



Co-funded by the European Union



UNIVERSITÀ
DI SIENA 1240

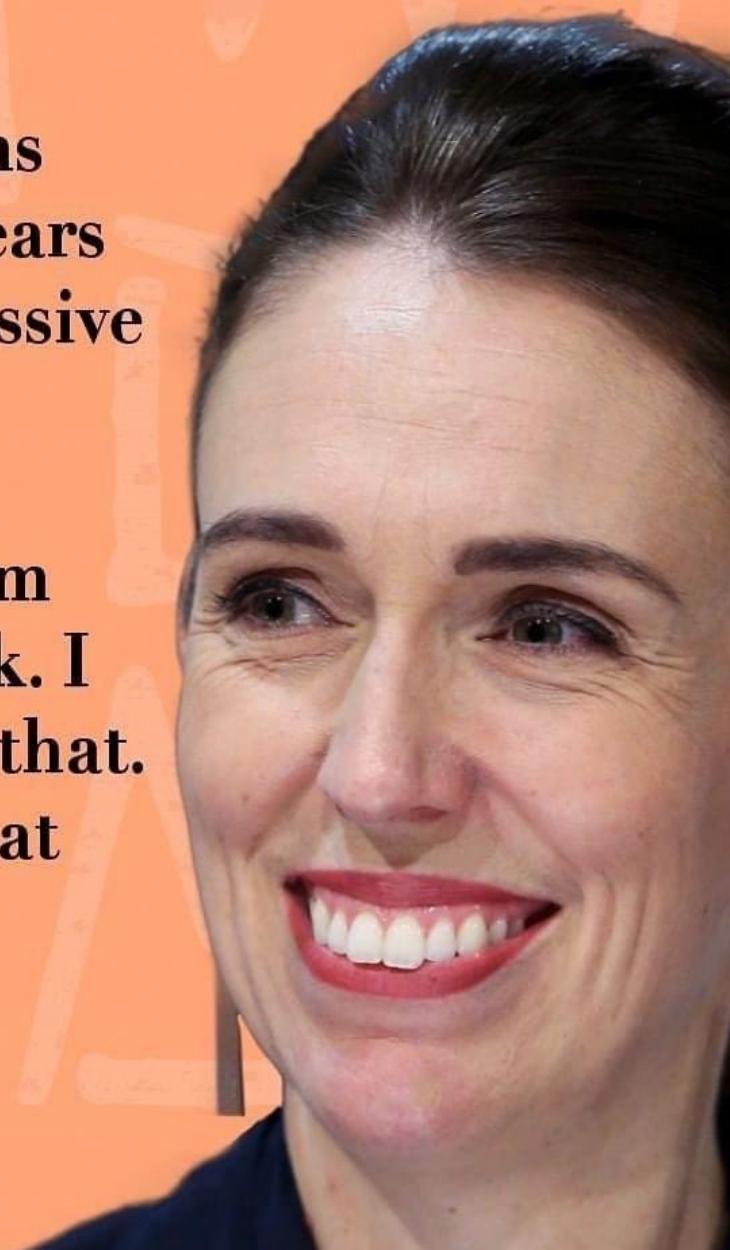
EMPOWERMENT POLITICO ED ECONOMICO

Tania Groppi
Università di Siena

Sullo sfondo....

“One of the criticisms I've faced over the years is that I'm not aggressive enough or assertive enough, or maybe somehow, because I'm empathetic, I'm weak. I totally rebel against that. I refuse to believe that you cannot be both compassionate and strong.”

JACINDA ARDERN





Marta Cartabia
Presidente della Corte costituzionale, 11 dicembre 2019



Giorgia Meloni
Presidente del Consiglio dei ministri, 22 ottobre 2022



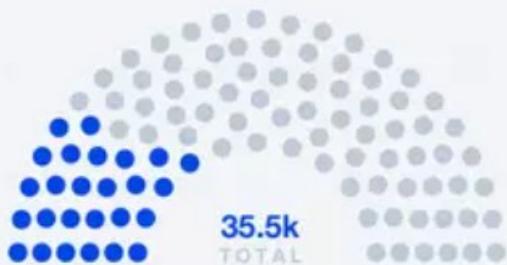
Camera dei deputati

Women's Political Empowerment

FORUM

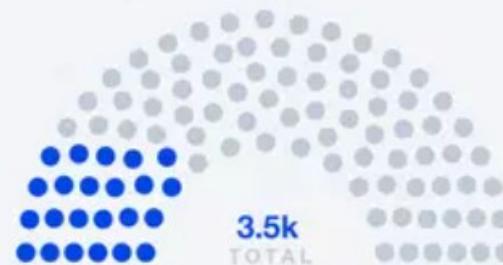
Parliament

lower house seats in 156 countries



Ministries

156 countries



26%
SHARE OF CONGRESS WOMEN

23%
SHARE OF WOMEN-MINISTERS

THE GLOBAL GENDER GAP INDEX RANKING, 2021

Global, Top 10



CHANGE
IN RANK

CHANGE
IN SCORE

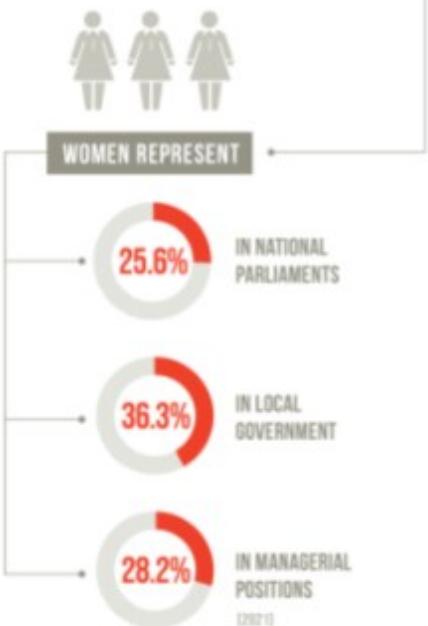
SOURCE: GLOBAL GENDER GAP REPORT 2021

- <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full/gggr2-benchmarking-gender-gaps-findings-from-the-global-gender-gap-index-2021#1-2-global-results>



ACHIEVE GENDER EQUALITY AND EMPOWER ALL WOMEN AND GIRLS

**WOMEN'S EQUAL PARTICIPATION IN DECISION-MAKING IS CRUCIAL FOR COVID-19 RESPONSE AND RECOVERY,
BUT GENDER PARITY REMAINS FAR OFF**



VIOLENCE AGAINST WOMEN
PERSISTS AT UNACCEPTABLY HIGH LEVELS AND
IS INTENSIFIED BY THE PANDEMIC



1 IN 3 WOMEN (736 MILLION)
HAVE BEEN SUBJECT TO PHYSICAL AND/OR SEXUAL VIOLENCE
AT LEAST ONCE IN THEIR LIFETIME SINCE THE AGE OF 15

(2000–2019)

UP TO 10 MILLION GIRLS
WILL BE AT RISK
OF CHILD MARRIAGE



OVER THE NEXT DECADE
AS A RESULT OF COVID-19

IN ADDITION TO THE 100 MILLION
WHO WERE PROJECTED TO BECOME
CHILD BRIDES BEFORE THE PANDEMIC

PANDEMIC IS ADDING TO THE BURDEN OF **UNPAID DOMESTIC AND CARE WORK** AND SQUEEZING WOMEN OUT OF THE LABOUR FORCE



WOMEN ALREADY SPEND **ABOUT 2.5 TIMES** AS MANY HOURS AS MEN
ON UNPAID DOMESTIC AND CARE WORK

EIGE: <https://eige.europa.eu/>



Gender Equality Index

[Home](#) [View countries](#) [Compare countries](#) [Thematic Focus](#) [About Index](#) [Publications](#) [Conference 2020](#) [Index Game](#) [Videos](#)

The Gender Equality Index is a tool to measure the progress of gender equality in the EU, developed by EIGE. It gives more visibility to areas that need improvement and ultimately supports policy makers to design more effective gender equality measures.



