

# dossier

XIX Legislatura

8 marzo 2023

## Audizione della Commissaria europea per l'uguaglianza, Helena Dalli

*Roma, 9 marzo 2023*





XIX LEGISLATURA

## Documentazione per le Commissioni AUDIZIONI E INCONTRI

### Audizione della Commissaria europea per l'uguaglianza, Helena Dalli

*Roma, 9 marzo 2023*

SENATO DELLA REPUBBLICA

SERVIZIO STUDI

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

N. 19


CAMERA DEI DEPUTATI

UFFICIO RAPPORTI CON L'UNIONE  
EUROPEA

N. 3



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. 06-6706-4561 – [roci01a@senato.it](mailto:roci01a@senato.it)

Dossier n. 19



UFFICIO RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA

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

Dossier n. 3

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

COMPETENZE DELLA COMMISSARIA HELENA DALLI.....	1
LE POLITICHE CONTRO IL RAZZISMO E CONTRO LA DISCRIMINAZIONE .....	3
LE POLITICHE A FAVORE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ .....	6
LE POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE E PER L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE. ....	10
Le proposte per la parità retributiva.....	14
Le misure per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro .....	18
Le misure per la parità di genere nei Consigli di amministrazione .....	20
LE POLITICHE PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE. ....	22



## COMPETENZE DELLA COMMISSARIA HELENA DALLI

[Helena Dalli](#), di nazionalità maltese, è la Commissaria europea competente per **l'uguaglianza**.

Le responsabilità della Commissaria Dalli vertono prioritariamente sul rafforzamento dell'impegno dell'Europa per l'inclusione e l'uguaglianza in tutte le sue accezioni, in ossequio a quanto previsto dall'articolo 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea ([TFUE](#)), ai sensi del quale "nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale", e in conformità con i principi generali di non discriminazione e uguaglianza, ribaditi anche dalla [Carta dei diritti fondamentali dell'UE](#).

Il [Pilastro europeo dei diritti sociali](#), nel novero dei 20 principi e diritti fondamentali essenziali per assicurare l'equità e il buon funzionamento dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale, comprende la parità di genere, le pari opportunità, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, l'inclusione delle persone con disabilità

Inoltre, la missione della Commissaria Dalli si iscrive nel novero degli Orientamento politici della Commissione europea 2019-2024 e delle priorità indicate dalla Presidente Ursula von der Leyen: *“Un’unione all’insegna della parità”... “Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso possiamo raggiungere il nostro pieno potenziale solo se utilizziamo tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Sono le équipes diversificate che producono i migliori risultati. L’innovazione nasce dalla commistione di persone con background e prospettive differenti. Di fronte alle sfide demografiche che ci attendono, non possiamo permetterci di lasciare potenziale inutilizzato. Tutti coloro che condividono le stesse aspirazioni devono avere le stesse opportunità”*<sup>1</sup>.

Gli obiettivi specifici della missione del Commissario per l'uguaglianza sono:

- guidare la **lotta contro la discriminazione** e sviluppare la legislazione antidiscriminazione dell'UE;
- guidare l'attuazione da parte dell'UE della **Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità**;

---

<sup>1</sup> *Orientamenti politici della Commissione europea 2019-2024*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni europee, 2019, pp. 12-13

- sviluppare una **strategia europea di genere** per affrontare gli ostacoli per le donne, tra cui l'integrazione della dimensione di genere e l'uguaglianza sul lavoro con una trasparenza retributiva vincolante;
- garantire la piena attuazione della **direttiva sull'equilibrio vita-lavoro**;
- progredire con gli Stati membri nella **direttiva sulle donne nei consigli di amministrazione** e promuovere l'*empowerment* di donne e ragazze;
- intensificare la risposta dell'UE alla **violenza di genere** e rafforzare la direttiva sulle vittime;
- valutare l'aggiunta della "**violenza contro le donne**" all'**elenco dei reati dell'UE** e sostenere l'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul.



## LE POLITICHE CONTRO IL RAZZISMO E CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

Il 18 settembre 2020 la Commissione europea ha adottato il [Piano d'azione contro il razzismo 2020-2025](#), che definisce le azioni in campo legislativo, concentrate soprattutto sull'attuazione e sulla verifica dell'efficacia della normativa esistente, ma anche le azioni dirette a intervenire nei settori nei quali maggiormente ha effetto il razzismo (occupazione, istruzione, sanità e alloggio), nonché azioni positive di monitoraggio, di formazione e di sensibilizzazione culturale volte ad invertire comportamenti e stereotipi, che spesso hanno radici strutturali e ambiti di condivisione diffusi.

L'attuazione del Piano richiede la nomina di un coordinatore della Commissione per l'antirazzismo. Il coordinatore è in stretto contatto con le persone con un *background* razziale o etnico minoritario e trasmette le risultanze della propria attività alla Commissione. Il coordinatore interagisce con gli Stati membri, il Parlamento europeo, la società civile e il mondo accademico per rafforzare le risposte politiche nel campo dell'antirazzismo. Inoltre, collabora con i servizi della Commissione per attuare la politica unionale in materia di prevenzione e lotta al razzismo.

Michaela Moua è la prima coordinatrice nominata (2021).

Il quadro normativo europeo che dà forma alla protezione giuridica contro il razzismo e la discriminazione si compone di:

- ✓ [Direttiva sull'eguaglianza razziale \(2000/43/CE\)](#)<sup>2</sup>, che ha introdotto il principio di parità di trattamento tra persone indipendentemente dalla razza o l'origine etnica non solo nell'ambito del lavoro e della formazione professionale, ma anche nell'accesso ai beni e ai servizi e alla loro fornitura (compreso l'alloggio), nell'accesso alle prestazioni sociali, alla protezione sociale (comprese sicurezza sociale e assistenza sanitaria) e all'istruzione.
- ✓ [Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione \(2000/78/CE\)](#)<sup>3</sup>, che ha incluso il divieto alla discriminazione sulla base della religione, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale in ambito lavorativo
- ✓ [Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e servizi \(2004/113/CE\)](#)<sup>4</sup>, che ha esteso la protezione contro la discriminazione fondata sul sesso a questo settore.

---

<sup>2</sup> L'Italia ha recepito la direttiva 2000/43/CE con il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica".

<sup>3</sup> L'Italia ha recepito la direttiva 2000/78/CE con il decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216, "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

<sup>4</sup> L'Italia ha recepito la direttiva 2004/113/Ce con il decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196 "Attuazione della direttiva 2004/113/CE 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".

- ✓ [Decisione quadro 2008/913/GAI del Consiglio sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenophobia mediante il diritto penale](#), che ha obbligato tutti gli Stati membri UE a prevedere sanzioni penali nel caso dell'incitamento alla violenza o all'odio sulla base di razza, colore, origine, religione o credo, etnia e nazionalità oltre alla diffusione di materiale razzista o xenofobico e al condono, negazione, o trivializzazione del genocidio, crimini di guerra e crimini contro l'umanità su questi gruppi. Gli Stati membri sono stati inoltre obbligati a considerare aggravante l'intento razzista o xenofobo.

In questi ultimi anni la Commissione ha rafforzato il monitoraggio sull'applicazione della direttiva sull'eguaglianza razziale (2000/43/CE), e sulla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (COM 2000/78/CE). Nella [Relazione al Parlamento europeo e al Consiglio del 2021 \(COM 2021 139\)](#) sugli esiti di tale monitoraggio emerge che, sia a livello nazionale, sia a livello dell'UE, sono state intraprese importanti iniziative per una corretta applicazione della normativa europea.

Ne sono conseguiti alcuni sviluppi positivi, in particolare per quanto riguarda la raccolta dei dati. Al tempo stesso, persistono seri motivi di preoccupazione, quali il timore di ritorsioni nei confronti delle vittime che denunciano, i livelli bassi e divergenti di risarcimento, la mancanza di prove e la scarsa conoscenza dei diritti e dei meccanismi di sostegno e di assistenza alle vittime. Tutte questi problemi contribuiscono alla sotto-segnalazione degli episodi di discriminazione.

La Commissione raccomanda pertanto un più attento controllo da parte degli Stati membri dell'attuazione delle direttive, in particolare per quanto riguarda la protezione delle vittime e l'applicazione di sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive.

In tutte queste attività, gli organismi per la parità sono partner fondamentali. Un ulteriore rafforzamento della loro visibilità, del loro ruolo e del loro funzionamento efficace e indipendente è fondamentale, come dimostrato dall'analisi figurante nel documento di lavoro dei servizi della Commissione allegato alla relazione. Inoltre, la Commissione intende valutare la possibilità di proporre eventuali atti legislativi per rafforzare il ruolo degli organismi nazionali per la parità.

Il 12 novembre 2020 la Commissione ha adottato la [Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni "Unione dell'uguaglianza: strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025" \(COM 2020 698\)](#).

Come riferito nel documento della Commissione, secondo un'indagine condotta nel 2019 dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA), la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, sull'identità o l'espressione di genere e sulle caratteristiche sessuali è effettivamente in aumento nell'UE: il 43 % delle persone LGBT ha dichiarato di sentirsi discriminato nel 2019, rispetto al 37

% del 2012 <sup>5</sup>. E' pertanto necessario, da una parte, integrare una prospettiva di uguaglianza delle persone LGBTIQ in tutte le politiche dell'UE e nei programmi di finanziamento dell'Unione; dall'altra condividere e coordinare le responsabilità a tutti i livelli, tra le istituzioni e le agenzie dell'UE, con gli Stati membri, comprese le autorità regionali e locali, con gli organismi per la parità, la società civile e le imprese, che devono rafforzare il loro impegno per realizzare gli obiettivi della strategia.

E' ancora al vaglio del Consiglio dell'Unione europea **la proposta di direttiva del luglio 2008** avanzata dalla Commissione Europea e approvata con modifiche dal Parlamento europeo nel 2009, volta a prevenire ogni forma di discriminazione per età, religione o credo, disabilità o orientamento sessuale in aree quali l'accesso ai beni e ai servizi, l'istruzione, l'assistenza e la protezione sociale, ma anche i settori e gli spazi culturali e ricreativi.

La proposta mira a proteggere dalla discriminazione in via generale e orizzontale, in tutti i settori lasciati scoperti dalle precedenti direttive anti-discriminazione, che riguardano più specificamente il mercato del lavoro, l'origine etnica e l'uguaglianza di trattamento tra uomo e donna.

---

<sup>5</sup> [Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni "Unione dell'uguaglianza: strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025" \(COM 2020 698\)](#), p. 1

## LE POLITICHE A FAVORE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Nel marzo 2021 la Commissione europea ha adottato la [Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030](#). La strategia si basa sui risultati della precedente strategia europea sulla disabilità 2010-2020, che ha spianato la strada verso un'Europa senza barriere e verso l'emancipazione delle persone con disabilità.

In attuazione della precedente Strategia, è stato costruito un solido quadro giuridico dell'UE (ad esempio [l'atto europeo sull'accessibilità \(direttiva \(UE\) 2019/882\)](#)<sup>6</sup>, e la [normativa sui diritti dei passeggeri](#)) che ha consentito di migliorare considerevolmente l'accessibilità degli edifici, degli spazi pubblici e di alcune modalità di trasporto.

In particolare, la Direttiva (UE) 2019/882 mira a migliorare il funzionamento del mercato interno dei prodotti e dei servizi accessibili, eliminando le barriere create da norme divergenti negli Stati membri.

Le persone con disabilità e gli anziani beneficeranno di prodotti e servizi più accessibili sul mercato, della riduzione delle barriere nell'accesso ai trasporti, all'istruzione e al mercato del lavoro aperto, un maggior numero di posti di lavoro disponibili dove sono richieste competenze in materia di accessibilità.

I prodotti e servizi resi accessibili per effetto delle norme europee includono: computer e sistemi operative, bancomat, macchine per l'emissione di biglietti e per il check-in, smartphone, apparecchiature televisive relative ai servizi di televisione digitale, servizi di telefonia e relative apparecchiature, accesso a servizi di media audiovisivi, servizi relativi al trasporto aereo, in autobus, per ferrovia e per via navigabile di passeggeri, servizi bancari, libri elettronici, commercio elettronico.

Nonostante i progressi compiuti nell'ultimo decennio, le persone con disabilità affrontano ancora notevoli ostacoli e presentano un maggiore rischio di povertà ed esclusione sociale.

La nuova Strategia rafforza le azioni necessarie per garantire di poter godere dei propri diritti e non essere più vittime di discriminazioni, partecipare pienamente alla vita sociale ed economica della propria comunità, essere in grado di programmare una vita indipendente, circolare liberamente nell'UE.

Inoltre tiene conto delle diverse disabilità, comprese le minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine (in linea con l'articolo 1

---

<sup>6</sup> L'Italia ha recepito la direttiva 2019/882, con il decreto legislativo 27 maggio 2022, n. 82.

della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità), spesso invisibili.

Tiene conto altresì dei rischi dello svantaggio multiplo affrontati da donne, bambini, anziani, rifugiati con disabilità e persone con difficoltà socioeconomiche, e promuove una prospettiva intersettoriale in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS).

La nuova strategia prevede pertanto una serie ambiziosa di azioni e di iniziative in vari settori e ha numerose priorità, tra cui:

- ✓ accessibilità: la possibilità di circolare e soggiornare liberamente, ma anche di partecipare al processo democratico
- ✓ una qualità di vita dignitosa e la possibilità di vivere in autonomia, poiché si concentra in particolare sulla deistituzionalizzazione, sulla protezione sociale e sulla non discriminazione sul luogo di lavoro
- ✓ la parità di partecipazione, in quanto mira a proteggere efficacemente le persone con disabilità da qualsiasi forma di discriminazione e violenza, a garantire pari opportunità e accesso per quanto riguarda la giustizia, l'istruzione, la cultura, lo sport e il turismo, ma anche parità di accesso a tutti i servizi sanitari
- ✓ il ruolo dell'UE come promotore e testimone a livello mondiale delle politiche inclusive a favore delle persone con disabilità

Tra le principali iniziative individuate dalla Strategia, si evidenzia:

- **AccessibleEU**: una banca dati con informazioni e buone pratiche in materia di accessibilità in tutti i settori (entro il 2022). L'iniziativa risponde all'esigenza di un centro informativo che possa supportare la Commissione nel monitoraggio ed implementazione della strategia, ma anche per coordinare tutti gli Stati membri nei quali si registrano molte differenze e ritardi nell'attuazione delle varie direttive europee in materia di disabilità.
- **Carta europea della disabilità**: verrà proposta dalla Commissione europea e consentirà un riconoscimento reciproco dello stato di disabilità tra gli Stati membri dell'UE. La carta consentirà alle persone con disabilità di ottenere più facilmente un sostegno adeguato quando viaggiano o si trasferiscono in un altro paese dell'Unione europea (entro la fine del 2023).

La Commissione europea ha collaborato con tali persone e coloro che ne difendono i diritti per testare la carta europea della disabilità.

La Commissione europea nel 2016 ha lanciato un progetto pilota, al quale hanno aderito otto paesi dell'UE (Belgio, Cipro, Estonia, Finlandia Italia, Malta, Romania, Slovenia).

La carta non modifica le norme o i criteri nazionali in materia di ammissibilità. Gli Stati membri mantengono la facoltà di decidere chi può ottenerla in base alla definizione nazionale di disabilità e di stabilire la procedura di rilascio.

La carta assicura alle persone disabili parità di accesso a determinati benefici oltre confine, principalmente per quanto riguarda cultura, attività ricreative, sport e trasporti.

Sulla base di questa esperienza positiva, entro la fine del 2023 la Commissione europea proporrà una carta europea della disabilità che si applicherà a tutti i paesi dell'UE.

Nel periodo 2019-2020 la Commissione europea ha valutato il progetto pilota. Lo [studio](#), pubblicato on line nel 2021, ha confermato il valore aggiunto europeo della carta, e ha stimato che i costi di attuazione per titolare sono bassi.

La carta risponde alle esigenze fondamentali delle persone con disabilità nei settori interessati, come dimostra la crescente richiesta.

- Orientamenti con **raccomandazioni agli Stati membri** su come migliorare la vita autonoma e l'inserimento nella collettività delle persone disabili, consentendo loro di scegliere se vivere in alloggi accessibili e assistiti o continuare a vivere nella propria casa (2023).
- Un **quadro per i servizi sociali** di eccellenza destinati alle persone con disabilità (2024)
- Un pacchetto per migliorare l'inserimento delle persone con disabilità nel **mercato del lavoro** (da avviare nel secondo semestre del 2022)
- **Piattaforma sulla disabilità**: riunisce le autorità nazionali preposte all'attuazione della Convenzione, le organizzazioni delle persone con disabilità e la Commissione. Sostiene l'attuazione della strategia e rafforza la collaborazione e gli scambi a tal fine.
- **Nuova strategia per le risorse umane della Commissione** europea, comprendente azioni volte a promuovere la diversità e l'inclusione delle persone con disabilità.

La Commissione sosterrà gli Stati membri nella definizione delle strategie e dei piani d'azione nazionali per l'ulteriore attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e della legislazione dell'UE in materia.

La [Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità \(UNCRPD\)](#), adottata dalle Nazioni Unite nel 2006, ha rappresentato una svolta per i diritti delle persone con disabilità: vi aderiscono tutti gli Stati membri ed è la prima convenzione sui diritti umani conclusa anche dall'UE. Le parti della Convenzione sono tenute a promuovere, proteggere e rispettare i diritti umani di tutte le persone con disabilità e a garantirne l'uguaglianza di fronte alla legge. Dignità, autonomia individuale, eguaglianza, accessibilità, inclusione nella società e accettazione della

disabilità come parte della diversità umana sono i principi-cardine attorno a cui ruota il testo convenzionale, che rilegge i classici diritti umani alla luce della disabilità. L'Unione europea, dopo aver partecipato attivamente alla fase di negoziazione, ha firmato la UNCRPD nel 2007. La ratifica è stata completata quasi tre anni dopo con la decisione del Consiglio 2010/48/EC del 26 novembre 2009, e rappresenta un'ulteriore e definitiva svolta dell'Ue verso politiche per la disabilità ampie ed incisive.

Con questa strategia, la Commissione fornisce il Quadro giuridico a sostegno delle azioni dell'UE e degli Stati membri volte ad attuare la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> L'Italia ha ratificato la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità con la legge 3 marzo 2009 n. 18

## **LE POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE E PER L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE.**

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 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.

Nonostante un quadro giuridico avanzato, nell'Unione europea il tasso di occupazione globale delle donne è ancora di 11,6 punti percentuali inferiore a quello degli uomini; il lavoro a tempo parziale delle donne è pari al 31,5% rispetto all'8,2% degli uomini poco più del 50% delle donne lavora a tempo pieno, rispetto



al 71,2% degli uomini; la responsabilità di assistenza ammonta a quasi il 20% delle donne inattive, rispetto a meno del 2% degli uomini<sup>8</sup>.

La [Strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025](#), adottata nel marzo 2020 dalla Commissione europea, ha ribadito la necessità di un rafforzamento delle politiche europee per la parità.

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.

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 mirano a 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 nei processi decisionali** e nella vita politica e nelle istituzioni.

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

---

<sup>8</sup> I dati sono stati reperiti nel sito istituzionale del Consiglio, alla pagina web <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/work-life-balance/>

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.

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 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<sup>9</sup> 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;
- ✓ 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.

---

<sup>9</sup> Per intersezionale si intende un approccio che si basa sul riconoscimento delle molteplici caratteristiche e identità di un individuo. Tale approccio metodologico consente di analizzare le modalità con le quali il sesso e il genere si intersecano con altre caratteristiche personali

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.

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.

La Strategia per la parità 2020-2025, come integrata dal Piano d'azione, indica quindi la necessità di un approccio multidimensionale al fenomeno della disuguaglianza di condizioni e opportunità sofferta dalle donne.

A tal fine, la Commissione ha adottato un più ampio pacchetto di misure e iniziative volte ad affrontare le cause profonde di tale squilibrio, concernenti il divario retributivo di genere, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, il miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle grandi società quotate dell'UE.

### **Le proposte per la parità retributiva**

L'obbligo di garantire la parità delle retribuzioni è sancito dall'articolo 157 del [Trattato sul funzionamento dell'Unione europea \(TFUE\)](#), che costituisce la base giuridica della proposta di direttiva.

L'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione, e il Pilastro europeo dei diritti sociali include tra i suoi principi la parità di trattamento tra donne e uomini e il diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore;

Nell'ambito del diritto derivato, assume un ruolo rilevante 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 (cd "direttiva refusa"), integrata nel 2014 da una Raccomandazione della Commissione sulla trasparenza retributiva (Raccomandazione della Commissione 2014/124/UE, del 7 marzo 2014, sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza).

La direttiva ha consolidato le direttive esistenti in materia di parità di genere nel settore dell'occupazione (direttiva 75/117/CEE sulla parità di retribuzione; direttiva 86/378/CEE, modificata dalla direttiva 96/97/CE, relativa alla parità di

trattamento nei regimi professionali di sicurezza sociale; direttiva 76/207/CEE, modificata dalla direttiva 2002/73/CE, relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne e la direttiva 97/80/CE, modificata dalla direttiva 98/52/CE, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso), integrando la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea sul punto.

