



Al Presidente del Consiglio regionale del Piemonte

2.18.1/1871/17/x

**INTERROGAZIONE A RISPOSTA IMMEDIATA** n° 1871

ai sensi dell'articolo 100 del Regolamento interno

(Non più di una per Consigliere/a - Non più di tre per Gruppo)

**OGGETTO:** *Quali azioni regionali di prossima attuazione, per agevolare il rispetto della legge 120/2011 - Golfo Mosca e degli otto impegni sottoscritti dal G7 sulle Pari opportunità a Taormina*

Premesso che:

l'art. 3 della Costituzione Italiana recita:

1. *Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*
2. *È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*

I commi 1 e 2 dell'art. 37 della costituzione italiana prevedono:

1. *La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.*
2. *La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.*

**Appreso che**

in Italia la legge 120/2011 - Golfo Mosca (in vigore da agosto del 2012) rende obbligatorio il rispetto di un'equa rappresentanza di genere nei C.d.A. e nei Collegi Sindacali per una quota fissata al 20% per il primo mandato e al 33% per i successivi due.

In Piemonte le Consigliere di Parità Regionali e la Commissione Pari e Opportunità Uomo Donna del Piemonte, unitamente a Città di Torino, l'Università degli Studi di Torino - e altri soggetti sono impegnati da anni sui temi della leadership al femminile e hanno: costituito un Tavolo di Lavoro, sottoscritto un Protocollo di Intesa ideato e promosso il Progetto "Più donne per i C.d.A. e le posizioni apicali", azione positiva volta valorizzare le candidature femminili ed accompagna il loro ingresso nelle stanze del comando.

**Visto che**

Permangono tuttavia molti problemi sia all'interno del territorio regionale, sia a livello nazionale tra cui:

- difficoltà di accesso delle donne nei CDA e nelle posizioni apicali; -
- difficoltà per le donne di essere visibili nel mercato del lavoro e per le posizioni apicali;
- difficoltà di realizzazione di una RETE forte per le donne.

### **Considerato che**

in merito ai dati nazionali recenti indicano un tasso di occupazione femminile del 48,9%, circa 20 punti percentuali in meno rispetto a quello degli uomini. Dato altamente negativo per le italiane è la quota di lavoro quotidiano non pagato, che raggiunge il 61,5% (contro il 22,9% degli uomini): uno dei fattori, non l'unico, che ci hanno fatto sprofondare all'82esimo posto su 144 Paesi analizzati dal World Economic Forum nel rapporto Global Gender Gap Index 2017.

Secondo lo studio condotto da tale rapporto, infatti, gli uomini oltre ad avere salari maggiori rispetto alle donne percepiscono più rapidamente anche aumenti degli stessi e non ci sono stati miglioramenti a livello mondiale negli ultimi dieci anni. Il gap reddituale, rivela poi un trend negativo: negli ultimi 15 anni, la maggioranza dei Paesi Europei ha visto un calo della differenza dei salari, mentre l'Italia ha visto un aumento del 4% (passando da 7 a 11%), segno che le misure in atto non sono sufficienti a colmare il divario.

### **Rilevato che**

Gli otto impegni sottoscritti dal G7 sulle Pari opportunità svoltosi lo scorso maggio a Taormina, sottoscritto dalle rappresentanti di Italia, Canada, Francia, Stati Uniti, Regno Unito, Germania, Giappone e Unione europea impegna a sviluppare: *“un ambiente economico sensibile alla dimensione di genere» e agire «quei cambiamenti nella mentalità, nelle politiche e nella cultura, che sono necessari per colmare i divari di genere esistenti, eliminare tutte le forme di violenza nei confronti delle donne e dei bambini e raggiungere finalmente la parità di genere nei nostri Paesi”.*

Il primo accordo approvato si può sintetizzare in: *più donne, e più ai vertici*. Entro il 2022 deve aumentare la partecipazione femminile e la promozione delle pari opportunità e di processi di selezione imparziali per le posizioni apicali a tutti i livelli decisionali e in tutti gli aspetti della vita sociale, economica e politica.

Al terzo punto del documento suddetto vi è l'urgenza di accrescere la partecipazione al mercato del lavoro con il target di ridurre il gap tra uomini e donne del 25% entro il 2025 e di migliorare la qualità degli impieghi femminili, per evitare l'isolamento” nei settori caratterizzati da competenze e stipendi più bassi. Contemporaneamente si invita a dare il giusto riconoscimento economico del lavoro domestico e di cura non retribuito.

Per promuovere il lavoro femminile retribuito, è inevitabile, l'impegno a investire nelle infrastrutture sociali per la cura dei bambini e degli anziani, anche avvalendosi di partnership pubblico-privato.

Il sesto impegno assunto dal G7 intende sviluppare politiche e misure per l'equilibrio vita-lavoro e la parità salariale, la lotta alla precarietà, il sostegno alle aziende perché incoraggino misure family-friendly per donne e uomini e misure per favorire il maggiore accesso dei padri ai congedi parentali entro il 2025. Indispensabile, per raggiungere l'obiettivo di aumentare la presenza femminile nelle aree professionali più remunerative, è la partecipazione di donne e bambine all'istruzione e alle carriere nei settori Stemm (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica e medicina),

In Italia le ragazze iscritte a corsi dell'area scientifica sono appena il 37,6%, contro il 78% nel settore umanistico. Entro il 2020 dovranno intensificarsi gli sforzi anti-stereotipi destinati a bambine, genitori, insegnanti e istituzioni educative. Si raccomanda l'adozione di specifici programmi per università e centri di ricerca volti a rimuovere ogni discriminazione o barriera nelle carriere.

Al Presidente del  
Consiglio regionale  
del Piemonte

**INTERROGA per sapere**

Il Presidente della Giunta

L'Assessore/a

quali siano le azioni regionali di prossima attuazione, oltre a quelle attualmente attive, per agevolare sul territorio il rispetto della legge 120/2011 – Golfo Mosca e degli otto impegni sottoscritti dal G7 sulle Pari opportunità lo scorso maggio.

**FIRMATO IN ORIGINALE**

*(documento trattato in conformità al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n. 243 del 15 maggio 2014)*