




# European Charter for Equality

## LA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LA PARITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE

Una Carta che invita le amministrazioni regionali e locali a utilizzare i loro poteri e i loro partenariati a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini





Adottata dal Comitato delle politiche del Consiglio dei comuni e delle regioni d'Europa nel 2006  
Modificata dal Comitato delle politiche del Consiglio dei comuni e delle regioni d'Europa nel 2022

Tutti i diritti riservati © 2022 - CCRE CEMR

Contatto: [charter@ccre-cemr.org](mailto:charter@ccre-cemr.org)



# **LA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LA PARITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE**

Una Carta che invita le amministrazioni regionale e locale  
a utilizzare i loro poteri e i loro partenariati a favore di una  
maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini





# INTRODUZIONE

*La Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale* è destinata alle amministrazioni regionali o locali d'Europa che sono invitate a firmarla, a prendere pubblicamente posizione sul principio della parità fra donne e uomini e ad attuare gli impegni definiti nella Carta sul proprio territorio.

Per assicurare la messa in atto degli impegni, ogni autorità firmataria ("Firmatario") deve redigere un Piano d'azione per la parità che fissi le priorità, le azioni e le risorse necessarie alla sua realizzazione.

Inoltre, ogni Firmatario s'impegna a collaborare con tutte le Istituzioni e Organizzazioni del territorio per promuovere concretamente l'instaurarsi di una vera uguaglianza.

La Carta è stata redatta nell'ambito del progetto (2005-2006) realizzato dal Consiglio dei comuni e delle regioni d'Europa in collaborazione con i suoi membri e partner la cui lista figura di seguito (vedere la sezione Riconoscimenti). Il progetto è stato sostenuto dalla Commissione Europea nell'ambito del 5° Programma d'azione comunitario per la parità tra donne e uomini.

Nel 2011-2012, grazie alla generosa assistenza del governo svedese tramite l'associazione svedese delle autorità locali e regioni (SALAR), è stato istituito un osservatorio online<sup>1</sup> per aiutare i Firmatari ad adempiere ai propri obblighi fungendo da registro di informazioni, linee guida ed esempi di buone pratiche su temi trattati dalla Carta.

Nel 2014-2015, è stato sviluppato e testato un indicatore per contribuire a monitorare e valutare l'implementazione della Carta, nell'ambito di un progetto pilota supportato dalla Commissione Europea.

Nel 2021, è stata presa l'iniziativa dalla Commissione permanente per l'uguaglianza e la parità del CCRE di revisionare la Carta e aggiornarla qualora necessario. A seguito della revisione, la commissione ha concluso che vi erano le basi per proporre modifiche alla Carta allo scopo di:

- migliorare il linguaggio della Carta e apportare modifiche di natura editoriale;
- chiarire e rafforzare la prospettiva intersezionale nella Carta seppur preservando il focus sul principio guida del sempre linguaggio di genere, ma mai specifico di un solo genere;
- effettuare alcune importanti aggiunte sotto forma di nuovi articoli in una sezione separata, come quelle relative alla necessità di adottare una prospettiva di genere nella gestione delle crisi e nella preparazione e applicando la prospettiva di genere al rapido sviluppo di Internet e alla digitalizzazione.

Il paragrafo con i nuovi articoli si trova a pagina 34. Gli attuali Firmatari della Carta sono invitati ad aderire e ratificare tali modifiche nonché a incorporarne le disposizioni nella Carta Europea per l'uguaglianza e la parità. A partire dal 2023, i nuovi Firmatari convengono sia sul testo originale della Carta che, automaticamente, sulle modifiche del 2022.

**L'aggiornamento e le modifiche del 2022 sono stati possibili grazie ai fondi dell'Unione Europea allocati nell'ambito del programma Cittadini, uguaglianza, diritti e valori.**

<sup>1</sup> [www.charter-equality.eu](http://www.charter-equality.eu)



# PREMESSA

L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti, erappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma anche effettivamente esercitato e deve riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.

Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi raggiunti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, come, per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.

Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro e nell'organizzazione della società. Vi sono vari ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.

## Uguaglianza di genere e governance dell'Unione Europea

La parità tra uomini e donne è uno dei principi fondamentali dell'Unione Europea e dello Area Economica Europea. Risale al 1957, quando con il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea fu sancito il principio di parità retributiva e lavorativa.

Gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle dis-

parità e per promuovere una società veramente equa. Essi possono, nelle loro sfere di competenza e in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità tra uomini e donne.

Inoltre, il principio di sussidiarietà<sup>2</sup>, che si applica a tutti i livelli di governo – Europeo, nazionale, regionale e locale – ha un ruolo particolarmente importante per quanto riguarda l'attuazione del diritto alla parità. Le amministrazioni regionali o locali d'Europa, pur esercitando responsabilità di diversa portata, possono e devono avere un ruolo attivo nella promozione della parità con interventi pratici che producano un impatto positivo sulla vita quotidiana dei cittadini.

I principi dell'autonomia locale e regionale sono strettamente legati al principio di sussidiarietà. La Carta dell'autonomia locale del Consiglio d'Europa del 1985, firmata e ratificata da una grande maggioranza di Stati Europei, sottolinea "il diritto e la capacità effettiva, per le collettività locali, di regolamentare ed amministrare nell'ambito della legge, sotto la loro responsabilità e a favore delle popolazioni, una parte importante degli affari pubblici". L'attuazione e la promozione del diritto alla parità deve essere considerato parte integrante del concetto di autonomia locale.

La democrazia locale e regionale deve incoraggiare le scelte più appropriate per quanto riguarda gli aspetti basilici più concreti della vita quotidiana quali la casa, la sicurezza, i trasporti pubblici, il mondo del lavoro o la sanità.

Inoltre, il pieno coinvolgimento delle donne nello sviluppo e nell'attuazione di politiche locali e regionali permette di prendere in considerazione la loro esperienza vissuta, le loro competenze e la loro creatività.

<sup>2</sup> Come definito nell'articolo 5 del trattato sull'Unione Europea, è il principio in virtù del quale l'UE agisce (salvo nelle aree di sua esclusiva competenza) esclusivamente nei casi in cui la sua azione è più efficace rispetto a un intervento a livello nazionale, regionale e locale.

Per giungere all'instaurarsi di una società radicata sulla parità, è fondamentale che le amministrazioni regionali o locali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale, non soltanto a livello Europeo o nazionale, ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.

### **CCRE e parità di genere a livello locale/regionale**

Il Consiglio dei Comuni e Regioni d'Europa congiuntamente alla Commissione permanente per l'uguaglianza e la parità<sup>3</sup>, promuove attivamente la parità tra uomini e donne a livello locale e regionale dagli anni '80. Uno degli strumenti concreti per gli enti locali e regionali Europei prodotto da questo lavoro è stato Town for Equality, lanciato dal CCRE nel 2005. Il progetto Town for Equality ha lanciato il primo metodo per implementare politiche per la parità di genere a livello locale e regionale, evidenziando le buone pratiche di diversi comuni e città Europei. La presente Carta, aggiorna-

ta nel 2022, è la razionalizzazione di tale strumento.

Il primo studio del CCRE sulla rappresentanza delle donne nella governance locale è stato pubblicato nel 1998, con risultati successivi pubblicati in una seconda edizione nel 2008, in seguito aggiornata e ampliata per includere un esame di tutti i livelli decisionali in 40 Paesi Europei nel 2019. Nonostante la quota di donne politiche e leader sia aumentata negli anni, ogni studio successivo ha anche dimostrato l'urgente necessità di continuare a sostenere l'equilibrio di genere nella partecipazione, nella rappresentanza e nell'influenza politica.

Il ruolo delle amministrazioni regionali o locali per la promozione della parità di genere è stato affermato nella Dichiarazione globale della UIC (Unione Internazionale delle città e dei poteri locali<sup>4</sup>) intitolata "Le donne nel governo locale" e adottata nel 1998. La nuova organizzazione mondiale, Città e governi locali uniti, continua a fare della parità uno dei suoi principali obiettivi.

<sup>3</sup> Precedentemente chiamato Comitato di donne elette in rappresentanza degli enti locali e regionali (CCRE)

<sup>4</sup> L'Unione internazionale delle città e autorità locali e la Federazione Mondiale delle Città Gemellate hanno cessato di esistere dopo la fusione all'inizio degli anni 2000, che ha dato luogo a un nuovo ente: Città e governi locali uniti.



# ABBREVIAZIONI

**CCRE:** Consiglio dei Comuni e Regioni d'Europa

**CEDAW:** Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna

**CSE:** Comprehensive Sexuality Education (educazione sessuale completa)

**GBV:** Gender-Based Violence (Violenza di genere)

**LRG:** Local and Regional Governments (Amministrazioni locali e regionali)

**OSS (SDG):** Obiettivi di Sviluppo sostenibile

**STEM:** scienza, tecnologia, ingegneria e matematica

**TIC:** Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione

**UE:** Unione Europea





# PREAMBOLO

Il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa, che rappresenta le amministrazioni locali e regionali, in cooperazione con i seguenti membri e partner:

**Ricordando** che la Comunità Europea e l'Unione sono fondate sul rispetto delle libertà e dei diritti fondamentali – ivi compresa la promozione della parità tra donne e uomini e la non discriminazione – e che la legislazione Europea ha rappresentato la base dei progressi compiuti in quest'ambito in Europa;

**Ricordando** il quadro giuridico internazionale ed Europeo dei diritti umani, la parità tra donne e uomini e la non discriminazione ed in particolare:

- la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (1948);
- la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (1979);
- la Dichiarazione di Pechino e la Piattaforma per l'azione delle Nazioni Unite (1995);
- la Raccomandazione del Consiglio Europeo sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale (1996);
- la Risoluzione della 23° Sessione speciale dell'Assemblea generale ONU del 2000 (Pechino + 5)
- la Risoluzione del Consiglio di Sicurezza dell'ONU 1325 su "Donne, pace e sicurezza" (2000);
- la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (2000);
- la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle

donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul, adottata nel 2011);

- il pilastro Europeo dei diritti sociali (promulgato nel 2017);
- gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, in particolare l'obiettivo 5 (2015);
- la Dichiarazione globale dell'Unione internazionale delle città e autorità locali sulle donne nei governi locali (1998);
- la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- il Piano globale per l'accelerazione dell'uguaglianza di genere (2021).