Nei suoi orientamenti politici, la Presidente Von der Leyen ha annunciato che la Commissione presenterà nuove misure vincolanti in materia di trasparenza retributiva. Tale impegno è stato ribadito nella Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, che evidenzia che l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha un forte impatto positivo sull'economia, soprattutto a fronte di una riduzione della forza lavoro e di una carenza di competenze; inoltre, consente alle donne di plasmare la loro vita, svolgere un ruolo nella vita pubblica ed essere economicamente indipendenti.

Risulta, pertanto, importante risolvere tutte le sue cause profonde: la minor partecipazione femminile al mercato del lavoro, il lavoro invisibile e non retribuito, il maggior ricorso al tempo parziale e alle interruzioni di carriera, nonché la segregazione verticale e orizzontale basata su stereotipi e discriminazioni di genere.

Il 4 marzo 2021 la Commissione europea ha presentato la [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 \(COM 2021 93\)](#)

L'iniziativa mira a contrastare il persistere di un'applicazione inadeguata del diritto fondamentale alla parità retributiva e a garantire il rispetto di tale diritto in tutta l'UE, stabilendo norme in materia di trasparenza retributiva per consentire ai lavoratori di rivendicare il loro diritto alla parità retributiva.

Il divario di genere nei livelli di occupazione è tra i più elevati dell'UE e non mostra segni di miglioramento, anzi la disoccupazione derivante dal COVID si è rivelata fortemente “selettiva”, poiché ha colpito soprattutto le donne. Si può parlare di un “impatto di genere” della pandemia, che ha messo in luce le notevoli criticità di un preesistente divario di genere nel mercato del lavoro europeo, acuendo le disparità del tasso occupazionale.

La proposta di direttiva persegue i seguenti obiettivi:

- ✓ mettere i lavoratori in condizione di far valere pienamente il loro diritto alla parità retributiva, portando alla luce i casi di discriminazione retributiva

grazie alla trasparenza e fornendo ai lavoratori le informazioni e gli strumenti necessari per agire in tal senso. I lavoratori hanno quindi il diritto di ricevere informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso e categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore

- ✓ contrastare la sottovalutazione sistemica del lavoro delle donne da parte dei datori di lavoro tramite la trasparenza e correggere i pregiudizi nei meccanismi di determinazione delle retribuzioni che perpetuano la sottovalutazione del lavoro svolto dalle donne. A tal fine si introducono obblighi di rendicontazione per i datori di lavoro;
- ✓ garantire ai lavoratori la tutela dei loro diritti. A tale scopo, gli Stati membri provvedono affinché dopo un eventuale tentativo di conciliazione, tutte i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore possano disporre di procedure giudiziarie volte a far valere i diritti e gli obblighi connessi al principio della parità retributiva tra uomini e donne. Tali procedure devono essere facilmente accessibili ai lavoratori e a coloro che agiscono per loro conto, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito del quale si sarebbe verificata la discriminazione. Gli Stati membri dovranno prevedere "sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, come ad in caso di inadempienza da parte delle aziende.

La trasparenza retributiva può rappresentare uno strumento essenziale per fugare i dubbi sulla parità retributiva tra uomini e donne e per sostenere l'eliminazione dei pregiudizi di genere nelle pratiche retributive. Può anche favorire un cambiamento di atteggiamento nei confronti della retribuzione delle donne, sensibilizzando e stimolando il dibattito sulle ragioni e cause delle differenze strutturali di retribuzione

Il progetto adottato risulta di particolare urgenza, innanzitutto in considerazione dei dati che, a livello europeo, evidenziano come la discriminazione retributiva e i pregiudizi nelle strutture retributive, rappresentino solo una delle cause profonde di questo divario retributivo di genere (che è pari al 14 %), affiancato da altre cause e fattori più strutturali, quali la segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro, il lavoro a tempo parziale rispetto al lavoro a tempo pieno, così come gli impegni attinenti all'assistenza familiare e domestica che non sono retribuiti.

Ciò costituisce un problema e rappresenta un ostacolo al corretto funzionamento efficiente del mercato del lavoro e ad una sana concorrenza nel mercato interno, nonché per lo sviluppo delle potenzialità economica delle imprese e del mercato.

Per quanto riguarda l'iter della proposta, risulta che lo scorso dicembre 2022 il Consiglio e il Parlamento europeo hanno raggiunto un accordo provvisorio, con particolare riguardo al tema degli obblighi di rendicontazione delle differenze retributive<sup>10</sup>

Nel 2021, le competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica hanno esaminato la proposta di direttiva nell'ambito della "fase ascendente", esprimendosi favorevolmente, sia in ordine al rispetto del principio di sussidiarietà, sia sul contenuto sostanziale dell'atto<sup>11</sup>.

Nel dicembre 2022 la Commissione europea ha adottato due direttive che intervengono sulla struttura e sui compiti degli organismi di parità, al fine di rendere più efficace la normativa per la parità di genere.