6

Core domains

WORK, MONEY, KNOWLEDGE,
TIME, POWER AND HEALTH

2

Additional
domains

VIOLENCE AGAINST WOMEN
AND INTERSECTING
INEQUALITIES

31

Indicators

28

EU countries

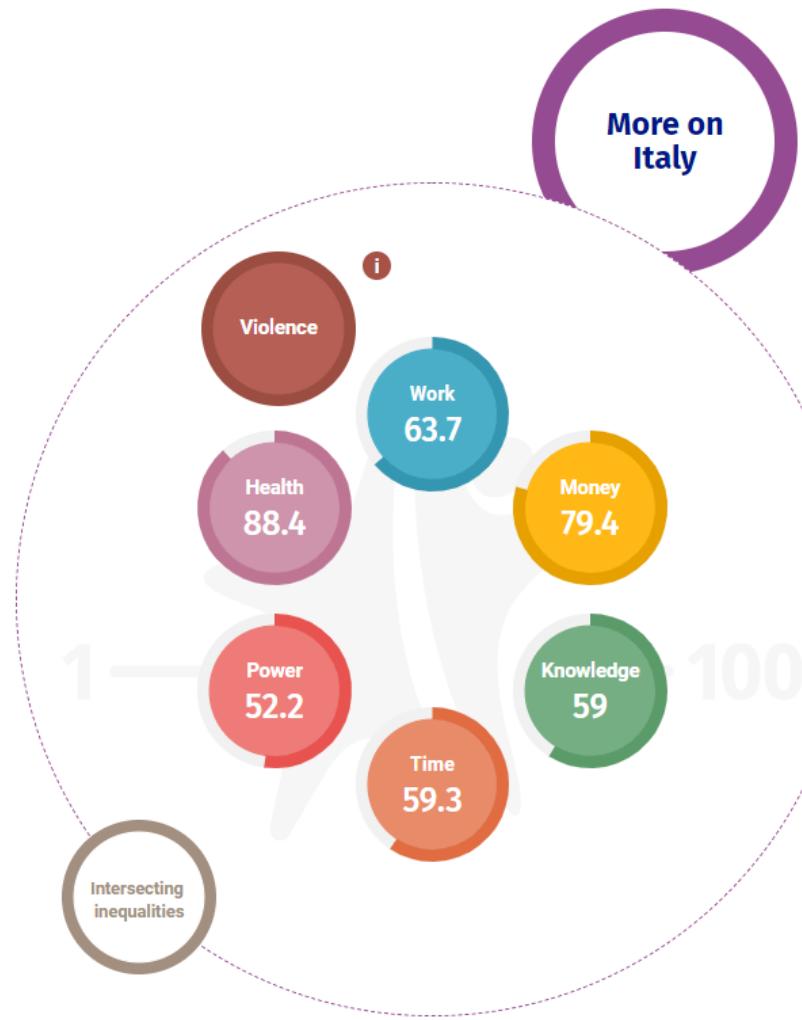
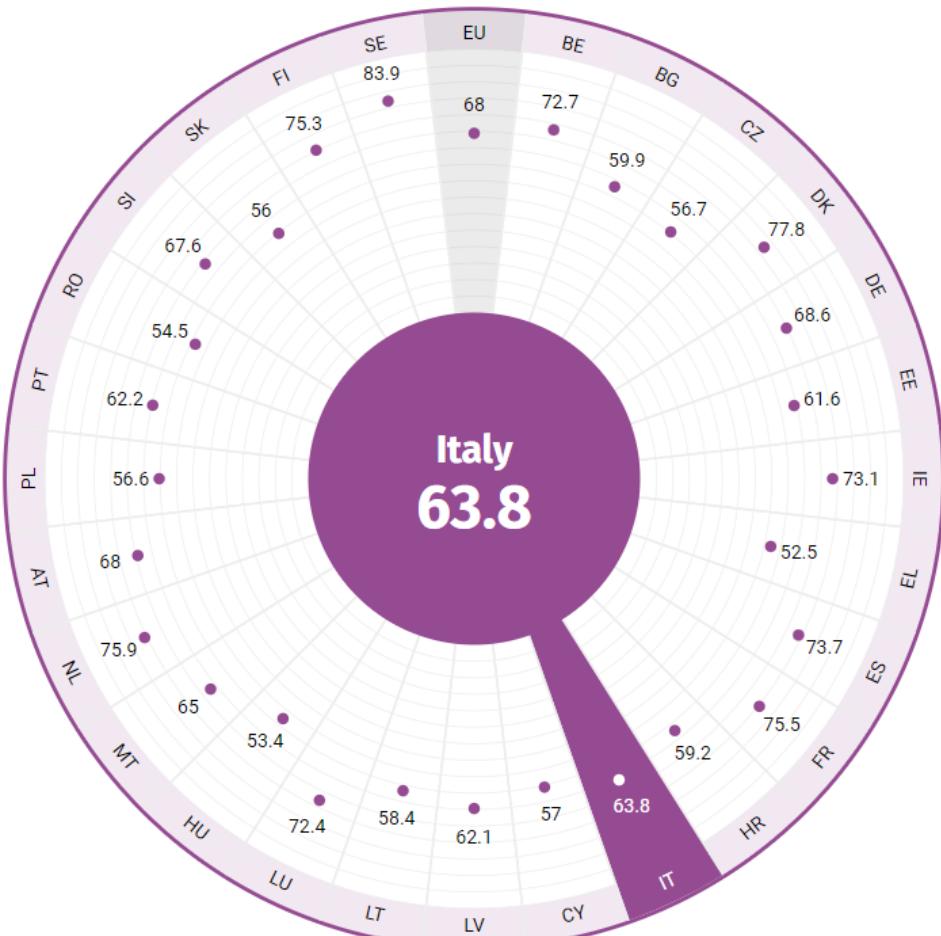
6

Years

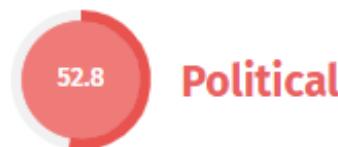
2005, 2013, 2015, 2017,
2019, 2020

Index score for  Italy ▾ for the 2021 ▾ edition

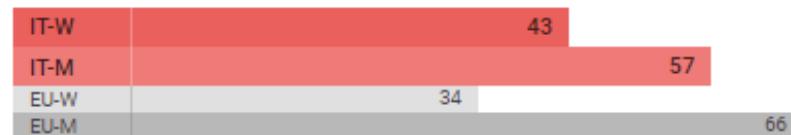
⑤ The data for **2021 Index** is mostly from **2019**. The UK is not included.



Women and Power

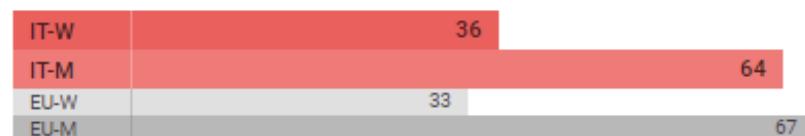


Share of ministers (%) ⓘ



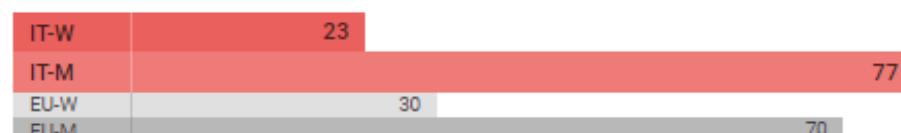
Source: EIGE, Gender Statistics Database, WMID, 1st quarter 2021. EIGE's calculation.

Share of members of parliament (%) ⓘ



Source: EIGE, Gender Statistics Database, WMID, 1st quarter 2021. EIGE's calculation.

Share of members of regional assemblies (%) ⓘ



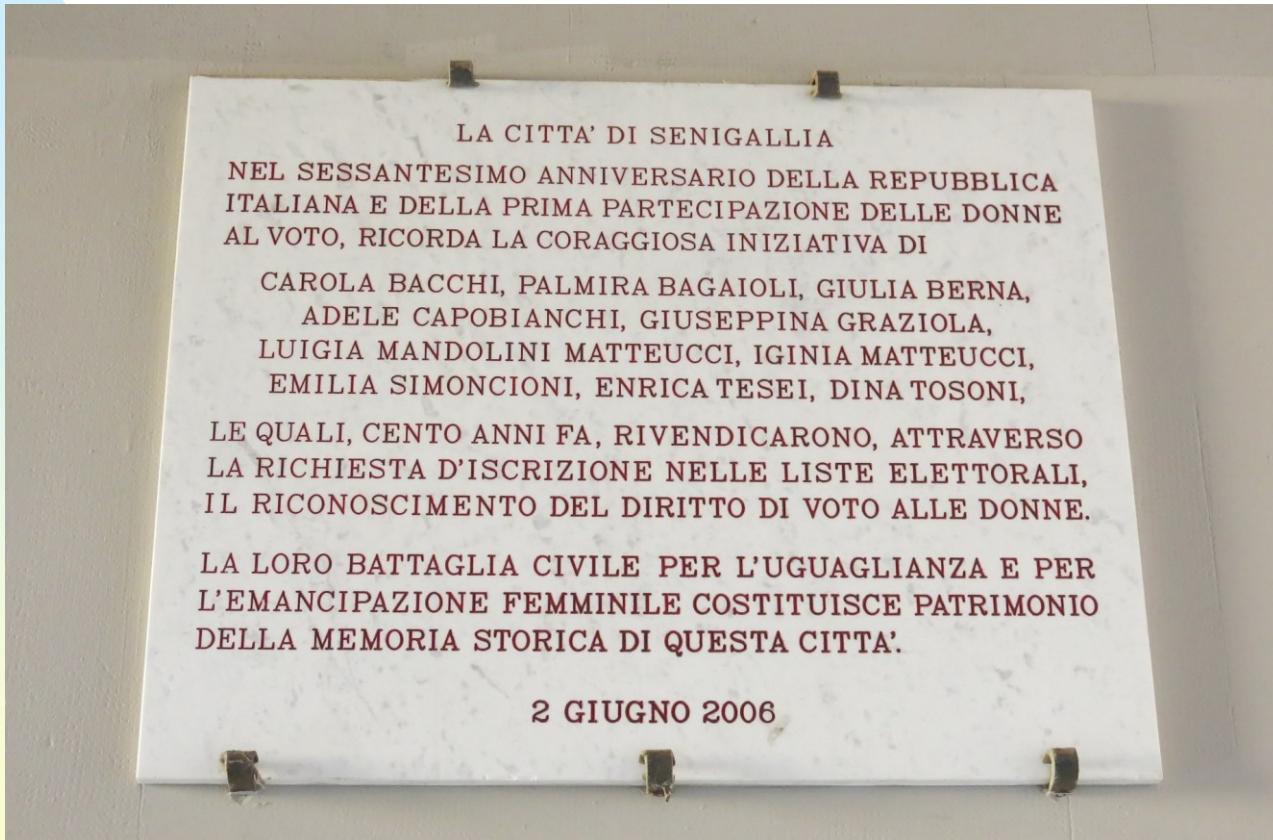
Source: EIGE, Gender Statistics Database, WMID, 2020. EIGE's calculation.

Ulteriori dati

https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg19/attachments/documento/files/000/029/019/DA24_Parita%CC%80_vo_cercando.pdf

Il quadro normativo

1° Febbraio del 1945 fu promulgato il decreto legislativo luogotenenziale n. 23, il quale dava alle donne italiane il diritto al voto, a patto che fossero maggiorenne (21 anni compiuti), e che non fossero prostitute schedate come lavoranti al di fuori delle case chiuse registrate





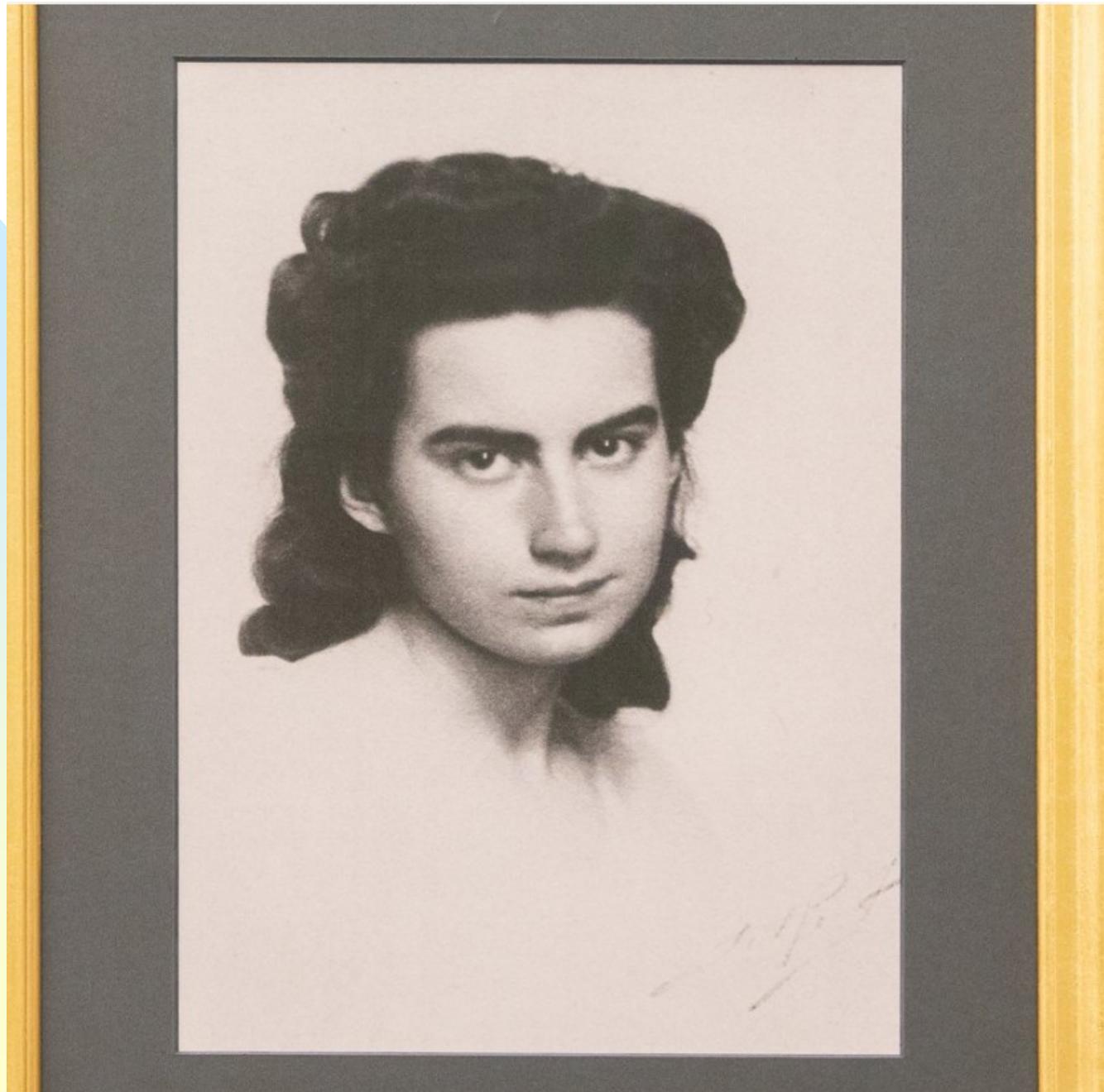
Nell'Assemblea costituente in Italia, solo 21 donne su 558 eletti (1946)



□ **29.01.1947** – Dai lavori preparatori in sede di **Assemblea Costituente**: “*...La donna deve rimanere la regina della casa, più si allontana dalla famiglia più questa si sgretola. Con tutto il rispetto per la capacità intellettuale della donna, ho l'impressione che essa non sia indicata per la difficile arte del giudicare. Questa richiede grande equilibrio e alle volte l'equilibrio difetta per ragioni anche fisiologiche. Questa è la mia opinione, le donne devono stare a casa...*”“*...Già nel diritto romano... la donna, in determinati periodi della sua vita, non ha la piena capacità di lavoro...*” (On. Molè, seduta del 20.9.1946). “*...Dove si deve arrivare alla rarefazione del tecnicismo è da ritenere che solo gli uomini possono mantenere quell'equilibrio di preparazione che più corrisponde per tradizione a queste funzioni...*”(On. Leone, seduta del 31.1.1947).

22 maggio 1947, Maria Federici (DC)

«Onorevoli colleghi, noi donne di tutti i settori dell'Assemblea abbiamo colto un'intenzione particolare nell'articolo 48 [il futuro articolo 51], e cioè che si volesse limitare alle donne la possibilità di accedere ai pubblici uffici o alle cariche elettive [...]. Poiché le attitudini non si provano se non con il lavoro, escludere le donne da determinati lavori significherebbe non provare mai la loro attitudine a compierli. Ma evidentemente qui c'è l'idea di creare una barriera nei riguardi delle donne. [...] Onorevoli colleghi, se vogliamo fare una Carta costituzionale veramente democratica dobbiamo abolire, una volta per sempre, ogni barriera e ogni privilegio che tenda a spingere le donne verso settori limitati»



Teresa Mattei (PCI) seduta dell'Assemblea Costituente del 18 marzo 1947

“Nessuno sviluppo democratico, nessun progresso sostanziale si produce nella vita di un popolo [senza che] sia accompagnato da una piena emancipazione femminile”. Un'emancipazione che non si traduce “solamente [nel] togliere [le] barriere al libero sviluppo [delle] singole personalità femminili, ma [che implica] un effettivo progresso e una concreta liberazione per tutte le masse femminili [...] non solamente nel campo giuridico, ma [...] [anche] nella vita economica, sociale e politica del Paese”.

https://documenti.camera.it/_dati/Costituente/Lavori/Assemblea/sed068/sed068.pdf#page=21&zoom=100,0,0&toolbar=1

Costituzione

- Eguaglianza formale e sostanziale
- **Art. 3** 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.
- 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.



Famiglia

- **Art. 29.**
 - La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio.
 - Il matrimonio è ordinato sull'egualanza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare.
- **Art. 30.**
 - È dovere e diritto dei genitori mantenere, istruire ed educare i figli, anche se nati fuori del matrimonio.
 - Nei casi di incapacità dei genitori, la legge provvede a che siano assolti i loro compiti.
 - La legge assicura ai figli nati fuori del matrimonio ogni tutela giuridica e sociale, compatibile con i diritti dei membri della famiglia legittima.

Lavoro e potere

Art. 37.

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 adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Art. 51.

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di egualianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

Art. 51.1

- Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di egualanza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge.)

Dalle discriminazioni di genere alle azioni positive

- **Affirmative actions (azioni positive)**: sono un insieme di politiche pubbliche che cercano di aumentare la rappresentanza di particolari gruppi in aree in cui sono sottorappresentati, come l'istruzione e il lavoro.
- La natura delle azioni positive varia, entro uno spettro che va da una **quota** rigida alla semplice promozione, allo scopo di una maggiore partecipazione.

La donna imprenditrice

- Legge 25 febbraio 1992, n. 215
“Azioni positive in tema di imprenditoria femminile”.
- Sentenza n. 109/1993 (azioni positive)

- 2.2.- Dalla descrizione ora compiuta si desume che le disposizioni impugnate prevedono incentivazioni finanziarie a favore di imprese a prevalente partecipazione femminile ovvero a favore di istituzioni volte a promuovere l'imprenditorialità femminile, al chiaro scopo di agevolarne lo sviluppo, con riferimento ai momenti più importanti del ciclo produttivo, nei vari settori merceologici in cui operano.
- Si tratta, più precisamente, di interventi di carattere positivo diretti a colmare o, comunque, ad attenuare un evidente squilibrio a sfavore delle donne, che, a causa di discriminazioni accumulate nel corso della storia passata per il dominio di determinati comportamenti sociali e modelli culturali, ha portato a favorire le persone di sesso maschile nell'occupazione delle posizioni di imprenditore o di dirigente d'azienda.

□ In altri termini, le finalità perseguitate dalle disposizioni impugnate sono svolgimento immediato del dovere fondamentale - che l'art. 3, secondo comma, della Costituzione assegna alla Repubblica - di "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". Le "azioni positive", infatti, sono il più potente strumento a disposizione del legislatore, che, nel rispetto della libertà e dell'autonomia dei singoli individui, tende a innalzare la soglia di partenza per le singole categorie di persone socialmente svantaggiate - fondamentalmente quelle riconducibili ai divieti di discriminazione espressi nel primo comma dello stesso art. 3 (esso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali) - al fine di assicurare alle categorie medesime uno statuto effettivo di pari opportunità di inserimento sociale, economico e politico.

□ **Nel caso di specie, le "azioni positive" disciplinate dalle disposizioni impugnate sono dirette a superare il rischio che diversità di carattere naturale o biologico si trasformino arbitrariamente in discriminazioni di destino sociale.** A tal fine è prevista, in relazione a un settore di attività caratterizzato da una composizione personale che rivela un manifesto squilibrio a danno dei soggetti di sesso femminile, l'adozione di un trattamento di favore nei confronti di una categoria di persone, le donne, che, sulla base di una non irragionevole valutazione operata dal legislatore, hanno subìto in passato discriminazioni di ordine sociale e culturale e, tuttora, sono soggette al pericolo di analoghe discriminazioni.

Trattandosi di misure dirette a trasformare una situazione di effettiva disparità di condizioni in una connotata da una sostanziale parità di opportunità, le "azioni positive" comportano l'adozione di discipline giuridiche differenziate a favore delle categorie sociali svantaggiate, anche in deroga al generale principio di formale parità di trattamento, stabilito nell'art. 3, primo comma, della Costituzione. Ma tali differenziazioni, proprio perchè presuppongono l'esistenza storica di discriminazioni attinenti al ruolo sociale di determinate categorie di persone e proprio perchè sono dirette a superare discriminazioni afferenti a condizioni personali (sesso) in ragione della garanzia effettiva del valore costituzionale primario della "pari dignità sociale", esigono che la loro attuazione non possa subire difformità o deroghe in relazione alle diverse aree geografiche e politiche del Paese.

- Infatti, se ne fosse messa in pericolo l'applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale, il rischio che le "azioni positive" si trasformino in fattori (aggiuntivi) di disparità di trattamento, non più giustificate dall'imperativo costituzionale di riequilibrare posizioni di svantaggio sociale legate alla condizione personale dell'essere donna, sarebbe di tutta evidenza.

Il ruolo della giurisprudenza costituzionale

<https://www.cortecostituzionale.it/annuario2023/le-donne-e-la-corte.html>



Le donne e la Corte

Nell'intestazione delle sentenze/ordinanze – dopo “Repubblica italiana, in nome del popolo italiano, la Corte costituzionale” – dovranno essere eliminate le parole “composta dai signori” e sostituite alle parole “composta da”...

Il 21 dicembre scorso, il Collegio presieduto dal professor Augusto Antonio Barbera, riunito in Camera di consiglio non giurisdizionale, ha deliberato all'unanimità una modifica carica di un forte valore simbolico.

Infatti, per effetto di questa decisione, nell'epigrafe delle sentenze/ordinanze ora si scrive “la Corte costituzionale composta da”. Non appare più la formula “composta dai signori”, che ha accompagnato i lavori della Consulta dal '56 a oggi attraverso i decenni in cui il Collegio è stato composto esclusivamente da giudici uomini e ancora negli anni in cui a Palazzo della Consulta sono via via approdate otto donne giudice.

Sei di loro sono state nominate dai Presidenti della Repubblica Fernanda Conti, Maria Rita Saulle, Marta Cartabia,

Quote di genere: anni 1990

- l. n. 81/1993 per l'elezione dei consigli comunali e provinciali. L'art. 5.2 e 7.1, stabilivano che «Nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere di norma rappresentato in misura superiore ai due terzi»; norma poi modificata, con una rimodulazione della quota e con l'eliminazione dell'inciso *di norma*, dalla l. 15 ottobre 1993, n. 415.
- l. n. 277/1993, per l'elezione della Camera dei deputati. disponeva che le liste presentate ai fini dell'attribuzione dei seggi in ragione proporzionale (25% del totale), ove recassero più di un nome, fossero formate da candidati e candidate in ordine alternato (è importante ricordare che tali liste sono “bloccate”, vengono cioè eletti i candidati secondo l'ordine di presentazione. Ciò rende particolarmente importante l'ordine di inserimento dei candidati all'interno della lista).
- l. n. 43/1995 (art 1.6): «in ogni lista regionale e provinciale nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità più vicina»

Quote di genere

- Una proporzione o quota definita di posti o risorse riservati ad un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volti a correggere un precedente squilibrio, di solito per quanto concerne le posizioni decisionali o l'accesso alla formazione o ai posti di lavoro (Commissione europea)

- Il termine “quota” copre una larga gamma di strategie: le quote possono essere di diverso spessore quantitativo, solitamente dal 20% al 50%.
- La maggior parte dei sistemi di quote mira ad incrementare la rappresentanza femminile. L’idea alla base delle quote di genere consiste nel tentativo di porre le donne in posizioni politiche e assicurarsi che siano in numero sufficiente per poter contare sulla scena politica.
- Drude Dahlerup definisce “soglia critica” la barriera del 40% di presenza femminile (cioè la percentuale al di sotto della quale non è possibile percepire una “presenza di genere” nelle pratiche politiche).

- Esistono diversi sistemi di quote. La distinzione principale è tra le quote volontaristiche dei partiti e quote costituzionali o legislative. In alcuni Paesi le quote sono applicate come misure temporanee ma la maggior parte dei Paesi non ha posto limiti temporali.
- Molti sistemi di quote sono costruiti “gender-neutral”, che significa che mirano a garantire una rappresentanza paritaria, fissando una soglia massima comune per entrambi i sessi. In questo caso, la richiesta dovrebbe essere che nessuno dei due generi possa occupare più del 60% o meno del 40% dei seggi. Una quota elettorale minima di donne richiede, dall'altra parte, un tetto massimo di candidature maschili.
- Una quota 50-50% è naturalmente neutra dal punto di vista di genere e permette per le donne di raggiungere il massimo risultato, cosa che una previsione minima di seggi, di fatto, non permette (Dahlerup, 1998).

- In generale, le quote rappresentano uno spostamento da un concetto di uguaglianza ad un altro: dalla nozione liberale classica di uguaglianza come “medesime opportunità”, o “uguaglianza competitiva” ad un secondo concetto di uguaglianza intesa come “pari risultati”, come espresso a Pechino con la Piattaforma d’Azione del 1995 in seguito alle forti pressioni del movimento femminista degli ultimi decenni.
- L’argomentazione è che non esistano pari opportunità di partenza, neanche eliminando gli ostacoli formali. L’effettiva parità, dunque, non può essere raggiunta attraverso la parità di trattamento formale poiché le discriminazioni dirette e un complesso insieme di barriere impediscono alle donne di condividere il potere politico.