**Sottolineando** il contributo fondamentale del Consiglio d'Europa per la promozione dei diritti umani, dell'uguaglianza tra donne e uomini e l'autonomia locale;

**Considerando** che la parità tra donne e uomini implica la volontà di agire sui tre aspetti complementari e cioè sull'eliminazione delle disparità dirette, l'estirpazione delle disparità indirette e lo sviluppo di strutture egualitarie e democratiche politiche, giuridiche e sociali;

**Condannando** il divario persistente fra il riconoscimento de jure del diritto alla parità e la sua applicazione reale ed effettiva;

**Considerando** che in Europa le amministrazioni regionali o locali hanno e devono avere un ruolo cruciale per gli abit-

anti e i cittadini nell'attuazione del diritto fondamentale alla parità - senza discriminazioni - in particolare fra donne e uomini, in tutti gli ambiti che sono di loro competenza;

**Considerando** che la partecipazione e la rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini nelle prese di decisione e nei ruoli di leadership è fondamentale per la democrazia, lo sviluppo economico e lo sviluppo sostenibile;

**ha redatto questa Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale e invita le amministrazioni regionali o locali d'Europa a firmarla e a metterla in pratica.**



# PRIMA PARTE

## Principi

Noi, Firmatari della Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, riconosciamo come base delle nostre azioni i seguenti principi fondamentali:

### 1. La parità delle donne e degli uomini rappresenta un diritto fondamentale

Questo diritto deve essere attuato dalle amministrazioni regionali o locali in tutti gli ambiti dove essi esercitano le proprie responsabilità; ciò include l'obbligo di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

### 2. Per assicurare la parità tra donne e uomini, occorre tenere conto delle forme multiple o intersezionali di discriminazione o svantaggio

Per affrontare la parità tra donne e uomini, gli sforzi volti alla parità di genere devono prendere in considerazione e affrontare, da una prospettiva comprensiva, sistemica e strutturale, come il genere interagisce con altri fattori come il sesso, la razza, il colore, le origini etniche e sociali, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o altre convinzioni, le opinioni politiche e ogni altro genere di opinioni, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, l'handicap, l'età o l'orientamento sessuale.<sup>5</sup>

### 3. La partecipazione e rappresentazione equilibrata delle donne e degli uomini alle attività decisionali è

### una "condicio sine qua non" della società democratica

Il diritto alla parità tra donne e uomini richiede agli enti locali e regionali di prendere tutte le misure e adottare tutte le strategie appropriate per promuovere una rappresentanza e una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini in tutti gli ambiti decisionali.

### 4. L'eliminazione degli stereotipi di genere è indispensabile per l'avvio della parità tra donne e uomini

Gli enti locali e regionali devono incoraggiare e lavorare all'eliminazione degli stereotipi e degli ostacoli sui quali si basano le disparità di status e di condizione delle donne, e che conducono alla valutazione impari dei ruoli delle donne e degli uomini in campo politico, economico, sociale e culturale.

### 5. Per far progredire la parità tra donne e uomini, è indispensabile integrare la dimensione di genere in tutte le attività delle amministrazioni regionali o locali

La dimensione di genere deve essere presa in considerazione nell'elaborazione delle politiche, dei metodi e degli strumenti che riguardano la vita quotidiana della popolazione locale, ad esempio attraverso tecniche di "analisi di genere"<sup>6</sup>, "audit di genere"<sup>7</sup>, "integrazione della prospet-

<sup>5</sup> Articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea

<sup>6</sup> **Analisi di genere:** "Strumento politico per l'analisi di una determinata proposta politica, volto a individuare e valutare il suo diverso impatto o i suoi diversi effetti sulle donne e sugli uomini, in modo da ovviare a tali squilibri prima dell'approvazione della proposta stessa" (Fonte: Consiglio d'Europa [2011]. Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica e la relativa relazione illustrativa. Serie dei Trattati del Consiglio d'Europa n.210)

<sup>7</sup> **Audit di genere:** "Valutazione della misura in cui la parità di genere è efficacemente istituzionalizzata in politiche, programmi, strutture organizzative e procedimenti, compresi i processi decisionali, e nei relativi bilanci." (Fonte: Consiglio d'Europa - Direzione generale dei diritti dell'uomo e degli affari giuridici [2009]. Gender Budgeting: Practical Implementation (Bilancio di genere: Applicazione pratica). Manuale redatto da Sheila Quinn.)

tiva di genere in tutte le politiche le azioni a tutti i livelli”<sup>8</sup>, “integrazione di una prospettiva di genere nel processo finanziario”<sup>9</sup>. A tal fine, deve essere analizzata e presa in considerazione l’ampia esperienza di vita di diversi gruppi di donne in ambito locale, comprese le loro condizioni di esistenza e di lavoro.

#### **6. Piani d’azione e programmi adeguatamente pensati e finanziati come strumenti essenziali per far progredire la parità fra donne e uomini**

Le amministrazioni regionali o locali devono elaborare piani d’azione e programmi sul tema della parità con adeguate risorse, sia finanziarie che umane, necessarie alla loro implementazione.

Questi principi costituiscono congiuntamente le fondamenta sulle quali vertono gli Articoli nella Terza Parte della Carta.

<sup>8</sup> **Integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche e azioni a tutti i livelli:** “L’integrazione di una prospettiva di genere consiste nel processo di valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini di qualsiasi azione pianificata, compresi leggi, politiche o programmi, in tutte le aree e a tutti i livelli. È un modo per fare delle tematiche e delle esperienze tanto delle donne quanto degli uomini una dimensione integrale della progettazione, dell’attuazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e sociali, in modo tale che le donne e gli uomini possano trarre beneficio in egual misura e le disuguaglianze non siano perpetuate. Il fine ultimo è il conseguimento della parità di genere.” (Fonte: Glossario & Thesaurus Istituto Europeo per la parità di genere)

<sup>9</sup> **Bilancio di genere:** “Valutazione dei bilanci sotto il profilo del genere, inserimento di una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di formazione del bilancio e ristrutturazione delle entrate e delle uscite nell’ottica della promozione della parità di genere.” (Fonte: Consiglio d’Europa, 2009)



## SECONDA PARTE

### La messa in pratica della Carta e dei suoi impegni

Il Firmatario si impegna ad adottare le seguenti misure specifiche per mettere in pratica le disposizioni della Carta:

- (1) In un lasso di tempo ragionevole (che non può superare i due anni) a seguire dalla data della firma, il Firmatario della Carta si impegna a elaborare e adottare il proprio Piano d'azione per la parità e, in seguito, ad attuarlo.
- (2) Il Piano d'azione per la parità presenterà gli obiettivi e le priorità del Firmatario, le misure che intende adottare e le risorse destinate a rendere effettiva la Carta e i rispettivi impegni. Il Piano presenterà anche il calendario proposto per la sua messa in pratica. Qualora il Firmatario disponga già di un Piano d'azione per la parità, dovrà rivederlo per assicurarsi che siano contemplati tutti gli argomenti contenuti nella Carta, inclusi quelli agli articoli 31-39 aggiunti nel 2022.
- (3) Ciascun Firmatario farà ampie consultazioni con le parti interessate prima di adottare il Piano d'azione per la parità e lo diffonderà ampiamente dopo la sua adozione. Dovrà anche, con regolarità, rendere conto pubblicamente dei progressi realizzati nell'attuazione del Piano.
- (4) Ciascun Firmatario correggerà, se le circostanze lo esigono, il proprio Piano d'azione per la parità, e produrrà un piano supplementare per ogni periodo successivo.
- (5) Ciascun Firmatario s'impegna, in linea di principio, a partecipare al sistema di valutazione che sarà stabilito per seguire i progressi nell'applicazione della Carta, collaborando a un sistema di valutazione che utilizza gli indicatori sviluppati a tale scopo<sup>10</sup>, e a favorire gli scambi tra le amministrazioni regionali o locali Europee delle rispettive esperienze sui mezzi più efficaci per realizzare progressivamente la parità tra donne e uomini. A tale scopo i differenti Piani d'azione per la parità e altri documenti pubblici pertinenti dovranno essere resi accessibili.
- (6) Ciascun Firmatario informerà per iscritto il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa dell'adozione della Carta, della data di ratifica e della persona incaricata ad assicurare la collaborazione futura relativa alla Carta e alla sua implementazione.

<sup>10</sup> <https://bit.ly/IndicatorToolEN>



# TERZA PARTE

## **Responsabilità democratica**

### Articolo 1 – Impegno politico

- (1) Il Firmatario riconosce che il diritto alla parità è un prerequisito fondamentale della democrazia, e che la società democratica non può permettersi di ignorare le capacità, le conoscenze, l'esperienza e la creatività delle donne in tutta la loro diversità. A tale scopo deve assicurare, sulla base della parità, l'inserimento, la rappresentanza e la partecipazione delle donne di estrazione culturale e di generazioni differenti in ogni ambito delle decisioni politiche e pubbliche.
- (2) Il Firmatario, nella sua qualità di responsabile, democraticamente eletto, del territorio e del benessere della popolazione s'impegna quindi a promuovere e a favorire l'applicazione concreta del diritto sopra citato in tutti gli ambiti della sua attività come parte integrante dell'essere rappresentante democratico della comunità locale, gestore diretto o indiretto di servizi, pianificatore e controllore nonché datore di lavoro.

