



TESTI APPROVATI

P8_TA(2019)0010

L'integrazione della dimensione di genere al Parlamento europeo

Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sull'integrazione della dimensione di genere al Parlamento europeo (2018/2162(INI))

Il Parlamento europeo,

- visti gli articoli 2 e 3 del trattato sull'Unione europea (TUE) che stabiliscono il principio dell'uguaglianza di genere come valore fondamentale dell'Unione,
- visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), in particolare gli articoli 8 e 19,
- visti l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che prevede disposizioni specifiche sul principio orizzontale dell'uguaglianza di genere, e l'articolo 6 TUE, che riconosce alla Carta il medesimo valore giuridico dei trattati,
- vista la Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU),
- vista la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948,
- vista la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) del 1979,
- vista la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (convenzione di Istanbul) dell'11 maggio 2011,
- vista la sua risoluzione del 24 novembre 2016 sull'adesione dell'UE alla convenzione di Istanbul sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne¹,
- visti la dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino, adottate alla quarta Conferenza mondiale sulle donne il 15 settembre 1995, i successivi documenti finali adottati in occasione delle sessioni speciali delle Nazioni Unite di Pechino +5 (2000), Pechino +10 (2005) e Pechino +15 (2010) e il documento finale della conferenza di revisione di Pechino +20,

¹ GU C 224 del 27.6.2018, pag. 96.

- viste le sue risoluzioni del 10 febbraio 2010 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea – 2009¹, dell'8 marzo 2011 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea – 2010², del 13 marzo 2012 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea – 2011³, del 10 marzo 2015 sui progressi concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013⁴, nonché del 14 marzo 2017 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2014-2015⁵,
- vista la sua risoluzione del 13 marzo 2003 sul mainstreaming (integrazione della dimensione di genere) al Parlamento europeo⁶,
- vista la sua risoluzione del 18 gennaio 2007 sull'integrazione della dimensione di genere nell'ambito dei lavori delle commissioni⁷,
- vista la sua risoluzione del 22 aprile 2009 sull'integrazione della dimensione di genere nell'ambito dei lavori delle commissioni e delle delegazioni⁸,
- vista la sua risoluzione del 7 maggio 2009 sull'integrazione della dimensione di genere nelle relazioni esterne dell'Unione europea nonché nel consolidamento della pace/dello Stato⁹,
- vista la sua risoluzione del 13 marzo 2012 sulla partecipazione delle donne al processo decisionale politico¹⁰,
- vista la sua risoluzione del 9 giugno 2015 sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015¹¹,
- vista la sua risoluzione del 3 febbraio 2016 su una nuova strategia per l'uguaglianza di genere e i diritti della donna in Europa dopo il 2015¹²,
- vista la sua risoluzione dell'8 marzo 2016 sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo¹³,
- vista la sua risoluzione del 26 ottobre 2017 sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali nell'UE¹⁴,
- vista la sua risoluzione dell'11 settembre 2018 sulle misure per prevenire e contrastare il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nei luoghi pubblici e nella vita

¹ GU C 341 E del 16.12.2010, pag. 35.

² GU C 199 E del 7.7.2012, pag. 65.

³ GU C 251 E del 31.8.2013, pag. 1.

⁴ GU C 316 del 30.8.2016, pag. 2.

⁵ GU C 263 del 25.7.2018, pag. 49.

⁶ GU C 61 E del 10.3.2004, pag. 384.

⁷ GU C 244 E del 18.10.2007, pag. 225.

⁸ GU C 184 E dell'8.7.2010, pag. 18.

⁹ GU C 212 E del 5.8.2010, pag. 32.

¹⁰ GU C 251 E del 31.8.2013, pag. 11.

¹¹ GU C 407 del 4.11.2016, pag. 2.

¹² GU C 35 del 31.1.2018, pag. 35.

¹³ GU C 50 del 9.2.2018, pag. 15.

¹⁴ GU C 346 del 27.9.2018, pag. 192.

politica nell'UE¹ ,

- visti lo statuto dei funzionari dell'Unione europea e il regime applicabile agli altri agenti dell'Unione, stabiliti dal regolamento (CEE, Euratom, CECA) n. 259/68 del Consiglio² , e in particolare gli articoli 1 quater e 1 quinquies,
- visto l'opuscolo dal titolo "Le donne al Parlamento europeo" del 2018,
- vista la relazione annuale 2017 sulle risorse umane del Parlamento europeo, pubblicata nell'agosto 2018,
- visti gli orientamenti su un linguaggio neutro dal punto di vista del genere al Parlamento europeo,
- vista la relazione di Dimitrios Papadimoulis, vicepresidente del Parlamento europeo e presidente del gruppo di alto livello sull'uguaglianza di genere e la diversità, destinata all'Ufficio di presidenza del Parlamento europeo e intitolata "Uguaglianza di genere in seno al segretariato del Parlamento europeo – Situazione attuale e via da seguire 2017-2019", approvata in occasione della riunione dell'Ufficio di presidenza del 16 gennaio 2017,
- vista la tabella di marcia 2017-2019 per l'attuazione della relazione dal titolo "Uguaglianza di genere in seno al segretariato del Parlamento europeo – Situazione attuale e via da seguire 2017-2019",
- visto il piano d'azione per la promozione dell'uguaglianza di genere e la diversità in seno al segretariato del Parlamento europeo per il periodo 2014-2019,
- visto il mandato del gruppo di alto livello sull'uguaglianza di genere e la diversità,
- visti i suoi orientamenti in materia di parità destinati ai membri dei comitati di selezione,
- viste la comunicazione della Commissione del 19 luglio 2017, dal titolo "A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion" (C(2017)5300)³ (Un posto di lavoro migliore per tutti: dalla parità di opportunità verso la diversità e l'inclusione) e la relativa Carta per la diversità e l'inclusione⁴,
- visto il documento di lavoro dei servizi della Commissione del 3 dicembre 2015, dal titolo "Strategic engagement for gender equality 2016-2019" (Impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019) (SWD(2015)0278)⁵,

¹ Testi approvati, P8_TA(2018)0331.

² GU L 56 del 4.3.1968, pag. 1.

³ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>

⁴ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>

⁵ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf

- vista la strategia sull'uguaglianza di genere 2018-2023 del Consiglio d'Europa¹,
 - vista la dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione, del 19 novembre 2013, sull'integrazione della dimensione di genere, allegata alla risoluzione legislativa del Parlamento europeo sul progetto di regolamento del Consiglio che stabilisce il quadro finanziario pluriennale (QFP) per il periodo 2014-2020 allegata al QFP²,
 - vista la relazione dell'Unione interparlamentare dal titolo "Gender-sensitive Parliaments: A Global Review for Good Practice" (Parlamenti sensibili alla prospettiva di genere: un'analisi globale delle buone prassi), pubblicata nel 2011,
 - visto l'articolo 52 del suo regolamento,
 - vista la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A8-0429/2018),
- A. considerando che il principio dell'uguaglianza di genere è un valore cardine dell'Unione ed è riconosciuto dai trattati e dalla Carta dei diritti fondamentali; che l'articolo 8 TFUE stabilisce che l'Unione europea, nelle sue azioni, mira ad eliminare le ineguaglianze, a promuovere la parità tra uomini e donne e a combattere le discriminazioni nella definizione e attuazione delle sue politiche e azioni;
- B. considerando che l'uguaglianza di genere, a livello generale, rappresenta un elemento centrale della protezione dei diritti umani, del funzionamento della democrazia, del rispetto dello Stato di diritto, della crescita economica, dell'inclusione sociale e della sostenibilità e che l'integrazione di una dimensione di genere è pertinente per tutti i settori d'intervento che rientrano nelle competenze dell'UE;
- C. considerando che il diritto all'uguaglianza e la garanzia della non discriminazione sono i principi fondamentali su cui si basa l'integrazione della dimensione di genere; che integrare la dimensione di genere significa tener conto dei diritti, delle prospettive e del benessere delle donne, delle ragazze, delle persone LGBTIQ e delle persone di qualsiasi identità di genere;
- D. considerando che i progressi verso il raggiungimento dell'uguaglianza di genere nell'UE non solo sono in fase di stallo in tutta l'Unione, ma in alcuni Stati membri hanno anche registrato notevoli passi indietro;
- E. considerando che la convenzione di Istanbul sottolinea l'importanza di cambiare mentalità e atteggiamento per spezzare la continuità di tutte le forme di violenza di genere; che risulta pertanto indispensabile a tale riguardo l'educazione a tutti i livelli e per tutte le età sulla parità tra uomini e donne, su ruoli di genere non stereotipati e sul rispetto dell'integrità della persona;
- F. considerando che i fondi e le risorse umane stanziati per garantire progressi reali nell'integrazione della dimensione di genere nelle politiche, nei programmi, nelle iniziative e nelle azioni dell'UE risultano insufficienti;

¹ <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

² Testi approvati, P7_TA(2013)0455.

- G. considerando che la popolazione dell'Unione europea è costituita per metà da donne e per metà da uomini, ma che la composizione del Parlamento europeo riflette una grave sottorappresentanza delle donne poiché solo il 36,1 % dei deputati è composto da donne; che tale divario è ulteriormente evidenziato dalla composizione dell'Ufficio di presidenza del Parlamento, che è composto da 7 donne e 13 uomini; che la rappresentanza equilibrata sotto il profilo di genere e la diversità in seno agli organi del Parlamento contribuiscono a combattere gli stereotipi, riducono la discriminazione e migliorano il livello di rappresentanza democratica dei cittadini dell'Unione e la legittimità delle decisioni del Parlamento;
- H. considerando che le donne nominate a posizioni di alta dirigenza in seno al Parlamento europeo (direttori generali e direttori) nel 2016 e nel 2017 hanno rappresentato rispettivamente l'11 e il 33 per cento;
- I. considerando che l'obiettivo di sviluppo sostenibile (OSS) n. 5 mira a raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze entro il 2030, oltre a essere un obiettivo trasversale a tutti i diciassette OSS; che l'integrazione della dimensione di genere è uno strumento che contribuisce a uno sviluppo equo efficace, duraturo e sostenibile, con ricadute positive in termini di conseguimento degli obiettivi di riduzione della povertà; che, tuttavia, in molti paesi del mondo¹, Europa compresa, si registrano soltanto progressi molto lenti e cambiamenti minimi in materia di uguaglianza di genere; che l'attuazione dell'OSS n. 5 ha prodotto risultati diversi all'interno degli Stati membri dell'UE e tra questi ultimi e che il numero di donne nei parlamenti nazionali e in posizioni decisionali continua a essere tutt'altro che pari a quello degli uomini²;
- J. considerando che le valutazioni d'impatto di genere sono necessarie per valutare e identificare le probabilità che qualsiasi determinata decisione abbia ripercussioni negative sulla situazione della parità di genere; che è pertanto essenziale analizzare i bilanci da una prospettiva di genere, in modo da fornire informazioni sui diversi effetti che qualsiasi stanziamento e ripartizione di bilancio possono produrre in termini di parità di genere, oltre che per accrescere la trasparenza e la responsabilità;
- K. considerando che l'integrazione della dimensione di genere è considerata una strategia efficace e globalmente accettata per conseguire l'uguaglianza di genere e combattere le discriminazioni mediante la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi strategici, in modo che i soggetti coinvolti nell'elaborazione delle politiche possano includere la dimensione di genere in tutti i programmi di spesa, le politiche e le misure normative, a tutti i livelli e in tutte le fasi; che l'integrazione della dimensione di genere fornisce strumenti essenziali ai fini della valutazione sistematica delle differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze di tutte le