Gli argomenti sollevati contro l'uso delle quote

- Le quote sono contro il principio di pari opportunità per tutti, poiché le donne ne risulterebbero avvantaggiate.
- *Dire che le donne sarebbero avvantaggiate dalle quote vuol dire non prendere in considerazione gli svantaggi sociali (derivati soprattutto dalla divisione sessuale del lavoro e dalla ripartizione storica e tradizionale della sfera pubblica e della sfera privata tra i sessi) che, di fatto, hanno impedito alle donne di occupare i posti di potere che sarebbero spettati loro*

- Le quote non sono democratiche, perché sono gli elettori che devono decidere chi sarà eletto.
- *Un elettore non può mai scegliere chi non è nelle liste elettorali, chi non è candidato. E nelle nostre democrazie sono i partiti i monopolizzatori delle liste elettorali.*
- Le quote implicano che il sesso interviene al posto delle competenze e così alcuni candidati tra i più competenti vengono scartati.
- *La tematica delle competenze emerge misteriosamente solo quando si parla di quote e soprattutto solo e se si parla di donne. I candidati uomini sarebbero competenti per natura*

- Alcune donne non vogliono essere elette solo perché sono delle donne.
- *L'esperienza delle donne è necessaria alla vita politica e se non si attivano strumenti per invertire la tendenza in atto in Italia non solo non avremo donne elette perché sono donne, ma probabilmente nemmeno donne elette del tutto.*
- L'introduzione delle quote crea gravi conflitti all'interno degli stessi partiti.
- *Si tratta di far posto a nuovi soggetti dotati di legittime aspirazioni ad occupare posti di potere. Ciò non può avvenire se non a discapito di candidati (dirigenti e militanti, o candidati esterni) già presenti nelle strategie di potere dei partiti stessi.*

Sentenza n. 422/1995

Sulle norme della legge n. 81 del 25 marzo 1993 (e, di conseguenza, anche sulle disposizioni delle sopracitate leggi) è intervenuta la sentenza della Corte Costituzionale n. 422 del 6 settembre 1995 che le ha dichiarate costituzionalmente illegittime in rapporto agli art. 3 e 51 Cost., perché contrastanti con il principio di egualanza sia formale che sostanziale.

Seguono:

legge costituzionale n. 2/ 2001 che statuisce che le leggi elettorali delle regioni a statuto speciale abbiano come obiettivo quello di promuovere “condizioni di parità e di accesso alle consultazioni elettorali

E...

La sentenza 422/1995

composta dai signori Giudici:

- Prof. Antonio BALDASSARRE, Presidente
- Prof. Vincenzo CAIANIELLO
- Avv. Mauro FERRI
- Prof. Luigi MENGONI
- Prof. Enzo CHELI
- Dott. Renato GRANATA
- Prof. Francesco GUIZZI
- Prof. Cesare MIRABELLI
- Prof. Fernando SANTOSUOSO
- Avv. Massimo VARI
- Dott. Cesare RUPERTO
- Dott. Riccardo CHIEPPA

ha pronunciato la seguente

□ <https://giurcost.org/decisioni/1995/0422s-95.htm?titolo=Sentenza%20n.%20422>

Art. 117.7

- Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive
- (inserito da l. cost. 3/2001)

Le regioni, dopo il 2001

- Il nuovo articolo 117 ha permesso che alcune Regioni (almeno quelle che hanno scritto lo Statuto) adottassero provvedimenti volti a riequilibrare la rappresentanza di uomini e donne.
- A seguito di un ricorso presentato dal Governo contro la legge elettorale della Valle d'Aosta (legge n. 21/ 2003) per cui le liste per l'elezione del Consiglio regionale dovevano comprendere "candidati di entrambi i sessi", la Corte Costituzionale si pronuncia, con la sentenza n. 49/ 2003, dichiarando che tale provvedimento rappresentava "un vincolo non già all'esercizio del voto o all'esplicazione dei diritti dei cittadini eleggibili, ma alla formazione delle libere scelte dei partiti e dei gruppi che formano e presentano le liste, precludendo loro (solo) la possibilità di presentare candidati tutti dello stesso sesso".
- Le riforme costituzionali citate, pur evidentemente significative, non erano, però ancora in grado di legittimare le "quote elettorali" dichiarate incostituzionali dalla sentenza 422/1995. Rimaneva il nodo della riforma dell'art. 51.



QUOTE DI GENERE NELLE REGIONI

La prima Regione a recepire gli obblighi di parità di genere imposti dalla Legge di Riforma Costituzionale n. 3/2001 è stata la **Campania** che, con la **Legge n. 4/2009**, stabilisce:

“ in ogni lista nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati

Il Piemonte non ha mai approvato una legge elettorale *ad hoc*.

In 16 Regioni è in vigore anche la **doppia preferenza di genere**: se l'elettore intende dare una doppia preferenza, i candidati devono essere di sesso diverso.

Art. 51.1 modificato da l. cost. 1/2003

- Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di egualianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge.)
- A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini (2003)

L'evoluzione della giurisprudenza costituzionale

Sentenza n. 49/2003

Sentenza n. 4/2010

Sentenza n. 81/2012

Sentenza n. 62/2022

Normativa vigente

- **Comuni e province**: l. n. 215/2012, che per tali enti prevedeva quote di lista dei 2/3 e doppia preferenza di genere.
- (nel 2016 vedeva la presenza femminile pari al 31,7% degli eletti nei Comuni con più di 15.000 abitanti, con un incremento di 16,6 punti percentuali rispetto al 2012)
- **Parlamento UE**
- La l. n. 65/2014 per l'elezione dei rappresentanti italiani al Parlamento europeo, prevede: a) quote di genere (50% della lista, pena la riduzione della lista mediante cancellazione dei nominativi di genere eccedenti la quota); b) alternanza di genere nelle candidature per i primi due nominativi della lista; c) doppia preferenza di genere. Questa normativa, andata a regime nel 2019, ha prodotto risultati assai significativi, con il passaggio della presenza femminile dal 20,8% del 2009 al 38,4% del 2014 e poi al 39,5% del 2019, determinando il raddoppio, da 15 a 30, delle rappresentanti italiane (su un totale di 76).

Regioni

- La l. n. 20/2016 (“Modifica all’articolo 4 della legge 2 luglio 2004, n. 165, recante disposizioni volte a garantire la parità della rappresentanza di genere nei consigli regionali”)
 - «1) qualora la legge elettorale preveda l’espressione di preferenze, in ciascuna lista i candidati siano presenti in modo tale che quelli dello stesso sesso non eccedano il 60 per cento del totale e sia consentita l’espressione di almeno due preferenze, di cui una riservata a un candidato di sesso diverso, pena l’annullamento delle preferenze successive alla prima; 2) qualora siano previste liste senza espressione di preferenze, la legge elettorale disponga l’alternanza tra candidati di sesso diverso, in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale; 3) qualora siano previsti collegi uninominali, la legge elettorale disponga l’equilibrio tra candidature presentate col medesimo simbolo in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale».

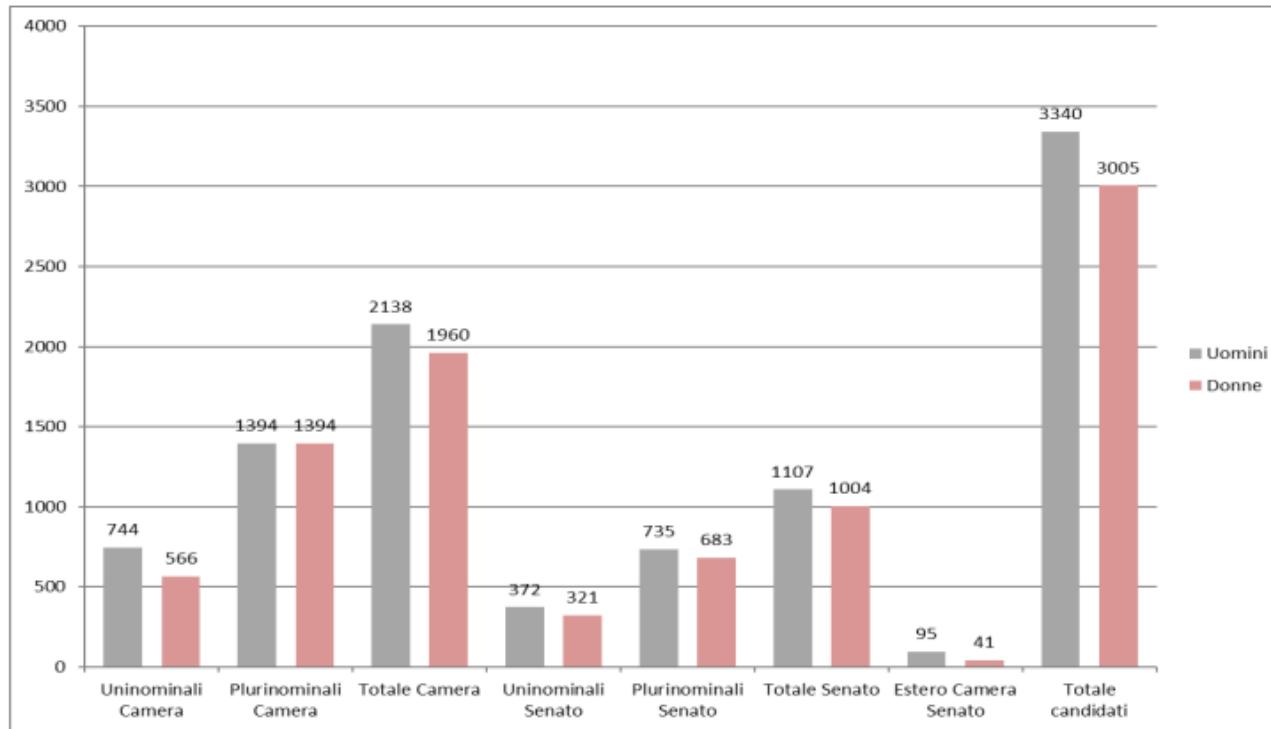
Camera e Senato (legge 165/2017)

- La legge ha previsto che nei collegi uninominali, per i singoli partiti o coalizioni, i candidati di ciascuno dei due sessi non possano superare il 60% (calcolato su base nazionale per la Camera e regionale per il Senato, con arrotondamento all'unità più vicina).
- Per le candidature nella quota proporzionale, i candidati di ogni lista devono essere alternati per sesso e i capilista di ciascuno dei due sessi non possono superare il 60% (anche in questo caso calcolato su base nazionale per la Camera e regionale per il Senato, con arrotondamento all'unità più vicina).
- Tali norme hanno fatto sì che il Parlamento eletto nel 2018 – quando il nuovo sistema elettorale è stato applicato per la prima volta – sia quello con la maggiore rappresentanza femminile della storia repubblicana, pari a circa il 35% degli eletti, sia alla Camera che al Senato.