## **Ruolo politico**

### **Articolo 2 – Rappresentanza politica**

- (1) Il Firmatario riconosce parità di diritto per le donne e per gli uomini a votare, a essere candidate/i e ad essere elette/i.
- (2) Il Firmatario riconosce la parità di diritto delle donne e degli uomini a partecipare alla formulazione e all'attuazione delle politiche, ad esercitare mandati pubblici e ad avere cariche a tutti i livelli dell'esecutivo.
- (3) Il Firmatario riconosce il principio della rappresentanza equilibrata di donne e uomini in tutte le istituzioni elette che assumano decisioni pubbliche.
- (4) Il Firmatario s'impegna a prendere tutte le misure appropriate per difendere e sostenere i diritti e i principi di cui sopra, inclusi:
  - Incoraggiare le donne a iscriversi nelle liste elettorali, a esercitare il loro diritto di voto individuale e a candidarsi a mandati e funzioni elettive;
  - Incoraggiare i partiti e i gruppi politici ad adottare e mettere in pratica il principio della rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini;
  - A tal fine, incoraggiare i partiti e i gruppi politici ad adottare tutte le misure legali, compresa l'adozione di quote, se ritenuto necessario, per aumentare il numero delle donne candidate e poi eventualmente elette;
  - Fissare le regole delle procedure e i codici di condotta per garantire che le candidate e le elette non siano scoraggiate da comportamenti, linguaggio o qualsiasi forma di molestia indesiderati;
  - Adottare le misure per consentire alle/agli elette/i di conciliare la vita privata, la vita professionale e la vita pubblica, per esempio assicurandosi che orari e metodi di lavoro nonché la custodia dei bambini e delle persone a carico permettano a tutte/ i le/gli elette/i una partecipazione attiva alle loro funzioni;
- (5) Il Firmatario s'impegna a promuovere e a mettere in pratica il principio della rappresentanza equilibrata nei propri organismi decisionali o consultivi e nelle nomine da operare in qualsiasi organo esterno.
- (6) Tuttavia, nel cercare di ottenere una rappresentanza equilibrata di donne e uomini, il Firmatario s'impegna ad attuare il principio di cui sopra in modo che le condizioni non siano meno favorevoli al genere minoritario che nella situazione vigente.
- (7) Il Firmatario s'impegna inoltre ad assicurarsi che nessun posto pubblico o politico dove si debba nominare o eleggere un rappresentante sia, per principio o nella pratica, riservato a, o considerato come riservato, in quanto normalmente attribuito a un solo genere a causa di attitudini stereotipate.

### **Articolo 3 – Partecipazione alla vita politica e civica**

(1) Il Firmatario riconosce che il diritto dei/delle cittadini/e a partecipare alla conduzione degli affari pubblici è un principio democratico fondamentale e che le donne e gli uomini hanno il diritto di partecipare in modo paritario al governo e alla vita pubblica della propria Regione e del proprio Comune.

(2) Per quanto riguarda le diverse forme di partecipazione pubblica ai propri affari, per esempio tramite comitati consultivi, consigli di quartiere, partecipazione virtuale o pianificazione partecipata, il Firmatario s’impegna a fare in modo che donne e uomini abbiano la possibilità di accedere, in pratica, in modo paritario.

Laddove gli strumenti che permettono questa partecipazione non attuino la parità, egli si incarica di sviluppare e sperimentare nuovi metodi per raggiungere tale fine.

(3) Il Firmatario intraprende la promozione della partecipazione attiva alla vita politica e civica di donne e uomini appartenenti a qualsiasi gruppo della comunità, in particolare donne e uomini facenti parte di gruppi minoritari che, altrimenti, ne potrebbero essere esclusi.

### **Articolo 4 – L’impegno pubblico per la parità**

(1) Il Firmatario dovrà, nella sua qualità di rappresentante democratico del comune o del territorio di appartenenza, impegnarsi pubblicamente e formalmente ad applicare il principio della parità fra donne e uomini nella vita pubblica, inclusi:

- L’annuncio della firma della presente Carta da parte del Firmatario dopo un ampio dibattito e la ratifica di quest’ultima da parte dell’istituzione rappresentativa di livello più alto;
- L’impegno a mettere in pratica gli obblighi contenuti nella Carta e a rendere conto pubblicamente e regolarmente dei progressi fatti nel corso dell’attuazione del Piano d’azione per la parità utilizzando, se del caso, un indicatore della Carta sviluppato a tal fine;
- La promessa che il Firmatario e i rappresentanti eletti dell’ente in questione adotteranno e si conformeranno a una buona condotta in materia di parità di genere;

(2) Il Firmatario utilizzerà il proprio mandato democratico per indurre le altre istituzioni pubbliche e politiche, nonché le organizzazioni private e quelle della società civile, a prendere misure che mettano in pratica il diritto alla parità tra donne e uomini.



#### **Articolo 5 – Lavorare con i partners per promuovere la parità**

- (1) Il Firmatario si impegna a collaborare con tutti i partner, del settore pubblico e privato nonché con i partner della società civile e delle organizzazioni della società civile, tra cui organizzazioni di donne e altri livelli di governo, per promuovere una maggiore parità in tutti gli aspetti della vita sul proprio territorio.
- (2) Il Firmatario consulterà le istituzioni e le organizzazioni partner, compresi quelle sociali, per lo sviluppo e la revisione del Piani d'azione per la parità e di altri aspetti importanti relativi alla parità.

#### **Articolo 6 – Neutralizzare gli stereotipi**

- (3) Il Firmatario s'impegna a neutralizzare e a prevenire, per quanto possibile, pregiudizi, azioni, utilizzo di espressioni verbali e di immagini basate sull'idea della superiorità o dell'inferiorità dell'uno o dell'altro genere, e/o il perpetuarsi degli stereotipi di genere.
- (4) A tal fine, il Firmatario dovrà accertarsi che la comunicazione, sia interna all'ente che verso il pubblico, sia conforme all'impegno assunto, promuovendo immagini ed esempi di genere positivi.
- (5) Il Firmatario aiuterà i collaboratori e le collaboratrici, attraverso la formazione o con altri mezzi, a identificare e a eliminare i pregiudizi inconsapevoli, le attitudini e i comportamenti stereotipati, adottando codici di comportamento al riguardo.
- (6) Il Firmatario realizzerà attività e campagne di comunicazione volte a favorire la presa di coscienza sull'impatto negativo che le norme e gli stereotipi di genere potrebbero avere nei confronti della realizzazione della parità tra donne e uomini.

**Articolo 7 – Amministrazione e consulenza valide**

(1) Il Firmatario riconosce il diritto per le donne e gli uomini di veder trattati i loro interessi con uguaglianza, imparzialità e giustizia e in un lasso di tempo appropriato, inclusi:

- Il diritto di essere ascoltate/i prima che venga presa qualsiasi decisione che li riguardi e che possa avere un'incidenza negativa;
- Il dovere per l'autorità di fornire prove per la propria decisione;
- Il diritto ad essere informate/i su argomenti che le/li riguardano.

(2) Il Firmatario riconosce che, nell'ambito delle proprie competenze, la qualità delle politiche e delle decisioni migliorerà se le persone coinvolte possono essere consultate nella fase formativa ed è fondamentale che donne e uomini abbiano, nella pratica, pari accesso

all'informazione e uguale possibilità di reazione.

(3) Il Firmatario s'impegna quindi a considerare necessari i seguenti provvedimenti:

- Accertarsi che le modalità di comunicazione e di informazione tengano conto delle necessità dei diversi gruppi di donne e uomini, compresi i diversi livelli di accesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- Accertarsi che, nel contesto delle consultazioni, i punti di vista normalmente meno ascoltati vengano presi in considerazione in modo paritario, e che vengano promosse azioni positive lecite per il raggiungimento di tale obiettivo;
- Quando occorre, fare consultazioni separate per le donne.

## Quadro generale per la parità

### Articolo 8 – Impegno generale

- (1) Il Firmatario, nell'esercizio delle sue competenze, riconosce, rispetta e promuove i diritti e i principi riguardanti la parità tra donne e uomini, in tutta la loro diversità, e contrasta gli ostacoli e la discriminazione legati al genere.
- (2) Gli impegni definiti nella Carta sono responsabilità del Firmatario laddove, nella totalità o in parte, rientrino nei suoi poteri legali.

### Articolo 9 – Analisi di genere

- (1) Il Firmatario s'impegna, nei propri ambiti di competenza, a effettuare un'analisi di genere, come definito in questo articolo.
- (2) A tal fine, il Firmatario, in accordo con priorità, risorse e decisioni, precedentemente assunti, si impegna a stabilire un programma per l'attuazione delle analisi di genere, includendolo nel Piano d'azione per la parità.
- (3) Le analisi di genere riguarderanno, ove applicabile, i seguenti provvedimenti:
  - La revisione di politiche, procedure, prassi e modelli e volumi di utilizzo per valutare eventuali discriminazioni o ingiustizie, e per verificare se si basano su stereotipi di genere e se rispondono, in modo appropriato, alle necessità specifiche di donne e uomini in tutta la loro diversità;
  - La revisione dell'assegnazione delle risorse finanziarie o altre, per gli scopi sopra descritti;
  - L'identificazione di priorità e, ove richiesto, di obiettivi che permettano di trattare in maniera adeguata le questioni sollevate dalle revisioni sopra esposte e volti a migliorare la fornitura dei servizi;
  - Lo svolgimento dell'analisi di ogni proposta significativa relativa a politiche nuove o modificate, di procedure e variazioni nell'assegnazione delle risorse, al fine di valutarne il potenziale impatto sulle donne e sugli uomini, e di assumere le decisioni finali alla luce di tale analisi;

- Il riconoscimento delle necessità o degli interessi di coloro che subiscono forme multiple e intersezionali di discriminazione o svantaggio.

**Articolo 10 – Forme multiple o intersezionali di discriminazione o svantaggio**

- (1) Il Firmatario riconosce che la discriminazione basata su motivazioni quali genere, razza, colore della pelle, origine sociale o etnica, caratteri genetici, lingua, religione o credenze, opinioni politiche o di altra natura, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, handicap, età od orientamento sessuale, è vietata.
- (2) Inoltre, il Firmatario riconosce che, malgrado tale divieto, numerose donne e uomini sono sottoposti a forme multiple o intersezionali di discriminazione o svantaggio che includono svantaggi socioeconomici con un impatto diretto sulla loro capacità di esercitare gli altri diritti definiti e specificati nella Carta.
- (3) Il Firmatario s’impegna a intraprendere ogni azione appropriata nell’esercizio delle proprie competenze e nel combattere gli effetti delle forme multiple o intersezionali di discriminazione o svantaggio, compreso quanto segue:
  - Accertarsi che le forme multiple o intersezionali di discriminazione o svantaggio siano affrontati nel Piano d’azione per la parità e nelle relative analisi di genere;
  - Accertarsi che le questioni sollevate dalle forme multiple o intersezionali di discriminazione o svantaggio siano prese in considerazione nella messa in pratica di azioni o di misure previste negli altri articoli della Carta;
  - Promuovere delle campagne di informazione per combattere gli stereotipi e incoraggiare un tratta-

mento paritario per le donne e per gli uomini vittime di forme multiple o intersezionali di discriminazione o svantaggio;

- Emanando misure specifiche per affrontare le necessità particolari di donne e uomini migranti.