Si tratta della direttiva in materia di occupazione e impiego e che sopprime l'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE e l'articolo 11 della direttiva 2010/41/UE ([COM\(2022\) 688 definitivo](#)) e della proposta di direttiva del Consiglio sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di 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, 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, e che sopprime l'articolo 13 della direttiva 2000/43/CE e l'articolo 12 della direttiva 2004/113/CE (n. [COM\(2022\) 689 definitivo](#)).

Entrambe le proposte mirano a stabilire norme vincolanti per gli organismi per la parità. Si intende istituire un quadro rafforzato per gli organismi per la parità nell'Unione europea al fine di promuovere la parità di trattamento e le pari opportunità, nonché di combattere ogni discriminazione qualunque ne sia il fondamento, e nei settori indicati dalle direttive sulla parità.

---

<sup>10</sup> Secondo [Agence Europe](#), l'accordo del 15 dicembre 2022 prevede che tutte le aziende, a prescindere dalle loro dimensioni, dovranno mettere a disposizione dei loro datori di lavoro una descrizione dei criteri neutri rispetto al genere utilizzati per definire le retribuzioni, nonché dati disaggregati sulle retribuzioni in azienda. Inoltre, come previsto dalla proposta della Commissione europea, la direttiva vieterà le clausole contrattuali che impediscono ai lavoratori di divulgare informazioni sulle loro retribuzioni. L'esenzione per le microimprese richiesta dal Consiglio dell'UE non sarà inclusa nell'accordo finale. Tuttavia, solo le aziende con più di 100 dipendenti dovranno pubblicare il divario retributivo di genere. Un compromesso tra una soglia di 250 dipendenti, sostenuta dal Consiglio UE e dalla Commissione, e 50 dipendenti, proposta dal Parlamento.

<sup>11</sup> Per l'iter della fase ascendente e per il testo delle risoluzioni approvate dalle Commissioni della Camera e del Senato, si rinvia alla [scheda informativa](#) della banca dati "Progetti dell'Unione europea" del Senato della Repubblica

Va rilevato che le vigenti direttive dell'UE sulla parità non contengono disposizioni sulla struttura e il funzionamento effettivi degli organismi per la parità, ma si limitano a prescrivere che essi abbiano alcune competenze minime. Affinché gli organismi per la parità possano realizzare in pieno il proprio potenziale, la Commissione si è impegnata a proporre norme vincolanti per rafforzare il ruolo e l'indipendenza degli organismi per la parità.

L'obiettivo della direttiva è quindi fissare norme relative agli organismi per la parità, riguardanti il loro mandato, i compiti, l'indipendenza, la struttura, i poteri, l'accessibilità e le risorse, affinché essi possano, assieme ad altri attori, contribuire efficacemente all'applicazione delle direttive in materia; aiutare efficacemente le vittime di discriminazioni ad accedere alla giustizia; promuovere la parità di trattamento e prevenire la discriminazione.

### **Le misure per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro**

La direttiva (UE) 2019/1158 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 mira a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Essa fissa norme minime nuove o più rigorose in maniera da creare maggiore convergenza tra gli Stati membri dell'UE, preservando e ampliando i diritti esistenti come segue:

- Congedo di paternità: i padri o i secondi genitori hanno la possibilità di fruire al momento della nascita di un figlio di almeno 10 giorni lavorativi di congedo che saranno retribuiti allo stesso livello di quello attualmente fissato a livello di UE per i congedi di maternità. Gli Stati membri con sistemi di congedo parentale più favorevoli potranno mantenere le disposizioni nazionali vigenti.
- Congedo parentale: diritto individuale a 4 mesi, di cui 2 retribuiti e non trasferibili tra i genitori. Il livello di retribuzione è fissato dagli Stati membri.
- Congedo per i prestatori di assistenza: è un concetto nuovo a livello di UE. I lavoratori che assistono familiari bisognosi di assistenza o sostegno a causa di un grave motivo di salute possono usufruire di 5 giorni lavorativi all'anno. Le condizioni possono variare tra gli Stati membri, includendo ad esempio l'approvazione del congedo caso per caso o l'introduzione di criteri aggiuntivi.



- Modalità di lavoro flessibili: un'estensione del diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili per i prestatori di assistenza in aggiunta allo stesso diritto per tutti i genitori.

Il provvedimento reca altresì una serie di misure non legislative, finalizzate a sostenere gli Stati membri nel conseguimento degli obiettivi comuni, tra cui:

- garantire la protezione contro la discriminazione e il licenziamento per i prestatori di assistenza ed i genitori, comprese le donne in stato di gravidanza e i lavoratori che rientrano da un congedo
- incoraggiare un uso equilibrato sotto il profilo del genere dei congedi per motivi familiari e delle modalità di lavoro flessibili
- utilizzare meglio i fondi europei per migliorare i servizi di assistenza all'infanzia e a lungo termine
- eliminare i disincentivi economici per i percettori di reddito secondario che impediscono alle donne, in particolare, di accedere al mercato del lavoro o di lavorare a tempo pieno.

La Commissaria Dalli, in ossequio alla propria missione e alle priorità indicate dalla Presidnete della commissione Ursula von der Leyen, si è impegnata per garantire la piena attuazione della direttiva sull'equilibrio tra vita e lavoro.

Il recepimento della direttiva negli ordinamenti nazionali è stato fissato al 2 agosto 2022.

L'Italia ha recepito la direttiva con il [decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105](#).