Elezioni 2022: candidate

Alle elezioni politiche del 2022 si sono presentati **6.345 candidati**, di cui circa **il 47 per cento donne**.

Figura 1. Politiche 2022: candidati divisi per genere



Fonte: Ministero dell'interno

Elezioni 2022: elette

Le elette sono state 199.

Il 13 ottobre 2022⁴ si sono insediate **70 donne al Senato⁵** e **129 alla Camera**. Le donne rappresentano il **33 per cento circa dei parlamentari**: è la conferma che la presenza femminile in Parlamento si è ormai stabilizzata oltre la soglia del **30 per cento**, dopo il *boom* (oltre il 35 per cento) delle elette nel 2018.

Figura 2. XIX Legislatura: eletti a Camera e Senato divisi per genere

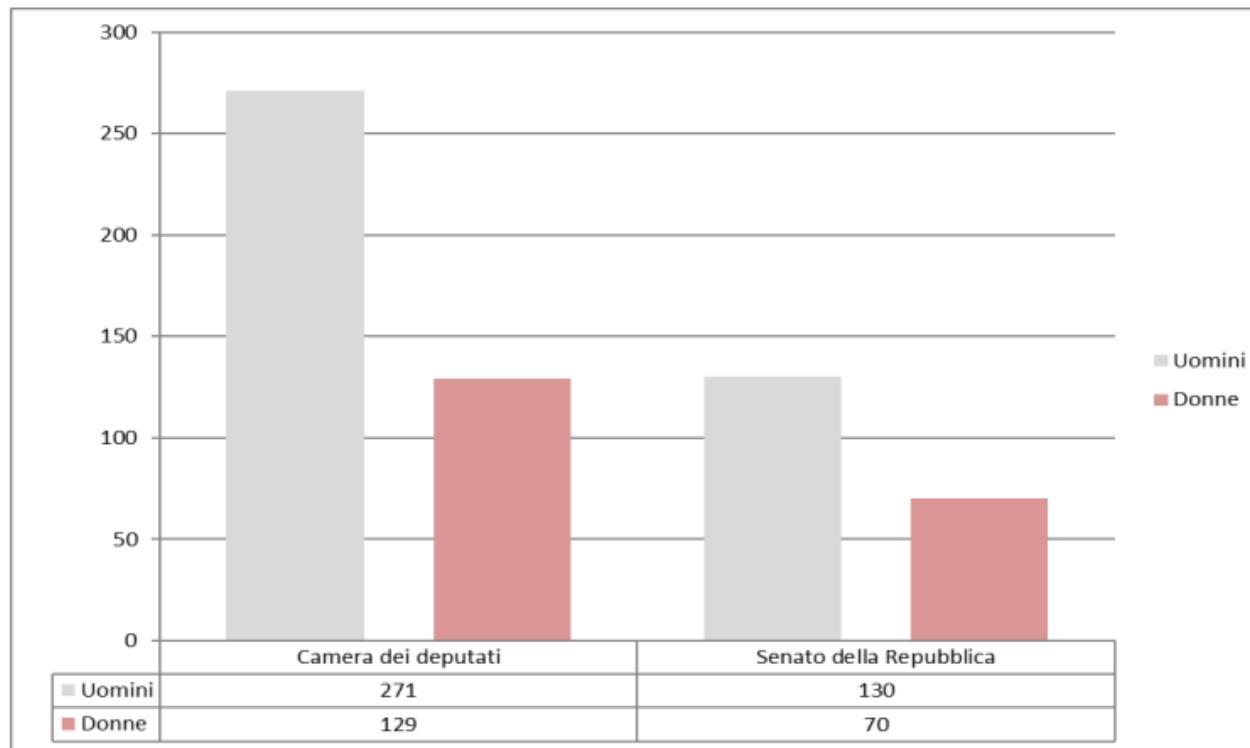
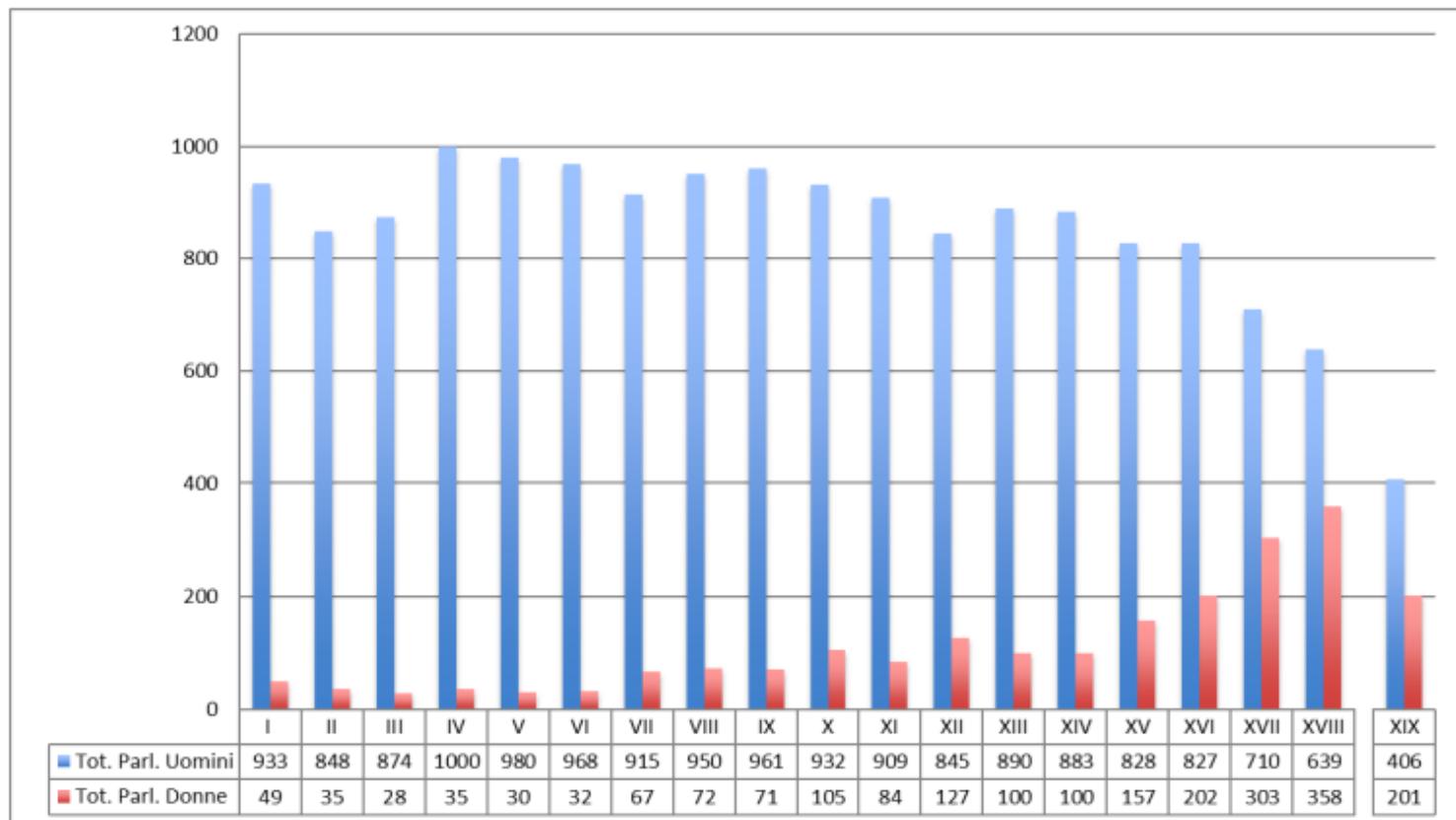
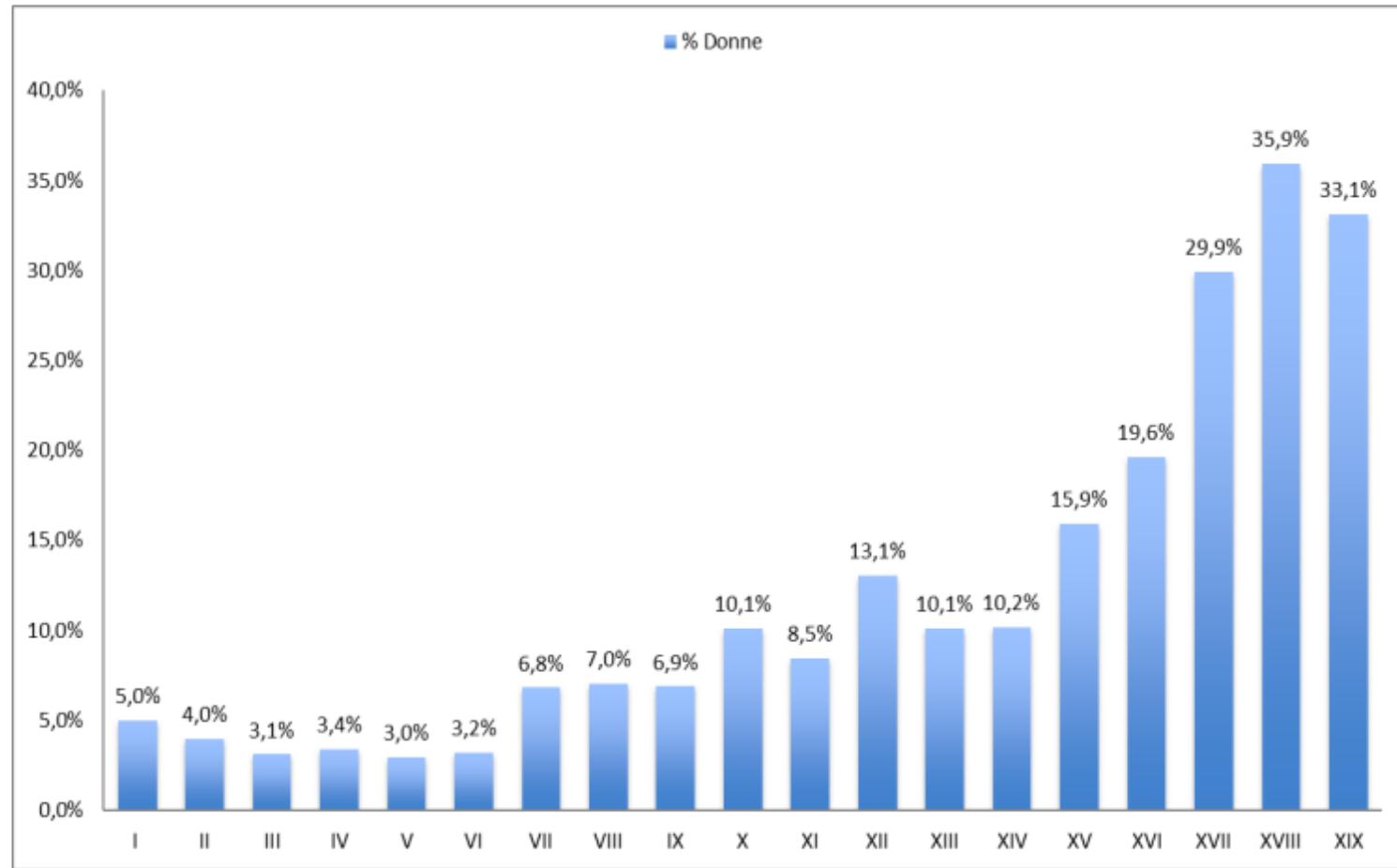