## Il ruolo del datore di lavoro

### Articolo 11 – Uguaglianza di genere sul luogo di lavoro

- (1) Il Firmatario, nel suo ruolo di datore di lavoro, riconosce il diritto alla parità fra donne e uomini in tutti gli aspetti dell'occupazione, ivi comprese l'organizzazione e le condizioni del lavoro.
- (2) Il Firmatario riconosce il diritto a conciliare la vita professionale, sociale e privata, nonché il diritto alla dignità e alla sicurezza sul posto di lavoro.
- (3) Il Firmatario s'impegna ad adottare qualsiasi provvedimento, comprese azioni positive, nell'ambito dei suoi poteri legali, per concretizzare i diritti sopra citati.
- (4) I provvedimenti citati al punto 3 comprendono quanto segue:
- (a) La revisione di politiche e procedure relative all'occupazione in seno alla propria organizzazione, nonché lo sviluppo e l'attuazione del capitolo "occupazione" del corrispondente Piani d'azione per la parità al fine di esaminare le disparità in un lasso di tempo appropriato, e che comprenda inter alia:
- La parità delle retribuzioni, cioè salario uguale per un lavoro di valore equivalente
  - Disposizioni per la revisione dei salari, dei metodi di pagamento e delle pensioni
  - Provvedimenti volti ad assicurare in maniera equa e trasparente la promozione e le opportunità di sviluppo professionale
  - Provvedimenti volti ad assicurare una rappresentanza equilibrata di donne e uomini a tutti i livelli, soprattutto per correggere ogni disparità nei livelli superiori di inquadramento
- Provvedimenti volti a sopprimere qualsiasi segregazione professionale basata sul genere, e a incoraggiare il personale a richiedere e occupare posti non tradizionali
  - Misure volte ad assicurare un equo reclutamento
  - Misure volte ad assicurare condizioni di lavoro idonee, senza pericolo per la salute e in piena sicurezza
- (b) Procedure di consultazione degli impiegati e dei loro sindacati, assicurando una partecipazione equilibrata di donne e di uomini in ogni organismo consultivo o di negoziazione.
- (c) La chiara opposizione contro qualsiasi forma di abuso, molestie sessuali o violenza nei luoghi di lavoro, anche online in modalità di telelavoro, attraverso una dichiarazione chiara sull'inaccettabilità di un simile comportamento alla quale si devono aggiungere: la sensibilizzazione, un appropriato sostegno alle vittime e la messa in opera di politiche trasparenti.
- (d) La ricerca di una forza lavoro che rifletta la diversità sociale, economica e culturale della popolazione locale a ogni livello aziendale
- (e) L'aiuto a conciliare la vita professionale, sociale e privata con:
- L'introduzione di politiche che permettano, se del caso, l'ottimizzazione dell'orario di lavoro e provvedimenti di supporto ai familiari dipendenti dai

lavoratori;

- L'incoraggiamento ai dipendenti di genere maschile a esercitare il loro diritto all'assenza dal lavoro per assistere familiari a carico, inclusi i congedi parentali.

## Contratti e appalti pubblici

### Articolo 12 – Contratti e appalti pubblici

- (1) Il Firmatario riconosce che, nell'esecuzione dei compiti e degli obblighi riguardanti gli appalti pubblici, compresi i contratti d'acquisto di prodotti, l'utilizzo di servizi e la realizzazione di lavori, è sua responsabilità promuovere strategicamente la parità delle donne e degli uomini.
- (2) Il Firmatario riconosce che tale responsabilità assume un'importanza particolare quando viene proposto di concedere a un'altra entità giuridica la fornitura di un servizio pubblico essenziale, di cui il Firmatario è responsabile per legge. In questi casi, il Firmatario dovrà accertarsi che il soggetto che si aggiudica il contratto (qualunque sia il suo statuto giuridico) assicuri la promozione della parità di genere, esattamente come l'avrebbe assicurata il Firmatario se avesse fornito direttamente il servizio richiesto.
- (3) Inoltre, il Firmatario s'incarica di mettere in pratica, ogni volta che lo ritenga necessario, i seguenti provvedimenti:
- (a) Prendere in considerazione – per ogni contratto significativo che intende sottoscrivere – le implicazioni di genere e le opportunità offerte dal contratto per la promozione della parità in maniera legale;
  - (b) Accertarsi che le clausole del contratto tengano conto degli obiettivi di parità di genere;
  - (c) Accertarsi che gli altri termini e condizioni del contratto in questione tengano anche conto e rispecchino tali obiettivi;
  - (d) Utilizzare il potere conferito dalla legislazione

Europea sugli appalti pubblici<sup>11</sup> per definire le condizioni di prestazione che abbiano ricadute sulle valutazioni sociali;

- (e) Sensibilizzare il personale o i consulenti, responsabili degli appalti pubblici e dei contratti di locazione, in merito alla consapevolezza, nelle loro funzioni, del rispetto delle norme pertinenti in materia di genere (GRPP, Gender-Responsive Public Procurement) e dell'uguaglianza di genere, anche attraverso appositi corsi di formazione
- (f) Accertarsi che i termini di un contratto principale diano la sicurezza che tutti i subappaltatori rispettino anche gli obblighi volti a promuovere la parità di genere.

<sup>11</sup> Direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014 sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE. Testo rilevante ai fini del SEE



## Ruolo di prestatore di servizi

### Articolo 13 – Educazione e formazione continua

- (1) Il Firmatario riconosce il diritto all'educazione per ciascuno oltre al diritto di accedere alla formazione professionale e continua. Il Firmatario riconosce che il diritto all'istruzione formale e non formale riveste una funzione vitale in tutte le tappe dell'esistenza, affinché vengano assicurate reali pari opportunità, si formino attitudini essenziali per la vita e per l'occupazione e vengano così aperte nuove possibilità allo sviluppo e alla qualificazione professionale.
- (2) Il Firmatario si incarica, negli ambiti di propria competenza, di assicurare o promuovere pari accesso all'istruzione, alla formazione professionale e continua per le donne e gli uomini, di tutte le età e in tutte le diversità.
- (3) Il Firmatario riconosce la necessità di eliminare ogni stereotipo di genere sui ruoli delle donne e degli uomini in ogni forma di educazione. A tal fine si incarica di prendere o promuovere i seguenti provvedimenti, come appropriato e nell'ambito delle sue competenze e responsabilità:
  - La revisione dei materiali formativi, dei programmi scolastici e di altri programmi educativi e dei metodi d'insegnamento per garantire che vengano contrastate attitudini e pratiche stereotipate;
  - La messa in pratica di azioni specifiche per incoraggiare le scelte di carriera non convenzionali;
  - L'inclusione, nei corsi di educazione civica e di educazione alla cittadinanza, di nozioni e informazioni che sottolineino l'importanza della pari partecipazione delle donne e degli uomini nei processi democratici.
- (4) Il Firmatario riconosce che le figure autoritarie nelle scuole e altri istituti educativi rappresentano un modello influente per i bambini e i giovani. Il firmatario s'impegna quindi a promuovere una rappresentanza equilibrata di donne e uomini a tutti i livelli degli istituti scolastici, a cominciare dalle direzioni.

**Articolo 14 – La salute**

(1) Il Firmatario riconosce il diritto per ognuna/o di beneficiare di un buono stato di salute fisica e mentale e afferma che l'accesso delle donne e degli uomini in tutta la loro diversità a cure mediche, trattamenti di qualità nonché alla prevenzione è fondamentale per la realizzazione di questo diritto.

(2) Il Firmatario riconosce che nel cercare di ottenere la parità fra donne e uomini e affinché ambedue i generi godano di buona salute, servizi medici e sanitari devono tenere conto delle diverse necessità. Riconosce inoltre che tali discrepanze non provengono soltanto dalle differenze biologiche ma anche da condizioni di vita e di lavoro differenti nonché da stereotipi e presupposti di genere.

(3) Il Firmatario s'impegna ad adottare, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità, ogni azione appropriata nel promuovere e assicurare ai suoi cittadini e cittadine il più alto livello di sanità. A tal fine, si impegna a concludere positivamente o a promuovere le seguenti misure:

- Includere l'ottica di genere nella pianificazione, nel reperimento delle risorse e nella fornitura di servizi medici e sanitari;
- Garantire che le attività volte a promuovere la salute, comprese quelle tendenti a incoraggiare una sana alimentazione e l'importanza dell'esercizio fisico, tengano conto delle attitudini e delle necessità diverse delle donne e degli uomini;
- Garantire che il personale sanitario, ivi compreso il personale che lavora per la promozione della salute,

conosca le modalità con le quali il genere influisce sulle cure mediche e sanitarie, e tenga conto dell'esperienza diversa di donne e uomini nelle rispettive cure;

- Garantire che donne e uomini abbiano accesso a dati sanitari scientifici e supportati da prove.

### Articolo 15 – Assistenza e servizi sociali

(1) Il Firmatario riconosce che ognuno/a ha diritto a disporre dei servizi sociali essenziali e possa beneficiare dell'assistenza sociale, in caso di bisogno.

(2) Il Firmatario riconosce che le donne e gli uomini hanno necessità diverse provenienti da condizioni economiche e sociali differenti e da altri fattori, nonché dalle esperienze che coinvolgono forme intersezionali di discriminazione e disuguaglianza. Di conseguenza, per assicurare alle donne e agli uomini un uguale accesso all'assistenza sociale e ai servizi sociali, il Firmatario prenderà tutte le misure necessarie per:

- Includere l'approccio di genere e intersezionale nella pianificazione (tra cui la raccolta di dati), nell'identificazione delle risorse e la fornitura dell'assistenza sociale e dei servizi sociali;
- Garantire che il personale coinvolto nell'erogazione dell'assistenza sociale e dei servizi sociali riconosca le modalità con cui il genere influisce su questi servizi e tenga conto dell'esperienza diversa di donne e uomini;

### Articolo 16 – Assistenza all'infanzia

(1) Il Firmatario riconosce il ruolo essenziale della buona qualità dei sistemi di assistenza all'infanzia – di alta qualità, finanziariamente abbordabili, accessibili a tutti i genitori e alle altre persone che si occupano di bambini qualunque sia la loro situazione finanziaria – nella promozione di una reale parità tra donne e uomini, e nella loro esigenza di conciliare vita professionale, pubblica e privata. Il Firmatario riconosce inoltre il contributo che tale assistenza all'infanzia apporta alla vita economica e sociale, e al tessuto della comunità locale e all'intera società.