Il provvedimento disciplina il congedo obbligatorio di paternità, che può essere fruito dai due mesi precedenti la data presunta del parto sino ai cinque mesi successivi, per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

Sono estesi da 10 a 11 mesi i termini per la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali; da 6 a 9 mesi, il periodo di congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori; da 6 a 12 anni, l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nei termini appena descritti; da 8 a 12 anni, l'età del bambino entro la

quale i genitori possono fruire del congedo parentale indennizzato con un importo pari al 30% della retribuzione.

Nell'ambito delle modifiche alla legge n. 104/1992, il decreto inserisce un'apposita previsione che vieta atti discriminatori nei confronti di lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui alla legge n. 104/1992 ed al D.Lgs. n. 151/2001, come modificato dal presente provvedimento.

Con riferimento alle lavoratrici autonome, il decreto estende il trattamento economico per congedo parentale da un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino a tre mesi ciascuno entro i primi dodici anni di vita del bambino ed aumenta il periodo massimo entro il quale i trattamenti economici per congedo parentale possono essere goduti complessivamente da entrambi i genitori da sei a nove mesi. In modifica del D.Lgs. n. 81/2015 e della legge n. 53/2000, il provvedimento interviene con previsioni che sanzionano qualsiasi atto discriminatorio nei confronti di lavoratori che abbiano chiesto i benefici assicurati da quelle disposizioni.

### **Le misure per la parità di genere nei Consigli di amministrazione**

Il 7 dicembre 2022 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea, la [Direttiva \(UE\) 2022/2381](#) riguardante il miglioramento della parità di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure.

L'intervento normativo muove dalla consapevolezza che il conseguimento della parità di genere sul posto di lavoro richiede un approccio globale che comprenda anche la promozione di un processo decisionale equilibrato, sotto il profilo del genere, nelle imprese a tutti i livelli, nonché l'eliminazione del divario retributivo di genere.

A tal fine, gli Stati membri dovrebbero incoraggiare il settore privato a rafforzare la presenza femminile a tutti i livelli decisionali, soprattutto mediante l'adozione di piani di parità e programmi di azioni positive o nel quadro dei medesimi.

La direttiva mira a garantire l'applicazione del principio delle pari opportunità tra donne e uomini e a conseguire una rappresentanza equilibrata di genere per quanto riguarda i quadri dirigenti, stabilendo una serie di requisiti procedurali relativi alla selezione dei candidati per la nomina o l'elezione alle posizioni di amministratore sulla base della trasparenza e del merito. L'obiettivo è quello di prevedere modalità di assunzione trasparenti nelle società quotate in modo che, entro la fine di giugno 2026, il 40 per cento dei ruoli di amministratore senza incarichi esecutivi e il 33

per cento di tutti i posti di amministratore siano svolti dal genere meno rappresentato.

La valutazione del merito resterà il criterio principale nel corso delle procedure di selezione, che, secondo la Direttiva, dovranno essere guidate dal criterio della trasparenza.

Secondo la nuova disciplina, le società quotate dovranno inviare annualmente i dati relativi alla parità di genere nei loro C.d.A. alle autorità competenti e, nel caso in cui gli obiettivi non siano stati adeguatamente perseguiti, le società saranno tenuto a chiarire come intendono ottenerli.

Tali informazioni dovranno essere presentate anche sui siti delle società così da facilitarne l'accesso.

Le PMI con un numero inferiore a 250 dipendenti non sono incluse nell'ambito applicativo della direttiva.

Gli Stati membri sono tenuti ad adottare delle misure sanzionatorie effettive, dissuasive e proporzionate, per quelle imprese che non rispetteranno le nuove modalità di nomina, secondo criteri e procedure aperti e trasparenti.

Gli organi giudiziari dovranno avere il potere di sciogliere i consigli di amministrazione nominati dalle società qualora dovessero violare i principi della parità di genere.

Gli Stati membri sono tenuti al recepimento della normativa entro due anni dalla sua entrata in vigore.

## LE POLITICHE PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE.

Il diritto europeo considera con attenzione il riferimento alla violenza di genere all'interno delle politiche di contrasto della tratta di persone, del caporato e della tutela delle vittime di reati contro la persona.

Con riferimento alla disciplina della tutela delle vittime di reati, va ricordata la specifica attenzione alla tutela delle vittime di violenza di genere contenuta nella [direttiva 2012/29/UE](#) del 25 ottobre 2012 (che sostituisce la decisione quadro 2001/ 220/GAI), che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato<sup>12</sup>. In essa sono contenuti diffusi riferimenti alla questione della violenza di genere, inclusa la violenza domestica, della quale la direttiva, al considerando 17, fornisce la definizione.

A febbraio 2021 il Parlamento europeo ha chiesto una direttiva europea per prevenire e combattere la violenza di genere in ogni sua forma. In tale occasione, i deputati hanno sottolineato anche la necessità di un "protocollo europeo sulla violenza di genere in tempi di crisi" per affrontare meglio il problema e difendere le vittime di violenza domestica. Il Parlamento ha affermato che i servizi di protezione per le vittime - come ad esempio le linee di assistenza telefonica, gli alloggi sicuri e l'assistenza sanitaria - dovrebbero essere riconosciuti come "servizi essenziali" in ogni paese dell'UE.

Nel settembre 2021, il Parlamento ha invitato la Commissione a fissare la base giuridica per annoverare la violenza di genere tra i reati comunitari, ai sensi dell'articolo 83(1) del [Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#).

