

## MOZIONE

La Camera

Premesso che.

ogni anno la Commissione europea sottopone al Consiglio europeo di primavera una relazione sui progressi compiuti per promuovere la parità di genere negli Stati membri dell'UE nonché le sfide e le priorità per il futuro;

la parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale e uno dei principi comuni dell'Unione europea;

la parità di genere non è solo una questione di diversità e di equità sociale, essa costituisce anche uno dei presupposti per il raggiungimento degli obiettivi di crescita sostenibile, di occupazione, di competitività e di coesione sociale;

sulla base di tali presupposti le politiche della parità di genere devono essere considerate pertanto investimenti a lungo termine, non costi a breve termine, la lotta contro le disegualianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida a lungo termine in quanto comporta cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;

le donne sono più esposte al rischio di povertà che non gli uomini, in parte perché guadagnano di meno, perché occupano più spesso posti di lavoro meno valorizzati e più precari e assumono compiti di cura delle persone dipendenti senza essere retribuite. La povertà colpisce soprattutto le donne in situazioni di vulnerabilità, come le madri nubi, le donne anziane sole, le donne disabili e le donne immigrate o appartenenti a minoranze etniche;

un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata sia per le donne che per gli uomini presuppone un'organizzazione moderna del lavoro, la disponibilità di servizi di assistenza di qualità ad un costo abbordabile e una ripartizione più equa delle responsabilità familiari e domestiche. La possibilità di conciliare lavoro e famiglia ha un impatto diretto sull'occupazione delle donne e sulla loro posizione sul mercato del lavoro, nonché sulla loro retribuzione e indipendenza economica lungo l'intero arco della vita. Una sfida importante consiste nell'attuare politiche e incentivi volti ad incoraggiare e a rendere possibile l'assunzione da parte degli uomini di maggiori responsabilità nell'assistenza alle persone non autosufficienti e a livello familiare. Le politiche devono inoltre tener conto del numero crescente di famiglie monoparentali, costituite nella maggior parte dei casi da un genitore donna;

nonostante l'Unione Europea abbia contribuito in maniera rilevante alla promozione della condizione femminile e al miglioramento della vita di donne e uomini elaborando un corpus normativo sulla parità di trattamento e integrando esplicitamente la dimensione di genere nelle sue politiche e nei suoi strumenti, l'evoluzione positiva verso una società e un mercato del lavoro più egualitari è ancora molto lunga e, l'attuale crisi economica porta a temere che i risultati fino qui ottenuti in fatto di pari opportunità possano essere compromessi;

secondo i dati del *Global gender gap report 2010 elaborato dal World economic forum* e ripresi poi anche dal quotidiano "Il Sole 24 Ore" del 13 ottobre 2010, l'Italia è ultima in Europa nelle opportunità di lavoro per le donne;

tali dati evidenziano come tra i 114 paesi in esame, nell'arco degli ultimi cinque anni, l'Italia sia tra quel 14% di paesi che abbiano registrato un peggioramento nelle differenze di genere passando dal 67esimo posto nel 2008 al 72esimo nel 2009 all'attuale 74esimo posto;

in particolare, nel nostro Paese, è penalizzato l'accesso e le opportunità delle donne nel mondo del lavoro, infatti, in quest'ambito l'Italia scende addirittura al 95esimo posto su un *panel* di 134 paesi dell'ultimo rapporto. La differenza più rilevante è nella partecipazione alla forza lavoro che vede, le donne impegnate al 52% mentre gli uomini raggiungono il 74 per cento e nella corresponsione dei salari, dove le donne mediamente guadagnano il 50% degli uomini;

questa condizione così drammatica della condizione femminile nel mondo del lavoro è tanto più significativa e preoccupante se si raffronta con i dati relativi all'accesso all'istruzione sia essa primaria che secondaria, dove le ragazze superano di gran lunga i ragazzi con il 79% contro il 56% per cento e rappresentano ormai il 60% dei laureati italiani con punteggi che in media sono maggiori di quelli dei ragazzi (106 contro 104) in un arco di tempo di studi inferiore (età media 26,8 anni contro 27,5 anni);

dalle tabelle allegate alla proposta di legge di stabilità per il 2011 emerge che al Ministero delle Pari Opportunità sono state assegnate risorse solo per 2 milioni di euro a fronte di uno stanziamento solo due anni fa pari a 30 milioni di euro nonostante che il Ministro delle pari opportunità sia in prima linea insieme al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per ciò che riguarda le politiche volte alla promozione delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella conciliazione dei tempi di lavoro e della famiglia:

