamento delle infrastrutture sociali** e del **comparto scuola 0 – 6** rafforzano quelle già previste nel *Family Act*.

Nel Documento si evidenzia quindi che le Linee di intervento del PNRR, a seguito della definitiva approvazione dei **singoli progetti** coerenti, saranno accompagnate da un **set di indicatori quali-quantitativi** che consentirà una più accurata valutazione (ex ante ed ex post) degli **effetti di genere** e generazionali delle politiche e degli investimenti.

In modo particolare, nella **Missione 1 (Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura)**, la dimensione di genere viene messa in rilievo nell'ambito degli interventi sul capitale umano nella PA, in particolare attraverso la **valorizzazione del lavoro agile** e di nuove forme di organizzazione del lavoro pubblico finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Si sottolinea inoltre la necessità di una maggiore attenzione al **tema dell'accesso delle donne a posizioni dirigenziali** nell'ambito delle misure di valorizzazione del ruolo e delle funzioni dei dirigenti pubblici.

La **Missione n. 5 (“Inclusione e coesione”)** riveste un ruolo rilevante nel perseguimento degli obiettivi di **sostegno all'empowerment femminile** e al contrasto alle **discriminazioni di genere**.

Nell'ambito della **prima componente della missione (“Politiche per il lavoro”)** è dedicata una particolare attenzione al **sostegno all'imprenditoria femminile**, con l'obiettivo di favorire l'indipendenza economica delle donne. Gli interventi riguardano la sistematizzazione degli

attuali strumenti di sostegno all'avvio e alla realizzazione di progetti aziendali innovativi per imprese a conduzione femminile o prevalente partecipazione femminile, nonché l'affiancamento di misure di accompagnamento allo strumento del "Fondo a sostegno dell'imprenditoria femminile" già previsto nella legge di bilancio 2021. Le risorse impegnate per questo specifico obiettivo dell' sono pari a 40 milioni di euro. Altra linea di intervento è costituita dalle misure di **decontribuzione per il lavoro al sud e per le nuove assunzioni di giovani e donne**, finanziate attraverso il REACT-EU (nella misura complessiva di 4,7 miliardi di euro, non specificata per le assunzioni di donne).

La seconda componente, rivolta agli interventi di potenziamento delle infrastrutture sociali, che alleggeriscono i carichi di cura tradizionalmente gestiti nella sfera familiare, con una ripartizione fortemente squilibrata fra i generi, intende stimolare conseguentemente una **maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro**.

Nella **missione 4 (Istruzione e ricerca)**, componente *potenziamento delle competenze e diritto allo studio*, gli interventi di potenziamento delle scuole dell'infanzia e delle "sezioni primavera", nonché il Piano asili nido e servizi integrati per l'infanzia prevedono una ricaduta con effetti positivi nel breve-medio termine sull'occupazione femminile.

Inoltre, è riservata particolare attenzione allo sviluppo delle **competenze STEM**, in tutti i gradi d'istruzione, in ottica di piena interdisciplinarietà, avendo cura di garantire pari opportunità di accesso alle carriere scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche.