

# dossier

XIX Legislatura

5 dicembre 2022

Riunione interparlamentare della Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (FEMM) del parlamento europeo sul tema “Integrazione di genere”

*Videoconferenza, 8 dicembre 2022*





XIX LEGISLATURA

## Documentazione per le Commissioni RIUNIONI INTERPARLAMENTARI

Riunione interparlamentare della  
Commissione per i diritti delle donne e  
l'uguaglianza di genere (FEMM) del  
parlamento europeo sul tema “Integrazione di  
genere”

*Videoconferenza, 8 dicembre 2022*

SENATO DELLA REPUBBLICA

SERVIZIO STUDI

SERVIZIO DEGLI AFFARI INTERNAZIONALI  
UFFICIO DEI RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI  
DELL'UNIONE EUROPEA

N. 10

CAMERA DEI DEPUTATI

UFFICIO RAPPORTI CON L'UNIONE  
EUROPEA

N. 6



SERVIZIO STUDI

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

SERVIZIO DEGLI AFFARI INTERNAZIONALI

Ufficio dei rapporti con le istituzioni dell'Unione Europea

TEL. 06-6706-2891 – [roci01a@senato.it](mailto:roci01a@senato.it)

Dossier n. 10



UFFICIO RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA

TEL. 06-6760-2145 - [cdrue@camera.it](mailto:cdrue@camera.it)

Dossier n. 6

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

## INDICE

### ORDINE DEL GIORNO

INTRODUZIONE .....	7
LA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLE DONNE E L'UGUAGLIANZA DI GENERE (FEMM) PEL PARLAMENTO EUROPEO.....	9
LE POLITICHE PER L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELL'UNIONE EUROPEA .....	11
Quadro generale.....	11
La strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025 .....	11
Il Rapporto 2020 della sull'integrazione della dimensione di genere presentato dalla Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (FEMM) del Parlamento europeo .....	13
SESSIONE I - I PROTOCOLLI ANTIMOLESTIE, LA LORO IMPLEMENTAZIONE E LE SANZIONI.....	15
Il quadro giuridico internazionale ed europeo in materia di contrasto e prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro.....	15
Le politiche del Parlamento europee per la prevenzione delle molestie .....	17
I protocolli interni .....	18
SESSIONE II - PIANI D'AZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE.....	22
Il piano d'azione sulla parità di genere dell'UE .....	22
Il Parlamento europeo e il suo piano d'azione per la parità di genere .....	24



# GENDER MAINSTREAMING

## AGENDA

THURSDAY  
8 DECEMBER 2022,  
09:00 TO 12:00

ANTALL 4Q1  
& REMOTE PARTICIPATION

EUROPEAN PARLIAMENT  
BRUSSELS



# FEMM

## CHAired BY

Robert BIEDROŃ, Chair of the Committee  
on Women's Rights and Gender Equality

EUROPEAN PARLIAMENT - NATIONAL PARLIAMENTS

## Interparliamentary Committee Meeting

COMMITTEE ON  
WOMEN'S RIGHTS AND  
GENDER EQUALITY

## PROGRAMME

### Welcoming word by

**Robert BIEDROŃ**, Chair of the Committee on Women's Rights and Gender Equality

### Introductory remarks by

**Dimitrios PAPADIMOULIS**, Vice-President of the European Parliament

### 09:10-10:30 I panel - Anti-harassment protocols, their implementation and sanctions

- **Irène TOLLERET**, FEMM standing co-rapporteur on gender mainstreaming
- **Béatrice FRESKO-ROLFO**, First Vice-Chairperson of the Committee on Equality and Non-Discrimination of the Parliamentary Assembly of the Council of Europe
- **Tatyana TEPLOVA**, Head of Division, Policy Coherence for SDGs, Senior Counsellor, Justice, Gender, Inclusiveness, Public Governance Directorate, OECD

Exchange of views

### 10:30-11:50 II panel - Gender Action Plans

- **Gwendoline DELBOS-CORFIELD**, FEMM standing co-rapporteur on gender mainstreaming
- **Prof. Agnes HUBERT**, Professor at the College of Europe, President of G5+, Member of the Haut Conseil de l'Égalité in France
- **Helena MORAIS MACEIRA**, Gender Mainstreaming Researcher of the European Institute for Gender Equality (EIGE)

Exchange of views

### Closing word by

**Robert BIEDROŃ**, Chair of the Committee on Women's Rights and Gender Equality

The hearing can be followed online: <http://www.europarl.europa.eu/ep-live>

## INTRODUZIONE

L'8 dicembre 2022 si terrà una [riunione interparlamentare](#) sul tema "Integrazione di genere" organizzata dalla Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (FEMM) del Parlamento europeo.

La riunione, che si svolgerà in formato ibrido (ossia sia in presenza che da remoto) verterà sulle politiche relative all'integrazione della dimensione di genere, con particolare riguardo al contesto della vita parlamentare. Sarà articolata in due sessioni. La prima si occuperà dei Protocolli anti-molestie, della loro implementazione e delle relative sanzioni; la seconda si occuperà dei Piani di azione sulla parità di genere.

Il Parlamento europeo è da lungo tempo impegnato nella promozione dell'integrazione della dimensione genere, prospettiva che deve ispirare la legislazione, la redazione dei bilanci, le politiche pubbliche, sia nella fase della progettazione e della realizzazione, sia nella fase della valutazione. L'obiettivo di tale approccio è il raggiungimento della parità di genere, non solo attraverso l'adozione di specifiche misure a favore delle donne, ma anche attraverso l'affermazione di un modello culturale pervasivo che guardi agli interessi e ai bisogni delle donne.

La doppia natura del Parlamento, organo politico e struttura amministrativa complessa, ha certamente rafforzato la consapevolezza dell'importanza di strutture, regole e procedure finalizzate a programmare ed attuare le politiche per l'integrazione di genere, innanzitutto all'interno dell'Istituzione.

La Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (FEMM), principale organo responsabile dell'attuazione e dell'ulteriore sviluppo dell'integrazione di genere, prepara periodicamente un rapporto di iniziativa non legislativa, da presentare alla plenaria, nel quale vengono analizzati - utilizzando degli indicatori c.d. gender sensitive - i dati relativi alle strutture e ai processi decisionali, nonché alla vita parlamentare nel suo complesso.