Questo permetterebbe di equipararla a crimini come il terrorismo, la tratta degli esseri umani, la criminalità informatica, lo sfruttamento sessuale e il riciclaggio di denaro. Una tale iniziativa consentirebbe di stabilire definizioni e standard giuridici comuni, nonché fissare sanzioni penali minime in tutta l'UE.

L'iniziativa legislativa chiede una legge e politiche mirate per affrontare tutte le forme di violenza e discriminazione basate sul genere (contro donne e ragazze, ma anche contro le persone LGBTIQ+), sia offline che online, affinché la violenza di genere sia trattata come un crimine particolarmente grave con "una dimensione transnazionale".

Ciò servirebbe da base giuridica per una direttiva UE incentrata sulle vittime, che utilizzi gli standard della Convenzione di Istanbul e altri standard internazionali.

L'8 marzo 2022 la Commissione europea ha presentato una [proposta di direttiva specificamente rivolta alla "lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica" \(COM \(2022\) 105 final\)](#). La proposta di direttiva intende perseguire

---

<sup>12</sup>La direttiva è stata recepita nel nostro ordinamento con il decreto legislativo 15 dicembre 2015, n. 212

l'obiettivo "di garantire un alto livello di sicurezza e il pieno godimento dei diritti fondamentali all'interno dell'Unione, incluso il diritto alla parità di trattamento e alla non discriminazione tra donne e uomini".

Qualora approvata, la nuova direttiva costituirà il primo atto dell'Unione europea ad affrontare in modo organico la questione della violenza contro le donne e ad offrire un quadro di riferimento sistematico delle azioni intraprese dagli Stati membri, costruendo una base comune e coordinata, sia con riferimento ad alcuni standard normativi, sia agli interventi in materia di assistenza e supporto. Vale la pena, inoltre, evidenziare come l'impianto della proposta riprenda l'impostazione della [convenzione di Istanbul](#), assumendo l'approccio integrato tra i medesimi profili individuati dal Consiglio d'Europa. Di grande rilievo, infine, il peso attribuito al profilo dei servizi di assistenza alle donne, considerato il nodo più fragile degli interventi posti in atto finora dai diversi Stati membri.

La proposta intende conseguire gli obiettivi della convenzione di Istanbul nell'ambito delle competenze dell'UE integrando l'acquis dell'UE e la legislazione nazionale degli Stati membri attualmente in vigore nei settori contemplati dalla convenzione.

La necessità d'intervento appare evidente sia negli Stati membri che hanno ratificato la convenzione sia in quelli che non hanno ancora proceduto alla ratifica. I lavori preparatori della direttiva hanno sottolineato la necessità di intervenire nei settori riguardanti l'accesso alla giustizia, in particolare con norme minime sulle definizioni e sulle pene irrogabili per determinati reati, i diritti e la protezione delle vittime in relazione ai procedimenti penali, l'assistenza specialistica alle vittime, la prevenzione di tali violenze e l'ulteriore rafforzamento del coordinamento e della cooperazione a livello dell'UE e nazionale. Frammentate tra diversi strumenti giuridici, le norme pertinenti dell'UE non hanno portato infatti né a un monitoraggio né a un'applicazione efficaci. Se è vero che la convenzione di Istanbul ha dato la spinta principale a un'azione a livello nazionale, il monitoraggio della sua attuazione ha dimostrato il persistere di una serie di lacune. Vista l'evoluzione della violenza contro le donne e della violenza domestica negli ultimi decenni, è improbabile che questi tipi di reati diminuiscano in misura significativa senza un'ulteriore azione dell'UE.

In particolare, si propongono misure miranti a:

– configurare reato determinate forme di violenza che colpiscono oltremisura le donne, non sono sufficientemente contrastate dalle legislazioni nazionali e rientrano nelle competenze dell'UE, basandosi sulle basi giuridiche esistenti. In questa misura rientrano la definizione del **reato di stupro per assenza di consenso** (in alcuni Stati

membri la condizione necessaria per configurarlo reato è l'uso della forza o delle minacce), le **mutilazioni genitali femminili** e alcune **forme di violenza online**. In particolare, nell'ambito delle forme di violenza on line, si introducono reati, quali la condivisione non consensuale, tramite tecnologie dell'informazione e della comunicazione, di **materiale intimo o manipolato**, lo **stalking on line**, le **molestie on line**, **l'istigazione alla violenza o odio online**

– potenziare l'accesso delle vittime alla giustizia e i diritti a una protezione adeguata rispondendo direttamente alle esigenze specifiche delle vittime di violenza contro le donne e di violenza domestica.

La proposta è all'esame della **Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (FEMM)** del Parlamento europeo.

Nel 2016 la Commissione europea, ha proposto l'adesione dell'UE alla convenzione di Istanbul e successivamente, nel 2017, ha proceduto, insieme alla presidenza del Consiglio, alla firma della convenzione a nome dell'UE. Ad oggi il processo di adesione non è stato ancora completato poiché il Consiglio non ha ancora adottato la decisione finale relativa alla conclusione. Per la Commissione europea, il completamento dell'adesione dell'UE alla convenzione resta una priorità. Le misure contenute nella presente proposta mirano infatti a conseguire gli obiettivi della convenzione nei settori di competenza dell'UE, rafforzando in tal modo la protezione concessa dalla convenzione stessa. Una volta che l'UE avrà perfezionato la sua adesione, l'attuale iniziativa costituirà un'attuazione della convenzione nei suddetti settori.