

**Commissione Diritti della donna e Parità di genere (FEMM) del PE &
Gruppo di alto livello sulla parità di genere e la diversità -
“Parità di genere - cosa fanno i Parlamenti dell’Unione europea?”**

Bruxelles, 3 ottobre 2012

Scheda n. 212/AP

Il 3 ottobre prossimo si terrà presso il Parlamento europeo la riunione, aperta ai Rappresentanti dei parlamenti nazionali, ["Parità di genere - cosa fanno i parlamenti nazionali dell'Unione europea?"](#), volta a favorire lo scambio di buone prassi fra parlamentari dell'Unione europea. L'incontro è stato organizzato dalla [Commissione diritti della donna e parità di genere \(FEMM\)](#) del PE e dal Gruppo di alto livello sulla parità di genere e la diversità. Si tratta dei due principali organismi del Parlamento europeo competenti per le questioni di parità tra uomini e donne; la prima si occupa della legislazione dell'Unione europea in materia mentre il secondo dei problemi interni del personale. Il Gruppo di alto livello, infatti, è stato creato nel 2004 per dare seguito alla [risoluzione sull'integrazione della parità di genere nel Parlamento europeo](#) del marzo 2003, al fine di promuovere e attuare tale integrazione nelle attività, nelle strutture e negli organi parlamentari. Per quanto riguarda l'attuale legislatura, il mandato del Gruppo è di assicurare l'attuazione del Piano d'azione per la promozione dell'uguaglianza di genere e la diversità (2009-2013), adottato dall'Ufficio di Presidenza del PE nel marzo 2009. Maggiori dettagli sul Piano d'azione, così come sul Gruppo ad alto livello, sono reperibili sulla brochure [Le donne al Parlamento europeo](#), a cura della Direzione del Personale e pubblicata, come ogni anno, in occasione della giornata internazionale della donna.

I lavori della riunione saranno articolati in quattro sessioni: la prima dedicata alle procedure interne di promozione della parità di genere in seno ai Parlamenti dell'Unione europea; la seconda alla politica di comunicazione; la terza alla situazione delle donne in politica; la quarta all'attività della Commissione FEMM del Parlamento europeo.

I documenti di riunione sono disponibili, in lingua inglese e francese, sul sito della riunione, riportato in alto. Tra essi, la brochure [Gender equality](#) fornisce alcune informazioni di base sugli argomenti oggetto delle sessioni di lavoro, al fine di facilitare il dibattito.

Si segnala comunque che, per quanto riguarda la prima sessione, la situazione delle donne sia a livello politico che amministrativo all'interno del PE, è sintetizzata nella già menzionata brochure [Le donne al Parlamento europeo](#).

Per quando concerne la seconda sessione, dedicata alla comunicazione come mezzo per promuovere la parità di genere, la brochure [Gender equality](#) riporta i discorsi dei Vicepresidenti del Parlamento europeo, Anni Podimata e Othmar Karas.

In merito alla terza sessione, dedicata alla promozione della parità di genere in politica, oltre a quanto reperibile sul sito della riunione, si segnala la [Risoluzione sulle donne nel processo decisionale politico](#), adottata dal Parlamento europeo nel marzo 2012.

Riguardo alla quarta sessione, dedicata all'attività della Commissione FEMM, la brochure [Gender equality](#) contiene un elenco dei dossier legislativi esaminati dalla stessa anche congiuntamente ad altre commissioni di merito. Per una panoramica delle relazioni adottate dalla Commissione si rimanda anche all'apposita [sezione](#) del proprio sito.

Più in generale, per una panoramica sulla documentazione riguardante l'Unione europea, si segnala la [Strategia 2010-2015](#), adottata dalla Commissione europea, che rappresenta il programma di lavoro dell'Esecutivo europeo in materia di parità e si basa sulla [Carta per le donne](#), che rappresenta una dichiarazione politica nella quale si ribadisce l'impegno della Commissione a favore della parità tra donne e uomini nell'Unione europea e nel resto del mondo. Maggiori dettagli sulla politica in materia di uguaglianza di genere sono reperibili anche sul sito della [Commissione europea](#). Inoltre, si ricorda il [Patto europeo sull'uguaglianza di genere \(2011-2020\)](#) approvato dal Consiglio dell'Unione nel marzo 2011. Per quanto riguarda la legislazione, un quadro esaustivo è contenuto sul sito dell'[Unione europea](#). Si segnalano comunque le [direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e impiego](#), la [direttiva sulla parità di trattamento nell'accesso al lavoro](#), la [direttiva sui beni e servizi](#), la [direttiva sulla parità di trattamento nelle attività autonome](#) e la [direttiva sul congedo parentale](#). Numerose anche le risoluzioni adottate dal Parlamento europeo, tra le quali si evidenzia, oltre a quelle già menzionate, la risoluzione riguardante la [parità di retribuzione](#), adottata nel maggio 2012, nella quale si chiede alla Commissione europea di modificare la direttiva sulla parità in materia di occupazione ed impiego sulla base di alcune raccomandazioni particolareggiate, tra cui rientra l'integrazione della dimensione di genere. Inoltre, si ricordano la risoluzione sulla [parità tra donne e uomini nell'Unione europea](#), adottata nel marzo 2012 e la risoluzione sulle [condizioni di lavoro delle donne nel settore dei servizi](#) dell'11 settembre 2012.

A livello nazionale, per quanto concerne l'Italia, si segnalano: il [Codice delle pari opportunità tra uomo e donna](#), che prevede molteplici azioni in materia di parità nel settore pubblico; la [legge 183/2010](#), che contiene una serie di deleghe al Governo sui lavori usuranti, le aspettative e i permessi nonché sull'occupazione femminile e il [decreto legislativo 2009/150](#), che crea un quadro per la valutazione delle performance nelle pubbliche amministrazioni istituendo degli organismi di valutazione che provvedono anche alla verifica delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità. Infine, si ricorda che all'interno del Senato opera la [Commissione per la parità e le pari opportunità](#), composta da rappresentanti politici e del personale, che, oltre ad organizzare seminari su temi specifici, si è attivata per salvaguardare la parità negli assetti professionali e nell'organizzazione interna del personale, per garantire la flessibilità e ottimizzare gli strumenti per conciliare esigenze di lavoro e famiglia.