Figura 8. Parlamentari dalla I alla XIX legislatura divisi per genere



Fonte: Senato della Repubblica

Figura 9. Donne in Parlamento dalla I alla XIX legislatura (percentuale)



Empowerment economico

La donna imprenditrice

- Legge 25 febbraio 1992, n. 215
“Azioni positive in tema di imprenditoria femminile”.
- Sentenza n. 109/1993 (azioni positive)

LE PARI OPPORTUNITÀ IN ITALIA

A partire dagli ultimi decenni del secolo scorso, proprio per attuare i principi di pari opportunità, promuovere la cultura e le politiche di genere, sono stati creati una serie di *Organismi di Parità*, prima nazionali, poi via via decentrati, che hanno rappresentato e rappresentano ad oggi un fondamentale momento di progresso della società e di affermazione della democrazia paritaria.

Uno dei principali strumenti è senza dubbio il D. Lgs. 11/04/2006 n° 198 (G.U. 31/05/2006) conosciuto come "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" che ha posto le basi del riassetto delle disposizioni vigenti in materia

Legge 12 luglio 2011, n. 120

LE QUOTE ROSA NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE



La Legge Golfo-Mosca (**n. 120/2011**) stabilisce che almeno il 30% dei componenti dei Consigli di Amministrazione e del Collegi sindacali delle società quotate in borsa e di quelle a controllo pubblico debba essere **donna**.



LA LEGGE GOLFO-MOSCA

La Legge di Bilancio 2020 ha prorogato la validità della Golfo-Mosca, che sarebbe scaduta nel 2022, ed innalzato la quota di genere al 40%.

La Consob vigila sull'attuazione della Golfo-Mosca, e ogni anno pubblica il **Report annuale sulle società italiane quotate**.

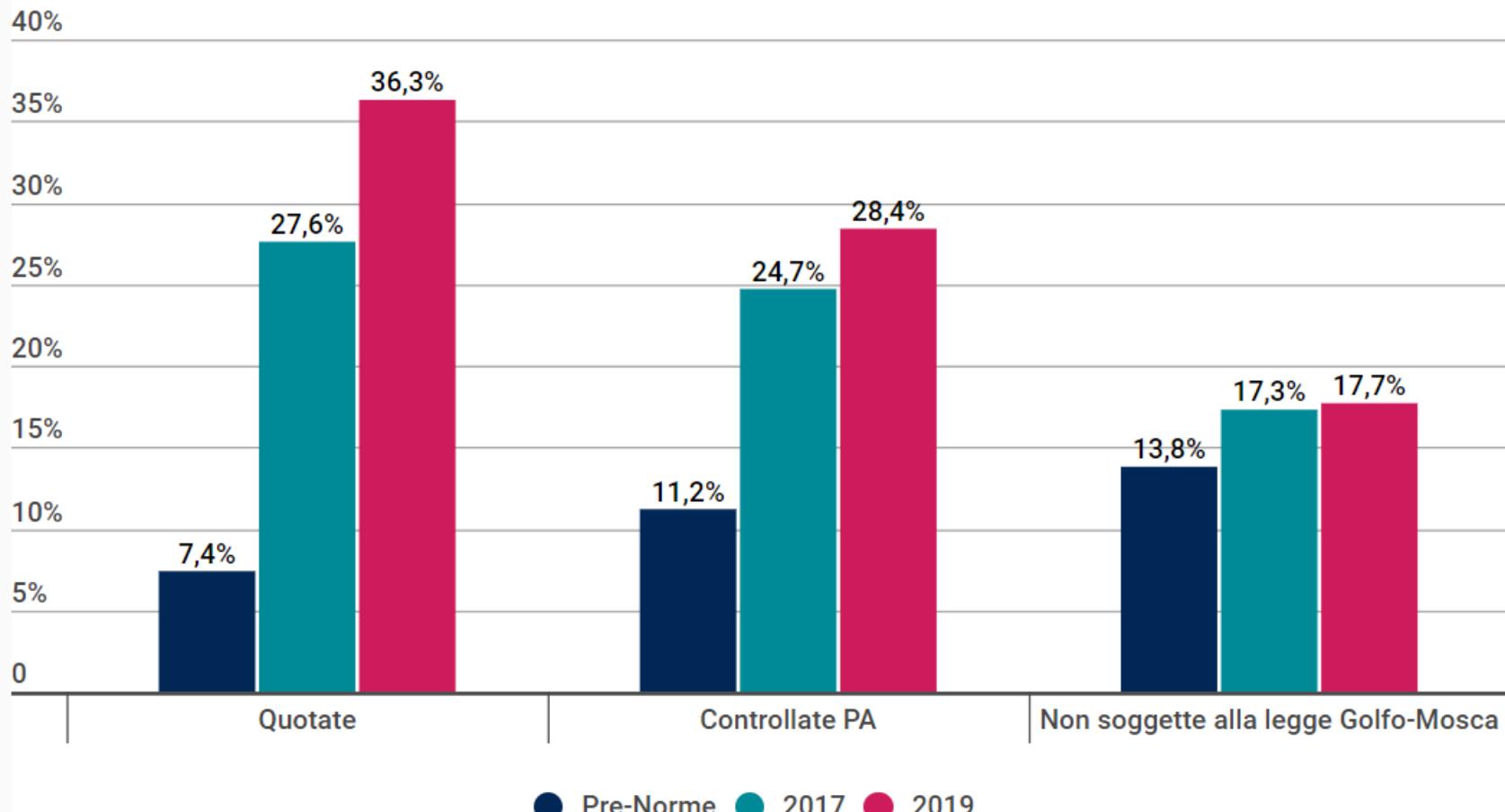
Se una società risulta inadempiente, la Consob procede alla diffida; in caso di reiterata inadempienza, la società può essere sanzionata.