¹ "The Global Gender Gap Report 2016" (Relazione mondiale sul divario di genere 2016), Forum economico mondiale, 2016, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

² "Sustainable development in the European Union – Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context" (Lo sviluppo sostenibile nell'Unione europea – Relazione di monitoraggio dei progressi verso la realizzazione degli SDG nel contesto dell'UE), Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9237449/KS-01-18-656-EN-N.pdf/2b2a096b-3bd6-4939-8ef3-11cfc14b9329>

persone nell'ambito di politiche e azioni, nonché ai fini della realizzazione di progressi in termini di uguaglianza di genere e promozione di pari diritti e di una rappresentanza equilibrata sotto il profilo del genere a diversi livelli amministrativi, politici, sociali ed economici nonché a livello decisionale;

- L. considerando che è necessaria una maggiore cooperazione interistituzionale tra Parlamento, Consiglio e Commissione in materia di integrazione della dimensione di genere, onde garantire la possibilità di introdurre prospettive di genere in tutte le fasi del bilancio, delle politiche, dei programmi e delle iniziative dell'Unione, il che agevolerebbe il lavoro dello stesso Parlamento in materia;
- M. considerando che gli emendamenti per l'integrazione della dimensione di genere approvati dalla commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e sottoposti ad approvazione in altre commissioni rappresentano uno strumento efficace per garantire la giusta considerazione dell'uguaglianza di genere nelle relazioni e nelle risoluzioni del Parlamento europeo;
- N. considerando che il bilancio di genere, che si concretizza nella pianificazione e nella programmazione, contribuisce al rafforzamento dell'uguaglianza di genere e alla realizzazione dei diritti della donna, oltre a essere uno dei principali strumenti utilizzati dai responsabili politici per promuovere l'uguaglianza di genere, ma nessuna istituzione dell'UE lo applica ancora in maniera sistematica;
- O. considerando che, secondo gli ultimi dati disponibili¹, le donne rappresentano il 59 % del personale del Parlamento, ma sono ancora sottorappresentate a tutti i livelli dirigenziali; che il numero di donne che ricoprono ruoli dirigenziali di alto livello è addirittura diminuito dal giugno 2017, mentre il numero di donne in ruoli dirigenziali di medio livello è aumentato solo in misura lieve;
- P. considerando che la relazione 2017 sull'uguaglianza di genere, a cura del vicepresidente del Parlamento Dimitrios Papadimoulis, ha fissato tre obiettivi per la rappresentanza femminile nella dirigenza di medio e alto livello, da raggiungere entro il 2019: 30 % a livello di direttori generali, 35 % a livello di direttori e 40 % a livello di capi unità; che la tabella di marcia successivamente approvata illustra come conseguire questi obiettivi;
- Q. considerando che al fine di promuovere l'integrazione della dimensione di genere nel lavoro delle commissioni e delle delegazioni del Parlamento, in seno a ogni commissione e alla Conferenza dei presidenti di delegazione viene nominato un membro responsabile dell'integrazione della dimensione di genere, il quale condivide esperienze e buone pratiche all'interno della rete per l'integrazione della dimensione di genere;
- R. considerando che la coerenza tra le politiche interne in materia di risorse umane e le azioni esterne nel campo della promozione dell'uguaglianza di genere e dei diritti delle persone LGBTIQ è essenziale per la credibilità del Parlamento e delle altre istituzioni dell'UE;

¹ Relazione dal titolo "Le donne al Parlamento europeo", Parlamento europeo, 8 marzo 2018, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB\(2018\)0001_I T.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB(2018)0001_I T.pdf)

- S. considerando che, a partire dal 2014, il regolamento del Parlamento europeo ha stabilito che la diversità del Parlamento deve riflettersi nella composizione dell'ufficio di presidenza di ciascuna commissione parlamentare e che non potrà essere ammesso un ufficio di presidenza a composizione interamente maschile o femminile;
- T. considerando che i posti di alta dirigenza in seno al Parlamento sono attribuiti esclusivamente dall'Ufficio di presidenza del Parlamento europeo;
- U. considerando che l'integrazione della dimensione di genere al Parlamento europeo deve prestare attenzione ai diritti, alle prospettive e al benessere delle persone LGBTIQ e delle persone di qualsiasi identità di genere; che, sebbene il Parlamento attribuisca un'importanza crescente alle questioni LGBTIQ, la visibilità e la risonanza degli attivisti LGBTIQ sono relativamente scarse;
- V. considerando che è necessario riconoscere il valore sociale e politico delle organizzazioni e degli spazi femminili, della loro storia e del loro lavoro, nonché del ruolo essenziale che svolgono nel prevenire la violenza di genere e nel promuovere l'uguaglianza di genere, l'autodeterminazione femminile e il dialogo interculturale; che non è possibile conseguire un'integrazione consapevole della dimensione di genere in assenza di luoghi in grado di favorire l'autodeterminazione e l'autorità delle donne nonché di lottare contro la violenza nei confronti delle donne;
- W. considerando che la legittimità delle donne nella sfera politica è ancora talvolta messa in discussione e che le donne sono vittime di stereotipi che le scoraggiano dal partecipare alla politica, un fenomeno che è particolarmente evidente ovunque le donne siano meno rappresentate nella vita politica;
- X. considerando che nell'UE le donne hanno gli stessi diritti politici e civili degli uomini, eppure spesso non godono della stessa situazione sociale o economica;
- Y. considerando che l'uguaglianza di genere contribuisce a favorire un dibattito più esaustivo e un miglior processo decisionale, poiché consente di tener conto di tutti i punti di vista;
- Z. considerando che le istituzioni devono essere responsabili di evitare la segregazione di genere di tipo verticale e orizzontale;
- AA. considerando che il Parlamento è impegnato da molti anni a promuovere l'uguaglianza di genere e che la commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere è responsabile di attuare e sviluppare ulteriormente l'integrazione della dimensione di genere in tutti i settori d'intervento;
- AB. considerando che il Parlamento deve continuare a lottare contro le molestie sessuali e applicare le misure concordate;
- AC. considerando che il Parlamento dispone di diversi organi incaricati dello sviluppo e dell'attuazione dell'integrazione della dimensione di genere e della promozione dell'uguaglianza di genere e della diversità, sia a livello politico che amministrativo, ad esempio il gruppo di alto livello sull'uguaglianza di genere e la diversità, la commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, la rete per l'integrazione della dimensione di genere, l'unità Uguaglianza e diversità, il comitato per le pari opportunità e la diversità (COPEC), Egalité – l'associazione del personale LGBTIQ+

delle istituzioni dell'UE, il comitato consultivo per la prevenzione e la protezione sul luogo di lavoro nonché il gruppo di coordinatori per l'uguaglianza e la diversità; che tuttavia non esiste un coordinamento o una coerenza chiari tra tali organi;

- AD. considerando che l'integrazione della dimensione di genere è un processo che richiede, oltre all'impegno, abilità e conoscenze specifiche, e che risulta pertanto efficace solo se accompagnata da attività di sensibilizzazione e di rafforzamento delle capacità organizzate in seno alle istituzioni e rivolte al personale;
- AE. considerando che il Parlamento si è impegnato già nel 2003 ad adottare e attuare un piano politico per l'integrazione della dimensione di genere, con l'obiettivo prioritario di integrare la prospettiva di genere nelle attività delle commissioni e delle delegazioni attraverso strumenti concreti per promuovere e attuare il principio dell'integrazione della dimensione di genere nelle loro attività quotidiane nonché per accrescere la consapevolezza al riguardo;

Osservazioni generali

1. ribadisce il suo forte impegno a favore dell'uguaglianza di genere sia nel contenuto delle politiche, delle iniziative e dei programmi dell'UE sia a tutti i livelli politici, di bilancio, amministrativi ed esecutivi dell'Unione;
2. chiede che, come avvenuto nel caso dell'ultimo quadro finanziario pluriennale, il nuovo QFP sia accompagnato da una dichiarazione congiunta del Parlamento, della Commissione e del Consiglio in cui le tre istituzioni esprimano il loro impegno affinché le procedure di bilancio annuali applicate al QFP integrino, ove opportuno, elementi sensibili alla dimensione di genere, tenendo conto delle modalità con cui il quadro finanziario globale dell'Unione contribuisce all'obiettivo di realizzare l'uguaglianza di genere e garantisce l'integrazione della dimensione di genere;
3. invita nuovamente la Commissione a presentare un'autentica strategia europea per l'uguaglianza sotto forma di una comunicazione che contenga obiettivi chiari e, per quanto possibile, quantificabili e che sia tradotta in tutte le lingue ufficiali dell'UE, al fine di garantire ai cittadini e agli attori sociali ed economici una diffusione e una comprensione maggiori;
4. ritiene che il Parlamento dovrebbe creare e promuovere una cultura della diversità e dell'inclusione nonché un ambiente di lavoro sicuro per tutti e che le misure trasversali volte a garantire il benessere di tutto il personale e dei deputati al Parlamento europeo dovrebbero andare di pari passo con misure mirate per conseguire una rappresentanza equilibrata dal punto di vista del genere, a livello sia amministrativo che politico;
5. ribadisce che l'integrazione della dimensione di genere può anche significare introdurre azioni specifiche destinate alle donne o agli uomini per contrastare le disuguaglianze persistenti o modificare le politiche per l'integrazione al fine di tenere conto dell'eterogeneità delle circostanze che interessano individui o gruppi;
6. plaude ai modelli di riferimento maschili e femminili in materia di uguaglianza di genere, così come alle iniziative, sia nell'amministrazione del Parlamento che a livello politico, che contribuiscono attivamente all'uguaglianza di genere e alle pari opportunità; incoraggia inoltre la promozione di diversi modelli di riferimento al fine di

- superare qualsiasi tipo di stereotipo di genere;
7. sottolinea che il conseguimento dell'uguaglianza di genere non riguarda esclusivamente le donne, ma dovrebbe coinvolgere la società intera;
 8. lamenta che la comunicazione visiva del Parlamento faccia talvolta ricorso a stereotipi di genere nonché a stereotipi basati sull'orientamento sessuale e l'identità di genere; ricorda, in tal senso, l'importanza di rappresentare e promuovere l'uguaglianza di genere nel materiale di comunicazione utilizzato in tutti i settori d'intervento;
 9. rammenta che l'integrazione della dimensione di genere include le decisioni politiche, il processo decisionale, le procedure e le pratiche, come pure l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione; sottolinea pertanto che, al fine di valutare in modo esaustivo lo stato di avanzamento dell'integrazione della dimensione di genere al Parlamento, dovrebbero essere presi in considerazione non soltanto i contenuti politici, ma anche la rappresentanza di genere a livello amministrativo e decisionale;
 10. osserva con preoccupazione che la rappresentanza femminile nelle posizioni decisionali chiave del Parlamento a livello politico e amministrativo continua a essere scarsa e che il Parlamento deve assicurare che l'attribuzione dei posti con responsabilità decisionali sia equamente suddivisa tra uomini e donne;
 11. deplora la mancanza di coerenza e coordinamento tra i diversi organismi che operano nell'ambito dell'uguaglianza di genere e della diversità in seno al Parlamento; ribadisce il suo invito a migliorare il coordinamento interno in modo da conseguire un più elevato grado di integrazione della dimensione di genere, anche per quanto riguarda l'assunzione del personale, l'organizzazione del lavoro, le decisioni lavorative e le procedure;
 12. accoglie con favore la decisione del Parlamento di rendere omaggio a Simone Veil, primo presidente donna di un'istituzione dell'UE e devota promotrice dei diritti delle donne, in particolare del diritto all'aborto legale e dei diritti riproduttivi, attribuendo il suo nome al premio per l'uguaglianza e la diversità, quale strumento per mettere in luce e riconoscere le buone pratiche e i modelli di riferimento nel campo delle pari opportunità in seno al segretariato del Parlamento europeo; raccomanda di aumentare la visibilità e di far conoscere meglio questo importante premio;
 13. sottolinea l'importanza del dialogo con i portatori di interessi esterni, ad esempio le organizzazioni femminili della società civile, le organizzazioni di base per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere, i movimenti femminili, le istituzioni internazionali, il mondo accademico e i parlamenti nazionali, nello sviluppo degli strumenti e nella raccolta di dati; ricorda che la loro mobilitazione è importante per migliorare i processi di integrazione della dimensione di genere nell'UE e per promuovere scambi reciproci che incentivino le migliori pratiche;

Strumenti per l'integrazione della dimensione di genere

14. chiede misure efficaci per garantire un'effettiva parità tra uomini e donne all'interno del Parlamento europeo; sottolinea, a tale riguardo, che le misure contro le molestie sessuali rivestono un'importanza assoluta; evidenzia, in particolare, la necessità di misure di sensibilizzazione e di formazione;

15. accoglie con favore gli orientamenti riveduti su un linguaggio neutro dal punto di vista del genere nel Parlamento europeo, pubblicati nel luglio 2018, che ora riflettono meglio le evoluzioni linguistiche e culturali e forniscono consigli pratici in tutte le lingue ufficiali dell'UE sull'uso di una lingua inclusiva ed equa dal punto di vista del genere; ricorda che il Parlamento, nel 2008, è stato una delle prime organizzazioni internazionali ad adottare orientamenti multilingue relativi a una lingua neutra dal punto di vista del genere; rammenta l'importanza di creare un'ampia accettazione da parte dell'opinione pubblica in merito a tali orientamenti e invita tutti i deputati al Parlamento europeo, nonché i funzionari, a promuovere e ad applicare tali orientamenti in modo coerente nel loro lavoro;
16. riconosce il lavoro svolto dalla rete per l'integrazione della dimensione di genere e accoglie con favore l'inclusione di rappresentanti della Conferenza dei presidenti di delegazione in tale rete, esortando affinché quest'ultima sia ulteriormente sviluppata;
17. accoglie con favore il fatto che la maggior parte delle commissioni parlamentari abbia adottato piani d'azione in materia di integrazione della dimensione di genere in relazione alle loro attività e che molte di esse abbiano già presentato i suddetti piani alla rete per l'integrazione della dimensione di genere; invita pertanto le commissioni che non lo abbiano ancora fatto ad agire in tal senso; osserva, tuttavia, che tali piani sono eterogenei e presentano carenze in termini di attuazione; chiede l'adozione di un piano d'azione comune in materia di genere per il Parlamento europeo, che dovrebbe contenere almeno disposizioni riguardanti la rappresentanza paritaria di genere in tutte le attività e in tutti gli organi parlamentari, l'introduzione di una prospettiva di genere in tutte le sue attività strategiche e nella sua organizzazione del lavoro nonché l'utilizzo di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere in tutti i suoi documenti; chiede che il regolamento interno sia modificato di conseguenza;
18. lamenta che nell'ultima riforma del regolamento del Parlamento non siano state incluse procedure per attuare il principio dell'integrazione della dimensione di genere;
19. accoglie con favore i progressi compiuti negli ultimi anni per quanto riguarda l'adozione di piani d'azione in materia di genere nella maggior parte delle commissioni parlamentari;
20. chiede una maggiore cooperazione tra le commissioni parlamentari al fine di includere una vera e propria dimensione di genere nelle rispettive relazioni e sottolinea che è importante che tutte le suddette commissioni rispettino le competenze della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, sia accogliendo gli emendamenti per l'integrazione della prospettiva di genere da essa presentati, sia lavorando insieme per evitare conflitti di competenze;
21. ribadisce l'importanza di applicare il bilancio di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio; deplora l'assenza di meccanismi in materia di bilancio di genere in seno alle istituzioni dell'UE, nonostante il forte impegno dimostrato a favore di tali meccanismi; esorta gli organi responsabili del Parlamento europeo a includere la prospettiva di genere e a utilizzare indicatori di genere nell'elaborazione e nell'adozione dello stato di previsione del Parlamento, come pure durante l'intera procedura di scarico;
22. accoglie con favore la risoluzione del Parlamento del 26 ottobre 2017 sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali nell'UE; sottolinea che le molestie sessuali costituiscono

un grave atto criminale che spesso non viene sufficientemente denunciato, una forma estrema di discriminazione di genere nonché uno dei maggiori ostacoli all'uguaglianza di genere; accoglie positivamente la decisione dell'Ufficio di presidenza del 2 luglio 2018 di procedere a una revisione del funzionamento del Comitato consultivo competente per le denunce di molestie riguardanti deputati al Parlamento europeo e delle sue procedure per il trattamento delle denunce, e approva con forza l'articolo 6, che prevede la nomina di due consulenti esperti (un funzionario medico del Servizio medico e un membro del Servizio giuridico) da parte del segretario generale, nonché l'inserimento, tra le misure di applicazione dello statuto dei deputati al Parlamento europeo, dell'articolo 34 bis relativo alle conseguenze finanziarie dei casi accertati di molestie nei confronti di un assistente parlamentare accreditato (APA);

23. si compiace delle nuove misure adottate dal Parlamento in materia di lotta alle molestie, in linea con quanto auspicato nella risoluzione del Parlamento del 26 ottobre 2017, ed entrate in vigore il 1° settembre 2018, quali:

- a) dotare il Comitato consultivo di un'apposita segreteria permanente, collegata alla segreteria dell'Ufficio di presidenza e dei Questori, con più personale specializzato che segua formazioni periodiche e che si occupi esclusivamente di questioni legate alle molestie morali;
- b) consentire a un secondo rappresentante degli APA di partecipare alle riunioni del Comitato, come membro a pieno titolo, in modo da affrontare problemi quali il quorum restrittivo e il carico di lavoro affidato al rappresentante degli APA;
- c) garantire che il regolamento del Parlamento europeo (articoli 11 e 166) includa nuove sanzioni per i casi di molestie nonché un codice di condotta appropriata per i deputati al Parlamento europeo nell'esercizio delle loro funzioni, che ciascun deputato, al momento dell'insediamento, rediga e sottoscriva una dichiarazione, che sarà trasmessa al Presidente, che ciascun deputato legga il codice e confermi di volersi attenere ai suoi principi e che tutte le dichiarazioni (firmate e non) siano pubblicate sul sito web del Parlamento;
- d) informare in modo più esaustivo gli assistenti parlamentari accreditati circa la possibilità che il Parlamento si faccia carico di tutte le loro spese legali e che siano sostenuti durante tutto il processo;

24. esprime tuttavia forte rammarico per la lentezza e l'inadeguatezza dei progressi compiuti nell'attuazione di altre raccomandazioni cruciali contenute nella risoluzione del Parlamento; chiede che il Presidente e l'amministrazione del Parlamento prestino piena e assoluta attenzione all'attuazione completa di tutte le misure richieste, in particolare mediante la tabella di marcia 2017-2019 relativa a "misure preventive e di sostegno preliminari per trattare i casi di conflitto e molestie tra i deputati e gli assistenti parlamentari accreditati, i tirocinanti o altro personale", che dovrebbe essere riveduta quanto prima onde includere in misura adeguata almeno le seguenti richieste della risoluzione, con chiare scadenze per la loro attuazione:

- a) una formazione obbligatoria per tutti i deputati e il personale;
- b) l'istituzione di una task force di esperti indipendenti ed esterni incaricata di esaminare la situazione delle molestie sessuali al Parlamento europeo e il

funzionamento dei suoi due comitati competenti per i casi di molestie;

- c) il rafforzamento dei comitati responsabili della lotta alle molestie attraverso il loro accorpamento in un unico comitato, con una composizione variabile a seconda del caso trattato e con l'inclusione di esperti, come ad esempio avvocati e dottori, tra i membri permanenti del comitato;
25. invita la Commissione, in tale contesto, a continuare a vigilare sulla corretta applicazione ed esecuzione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego¹, che prevede l'inversione dell'onere della prova nei casi di discriminazione di genere;
26. ribadisce il suo invito al Servizio ricerca del Parlamento europeo a svolgere periodiche ricerche qualitative e quantitative approfondite sui progressi compiuti nell'integrazione della dimensione di genere al Parlamento e sul funzionamento della struttura organizzativa ad essa preposta, nonché a elaborare valutazioni d'impatto in termini di genere e analisi fondate sul genere; chiede una raccolta più ampia, sistematica e periodica di dati e statistiche disaggregati per genere in sede di valutazione dell'impatto delle politiche e dei programmi così come nel quadro del processo di definizione degli stessi, al fine di analizzare i progressi compiuti in termini di uguaglianza di genere, fornire una mappa accurata dei divari di genere, valutare il livello di progresso o regresso e contribuire a un processo decisionale basato su fatti comprovati;
27. ribadisce il suo invito a organizzare attività di formazione obbligatoria sul rispetto e la dignità per tutti i deputati al Parlamento europeo e il personale, in ogni caso all'inizio di ogni nuovo mandato;
28. ricorda l'importanza di rafforzare la capacità di integrazione della dimensione di genere di tutte le istituzioni dell'UE, provvedendo affinché la formazione impartita sia sensibile alla dimensione di genere e prevedendo programmi di formazione specifici in materia di uguaglianza di genere in tutti i settori d'intervento; manifesta il suo pieno sostegno allo sviluppo di attività di formazione regolari e mirate in materia di integrazione della dimensione di genere, in particolare programmi di formazione per le donne con potenziale dirigenziale; incoraggia la Direzione generale del Personale a prevedere attività di formazione in materia di integrazione della dimensione di genere per i deputati, gli assistenti e il personale del Parlamento europeo, e invita i gruppi politici a offrire programmi di formazione in materia per il loro personale;
29. accoglie con favore lo strumento per parlamenti sensibili alla dimensione di genere sviluppato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) per assistere il Parlamento europeo e i parlamenti nazionali e regionali a valutare e migliorare la loro sensibilità di genere; invita l'amministrazione e i gruppi politici del Parlamento a garantire un seguito adeguato ai risultati delle valutazioni;
30. invita l'EIGE a presentare periodicamente informazioni alle commissioni parlamentari e alla Commissione per mettere in luce la prospettiva di genere in tutti gli ambiti dell'elaborazione delle politiche e a mettere a disposizione i dati e gli strumenti che ha sviluppato, anche in materia di bilancio di genere, così come immessi nella piattaforma