## LA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLE DONNE E L'UGUAGLIANZA DI GENERE (FEMM) PEL PARLAMENTO EUROPEO

La Commissione parlamentare FEMM è competente per:

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

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



## LE POLITICHE PER L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELL'UNIONE EUROPEA

### Quadro generale

L'integrazione della dimensione di genere è stata riconosciuta a livello internazionale in quanto principale strategia globale per l'uguaglianza di genere in occasione della quarta conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, svoltasi a Pechino nel 1995.

L'Unione europea considera la parità tra uomini e donne un valore cardine (articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del Trattato sull'Unione europea). Tale principio è altresì sancito dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali.

Con specifico riguardo all'integrazione della dimensione di genere, essa è stata definita dalla Commissione europea, in una comunicazione del 1996, come una strategia complessa, un insieme di strumenti e processi volti sinergicamente non solo a introdurre misure specifiche a favore delle donne, ma anche a mobilitare tutte le politiche pubbliche al fine di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere la discriminazione. L'integrazione della prospettiva di genere investe pertanto la progettazione, l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche, delle misure normative e dei programmi di spesa, ma anche la questione della rappresentanza di donne e uomini, e l'organizzazione stessa del lavoro nelle istituzioni e nella società.

Entrambe le dimensioni - rappresentazione di genere e contenuto delle misure rispondente alle esigenze di genere - devono essere prese in considerazione in tutte le fasi del processo di elaborazione delle politiche e della produzione delle norme.

Oggi, il principio dell'integrazione di genere è saldamente incorporato nell'articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), che impegna l'Unione europea e i suoi Stati membri a eliminare le disuguaglianze e a promuovere il principio della parità tra donne e uomini in tutte le loro azioni.

Nell'ambito del diritto derivato, l'articolo 29 della direttiva 2006/54/CEE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, prevede che gli Stati membri tengano conto dell'obiettivo della parità di genere nel formulare e attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

### **La strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025**

La [Strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025](#), adottata nel marzo 2020 dalla Commissione europea, ha ribadito tale impegno. Ha riconosciuto che "le principali sfide che l'UE deve affrontare oggi, comprese le transizioni verde e digitale e il cambiamento demografico, hanno tutte una dimensione di genere.

L'inclusione di una prospettiva di genere in tutte le politiche e i processi dell'UE è essenziale per raggiungere l'obiettivo della parità di genere" (si veda anche la [pagina](#) a cura della Commissione europea). L'integrazione della dimensione di genere ha anche è stato un elemento chiave dei piani d'azione dell'UE per la parità di genere e le donne nell'ambito della cooperazione allo sviluppo e le relazioni esterne.

L'attuale [piano d'azione sulla parità di genere \(GAP III\)](#), prevede che entro il 2025 almeno l'85% di tutte le nuove relazioni esterne abbia come obiettivo significativo o principale la parità di genere o l'emancipazione delle donne e delle ragazze, legando tutti programmi finanziati dall'UE al rispetto di alcuni standard che vanno in questa direzione (per maggiori dettagli sul piano si veda *infra*).

In tale contesto, la Commissione si è impegnata a integrare una prospettiva di genere in tutte le principali iniziative comunitarie durante l'attuale mandato. L'impegno della Commissione a prestare maggiore attenzione anche alla dimensione della parità di genere nelle sue valutazioni d'impatto è stato ribadito nella sua Comunicazione "[Legiferare meglio](#)" dell'aprile 2021.

Sul piano delle politiche, gli obiettivi principali della Strategia sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

La strategia prevede, tra l'altro:

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

Tra i primi risultati della strategia, il 4 marzo 2021, la Commissione ha proposto misure vincolanti per la trasparenza retributiva.

L'8 marzo 2022, con la nuova proposta di direttiva per combattere la violenza sulle donne e la violenza domestica, la Commissione intende introdurre norme minime mirate sui diritti delle vittime e configurare come reato le specifiche forme di violenza sulle donne e la violenza online.

Analogamente alla Commissione, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno ripetutamente sottolineato la necessità che l'UE rispetti i suoi impegni ad alto livello in materia di integrazione della dimensione di genere. Nelle [Conclusioni](#) del luglio 2020 il Consiglio europeo ha affermato che il QFP 2021-2027 dovrebbe promuovere le pari opportunità attraverso l'integrazione della dimensione di genere. Per la prima volta, il QFP contiene ora esplicitamente l'integrazione della dimensione di genere come principio orizzontale al fine di garantire politiche di spesa più sensibili alla dimensione di genere anche a livello di programma. Inoltre, in una risoluzione adottata nel gennaio 2021, il Parlamento ha sottolineato la necessità di un approccio sensibile alla crisi della Covid-19, con principi di integrazione della dimensione di genere e di bilancio di genere riflessi in tutti gli aspetti della risposta, al fine di preservare e proteggere i diritti delle donne durante la pandemia e il periodo post-pandemia e di rafforzare la parità di genere.

### **Il Rapporto 2020 della sull'integrazione della dimensione di genere presentato dalla Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (FEMM) del Parlamento europeo**

L'8 febbraio 2022 la Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (FEMM) del Parlamento europeo ha presentato il [rapporto annuale 2020](#) sull'integrazione della dimensione di genere.

Il Rapporto analizza la dimensione di genere nella vita del parlamento europeo sulla base degli indicatori specifici individuati dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), al fine di misurare i parlamenti "gender sensitive": pari opportunità di essere eletti in Parlamento, pari opportunità di influenzare le procedure di lavoro, spazio adeguato nell'agenda parlamentare per gli interessi e le preoccupazioni delle donne, elaborazione di normative che tengano conto della dimensione di genere e adempimento della funzione simbolica del Parlamento.

Nel quadro generale di un sensibile progressivo miglioramento della integrazione di genere, il rapporto denuncia la persistenza di una frammentarietà delle azioni e delle politiche messe in atto dal Parlamento europeo.

