



UGUAGLIANZA TRA UOMINI E DONNE

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

BASE GIURIDICA

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

OBIETTIVI

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



RISULTATI OTTENUTI

A. Normative principali

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

- la direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;
- la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- la direttiva 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;
- nel 2006, alcuni atti legislativi sono stati abrogati e sostituiti dalla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006^[1], riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione). Questa direttiva fornisce una definizione delle nozioni di discriminazione diretta e indiretta, di molestie e di molestie sessuali. Inoltre incoraggia i datori di lavoro ad adottare misure preventive per combattere le molestie sessuali, inasprisce le sanzioni per i casi di discriminazione e prevede l'istituzione all'interno degli Stati membri di organismi incaricati di promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne. Attualmente, il Parlamento si sta adoperando per la revisione delle disposizioni della direttiva che riguardano la parità di retribuzione^[2] e ha approvato una relazione di attuazione sulla base di diversi studi commissionati dal Servizio di ricerca del Parlamento europeo (EPRS);
- la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, EAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE;
- la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
- la direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro del Consiglio 2002/629/GAI. Questa direttiva prevede il ravvicinamento delle sanzioni per la

[1]La direttiva rifiuta abroga altresì la direttiva 76/207/CEE, modificata dalla direttiva 2002/73/CE.

[2]Si veda la risoluzione del Parlamento europeo del 24 maggio 2012 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore — Testi approvati, [P7_TA\(2012\)0225](#).



tratta di esseri umani tra gli Stati membri e delle misure di sostegno per le vittime, e invita gli Stati membri a valutare «la possibilità di adottare misure che dispongano che costituisca reato la condotta di chi ricorre consapevolmente ai servizi, oggetto di sfruttamento [...], prestati da una persona che è vittima [della tratta]», al fine di scoraggiare la domanda; questa direttiva istituisce altresì l'ufficio del coordinatore europeo anti-tratta;

- la direttiva 2011/99/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, che istituisce l'Ordine di protezione europeo allo scopo di proteggere una persona «da atti di rilevanza penale di un'altra persona tali da metterne in pericolo la vita, l'integrità fisica o psichica, la dignità, la libertà personale o l'integrità sessuale», e che consente all'autorità competente di un altro Stato membro di continuare a proteggere la persona nel territorio di tale altro Stato membro. Questa direttiva è rafforzata dal regolamento (UE) n. 606/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 giugno 2013, relativo al riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile, che garantisce che le misure di protezione civile siano riconosciute in tutta l'UE;
- la direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI.

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

La CGUE ha svolto un ruolo importante nella promozione della parità tra uomini e donne. A tale riguardo, le sentenze più significative sono indicate di seguito:

- sentenza Defrenne II dell'8 aprile 1976 (causa C-43/75): la Corte ha riconosciuto l'effetto diretto del principio della parità della retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, stabilendo che tale principio riguarda non solo le pubbliche autorità, ma vale del pari per tutte le convenzioni che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato;
- sentenza Bilka del 13 maggio 1986 (causa C-170/84): la Corte ha stabilito che una misura volta a escludere i dipendenti a orario ridotto da un regime di pensioni aziendali costituisce una «discriminazione indiretta» ed è pertanto in contrasto con l'ex articolo 119 del trattato CEE qualora colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, a meno che non si possa provare che detta esclusione è basata su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso;
- sentenza Barber del 17 maggio 1990 (causa C-262/88): la Corte ha riconosciuto che tutte le forme di pensione professionale costituiscono un elemento della retribuzione a norma dell'ex articolo 119, e che pertanto a esse si applica il principio della parità di trattamento, stabilendo che i lavoratori di sesso maschile devono poter accedere ai diritti di pensione o di pensione di reversibilità alla stessa età delle colleghe di sesso femminile;



- sentenza Marshall dell'11 novembre 1997 (causa C-409/95): la Corte ha dichiarato che una norma nazionale che imponga di dare la precedenza nella promozione ai candidati di sesso femminile («discriminazione positiva») nei settori in cui la presenza maschile è maggiore rispetto a quella femminile non è vietata dalla legislazione comunitaria, a condizione che tale vantaggio non venga applicato automaticamente e che i candidati di sesso maschile siano comunque presi in considerazione, senza essere esclusi a priori dalla possibilità di presentare domanda;
- sentenza Test-Achats del 1° marzo 2011 (causa C-236/09): la Corte ha dichiarato l'invalidità dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2004/113/CE del Consiglio, stabilendo che esso è contrario al principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. Pertanto, ai fini della determinazione dei premi e delle prestazioni assicurative, agli uomini e alle donne deve essere applicato lo stesso sistema di calcolo attuariale.

C. Sviluppi recenti

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

1. Il Quadro finanziario pluriennale (QFP 2014-2020) e il programma «Diritti, uguaglianza e cittadinanza»

Il programma «Diritti, uguaglianza e cittadinanza» finanzia progetti volti a raggiungere la parità di genere e porre fine alla violenza contro le donne (Regolamento (UE) n. 1381/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, che istituisce un programma Diritti, uguaglianza e cittadinanza per il periodo 2014-2020). Insieme al programma Giustizia (regolamento (UE) n. 2013/1382) è stato dotato di 15 686 milioni di euro fino al 2020 (regolamento QFP n. 1311/2013) e consolida sei programmi del periodo di finanziamento 2007-2013, tra cui il [Programma Daphne III](#) (decisione n. 779/2007/CE) ed entrambe le sezioni «Anti-discriminazione e diversità» e «Uguaglianza di genere» del [Programma per l'occupazione e la solidarietà sociale](#) (PROGRESS) (decisione n. 1672/2006/CE).

L'allegato al regolamento (UE) n. 1381/2013 specifica che la promozione dell'uguaglianza di genere sarà finanziata insieme ad altre misure antidiscriminatorie nell'ambito del Gruppo 1, al quale viene assegnata una quota del 57% dei finanziamenti. La lotta alla violenza contro le donne è inclusa nel Gruppo 2, con il 43 % della dotazione finanziaria complessiva del programma.

Per il 2018, alla linea di bilancio 33 02 02 (Promuovere la non discriminazione e la parità) sono stati assegnati 35 831 000 EUR in stanziamenti d'impegno, il che rappresenta un aumento nei pagamenti rispetto al 2015, 2016 o 2017 e significa che l'attuazione di questo programma sta andando avanti. Inoltre, alla linea di bilancio 33 02 01 sono stati assegnati 26 451 000 EUR per contribuire, tra gli altri obiettivi, a contrastare ogni forma di violenza contro le donne e a proteggere le donne da ogni forma di violenza. Tale cifra rimane invariata rispetto allo stanziamento del 2017.

Uno studio, pubblicato nell'autunno 2016 su richiesta della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (FEMM) del Parlamento europeo, fornisce un



quadro d'insieme degli importi spesi per la parità di genere^[3] a titolo del bilancio dell'UE in alcuni Stati membri.

2. Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)

Nel dicembre 2006 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno creato l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, con sede a Vilnius, in Lituania, con l'obiettivo generale di sostenere e rafforzare la promozione della parità di genere, ivi compresa l'integrazione di genere, in tutte le politiche dell'UE e nazionali. L'Istituto si prefigge altresì l'obiettivo di combattere le discriminazioni fondate sul sesso e di svolgere un'opera di sensibilizzazione sul tema della parità di genere, fornendo assistenza tecnica alle istituzioni dell'UE mediante la raccolta, l'analisi e la diffusione di dati e strumenti metodologici (si rimanda al Centro Risorse e documentazione online dell'EIGE: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

3. La Carta per le donne e l'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019

Il 5 marzo 2010 la Commissione ha adottato la Carta per le donne nell'ottica di migliorare la promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini in Europa e in tutto il mondo^[4].

Nel dicembre 2015 la Commissione ha pubblicato l'[impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019](#)^[5] al fine di monitorare e prorogare la strategia della Commissione per l'uguaglianza tra uomini e donne (2010-2015)^[6].

L'impegno strategico è incentrato sui seguenti cinque settori prioritari:

- [aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e pari indipendenza economica](#);
- [riduzione del divario di genere in materia di retribuzioni, salari e pensioni e, di conseguenza, lotta contro la povertà tra le donne](#);
- [promozione della parità tra donne e uomini nel processo decisionale](#);
- [lotta contro la violenza di genere e protezione e sostegno a favore delle vittime](#);
- [promozione della parità di genere e dei diritti delle donne in tutto il mondo](#).

4. Piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020

Il 26 ottobre 2015 il Consiglio ha adottato il «Piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020»^[7], che è basato sul documento congiunto dei servizi della Commissione e del Servizio europeo per l'azione esterna (SEAE) sul tema «Parità di genere ed emancipazione femminile: trasformare la vita delle donne e delle ragazze attraverso le

[3][http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU\(2016\)571393_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)

[4]<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=URISERV:em0033>

[5]Documento di lavoro dei servizi della Commissione – Impegno strategico per la parità di genere 2016-2019 (SWD(2015)0278).

[6]Le riflessioni sulla prossima strategia sono state avviate nel settembre 2014 con un seminario intitolato «Una nuova strategia per l'uguaglianza di genere post-2015», che ha dato avvio alla preparazione della relazione d'iniziativa della commissione FEMM e ha condotto all'adozione della risoluzione del Parlamento, del 9 giugno 2015, sulla strategia dell'UE per la parità tra donne e uomini dopo il 2015 (GU C 407 del 4.11.2016, pag. 2). I contributi presentati al seminario sono disponibili sul sito Internet del Parlamento europeo.

[7]Conclusioni del Consiglio relative al Piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020, 26 ottobre 2015



relazioni esterne dell'UE (2016-2020)»^[8]. Il nuovo Piano d'azione sulla parità di genere sottolinea «la necessità di realizzare pienamente il godimento, pieno e paritario, di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali da parte delle donne e delle ragazze e il conseguimento della loro emancipazione e della parità di genere».

5. Obiettivi di sviluppo sostenibile

Il 25 settembre 2015 l'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha adottato la risoluzione sull'agenda di sviluppo post-2015 intitolata «Trasformare il nostro mondo: agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile»^[9]. L'agenda 2030 contiene 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (OSD) e 169 obiettivi, che sono entrati in vigore il 1° gennaio 2016. Gli OSD sono basati sugli obiettivi di sviluppo del Millennio (OSM). Rispetto agli OSM, tuttavia, che erano destinati unicamente alle misure nei paesi in via di sviluppo, gli OSD si applicano a tutti i paesi. L'OSD 5 «Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze» contiene cinque obiettivi.

6. Adesione dell'UE alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul)

La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), entrata in vigore nel 2014, è il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e delle ragazze a livello internazionale. Essa stabilisce un quadro completo di misure giuridiche e strategiche per prevenire tale tipo di violenza, sostenere le vittime e punire i responsabili. Dal novembre 2017 reca la firma di tutti gli Stati membri dell'UE e nel marzo 2018 è stata ratificata da 17 Stati membri (Austria, Belgio, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Spagna e Svezia). La Convenzione prevede inoltre l'adesione dell'UE, entro i limiti delle sue competenze.

Nell'ottobre 2015 la Commissione europea ha pubblicato una tabella di marcia sulla possibile adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul dandovi seguito nel marzo 2016 con due proposte di decisioni del Consiglio, una relativa alla firma e l'altra relativa alla conclusione (ratifica), a nome dell'Unione europea, della Convenzione di Istanbul.

Dopo alcuni dibattiti in sede di Consiglio si è deciso di scindere il progetto di decisione sulla firma della Convenzione in due decisioni, ovvero in una decisione sulla cooperazione giudiziaria in materia penale e in una decisione sull'asilo e il non respingimento. Queste due decisioni del Consiglio sono state adottate nel maggio 2017, mentre la commissaria per la Giustizia, i consumatori e la parità di genere, Věra Jourová, ha firmato la Convenzione di Istanbul a nome dell'Unione europea il 13 giugno 2017.

La firma è il primo passo nel processo di adesione dell'UE alla Convenzione. Il processo di adesione richiede ora l'adozione di decisioni del Consiglio relative alla conclusione della Convenzione. A livello di Consiglio, il quadro per le discussioni sulle proposte

[8] Del 21.9.2015, SWD(2015) 0182.

[9] Risoluzione 70/1 adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 25 settembre 2015.



legislative è costituito dal gruppo di lavoro sui diritti fondamentali, i diritti dei cittadini e libera circolazione delle persone (FREMP - fascicolo interistituzionale [2016/0063 \(NLE\)](#)), le cui discussioni sono ora incentrate su un codice di condotta che definisce il modo in cui l'UE e i suoi Stati membri cooperano nell'ambito dell'attuazione della Convenzione.

L'atto conclusivo dell'adesione alla Convenzione richiede l'approvazione del Parlamento europeo.