L'Osservatorio Cerved-Fondazione Bellisario ed INPS hanno pubblicato a febbraio 2020 il Rapporto "**Le Donne ai vertici delle imprese**" sugli effetti della Legge Golfo-Mosca sulla presenza di donne nelle aziende: a 11 anni dalla sua entrata in vigore, le quote di genere hanno prodotto i risultati prefissati, senza tuttavia andare oltre gli obblighi previsti dalla Legge.

<https://research.cerved.com/analisi/quota-rosa-non-bastano/>

- Nel 2019 sono donne il 36,3% dei componenti dei board delle società quotate, un dato mediamente in linea rispetto alle soglie introdotte dalla legge e in netta crescita rispetto alle percentuali precedenti al primo rinnovo. Le controllate pubbliche presentano una quota di rappresentanza femminile nei Cda lievemente più bassa (28,4%) e incrementi meno consistenti rispetto alle quotate, mentre la percentuale di donne nei board nelle aziende non soggette alla legge Golfo-Mosca è decisamente più bassa (17,7%) e mostra un trend piuttosto statico.

Presenza di donne nei Cda di società quotate, controllate nella PA e non soggette a legislazione sulla parità di genere



IZA DP No. 11462

Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects

Giulia Ferrari
Valeria Ferraro
Paola Profeta
Chiara Pronzato

APRIL 2018



PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

#NEXTGENERATIONITALIA



Europa Italia

Impatto UE: PNRR

- <https://www.italiadomani.gov.it/it/interventi/investimenti/sistema-di-certificazione-della-parita-di-genere.html>
- <https://www.italiadomani.gov.it/contenuti/sogei-ng/it/it/il-piano/priorita-del-piano/parita-di-genere.html>



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

Strategia Nazionale per la Parità di Genere

La legge n. 162/2021

- Modifica dell'art. 46 del d.lgs. n. 198/2006: obbligo per le aziende con oltre cinquanta dipendenti (prima erano 100) – e della facoltà discrezionale per quelle al di sotto di tale soglia – **di redigere a cadenza biennale un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile** sotto i seguenti profili: assunzioni, promozioni, livelli, formazione, mobilità verticale e orizzontale, interventi di cassa integrazione guadagni, licenziamenti, pensionamenti e prepensionamenti e retribuzione percepita.

La legge n. 162/2021

- Apparato sanzionatorio più rigido in caso di rapporto falso o incompleto (sanzioni amministrative comprese tra €1.000 e €5.000) e maggiore presenza dei controlli
- Modifica dell'art. 25 del d.lgs. n. 198/2006 per specificare la nozione di discriminazione, diretta e indiretta, e ampliarne la fattispecie
- Attribuzione alla figura del consigliere di parità dell'onere di presentare con cadenza biennale una relazione recante gli esiti del monitoraggio sulla corretta applicazione della legislazione in tema di pari opportunità (art. 20)

La legge n. 162/2021

- Aggiunta dell'articolo 46-bis: introduzione della **Certificazione di parità di genere**, ovvero un documento certificato attestante tutte le misure messe in pratica dalle imprese per colmare il divario di genere sotto molteplici profili (parità salariale, politiche di genere, tutela maternità, occasioni di crescita in azienda, ecc.).
- Il possesso di tale certificazione garantisce per l'anno 2022 la possibilità di beneficiare di un sistema premiale, consistente principalmente in forme di esonero contributivo (entro il limite massimo di €50.000 annui per ogni azienda).

La certificazione della parità di genere

- Si tratta di una certificazione volontaria che le aziende più virtuose potranno richiedere, agli organismi a ciò accreditati, per attestare la conformità dell'organizzazione di impresa ai principi di parità tra i generi, in punto di retribuzione e condizioni di carriera. Con decreto del 29 aprile 2022 il Ministero delle Pari Opportunità ha recepito la norma UNI/PDR 125:2022 quale standard di riferimento per la verifica dei parametri minimi il cui raggiungimento è necessario per l'ottenimento della certificazione.
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/2>



15 febbraio 2023 Evento digitale

Certificazione della Parità di Genere

Che cos'è, come ottenerla, i vantaggi

[Registrati alla diretta](#)

24
SECONDI

[Programma](#) [Relatori](#) [Partner](#)

EVENTO
GRATUITO

La legge n. 162/2021 prevede la **Certificazione della Parità di Genere** per ridurre le disparità sul posto di lavoro. Una misura che il Governo ha inserito nel PNRR – Missione 5, “Inclusione e Coesione” - destinandovi 10 milioni di euro. Attraverso l'intervento dei **maggiori esperti del settore**, l'evento digitale spiega i punti cardine della legge del 2021 con gli obiettivi, le aree di valutazione e gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125 del 2022, i **vantaggi** concreti per le aziende, l'**iter da seguire** e i **servizi di accompagnamento** alla certificazione che saranno attivati nei primi mesi del 2023 con il supporto di **I Unioncamere** quale soggetto gestore.

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/che-cosa-e>

Al fine di promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese, il Sistema prevede un principio di premialità che si realizza con l'introduzione di **meccanismi di incentivazione**.

In base all'art. 5, comma 2, della legge 5 novembre 2021 n. 162 (Legge Gribaudo), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un organismo di certificazione accreditato è concesso un **esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro per l'anno 2022. In particolare, sono stanziati 50 milioni di euro per il 2022 e l'esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa. L'art. 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021 n. 234 ha stanziato ulteriori fondi per finanziare la misura a regime, prevedendo 50 milioni di euro a partire dal 2023. La definizione delle modalità attuative della decontribuzione per le imprese certificate è regolata da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro con delega per le pari opportunità adottato il [20 ottobre 2022](#). La [circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2022](#) stabilisce le istruzioni operative per l'accesso all'esonero contributivo per i datori di lavoro delle aziende che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022. La domanda può essere presentata sul sito dell'Istituto a decorrere dal 27 dicembre 2022 e fino al 15 febbraio 2023.

Inoltre, sempre ai sensi della Legge Gribaudo (art. 5, comma 3) alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è riconosciuto un **punteggio premiale** per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della **concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti**.

Processo di certificazione

- Il processo di certificazione richiede una verifica della prassi aziendale con riferimento a sei aree determinate: cultura e strategia, governance, processi hr, opportunità di crescita e inclusione, equità remunerativa, tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro.
- Per ciascuna area sono indicati degli specifici KPI, calibrati su quattro livelli dimensionali dell'impresa: micro imprese (da 1 a 9 addetti), piccole imprese (da 10 a 49 addetti), medie imprese da 50 a 249 addetti), grandi imprese (da 250 addetti e oltre).

DECRETO 29 aprile 2022

Parametri per il conseguimento della certificazione della parita' di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parita'. (22A03808) (GU n.152 del 1-7-2022)

- 1. I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parita' di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parita' di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parita' di genere nelle organizzazioni» e successive modifiche o integrazioni.
- <https://www.adlabor.it/wp-content/uploads/2022/04/Prassi-di-riferimento-UNI/PdR-125-2022.pdf>

- Come indicato sul sito del Dipartimento per le Pari Opportunità, sono 264 le aziende certificate perbeneficiare degli incentivi introdotti con la legge 162/2021 nel Codice delle Pari Opportunità, e altre 900 otterranno a breve questa certificazione secondo i dati di Accredia, uno degli enti certificatori autorizzati.
- Secondo il Diversity Brand Index, le imprese certificate fatturano il 23% in più.

Disclosure di sostenibilità: decreto legislativo n. 254/2016 sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e sulla diversità

- La dichiarazione di carattere non finanziario deve contenere informazioni:
 - 1. di carattere ambientale: nello specifico, non possono mancare indicazioni circa l'utilizzo di risorse energetiche, l'impiego di risorse idriche, le emissioni di gas a effetto serra e l'impatto presente e presumibile dei fattori di rischio ambientali e sanitari che contraddistinguono l'attività dell'impresa;
 - 2. di carattere sociale;

segue

- 3. inerenti alla gestione del personale: in particolare, devono essere incluse informazioni relative alle azioni avviate per assicurare la parità di genere, alle misure previste in attuazione delle convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia e alle modalità con cui si instaura il dialogo con le parti sociali;
- 4. inerenti alla tutela dei diritti umani, indicando almeno le misure impiegate per evitare le relative violazioni e le azioni intraprese per ostacolare condotte discriminatorie;
- 5. riguardanti la lotta contro la corruzione attiva e passiva segnalando gli strumenti scelti e adottati a