La percentuale di donne parlamentari è leggermente diminuita rispetto alla legislatura precedente, passando da 39,6% a 39,1%, rimanendo comunque superiore alla media dei Parlamenti degli Stati membri, che si attesta al 30,4% e nettamente superiore a quella mondiale, pari al 25,2%.

Le donne inoltre rappresentano meno del 50% dei soggetti presenti nelle audizioni organizzate dalle Commissioni, percentuale che regredisce al 25% per alcune Commissioni, quali agricoltura e sviluppo rurale, pesca, petizioni e occupazione.

Nel Bureau del Parlamento invece è stato raggiunto un equilibrio di genere completo, con 8 vice presidenti donne su 14 e 2 donne questori su 5. Tuttavia questo equilibrio deve essere migliorato nelle direzioni delle Commissioni, delle delegazioni e dei gruppi politici.

Il rapporto indica quindi la necessità di rafforzare l'equilibrio di genere nella rappresentanza, sia nei percorsi di accesso al parlamento, attraverso la fissazione di quote da parte dei partiti nazionali, sia nelle strutture direttive del parlamento, politiche ed amministrative.

Per quanto riguarda invece il contenuto delle politiche, il Rapporto sottolinea l'urgenza di rafforzare le misure per prevenire le molestie sessuali e le misure relative all'equilibrio vita-lavoro e rileva altresì l'importanza della valutazione di impatto di genere per l'elaborazione di ciascuna iniziativa legislativa.

Il Parlamento europeo ha approvato la [risoluzione sul Rapporto il 10 marzo 2022](#), condividendo l'analisi e le proposte della Commissione FEMM.

**SESSIONE I**  
**I PROTOCOLLI ANTIMOLESTIE, LA LORO IMPLEMENTAZIONE E LE**  
**SANZIONI**

**Il quadro giuridico internazionale ed europeo in materia di contrasto e prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro**

La Convenzione all'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, contestualmente alla relativa Raccomandazione, è il primo strumento internazionale che stabilisce norme specifiche e applicabili a livello globale per far fronte alla violenza e alle molestie legate al lavoro.

Essa richiede che ciascuno Stato (al quale si applichi la medesima) si impegni: ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro e che forniscano un'adeguata tutela alle vittime; ad assumere misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro; ad adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure, adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo, in materia di prevenzione degli atti di violenza e molestia; a stabilire misure adeguate ai fini dell'effettività della tutela - anche giurisdizionale - in materia (nonché ai fini della protezione della riservatezza); ad adoperarsi ai fini della messa a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, nonché delle autorità competenti, di misure di orientamento, di risorse, di strumenti di formazione o di altri supporti

La Convenzione indica pertanto un approccio sinergico e integrato alla prevenzione e al contrasto del fenomeno delle molestie ed estende la protezione dello strumento giuridico non solo alle lavoratrici e ai lavoratori, ma anche a tutte le persone che entrano in contatto con il mondo del lavoro, andando oltre il luogo fisico del lavoro e avendo in considerazione alla mutevole natura del mercato del lavoro.

L'UE non può ratificare una convenzione dell'OIL poiché in base alla costituzione dell'OIL solo gli Stati possono essere parti di tali convenzioni. La Commissione europea ha però adottato una proposta di decisione del Consiglio che incoraggia gli Stati membri a concludere il processo di ratifica a livello nazionale della Convenzione.

Alcuni aspetti della Convenzione, integrata dalla Raccomandazione, riguardano ambiti già disciplinati dal diritto dell'UE, in particolare:

- ✓ l'articolo 153, paragrafo 1, lettere a) e i), e l'articolo 157, paragrafo 3, TFUE, conformemente ai quali l'Unione deve sostenere e completare l'azione degli Stati membri in materia di miglioramento dell'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori e di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro, nonché adottare misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- ✓ la [direttiva quadro 89/391/CEE](#), che copre tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, compresi i rischi psicosociali quali le molestie e la violenza;
- ✓ [l'accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro 4 del 2007](#), concluso dalle parti sociali europee a norma dell'articolo 138 del trattato CE (ora articolo 155 TFUE), che fornisce ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro;
- ✓ [il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020](#) e la [comunicazione della Commissione "Lavoro più sicuro e più sano per tutti - Aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro"](#), che sottolineano l'importanza di migliorare la prevenzione dei rischi psicosociali sul luogo di lavoro;
- ✓ la [direttiva 2006/54/CE](#) riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, che comprende disposizioni relative al divieto di molestie e molestie sessuali. Con tale atto entra nel diritto dell'UE la definizione di molestia, "come una situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato, connesso al sesso di una persona, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo", e la specificazione della molestia sessuale come "comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo".
- ✓ la direttiva [2002/73/CE](#), relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

- ✓ la [direttiva 2000/78/CE](#), del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- ✓ la [direttiva 2000/43/CE](#), che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;

Alcuni aspetti della Convenzione e della Raccomandazione sono ulteriormente connessi ad ambiti disciplinati dal diritto dell'Unione nei settori della cooperazione giudiziaria e dei diritti delle vittime, della migrazione, dell'asilo e della libertà di circolazione, in cui il diritto derivato dell'Unione stabilisce il diritto per le vittime di reato e i loro familiari di ricevere informazione, assistenza e protezione adeguate, partecipare ai procedimenti penali ed essere riconosciute e trattate in maniera rispettosa e non discriminatoria.

### **Le politiche del Parlamento europeo per la prevenzione delle molestie**

Il Parlamento europeo si è espresso più volte sulla politica di contrasto e di prevenzione delle molestie e, specificamente, delle molestie sessuali sul lavoro, nei luoghi pubblici e nella vita politica nell'UE.

Tra le risoluzioni più recenti adottate dal sul tema, si ricordano in particolare: [la risoluzione 26 ottobre 2017](#) "Lotta alle molestie e agli abusi sessuali nell'UE", [la risoluzione 11 settembre 2018](#) "Misure per prevenire e contrastare il *mobbing* e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nei luoghi pubblici e nella vita politica nell'UE" [la risoluzione 16 dicembre 2021](#) "MeeToo e molestie - conseguenze per le istituzioni dell'UE".

Con tali atti il Parlamento ha affermato la necessità che le istituzioni europee e gli Stati membri si adoperino per definire un quadro giuridico chiaro ed omogeneo che consenta di contrastare efficacemente un fenomeno diffuso e persistente.

Secondo gli indirizzi formulati, le direttrici fondamentali dell'intervento a livello europeo e nazionale devono consistere nella:

- ✓ definizione certa ed esauriente del reato, nell'adozione di un efficace apparato sanzionatorio accompagnato da misure concrete e adeguate di assistenza e protezione delle vittime,
- ✓ in un'efficace politica di prevenzione fondata sulla parità di retribuzione tra donne uomini come mezzo per evitare l'abuso di potere e promuovere un'effettiva parità di genere
- ✓ diffusione di nodelli culturali corretti e sulla formazione all'interno dei luoghi di lavoro.

Il Parlamento europeo si è soffermato con particolare interesse sulle politiche da adottare all'interno delle istituzioni politiche, nella consapevolezza che i

politici, in qualità di rappresentanti eletti dai cittadini hanno la responsabilità di agire come modelli positivi nella prevenzione e nella lotta alle molestie.

## **I protocolli interni**

Nell'ambito delle politiche per la parità di genere, il Parlamento europeo ha introdotto specifiche strutture e procedure interne per l'individuazione e la prevenzione delle molestie all'interno dell'Istituzione.

Attualmente, ci sono due commissioni consultive responsabili di trattare le denunce di molestie che coinvolgono, rispettivamente, i deputati e i membri del personale<sup>1</sup>.

**Il Comitato consultivo per le denunce di molestie nei confronti dei deputati del Parlamento** europeo si occupa dei casi di molestie nei confronti dei deputati. I suoi compiti principali sono quelli di prevenire e/o far cessare le molestie e di fungere da organo consultivo per il Presidente del Parlamento nell'indagare e formulare una raccomandazione sulle denunce formali di molestie contro i deputati. Inoltre, opera in completa autonomia, indipendenza e riservatezza. Le sue delibere sono segrete.

La procedura per i casi riguardanti i deputati è stata introdotta nel 2014 e rivista nel 2015 e nel 2018 (quando è stata estesa per coprire le denunce contro i deputati da parte di tutte le categorie di personale, non solo gli assistenti parlamentari).

Nel 2018, a seguito di una decisione dell'Ufficio di presidenza, è stato adottato un codice di condotta appropriata per i deputati, poi integrato, nel gennaio 2019, nel regolamento del PE. Esso prevede che "i deputati al Parlamento europeo coopereranno prontamente e pienamente con le procedure in atto per la gestione di situazioni conflittuali o molestie (a sfondo psicologico o sessuale), anche reagendo tempestivamente a qualsiasi accusa di molestia. I deputati dovrebbero seguire corsi di formazione specializzati, organizzati per loro, sulla prevenzione dei conflitti e delle molestie sul luogo di lavoro e sulla corretta gestione dell'ufficio".

**Il Comitato consultivo sulle molestie e la loro prevenzione sul luogo di lavoro**, istituito nel 2000 con decisione del Segretario generale, si occupa dei casi di molestie tra tutti i membri del personale (compresi i tirocinanti e gli assistenti parlamentari accreditati). La commissione ascolta chiunque ritenga di essere vittima di molestie e lavora in modo autonomo, indipendente e strettamente confidenziale. I compiti principali del Comitato sono favorire un ambiente di lavoro sereno e produttivo, prevenire e/o interrompere le molestie nei confronti del personale (funzionari e altri agenti), agire come conciliatore e mediatore, fornire

---

<sup>1</sup> Per le informazioni su queste strutture cfr lo studio del Parlamento europeo "[Gender mainstreaming in the European Parliament](#)", settembre 2021

formazione e informazioni e svolgere un ruolo attivo all'interno della rete di promozione della salute esistente al Parlamento. Il Comitato non ha l'autorità di adottare misure amministrative o disciplinari nei confronti di nessuno all'interno del Parlamento.

La procedura per i casi tra membri del personale è stata introdotta nel 2004 e rivista da ultimo nel 2006.

Il Gruppo di alto livello per l'uguaglianza di genere e la diversità (GAL) del Parlamento prevede una revisione regolare delle politiche e delle procedure per garantire che la politica di tolleranza zero sia effettivamente attuata, sia per quanto riguarda le misure preventive e protettive, sia per la risoluzione dei reclami, e che sia ben conosciuta da tutti i deputati e dal personale.

Nella risoluzione del 16 dicembre 2021, ribadendo gli indirizzi già formulati nella risoluzione del 2017, il Parlamento, nel prendere atto del lavoro svolto dagli organismi interni e nel riconoscere i risultati conseguiti, ha richiesto un rafforzamento delle procedure adottate e delle politiche di prevenzione. In particolare è stata posta l'accento sull'opportunità di garantire una maggiore trasparenza sulle modalità con le quali sono affrontate le questioni relative alle molestie, ferma restando la tutela dell'identità delle persone colpite, e di istituire una task force indipendente incaricata di analizzare la situazione delle molestie e degli abusi sessuali di valutare in posizione di terzietà l'operato dei comitati.

In coerenza con gli indirizzi politici espressi, la tabella di marcia del Piano di azione per la parità di genere del PE richiede le seguenti azioni volte a:

- ✓ rafforzare la sensibilità di genere a livello politico;
- ✓ ampliare la rete di consulenti confidenziali con personale altamente qualificato e fidato (che riceva un supporto formativo completo e una specializzazione)
- ✓ continuare a sensibilizzare i deputati e il personale sulle misure di prevenzione e protezione dalle molestie esistenti, utilizzando varie piattaforme, con particolare attenzione all'inizio della legislatura.
- ✓ sviluppare ulteriormente corsi di formazione per gli eurodeputati, per tutto il personale dei servizi del PE e per i politici.

### **Cenni sul quadro normativo in materia di contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro in Italia**

In Italia, la Convenzione 190 è stata ratificata con la legge del 15 gennaio 2021, n. 4, depositata presso l'ILO il 29 ottobre 2021.

Occorre tenere presente che la Convenzione imprime dei principi generali che necessitano di misure attuative .

Il quadro normativo attuale è avanzato.

Sul piano generale, l'articolo 2087 del codice civile pone in capo al datore di lavoro il generale obbligo di adottare tutte le misure necessarie a proteggere l'integrità fisica e morale, nonché la dignità dei lavoratori.

Con il decreto legislativo n. 198 del 2006, c.d. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", è stata introdotta la definizione di molestia sessuale. L'articolo 26 opera infatti un'equiparazione tra le molestie sessuali e le discriminazioni di genere, funzionale all'estensione della disciplina di contrasto dei fenomeni discriminatori sul luogo di lavoro alle molestie sessuali, anche per quel che riguarda la disciplina probatoria.

L'art. 26 è stato, peraltro, modificato dalla L. n. 205/2017 mediante l'inserimento dei nuovi commi 3-bis e 3-ter,

Il comma 3-bis prevede una specifica tutela per la lavoratrice o il lavoratore che agisca in giudizio per aver subito discriminazioni o molestie sessuali sul posto di lavoro, sancendo che la stessa o lo stesso non può essere oggetto di sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o di qualsiasi altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni lavorative, che sia conseguenza della denuncia stessa.

Il comma 3-ter, nel riprendere il dettato dell'art. 2087 del codice civile, precisa che il datore di lavoro è tenuto a concordare con le organizzazioni sindacali le iniziative formative ed informative ritenute più opportune, in un'ottica di contrasto del fenomeno delle molestie sessuali negli ambienti lavorativi.

Nella XVIII legislatura il Senato ha iniziato, ma non ha concluso, l'esame congiunto di alcuni disegni di legge (nn. 655, 1597, 1628, 235) recanti disposizioni per il contrasto delle molestie sessuali e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro. Le proposte miravano a integrare le forme di tutela contro le molestie sessuali, garantite soprattutto per via giurisprudenziale, introducendo una fattispecie penale specifica e univoca di molestia sessuale, con particolare riferimento a quella che si consuma sul luogo e nell'ambito del rapporto di lavoro, anche nella sua fase costitutiva. I disegni di legge prevedevano altresì il rafforzamento delle politiche di prevenzione .

Nella corrente XIX legislatura sono stati presentati finora due disegni di legge in materia di molestie sul lavoro, il n. 89, che ripropone sostanzialmente il contenuto delle proposte esaminate nella XVIII legislatura, e il n. 257, concernente le molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro.

Il quadro legislativo dovrà inoltre essere integrato con il recepimento della direttiva europea n. 1937 del 2019, volta ad assicurare un'adeguata tutela ai lavoratori che decidono di denunciare irregolarità e illeciti di cui sono venuti a conoscenza nel proprio luogo di lavoro.

Nell'ambito delle politiche per la prevenzione delle molestie, occorre ricordare il ruolo istituzionale delle consigliere e dei consiglieri di parità che, ai sensi dell'articolo 1 del D.Lgs. n. 196/2000, svolgono a livello nazionale, regionale e provinciale funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro.

Nell'esercizio di tali funzioni, le consigliere e i consiglieri sono pubblici ufficiali e hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.

Sul piano della contrattazione collettiva, il contrasto e la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro è stato oggetto dell'Accordo siglato tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, nel 2016 che recepisce l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto il 26 aprile del 2007 dalle rappresentanze sindacali e datoriali a livello europeo.

Per quanto riguarda invece i Protocolli antimolestie nell'ambito del lavoro pubblico e privato, le Pubbliche amministrazioni e le grandi aziende adottano Codici etici e di condotta. I codici più moderni prendono in considerazione tutte le fattispecie di possibile turbamento della vita lavorativa e promuovono le modalità con le quali ricercare e correggere le situazioni che incidono negativamente sul clima aziendale, costituendo un supporto normativo per l'azienda che ricerca il benessere psicosociale del dipendente. In questi codici è implicita l'inclusione, con procedure di intervento mirate, delle fattispecie più critiche quali, appunto, molestie sessuali e mobbing.

## SESSIONE II

### PIANI D'AZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE

#### **Il piano d'azione sulla parità di genere dell'UE**

Ad integrazione della citata strategia per l'uguaglianza di genere l'Unione europea, il 25 novembre 2020 la Commissione europea e l'Alto Rappresentante per la politica estera e di sicurezza comune dell'UE, hanno presentato il [piano d'azione](#) dell'Unione europea sulla parità di genere – Un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE (EU Gender Action Plan - GAP III). Il piano prevede iniziative, per il **periodo 2021-2025**, volte ad **accrescere l'impegno dell'UE per la parità di genere**, in quanto priorità trasversale dell'azione esterna, nonché a promuovere un impegno strategico dell'UE **a livello multilaterale, regionale e nazionale** (Per maggiori dettagli si veda il [Dossier](#) a cura della Camera dei deputati).

Il piano d'azione per il periodo 2021-2025 (GAP III) è stato preceduto dal **GAP I** per il periodo **2010-2015** e dal **GAP II** per il periodo **2016-2020**.

Il Piano d'azione GAP III è **coerente con le priorità previste dalla [Strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025](#)**, che definisce obiettivi strategici e azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere.

Tra gli obiettivi principali della strategia si segnalano i seguenti:

- ✓ porre fine alla violenza di genere;
- ✓ combattere gli stereotipi di genere;
- ✓ colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- ✓ raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
- ✓ affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- ✓ colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

La strategia persegue il duplice approccio dell'**integrazione della dimensione di genere** combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'**intersezionalità**. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Il piano d'azione è ispirato ai seguenti principi:

- ✓ **adottare un approccio trasformativo in termini di genere**. A tal fine, il piano riconosce l'importanza di creare dei **partenariati** e un dialogo forti con gli **attori locali e la società civile**, nonché il ruolo dei giovani;
- ✓ **affrontare l'intersezionalità del genere con altre forme di discriminazione**, concentrandosi sulle **donne più svantaggiate**, ad esempio le donne appartenenti ai popoli indigeni e alle minoranze razziali/etniche/religiose, le donne sfollate forzatamente, migranti, economicamente e socialmente svantaggiate nonché le donne che vivono

nelle aree rurali e costiere, in quanto esse sono oggetto di molteplici discriminazioni e tenendo conto delle sfide specifiche con cui si confrontano le **ragazze, le donne anziane e le donne con disabilità**;

Per **intersezionale** si intende un approccio che si basa sul riconoscimento delle molteplici caratteristiche e identità di un individuo per analizzare e rispondere alle modalità con le quali il sesso e il genere si intersecano con altre caratteristiche personali;

- ✓ **seguire un approccio basato sui diritti umani**, che ponga i principi della non discriminazione e della lotta alle disuguaglianze al centro di qualunque azione. Ciò significa anche aiutare ogni individuo ad esercitare i propri diritti umani, a partecipare alle decisioni che lo riguardano e a **presentare ricorso** quando i suoi diritti vengono violati.