RUOLO DEL PARLAMENTO EUROPEO

Il Parlamento europeo ha svolto un ruolo significativo nel sostenere le politiche per le pari opportunità, in particolare attraverso la commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (FEMM). Nel settore della parità di trattamento sul mercato del lavoro, il Parlamento interviene sulla base della procedura legislativa ordinaria (codecisione), per esempio per quanto riguarda:

- la proposta di direttiva riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in borsa e relative misure ([COM\(2012\) 0614](#)) (si veda la posizione del Parlamento in prima lettura, approvata alla fine del 2013)^[10];
- la revisione della direttiva 92/85/CEE (di cui sopra); in prima lettura^[11] il Parlamento aveva sostenuto un congedo di maternità pienamente retribuito di 20 settimane^[12]. Poiché non è stato raggiunto un accordo tra il Parlamento e il Consiglio sulla proposta della Commissione, la Commissione ha ritirato la proposta e l'ha sostituita con una tabella di marcia per l'iniziativa «Nuovo inizio per affrontare le sfide dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata incontrate dalle famiglie che lavorano»^[13].

Inoltre, il Parlamento contribuisce alla definizione generale delle politiche nel settore della parità di genere elaborando relazioni di iniziativa e richiamando l'attenzione delle altre istituzioni su problemi specifici, tra cui:

- la lotta alla violenza contro le donne mediante l'adozione di una relazione legislativa d'iniziativa, che chiede un'iniziativa legislativa da parte della Commissione sulla base dell'articolo 84 del TFUE, che promuova e sostenga

[10] Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 20 novembre 2013 sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in borsa e relative misure - GU C 436 del 24.11.2016, pag. 225.

[11] Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 20 ottobre 2010 sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 92/85/CEE del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento - GU C 70E dell'8.3.2012, pag. 162.

[12] Per un'analisi comparativa delle disposizioni giuridiche degli Stati membri, si rimanda alla relazione del dipartimento tematico C Diritti dei cittadini e Affari costituzionali del Parlamento europeo dal titolo «Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union» (Congedo di maternità, di paternità e congedo parentale: dati relativi alla durata e ai tassi di indennizzo nell'Unione europea), pubblicata nel 2015 e disponibile sul sito Internet del Parlamento europeo.

[13] http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf



l'azione degli Stati membri nel settore della prevenzione della violenza contro le donne e le ragazze (VAWG); tale risoluzione comprende alcune raccomandazioni^[14]; la commissione FEMM ha inoltre istituito un gruppo di lavoro speciale per dar seguito a questa risoluzione;

- emancipazione delle donne e delle ragazze; la Giornata internazionale della donna 2018 ha focalizzato l'attenzione sul divario di genere digitale e la commissione FEMM ha adottato una relazione di iniziativa in materia;
- raccomandazione del Parlamento europeo destinata al Consiglio sulle priorità dell'UE in vista della 62^a sessione della commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile (CSW), in cui si chiede l'emancipazione delle donne nelle aree rurali e l'accesso delle donne ai mezzi di comunicazione e alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché l'impatto e l'utilizzo di questi ultimi come strumenti per l'avanzamento delle donne^[15]. Una delegazione della commissione FEMM ha partecipato alla CSW delle Nazioni Unite nel marzo 2018.

Il Parlamento europeo si sta inoltre adoperando per l'integrazione della dimensione di genere nei lavori di tutte le sue commissioni^[16]. A tal fine sono state istituite due reti sull'integrazione della dimensione di genere coordinate dalla commissione FEMM. La rete dei presidenti e dei vicepresidenti per la dimensione di genere riunisce deputati che sostengono l'introduzione di una dimensione di genere nei lavori delle loro rispettive commissioni. Essi sono assistiti da una rete di amministratori incaricati dell'integrazione della dimensione di genere in ognuna delle segreterie di commissione. Il gruppo ad alto livello sull'uguaglianza di genere promuove la formazione e la sensibilizzazione sull'integrazione della dimensione di genere tra il personale del Parlamento europeo e dei gruppi politici.

Martina Schonard
10/2018

[14]Risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2014 recante raccomandazioni alla Commissione sulla lotta alla violenza contro le donne — Testi approvati, [P7_TA\(2014\)0126](#).

[15]<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A8-2018-0022+0+DOC+PDF+V0//IT>

[16]Risoluzione del Parlamento europeo sul mainstreaming (integrazione della dimensione di genere) — GU C 61 E del 10.3.2004, pag. 384.