#### Impegna il Governo

a predisporre aiuti economici e fiscali concreti quali, in particolare, incentivi economici all'assunzione di donne sotto forma di credito di imposta per un periodo di almeno 5 anni e in misura maggiore nel Mezzogiorno dove le percentuali di occupazione femminile sono le più basse; un tax credit a copertura delle spese di cura per i figli a carico, sperimentato già in vari Paesi, a cui si possono aggiungere gli aiuti previsti in generale per la cura dei figli onde evitare che queste pesino solo sulle donne e si trasformino invece in occasioni di occupazione professionale qualificata per tutti; ad introdurre una detrazione fiscale per il reddito da lavoro delle donne in nuclei familiari con figli minori;

a dare piena attuazione al principio della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, così come garantito dall'articolo 157, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione, attraverso l'individuazione di un piano organico di politiche volte alla conciliazione e alla condivisione dei tempi di lavoro e della famiglia dirette ad ampliare le opportunità di scelta professionale e la compatibilità delle scelte di vita personale e familiare delle donne attraverso sostegno al part time e alle flessibilità di orari family friendly, ai congedi fruibili da ambedue i genitori ed adeguatamente retribuiti, nonché attraverso specifici incentivi di riqualificazione professionale rivolti a favorire il reinserimento delle donne al lavoro dopo i periodi di maternità;

al rafforzamento delle norme e delle politiche antidiscriminatorie in tutti i settori della vita sociale, economica e politica del Paese promuovendo anche la partecipazione equilibrata delle donne alle istituzioni pubbliche e alla vita economica e aziendale;

a predisporre aiuti economici e fiscali concreti quali, in particolare, un tax credit a copertura delle spese di cura per i figli a carico, sperimentato già in vari Paesi, a cui si possono aggiungere gli aiuti

previsti in generale per la cura dei figli onde evitare che queste pesino solo sulle donne e si trasformino invece in occasioni di occupazione professionale qualificata per tutti; ad introdurre una detrazione fiscale per il reddito da lavoro delle donne in nuclei famigliari con figli minori;

visto il mancato raggiungimento degli obiettivi del vertice di Lisbona 2010 della copertura territoriale del 33% dell'offerta di servizi alla prima infanzia ad incrementare le risorse economiche e finanziarie necessarie al perseguimento di tale obiettivo entro tempi rapidissimi nonché ad incrementare e potenziare, secondo i principi della sussidiarietà, di tutti i servizi alla famiglia;

a recepire nel più breve tempo possibile la nuova direttiva europea che prevede misure più eque a favore della maternità e della paternità: un minimo di 20 settimane per le mamme, un congedo obbligatorio di due settimane per i padri, salario durante il periodo al 100%, maggiori garanzie per il recupero completo delle posizioni precedenti nel rientro al lavoro, promozione di maggiore flessibilità per i neogenitori. Misure che corrispondono meglio al principio della genitorialità responsabile e della condivisione del lavoro di cura fra uomini e donne, che si sta facendo strada nei comportamenti delle coppie più giovani, ma che è anche una necessità per consentire la permanenza delle donne nel mercato del lavoro visto che una donna su quattro è costretta a lasciare il lavoro quando nasce il primo figlio per la carenza di servizi e di sostegni;

ad assumere le necessarie iniziative volte a modificare la legislazione esistente al fine di assicurare l'indipendenza degli organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento nei luoghi di lavoro di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso, sia per assicurare che gli organismi siano effettivamente indipendenti e non sottoposti all'inadeguato controllo e regolamentazione governativa e sia per assegnare a tali organismi quelle funzioni espressamente previste dalla direttiva n. 54 del 2006 e di cui attualmente ancora non dispongono.