Il GAP III si concentra su **cinque pilastri**:

1. **accrescere l'efficacia** dell'impegno dell'UE per la parità di genere in quanto **priorità trasversale** dell'azione esterna nella sua attività strategica e programmatica. **L'85 % di tutte le nuove azioni esterne**, entro il **2025**, contribuirà a raggiungere tale obiettivo;
2. promuovere, insieme agli Stati membri, un **impegno strategico dell'UE a livello multilaterale, regionale e nazionale** e, congiuntamente, **migliorare l'attuazione del GAP III** in ciascun paese e in ciascuna regione partner in stretta collaborazione con i governi partner, la società civile, il settore privato e altri fondamentali portatori di interessi;
3. concentrare l'azione su alcune **aree di intervento** (vedi infra);
4. istituire ai **vertici politici e dirigenziali dell'UE** una **leadership equilibrata in termini di genere** e che tenga conto di questa dimensione,
5. **rendicontare e comunicare i risultati**, attuare un **sistema di monitoraggio quantitativo, qualitativo e inclusivo** per accrescere l'assunzione di responsabilità pubblica, garantire la trasparenza e l'accesso alle informazioni e ottenere una migliore sensibilizzazione a livello dell'UE circa l'impatto dell'attività in tutto il mondo.

Il GAP III individua le seguenti **6 principali aree tematiche di intervento strategiche**:

1. **garantire la libertà** da tutte le forme di violenza di genere;
2. **promuovere la salute sessuale e riproduttiva**;
3. **rafforzare i diritti economici e sociali e l'emancipazione di ragazze e donne**;
4. **promuovere la partecipazione e la leadership** su un piano di parità;
5. **integrare l'agenda per le donne, la pace e la sicurezza**;
6. affrontare le sfide cogliendo le opportunità offerte dalla **transizione verde e dalla trasformazione digitale**.

Per quanto riguarda in particolare **la prima area di intervento**, il GAP III prevede, tra l'altro, le seguenti azioni: **sostegno alla legislazione che criminalizza tutte le forme**

**di violenza di genere e sviluppo delle capacità degli organismi di contrasto**, in linea con i quadri giuridici e politici internazionali. Intende inoltre: **promuovere la prevenzione** con tutti i portatori di interessi; **rafforzare l'azione giudiziaria** nei confronti degli autori dei reati; **aumentare la protezione** delle persone che sono sopravvissute; favorire **l'accesso ai servizi di sostegno psico-sociale**.

Per quanto riguarda la **terza area di intervento** il GAP III mira, tra l'altro a: **promuovere il lavoro dignitoso, la parità di retribuzione e di diritti in materia di lavoro**; creare un **contesto favorevole alle attività economiche delle donne**; promuovere le **norme di genere all'interno delle famiglie e sul mercato del lavoro**; **sostenere l'imprenditorialità femminile e le imprese gestite da donne**; **sostenere e promuovere l'emancipazione delle donne migranti** per contribuire allo sviluppo sostenibile dei paesi d'origine, di transito e di destinazione; **ridurre gli stereotipi di genere nei contenuti mediatici**; promuovere **un ambiente favorevole e sicuro, anche online**, per la società civile, le organizzazioni che si occupano dei diritti delle donne.

Nel marzo 2022 il Parlamento europeo ha adottato una [risoluzione](#) sul GAP III, sulla base della [relazione](#) della Commissione FEMM. La risoluzione esprime apprezzamento per il piano d'azione e ne chiede la piena attuazione. Fornisce inoltre indicazioni dettagliate sui seguenti settori di intervento: eliminazione delle forme di violenza di genere; accesso delle donne all'assistenza sanitaria e ai diritti sessuali e riproduttivi; promozione dei diritti e dell'uguaglianza in ambito socioeconomico e dell'autonomia di donne e ragazze; partecipazione e leadership delle donne, delle ragazze e delle giovani donne; coinvolgimento delle donne nei processi di pace e nella sicurezza; azione umanitaria sensibile alle questioni di genere; costruzione di una società verde e digitale; creazione di una "generazione uguaglianza".

## **Il Parlamento europeo e il suo piano d'azione per la parità di genere**

Il Parlamento europeo è stato uno dei primi sostenitori dell'integrazione della dimensione di genere. In una risoluzione adottata nel [2003](#), il Parlamento ha avviato attività di integrazione della dimensione al proprio interno impegnando pubblicamente a tale scopo la sua commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (FEMM).

La risoluzione, inoltre, recava l'impegno ad adottare e attuare un **piano d'azione** per l'integrazione della dimensione di genere. Ulteriori risoluzioni sono state adottate nel [2007](#), nel [2009](#), nel [2011](#), [2016](#) e [2019](#).

Nelle risoluzioni del 2016 e del 2019, il Parlamento ha ribadito l'insufficiente rappresentanza femminile nelle posizioni decisionali chiave a livello politico e amministrativo. A tale proposito, la risoluzione del 2016 invitava il Gruppo ad alto livello (organo politico per le questioni di genere su cui vd *infra*) ad adottare un piano d'azione per la promozione dell'uguaglianza e della diversità nell'amministrazione del Parlamento e una tabella di marcia per la parità di genere che indicasse come aumentare la rappresentanza delle donne nelle posizioni dirigenziali. La maggior parte delle commissioni e sottocommissioni permanenti del Parlamento ha elaborato i propri [piani d'azione](#) per l'integrazione della

dimensione di genere. Tuttavia, data la loro eterogeneità, il Parlamento europeo nella risoluzione del 2019 chiesto l'adozione di un **piano d'azione comune** (contenente almeno disposizioni relative alla rappresentanza paritaria di genere in tutti i lavori parlamentari e in tutti gli organi del Parlamento, l'introduzione di una prospettiva di genere in tutte le sue attività politiche e nella sua organizzazione di lavoro e l'uso di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere in tutti i documenti). Ha inoltre chiesto che il regolamento fosse modificato di conseguenza.

