



PARITÀ TRA UOMINI E DONNE

La parità tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell'Unione europea. Negli anni, la legislazione, la giurisprudenza e le modifiche dei trattati hanno contribuito a consolidare questo principio e la sua applicazione all'interno dell'UE. Il Parlamento europeo è sempre stato uno strenuo difensore del principio della parità tra uomini e donne.

BASE GIURIDICA

Il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro è sancito dai trattati europei sin dal 1957 (e, attualmente, dall'articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)). L'articolo 153 TFUE consente all'UE di intervenire nell'ambito più ampio delle pari opportunità e della parità di trattamento nelle questioni relative all'occupazione, e in tale contesto l'articolo 157 TFUE autorizza anche l'azione positiva finalizzata all'emancipazione femminile. L'articolo 19 TFUE prevede altresì l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso. La legislazione volta a contrastare la tratta degli esseri umani, in particolare donne e minori, è stata adottata sulla base degli articoli 79 e 83 TFUE. Il programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" finanzia, tra l'altro, le misure volte a eliminare la violenza contro le donne conformemente all'articolo 168 TFUE.

OBIETTIVI

L'UE si fonda su un insieme di valori, tra cui l'uguaglianza, e pertanto promuove la parità tra uomini e donne (articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea). Tali obiettivi sono altresì sanciti dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE. Inoltre, l'articolo 8 TFUE attribuisce all'UE il compito di eliminare le ineguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue azioni (questo concetto è noto anche come "integrazione della dimensione di genere"). Nella dichiarazione n. 19, allegata all'atto finale della Conferenza intergovernativa che ha adottato il trattato di Lisbona, l'UE e gli Stati membri si sono impegnati "a lottare contro tutte le forme di violenza domestica [...], per prevenire e punire questi atti criminali e per sostenere e proteggere le vittime".



RISULTATI OTTENUTI

A. Normative principali

La legislazione dell'UE, adottata per lo più mediante la procedura legislativa ordinaria, comprende:

- la [direttiva 79/7/CEE del Consiglio](#), del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;
- la [direttiva 92/85/CEE del Consiglio](#), del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- la [direttiva 97/81/CE del Consiglio](#), del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;
- la [direttiva 2000/43/CE del Consiglio](#) del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (direttiva sull'uguaglianza razziale), la quale vieta la discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica in numerosi ambiti, compresi l'occupazione, la protezione e le prestazioni sociali, l'istruzione e l'accesso a beni e servizi destinati al pubblico, incluso l'alloggio;
- 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;
- la [direttiva 2004/113/CE del Consiglio](#), del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;
- la [direttiva 2006/54/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la [direttiva 2010/18/UE del Consiglio](#), dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e che abroga la direttiva 96/34/CE;
- la [direttiva 2010/41/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
- la [direttiva 2011/36/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro del Consiglio 2002/629/GAI;
- la [direttiva 2011/99/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, sull'ordine di protezione europeo;



- la [direttiva 2012/29/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI;
- la [direttiva \(UE\) 2019/1158](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- la [direttiva \(UE\) 2022/2381](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 novembre 2022, riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure;
- la [direttiva \(UE\) 2023/970](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

B. Progressi mediante la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE)

La CGUE ha svolto un ruolo importante nella promozione della parità tra uomini e donne. A tale riguardo, le sentenze di maggior rilievo sono le seguenti:

- [sentenza Defrenne II dell'8 aprile 1976 \(causa C-43/75\)](#): la CGUE ha riconosciuto l'effetto diretto del principio della parità della retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, stabilendo che tale principio riguarda non solo le pubbliche autorità, ma vale del pari per tutte le convenzioni che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato;
- [sentenza Bilka del 13 maggio 1986 \(causa C-170/84\)](#): la CGUE ha stabilito che una misura volta a escludere i dipendenti a orario ridotto da un regime di pensioni aziendali costituisce una "discriminazione indiretta" ed è pertanto in contrasto con l'ex articolo 119 del trattato che istituisce la Comunità economica europea qualora colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, a meno che non si possa provare che detta esclusione è basata su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso;
- [sentenza Barber del 17 maggio 1990 \(causa C-262/88\)](#): la CGUE ha riconosciuto che tutte le forme di pensione professionale costituiscono un elemento della retribuzione a norma dell'ex articolo 119, e che pertanto a esse si applica il principio della parità di trattamento, stabilendo che i lavoratori di sesso maschile devono poter accedere ai diritti di pensione o di pensione di reversibilità alla stessa età delle colleghe di sesso femminile;
- [sentenza Marshall dell'11 novembre 1997 \(causa C-409/95\)](#): la CGUE ha dichiarato che una norma nazionale che imponga di dare la precedenza nella promozione ai candidati di sesso femminile ("discriminazione positiva") nei settori in cui la presenza femminile è inferiore rispetto a quella maschile non è vietata dalla legislazione comunitaria, a condizione che tale vantaggio non venga applicato automaticamente e che i candidati di sesso maschile siano comunque presi



in considerazione, senza essere esclusi a priori dalla possibilità di presentare domanda;

- [sentenza Test-Achats del 1° marzo 2011 \(causa C-236/09\)](#): la CGUE ha dichiarato l'invalidità dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2004/113/CE del Consiglio, stabilendo che esso è contrario al principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. Ai fini della determinazione dei premi e delle prestazioni assicurative, agli uomini e alle donne deve essere applicato lo stesso sistema di calcolo attuariale;
- [sentenza Korwin-Mikke del 31 maggio 2018 \(cause T-770/16 e T-352/17\)](#): la CGUE si è pronunciata a favore dell'annullamento delle sanzioni imposte dal Parlamento a Janusz Korwin-Mikke, deputato polacco al Parlamento europeo di estrema destra;
- [sentenza Violeta Villar Láiz dell'8 maggio 2019 \(causa C-161/18\)](#): la CGUE ha ritenuto che la legislazione spagnola in materia di calcolo dell'importo della pensione di vecchiaia per i lavoratori a tempo parziale è in contrasto con il diritto dell'Unione nel caso in cui ponga in una situazione di particolare svantaggio i lavoratori di sesso femminile;
- [sentenza Praxair dell'8 maggio 2019 \(causa C-486/18\)](#): la CGUE ha dichiarato che il calcolo dell'indennità di licenziamento e dell'indennità per congedo di riqualificazione di un lavoratore in congedo parentale a tempo parziale deve essere determinato sulla base della retribuzione a tempo pieno. Prassi normative nazionali contrastanti conducono a una discriminazione fondata sul sesso;
- [sentenza Safeway del 7 ottobre 2019 \(causa C-171/18\)](#): la CGUE si è pronunciata in merito all'uniformizzazione delle prestazioni pensionistiche nell'ambito di un regime previdenziale professionale;
- [sentenza Ortiz Mesonero del 18 settembre 2019 \(causa C-366/18\)](#): un padre si è visto rifiutare il permesso di lavorare a turni con orari fissi, al fine di prendersi maggior cura dei figli. La CGUE ha stabilito che le direttive non si applicano a questo caso, non contenendo disposizioni che possono imporre agli Stati membri, nell'ambito di una domanda di congedo parentale, di accordare al richiedente il diritto di lavorare ad un orario fisso allorché il suo regime di lavoro normale è a turni con un orario variabile;
- [sentenza Hakebbracht del 20 giugno 2019 \(causa C-404/18\)](#): la CGUE ha stabilito che quando una persona che ritiene di essere discriminata sulla base del proprio genere presenta una denuncia, tutti gli altri lavoratori che non siano la persona in questione devono essere tutelati, dal momento che potrebbero trovarsi in una posizione di vulnerabilità rispetto al loro datore di lavoro a causa dell'eventuale sostegno, formale o informale, espresso nei confronti della vittima della presunta discriminazione;
- [sentenza Tesco Stores del 3 giugno 2021 \(causa C-624/19\)](#): nella sentenza la CGUE rimanda innanzitutto alla sentenza Praxair MRC (causa C-486/18), in cui il divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile è applicabile anche ai contratti collettivi e individuali volti a disciplinare la



retribuzione, come pure alla sua giurisprudenza consolidata, così da consentire ai tribunali di valutare altri casi di differenze di trattamento nella retribuzione fondate sul genere che si basano sulla norma all'origine del contenzioso. La CGUE ha concluso che l'articolo 157 TFUE deve essere interpretato nel senso che ha efficacia diretta orizzontale nelle controversie tra privati nelle quali è contestato il mancato rispetto del principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per un "lavoro di pari valore";

- [parere della CGUE n. 1/19 del 6 ottobre 2021](#) relativo all'adesione dell'UE alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul). Il parere della CGUE precisa le modalità di adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul e le sue basi giuridiche.

C. Sviluppi recenti

Di seguito è riportata una panoramica delle azioni più recenti intraprese dall'UE nel settore della parità tra uomini e donne.

Il 21 marzo 2023 i membri della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere hanno tenuto uno scambio di opinioni con Helena Dalli, commissaria per l'uguaglianza, nell'ambito del dialogo strutturato tra il Parlamento e la Commissione. Sono stati trattati temi afferenti alla parità di genere di competenza della commissaria, compreso un aggiornamento sulle iniziative legislative recentemente adottate dalla Commissione e su quelle ancora da adottare.

Nella seconda parte della riunione la commissaria Dalli si è concentrata sulla proposta di direttiva sul rafforzamento del ruolo e dell'indipendenza degli organismi per la parità, adottata dalla Commissione nel dicembre 2022.

Nel frattempo, il 12 aprile 2023 la Commissione ha presentato la [relazione sullo stato di avanzamento](#) dell'attuazione della strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025. La Commissione ha attuato oltre 90 misure nell'ambito della strategia, che vanno da campagne di comunicazione all'integrazione dell'uguaglianza LGBTIQ nella legislazione e a finanziamenti mirati. La relazione menziona inoltre la recente procedura d'infrazione avviata nei confronti dell'Ungheria per la sua legge sulla "propaganda anti-LGBT", approvata nel 2021. La legge vieta la "promozione" dell'omosessualità e dell'identità transessuale tra i minori.

La commissaria Dalli ha illustrato tre proposte legislative fondamentali per la difesa dei diritti delle persone LGBTIQ nell'UE:

- la prima prevede l'introduzione di norme vincolanti per gli organismi per la parità e l'estensione del loro mandato alla discriminazione basata sull'orientamento sessuale, in particolare nel settore dell'occupazione;
- la seconda impone agli Stati membri di adoperarsi per raggiungere l'unanimità necessaria ad ampliare l'elenco dei reati dell'UE affinché esso includa l'incitamento all'odio e i reati generati dall'odio (articolo 83 TFUE). Ciò consentirebbe alla Commissione di presentare una proposta legislativa che qualifichi come reati, tra l'altro, i reati motivati dall'orientamento sessuale della vittima;



- la terza proposta verte sul certificato di genitorialità europeo, per il quale, secondo la commissaria Dalli, è importante preparare il terreno. Il riconoscimento della genitorialità riveste particolare importanza per le famiglie con genitori dello stesso sesso. La questione è stata al centro dell'attenzione dei media nel caso di "baby Sara", alla quale le autorità bulgare rifiutavano di rilasciare un certificato di nascita in quanto il paese non riconosceva la genitorialità di entrambe le madri, contrariamente alla Spagna. Nel 2021 la CGUE ha stabilito che la Bulgaria avrebbe dovuto rilasciare un passaporto alla bambina.