¹ GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

per l'integrazione della dimensione di genere, nel quadro delle attività più ampie di rafforzamento delle capacità, rivolte anche al personale e agli assistenti parlamentari;

Livello politico

31. plaude alla nomina nel 2016 del relatore permanente sull'integrazione della dimensione di genere nel Parlamento europeo e alla sua partecipazione attiva alle attività del gruppo di alto livello sull'uguaglianza di genere e la diversità; consiglia pertanto al Parlamento di mantenere tale figura per la legislatura 2019-2024;
32. ritiene che un rafforzamento delle relazioni interistituzionali nel campo dell'integrazione della dimensione di genere possa contribuire a sviluppare politiche dell'UE sensibili alla dimensione di genere; lamenta che non sia ancora stata istituita una cooperazione strutturata in materia con altri partner istituzionali come la Commissione, il Consiglio e l'EIGE;
33. sottolinea l'importanza di aumentare la presenza del genere meno rappresentato, spesso le donne, nelle liste elettorali; esorta vivamente i partiti politici europei e i loro membri a garantire una rappresentanza equilibrata dal punto di vista di genere dei loro candidati alle elezioni del Parlamento europeo del 2019, mediante liste chiuse o altri metodi come le liste paritarie; si impegna a garantire un giusto equilibrio tra uomini e donne a tutti i livelli;
34. invita i gruppi politici del Parlamento della legislatura 2019-2024 a garantire una composizione equilibrata dal punto di vista di genere degli organi direttivi del Parlamento europeo, e raccomanda di candidare deputati sia uomini che donne alle cariche di Presidente, vicepresidente e membro dell'Ufficio di presidenza, nonché come presidenti delle commissioni e delle delegazioni, allo scopo di conseguire tale obiettivo;
35. raccomanda che i gruppi politici del Parlamento della legislatura 2019-2024 eleggano due deputati, un uomo e una donna, come copresidenti dei loro gruppi;
36. incoraggia i gruppi politici del Parlamento della legislatura 2019-2024 a tenere conto dell'obiettivo di conseguire una rappresentanza paritaria di genere al momento della nomina dei membri delle commissioni e delle delegazioni e, in particolare, a nominare un numero di deputati equo sotto il profilo del genere come membri titolari e supplenti della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, in modo da incoraggiare la partecipazione degli uomini alle politiche in materia di uguaglianza di genere;
37. suggerisce di vagliare possibili soluzioni per istituire una rete di donne in seno al Parlamento, integrando le reti nazionali, dal momento che le reti formali o informali non solo migliorano i processi di lavoro ma sono anche un elemento chiave per fornire informazioni, sostegno reciproco, accompagnamento nonché sviluppare modelli di comportamento;
38. incoraggia i gruppi politici del Parlamento ad adottare una strategia di integrazione della dimensione di genere in modo da garantire che le loro proposte tengano conto del relativo impatto in termini di uguaglianza di genere;
39. invita il Segretario generale e l'Ufficio di presidenza ad applicare, per l'attribuzione di posizioni dirigenziali di alto livello, lo stesso principio impiegato per la nomina dei capi

unità, vale a dire rendendo obbligatoria l'inclusione di tre candidati idonei nelle rose finali, tra cui almeno un candidato per genere, osservando che, a parità di profilo (ad es. qualifiche ed esperienza), è opportuno privilegiare il genere meno rappresentato; rileva che, qualora tali condizioni non venissero soddisfatte, il posto vacante dovrebbe essere ripubblicato;

40. condanna con la massima fermezza il linguaggio misogino utilizzato in Aula in diverse occasioni; accoglie con favore le sanzioni imposte dal Presidente del Parlamento europeo e confermate dall'Ufficio di presidenza nei confronti di un deputato per aver formulato osservazioni lesive della dignità della donna in data 1° marzo 2017 durante la tornata; esprime preoccupazione per la decisione del Tribunale dell'Unione europea del 31 maggio 2018 di annullare la decisione del Presidente e dell'Ufficio di presidenza sulla base dell'interpretazione delle pertinenti disposizioni del regolamento del Parlamento europeo nonché della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo relativa all'articolo 10 della CEDU (libertà di espressione); esorta la commissione competente per le questioni concernenti il regolamento a rivedere le norme applicabili al fine di garantire che in Aula siano sempre assicurati rispetto e dignità, in particolare affinché aggiunga una clausola che imponga ai deputati, durante il dibattito parlamentare, di non utilizzare un linguaggio che inciti all'odio o alla discriminazione per motivi di sesso, razza, colore, nazionalità, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, opinioni politiche o di altro tipo, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, età o orientamento sessuale, e stabilisca sanzioni esemplari in caso di mancato rispetto di tale clausola;
41. si compiace della disponibilità di corsi di formazione professionale in materia di pregiudizi inconsci e molestie, e sottolinea che tali corsi dovrebbero essere incentrati in particolare sull'uguaglianza di genere e le questioni LGBTIQ ed essere resi obbligatori per i dirigenti e i membri delle giurie, nonché fortemente consigliati per tutto il resto del personale;
42. si compiace della strategia della Commissione a favore della diversità e dell'inclusione, pubblicata nel 2017; esorta il Parlamento a seguire questo esempio positivo, ad adottare senza riserve la gestione della diversità e a riconoscere, stimare e includere i membri del personale con orientamenti sessuali o identità di genere diversi;

Livello amministrativo

43. accoglie con favore la relazione a cura di Dimitrios Papadimoulis, dal titolo "Uguaglianza di genere in seno al segretariato del Parlamento europeo – Situazione attuale e via da seguire 2017-2019", e la tabella di marcia per la sua attuazione; plaude ai progressi compiuti nell'attuazione delle misure concrete previste dalla tabella di marcia e al suo calendario ben definito per le misure specifiche riguardanti le posizioni dirigenziali, la formazione professionale, la sensibilizzazione all'uguaglianza di genere, le misure per conciliare vita professionale e vita privata e il monitoraggio periodico dell'equilibrio di genere mediante statistiche; chiede progressi più celeri al fine di conseguire gli obiettivi in materia di uguaglianza di genere stabiliti per il 2019;
44. esorta il gruppo di alto livello sull'uguaglianza di genere e la diversità a svolgere con cadenza biennale una valutazione strutturale dell'attuazione di ciascun punto della tabella di marcia per l'uguaglianza di genere, sulla base di una presentazione a cura della DG PERS;

45. si dice preoccupato per il fatto che, nonostante le forti dichiarazioni istituzionali e politiche, gli obiettivi in materia di uguaglianza di genere non figurino esplicitamente nei documenti di bilancio del Parlamento e non siano tenuti in considerazione in tutte le fasi della procedura di bilancio;
46. suggerisce alla DG PERS di elaborare un questionario volontario rivolto alle donne, in particolare alle donne che occupano posizioni dirigenziali di grado intermedio, interpellandole in merito alla motivazione, agli ostacoli professionali e alle opportunità, così da giungere a una migliore comprensione delle barriere che impediscono loro di aspirare a posizioni di grado superiore;
47. plaude alla relazione annuale sulle risorse umane elaborata dal Parlamento;
48. rammenta che, per quanto concerne il ricorso a misure volte a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, sarebbe opportuno incoraggiare in modo specifico l'accettazione di tali misure da parte della dirigenza e, ove opportuno, l'equa fruizione delle stesse da parte di entrambi i partner; osserva che la consapevolezza pubblica in merito all'equilibrio tra vita professionale e vita privata al Parlamento europeo dovrebbe essere ulteriormente rafforzata mediante seminari, corsi di formazione e pubblicazioni; ritiene che i deputati al Parlamento europeo e il personale debbano essere adeguatamente informati del fatto che le misure che servono a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, ad esempio il congedo di maternità/paternità, il congedo parentale, il congedo per i prestatori di assistenza e gli accordi in materia di lavoro flessibile, contribuirebbero a conseguire l'uguaglianza di genere in seno al Parlamento, incoraggerebbero una migliore condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini, migliorerebbero la qualità dell'occupazione delle donne e il loro benessere e avrebbero ricadute positive di lungo termine sullo sviluppo sociale ed economico;
49. raccomanda alla Direzione generale della Comunicazione del Parlamento di includere una prospettiva di genere più accentuata e attiva nelle sue relazioni sull'elaborazione delle politiche da parte del Parlamento europeo, segnatamente nella preparazione della campagna per le elezioni europee del 2019;
50. si compiace dei progressi compiuti in seno al segretariato del Parlamento nel migliorare l'uguaglianza di genere in relazione alle posizioni dirigenziali di grado intermedio e superiore, ma rileva che, nonostante la maggioranza dei funzionari del Parlamento sia costituita da donne, il livello di rappresentanza di queste ultime nelle suddette posizioni è ancora molto basso: alla fine del 2017 le donne rappresentavano il 15,4 % dei direttori generali, il 30,4 % dei direttori e il 36,2 % dei capi unità del segretariato del Parlamento; rammenta pertanto che, a parità di profilo (esperienza, qualifiche ecc.), è opportuno prediligere i candidati che appartengono al genere meno rappresentato;
51. chiede che le conoscenze o le esperienze in materia di integrazione della dimensione di genere siano considerate una risorsa negli inviti a presentare candidature e nella selezione del personale;
52. invita le segreterie delle commissioni ad aiutare i loro membri a garantire una composizione equilibrata dal punto di vista del genere nelle audizioni delle commissioni, proponendo una lista di esperti equilibrata sotto il profilo del genere;

53. sottolinea che, perché si possano compiere progressi reali nel migliorare l'uguaglianza di genere in seno al segretariato e ai gruppi politici del Parlamento, è necessario un mutamento culturale che cambi le tendenze concettuali e comportamentali, sviluppando in misura maggiore una cultura paritaria all'interno del segretariato;

o

o o

54. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.