Dal marzo 2019, il regolamento del Parlamento europeo include effettivamente una nuova disposizione (articolo 228 bis sull'integrazione della dimensione di genere) che impone all'Ufficio di presidenza di adottare un piano d'azione sulla parità di genere volto a integrare una prospettiva di genere in tutte le attività del Parlamento, a tutti i livelli e in tutte le fasi. Inoltre, stabilisce che il piano d'azione sulla parità di genere sia monitorato ogni due anni e rivisto almeno ogni cinque anni.

In linea con l'articolo 228 bis del regolamento, nel luglio 2020 l'Ufficio di presidenza ha adottato un **nuovo piano d'azione sulla parità di genere**, avviando lo sviluppo di una tabella di marcia per la sua attuazione. Nell'aprile 2021 è stata adottata la tabella di marcia 2021-2022 per l'attuazione del piano (il piano d'azione e la tabella di marcia sono consultabili solo dal sito intranet del Parlamento europeo). Uno [studio](#) del Parlamento europeo (disponibile in lingua inglese) esamina i contenuti del piano nell'ambito di una ricognizione generale sulla dimensione di genere all'interno dell'istituzione. Tale studio osserva che mentre i precedenti piani e tabelle di marcia erano incentrati sull'equilibrio di genere a livello amministrativo, il nuovo piano d'azione e la relativa tabella di marcia, per la prima volta, coprono anche l'"**aspetto politico**", compresa la cooperazione tra gli organi politici del Parlamento responsabili dell'integrazione della dimensione di genere, l'uso di strumenti di integrazione della dimensione di genere (come le valutazioni d'impatto di genere e il bilancio di genere) e la promozione dell'equilibrio di genere negli organi direttivi del PE e a tutti i livelli di lavoro delle commissioni e delle delegazioni (equilibrio "verticale" e "orizzontale"). Il **piano d'azione** stabilisce una serie di **obiettivi per l'aspetto politico e amministrativo** del Parlamento, la **tabella di marcia contiene azioni concrete con scadenze** ("tappe intermedie") per raggiungerli.

Come spiegato nel piano, lo scopo delle azioni e degli obiettivi stabiliti nella parte che riguarda, da un lato, l'aspetto politico, è garantire che il Parlamento garantisca parità di accesso e partecipazione per tutti i generi e continui a progredire verso questo obiettivo attraverso processi e procedure politiche. D'altro canto, le azioni e gli obiettivi definiti nella parte del piano d'azione relativa all'aspetto amministrativo hanno lo scopo di garantire la parità nelle assunzioni, nelle strutture salariali e nelle altre procedure relative alle risorse umane. Il piano d'azione del Parlamento europeo sottolinea inoltre l'importanza di garantire un adeguato processo di consultazione coinvolgendo tutti gli organi e gli attori competenti responsabili dell'integrazione della dimensione di genere all'interno del Parlamento nello sviluppo e nell'attuazione del piano d'azione.

Oltre alla Commissione FEMM, altri **organi politici** responsabili dell'integrazione di genere sono: la **rete per l'integrazione della dimensione di genere** (*Gender mainstreaming network*, GMN, istituita nel 2009 e composta da un rappresentante per ogni commissione parlamentare) e il **Gruppo di alto livello per l'uguaglianza di genere e la diversità**, istituito nel 2004. A **livello amministrativo** sono operativi: un'**unità per le pari opportunità** alle dipendenze della Direzione generale del personale, che fornisce supporto al Gruppo di alto livello; uno specifico **gruppo di coordinatori** incaricato di fornire assistenza sulle questioni di genere al Segretario generale; una **comitato sulle pari opportunità e sulle diversità** che mira a promuovere un ambiente di lavoro tollerante e inclusivo attraverso la partecipazione a eventi di sensibilizzazione e altre attività; un **comitato del personale** che rappresenta gli interessi del personale nei confronti dell'istituzione e mantiene contatti continui tra le due parti.

Sia il piano d'azione che la tabella di marcia prevedono, tra l'altro:

- ✓ **valutazioni di impatto** condotte dai servizi competenti per le "pertinenti relazioni di iniziativa legislativa" con l'obiettivo di includere la prospettiva di genere nell'elaborazione delle proposte legislative. La rete per l'integrazione della dimensione di genere e la Commissione FEMM dovrebbero **invitare regolarmente** l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (*European institute for gender equality*, EIGE) e altri organismi e attori pertinenti alle loro riunioni per esplorare ulteriori metodi e strumenti per migliorare l'integrazione della dimensione di genere nel processo legislativo. La GMN si riunirà regolarmente per valutare la situazione nelle commissioni e presentare i suoi risultati al Gruppo di esperti ad alto livello e alla Commissione FEMM;
- ✓ elaborazione di una **guida**, da parte delle commissioni parlamentari (*in primis* le commissioni bilancio, BUDG, contabilità, CONT, e la commissione FEMM) su come eseguire il bilancio di genere. Tale guida dovrà essere distribuita ai relatori, ai relatori ombra e al personale dei gruppi che si occupano dei fascicoli collegati al bilancio;
- ✓ **monitoraggio dell'attuazione della tabella di marcia**, attraverso **riunioni annuali** della GMN, del Gruppo ad alto livello e delle commissioni FEMM, BUDG e CONT, alla presenza dell'EIGE, per fare il punto sui progressi compiuti e discutere le prospettive da seguire in materia. Una prima riunione di questo tipo ha avuto luogo il 28 giugno 2021;
- ✓ **cooperazione strutturata** tra gli organi interni del Parlamento europeo responsabili della parità di genere (Commissione FEMM, Gruppo di alto livello e GMN);
- ✓ **formazione sull'integrazione della dimensione di genere** nelle procedure legislative, non legislative e di bilancio per deputati, assistenti parlamentari, personale dei gruppi.

