



Consiglio
dell'Unione europea

Bruxelles, 13 dicembre 2022
(OR. en)

15902/22

**Fascicolo interistituzionale:
2022/0400(COD)**

**SOC 684
ANTIDISCRIM 120
GENDER 199
JAI 1662
FREMP 264**

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine:	Segretaria generale della Commissione europea, firmato da Martine DEPREZ, direttrice
Data:	8 dicembre 2022
Destinatario:	Thérèse BLANCHET, segretaria generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	COM(2022) 688 final
Oggetto:	Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che sopprime l'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE e l'articolo 11 della direttiva 2010/41/UE

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2022) 688 final.

All.: COM(2022) 688 final



COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 7.12.2022
COM(2022) 688 final

2022/0400 (COD)

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che sopprime l'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE e l'articolo 11 della direttiva 2010/41/UE

{SWD(2022) 386-387}

RELAZIONE

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

• **Motivi e obiettivi della proposta**

Gli organismi per la parità svolgono un ruolo fondamentale nell'architettura della non discriminazione dell'UE. Si tratta di organizzazioni pubbliche che assistono le vittime di discriminazioni, monitorano le questioni relative alle discriminazioni e riferiscono in merito, contribuendo all'opera di sensibilizzazione sui diritti dei cittadini e sul valore della parità. Al momento attuale il diritto dell'Unione europea impone agli organismi per la parità di combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica in settori specifici. Il diritto nazionale prevede spesso un ambito di applicazione più ampio.

Obiettivo della presente proposta è stabilire norme vincolanti per gli organismi per la parità in fatto di parità di trattamento e pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, compreso il lavoro autonomo. Una proposta distinta è stata adottata¹ per stabilire norme vincolanti per 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. Assieme alla proposta parallela, la presente proposta 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 cui si fa riferimento di seguito.

Per quanto riguarda il divieto di discriminazione fondata sul sesso, gli organismi per la parità sono stati introdotti per la prima volta mediante una modifica² della direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro³. La direttiva 76/207, come modificata, prevedeva che gli Stati membri designassero uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo ed il sostegno alla parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso.

¹ COM(2022) 689.

² Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15).

³ Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40).

Insieme ad altre direttive sul divieto di discriminazione fondata sul sesso⁴ (che non contenevano ancora disposizioni sugli organismi per la parità), la direttiva 76/207 è stata abrogata e sostituita dalla 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 (rifusione)⁵.

La direttiva 2010/41/UE sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma⁶ contiene una disposizione relativa agli organismi per la parità il cui contenuto è identico a quello della direttiva 2006/54/CE.

Le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE stabiliscono le competenze degli organismi per la parità, le quali comprendono:

- fornire assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni nel dare seguito alle loro denunce in materia di discriminazione;
- svolgere inchieste indipendenti in materia di discriminazione;
- pubblicare relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni
- e assicurare lo scambio di informazioni con gli organismi europei corrispondenti.

Altre due direttive sulla parità affidano agli organismi per la parità la medesima missione nei rispettivi settori: la direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE)⁷ e la direttiva sulla parità di genere nel settore dei beni e dei servizi (2004/113/CE)⁸.

Altre due direttive sulla parità, la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE)⁹ e la direttiva sulla parità di genere in materia di sicurezza sociale

⁴ Direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19); direttiva 86/378/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (GU L 225 del 12.8.1986, pag. 40); direttiva 96/97/CE del Consiglio del 20 dicembre 1996 che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale (GU L 46 del 17.2.1997, pag. 20); La direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso (GU L 14 del 20.1.1998, pag. 6). Direttiva 98/52/CE del Consiglio del 13 luglio 1998 relativa all'estensione della direttiva 97/80/CE riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (GU L 205 del 22.7.1998, pag. 66) e direttiva 76/207/CEE e successive modifiche.

⁵ Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

⁶ Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1).

⁷ Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22).

⁸ Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37).

⁹ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16).

(79/7/CEE)¹⁰, non contengono disposizioni sugli organismi per la parità. Nella pratica però molti Stati membri hanno scelto di affidare agli organismi per la parità tutti i motivi e i settori di discriminazione trattati da queste due direttive, e talvolta anche altri¹¹, tramite il diritto nazionale. La grande maggioranza degli Stati membri ha ormai istituito organismi per la parità che si occupano di molteplici motivi e settori di discriminazioni, andando spesso al di là di quelli contemplati dal diritto dell'UE. Questa situazione non si è però estesa a tutti gli Stati membri, e in alcuni casi¹² gli organismi per la parità non coprono ancora i motivi e i settori di cui alle direttive 2000/78/CE e 79/7/CEE.

Anche altri strumenti giuridici e proposte contengono disposizioni sugli organismi per la parità mediante un riferimento incrociato alla direttiva 2006/54/CE. Pertanto, la direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (la "direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare") affida agli organismi per la parità designati a norma della direttiva 2006/54/CE la competenza per le questioni di discriminazione che rientrano nell'ambito di applicazione di tale direttiva.

Come *lex specialis* rispetto alla direttiva 2006/54/CE, la proposta della Commissione sulla trasparenza delle retribuzioni¹³ (di seguito, "la proposta di direttiva sulla trasparenza retributiva") intende rafforzare i poteri degli organismi per la parità istituiti a norma della direttiva 2006/54/CE in materia di parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, conferendo loro poteri di contenzioso e dotandoli di risorse adeguate per svolgere le loro funzioni in relazione a questioni che rientrano nell'ambito di applicazione di tale futuro strumento.

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 e agiscano in maniera indipendente nell'esercizio del loro mandato. A causa dell'ampio margine di discrezionalità lasciato agli Stati membri nell'attuazione di tali disposizioni, si osservano notevoli differenze tra gli organismi per la parità dei vari Stati membri, in particolare per quanto riguarda il mandato, i poteri, le posizioni di responsabilità, l'indipendenza, le risorse, l'accessibilità e l'efficacia. Ciò incide sulla realizzazione dei loro obiettivi ai sensi del diritto dell'UE. Le differenze sono dovute in parte al variegato panorama di tradizioni e sistemi giuridici degli Stati membri, ma la situazione rispecchia anche i diversi livelli di ambizione e di risultati ottenuti negli Stati membri nel perseguire gli obiettivi delle direttive.

Affinché gli organismi per la parità possano realizzare in pieno il proprio potenziale, contribuire efficacemente all'applicazione di tutte le direttive sulla parità e aiutare le vittime di discriminazioni ad accedere alla giustizia, la Commissione nel 2018 ha adottato una raccomandazione sulle norme riguardanti gli organismi per la parità¹⁴. Tale raccomandazione

¹⁰ Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24).

¹¹ Il diritto di alcuni Stati membri offre una protezione più ampia in termini di motivi e settori, ossia nazionalità, condizioni economiche, espressione di genere, o anche un elenco di motivi non esaustivo.

¹² Cfr. SWD(2021) 63 Parte 2.1.1 [commission staff working document - equality bodies and the implementation of the commission recommendation on standards for equality bodies en.pdf \(europa.eu\)](#).

¹³ Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 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 final).

¹⁴ Raccomandazione (UE) 2018/951 della Commissione, del 22 giugno 2018, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità (GU L 167 del 4.7.2018, pag. 28).

si proponeva in particolare di affrontare le sfide poste dalle ampie e incomplete disposizioni sugli organismi per la parità contenute nelle direttive dell'UE.

Nel 2021 la Commissione ha pubblicato la relazione sull'applicazione della direttiva sull'uguaglianza razziale e della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. La relazione esaminava l'attuazione della raccomandazione della Commissione del 2018 ed era accompagnata da un documento di lavoro dei servizi della Commissione, maggiormente dettagliato, sugli organismi per la parità¹⁵. La relazione sottolineava che gli organismi per la parità si sono dimostrati istituzioni necessarie e preziose per il cambiamento a livello individuale, istituzionale e sociale.

Molti dei problemi che la raccomandazione intendeva affrontare rimanevano però irrisolti, impedendo ad alcuni organismi per la parità di svolgere efficacemente la propria funzione. La protezione contro la discriminazione, l'applicazione delle direttive e la promozione della parità e delle attività di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e delle istituzioni nazionali presentavano ancora un panorama non uniforme nelle varie parti dell'UE. Ciò dimostrava che la raccomandazione non era sufficiente. La Commissione si è perciò impegnata a valutare la possibilità di proporre eventuali atti legislativi per rafforzare il ruolo degli organismi nazionali per la parità entro il 2022.

L'analisi retrospettiva delineata nel documento di analisi che accompagna la presente proposta ha confermato tale valutazione¹⁶. Ha concluso che l'ambizione di garantire l'attuazione e l'applicazione della normativa dell'UE in materia di lotta alle disparità di trattamento e alle discriminazioni non si è pienamente realizzata. I livelli di discriminazione rimangono elevati, e le vittime sono ancora poco consapevoli dei propri diritti. La scarsità di segnalazioni costituisce ancora un grave problema; la conoscenza e la sensibilizzazione del pubblico in merito alle discriminazioni rimangono limitate. Molti organismi per la parità non dispongono di poteri e risorse adeguati per offrire un'assistenza efficace alle vittime.

Il Parlamento europeo e il Consiglio si sono espressi a favore dell'adozione di nuove norme che rafforzino gli organismi per la parità. Nel 2021 il Parlamento europeo ha invitato¹⁷ la Commissione a proporre una legislazione sulle norme relative agli organismi per la parità, conferendo loro un mandato più forte e risorse adeguate per salvaguardare la parità di trattamento delle persone con disabilità e garantire la divulgazione di informazioni accessibili a tutti. Nel 2022 il Consiglio¹⁸ ha invitato gli Stati membri a sostenere organismi per la parità solidi, ad adottare un quadro legislativo che consenta loro di svolgere il loro ruolo in modo indipendente e a fornire loro le risorse adeguate per espletare efficacemente le rispettive funzioni. Inoltre, il Comitato economico e sociale europeo ha sottolineato la necessità di fornire un maggiore sostegno agli organismi nazionali per la parità e i diritti umani, in particolare per rafforzarne l'indipendenza e aumentare il personale e le risorse finanziarie ad essi assegnate; ha inoltre espresso sostegno a un'iniziativa della Commissione relativa all'efficacia degli organismi nazionali per la parità e allo sviluppo del loro potenziale nonché dei loro molteplici ruoli e capacità¹⁹.

¹⁵ SWD(2021) 63 del 19 marzo 2021.

¹⁶ SWD(2022) 386.

¹⁷ Risoluzione del Parlamento europeo, del 10 marzo 2021, sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro alla luce della UNCRPD (2020/2086(INI)).

¹⁸ CONCLUSIONI DEL CONSIGLIO sulla lotta contro il razzismo e l'antisemitismo - 6406/1/22 REV 1.

¹⁹ Parere d'iniziativa del Comitato economico e sociale europeo - Migliorare la parità nell'UE, SOC/724-EESC-2022, adottato il 26.10.2022.

Pertanto, come aveva annunciato nel suo programma di lavoro per il 2022²⁰, la Commissione propone ora norme vincolanti per rafforzare il ruolo e l'indipendenza degli organismi per la parità. Tale iniziativa rientra nel quadro dell'operato della Commissione per un'Unione dell'uguaglianza per tutti, come si è delineato negli orientamenti politici della Commissione per il periodo 2019-2024.

Obiettivo della presente direttiva è 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:

- (a) contribuire efficacemente all'applicazione della direttiva 2006/54/CE, inclusa la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, e della direttiva 2010/41/UE;
- (b) aiutare efficacemente le vittime di discriminazioni ad accedere alla giustizia;
- (c) promuovere la parità di trattamento e prevenire la discriminazione.

La presente proposta si fonda sugli aspetti sostanziali delle disposizioni vigenti relative agli organismi per la parità, contenute nelle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, e le sostituisce con un insieme di norme rafforzate e più dettagliate. Le nuove norme incorporano tutti gli obblighi minimi che erano previsti dalle due direttive.

- **Coerenza con le disposizioni vigenti nel settore normativo interessato**

Sostituendo le disposizioni pertinenti della direttiva 2006/54/CE, la presente proposta si applicherà anche agli organismi per la parità nell'affrontare le discriminazioni trattate dalla direttiva (UE) 2019/1158 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, a norma dell'articolo 15 di quest'ultima.

La proposta di direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni costituisce una *lex specialis* rispetto alla direttiva 2006/54/CE²¹. Se, una volta conclusosi il processo decisionale, la futura direttiva sulla trasparenza retributiva per gli organismi per la parità dovesse stabilire norme minime più rigorose in materia di parità retributiva per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, rispetto a quelle stabilite nella presente proposta, tali norme più elevate dovrebbero avere la priorità rispetto a quelle stabilite nella presente direttiva.

L'UE e tutti gli Stati membri sono parti della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità che comporta l'obbligo di vietare ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità e di garantire alle persone con disabilità uguale ed effettiva protezione giuridica contro ogni discriminazione, qualunque ne sia il fondamento.

- **Coerenza con le altre normative dell'Unione**

Altri strumenti dell'UE prevedono un ruolo specifico per gli organismi per la parità.

La direttiva sulla libera circolazione²² combatte la discriminazione fondata sulla nazionalità e le restrizioni o gli ostacoli ingiustificati al diritto di libera circolazione dei lavoratori

²⁰ https://ec.europa.eu/info/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2022_en.

²¹ Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 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 del 4.3.2021.

²² Cfr. l'articolo 4 della direttiva 2014/54/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera

dell'Unione e dei loro familiari. Essa prevede "organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento dei lavoratori dell'Unione e dei loro familiari, senza discriminazione fondata sulla nazionalità, restrizioni od ostacoli ingiustificati al loro diritto di libera circolazione" e precisa che "tali organismi possono far parte di organismi esistenti a livello nazionale che perseguono obiettivi analoghi". La maggior parte degli Stati membri ha scelto di affidare a un organismo per la parità la gestione di questi casi di discriminazione. Sebbene la presente proposta non tratti i motivi e i settori in questione, misure orizzontali tese a migliorare il funzionamento degli organismi per la parità possono a loro volta incidere sull'esercizio delle loro competenze ai sensi della direttiva sulla libera circolazione.

Il regolamento recante disposizioni comuni per i fondi a gestione concorrente²³ impone agli Stati membri di coinvolgere gli organismi per la parità in tutto l'arco della preparazione, dell'attuazione e della valutazione di tali programmi, anche tramite la partecipazione a comitati di sorveglianza.

La strategia per rafforzare l'applicazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea²⁴ (la "Carta") contempla il coinvolgimento degli organismi per la parità nella formazione sulla Carta e nella cooperazione e nel coordinamento con gli altri attori pertinenti sulle attività connesse alla Carta.

Anche la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica²⁵ prevede un potenziale ruolo per gli organismi per la parità istituiti ai sensi delle direttive 2004/113/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE. Essa lascia agli Stati membri la flessibilità necessaria per coinvolgere un organismo per la parità o un altro organismo nello svolgimento dei compiti indicati nella proposta di direttiva, in termini di assistenza e consulenza indipendente alle vittime di violenza contro le donne e di violenza domestica; pubblicazione di relazioni indipendenti e formulazione di raccomandazioni in materia; e scambio di informazioni con gli organismi europei corrispondenti.

Potenziando l'assistenza a singoli e gruppi che sono vittime di discriminazione per quanto riguarda l'accesso alla giustizia in tutta l'Unione europea, la presente proposta è complementare alla normativa UE già adottata in materia di diritti delle vittime²⁶ e accesso alla giustizia (su patrocinio a spese dello Stato²⁷, meccanismi di risoluzione alternativa delle

circolazione dei lavoratori (GU L 128 del 30.4.2014, pag. 8). Tale direttiva non tratta i motivi di discriminazione di cui all'articolo 19 TFUE. Si basa sull'articolo 46 TFUE, libera circolazione dei lavoratori.

²³ Regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, recante le disposizioni comuni applicabili al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo sociale europeo Plus, al Fondo di coesione, al Fondo per una transizione giusta, al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura, e le regole finanziarie applicabili a tali fondi e al Fondo Asilo, migrazione e integrazione, al Fondo Sicurezza interna e allo Strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti (GU L 231 del 30.6.2021, pag. 159).

²⁴ Comunicazione della Commissione *Strategia per rafforzare l'applicazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, COM(2020) 711.

²⁵ Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, COM(2022)105 dell'8.3.2022.

²⁶ Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI del Consiglio (GU L 315 del 14.11.2012, pag. 57).

²⁷ Direttiva 2003/8/CE del Consiglio, del 27 gennaio 2003, intesa a migliorare l'accesso alla giustizia nelle controversie transfrontaliere attraverso la definizione di norme minime comuni relative al patrocinio a spese dello Stato in tali controversie (GU L 26 del 31.1.2003, pag. 41).

controversie²⁸ e ricorso collettivo²⁹) nonché in materia di lotta alle azioni legali strategiche tese a bloccare la partecipazione pubblica³⁰.

Gli organismi per la parità insieme ai difensori civici e alle istituzioni nazionali per i diritti umani sono inoltre componenti essenziali del sistema di bilanciamento dei poteri in una democrazia sana. I tentativi di limitarne lo spazio operativo possono rappresentare una minaccia per lo Stato di diritto. La relazione sullo Stato di diritto 2022 sottolinea che questi organismi necessitano di garanzie strutturali di indipendenza, oltre che di risorse sufficienti per operare con efficacia; negli Stati membri diversi di questi organismi incontrano ancora difficoltà³¹.

Rafforzando l'efficacia, l'indipendenza e le risorse degli organismi per la parità, la presente proposta ne migliorerà anche il contributo in tutti i settori in cui essi assolvono una funzione importante.

La presente proposta è inoltre in linea con il Pilastro europeo dei diritti sociali³², e in particolare con il secondo e terzo principio: parità di genere e pari opportunità.

Con la presente proposta l'Unione, che si impegna a favore della parità nel quadro della sua politica esterna, dà l'esempio promovendo gli organismi per la parità e rafforzandone l'indipendenza. Allo stesso tempo il rafforzamento degli organismi per la parità andrà a beneficio anche dei cittadini di paesi terzi che subiscono discriminazioni nell'UE in relazione ai motivi e ai settori trattati dalle direttive sulla parità di trattamento.

2. BASE GIURIDICA, SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ

• Base giuridica

L'obiettivo delle due proposte parallele che formano la presente iniziativa è potenziare il ruolo e l'indipendenza degli organismi per la parità nell'ambito di tutte le direttive già adottate in materia di parità di trattamento: direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE. Dal momento che queste direttive sono state adottate con due diverse basi giuridiche, l'iniziativa si compone di due proposte essenzialmente identiche, con due diverse basi giuridiche.

La proposta sulle norme relative agli organismi per la parità per quanto riguarda la parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, compreso il lavoro

²⁸ Direttiva 2008/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 maggio 2008, relativa a determinati aspetti della mediazione in materia civile e commerciale (GU L 136 del 24.5.2008, pag. 3).

²⁹ Raccomandazione della Commissione, dell'11 giugno 2013, relativa a principi comuni per i meccanismi di ricorso collettivo di natura inibitoria e risarcitoria negli Stati membri che riguardano violazioni di diritti conferiti dalle norme dell'Unione (GU L 201 del 26.7.2013, pag. 60) e direttiva (UE) 2020/1828 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 novembre 2020, relativa alle azioni rappresentative a tutela degli interessi collettivi dei consumatori e che abroga la direttiva 2009/22/CE - (GU L 409 del 4.12.2020, pag. 1).

³⁰ Raccomandazione (UE) 2022/758 della Commissione, del 27 aprile 2022, sulla protezione dei giornalisti e dei difensori dei diritti umani attivi nella partecipazione pubblica da procedimenti giudiziari manifestamente infondati o abusivi ("azioni legali strategiche tese a bloccare la partecipazione pubblica").

³¹ [Relazione sullo Stato di diritto 2022 | Commissione europea \(europa.eu\)](#)

³² [social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf \(europa.eu\)](#)

autonomo, si basa sull'articolo 157, paragrafo 3, TFUE, che consente al "Parlamento europeo e [al] Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale" di adottare "misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore" e costituisce la base giuridica delle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

La proposta parallela si fonda sull'articolo 19, paragrafo 1, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), che fornisce alla legislazione derivata (per esempio alle direttive) la base giuridica per prendere provvedimenti volti 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. Più precisamente l'articolo 19, paragrafo 1, TFUE sancisce che, "fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per 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".

- **Sussidiarietà (per la competenza non esclusiva)**

L'uguaglianza e la non discriminazione sono valori fondamentali dell'Unione europea, sanciti nell'articolo 2 del trattato sull'Unione europea (TUE) e tutelati dagli articoli 21 e 23 della Carta. Dovrebbero essere adeguatamente tutelati in ogni parte dell'Unione europea.

La presente iniziativa non introduce provvedimenti legislativi in un nuovo settore. Rivede una legislazione già vigente per migliorarne l'efficacia. Si è già formato un comune consenso sul fatto che un'azione a livello dell'UE in questo campo sia necessaria e conforme al principio di sussidiarietà.

Come si è spiegato in precedenza, le misure legislative in vigore non sono sufficienti per affrontare le sfide che si pongono agli organismi per la parità nel garantire l'attuazione e l'applicazione della normativa dell'UE in materia di lotta alle disparità di trattamento e alle discriminazioni e di maggiore prevenzione. Ne deriva un livello di protezione contro la discriminazione insufficiente e non uniforme all'interno dell'UE.

L'analisi della situazione prima dell'adozione delle disposizioni sugli organismi per la parità ha dimostrato chiaramente il valore aggiunto dell'intervento dell'UE³³. Prima che venissero introdotte disposizioni dell'UE sugli organismi per la parità nelle direttive dell'Unione sulla parità, gli organismi per la parità esistevano soltanto in pochi Stati membri.

Allo stesso tempo il documento di lavoro dei servizi della Commissione sugli organismi per la parità (2021) e il documento di analisi che accompagna la presente proposta dimostrano chiaramente che la raccomandazione del 2018 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità ha avuto un impatto limitato. Meno di metà degli Stati membri ha segnalato di aver

³³ L'intervento dell'UE, o quadro dell'UE, cui si fa riferimento nella presente proposta, comprende le disposizioni riguardanti gli organismi per la parità contenute nelle direttive sulla parità e nella raccomandazione del 2018 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità.

adottato misure per dare seguito alla raccomandazione, e solo quattro Stati membri³⁴ hanno comunicato di star lavorando a riforme legislative.

Ciò dimostra che soltanto un'iniziativa vincolante dell'Unione europea consentirà di compiere progressi sufficienti in tutti gli Stati membri e colmerà le notevoli differenze nel livello di protezione contro la discriminazione, in particolare la discriminazione fondata sul sesso nelle questioni legate all'occupazione e all'impiego, compreso il lavoro autonomo, in tutta l'UE.

La presente proposta delinea norme minime tenendo conto della diversità delle tradizioni giuridiche degli Stati membri e rispettandone pienamente l'autonomia istituzionale. Consente agli Stati membri di fissare norme più rigorose.

Il rafforzamento degli organismi per la parità contribuirà inoltre a rafforzare la coesione economica e sociale facendo sì che i cittadini di tutti gli Stati membri fruiscono di un livello di protezione minimo comune contro la discriminazione, con diritti paragonabili in materia di ricorso, tenendo conto d'altra parte della diversità dei sistemi degli Stati membri.

Norme minime comuni in questo campo sono importanti anche per il funzionamento del mercato unico. Nel contesto della libera circolazione delle persone è essenziale garantire il fondamentale diritto alla non discriminazione in maniera uniforme in tutta l'UE, oltre che assicurare l'accesso alla protezione contro la discriminazione e a meccanismi di ricorso in tutti gli Stati membri.

- **Proporzionalità**

L'articolo 5, paragrafo 4, TUE stabilisce che "in virtù del principio di proporzionalità, il contenuto e la forma dell'azione dell'Unione si limitano a quanto necessario per il conseguimento degli obiettivi dei trattati".

Le attuali disposizioni sugli organismi per la parità e la raccomandazione del 2018 non hanno realizzato completamente l'obiettivo di attuare e applicare la normativa dell'UE in materia di lotta alle disparità di trattamento e alle discriminazioni e di migliorare la prevenzione. La causa è da ricercarsi nell'ampio margine concesso agli Stati membri in materia di modalità di applicazione delle disposizioni sugli organismi per la parità nelle direttive e nella natura non vincolante della raccomandazione.

Le misure non vincolanti non sono state sufficientemente efficaci nel salvaguardare il fondamentale diritto dei cittadini alla non discriminazione. L'iniziativa proposta fissa norme minime che devono essere attuate dagli Stati membri. Si prevede che queste norme minime migliorino sensibilmente il livello di protezione contro la discriminazione, con un notevole impatto positivo sulla situazione delle (potenziali) vittime di discriminazioni.

Nella definizione delle norme minime la proposta rispetta pienamente le competenze e l'autonomia procedurale degli Stati membri³⁵, ai quali lascia un margine di discrezionalità per decidere come attuare le misure proposte e introdurre norme più favorevoli per il funzionamento degli organismi per la parità.

³⁴ PT, ES, MT, LT. La Spagna nel frattempo ha adottato una nuova legge (Ley 15/2022 del 12 luglio 2022).

³⁵ Molte misure devono essere attuate in conformità del diritto nazionale e alcune di esse non sono proposte per rispettare l'autonomia procedurale degli Stati membri, ad esempio stabilendo che gli organismi per la parità possano adottare decisioni vincolanti.

- **Scelta dell'atto giuridico**

Un atto giuridico sotto forma di direttiva consente di rafforzare gli organismi per la parità e di garantire norme minime comuni, lasciando d'altra parte agli Stati membri un margine di discrezionalità sulle modalità di attuazione delle nuove prescrizioni alla luce del rispettivo contesto nazionale. Tale approccio è in linea con la forma originale dell'intervento dell'UE in questo campo, e allo stesso tempo affronta le sfide attuali.

Ai sensi della proposta le vigenti disposizioni sugli organismi per la parità, contenute nelle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, saranno soppresse. Agli organismi per la parità sarà dedicata una nuova direttiva che riunirà tutte le disposizioni pertinenti per il loro effettivo funzionamento in relazione ai motivi e ai settori trattati dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. Con la soppressione delle disposizioni vigenti sarà inoltre possibile chiarire e integrare l'attuale elenco dei compiti degli organismi per la parità, ad esempio aggiungendo esplicitamente l'introduzione di attività di prevenzione e promozione, che le disposizioni vigenti non prevedevano con sufficiente chiarezza.

3. ASSUNZIONE DI PERIZIE, ANALISI E CONSULTAZIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI

- **Assunzione di perizie e analisi**

La Commissione ha aggiudicato un contratto per uno studio relativo alla preparazione di un **documento** di analisi retrospettiva e prospettica, in vista di una proposta legislativa su norme vincolanti concernenti gli organismi per la parità. Il documento di analisi accompagna sia la presente proposta, sia la proposta parallela riguardante la parità di trattamento e le pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, compreso il lavoro autonomo. Contiene un'analisi retrospettiva delle vigenti disposizioni UE sugli organismi per la parità e un'analisi prospettica di un possibile ulteriore intervento dell'UE.

Non è stata effettuata una valutazione completa, né una valutazione d'impatto per i motivi seguenti:

(1) **Proporzionalità - ambito di applicazione limitato dell'intervento dell'UE**

Le proposte riguardano esclusivamente gli organismi per la parità disciplinati da un articolo in quattro direttive sulla parità (e non trattati in altre due direttive sulla parità). Il suddetto articolo è quasi identico nelle quattro direttive. Le proposte non modificano le altre disposizioni delle direttive. Le proposte si basano anche sulla vigente raccomandazione della Commissione del 2018 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità, che è stata valutata nel 2021. Pertanto una valutazione completa delle pertinenti direttive nella loro interezza non è stata considerata né proporzionata né necessaria.

(2) **Assenza di un potenziale di semplificazione**

L'analisi retrospettiva dimostra che le disposizioni vigenti sugli organismi per la parità, contenute nelle direttive sulla parità, sono troppo ristrette e vaghe. Tali disposizioni non hanno alcun potenziale di semplificazione. Il riscontro sull'attuazione della raccomandazione del 2018 non ha mai segnalato esigenze di semplificazione né oneri amministrativi.

(3) **Difficoltà di svolgere valutazioni d'impatto**

In materia di parità e non discriminazione è difficile quantificare e monetizzare gli impatti economici, sociali e ambientali; i dati disponibili sono inoltre limitati. In assenza di dati esaustivi sulla parità, non è possibile misurare l'impatto sociale delle attività degli organismi

per la parità, ad esempio l'assistenza prestata alle vittime di discriminazioni, la prevenzione e la promozione della parità di trattamento in generale. La presente proposta contribuirà ad affrontare questa sfida, imponendo agli organismi per la parità di raccogliere dati sulle proprie attività, svolgendo inchieste e offrendo loro la possibilità di assolvere una funzione di coordinamento nella raccolta di dati sulla parità provenienti da altri enti pubblici o privati.

Analisi retrospettiva della legislazione vigente

L'analisi retrospettiva esamina l'efficacia, l'efficienza, la coerenza, il valore aggiunto UE e la pertinenza delle disposizioni dell'Unione europea sugli organismi per la parità contenute nelle direttive sulla parità e nella raccomandazione del 2018³⁶.

L'efficacia del vigente quadro dell'UE sugli organismi per la parità è stata ritenuta limitata per quanto riguarda i progressi in materia di lotta contro le discriminazioni e di prevenzione delle stesse. Si sono compiuti alcuni progressi, soprattutto negli Stati membri in cui, prima dell'intervento dell'UE, non esistevano organismi per la parità. Gli effetti auspicati tuttavia³⁷ non si sono pienamente realizzati. L'analisi ha dimostrato che i livelli di discriminazione sono rimasti elevati, mentre le vittime sono ancora poco consapevoli dei propri diritti. La scarsità di segnalazioni costituisce ancora un grave problema e la conoscenza e la sensibilizzazione in merito alle discriminazioni rimangono limitate. Molti organismi per la parità non dispongono di poteri e risorse adeguati per offrire un'assistenza efficace alle vittime.

L'efficienza del vigente quadro dell'UE sugli organismi per la parità è stata ritenuta limitata per quanto riguarda la capacità degli organismi per la parità di combattere e prevenire le discriminazioni, e inconcludente per quanto riguarda costi e benefici, soprattutto a causa dei limitati dati disponibili. L'analisi retrospettiva ha dimostrato che il vigente quadro dell'UE offerto dalle direttive è troppo generico e troppo limitato in termini di ambito di applicazione; esso inoltre trascura l'istituzione, l'efficienza e le risorse degli organismi per la parità. La raccomandazione del 2018 è più dettagliata ma, data la sua natura non vincolante, non ha migliorato la situazione. L'analisi retrospettiva ha dimostrato che, in tale contesto, le risorse di cui dispongono gli organismi per la parità rappresentano un grave problema: la loro entità varia notevolmente da uno Stato membro all'altro e, per la maggior parte degli organismi per la parità, esse non sono sufficienti a consentire un'efficace svolgimento dei compiti.

La coerenza del vigente quadro dell'UE è stata ritenuta complessivamente positiva a tutti i livelli. L'analisi ha dimostrato che la coerenza con i trattati e la Carta è elevata, poiché il quadro dell'UE mira a potenziare la parità e la non discriminazione, che figurano tra i valori fondanti dell'UE. Anche la parità è un diritto fondamentale tutelato dalla Carta. Strumenti internazionali come i principi delle Nazioni Unite relativi allo status delle istituzioni nazionali per la promozione e la tutela dei diritti umani³⁸ (i cosiddetti "principi di Parigi") e la raccomandazione n. 2 della commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) del Consiglio d'Europa³⁹ sono più dettagliati data la loro differente natura giuridica, ma in sostanza i vari strumenti sono coerenti.

³⁶ Di seguito denominate quadro dell'UE o intervento dell'UE.

³⁷ I principali effetti auspicati erano: i) un'attuazione e un'applicazione efficaci della normativa dell'UE in materia di parità di trattamento e non discriminazione, ii) una diminuzione dei livelli di discriminazione e di disparità di trattamento e iii) una maggiore prevenzione e sensibilizzazione.

³⁸ <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/principles-relating-to-the-status-of-national-institutions-paris-principles/>.

³⁹ <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2#:~:text=ECRI%20General%20Policy%20Recommendation%20N%C2%B02%20revised%20on%20Equality.and%20combating%20discrimination%20and%20intolerance.>

Il valore aggiunto dell'UE è stato ritenuto positivo. L'analisi ha dimostrato che al momento dell'adozione della direttiva 2000/43, soltanto la metà degli Stati membri di quella che era allora l'UE-15 disponeva di un organismo per la parità con un mandato limitato; soltanto uno Stato membro della rimanente UE-12 disponeva di un organismo per la parità prima del processo di adesione. I portatori di interessi consultati all'epoca dello studio hanno confermato che senza l'azione dell'UE non sarebbero stati istituiti organismi per la parità in tutti gli Stati membri. Il fatto che i livelli di discriminazione⁴⁰ rimangano elevati in tutti gli Stati membri dimostra che un'azione a livello dell'UE è ancora necessaria. Per fornire maggiore chiarezza giuridica sulle misure che gli Stati membri devono attuare, tale azione dovrebbe però essere più dettagliata e concreta dell'attuale quadro giuridico.

La pertinenza degli obiettivi originari del quadro dell'UE rispetto alle necessità iniziali e attuali è stata ritenuta positiva. Il quadro giuridico originario degli organismi per la parità è stato tuttavia ritenuto troppo ristretto e vago. Tale opinione è largamente condivisa da tutti i portatori di interessi, in particolare da organismi per la parità, organizzazioni della società civile e Stati membri. Dall'analisi è emerso un vastissimo consenso per un'ulteriore azione tesa ad affrontare i problemi individuati in precedenza⁴¹ e a far sì che gli organismi per la parità siano dotati delle risorse necessarie per affrontare le nuove sfide in materia di non discriminazione: ad esempio quelle connesse all'uso di sistemi automatizzati, che sono diventate sempre più frequenti e impegnative con il progredire dello sviluppo tecnologico.

Di seguito sono illustrati alcuni insegnamenti tratti dalle esperienze appena descritte. Data la vaghezza delle disposizioni vigenti in materia di organismi per la parità, questi ultimi devono affrontare vari problemi negli Stati membri, come si spiega di seguito. Benché mirasse a risolvere questi problemi, la raccomandazione del 2018 ha avuto soltanto un impatto limitato a causa della sua natura non vincolante; da qui la proposta di strumenti giuridicamente vincolanti per contrastare con maggiore efficacia i problemi riscontrati.

Risorse e indipendenza

L'analisi ha dimostrato come la carenza di risorse sia un problema ricorrente e rappresenti un grave ostacolo al funzionamento degli organismi per la parità. Allo stesso modo, la mancanza di indipendenza impedisce agli organismi per la parità di adempiere le proprie funzioni e conseguire i propri obiettivi in maniera efficace.

Assistenza alle vittime

L'assistenza prestata alle vittime e i poteri conferiti a tale scopo agli organismi per la parità variano sensibilmente da uno Stato membro all'altro. Per garantire un livello minimo di tutela del diritto fondamentale alla non discriminazione, sarebbe opportuno introdurre in questo campo norme comuni più specifiche. A tal proposito riveste particolare interesse il potere di agire in giudizio. Per poter assistere tutte le vittime di discriminazioni, è importante altresì che gli organismi per la parità siano accessibili senza barriere a tutte le vittime di discriminazioni.

Attualmente la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e la direttiva sulla parità di genere in materia di sicurezza sociale non contengono disposizioni sugli organismi per la parità. L'analisi retrospettiva ha però dimostrato che negli Stati membri permangono tuttora elevati livelli di discriminazione connessi ai motivi e ai settori trattati da tali direttive.

⁴⁰ Cfr. il capitolo 3 dell'allegato 5 del documento di analisi per dati dettagliati tratti dall'Eurobarometro 2019.

⁴¹ In particolare, la stragrande maggioranza dei rispondenti alla consultazione pubblica aperta (97,2 %) ritiene importante istituire organismi per la parità forti ed efficaci – cfr. [Organismi per la parità - norme vincolanti \(europa.eu\)](#).

Conoscenza delle discriminazioni

Dall'analisi retrospettiva emergono forti variazioni nella regolarità con cui gli organismi per la parità svolgono ricerche indipendenti, effettuano inchieste e pubblicano relazioni. La stessa considerazione vale per la raccolta di dati primari e secondari in materia di parità. Dal momento che la consapevolezza e le conoscenze in materia di discriminazione rimangono insufficienti, sono necessarie norme più chiare al riguardo.

Cooperazione

L'ampiezza della cooperazione e della condivisione di informazioni tra gli organismi per la parità e con i pertinenti organismi o autorità nazionali, europei e internazionali varia da uno Stato membro all'altro. Tali scambi avrebbero tuttavia effetti positivi in termini di condivisione delle conoscenze e creazione di sinergie.

Analisi prospettica su una possibile nuova azione dell'UE

Per quanto riguarda le opzioni politiche di una possibile nuova azione dell'UE, sono già state sperimentate opzioni non legislative che non hanno pienamente conseguito i risultati attesi. Gli interventi non legislativi hanno incluso:

- (a) l'istituzione di una European Network of Equality Bodies (rete europea degli organismi per la parità - Equinet) finanziata dalla Commissione,
- (b) la raccomandazione non vincolante della Commissione del 2018,
- (c) lo scambio di migliori pratiche e
- (d) il finanziamento diretto tramite il programma Cittadini, uguaglianza, diritti e valori.

Tutte queste misure hanno prodotto effetti positivi e rimarranno in vigore in futuro, ma la raccomandazione - a causa della sua natura non vincolante - è stata attuata solo in parte.

Pertanto l'unica opzione strategica esaminata, a parte il mantenimento dello status quo, è stata l'adozione di nuovi provvedimenti legislativi. Come si illustra di seguito in maniera più approfondita, per ogni misura politica è stata effettuata un'analisi del tipo di misure da includere nella nuova normativa.

Gli obiettivi dell'intervento dell'UE si possono raggruppare in tre obiettivi principali che gli organismi per la parità dovrebbero perseguire:

- contribuire all'applicazione delle sei direttive sulla parità,
- aiutare efficacemente le vittime di discriminazioni ad accedere alla giustizia e
- promuovere la parità di trattamento e prevenire la discriminazione.

Per affrontare i problemi indicati in precedenza, l'analisi ha individuato 21 obiettivi per il cui conseguimento sono stati individuati tre obiettivi operativi, ovvero garantire che

- gli organismi per la parità siano liberi da influenze esterne e possano quindi adempiere in maniera indipendente tutti i propri compiti,
- gli organismi per la parità dispongano delle risorse necessarie per svolgere tutti i propri compiti e
- qualora un organismo per la parità faccia parte di un organismo plurimandato, esista una struttura interna (un cosiddetto "firewall") tale da garantire al mandato per la parità indipendenza, impegno e risorse sufficienti.

Sono state selezionate per un'ulteriore analisi 48 misure, articolate in 11 blocchi tematici⁴², che si potrebbero inserire nella normativa per contribuire agli obiettivi di cui sopra.

Il documento di analisi ha esaminato le misure proposte sulla base dei cinque criteri di efficacia⁴³, efficienza⁴⁴, coerenza⁴⁵, valore aggiunto dell'UE⁴⁶ e pertinenza⁴⁷. La valutazione del valore aggiunto dell'UE, della pertinenza e della coerenza è stata effettuata per la proposta di iniziativa legislativa nel suo complesso, mentre la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza è stata effettuata per blocco tematico, prendendo in considerazione le singole misure. Per alcune di queste una valutazione completa non è stata possibile a causa della limitata disponibilità di dati o di vincoli metodologici. Ciò vale soprattutto per l'efficienza.

Lo studio conclude che nuove direttive, conformi ai principi di sussidiarietà e proporzionalità, costituirebbero la risposta adeguata. 44 delle misure individuate sono state mantenute per essere integrate nelle proposte.

Un modesto numero di Stati membri ha già conferito ai propri organismi per la parità un insieme abbastanza completo di risorse e poteri, mentre quasi tutti gli altri soddisfano solo parzialmente gli obiettivi menzionati. La necessità e la misura degli adattamenti derivanti dalle nuove norme UE varierebbe pertanto, per ciascuna misura politica, in funzione delle caratteristiche dell'organismo (o degli organismi) per la parità in ciascuno Stato membro⁴⁸.

Altre perizie e analisi

La Commissione ha anche utilizzato le informazioni raccolte durante la preparazione del documento di lavoro dei servizi della Commissione sull'attuazione della raccomandazione della Commissione sulle norme riguardanti gli organismi per la parità, pubblicato il 19 marzo 2021⁴⁹. Il documento comprende contributi ricevuti, nonché informazioni preesistenti fornite dagli Stati membri, dalla European Network of Equality Bodies (Equinet), dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA), dalla commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI), dagli organismi per la parità, dalla società civile e dalla rete europea di esperti giuridici sulla parità di genere e la non discriminazione. Il documento si basa sulle buone pratiche condivise durante il seminario sullo scambio di buone pratiche, organizzato congiuntamente dalla Commissione e dal governo svedese nel giugno 2019.

La Commissione ha attinto ad altre fonti esistenti fornite dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) e dalla rete europea delle istituzioni nazionali per i diritti umani (ENNHRI) per raccogliere elementi di prova a sostegno del documento di analisi.

⁴² Mandato, poteri, accesso, cooperazione, inchieste, raccolta di dati, monitoraggio, applicazione, indipendenza, risorse e struttura.

⁴³ L'analisi dell'efficacia valuta fino a che punto ci si aspetta che la misura proposta contribuisca al progresso verso gli obiettivi definiti nella logica di intervento.

⁴⁴ L'analisi dell'efficienza esamina il rapporto tra le risorse utilizzate da una misura proposta e i cambiamenti che si prevede la misura generi.

⁴⁵ L'analisi della coerenza misura la qualità attesa del funzionamento congiunto tra la misura proposta e altri strumenti nazionali, internazionali e dell'UE.

⁴⁶ L'analisi del valore aggiunto dell'UE esamina i cambiamenti che devono essere innescati dalla misura proposta al di là di quanto ci si potrebbe ragionevolmente attendere dai soli portatori di interessi o da un'assenza totale di azioni.

⁴⁷ L'analisi della pertinenza esamina l'idoneità della misura proposta in risposta alle esigenze.

⁴⁸ Maggiori informazioni sulla situazione di ciascuno Stato membro sono reperibili nell'allegato 4 del documento di analisi.

⁴⁹ SWD(2021) 63 final.

La Commissione infine ha tenuto conto delle risultanze di uno studio su possibili lacune a livello di protezione giuridica contro le discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, elaborato nell'ambito del piano d'azione contro il razzismo. Lo studio ha esaminato le possibili lacune dei meccanismi di protezione stabiliti nella direttiva sull'uguaglianza razziale, tra cui il ruolo degli organismi per la parità.

Lo studio ha confermato che gli organismi per la parità sono percepiti come un meccanismo di protezione (molto) importante nella lotta contro le discriminazioni. I rispondenti all'inchiesta mirata effettuata nell'ambito dello studio hanno confermato questa risultanza. Ne è emerso che gli organismi per la parità - date le loro competenze, soprattutto se queste fossero rafforzate - potrebbero migliorare l'efficacia di altri meccanismi di protezione. Oltre al ruolo degli organismi per la parità, i meccanismi di protezione che potrebbero contribuire alla prevenzione e alla protezione contro le discriminazioni contengono disposizioni su difesa dei diritti e protezione delle vittime, sanzioni, azione positiva e dialogo. Lo studio ha individuato alcune potenziali lacune in relazione a tali meccanismi vigenti (ad esempio sanzioni, diritti di difesa) e meccanismi/misure che potrebbero consentire l'impiego di approcci maggiormente proattivi/preventivi nel combattere le discriminazioni (ad esempio piani d'azione nazionali, obblighi in materia di uguaglianza, raccolta di dati sulla parità). Lo studio ha raccomandato di riservare un ruolo più ampio agli organismi per la parità in materia di:

- (a) informazione, sensibilizzazione, orientamento e formazione,
- (b) difesa dei diritti, compresi i poteri di indagine e di agire in giudizio, risoluzione alternativa delle controversie e sanzioni,
- (c) uso di dati sulla parità,
- (d) dialogo, cooperazione e collaborazione e
- (e) azione positiva/obblighi in materia di uguaglianza⁵⁰.

- **Consultazioni dei portatori di interessi**

In preparazione di questa iniziativa legislativa sono state svolte numerose attività di consultazione. I portatori di interessi sono convinti sostenitori di nuove misure dell'UE in questo campo.

La consultazione pubblica aperta ha registrato in totale 182 rispondenti. Il contraente ha svolto circa 100 interviste e ha ricevuto 84 risposte a sondaggi specializzati online. In totale 239 portatori di interessi hanno partecipato a tre seminari e a una conferenza finale di brainstorming sugli argomenti principali e le possibili misure. Parallelamente la Commissione ha organizzato quattro riunioni per informare e consultare i rappresentanti degli Stati membri. Si sono tenute anche periodiche presentazioni a cura dei portatori di interessi.

Tali attività erano destinate a un ampio ventaglio di portatori di interessi, per raggiungere tutte le parti interessate e raccoglierne contributi e pareri. Tra gli altri sono stati consultati i seguenti portatori di interessi: tutti gli organismi per la parità, Equinet, FRA ed EIGE, rappresentanti di tutti gli Stati membri a livello ministeriale, i principali esperti ed esponenti accademici nel campo della lotta contro le discriminazioni, organizzazioni della società civile,

⁵⁰ Gli obblighi in materia di uguaglianza impongono agli enti pubblici e/o privati di avviare un esame o una riflessione sul modo in cui le loro politiche o decisioni incideranno sui cittadini protetti in base alla normativa sulla parità di trattamento.

parti sociali, inclusi i rappresentanti dei datori di lavoro a livello UE, e residenti nell'UE (cittadini dell'Unione e di paesi terzi).

Il 24 maggio 2022 la commissaria Dalli ha organizzato un dialogo sulla politica per i giovani dal titolo "Gli organismi per la parità che operano per tutti noi", cui hanno partecipato giovani attivisti che si battono per la parità. Questo evento, inserito nell'Anno europeo dei giovani 2022, si proponeva di ampliare ulteriormente le attività di consultazione in vista della presente proposta. I partecipanti hanno confermato che pochi giovani si rivolgerebbero a un organismo per la parità se i loro diritti fossero violati. Hanno ribadito l'esigenza di rafforzare la cooperazione tra organismi per la parità e organizzazioni giovanili, anche a livello di base.

La proposta di adottare nuove norme UE per affrontare i problemi menzionati ha ricevuto un vastissimo consenso durante le attività di consultazione. Ad esempio il 97,2 % dei rispondenti alla consultazione pubblica aperta ritiene (molto) importante istituire organismi per la parità forti ed efficaci. I portatori di interessi erano favorevoli a introdurre norme UE in materia di:

- indipendenza (compresa una selezione dei dirigenti trasparente e basata sulle competenze, nonché l'indipendenza in materia di bilancio),
- risorse sufficienti (risorse umane, risorse finanziarie e sedi appropriate),
- competenza estesa a tutti i motivi e i settori di discriminazione che rientrano nelle direttive sulla parità,
- agevole accessibilità e presentazione di denunce,
- potere di indagine e di agire in giudizio per tutti gli organismi per la parità,
- applicazione delle decisioni vincolanti adottate dagli organismi per la parità e possibilità di imporre sanzioni,
- sensibilizzazione della popolazione in generale e dei gruppi a rischio di discriminazione in merito all'esistenza degli organismi per la parità,
- promozione della parità e prevenzione delle discriminazioni,
- raccolta di dati da parte degli organismi per la parità in merito alle proprie attività e accesso ai dati sulla parità raccolti da altri enti pubblici e privati, al fine di produrre relazioni periodiche, e
- coordinamento e cooperazione con le autorità pubbliche, i portatori di interessi (ad esempio le organizzazioni della società civile e le parti sociali) e gli organismi internazionali/dell'UE.

I portatori di interessi si sono schierati a favore delle scelte più ambiziose nei settori citati. Secondo un'ampia maggioranza di portatori di interessi, la normativa futura dovrebbe attribuire agli Stati membri la responsabilità di predisporre condizioni che consentano agli organismi per la parità di assolvere pienamente la propria funzione, dal momento che tali organismi non possono realizzare in maniera efficace i propri obiettivi in mancanza di mezzi e poteri appropriati.

Allo stesso tempo i portatori di interessi hanno sottolineato che l'adozione di norme minime rafforzate e vincolanti per gli organismi per la parità dovrebbe tener conto delle diverse tradizioni giuridiche degli Stati membri, rispettandone l'autonomia istituzionale. A tal proposito è stata ribadita l'importanza degli elementi sotto elencati.

Non è opportuno attribuire a tutti gli organismi per la parità poteri decisionali vincolanti (funzione quasi giudiziaria); gli Stati membri dovrebbero avere invece la facoltà di decidere se affidare agli organismi per la parità poteri decisionali vincolanti, e di scegliere il modo migliore per assicurare la loro efficacia.

In questa fase non è opportuno istituire un sistema di accreditamento centralizzato degli organismi per la parità, basato sulla revisione tra pari; il periodico monitoraggio da parte della Commissione, sulla base di un elenco di indicatori, dovrebbe invece consentire di valutare in che misura gli obiettivi dell'iniziativa siano stati raggiunti, e le sue prescrizioni soddisfatte dagli Stati membri.

Nel garantire che i servizi degli organismi per la parità siano disponibili a tutte le potenziali vittime, è importante mantenere un certo grado di flessibilità in termini di presenza fisica degli organismi per la parità in tutto il territorio nazionale degli Stati membri (ad esempio gli Stati membri dovrebbero essere liberi di organizzare tale presenza come desiderano, tramite una rete fissa di uffici, visite locali periodiche ("uffici volanti") oppure mediante la cooperazione con le organizzazioni della società civile locali.

Gli Stati membri dovrebbero far sì che gli organismi per la parità dispongano di un mandato, di condizioni e di strumenti adeguati per adempiere la propria missione, senza prescrivere come debbano adempirla in ogni singolo caso (ad esempio attribuendo agli organismi per la parità il potere, ma non l'obbligo, di agire in giudizio).

Tutti questi aspetti sono stati presi in considerazione e integrati nella presente proposta.

- **Diritti fondamentali**

Gli obiettivi della presente proposta sono in linea con l'applicazione della Carta e la sostengono: in particolare l'articolo 21 che vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, e l'articolo 23, a norma del quale "la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione". L'articolo 26 riconosce il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inclusione sociale e professionale e la partecipazione alla vita pubblica.

4. INCIDENZA SUL BILANCIO

L'iniziativa non comporta costi addizionali per la Commissione europea né per le sue agenzie. Per coadiuvare il monitoraggio dell'attuazione della presente direttiva, FRA ed EIGE raccoglierebbero e analizzerebbero i dati pertinenti. Questo tipo di compiti rientra già nei vigenti mandati di FRA⁵¹ ed EIGE⁵² e può essere assolto senza risorse supplementari.

5. ALTRI ELEMENTI

- **Piani attuativi e modalità di monitoraggio, valutazione e informazione**

Gli Stati membri devono recepire la presente direttiva entro 18 mesi dalla sua entrata in vigore e comunicarne le misure di recepimento alla Commissione.

⁵¹ Articolo 4 del regolamento (CE) n. 168/2007 del Consiglio, del 15 febbraio 2007, che istituisce l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (GU L 53, pag. 1).

⁵² Articolo 3 del regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (GU L 403, pag. 9).

Per valutare l'efficacia di questa iniziativa nel conseguire i propri obiettivi, gli Stati membri riferiranno sulla sua attuazione ogni cinque anni, e la Commissione adotterà una relazione sull'attuazione sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri e dei dati raccolti da FRA ed EIGE secondo un elenco di indicatori che la Commissione dovrà elaborare in stretta cooperazione con tali agenzie ed Equinet. La Commissione intende istituire un gruppo di esperti per consultare gli Stati membri in merito a tali indicatori.

- **Illustrazione dettagliata delle singole disposizioni della proposta**

Articolo 1 – Scopo, oggetto e ambito di applicazione

Questa disposizione specifica lo scopo, l'oggetto e l'ambito di applicazione della direttiva. Precisa che i requisiti minimi stabiliti dalla direttiva si applicano agli organismi per la parità che rientrano nell'ambito di applicazione delle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

Articolo 2 – Designazione degli organismi per la parità

Questo articolo prevede la designazione di uno o più organismi per la parità da parte degli Stati membri, per affrontare le discriminazioni trattate dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. Esso rispecchia la disposizione equivalente contenuta in tali direttive.

Anche se tutti gli Stati membri hanno ormai designato organismi per la parità, è necessario conservare l'obbligo di designarne e istituirne almeno uno nella nuova direttiva, dal momento che le disposizioni vigenti saranno soppresse.

Le disposizioni contenute nelle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, che specificano le competenze o i compiti degli organismi per la parità, saranno ugualmente soppresse. Tali disposizioni sono state incorporate nella presente direttiva, insieme a nuovi compiti o competenze, come indicato di seguito.

- Indipendenza: articolo 3
- Assistenza alle vittime di discriminazione: Articoli da 6 a 9
- Pareri e raccomandazioni: articoli 8, 13 e 14
- Inchieste e relazioni: articoli 14 e 15
- Cooperazione: articolo 12

Articolo 3 – Indipendenza

L'indipendenza è un elemento fondamentale per assicurare l'adeguato funzionamento degli organismi per la parità e l'adempimento della loro missione.

Questa disposizione stabilisce un obbligo generale di indipendenza concernente gli organismi per la parità, mentre le disposizioni delle direttive sulla parità si limitano a imporre a tali organismi di agire in maniera indipendente nell'esercizio delle loro competenze.

Le prescrizioni specifiche che contribuiscono a tale indipendenza e/o la garantiscono sono elencate in questa disposizione. Esse riguardano la struttura giuridica, la responsabilizzazione, il bilancio, il personale, le questioni organizzative degli organismi per la parità, e le norme applicabili al personale e ai dirigenti per garantirne la competenza e l'indipendenza.

Questa disposizione inoltre impone agli Stati membri di far sì che la struttura interna degli organismi per la parità garantisca l'esercizio indipendente del loro mandato e delle loro competenze. La struttura (interna) degli organismi per la parità ne condiziona la capacità di esercitare le rispettive competenze e di adempiere in maniera efficace i propri compiti. Ad esempio, per adottare decisioni o elaborare pareri in merito a un caso gli organismi per la parità devono agire in maniera imparziale, mentre per sostenere le vittime può essere necessario che gli organismi si schierino dalla parte delle vittime stesse.

Alcuni organismi per la parità fanno parte di entità più grandi cui sono stati attribuiti vari mandati, come le istituzioni nazionali per i diritti umani o i difensori civici. In questi casi può insorgere un conflitto fra tali differenti mandati, in termini di risorse - soprattutto allorché il mandato sulla parità è stato aggiunto agli altri mandati - e in termini di esercizio dei poteri. Ad esempio, i difensori civici sono di solito tenuti ad agire con imparzialità, ma ciò non è sempre compatibile con l'assistenza alle vittime, anche in sede giudiziaria.

Tali tensioni si possono risolvere adottando per l'organismo una struttura adeguata, in cui tali poteri e/o mandati siano esercitati da diversi dipartimenti o membri del personale, dedicati ai rispettivi compiti, cioè introducendo "firewall" strutturali.

Articolo 4 – Risorse

La disponibilità di risorse adeguate è un prerequisito per assicurare l'efficace funzionamento degli organismi per la parità e l'adempimento della loro missione.

Questa disposizione impone agli Stati membri l'obbligo generale di dotare gli organismi per la parità di risorse sufficienti per adempiere tutti i propri compiti ed esercitare le proprie competenze in maniera efficace. Precisa inoltre le circostanze e/o i settori di cui gli Stati membri devono tener conto nel determinare le risorse finanziarie: eventuali ampliamenti delle competenze o dei compiti, la necessità di esperienze specifiche per utilizzare i sistemi automatizzati al fine di affrontare i potenziali rischi di discriminazione, riserve sufficienti per sostenere i costi del contenzioso che può essere difficile prevedere e la struttura dell'organismo per la parità nell'ambito di un organismo plurimandato.

Articolo 5 – Prevenzione, promozione e sensibilizzazione

La lotta contro le discriminazioni inizia con l'adozione delle misure necessarie per prevenirle. I meccanismi di protezione previsti dalle direttive sulla parità vigenti sono essenzialmente retrospettivi (entrano in azione dopo il verificarsi di un episodio di discriminazione), individualizzati e incentrati sulle vittime. Le direttive non contengono meccanismi preventivi esaustivi, né la prevenzione rientrava esplicitamente tra i compiti iniziali degli organismi per la parità.

Per quanto riguarda la promozione della parità di trattamento, gli organismi per la parità erano inizialmente denominati "organismi per la promozione della parità di trattamento" nella direttiva 2000/43/CE, e poi "organismi per l'analisi, il controllo ed il sostegno alla parità di trattamento" nelle successive direttive sulla parità. Il loro ruolo nella promozione della parità di trattamento è stato pertanto sempre evidente, ma mai esplicitamente specificato nelle direttive.

Questa disposizione chiarisce ora il ruolo degli organismi per la parità nella promozione della parità di trattamento e nella prevenzione delle discriminazioni che vi è strettamente collegata. La presente direttiva mira a istituire gli organismi per la parità come enti pubblici, incaricati

di promuovere la conoscenza e di rafforzare le capacità degli enti pubblici e privati sulle questioni relative alla parità di trattamento, al fine di prevenire il (ri)verificarsi di episodi di discriminazione.

Questa disposizione si propone inoltre di garantire che gli Stati membri adottino una strategia che contrasti il ridotto livello di consapevolezza dei diritti alla parità e dei servizi forniti dagli organismi per la parità, tenendo conto delle caratteristiche specifiche dei diversi gruppi di destinatari.

Articolo 6 – Assistenza alle vittime

Questa disposizione specifica in che modo gli organismi per la parità debbano assistere le vittime quando ricevono le loro denunce, fornendo informazioni pertinenti e mirate sul quadro giuridico, i mezzi di ricorso disponibili, i servizi offerti dall'organismo per la parità, le norme applicabili in materia di riservatezza, la protezione dei dati personali e le possibilità di ottenere sostegno psicologico (benché gli organismi per la parità non siano di per sé incaricati di fornire tale sostegno).

Gli organismi per la parità possono raccogliere le informazioni presentate volontariamente dalle parti coinvolte. Devono pubblicare una valutazione preliminare di tutte le denunce e comunicare al denunciante la propria valutazione e il seguito che consigliano. A seconda della valutazione che hanno formulato sul caso, possono selezionare e consigliare al denunciante un seguito a norma degli articoli 7, 8 e 9.

Articolo 7 – Composizione amichevole

Questo articolo impone agli Stati membri di includere la possibilità di una composizione amichevole delle controversie, guidata dallo stesso organismo per la parità o da un altro specifico ente esistente, previo consenso di tutte le parti a partecipare a tale processo. Lascia agli Stati membri il compito di determinare le modalità del processo in conformità del diritto nazionale.

Articolo 8 – Pareri e decisioni

Questa disposizione consente agli organismi per la parità di indagare su possibili casi di discriminazione e di formulare un parere motivato (non vincolante) oppure una decisione (vincolante) in seguito a una denuncia o di propria iniziativa. Se già dispongono di informazioni sufficienti presentate volontariamente dalle parti in causa, possono formulare tali pareri/decisioni senza richiedere ulteriori informazioni. Tutte le parti dovrebbero godere del diritto al giusto processo, compreso il diritto a essere sentite.

Fino ad ora agli organismi per la parità spettava di formulare raccomandazioni su qualsiasi questione concernente le discriminazioni. Il termine "raccomandazione" è stato mantenuto nella presente direttiva in riferimento alle raccomandazioni politiche di cui agli articoli 13, 14 e 15. Alcuni organismi per la parità si sono avvalsi di questa competenza per formulare "raccomandazioni" in singoli casi. Per distinguere queste due situazioni, la presente direttiva usa il termine "parere" per indicare la competenza degli organismi per la parità di emanare conclusioni in singoli casi. Tali pareri non sono giuridicamente vincolanti.

Alcuni organismi per la parità hanno, conformemente alle norme nazionali, il potere di emanare decisioni vincolanti, quando gli Stati membri lo stabiliscono. La presente direttiva non intende conferire tale potere a tutti gli organismi per la parità in tutti gli Stati membri, ma

prende in esame le situazioni in cui gli organismi per la parità dispongono di tale potere in base alle norme nazionali e cerca di garantire l'applicazione delle decisioni vincolanti.

Ove si sia verificata una discriminazione, la formulazione di pareri e decisioni costituisce uno strumento per porre fine a una situazione di discriminazione, ma anche un'occasione per prevenire altre situazioni analoghe. Se del caso gli organismi per la parità sono tenuti a inserire nei propri pareri e decisioni misure preventive, oltre a misure specifiche per porre rimedio alla situazione.

Per incoraggiare l'attuazione di pareri o decisioni e darvi seguito, gli Stati membri sono tenuti a introdurre meccanismi adeguati per dare seguito ai pareri (come obblighi di riscontro) e per applicare le decisioni.

Articolo 9 – Contenzioso

Questo articolo conferisce poteri di agire in giudizio agli organismi per la parità, per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento sancito nelle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. Le disposizioni si applicano anche agli organismi per la parità riguardo alle discriminazioni contemplate dalla direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, in particolare quelle di cui al suo articolo 15 in riferimento all'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE che è sostituito dalle disposizioni della presente proposta.

I poteri di agire in giudizio consentono agli organismi per la parità di sostenere concretamente le vittime nell'accesso alla giustizia, ma anche di sollecitare un'interpretazione giuridica delle norme e il cambiamento sociale tramite contenziosi strategici. A tale proposito è particolarmente importante che essi siano in grado di agire in nome proprio, nell'interesse pubblico, in assenza di una vittima identificata e a sostegno o per conto di varie vittime. Infine la possibilità per gli organismi per la parità di presentare dichiarazioni orali o scritte agli organi giurisdizionali (come *amicus curiae*) costituisce un'utile integrazione di questi poteri di agire in giudizio, dal momento che comporta un minore impiego di risorse a carico degli organismi per la parità, ma consente loro di presentare ai giudici i propri pareri di esperti.

Tale disposizione garantisce inoltre che il diritto degli organismi per la parità di agire in giudizio rispetti i principi del giusto processo e della parità delle armi. L'organismo per la parità non sarà autorizzato a presentare, nell'ambito di un procedimento, elementi di prova che il presunto responsabile o qualsiasi terzo era giuridicamente tenuto a fornire in precedenti indagini sullo stesso caso. Ciò non si applica se l'organismo per la parità agisce in qualità di parte in un procedimento relativo all'esecuzione o al controllo giurisdizionale di una propria decisione o agisce in qualità di *amicus curiae*.

Articolo 10 – Garanzie procedurali

Le procedure di cui agli articoli da 6 a 9 devono essere inquadrare da adeguate garanzie procedurali per le persone fisiche e giuridiche coinvolte, per quanto riguarda i diritti di difesa, la riservatezza e il controllo giurisdizionale. Gli Stati membri sono responsabili della definizione di tali garanzie conformemente alle norme nazionali.

Articolo 11 – Accesso, accessibilità e soluzioni appropriate

Per offrire assistenza a tutte le vittime di discriminazioni, è essenziale che gli organismi per la parità siano accessibili a tutti senza barriere e che offrano servizi gratuiti ai denunciati in

tutto il territorio degli Stati membri, comprese le zone rurali e remote. Questa disposizione esige inoltre l'accessibilità di tutti i servizi nonché la disponibilità di soluzioni appropriate per le persone con disabilità.

Articolo 12 – Cooperazione

La cooperazione con altri enti pubblici e privati è essenziale per promuovere la parità di trattamento e la non discriminazione, ispirare l'operato degli organismi per la parità e coordinare la loro azione con quella di altri enti.

Articolo 13 – Consultazione

Questa disposizione intende garantire che gli organismi per la parità siano regolarmente consultati dal governo e da altre istituzioni pubbliche in materia di politiche pubbliche connesse a questioni di parità e non discriminazione, grazie all'adozione di procedure tempestive e trasparenti. Essa consente agli organismi per la parità di formulare raccomandazioni su tali politiche pubbliche, competenza conferita agli organismi per la parità sin dalla loro istituzione ai sensi del diritto dell'UE. Questa disposizione pertanto contribuisce a rafforzare il ruolo di esperti pubblici in materia di parità di trattamento.

Articolo 14 – Raccolta di dati e accesso ai dati sulla parità

Questa disposizione definisce, per gli organismi per la parità, i) gli obblighi di raccogliere dati sulle proprie attività, ii) i poteri di effettuare inchieste, iii) i poteri di accedere ai dati statistici raccolti da altri enti pubblici o privati e di elaborarli, e iv) la possibilità di svolgere un ruolo di coordinamento nella raccolta di dati sulla parità da parte di altri enti pubblici o privati. Gli organismi per la parità contribuiranno così a raccogliere dati sulla parità che confluiranno nelle loro relazioni, nella relazione di monitoraggio della Commissione di cui all'articolo 16 e nelle conoscenze pubbliche in materia di parità di trattamento e di discriminazioni negli Stati membri.

Questa disposizione inoltre consente agli organismi per la parità di formulare raccomandazioni sulla raccolta di dati sulla parità negli Stati membri. La raccolta di dati sulla parità è fondamentale per acquisire una consapevolezza maggiore, sensibilizzare le persone, quantificare la discriminazione, rilevare le tendenze nel tempo, provare l'esistenza della discriminazione, valutare l'attuazione della legislazione sulla parità, dimostrare la necessità di un'azione positiva e contribuire a elaborare politiche basate su elementi concreti.

Articolo 15 – Relazioni e pianificazione strategica

L'obiettivo di questa disposizione è garantire che gli organismi per la parità pianifichino periodicamente e riferiscano pubblicamente sul proprio operato nonché sulla situazione della parità di trattamento e della non discriminazione. Mettendo a disposizione i dati relativi alle proprie attività e al numero di denunce ricevute, disaggregate per motivi e settori, oltre che sulla discriminazione in generale negli Stati membri, gli organismi per la parità promuoveranno la conoscenza pubblica delle discriminazioni e del proprio operato.

A loro volta queste conoscenze consentiranno loro di adottare decisioni informate sull'organizzazione futura del proprio operato, sulle priorità per gli anni successivi e sulle modalità più opportune di assegnazione delle risorse.

Articolo 16 – Monitoraggio

Secondo questa disposizione la Commissione compilerà un elenco di indicatori comuni per monitorare l'attuazione della presente direttiva e redigerà una relazione sulla sua applicazione. Nella preparazione degli indicatori la Commissione può chiedere il parere di FRA e EIGE. L'elenco di indicatori riguarderà le risorse, il funzionamento indipendente, le attività e l'efficacia degli organismi per la parità, oltre a eventuali modifiche del loro mandato, dei poteri o della struttura. Gli Stati membri e i portatori di interessi saranno consultati a livello nazionale e di Unione europea; si prenderanno inoltre in considerazione gli indicatori elaborati da Equinet.

Questo articolo introduce anche l'obbligo per gli Stati membri di comunicare alla Commissione, ogni cinque anni, tutte le informazioni pertinenti concernenti l'attuazione della direttiva sulla base degli indicatori menzionati in precedenza, in modo da consentire alla Commissione di esaminare l'attuazione della direttiva e redigere la relazione sull'attuazione.

Articolo 17 – Requisiti minimi

Si tratta di una disposizione standard di "non regresso" riguardante gli Stati membri che hanno adottato, o desiderano adottare, una normativa che disponga un livello di tutela più elevato di quello garantito dalla direttiva. A norma di tale articolo gli Stati membri, nell'attuazione della presente direttiva, non dovrebbero rendere meno rigorose le condizioni vigenti per il funzionamento degli organismi per la parità.

Articolo 18 – Trattamento dei dati personali

Tutti i dati personali raccolti dagli organismi per la parità nell'adempimento dei propri compiti, ad esempio nella gestione di una denuncia, dovrebbero essere trattati conformemente al regolamento generale sulla protezione dei dati⁵³. Questo articolo precisa che gli organismi per la parità possono raccogliere dati personali solo qualora ciò sia necessario per l'adempimento di un compito previsto dalla presente direttiva. È opportuno adottare ulteriori garanzie ogniqualvolta gli organismi per la parità debbano trattare dati personali sensibili per svolgere uno dei propri compiti.

Articolo 19 – Soppressione delle disposizioni vigenti in materia di organismi per la parità

Questo articolo modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE sopprimendo le disposizioni vigenti in materia di organismi per la parità e specifica che tutti i riferimenti alle disposizioni soppresse devono essere intesi come riferimenti alla presente direttiva.

L'articolo 21 specifica ulteriormente la data di entrata in vigore di questo articolo per garantire che non vi siano lacune nel funzionamento degli organismi per la parità.

Articolo 20 – Recepimento

Questo articolo stabilisce la durata massima del periodo che gli Stati membri hanno a disposizione per recepire la direttiva nel diritto nazionale e comunicare alla Commissione le

⁵³ Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1).

corrispondenti disposizioni. Tale periodo è fissato a 18 mesi dall'entrata in vigore della presente direttiva.

Articolo 21 – Entrata in vigore

Si tratta di una disposizione standard che stabilisce che la direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea. Garantisce inoltre che le attuali disposizioni sugli organismi per la parità rimangano in vigore fino all'applicazione delle nuove disposizioni.

Articolo 22 – Destinatari

Si tratta di una disposizione standard sui destinatari, che precisa che la direttiva è indirizzata agli Stati membri.

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che sopprime l'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE e l'articolo 11 della direttiva 2010/41/UE

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 157, paragrafo 3,

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹,

visto il parere del Comitato delle regioni²,

visto il parere del Garante europeo della protezione dei dati³,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

- (1) I trattati e la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riconoscono il diritto alla parità e il diritto alla non discriminazione quali valori essenziali dell'Unione⁴, e l'Unione ha già adottato varie direttive sul divieto di discriminazione.
- (2) A norma dell'articolo 157, paragrafo 3, TFUE, il Parlamento europeo e il Consiglio adottano misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
- (3) Lo scopo della presente direttiva è stabilire requisiti minimi per il funzionamento degli organismi per la parità, per migliorarne l'efficacia, garantirne l'indipendenza e rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento derivante dalle direttive 2006/54/CE⁵ e 2010/41/UE⁶.

¹ GU C del , pag. .

² GU C del , pag. .

³ GU C del , pag. .

⁴ Articoli 2 e 3 del trattato dell'Unione europea ("TUE"), articoli 8 e 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea ("TFUE"), e articoli 21, 23 e 26 della Carta.

⁵ Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

- (4) La direttiva 2006/54/CE vieta le discriminazioni fondate sul sesso per quanto riguarda l'accesso all'occupazione e all'impiego, compresa la promozione, e alla formazione professionale, alle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, e i regimi professionali di sicurezza sociale.
- (5) La direttiva 2010/41/UE vieta la discriminazione tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma.
- (6) Le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE impongono agli Stati membri di istituire uno o più organismi per la promozione (inclusi l'analisi, il monitoraggio e il sostegno) della parità di trattamento di tutte le persone, senza discriminazioni fondate sui motivi indicati nelle rispettive direttive (di seguito "organismi per la parità"). Tali direttive impongono agli Stati membri di provvedere affinché questi organismi dispongano tra l'altro di competenze per fornire assistenza indipendente alle vittime, condurre inchieste indipendenti in materia di discriminazione, pubblicare relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni su tutte le questioni connesse a tali discriminazioni. Impongono inoltre agli Stati membri di garantire che i compiti di tali organismi comprendano lo scambio di informazioni con i corrispondenti organismi europei, come l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.
- (7) Anche la direttiva 2000/43/CE⁷ del Consiglio e la direttiva 2004/113/CE⁸ del Parlamento europeo e del Consiglio prevedono la designazione di organismi per la parità.
- (8) Tutti gli Stati membri hanno istituito organismi per la parità ai sensi delle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. È stato introdotto un sistema diversificato di organismi per la parità da cui sono emerse nuove pratiche. Molti organismi per la parità devono però affrontare sfide che riguardano in particolare le risorse, l'indipendenza e i poteri necessari per adempiere i propri compiti⁹.
- (9) Le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE lasciano agli Stati membri un ampio margine di discrezionalità per quanto riguarda la struttura e il funzionamento degli organismi per la parità. Tale margine si è tradotto in differenze significative tra gli organismi per la parità istituiti negli Stati membri in termini di mandato, competenze, risorse, struttura e funzionamento operativo. Ciò a sua volta comporta differenze per quanto riguarda la protezione contro le discriminazioni da uno Stato membro all'altro.
- (10) Per consentire agli organismi per la parità di contribuire efficacemente all'applicazione delle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE attraverso la promozione della parità di trattamento, la prevenzione delle discriminazioni e la fornitura di assistenza a tutti i singoli e i gruppi che subiscono discriminazioni nell'accesso alla giustizia all'interno dell'Unione, è necessario adottare norme minime vincolanti per il funzionamento di questi organismi. Le nuove norme dovrebbero attingere agli insegnamenti tratti

⁶ Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1).

⁷ Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22).

⁸ Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37).

⁹ Cfr. l'analisi dettagliata contenuta nel documento SWD(2021) 63 final "Gli organismi per la parità e l'attuazione della raccomandazione della Commissione sulle norme riguardanti gli organismi per la parità".

dall'applicazione della raccomandazione 2018/951 della Commissione¹⁰, basandosi su alcune delle sue disposizioni e stabilendo nuove norme ove necessario. Le nuove norme dovrebbero altresì ispirarsi ad altri strumenti pertinenti, come la raccomandazione di politica generale n.2 sugli organismi per la promozione dell'uguaglianza¹¹, adottata dalla commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) e i principi di Parigi¹² adottati dalle Nazioni Unite e applicabili alle istituzioni nazionali per i diritti umani.

- (11) Le stesse norme minime vincolanti per il funzionamento degli organismi per la parità per quanto riguarda le questioni oggetto delle direttive 79/7/CEE¹³, 2000/43/CE, 2000/78/CE¹⁴ e 2004/113/CE sono previste dalla direttiva (UE) .../... [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]¹⁵.
- (12) La presente direttiva dovrebbe applicarsi all'azione degli organismi per la parità nelle questioni oggetto delle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. Le norme dovrebbero riguardare soltanto il funzionamento degli organismi per la parità senza estendersi all'ambito di applicazione materiale o personale di tali direttive.
- (13) La presente direttiva si applica agli organismi per la parità riguardo alle discriminazioni contemplate dalla direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, in particolare quelle di cui al suo articolo 15 in riferimento all'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE che è sostituito dalle disposizioni della presente direttiva.
- (14) 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 retributiva e meccanismi esecutivi¹⁶ dovrebbe essere considerata *lex specialis* rispetto alle disposizioni di applicazione della direttiva 2006/54/CE che sarà sostituita dalla presente direttiva. Se la futura direttiva sulla trasparenza retributiva stabilisce, in materia di parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e in materia di trasparenza retributiva, norme minime riguardanti gli organismi per la parità più elevate rispetto a quelle previste dalla

¹⁰ Raccomandazione (UE) 2018/951 della Commissione, del 22 giugno 2018, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità (GU L 167 del 4.7.2018, pag. 28).

¹¹ Raccomandazione di politica generale n. 2 dell'ECRI (riveduta) sugli organismi per la promozione dell'uguaglianza incaricati di combattere il razzismo e l'intolleranza a livello nazionale - adottata il 13 giugno 1997 e riveduta il 7 dicembre 2017.

¹² *Principles relating to the Status of National Institutions* adottati dall'Assemblea generale con risoluzione 48/134 del 20 dicembre 1993.

¹³ Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24).

¹⁴ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16).

¹⁵ COM(2022) 689.

¹⁶ Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 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 final).

presente direttiva, tali norme dovrebbero prevalere su quelle enunciate nella presente direttiva.

- (15) Quando promuovono la parità di trattamento, prevengono la discriminazione e assistono le vittime di discriminazione, gli organismi per la parità dovrebbero prestare particolare attenzione alle discriminazioni fondate su diversi dei motivi contemplati dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE.
- (16) Gli organismi per la parità possono assolvere in maniera efficace la propria funzione soltanto se sono in grado di agire in completa indipendenza senza subire influenze esterne. A tal fine gli Stati membri dovrebbero prendere in considerazione una serie di criteri che contribuiscono all'indipendenza degli organismi per la parità. Questi ultimi non dovrebbero essere istituiti nell'ambito di un ministero o di un organismo che riceva istruzioni direttamente dal governo. Ogni membro del personale od ogni persona che detenga un incarico direttivo - ad esempio i membri del consiglio direttivo dell'organismo per la parità, il capo dell'organismo per la parità, il suo vice o il dirigente interinale - dovrebbero essere indipendenti, qualificati per l'incarico ricoperto e selezionati attraverso un processo trasparente. Gli organismi per la parità dovrebbero essere in grado di gestire autonomamente il bilancio e le risorse, anche per quanto riguarda la selezione e la gestione del personale, e dovrebbero essere in grado di fissare le loro priorità.
- (17) Affinché gli organismi per la parità possano esercitare tutte le loro competenze e adempiere i propri compiti, gli Stati membri dovrebbero far sì che la struttura interna degli organismi per la parità consenta l'esercizio indipendente delle varie competenze. Occorre rivolgere particolare attenzione alle situazioni in cui gli organismi sono tenuti sia a essere imparziali sia a offrire sostegno alle vittime. Ciò è particolarmente rilevante laddove l'organismo per la parità detenga poteri decisionali vincolanti che richiedono l'imparzialità o faccia parte di un organismo plurimandato in cui un altro mandato esige l'imparzialità. Una struttura interna che preveda una rigorosa separazione tra le competenze e i compiti pertinenti dovrebbe consentire all'organismo per la parità di esercitare le une e gli altri con efficacia.
- (18) La carenza di risorse adeguate è un problema cruciale che ostacola la capacità degli organismi per la parità di adempiere adeguatamente i propri compiti. Gli Stati membri dovrebbero pertanto far sì che gli organismi per la parità ricevano finanziamenti sufficienti, possano assumere personale qualificato e dispongano di sedi e infrastrutture idonee a svolgere con efficacia ciascuno dei loro compiti, in tempi ragionevoli ed entro i termini stabiliti dalla normativa nazionale. La loro dotazione di bilancio dovrebbe essere stabile, tranne nei casi di ampliamento delle competenze, pianificata su base pluriennale e consentire loro di coprire costi difficilmente prevedibili come quelli connessi a contenziosi. Per garantire che gli organismi per la parità siano dotati di risorse sufficienti, il loro bilancio, per esempio, non dovrebbe subire tagli sensibilmente maggiori dei tagli medi a carico di altri enti pubblici; analogamente, la loro crescita annuale dovrebbe essere collegata almeno alla crescita media dei finanziamenti destinati ad altri enti. Se i compiti e il mandato degli organismi per la parità sono ampliati, le risorse dovrebbero aumentare in proporzione.
- (19) I sistemi automatizzati, tra cui l'intelligenza artificiale, rappresentano uno strumento utile per individuare i modelli di discriminazione, ma la discriminazione algoritmica rappresenta anch'essa un rischio. Gli organismi per la parità dovrebbero pertanto avere accesso a personale o servizi qualificati, capaci da un lato di utilizzare sistemi

automatizzati per il proprio lavoro e dall'altro di valutarne la conformità alle norme in materia di non discriminazione. Occorre dedicare particolare attenzione all'assegnazione agli organismi per la parità di risorse digitali appropriate, direttamente o tramite subappalti.

- (20) Gli organismi per la parità, insieme ad altri attori, assolvono una funzione essenziale nella prevenzione della discriminazione e nella promozione della parità. Per affrontare gli aspetti strutturali della discriminazione e contribuire al cambiamento sociale, essi dovrebbero promuovere obblighi in materia di uguaglianza, buone pratiche, azione positiva e integrazione della parità negli enti pubblici e in quelli privati, cui dovrebbero fornire pertinenti attività di formazione, informazione, consulenza, orientamento e sostegno. Essi dovrebbero comunicare con gli enti pubblici e privati e con i gruppi a rischio di discriminazione, impegnandosi in un dibattito pubblico per lottare contro gli stereotipi e svolgere attività di sensibilizzazione in merito alla diversità e ai suoi benefici, in quanto pilastro fondamentale delle strategie dell'Unione per l'uguaglianza.
- (21) Oltre alla prevenzione, un compito essenziale degli organismi per la parità è offrire assistenza alle vittime di discriminazione. Tale assistenza dovrebbe sempre comprendere la comunicazione di informazioni essenziali ai denunciatori e una valutazione preliminare della loro denuncia, sulla base delle informazioni iniziali fornite volontariamente dalle parti. Gli Stati membri dovrebbero avere il compito di definire le modalità in base alle quali l'organismo per la parità formula tale valutazione, come la tempistica del processo o le garanzie procedurali contro denunce ripetute o abusive.
- (22) Per consentire a tutte le vittime di presentare denuncia, la presentazione delle denunce dovrebbe essere possibile secondo varie modalità. Gli Stati membri dovrebbero inoltre tenere in debito conto la raccomandazione (UE) 2018/951 della Commissione, secondo la quale dovrebbe essere possibile presentare denunce nella lingua scelta dal denunciante tra le lingue comunemente utilizzate nello Stato membro in cui è situato l'organismo per la parità. Per affrontare una delle cause della scarsità di segnalazioni, ossia il timore di ritorsioni, e fatta salva la direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione¹⁷, occorre garantire riservatezza ai testimoni e agli informatori nonché, nella misura del possibile, ai denunciatori.
- (23) Per offrire la possibilità di una risoluzione extragiudiziale delle controversie rapida ed economicamente accessibile, gli Stati membri dovrebbero dare la possibilità alle parti di cercare una composizione amichevole delle controversie, tramite l'organismo per la parità o un altro specifico ente esistente. Dovrebbero definire le modalità del processo di composizione amichevole secondo il diritto nazionale.
- (24) Laddove sospettino una possibile violazione del principio della parità di trattamento sancito dalle direttive 2006/54/CE o 2010/41/UE, gli organismi per la parità dovrebbero essere in grado di dar seguito a una denuncia o di agire di propria iniziativa.
- (25) Gli elementi di prova, che sono essenziali per determinare se una discriminazione ha avuto luogo, si trovano spesso nelle mani del presunto responsabile. Gli organismi per

¹⁷ Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (GU L 305 del 26.11.2019, pag. 17).

la parità dovrebbero pertanto essere in grado di accedere alle informazioni necessarie per accertare la discriminazione e collaborare con i servizi pubblici pertinenti, come l'ispettorato del lavoro o l'ispettorato all'istruzione. Gli Stati membri dovrebbero istituire un quadro idoneo per l'esercizio di questa competenza conformemente alle norme e alle procedure nazionali.

- (26) Sulla base degli elementi di prova raccolti, tramite un'indagine o forniti volontariamente, gli organismi per la parità dovrebbero comunicare la propria valutazione al denunciante e al presunto responsabile. Gli Stati membri dovrebbero determinare il valore giuridico di questa valutazione che può essere un parere non vincolante oppure una decisione vincolante che costituisce titolo esecutivo. Entrambi dovrebbero esporre i motivi della valutazione e includere, se necessario, misure per porre rimedio a qualsiasi violazione constatata e prevenirne il ripetersi. Allo scopo di garantire l'efficace operato degli organismi per la parità, gli Stati membri dovrebbero adottare misure adeguate per dar seguito ai pareri ed eseguire le decisioni.
- (27) Per promuovere il proprio operato e la legislazione in materia di uguaglianza, gli organismi per la parità dovrebbero pubblicare una sintesi dei propri pareri e delle proprie decisioni senza rivelare dati personali.
- (28) Gli organismi per la parità dovrebbero avere il diritto di agire in giudizio in procedimenti amministrativi o civili, per contribuire a garantire il rispetto del principio della parità di trattamento sancito dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. I procedimenti giudiziari dovrebbero essere soggetti al diritto procedurale nazionale, comprese le norme nazionali in materia di ammissibilità delle azioni, ma tali norme, e in particolare eventuali condizioni di interesse legittimo, non possono essere applicate in modo da compromettere l'efficacia del diritto di agire degli organismi per la parità. I poteri di indagine e di decisione e il diritto di agire in giudizio conferiti agli organismi per la parità dalla presente direttiva faciliteranno l'attuazione pratica delle attuali disposizioni delle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE sull'onere della prova e la difesa dei diritti. Alle condizioni previste dalla presente direttiva, gli organismi per la parità potranno accertare fatti "dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta", soddisfacendo in tal modo le condizioni di cui all'articolo 8 della direttiva 2000/43/CE, all'articolo 10 della direttiva 2000/78/CE e all'articolo 9 della direttiva 2004/113/CE. Il loro sostegno faciliterà pertanto l'accesso alla giustizia per le vittime.
- (29) La legittimazione ad agire consente agli organismi per la parità di agire per conto o a sostegno delle vittime, che in tal modo possono accedere alla giustizia laddove ostacoli procedurali e finanziari o il timore di ritorsioni costituiscono spesso un deterrente. La legittimazione ad agire consente inoltre agli organismi per la parità di selezionare strategicamente le cause che decidono di perseguire dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali, e di contribuire alla corretta applicazione e interpretazione della normativa in materia di parità di trattamento.
- (30) In alcuni casi è difficile contrastare la discriminazione perché non vi sono denunciati che avviano un procedimento. Nella sentenza della causa C-54/07 (*Feryn*)¹⁸, promossa da un organismo per la parità in nome proprio, la Corte di giustizia ha confermato che è possibile stabilire l'esistenza di una discriminazione anche in mancanza di una vittima identificabile. È pertanto importante che gli organismi per la parità possano agire in nome proprio in difesa dell'interesse pubblico.

¹⁸ Sentenza del 10 luglio 2008, *Feryn*, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397.

- (31) Gli organismi per la parità dovrebbero anche essere in grado di presentare agli organi giurisdizionali dichiarazioni orali o scritte - ad esempio in qualità di *amicus curiae* - come metodo più agile per corroborare le cause con il loro parere di esperti.
- (32) Il diritto degli organismi per la parità di agire in giudizio deve rispettare i principi del giusto processo e della parità delle armi. Pertanto, tranne nel caso in cui l'organismo per la parità agisca in qualità di parte in un procedimento relativo all'esecuzione o al controllo giurisdizionale di una propria decisione o agisca in qualità di *amicus curiae*, l'organismo per la parità non dovrebbe essere autorizzato a presentare nell'ambito di procedimenti giudiziari prove ottenute mediante indagini precedenti sullo stesso caso che il presunto responsabile o qualsiasi terzo era giuridicamente tenuto a fornire.
- (33) Per garantire il rispetto dei diritti individuali gli Stati membri dovrebbero inserire i poteri degli organismi per la parità in un quadro di opportune garanzie procedurali, affinché siano adeguatamente tutelati principi essenziali come il diritto di difesa, il diritto al controllo giurisdizionale e il diritto alla riservatezza.
- (34) Le disposizioni relative al diritto degli organismi per la parità di agire in giudizio non modificano i diritti conferiti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE alle vittime e alle associazioni, organizzazioni o altri soggetti giuridici che fanno valere i diritti delle vittime e che, conformemente ai criteri stabiliti dal rispettivo diritto nazionale, hanno un interesse legittimo a garantire che le suddette direttive siano rispettate.
- (35) L'efficacia dell'operato degli organismi per la parità dipende anche dalla possibilità di offrire ai gruppi a rischio di discriminazione un accesso completo ai loro servizi. In un'indagine svolta dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali¹⁹, il 71 % degli appartenenti a gruppi minoritari di tipo etnico o a gruppi di migranti ha dichiarato di ignorare l'esistenza di organizzazioni che offrono sostegno o consulenza alle vittime di discriminazioni. Per favorire tale accesso sarebbe essenziale che gli Stati membri si adoperassero affinché i cittadini siano consapevoli dei propri diritti e conoscano l'esistenza degli organismi per la parità e i servizi che questi offrono. Ciò è particolarmente importante per i gruppi svantaggiati e per i gruppi che possono incontrare ostacoli nell'accedere a tali informazioni, ad esempio a causa delle loro condizioni economiche, della disabilità, del grado di alfabetizzazione o della difficoltà di accedere a strumenti online.
- (36) È opportuno garantire a tutti, su base paritaria, l'accesso ai servizi e alle pubblicazioni degli organismi per la parità. A tale scopo occorre individuare e affrontare gli ostacoli che potrebbero impedire l'accesso ai servizi degli organismi per la parità. Per i denunciatori questi servizi dovrebbero essere gratuiti. Gli Stati membri dovrebbero inoltre accertarsi che i servizi degli organismi per la parità siano a disposizione di tutte le potenziali vittime in ogni parte del loro territorio, ad esempio aprendo uffici locali, anche mobili, organizzando campagne locali o cooperando con i delegati o le organizzazioni della società civile locali.
- (37) L'Unione e tutti gli Stati membri sono parti della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità²⁰ (UNCPRD), che comporta l'obbligo di vietare ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità e di garantire alle persone con disabilità uguale ed effettiva protezione giuridica contro ogni discriminazione, qualunque ne sia il fondamento. La presente direttiva dovrebbe essere interpretata in maniera coerente con l'UNCPRD. Per garantire alle persone con disabilità uguale ed

¹⁹ Indagine UE-MIDIS II della FRA.

²⁰ GU L 23 del 27.1.2010, pag. 37.

effettiva protezione giuridica nonché l'accesso a tutti i servizi e le attività degli organismi per la parità, è necessario assicurarne l'accessibilità, conformemente ai requisiti di cui alla direttiva (UE) 2019/882, nonché soluzioni appropriate. Gli organismi per la parità dovrebbero garantire accessibilità fisica e digitale²¹, tramite la prevenzione e l'eliminazione delle barriere che possono presentarsi alle persone con disabilità per quanto riguarda l'accesso ai loro servizi e alle loro informazioni; dovrebbero inoltre fornire soluzioni appropriate e adottare le modifiche e gli adattamenti necessari e opportuni, qualora un caso particolare lo richieda.

- (38) Per promuovere l'apprendimento reciproco, la coesione e la coerenza è fondamentale consentire agli organismi per la parità di coordinarsi e cooperare regolarmente, a diversi livelli e in una prospettiva di lungo periodo; ciò può ampliare la portata e l'impatto del loro operato. Gli organismi per la parità dovrebbero cooperare in particolare con altri organismi per la parità dello stesso Stato membro e di altri Stati membri - anche nel quadro della *European network of equality bodies* (rete europea degli organismi per la parità, Equinet) - e con enti pubblici e privati a livello locale, regionale, nazionale, dell'Unione europea e internazionale, come organizzazioni della società civile, autorità di protezione dei dati, sindacati, ispettorati del lavoro e dell'istruzione, servizi di contrasto, agenzie con responsabilità a livello nazionale per la difesa dei diritti umani, autorità che gestiscono fondi dell'Unione, punti di contatto nazionali per i Rom, organizzazioni di consumatori e meccanismi nazionali indipendenti per la promozione, la tutela e il monitoraggio dell'UNCPRD. Tale cooperazione non dovrebbe comportare lo scambio di dati personali (ossia dati sulla parità in una forma che permetta l'individuazione dei singoli).
- (39) Gli organismi per la parità non possono svolgere in modo adeguato il loro ruolo di esperti nel campo della parità di trattamento se non sono consultati in una fase sufficientemente precoce del processo di elaborazione delle politiche sulle questioni connesse ai diritti e agli obblighi derivanti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. Gli Stati membri dovrebbero pertanto istituire procedure trasparenti per garantire la tempestività di tale consultazione, e dovrebbero anche consentire agli organismi per la parità di elaborare e pubblicare raccomandazioni.
- (40) I dati sulla parità sono fondamentali per acquisire una consapevolezza maggiore, sensibilizzare le persone, quantificare la discriminazione, rilevare le tendenze nel tempo, provare l'esistenza della discriminazione, valutare l'attuazione della legislazione sulla parità, dimostrare la necessità di un'azione positiva e contribuire a elaborare politiche basate su elementi concreti²². Gli organismi per la parità svolgono un ruolo nell'elaborazione di dati sulla parità pertinenti per tali scopi, ad esempio organizzando periodiche tavole rotonde che riuniscano tutti gli enti interessati. Essi dovrebbero anche raccogliere e analizzare dati concernenti le proprie attività o svolgere inchieste; dovrebbero inoltre avere la possibilità di consultare e utilizzare informazioni statistiche raccolte da altri enti pubblici e privati - come uffici statistici nazionali, organi giurisdizionali nazionali, ispettorati del lavoro e dell'istruzione,

²¹ Cfr. la direttiva (UE) 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2016, relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici (GU L 327 del 2.12.2016, pag. 1) e la relativa decisione di esecuzione.

²² Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della direttiva 2000/43/CE del Consiglio che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica ("direttiva sull'uguaglianza razziale") e della direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ("direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione") SWD(2021) 63 final.

sindacati od organizzazioni della società civile - e concernenti le questioni per cui sono competenti ai sensi delle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. Tali informazioni statistiche non dovrebbero contenere dati personali.

- (41) Oltre a pubblicare una relazione annuale sulle proprie attività, gli organismi per la parità dovrebbero pubblicare periodicamente una relazione che valuti nel complesso la situazione negli Stati membri per quanto riguarda le discriminazioni che rientrano nel loro mandato. Tale relazione dovrebbe fornire informazioni agli enti pubblici e privati e fungere da guida per determinare le future priorità degli organismi per la parità. La relazione non dovrebbe contenere dati personali.
- (42) Per definire la propria visione per il futuro e individuare traguardi e obiettivi della loro organizzazione, gli organismi per la parità dovrebbero adottare un programma pluriennale, che assicuri la coerenza nel tempo dei diversi filoni di lavoro e affronti i problemi sistemici della discriminazione che rientrano nel loro mandato nel quadro di un piano d'azione di lungo periodo.
- (43) Al fine di valutare l'efficacia della presente direttiva è necessario istituire un meccanismo per monitorarne l'applicazione e, oltre a verificarne il rispetto, valutarne gli effetti pratici. La Commissione, cui sarebbe opportuno affidare tale monitoraggio, dovrebbe redigere periodicamente una relazione sull'applicazione. Al fine di garantire condizioni uniformi per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione degli Stati membri a norma dell'articolo 16, paragrafo 2, per quanto riguarda gli effetti pratici della presente direttiva, è opportuno conferire alla Commissione poteri esecutivi per la compilazione di un elenco di indicatori pertinenti, sulla cui base si dovranno poi raccogliere i dati. Tale monitoraggio non dovrebbe comportare il trattamento di dati personali.
- (44) La presente direttiva stabilisce requisiti minimi e offre quindi agli Stati membri la possibilità di adottare o mantenere disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non dovrebbe servire per giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente in ciascuno Stato membro.
- (45) La presente direttiva si fonda sulle norme sancite dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE e introduce norme rafforzate per il funzionamento degli organismi per la parità. Occorre pertanto sopprimere le precedenti disposizioni relative agli organismi per la parità, di cui all'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE e all'articolo 11 della direttiva 2010/41/UE.
- (46) La presente direttiva intende garantire il funzionamento degli organismi per la parità sulla base di norme minime, nella prospettiva di migliorarne l'efficacia e garantirne l'indipendenza, per rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento. Poiché l'obiettivo della presente direttiva non può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri e dovrebbe pertanto essere conseguito a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. In ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo, la presente direttiva si limita a stabilire norme minime ovvero a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo.
- (47) L'eventuale trattamento dei dati personali da parte di organismi per la parità ai sensi della presente direttiva dovrebbe avvenire nel pieno rispetto del regolamento (UE) 2016/679. Gli Stati membri dovrebbero provvedere affinché i compiti degli organismi per la parità siano chiaramente stabiliti per legge, a norma dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679, in combinato disposto con

l'articolo 6, paragrafi 2 e 3, dello stesso regolamento. Gli organismi per la parità dovrebbero trattare i dati personali soltanto nella misura necessaria ad adempiere i propri compiti ai sensi della presente direttiva, che intende applicare i diritti fondamentali e gli obblighi derivanti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. Coloro i cui dati personali vengono trattati dovrebbero essere informati sui loro diritti in quanto interessati, compresi i mezzi di ricorso disponibili a livello nazionale.

- (48) Qualora l'adempimento dei compiti degli organismi per la parità richieda il trattamento di categorie particolari di dati personali, ossia dati sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità o l'orientamento sessuale, gli Stati membri dovrebbero anche garantire che la normativa nazionale rispetti l'essenza del diritto alla protezione dei dati e preveda misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato, a norma dell'articolo 9, paragrafo 2, lettera g), del regolamento (UE) 2016/679. Tali misure di tutela dovrebbero comprendere ad esempio politiche e misure interne volte a garantire la riduzione al minimo dei dati, anche tramite l'anonimizzazione dei dati personali ove possibile; ad applicare la pseudonimizzazione e la cifratura dei dati personali; a impedire l'accesso non autorizzato e la trasmissione dei dati personali; e a garantire che i dati personali non siano trattati per un tempo più lungo di quanto necessario per lo scopo per il quale sono trattati.
- (49) Conformemente all'articolo 42, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2018/1725, il Garante europeo della protezione dei dati è stato consultato e ha formulato il suo parere il [data].

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Scopo, oggetto e ambito di applicazione

1. La presente direttiva stabilisce requisiti minimi per il funzionamento degli organismi per la parità al fine di migliorarne l'efficacia, garantirne l'indipendenza e rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento derivante dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.
2. Gli obblighi imposti agli Stati membri e i compiti attribuiti agli organismi per la parità ai sensi della presente direttiva riguardano i diritti e gli obblighi derivanti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

Articolo 2

Designazione degli organismi per la parità

Gli Stati membri designano uno o più organismi (definiti di seguito "organismi per la parità") per esercitare le competenze definite nella presente direttiva.

Gli organismi per la parità possono far parte di agenzie incaricate, a livello nazionale, della difesa dei diritti umani o della salvaguardia dei diritti individuali.

Articolo 3

Indipendenza

1. Gli Stati membri adottano misure per garantire che gli organismi per la parità siano indipendenti e liberi da influenze esterne nell'adempimento dei loro compiti e nell'esercizio delle loro competenze, in particolare per quanto riguarda la struttura giuridica, la responsabilizzazione, il bilancio, il personale e le questioni organizzative.
2. Gli Stati membri introducono norme e garanzie trasparenti in materia di selezione, nomina, revoca e potenziali conflitti di interessi del personale degli organismi per la parità, e in particolare delle persone che detengono un incarico direttivo, per garantirne la competenza e l'indipendenza.
3. Gli Stati membri predispongono garanzie adeguate, in particolare nella struttura interna degli organismi per la parità, al fine di assicurare l'esercizio indipendente delle loro competenze, soprattutto laddove alcune di queste esigano imparzialità e altre siano incentrate sul sostegno alle vittime.
4. Gli Stati membri predispongono garanzie adeguate nella struttura interna degli organismi plurimandato per garantire l'esercizio autonomo del mandato sulla parità.

Articolo 4

Risorse

1. Gli Stati membri provvedono affinché ciascun organismo per la parità sia dotato delle risorse umane, tecniche e finanziarie necessarie per svolgere tutti i suoi compiti ed esercitare tutte le sue competenze in maniera efficace, per tutti i motivi e in tutti i settori trattati dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, anche in caso di ampliamento delle competenze, aumento delle denunce, dei costi del contenzioso e dell'uso di sistemi automatizzati.
2. Laddove gli organismi per la parità facciano parte di un organismo incaricato di diversi mandati, il paragrafo 1 si applica specificamente al mandato sulla parità nonché al suo personale ausiliario e ai relativi sistemi.

Articolo 5

Prevenzione, promozione e sensibilizzazione

Gli Stati membri:

- (a) adottano una strategia per sensibilizzare tutta la popolazione, in tutto il loro territorio, con particolare attenzione alle persone e ai gruppi a rischio di discriminazione, in merito ai diritti di cui alle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE e all'esistenza di organismi per la parità e dei relativi servizi;
- (b) provvedono affinché gli organismi per la parità si impegnino nella prevenzione delle discriminazioni e nella promozione della parità di trattamento e adottino una strategia che definisca le modalità del loro impegno nel dialogo pubblico, comunichino con le persone e i gruppi a rischio di discriminazione, offrano

attività di formazione e orientamento e promuovano gli obblighi in materia di uguaglianza, l'azione positiva e l'integrazione della parità negli enti pubblici e in quelli privati.

In tale contesto gli Stati membri e gli organismi per la parità prendono in considerazione gli strumenti di comunicazione e i formati più idonei per ciascun gruppo di destinatari. Concentrano l'attenzione in particolare sui gruppi svantaggiati che possono incontrare ostacoli nell'accedere alle informazioni, ad esempio a causa delle loro condizioni economiche, dell'età, della disabilità, del grado di alfabetizzazione, della nazionalità, dello status di soggiornante o della difficoltà di accedere a strumenti online.

Articolo 6

Assistenza alle vittime

1. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità siano in grado di fornire assistenza alle vittime ai sensi dei paragrafi da 2 a 4.
2. Gli organismi per la parità sono in grado di ricevere denunce di discriminazioni, oralmente, per iscritto e online.
3. Gli organismi per la parità offrono assistenza alle vittime, dapprima informandole in merito al quadro giuridico, anche con una consulenza mirata alla situazione specifica, ai servizi offerti dall'organismo per la parità e ai relativi aspetti procedurali, nonché ai mezzi di ricorso disponibili, compresa la possibilità di promuovere un'azione giudiziaria.

Gli organismi per la parità informano inoltre le vittime in merito alle norme applicabili in materia di riservatezza, alla protezione dei dati personali e alle possibilità di ottenere un sostegno psicologico o di altro tipo da altri organismi od organizzazioni.

4. Gli organismi per la parità formulano una valutazione preliminare della denuncia sulla base delle informazioni presentate volontariamente dalle parti interessate. Gli Stati membri definiscono le precise modalità in base alle quali l'organismo per la parità formula tale valutazione preliminare.

Gli organismi per la parità informano i denunciatori in merito alla propria valutazione preliminare e comunicano se intendono chiudere la denuncia oppure se vi siano motivi per darvi seguito, anche tramite le procedure di cui agli articoli 7, 8 e 9.

Articolo 7

Composizioni amichevoli

Gli organismi per la parità sono in grado di offrire alle parti la possibilità di giungere a una composizione amichevole della controversia. Tale processo è subordinato all'accordo delle parti e può essere condotto dallo stesso organismo per la parità oppure da un altro specifico ente esistente; in quest'ultimo caso l'organismo per la parità può formulare osservazioni a tale ente. La partecipazione a tale processo non impedisce alle parti di esercitare il diritto di avviare un'azione giudiziaria.

Articolo 8

Pareri e decisioni

1. Gli Stati membri provvedono affinché qualora, in seguito a una denuncia o di propria iniziativa, gli organismi per la parità ritengano che il principio della parità di trattamento di cui alle direttive 2006/54/CE o 2010/41/UE possa essere stato violato, agli organismi in questione sia conferito il potere di indagare ulteriormente sul caso.
2. Gli Stati membri stabiliscono un quadro che consente agli organismi per la parità di accertare i fatti.

In particolare, tale quadro conferisce agli organismi per la parità i diritti effettivi di accesso alle informazioni necessarie per stabilire se tali discriminazioni abbiano avuto luogo. Predispongono inoltre meccanismi adeguati affinché gli organismi per la parità cooperino a tale scopo con gli enti pubblici competenti.

3. Gli Stati membri possono inoltre prevedere che il presunto responsabile e qualsiasi terzo siano giuridicamente tenuti a fornire tutte le informazioni e i documenti richiesti dagli organismi per la parità.
4. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità presentino per iscritto la loro valutazione del caso comprendente un accertamento dei fatti e una conclusione motivata sull'esistenza di discriminazioni. Gli Stati membri decidono se ciò debba avvenire mediante pareri non vincolanti o per mezzo di decisioni vincolanti che costituiscono titolo esecutivo.

Se del caso, pareri e decisioni comprendono misure specifiche atte a porre rimedio a qualsiasi violazione constatata e a prevenirne il ripetersi. Gli Stati membri stabiliscono meccanismi adeguati per dar seguito a pareri, come gli obblighi di riscontro, e per applicare le decisioni.

Gli organismi per la parità pubblicano una sintesi dei propri pareri e delle proprie decisioni senza rivelare dati personali.

Articolo 9

Contenzioso

1. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità abbiano il diritto di agire in giudizio in procedimenti amministrativi e civili relativi all'attuazione del principio della parità di trattamento sancito dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE in conformità dei paragrafi da 2 a 5, fatte salve le norme nazionali in materia di ammissibilità delle azioni.
2. Il diritto di agire in giudizio comprende:
 - (a) il diritto dell'organismo per la parità di agire come parte nel procedimento relativo all'esecuzione o al controllo giurisdizionale di una decisione adottata ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 4;
 - (b) il diritto dell'organismo per la parità di presentare osservazioni agli organi giurisdizionali senza essere parte del procedimento;

- (c) il diritto dell'organismo per la parità di avviare procedimenti o di parteciparvi per conto o a sostegno di una o più vittime; in quest'ultimo caso è necessaria l'approvazione delle vittime.
3. Gli Stati membri provvedono affinché l'organismo per la parità possa avviare un procedimento giudiziario in nome proprio, in particolare per affrontare discriminazioni strutturali e sistematiche in casi selezionati dall'organismo per la parità a causa della loro frequenza o gravità, oppure della necessità di giungere a un chiarimento giuridico.
 4. Gli Stati membri provvedono affinché, salvo nei casi di cui al paragrafo 2, lettere a) e b), l'organismo per la parità non presenti nei procedimenti giudiziari le prove da esso ottenute mediante l'esercizio dei poteri di cui all'articolo 8, paragrafo 3.
 5. Gli Stati membri provvedono affinché non siano avviate né portate avanti indagini ai sensi dell'articolo 8, paragrafi da 2 a 4, se nello stesso caso è pendente un procedimento giudiziario.

Articolo 10

Garanzie procedurali

Gli Stati membri provvedono affinché, nelle procedure di cui agli articoli 6, 7, 8 e 9, siano debitamente tutelati i diritti di difesa delle persone fisiche e giuridiche coinvolte. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità garantiscano riservatezza ai testimoni e agli informatori nonché, nella misura del possibile, ai denuncianti.

Le decisioni di cui all'articolo 8, paragrafo 4, sono soggette al controllo giurisdizionale, in conformità del diritto nazionale.

Articolo 11

Accesso, accessibilità e soluzioni appropriate

1. Gli Stati membri garantiscono a tutti, su base paritaria, l'accesso ai servizi e alle pubblicazioni degli organismi per la parità e provvedono affinché non vi siano barriere alla presentazione di denunce.
2. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità forniscano gratuitamente tutti i loro servizi ai denuncianti sull'intero territorio nazionale, comprese le zone rurali e remote.
3. Gli Stati membri garantiscono accessibilità e offrono soluzioni appropriate alle persone con disabilità per assicurare loro parità di accesso a tutti i servizi e a tutte le attività degli organismi per la parità, tra cui l'assistenza alle vittime, la gestione delle denunce, i meccanismi di composizione amichevole, informazioni e pubblicazioni, nonché le attività di prevenzione, promozione e sensibilizzazione.

Articolo 12

Cooperazione

Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità dispongano di meccanismi adeguati per cooperare, nei rispettivi settori di competenza, con altri organismi per la parità

nello stesso Stato membro, e con gli enti pubblici e privati competenti, tra cui le organizzazioni della società civile, a livello nazionale, regionale e locale oltre che in altri Stati membri e a livello internazionale e dell'Unione europea.

Articolo 13

Consultazione

Gli Stati membri mettono in atto procedure trasparenti per garantire che il governo e altre istituzioni pubbliche consultino tempestivamente gli organismi per la parità in materia di legislazione, politiche, procedura, programmi e pratiche concernenti i diritti e gli obblighi derivanti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

Essi provvedono affinché gli organismi per la parità abbiano il diritto di formulare raccomandazioni su tali questioni, di pubblicarle e di chiedere un riscontro alle autorità interessate.

Articolo 14

Raccolta di dati e accesso ai dati sulla parità

1. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità raccolgano dati sulle proprie attività, allo scopo di produrre le relazioni di cui all'articolo 15, lettere b) e c).
2. I dati raccolti sono disaggregati per motivi e settori trattati dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, e conformemente agli indicatori di cui all'articolo 16. I dati personali raccolti sono anonimizzati e, qualora ciò non sia possibile, pseudonimizzati.
3. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità possano accedere ai dati statistici relativi ai diritti e agli obblighi derivanti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, raccolti da enti pubblici e privati tra cui autorità pubbliche, sindacati, imprese e organizzazioni della società civile, ove giudichino tali dati statistici necessari per una valutazione complessiva della situazione concernente le discriminazioni nello Stato membro, e per redigere la relazione di cui all'articolo 15, lettera c).
4. Gli Stati membri consentono agli organismi per la parità di formulare raccomandazioni in merito ai dati da raccogliere in relazione ai diritti e agli obblighi derivanti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, rivolte a enti pubblici e privati tra cui autorità pubbliche, sindacati, imprese e organizzazioni della società civile. Gli Stati membri consentono altresì agli organismi per la parità di svolgere un ruolo di coordinamento nella raccolta di dati sulla parità.
5. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità possano condurre inchieste indipendenti in materia di discriminazione.

Articolo 15

Relazioni e pianificazione strategica

Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità:

- (a) adottino un programma pluriennale che ne definisca le priorità e le attività prospettiche, compresa la strategia di cui all'articolo 5, lettera b);
- (b) producano e mettano a disposizione del pubblico una relazione annuale sulle proprie attività, contenente il bilancio annuale, il personale e una relazione finanziaria;
- (c) pubblichino almeno ogni quattro anni una relazione, contenente raccomandazioni, sulla situazione in materia di parità di trattamento e discriminazione nel rispettivo Stato membro, inclusi i potenziali problemi strutturali.

Articolo 16

Monitoraggio

1. La Commissione, per mezzo di un atto di esecuzione, compila un elenco di indicatori comuni per misurare gli effetti pratici della presente direttiva. Al momento di elaborare gli indicatori la Commissione può chiedere la consulenza dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali e dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere. Tali indicatori riguardano le risorse, il funzionamento indipendente, le attività e l'efficacia degli organismi per la parità, nonché l'evoluzione del loro mandato, dei poteri e della struttura, garantendo la comparabilità, l'obiettività e l'attendibilità dei dati raccolti a livello nazionale.
2. Entro [*cinque anni dalla data di recepimento*], e successivamente ogni cinque anni, gli Stati membri forniscono alla Commissione tutte le informazioni pertinenti in merito all'applicazione della presente direttiva, compresi i dati sugli effetti pratici raccolti sulla base degli indicatori di cui al paragrafo 1 del presente articolo, e in particolare tenendo conto delle relazioni elaborate dagli organismi per la parità ai sensi dell'articolo 14, lettere b) e c).
3. La Commissione elabora una relazione sull'applicazione e gli effetti pratici della presente direttiva sulla base delle informazioni di cui al paragrafo 2 e di ulteriori dati pertinenti raccolti a livello nazionale e di Unione dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali e dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, in particolare presso i portatori di interessi.

Articolo 17

Requisiti minimi

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli dei requisiti minimi previsti dalla presente direttiva.
2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nelle questioni trattate dalla presente direttiva.

Articolo 18

Trattamento dei dati personali

1. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità raccolgano dati personali solo qualora ciò sia necessario per l'adempimento di un compito previsto dalla presente direttiva.
2. Gli Stati membri provvedono affinché, quando gli organismi per la parità trattano categorie particolari di dati personali, ossia dati sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità o l'orientamento sessuale, siano previste misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato.

Articolo 19

L'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE e l'articolo 11 della direttiva 2010/41/UE sono soppressi.

I riferimenti agli organismi per la promozione della parità di trattamento di cui a tali articoli si intendono fatti agli organismi per la parità di cui all'articolo 2 della presente direttiva.

Articolo 20

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [18 mesi]. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.
2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 21

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

L'articolo 19 si applica a decorrere dal [data di cui all'articolo 20, paragrafo 1].

Articolo 22

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Parlamento europeo
La presidente

Per il Consiglio
Il presidente