La Convenzione di Istanbul

La convenzione di Istanbul è il primo strumento in Europa a stabilire norme giuridicamente vincolanti volte espressamente a prevenire la violenza di genere, proteggere le vittime della violenza e punire i responsabili. A seguito della sottoscrizione della convenzione da parte dell'UE nel giugno 2017, è necessaria l'approvazione del Parlamento affinché l'UE aderisca a tale convenzione.

Il 21 febbraio 2023 il Consiglio ha chiesto l'approvazione del Parlamento per l'adozione delle due decisioni sulla conclusione della convenzione (per ulteriori informazioni si veda in appresso).

Organismi per la parità

L'8 dicembre 2022 la Commissione ha presentato una [proposta di direttiva sulle norme riguardanti gli organismi per la parità](#), contenente una serie di norme vincolanti per rafforzare il ruolo e l'indipendenza degli organismi per la parità.

L'obiettivo della proposta è stabilire una serie di disposizioni concernenti gli organismi per la parità nei seguenti settori: parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, parità di trattamento in materia di occupazione e impiego tra le persone indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e parità di trattamento tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Direttiva sulla trasparenza retributiva

La [proposta di direttiva della Commissione sulla trasparenza retributiva](#), adottata il 4 marzo 2021, introduce misure volte a garantire la parità di retribuzione tra donne e uomini nell'UE per uno stesso lavoro.

Il 30 marzo 2023 il Parlamento ha approvato tale direttiva. Le nuove norme garantiranno una maggiore trasparenza e un'applicazione efficace del principio della parità retributiva tra donne e uomini e miglioreranno l'accesso alla giustizia per le vittime di discriminazione retributiva.

Gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali dovranno essere neutrali dal punto di vista del genere e i processi di assunzione dovranno essere condotti in modo non discriminatorio.

La direttiva prevede, tra l'altro, che nei casi in cui la comunicazione di informazioni sulle retribuzioni riveli un divario retributivo di genere pari ad almeno il 5 %, i datori di lavoro dovranno effettuare una valutazione congiunta delle retribuzioni in cooperazione



con i rappresentanti dei loro lavoratori. Gli Stati membri dovranno comminare sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive, ad esempio ammende, per i datori di lavoro che non rispettano tali regole. Un lavoratore che abbia subito un danno a seguito di una violazione avrà il diritto di chiedere un risarcimento. Per la prima volta, sono stati inclusi nell'ambito di applicazione delle nuove norme la discriminazione intersezionale e i diritti delle persone non binarie.

IL QUADRO FINANZIARIO PLURIENNALE DELL'UE 2021-2027

A seguito dell'approvazione del Parlamento, il 17 dicembre 2020 il Consiglio ha adottato il regolamento che stabilisce il quadro finanziario pluriennale (QFP) dell'UE per il periodo 2021-2027. Il nuovo [QFP](#) accorda una maggiore priorità all'integrazione della prospettiva di genere nel bilancio dell'UE.

Insieme allo strumento per la ripresa NextGenerationEU da 750 miliardi di EUR, il QFP consentirà all'UE di fornire nei prossimi anni finanziamenti senza precedenti pari a 1 800 miliardi di EUR a sostegno della ripresa dalla pandemia di COVID-19 e di finanziare le priorità a lungo termine dell'UE nei diversi settori d'intervento. Il prossimo bilancio a lungo termine coprirà sette settori di spesa e fornirà il quadro per il finanziamento di quasi 40 programmi di spesa dell'UE nei prossimi sette anni. Anche NextGenerationEU dedica una particolare attenzione alla parità di genere. In particolare, i piani nazionali per la ripresa e la resilienza dovrebbero definire come gli investimenti e le riforme finanziati mediante il dispositivo per la ripresa e la resilienza dovrebbero contribuire alla promozione della parità di genere e delle pari opportunità per tutti.

Nell'aprile 2021 il Consiglio e il Parlamento hanno adottato i due programmi che costituiscono il Fondo per la giustizia, i diritti e i valori nell'ambito del QFP dell'UE per il periodo 2021-2027. I programmi contribuiranno a promuovere, rafforzare e proteggere ulteriormente la giustizia, i diritti e i valori dell'UE. Il programma Cittadini, uguaglianza, diritti e valori 2021-2027 prevede in particolare l'assegnazione di finanziamenti alle organizzazioni della società civile che promuovono la parità di genere e lottano contro la violenza nei confronti delle donne e delle ragazze nell'UE. Il programma disporrà di un bilancio complessivo pari a un massimo di 1,55 miliardi di EUR (una dotazione di 641,7 milioni di EUR con uno stanziamento supplementare massimo di 912 milioni di EUR). Il programma Giustizia disporrà di un bilancio pari a 305 milioni di EUR.

ADESIONE DELL'UE ALLA CONVENZIONE DI ISTANBUL

La Convenzione di Istanbul, entrata in vigore nel 2014, rappresenta il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante in materia di lotta e prevenzione della violenza contro le donne e le ragazze a livello internazionale. Essa stabilisce un quadro completo di misure giuridiche e strategiche per prevenire tale tipo di violenza, sostenere le vittime e punire i responsabili.

Il Consiglio ha deciso di scindere il progetto di decisione sulla firma della Convenzione in due decisioni separate, ovvero in una decisione sulla cooperazione giudiziaria in materia penale e in una decisione sull'asilo e il non respingimento. Queste due decisioni del Consiglio sono state adottate nel maggio 2017, e successivamente la commissaria



per la Giustizia, i consumatori e la parità di genere ha firmato la Convenzione di Istanbul a nome dell'UE il 13 giugno 2017.

La firma è il primo passo nel processo di adesione dell'UE alla Convenzione, che ora richiede l'adozione di alcune decisioni del Consiglio per concludere l'iter. In sede di Consiglio le proposte legislative in tale ambito sono discusse nel quadro del gruppo di lavoro sui diritti fondamentali, i diritti dei cittadini e la libera circolazione delle persone. Le discussioni si sono incentrate su un codice di condotta che definisce il modo in cui l'UE e gli Stati membri coopereranno per l'attuazione della Convenzione.

Nella sua risoluzione del 4 aprile 2019, il Parlamento ha richiesto alla CGUE di emettere un parere sulla compatibilità con i trattati delle proposte di adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul, nonché sulla procedura relativa a tale adesione. La CGUE ha stabilito che "i trattati non vietano al Consiglio di attendere, prima di adottare la decisione recante conclusione, da parte dell'Unione, della Convenzione di Istanbul, il «comune accordo» degli Stati membri" e ha concluso altresì che "l'atto di conclusione può essere scisso in due distinte decisioni quando se ne accerta un bisogno oggettivo".

Il 21 febbraio 2023 il Consiglio ha deciso di presentare la sua richiesta di approvazione del Parlamento ai fini dell'adesione dell'UE alla convenzione di Istanbul. Il Consiglio chiede al Parlamento di dare la sua approvazione ai due seguenti progetti di decisione del Consiglio relativi alla conclusione della suddetta convenzione:

1. [decisione del Consiglio](#) relativa alla conclusione, a nome dell'Unione europea, della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica per quanto riguarda le istituzioni e l'amministrazione pubblica dell'Unione;
2. [decisione del Consiglio](#) relativa alla conclusione, a nome dell'Unione europea, della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica per quanto riguarda la cooperazione giudiziaria in materia penale, l'asilo e il non respingimento.

AZIONI PIÙ RECENTI DEL PARLAMENTO E DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLE DONNE E L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Relazioni di carattere legislativo

Nel luglio 2023 il Parlamento ha concordato la sua posizione comune in merito a una [relazione](#) elaborata dalla commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (FEMM) e dalla commissione per le libertà civili, la giustizia e gli affari interni (LIBE) sulla [proposta](#) di [direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica](#). La posizione comune del Parlamento comprende una definizione di stupro basata sul consenso, norme più severe contro la violenza online e un migliore sostegno alle vittime. Tuttavia, il Consiglio ha avviato una [battaglia giuridica](#) di competenze, che ha rinviato tutti i tentativi di raggiungere un accordo sulla direttiva. Il 23 novembre 2023, in un [dibattito](#) in occasione della [giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne](#), i deputati al Parlamento europeo hanno esortato vivamente gli Stati membri a collaborare con il Parlamento al fine di raggiungere un accordo su norme



rigorose per combattere la violenza contro le donne che includano una [definizione di stupro basata sull'assenza di consenso](#).

La commissione FEMM ha inoltre pubblicato una [relazione](#) sulla [proposta di direttiva](#) che modifica la [direttiva anti-tratta](#) per rafforzare le norme dell'UE volte a prevenire e combattere la tratta di esseri umani nonché a proteggere le vittime. La relazione è incentrata sul rafforzamento del sostegno e della protezione delle vittime.

La commissione FEMM ha pubblicato una [relazione](#) sulla [proposta di direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione](#) tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi. Inoltre la commissione ha pubblicato una [relazione](#) sulla [proposta di direttiva sulle norme riguardanti gli organismi per la parità](#) nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego. Entrambe le relazioni sottolineano la necessità di una prospettiva intersezionale per affrontare le molteplici dimensioni della discriminazione.

Relazioni di carattere non legislativo

Le relazioni non legislative comprendono relazioni sull'integrazione della dimensione di genere al Parlamento ([relazione annuale 2020](#)), sulla [povertà femminile in Europa](#), sul [terzo piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere](#), su [un'azione comune europea in materia di assistenza e cura](#), sulla [garanzia di trasporti europei che rispondano alle necessità delle donne](#), sulle [molestie sessuali nell'UE e la valutazione del movimento MeToo](#), sul [raggiungimento dell'indipendenza economica delle donne attraverso l'imprenditorialità e il lavoro autonomo](#), sulla [regolamentazione della prostituzione nell'UE](#) e sulla [discriminazione intersezionale nell'Unione europea](#).

Pareri legislativi

La commissione FEMM ha espresso alla commissione LIBE il proprio [parere](#) sulla proposta di [direttiva](#) che modifica il regolamento (UE) n. [537/2014](#), la direttiva [2004/109/CE](#), la direttiva [2006/43/CE](#) e la direttiva [2013/34/UE](#) per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità. In tale parere la commissione ha sottolineato l'importanza di garantire che la sostenibilità sociale e la parità di genere siano adeguatamente integrate nella direttiva.

La commissione FEMM ha espresso alla commissione per l'industria, la ricerca e l'energia il proprio [parere](#) sulla proposta di [direttiva sull'efficienza energetica](#) e ha sottolineato l'importanza di tenere conto degli effetti diseguali e di genere dei cambiamenti climatici e delle politiche in materia di clima.

La commissione FEMM ha espresso alla commissione LIBE il proprio [parere](#) sulla [proposta di regolamento che stabilisce norme per la prevenzione e la lotta contro l'abuso sessuale su minori](#). La relatrice ha sottolineato che l'abuso sessuale su minori è in larga misura un'espressione della violenza di genere. Pertanto, la lotta contro gli aspetti online di questi reati deve prendere in considerazione strategie di genere specifiche. La relatrice ha suggerito campagne di sensibilizzazione specificamente concepite in funzione dell'età e del genere. Ha inoltre sottolineato la necessità di fornire una risposta e un sostegno specializzati alle vittime e ai sopravvissuti integrando una prospettiva di genere. La relatrice ha altresì espresso la volontà di rafforzare la raccolta



complessiva di dati disaggregati per età e genere e, per quanto riguarda la ricerca e le statistiche, ha proposto una stretta collaborazione tra il Centro dell'UE e l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.

La commissione FEMM ha espresso alla commissione giuridica il proprio [parere](#) sulla [proposta di regolamento del Consiglio relativo alla competenza, alla legge applicabile e al riconoscimento delle decisioni e all'accettazione degli atti pubblici in materia di filiazione e alla creazione di un certificato europeo di filiazione](#). In tale parere ha sottolineato che il regolamento deve essere applicato senza pregiudizio e che la nozione di "ordine pubblico", in quanto giustificazione di una deroga a una libertà fondamentale, deve essere intesa in senso restrittivo.

La commissione FEMM ha espresso alla commissione LIBE il proprio [parere](#) sull'[estensione dell'elenco dei reati riconosciuti dall'UE all'incitamento all'odio e ai reati generati dall'odio](#). Al centro delle preoccupazioni della commissione figura la prevalenza della violenza fondata sull'odio e sul genere, considerata un ostacolo al conseguimento di un'autentica parità di genere nell'UE. L'incitamento all'odio e i reati generati dall'odio fondata sul genere colpiscono in modo sproporzionato le donne, le ragazze e la comunità LGBTIQ+ e aggravano le disuguaglianze sociali di genere. Il parere sottolinea la necessità di una risposta unificata dell'UE per contrastare l'incitamento all'odio e i reati generati dall'odio, nonché la necessità di definizioni chiare, di una legislazione solida, di una migliore raccolta dei dati e di strategie per affrontare la violenza online e offline.

Pareri non legislativi

Oltre ai molteplici pareri in materia di bilancio, la commissione FEMM ha espresso il proprio parere anche in molti altri settori:

- [parere](#) sull'attuazione della politica di sicurezza e di difesa comune – relazione annuale 2022;
- [parere](#) su una visione a lungo termine per le zone rurali dell'UE: verso zone rurali più forti, connesse, resilienti e prospere entro il 2040;
- [parere](#) sulla strategia dell'UE per prodotti tessili sostenibili e circolari;
- [parere](#) destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali sulla riduzione delle disuguaglianze e la promozione dell'inclusione sociale in tempi di crisi per i bambini e le loro famiglie;
- [parere](#) destinato alla commissione per gli affari esteri sui diritti umani e la democrazia nel mondo e sulla politica dell'Unione europea in materia – relazione annuale 2023.

Missioni

Dall'inizio del 2022 la commissione FEMM ha effettuato otto missioni, per le quali sono disponibili sei relazioni: nel 2022 la commissione FEMM ha inviato alcuni deputati in missione virtuale presso la 66^a sessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile, tenutasi a New York, Stati Uniti, dal 14 al 25 marzo 2022 ([resoconto di missione](#) del 30.5.2022); dal 23 al 25 maggio 2022 è stata inviata una delegazione all'Aia, Paesi Bassi, ([resoconto di missione](#) del 20.6.2022); dal 20 al 22



settembre 2022 una delegazione si è recata in Etiopia ([resoconto di missione](#) del 21.4.2023); nel novembre 2022 alcuni deputati al Parlamento europeo si sono recati in missione a Varsavia, Polonia, per tenere incontri sui diritti delle donne, nonché sulla salute sessuale e riproduttiva e sui relativi diritti ([resoconto di missione](#) del 16.11.2022). Nel 2023 la commissione FEMM ha inviato alcuni deputati a New York e a Washington per partecipare alla 67^a sessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile dal 6 al 10 marzo ([resoconto di missione](#) del 22.5.2023). Dal 15 al 17 maggio 2023 è stata inviata una delegazione a Copenaghen, Danimarca, per discutere di "imprenditoria femminile e tenere incontri con rappresentanti del settore pubblico e privato e delle ONG" ([resoconto di missione](#) del 12.9.2023).

Martina Schonard
12/2023