Il 27 giugno 2021 l'EIGE ha fornito una formazione sulle valutazioni dell'impatto di genere per i deputati al Parlamento europeo e i loro assistenti;

Nonostante tutte le misure adottate nell'ambito della politica della dimensione di genere del Parlamento europeo e quelle contemplate dal piano d'azione e dalla tabella di marcia, il citato Studio riporta alcune **criticità**:

- ✓ la **dimensione di genere non è ancora pienamente integrata** nella cultura e nelle modalità di funzionamento del PE;
- ✓ **manca un coordinamento** tra i vari organismi di integrazione della dimensione di genere;
- ✓ **mancano capacità effettive** per l'utilizzo degli strumenti di integrazione della dimensione di genere (**valutazioni di impatto, bilancio di genere**);
- ✓ **mancano dati** per misurare i progressi;
- ✓ **mancano valutazioni sistematiche**.

### **Situazione in altre istituzioni dell'UE, in altri parlamenti e nelle organizzazioni internazionali**

Per quanto riguarda l'integrazione della dimensione di genere in **altre istituzioni dell'UE**, nei **in altri parlamenti**<sup>2</sup> e nelle **organizzazioni internazionali** lo studio osserva che:

- ✓ sebbene tutte le istituzioni dell'UE siano guidate dai trattati e dalla strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025 nell'attuazione dell'integrazione della dimensione di genere nel loro processo decisionale e all'interno dell'istituzione, attualmente **non esiste un approccio coerente o una cooperazione strutturata**;
- ✓ in termini di strutture e procedure per l'integrazione della dimensione di genere, il **Parlamento europeo** (e la Commissione europea) sembrano più avanzati rispetto al **Comitato economico e sociale** e al **Comitato delle regioni** (dove, tuttavia, sono attualmente in corso sforzi per formalizzare le strutture e i meccanismi informali esistenti). Per quanto riguarda il **Consiglio**, le richieste del Parlamento europeo di istituire una specifica formazione del Consiglio dedicata alla parità di genere sembrerebbero rimaste finora inascoltate;
- ✓ sebbene la [relazione speciale](#) della Corte dei conti europea sull'integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE indichi una serie di carenze nell'attuazione da parte della **Commissione europea** (quali la mancanza di considerazione degli impatti sociali, compresi quelli legati alla parità di genere, nelle valutazioni d'impatto della Commissione, l'insufficiente considerazione della parità di genere nel ciclo di bilancio dell'UE e la mancanza di istituzionalizzazione) alcune recenti iniziative, sotto la guida della presidente della Commissione europea von der Leyen, hanno il

---

<sup>2</sup> Oltre ai parlamenti dei paesi membri dell'UE si tratta dei [parlamenti](#) che fanno parte del Centro Europeo di Ricerca e Documentazione Parlamentare ([CERDP](#)) e che hanno risposto ad un questionario informativo.

potenziale per rafforzare l'integrazione della dimensione di genere nella Commissione europea. Tra queste figurano, tra l'altro, la nuova Comunicazione "Legiferare meglio", lo sviluppo in corso di una metodologia per monitorare la spesa connessa alla parità di genere nell'ambito del QFP 2021-2027;

- ✓ per quanto riguarda l'attuazione dell'integrazione della dimensione di genere nei **parlamenti nazionali dell'UE e di altri paesi terzi**, la situazione è **piuttosto frammentaria** (per maggiori dettagli si vedano pgg 57 e ss dello Studio). Sebbene solo una minoranza abbia finora sviluppato pratiche coerenti e sostenute di integrazione della dimensione di genere, alcuni parlamenti (Austria, Finlandia e Svezia) hanno esperienza nell'uso concreto degli strumenti di integrazione della dimensione di genere (come la valutazione dell'impatto di genere dei progetti legislativi e l'uso sistematico del bilancio di genere). Quattro paesi (Svezia; Georgia, Montenegro e la Repubblica della Macedonia del Nord) hanno una strategia quadro o un piano d'azione per la dimensione di genere. Altri nove paesi (Austria, Finlandia, Germania, Ungheria, Spagna; Israele, Montenegro e Repubblica della Macedonia del Nord) dispongono di un piano d'azione interno che copre la dimensione politica o amministrativa dell'integrazione della dimensione di genere;
- ✓ il [piano d'azione sulla parità di genere delle Nazioni Unite](#) dimostra come sia possibile creare un sistema di integrazione della dimensione di genere con indicatori chiari per monitorare i progressi, incentivi per l'adozione e standard di rendicontazione tra organismi con strutture e mandati diversi. In quanto tale, segnala la possibilità di un approccio più coordinato all'integrazione della dimensione di genere in tutte le istituzioni dell'UE, come più volte richiesto dal Parlamento europeo nelle sue risoluzioni sull'integrazione della dimensione di genere.

L'**Italia** ha istituito un Piano strategico nazionale per la parità di genere con la [legge 30 dicembre 2021, n. 234](#), in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.

Obiettivo del piano è di individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, nonché colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. Presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, sono stati istituiti una **Cabina di regia interistituzionale** e un **Osservatorio nazionale** per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

L'**Osservatorio nazionale** per l'integrazione delle politiche per la parità di genere è costituito da esperti nominati dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica dallo stesso delegata, anche su designazione delle regioni, dell'Associazione nazionale dei comuni italiani e dell'Unione delle province d'Italia. Ne fanno parte i rappresentanti delle associazioni impegnate sul tema della parità di genere e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su scala nazionale. Competono all'Osservatorio le funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per dare attuazione alle indicazioni contenute nel Piano valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti. Con [DCPM del 22 febbraio 2022](#) sono stati disciplinati alcuni aspetti (composizione e funzioni) dell'Osservatorio.

La **Cabina di regia interistituzionale**, presieduta dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata, è il luogo deputato alle funzioni di raccordo tra i livelli istituzionali, anche territoriali, coinvolti, al fine di garantire il coordinamento fra le azioni a livello centrale e territoriale e di individuare e promuovere buone pratiche condivise.