(2) Il Firmatario s'impegna a rendere prioritaria l'erogazione e la promozione di tali sistemi di assistenza, gestiti direttamente o indirettamente. S'impegna inoltre ad incoraggiare tali sistemi attraverso altri fornitori, compreso l'aiuto che possono dare i datori di lavoro locali.

(3) Il Firmatario riconosce inoltre che l'educazione dell'infanzia richiede la divisione delle responsabilità fra donne, uomini e l'insieme della società, e s'impegna a combattere gli stereotipi di genere secondo i quali la cura dei bambini è considerata principalmente compito o responsabilità delle donne.

**Articolo 17 – Cura dei familiari a carico**

- (1) Il Firmatario riconosce che le donne e gli uomini possano avere la responsabilità di occuparsi dei familiari a carico, oltre che dei bambini, e che tali obblighi possano ostacolare la loro possibilità di avere un ruolo pieno nella vita economica e sociale.
- (2) Il Firmatario riconosce inoltre che tale responsabilità di cura è affidata in maniera sproporzionata alle donne e rappresenta un ostacolo alla parità di genere.
- (3) Il Firmatario s’impegna a contrastare questa disparità come segue:
- Inserendo tra sue priorità la fornitura e la promozione di sistemi di assistenza gestiti direttamente o indirettamente, che siano accessibili, di alta qualità e finanziariamente abbordabili.
  - Fornendo il sostegno e promuovendo opportunità per coloro che soffrono di isolamento sociale a causa dell’attività di assistenza.
  - Promuovendo una campagna contro gli stereotipi secondo i quali si presume che l’assistenza dei familiari sia principalmente responsabilità delle donne.

**Articolo 18 – Inclusione sociale**

- (1) Il Firmatario riconosce che ognuna/o ha il diritto di essere salvaguardato contro la povertà e l’esclusione sociale e che, inoltre, le donne sono generalmente più soggette a esclusione sociale, poiché accedono in misura minore a risorse, beni, servizi e opportunità.
- (2) Il Firmatario s’impegna quindi, all’interno dell’intera gamma di servizi e attività e collaborando con le parti sociali, ad adottare, nell’ambito di un approccio globalmente coordinato, provvedimenti per:
- Promuovere, per tutti coloro che sono o che rischiano l’esclusione sociale o la povertà sia nelle aree rurali che urbane, l’accesso effettivo all’occupazione, alla casa, alla formazione, all’educazione, alla cultura, alle tecnologie dell’informazione e della comunicazione e all’assistenza sociale e medica;
  - Riconoscere le necessità personali e la situazione delle donne escluse socialmente, tenendo conto in particolare di eventuali caratteristiche intersezionali;
  - Promuovere l’integrazione delle donne e degli uomini, prendendo in considerazione le loro necessità specifiche.

### Articolo 19 – Alloggio

- (1) Il Firmatario riconosce il diritto alla casa e afferma che l'accesso a un alloggio di qualità è una delle necessità umane fondamentali, vitale per la salute e il benessere dell'individuo e della sua famiglia.
- (2) Il Firmatario riconosce inoltre che le donne e gli uomini hanno spesso necessità specifiche e distinte riguardo all'alloggio, di cui bisogna tenere pienamente conto anche perché:
- (a) Le donne, mediamente, dispongono di reddito e di risorse finanziarie minori rispetto agli uomini e hanno quindi necessità di alloggi confacenti ai loro mezzi;
  - (b) Le famiglie monoparentali, nella maggior parte dei casi, hanno come capofamiglia una donna e hanno necessità di accedere agli alloggi popolari o all'assistenza all'alloggio;
  - (c) Gli uomini in stato di bisogno sono spesso in maggioranza fra i senza fissa dimora.
- (3) Il Firmatario s'impegna quindi, come necessario, a:
- (a) fornire o promuovere per tutti il diritto a un alloggio di livello e dimensioni adeguate (inclusa l'efficienza energetica) in un ambiente dignitoso, con accesso ai servizi indispensabili;
  - (b) intervenire per garantire una casa a tutti, e in particolare fornire assistenza ai senza fissa dimora sulla base del criterio della necessità, vulnerabilità e il principio della non discriminazione;
  - (c) contribuire, secondo le proprie possibilità, a rendere il prezzo degli alloggi accessibile a chi non dispone di risorse adeguate;
- (4) Il Firmatario s'incarica ugualmente di assicurare o di promuovere la parità di diritto delle donne e degli uomini a diventare locatari, proprietari, o detentori di un titolo di proprietà di qualunque forma del loro alloggio e tal fine s'impegna a utilizzare il suo potere o la sua influenza per assicurare alle donne la stessa possibilità di accesso a prestiti e altre forme di assistenza finanziaria e di credito per acquistare un alloggio.

**Articolo 20 – Cultura, sport e tempo libero**

- (1) Il Firmatario riconosce il diritto per tutte/i di prendere parte alla vita culturale e di usufruire della vita artistica.
- (2) Il Firmatario riconosce inoltre il ruolo dello sport nell'arricchimento della vita della comunità e nella garanzia del diritto alla salute, così come definito nell'Articolo 14. Riconosce altresì che i diversi gruppi di donne e uomini hanno diritto al pari accesso alle attività e alle infrastrutture culturali, sportive e per il tempo libero.
- (3) Il Firmatario riconosce che le donne e gli uomini hanno esperienze e interessi diversi in materia di cultura, sport e tempo libero e che possono verificarsi stereotipi, attitudini, norme e azioni di genere. S'impegna quindi ad attuare o a promuovere, come è giusto, contromisure che permettano di:
- Assicurare che le donne e gli uomini, i ragazzi e le ragazze possano beneficiare e accedere equamente alle infrastrutture e alle attività sportive, culturali e per il tempo libero;
  - Incoraggiare le donne e gli uomini, i ragazzi e le ragazze a partecipare in maniera equa a tutte le attività sportive e culturali, comprese quelle considerate tradizionalmente "femminili" o "maschili";
  - Incoraggiare le associazioni artistiche, culturali e sportive a promuovere attività culturali e sportive che mettano in discussione lo stereotipo di genere delle donne e degli uomini;
  - Incoraggiare le biblioteche pubbliche a contestare gli stereotipi di genere attraverso la selezione di libri,

cataloghi e di altri documenti e con le loro attività promozionali.

### Articolo 21 – Sicurezza e protezione

- (1) Il Firmatario riconosce il diritto di ogni donna e ogni uomo alla propria incolumità e alla libertà di movimento e che tali diritti non possono essere esercitati liberamente o equamente, sia nell'ambito pubblico che in quello privato, se le donne e gli uomini non sono, o non si sentono, al sicuro.
- (2) Il Firmatario riconosce inoltre che le donne e gli uomini, in parte a causa degli obblighi e dei modelli di vita diversi, devono spesso fronteggiare problemi diversi inerenti la sicurezza e l'incolumità, che devono essere oggetto di attenzione.
- (3) Il Firmatario s'impegna quindi a:
- (a) adottare una prospettiva di genere nell'analisi delle statistiche che si riferiscono al numero e ai tipi di incidenti (compresi i crimini gravi commessi contro la persona) che colpiscono l'incolumità e la sicurezza delle donne e degli uomini e, all'occorrenza, a misurare il livello e la natura della paura della criminalità o di altre forme di mancanza di sicurezza;
  - (b) sviluppare e attuare strategie, politiche ed azioni di miglioramento della sicurezza pratica per donne e uomini compresi interventi specifici allo stato o alla configurazione dell'ambiente (ad esempio i vari sistemi di collegamento dei trasporti, i parcheggi, l'illuminazione pubblica) o assicurare la sorveglianza da parte della polizia o altri servizi di sicurezza cercando di ridurre la loro percezione di insicurezza.

### Articolo 22 – Gender-Based Violence (Violenza di genere)

- (a) Il Firmatario riconosce che la violenza di genere, che colpisce le donne e le ragazze in maniera sproporzionata, rappresenta la violazione di un diritto umano fondamentale, ed è un'offesa alla dignità e all'integrità fisica e morale degli esseri umani.
- (b) Il Firmatario riconosce che la violenza di genere nasce dall'idea, nell'aggressore, della superiorità di un sesso sull'altro nel contesto di relazioni di potere asimmetriche radicate in sovrastrutture sociali di lunga data.
- (c) Il Firmatario s'impegna quindi ad attuare e rafforzare politiche e azioni contro la violenza di genere nell'ambito e secondo le proprie competenze, compreso:
  - Fornire o aiutare le strutture di assistenza e di soccorso alle vittime;
  - Fornire informazioni pubbliche e accessibili sui soccorsi disponibili nella regione, in tutte le lingue più usate localmente;
  - Assicurarsi che adeguate equipe professionali siano state formate per identificare e fornire assistenza alle vittime;
  - Assicurarsi che vi sia un coordinamento efficace tra i servizi competenti come forze di polizia, enti sanitari e strutture di accoglienza;
  - Promuovere campagne di sensibilizzazione e programmi di educazione destinati alle vittime o a soggetti a rischio e/o agli aggressori.

**Articolo 23 – Tratta di esseri umani**

(1) Il Firmatario riconosce che il crimine della tratta di esseri umani, che colpisce le donne e le ragazze in maniera preponderante, rappresenta una violazione dei diritti umani fondamentali ed è un'offesa alla dignità e all'integrità fisica e morale degli esseri umani.

(2) Il Firmatario s'impegna ad attuare e rafforzare le politiche e le azioni destinate a prevenire la tratta di essere umani come segue:

- Attraverso l'informazione e campagne di sensibilizzazione;
- Attraverso programmi di formazione per le equipe professionali incaricate d'identificare e di soccorrere le vittime;
- Attraverso misure per eliminarne la richiesta;
- Attraverso misure appropriate per assistere le vittime, compreso l'accesso alle cure mediche, a un alloggio adeguato e sicuro e a un'assistenza linguistica.





## Pianificazione e sviluppo sostenibile

### Articolo 24 – Sviluppo sostenibile

- (1) Il Firmatario riconosce che la pianificazione e lo sviluppo di strategie per la conservazione del territorio devono pienamente rispettare i principi dello sviluppo sostenibile. Tali principi devono comprendere un'integrazione equilibrata della dimensione economica, sociale, ambientale e culturale e includere ugualmente la necessità di promuovere e realizzare la parità tra donne e uomini.
- (2) Il Firmatario s'impegna quindi a tener conto del principio di parità in quanto dimensione fondamentale dell'insieme della pianificazione e delle strategie per lo sviluppo sostenibile del territorio.

### Articolo 25 – Pianificazione urbana e locale

- (1) Il Firmatario riconosce l'importanza dello sviluppo dello spazio, dei trasporti, dell'economia nonché l'importanza delle politiche e dei piani di utilizzo del suolo per creare le condizioni nelle quali il diritto alla parità delle donne e degli uomini nella vita locale sia più facilmente attuabile.
- (2) Il Firmatario s'impegna ad assicurare che nella concezione, l'adozione e l'attuazione di queste politiche e di questi piani siano presi in considerazione:
- La necessità di promuovere la parità reale in tutti gli aspetti della vita locale;
  - Le necessità specifiche delle donne e degli uomini nella loro diversità in relazione all'occupazione, all'accesso ai servizi, alla vita culturale, all'educazione e all'esercizio delle responsabilità familiari e fondate su dati specifici locali recenti, comprese le analisi di genere realizzate dal Firmatario;
  - La realizzazione di strutture di qualità che tengano conto delle necessità specifiche dei diversi gruppi di uomini e donne.

**Articolo 26 – Mobilità e Trasporti**

- (1) Il Firmatario riconosce che la mobilità, l'accesso e la sicurezza dei mezzi di trasporto sono condizioni indispensabili affinché le donne e gli uomini possano esercitare gran parte dei loro diritti, lavori, attività, compreso l'accesso all'occupazione, all'educazione, alla cultura e ai servizi essenziali. Riconosce ugualmente che lo sviluppo sostenibile e il successo di un Comune o di una Regione dipendono in larga misura dallo sviluppo di infrastrutture e di un servizio di trasporto pubblico efficaci, sostenibili e di buona qualità.
- (2) Il Firmatario riconosce inoltre che le donne e gli uomini hanno spesso necessità e abitudini quotidiane diverse per quanto riguarda gli spostamenti e i trasporti, fondate su fattori diversi quali il reddito, le responsabilità di cura e gli orari di lavoro. Di conseguenza, sono le donne a utilizzare maggiormente i trasporti pubblici per scopi e destinazioni diversi rispetto agli uomini.
- (3) Il Firmatario s'impegna quindi a:
- (a) Tener conto delle necessità di spostamento e delle modalità di utilizzo dei trasporti delle donne e degli uomini in tutte le diversità, comprese le comunità urbane e rurali;
  - (b) Fare in modo che i servizi di trasporto offerti ai cittadini sul territorio siano idonei alle necessità specifiche e alle necessità comuni delle donne e degli uomini e alla realizzazione di una vera parità di genere nella vita locale;
- (4) Il Firmatario s'impegna inoltre a migliorare progressivamente i trasporti pubblici sul territorio, comprese le connessioni intermodali, per rispondere

alle esigenze specifiche e condivise di donne e uomini in materia di trasporti pubblici che devono essere affidabili, economicamente accessibili e sicuri, contribuendo così allo sviluppo sostenibile.

### Articolo 27 – Sviluppo economico

- (1) Il Firmatario riconosce che la realizzazione di uno sviluppo economico equilibrato e sostenibile è componente vitale del successo di un Comune o di una Regione e che le attività e i servizi in quest'ambito possono incoraggiare in modo significativo l'avanzamento della parità di genere.
- (2) Il Firmatario riconosce la necessità di aumentare il livello e la qualità dell'occupazione delle donne e riconosce inoltre che il rischio di povertà legato alla disoccupazione di lunga durata o al lavoro non remunerato è particolarmente elevato per le donne.
- (3) Il Firmatario si impegna, in base alle proprie competenze, attività e ai servizi offerti nell'ambito dello sviluppo economico, a considerare le necessità e gli interessi di diversi gruppi di donne e uomini nonché le opportunità che permettano di raggiungere la parità e di attuare a tal fine gli interventi necessari. Le azioni possono comprendere:
  - Sostenere e incoraggiare le donne imprenditrici;
  - Garantire che il sostegno fornito alle imprese, finanziario o di altra natura, promuova la parità tra i sessi;
  - Incoraggiare le donne tirocinanti ad acquisire le competenze e ottenere le qualifiche per rivestire ruoli generalmente considerati "maschili", e viceversa;
  - Incoraggiare i datori di lavoro ad assumere apprendiste e tirocinanti donne, superando gli stereotipi di genere nella valutazione delle competenze, qualifiche e occupazioni generalmente considerate "maschili", e viceversa.

### Articolo 28 – L'ambiente

- (1) Il Firmatario riconosce la propria responsabilità nell'ottenere un alto livello di protezione e migliorare l'ambiente sul suo territorio, in particolare con riferimento alle politiche sui rifiuti, l'inquinamento acustico, la qualità dell'aria, la biodiversità e l'impatto del cambiamento climatico. Riconosce inoltre il pari diritto alle donne e agli uomini di beneficiare dei servizi e delle politiche in materia di ambiente.
- (2) Il Firmatario riconosce che in numerosi ambiti i modelli di vita delle donne e degli uomini sono diversi, che le donne e gli uomini tendono a distinguersi nell'uso che fanno dei servizi locali e pubblici o degli spazi attrezzati, trovandosi quindi ad affrontare problemi ambientali diversi.
- (3) Di conseguenza, il Firmatario s'impegna, per quanto riguarda lo sviluppo delle politiche e dei servizi ambientali, a tenere in pari considerazione le necessità specifiche legate ai rispettivi modelli di vita delle donne e degli uomini e al principio di solidarietà fra le generazioni.

## **Il ruolo di controllo**

### **Articolo 29 – Gli enti locali in qualità di controllori**

- (1) Nell'esecuzione degli impegni e delle funzioni di regolatore delle attività inerenti le proprie competenze, il Firmatario riconosce l'importanza che una regolamentazione efficace e la salvaguardia dei consumatori rivestono nel mantenimento della sicurezza e del benessere della popolazione locale, e che le donne e gli uomini possono essere investiti in modo differente dalle attività regolamentate.
- (2) Nell'esecuzione delle attività di regolamentazione, il Firmatario s'impegna a considerare le esigenze, gli interessi e le condizioni di esistenza specifici delle donne e degli uomini nella loro diversità.

## **Gemellaggi e cooperazione internazionale**

### **Articolo 30 – Parità di genere e cooperazione decentrata**

(1) Il Firmatario riconosce il valore della cooperazione tra Comuni, dei gemellaggi e della cooperazione decentrata a livello Europeo, internazionale e di enti locali e regionali per lo sviluppo sostenibile per avvicinare i cittadini e promuovere scambi di conoscenze e di comprensione reciproca al di là delle frontiere nazionali.

(2) Il Firmatario s’impegna, nelle attività di gemellaggio e di cooperazione decentrata, a:

- coinvolgere in queste attività, in maniera equa, donne e uomini provenienti da ambienti diversi;
- utilizzare le relazioni di gemellaggio e i partenariati Europei ed internazionali come piattaforma di scambio di esperienze e di conoscenze sulle tematiche di parità delle donne e degli uomini
- integrare la dimensione della parità di genere nelle azioni di cooperazione decentrata.

# INTRODUZIONE DI NUOVI ARTICOLI

## PREMESSA

Nei quindici anni dalla prima pubblicazione della Carta, ci sono stati cambiamenti incredibili nel nostro modo di interagire, governare, muoverci, lavorare e agire. È aumentata la consapevolezza relativa alla fragilità del nostro pianeta e della continua miriade di sfide che devono essere affrontate con coscienza da tutti i livelli di governo, dalle istituzioni e dalla società civile. Tali sfide non possono però essere affrontate in modo sostenibile senza tener conto della portata e degli impatti di genere.

La Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale è il risultato di molti anni di esperienza, competenza e negoziazione. Essendo stata concepita come un documento solido e duraturo, il CCRE e le associazioni che ne fanno parte mirano a offrire, grazie a questi nuovi articoli, una guida più ampia per i Comuni e le Regioni d'Europa che utilizzano la Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale per ottenere una maggiore parità di genere.

Le crisi recenti, come la pandemia di COVID-19 e la guerra in Ucraina, evidenziano la necessità di una preparazione civile e di una gestione delle crisi che sia altamente funzionale e risponda alle esigenze di genere. Sempre più spesso vediamo come i progressi delle ICT e della digitalizzazione non siano neutri dal punto di vista di genere. È fondamentale prestare attenzione a come le identità, le esigenze e le priorità di donne e uomini sono state integrate nei nuovi strumenti e processi, se si vuole che essi promuovano l'uguaglianza di genere e non perpetuino i pregiudizi e le disuguaglianze che persistono nelle nostre società da secoli.

Per ottenere una società basata sull'uguaglianza, è essenziale che le amministrazioni regionali o locali comprendano

la dimensione di genere insita nel loro lavoro quotidiano e agiscano per risolvere relazioni di genere diseguali nonché norme e pratiche discriminatorie, non solo con riferimento a politiche e procedure, ma anche alle organizzazioni. Inoltre, è fondamentale coinvolgere i ragazzi e gli uomini in questo processo, sia come agenti di cambiamento, che come beneficiari del lavoro sulla parità di genere.

Le disposizioni della Carta e i nuovi articoli intendono includere tutte le persone che subiscono le conseguenze delle norme tradizionali di genere, che strutturano le nostre società e modellano le nostre percezioni. Le nostre comunità sono composte da persone con una gamma variegata di identità. La Carta è una dichiarazione delle amministrazioni regionali o locali della loro volontà di lavorare verso l'obiettivo comune di raggiungere la parità di genere nelle nostre società, rilevante e applicabile a tutti i cittadini.

Gli articoli ampliati della Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale sono stati preparati dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa e dagli enti affiliati, in collaborazione con i membri del gruppo di esperti del CCRE sulla parità di genere e della Commissione permanente del CCRE per l'uguaglianza e la parità. Sono state formalmente adottate dal Policy Committee del CCRE il 6 dicembre 2022, data della loro entrata in vigore.

Gli attuali Firmatari della Carta sono invitati ad aderire e ratificare i nuovi articoli e a incorporarne le disposizioni nel proprio lavoro di attuazione della Carta Europea per l'uguaglianza e la parità. A partire dal 2023 i Firmatari si impegneranno a rispettare sia il testo originale della Carta che gli articoli aggiunti nel 2022.

Le situazioni delle amministrazioni regionali o locali variano

a seconda dei contesti nazionali e le relative competenze e responsabilità sono altrettanto ampie e diversificate. Quindi, in base alle capacità e risorse disponibili, i Firmatari possono determinare di conseguenza le aree prioritarie per ciascun piano d'azione.

## NUOVI ARTICOLI

I nuovi articoli si concentrano su temi e sfide che non esistevano 15 anni fa o che hanno subito un'evoluzione sostanziale e che oggi impattano fortemente sul raggiungimento della parità di genere.

I nuovi articoli introdotti nella Carta riguardano nove **macro temi** che le amministrazioni regionali o locali devono tenere in considerazione nell'incentivare la parità di genere:

1. In primo luogo, è fondamentale abbracciare i pilastri reciprocamente vantaggiosi dello **sviluppo sostenibile**: equità sociale, crescita economica e tutela dell'ambiente.
2. Il mondo online, nonostante offra nuove possibilità di apprendimento, creazione di legami e partecipazione ad attività, porta con sé sfide particolari per le ragazze e le donne, soprattutto in termini di molestie e **violenza informatica**.
3. Perseguire **rappresentanti eletti di sesso femminile**, figure e dipendenti pubblici con violenze e abusi rappresenta una grave minaccia per la governance democratica.
4. L'**intersezionalità** è un concetto e un approccio che le amministrazioni regionali o locali possono utilizzare per garantire una maggiore inclusione di genere, in particolare per quanto riguarda le ragazze e le donne che hanno subito forme di discriminazione multiple e intersezionali.
5. Le moderne tecnologie digitali hanno consentito a molti gruppi professionali di avere una **vita lavorativa più flessibile**. Molti, anche se non tutti, ora possono lavorare da casa in misura maggiore; ciò comporta sia opportunità che rischi a livello di parità di genere.
6. L'**inclusione digitale** di tutte le ragazze e le donne è essenziale per lo sviluppo di una società che mira a garantire un futuro migliore per tutti. Ciò nonostante, i progressi nelle ICT e nella digitalizzazione non sono stati neutri dal punto di vista del genere. È quindi fondamentale sviluppare e utilizzare nuovi strumenti e processi volti a rafforzare piuttosto che a minare la parità tra donne e uomini.
7. Le ragazze e le donne possono vivere, dirigere e aver successo in modo libero e paritario solo quando i loro **diritti alla salute sessuale e riproduttiva** vengono rispettati.
8. I **cambiamenti climatici** sono un moltiplicatore di rischi che aggrava le tensioni sociali, politiche ed economiche e ha un impatto sproporzionato sulle ragazze e sulle donne.
9. L'uguaglianza di genere e il coinvolgimento attivo delle ragazze e delle donne non possono essere trascurati nei momenti di crisi, ma ricoprono un ruolo essenziale nella **preparazione civile** e della **risposta alle emergenze**.

**Articolo 31 – Sviluppo sostenibile per un futuro sostenibile**

- (1) Il Firmatario riconosce che la parità di genere rappresenta un motore dello sviluppo sostenibile e di tutte le sue dimensioni interconnesse, dall'eliminazione della povertà e della fame alla promozione della prosperità e della crescita inclusiva, alla costruzione di società pacifiche, giuste e inclusive fino alla tutela del pianeta e delle sue risorse naturali.
- (2) Il Firmatario riconosce inoltre che le ambizioni dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e l'agenda per la sostenibilità post-2030 sono globali, mentre la loro attuazione è locale. Tutti i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile sono direttamente collegati alle responsabilità dei enti locali e la parità di genere è un filo trasversale che si intreccia in tutti gli obiettivi, sostenendone la realizzazione. In particolare, il Firmatario riconosce il fatto che gli impegni della Carta sono in linea con l'Obiettivo 5.

**Articolo 32 – Violenza informatica**

- (1) Il Firmatario riconosce che la violenza di genere comprende la violenza informatica in tutte le sue forme. Gli atti di violenza informatica possono consistere in diversi tipi di molestie, minacce, violazione della privacy, abuso e sfruttamento sessuale, nonché reati legati a pregiudizi o crimini di odio contro gruppi sociali, comunità o singoli individui. Il Firmatario riconosce che tali atti hanno un impatto preponderante su donne e ragazze.
- (2) Per contrastare tale violenza, il Firmatario si impegna, in base alle proprie responsabilità, a:
- Attuare, in qualità di datore di lavoro, misure volte a proibire sul luogo di lavoro abusi, molestie e violenza in tutte le sue forme, compresa la violenza di terzi e la violenza informatica.
  - Essere vigile per prevenire e fermare qualsiasi tipo di molestia e violenza che si manifesti nell'erogazione dei servizi, in particolare a scuola.
  - Educare i bambini e i giovani, e offrire consulenza ai loro genitori, relativamente alla violenza informatica e sui suoi aspetti di genere, nonché su come prevenirla e fermarla.
  - Coinvolgere i ragazzi e gli uomini come agenti di cambiamento e beneficiari di una maggiore uguaglianza di genere, e prevenire la radicalizzazione nelle comunità online che promuovono l'odio verso le donne.



### Articolo 33 – Violenza contro le donne elette e le dipendenti pubbliche

- (1) Il Firmatario riconosce che le minacce e la violenza online e fisica contro le donne che si presentano come candidate, che ricoprono cariche elettive o altre cariche pubbliche, sono spesso legate al genere e possono ostacolare la partecipazione sociale e politica delle donne, minando così il principio della democrazia.
- (2) Il Firmatario riconosce la necessità di creare un luogo sicuro in cui fare politica. A tal fine, il Firmatario si impegna, nell'ambito delle proprie responsabilità, a sviluppare processi e strutture di supporto per guidare e assistere le donne elette e i dipendenti nel contrastare l'incitamento all'odio.
- (3) Il Firmatario si impegna a prevenire, ridurre e mitigare qualsiasi violenza e molestia da parte di terzi a cui i propri rappresentanti eletti e dipendenti possono essere soggetti nell'esercizio delle loro funzioni, in particolare nei confronti delle donne.

### Articolo 34 – Intersezionalità e diversità

- (1) Il Firmatario riconosce che le identità e le esperienze vissute delle persone non sono semplicemente additive, ma si intersecano e sono complesse.
- (2) Il Firmatario riconosce la necessità di includere le voci e le esperienze delle ragazze e delle donne vulnerabili a forme multiple e intersezionali di discriminazione nello sviluppo, nell'attuazione e nel monitoraggio delle politiche e dei programmi che le riguardano. A tal fine, il Firmatario può introdurre misure per:
  - Tenere conto delle esigenze specifiche delle ragazze e delle donne tutelate dal diritto dell'UE<sup>12</sup> e promuoverne l'integrazione e l'inclusione adottando tutte le misure ragionevoli, comprese le azioni positive, nell'ambito dei propri poteri legali;
  - Incoraggiare il dibattito sugli stereotipi di genere nelle attività educative e promuovere un'ampia gamma di modelli di ruolo provenienti da contesti diversi, anche nei cataloghi dei libri delle biblioteche pubbliche e in altri materiali, nonché nelle relative attività promozionali;

<sup>12</sup> Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, Articolo 21: "il sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale".

### Articolo 35 – Flessibilità del posto di lavoro

- (1) Il Firmatario riconosce le opportunità che la flessibilità del posto di lavoro, compreso il telelavoro, può offrire a uomini e donne per aiutare a conciliare la vita professionale, sociale e privata. Il Firmatario riconosce anche i rischi e gli svantaggi che le nuove modalità di lavoro possono comportare per le donne, tra cui problemi di salute mentale, la riduzione del reddito o dell'occupazione, nonché l'aumento dell'onere della cura e del lavoro domestico non retribuito che spesso ricade in modo sproporzionato su di loro.
- (2) Il Firmatario si impegna a promuovere la flessibilità del luogo di lavoro per quanto riguarda le sue attività e i suoi servizi, per agevolare la conciliazione della vita professionale, sociale e privata sia per gli uomini che per le donne.
- (3) Il Firmatario, in quanto datore di lavoro, si impegna a monitorare il rischio che il telelavoro aumenti il lavoro di cura non retribuito svolto dalle donne.

### Articolo 36 – Digitalizzazione e inclusione digitale

- (1) Il Firmatario riconosce che i nuovi strumenti di comunicazione digitale hanno cambiato il modo di comunicare, diffondere e raccogliere informazioni da parte dei cittadini, le autorità, le aziende private, la società civile e altre organizzazioni. La tecnologia digitale offre grandi opportunità per sviluppare e migliorare i servizi delle amministrazioni locali e regionali.
- (2) Il Firmatario riconosce il ruolo chiave che le soluzioni di apprendimento digitale possono svolgere nel promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini nell'istruzione, in particolare nei confronti dei ragazzi e degli uomini che sono rimasti indietro nella scolarizzazione. Riconosce inoltre che le donne possono subire l'impatto negativo del divario digitale di genere esistente nell'accesso e nell'utilizzo della tecnologia online e digitale, nonché nel relativo sviluppo tecnologico e nella sua governance. Si impegna pertanto a sostenere l'accesso delle donne e delle ragazze alle soluzioni di apprendimento digitale, promuovendo un insegnamento e un apprendimento digitale che risponda alle esigenze di genere e sostenendo l'apprendimento delle materie STEM e lo sviluppo delle competenze digitali per le ragazze e le donne.

### Articolo 37 – Diritti alla salute sessuale e riproduttiva

- (1) Le amministrazioni regionali o locali ricoprono un ruolo cruciale nella promozione e garanzia della salute sessuale e riproduttiva dei loro cittadini. A tal fine, il Firmatario si impegna a prendere o promuovere i seguenti provvedimenti, come appropriato e nell'ambito delle sue competenze e responsabilità:
- (a) Promuovere e incoraggiare programmi rivolti a ragazzi, ragazze, uomini e donne in tutta la loro diversità che offrano un'educazione sessuale completa e affrontino temi quali le norme sociali e lo stigma e la discriminazione che circondano il ciclo mestruale, al fine di favorire una maggiore comprensione, nonché una maggiore protezione e difesa della salute, del benessere e della dignità delle ragazze e delle donne;
  - (b) Considerare le esigenze delle donne e delle ragazze appartenenti a gruppi vulnerabili e garantire loro un accesso paritario all'assistenza sanitaria, in quanto parte integrante dei loro diritti in materia di salute sessuale e riproduttiva.
- (2) Il Firmatario riconosce che l'equità sanitaria include il diritto alla salute riproduttiva e sessuale e riconosce inoltre le cause e le conseguenze della violazione dello stesso.
- (3) Il Firmatario riconosce il diritto delle donne ad avere il controllo e a decidere liberamente delle questioni relative alla loro sessualità, tra cui pianificazione familiare, contraccezione, servizi di aborto sicuro e legale nonché servizi di assistenza prenatale e materna.

### Articolo 38 – Cambiamento climatico e diritto a un ambiente sano

- (1) Il riscaldamento globale, la perdita di biodiversità e l'inquinamento rappresentano un grave rischio per il godimento dei diritti umani fondamentali, tra cui il diritto alla vita, alla salute e alla famiglia. Il Firmatario riconosce che il diritto a un ambiente sano è un diritto umano fondamentale e deve tenere conto delle esigenze delle donne e delle ragazze.
- (2) Il Firmatario riconosce il ruolo fondamentale delle amministrazioni regionali o locali nel rispondere alle sfide dell'ambiente e del cambiamento climatico, in particolare nelle aree urbane, in conformità con i principi dei diritti umani e le politiche di genere. Il Firmatario si impegna pertanto a:
- Aumentare la sensibilizzazione sulla necessità di integrare le misure relative al cambiamento climatico nelle politiche locali e adottare modelli di sviluppo sostenibili che includano soluzioni rivolte alle esigenze di genere.
  - Includere le prospettive e le esperienze delle donne nella progettazione e nell'attuazione delle politiche e dei piani ambientali, con lo scopo finale di raggiungere una partecipazione equilibrata tra i generi in tutte le fasi e i processi di sviluppo delle politiche.

**Articolo 39 – Gestione delle crisi e preparazione civile**

(1) Il Firmatario riconosce che le crisi e le loro cause sono molteplici e interconnesse e colpiscono spesso donne e uomini in maniera diversa.

(2) Il Firmatario riconosce il ruolo chiave che le amministrazioni regionali o locali possono svolgere nei momenti di crisi nell'individuare le preferenze della comunità e le esigenze di donne e uomini, ragazze e ragazzi in tutta la loro diversità.

(3) Il Firmatario comprende la necessità di garantire un'adeguata rappresentanza e l'intervento delle donne nel processo decisionale durante i periodi di crisi e nella pianificazione ex ante della preparazione civile, al fine di definire e attuare azioni e strategie di ripresa che rispondano alle esigenze di genere, rafforzando al contempo la resilienza a crisi e shock futuri.

(4) Il Firmatario si impegna, sia nella pianificazione della preparazione che nella gestione delle crisi, a:

- Rafforzare la partecipazione delle donne alla politica, alle istituzioni pubbliche e alle posizioni di leadership per garantire una preparazione alle emergenze e una gestione delle crisi che risponda alle esigenze di genere;
- Sostenere la società civile fondata sulle comunità, che svolge un ruolo chiave nel sottolineare le dimensioni di genere delle crisi e nel monitorare e sostenere l'offerta di protezione sociale e servizi;
- Rafforzare la raccolta di dati, statistiche e risultati disaggregati per sesso ed età che provino l'impatto differenziato di genere, in modo da contrastare effi-

cacemente gli effetti di genere delle emergenze e migliorare la gestione delle crisi.

(5) Il Firmatario si impegna ad adottare misure speciali volte a tutelare le donne e le ragazze nei confronti della violenza di genere, in particolare per quanto riguarda lo stupro e altre forme di abuso sessuale, in situazioni di conflitto armato.



# RICONOSCIMENTI

L'aggiornamento del 2022 della presente Carta è stato effettuato sotto la direzione di Silvia Baraldi, Presidente della Commissione permanente del CCRE per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale (2021-2022), con il contributo di:

- Membri del gruppo di esperti del CCRE sulla parità di genere
- Membri della Commissione permanente del CCRE per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale
- Segretariato CCRE: Jaimie Just, Oriane Loquet, Marlène Siméon, Beatrice Tommasi, Pierre Vander Auwera
- Revisione del testo: Penny Yim-Barbieri
- Impaginazione grafica: Paf! Design
- Traduzione: Eurideas, PoliLingua
- Revisione del testo italiano Silvia Baraldi, Carla Rey
- Associazione francese del CCRE (AFCCRE)
- Sezione tedesca del CCRE (RGRE)
- Unione Centrale delle Città e dei Comuni della Grecia (KEDKE)
- Associazione Nazionale ungherese dei Poteri Locali (TÖOSZ)
- Associazione italiana del CCRE (AICCRE)
- Sindacato delle Città e Comuni lussemburghesi (SYVICOL)
- Associazione delle Città polacche (ZMP)
- Federazione spagnola delle Municipalità e Province (FEMP)
- Associazione basca delle Municipalità (EUDEL)
- Associazione svedese delle autorità locali e regioni (SALAR)

Il testo originale della Carta del 2006 è stato scritto da Sandra Ceciarini e Jeremy Smith, con il supporto e il contributo delle associazioni e dei partner membri del CCRE:

- Associazione Nazionale delle Municipalità della Repubblica bulgara (NAMRB)
- Unione delle Municipalità cipriote (UCM)
- Unione delle Città e dei Comuni della Repubblica Ceca (SMO CR)
- Associazione dei Poteri Locali e Regionali finlandesi (AFLRA)
- Città di Vienna (Austria)
- Città di Saint Jean de la Ruelle (Francia)
- Città di Francoforte sul Meno (Germania)
- Città di Carthagène (Spagna)
- Città di Valencia (Spagna)
- Casa del tempo e della mobilità, Comune di Belfort-Montbéliard (Francia)
- Comitato permanente per il Partenariato Euro-mediterraneo dei Poteri Locali e Regionali (COPPEM)

### **A proposito del CCRE**

Il Consiglio dei comuni e delle regioni d'Europa (CCRE) è la più grande organizzazione di autorità locali locale e regionale in Europa. I suoi membri sono più di 60 associazioni nazionali di comuni e regioni di 41 paesi europei. Insieme, queste associazioni rappresentano circa 100.000 comunità locale e regionale.

Gli obiettivi del CCRE sono duplici: influenzare la legislazione europea a nome delle comunità autorità locali e regionali e fornire una piattaforma di scambio tra le sue associazioni membri e le loro funzionari ed esperti eletti.

Inoltre, CCRE è la sezione europea di Città e Governi Locali Uniti (UCLG), l'organizzazione mondiale degli enti locali.

[www.cemr.eu](http://www.cemr.eu)

### **Informazioni sull'Osservatorio**

Il CCRE ha lanciato nel 2012 l'Osservatorio della Carta europea per l'uguaglianza a sostegno firmatari della Carta nei loro sforzi per attuare la Carta e avanzare parità dei sessi. La piattaforma online presenta buone pratiche ed esempi di politiche iniziative locali di successo sull'uguaglianza di genere e facilita l'apprendimento tra pari tra

firmatari. Include anche consigli su come sviluppare un piano d'azione per uguaglianza e include un database ("l'Atlante"), che fornisce informazioni di contatto e collegamenti ai piani d'azione per l'uguaglianza di genere dei firmatari.

Il lavoro dell'Osservatorio è coordinato dal Segretariato del CCRE, in collaborazione con il Comitato permanente per l'uguaglianza del CCRE e un gruppo di esperti composto da coordinatori funzionari nazionali/punti focali di genere delle associazioni membri del CCRE.

[www.charter-equality.eu](http://www.charter-equality.eu)











# LA CARTA EUROPEA

## PER L'UGUAGLIANZA E LA PARITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE

Una Carta che invita le amministrazioni regionale e locale a utilizzare i loro poteri e i loro partenariati a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini

Io sottoscritto(a) .....  
(nome del Firmatario)

nella mia qualità di .....  
di.....(nome dell'amministrazione locale o regionale)

Confermo che l'ente sopra indicato si impegna formalmente ad aderire alla Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, e ad uniformarsi alle sue disposizioni, e di essere stato debitamente incaricato(a) ad agire qui a suo nome.

Firma .....

Data .....

Farò pervenire una copia debitamente compilata e firmata di questa certificazione al Consiglio dei comuni e delle regioni d'Europa, creatore e promotore della Carta, al seguente indirizzo:



**Segretario generale**

Consiglio dei comuni e delle regioni d'Europa  
Square de Meedus  
B-1000 Bruxelles  
Belgio

[charter@ccre-cemr.org](mailto:charter@ccre-cemr.org)



Local & Regional Europe  
L'Europe locale & régionale

## **BRUXELLES**

1, Square de Meeûs  
1000 Bruxelles  
tel. : + 32 2 511 74 77  
[charter@ccre-cemr.org](mailto:charter@ccre-cemr.org)

[cemr.eu](http://cemr.eu)

[charter-equality.eu](http://charter-equality.eu)

[twitter.com/ccreccmr](https://twitter.com/ccreccmr)

[twitter.com/cemr\\_equality](https://twitter.com/cemr_equality)



Cofinanziato  
dall'Unione europea

Il contenuto di questa pubblicazione rappresenta solo il punto di vista dell'autore ed è di sua esclusiva responsabilità. La Commissione Europea non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni.