



1. LA PARTECIPAZIONE ATTIVA DELLE DONNE E DELLE RAGAZZE AI PROCESSI DECISIONALI PER UN IMPATTO DETERMINANTE SULLA VITA PUBBLICA E POLITICA: UN'ANALISI DELLA RACCOMANDAZIONE GENERALE N. 40 DEL COMITATO CEDAW

1. *Alcune osservazioni introduttive sulla Convenzione per l'eliminazione della discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW) e sul meccanismo di monitoraggio e verifica del rispetto del dispositivo su scala internazionale*

Uno tra i principali strumenti giuridici internazionali il cui dispositivo, ad oggi, rappresenta una interessante sfida interpretativa ed attuativa dei diritti e delle libertà in esso enunciati, è la Convenzione delle Nazioni Unite per l'eliminazione della discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW).

La CEDAW, aperta alla firma nel 1980, è entrata in vigore il 3 settembre 1981 e, ad oggi, è stata ratificata da 189 Stati membri delle Nazioni Unite (M.A. FREEMAN, C. CHINKIN (eds.), *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: a Commentary*, Oxford: Oxford University Press, 1995; A. HELMUM, H. AASEN, *Women's Human Rights: CEDAW in International, Regional, and National Law*, Cambridge: Cambridge University Press, 2013; N.A. ENGLEHART, M.K. MILLER, *The CEDAW Effect: International Law's Impact on Women's Rights*. *Journal of Human Rights*, 13(1), 2014, pp. 22-47.

La parte quinta è dedicata al meccanismo di controllo in ordine all'applicazione della Convenzione negli Stati parti, ovvero al Comitato CEDAW, ritenuto indispensabile a seguito dello scarso impatto della procedura attivata nel quadro della CEDAW che attribuiva alla CSW la competenza a ricevere rapporti periodici dagli Stati firmatari per illustrare la condizione femminile sul piano domestico. Una apposita disamina del meccanismo è introdotta più avanti (A. BYRNES, *The Committee on the Elimination of Discrimination against Women*, in A. HELMUM, H. SINDING AASEN (eds.), *Women's Human Rights: CEDAW in International, Regional and National Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2013, pp. 27-61; H.B. SCHÖPP-SCHILLING, C. FLINTERMAN, C. (eds.), *The Circle of Empowerment: Twenty-five Years of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women*. New York, NY: Feminist Press, 2007).

Si deve aggiungere infine la possibilità che il predetto Comitato riceva comunicazioni presentate da individui, gruppi di individui, organizzazioni non governative o altri Stati parti della Convenzione, a seguito dell'entrata in vigore del Protocollo Facoltativo alla CEDAW, ai sensi dell'Art. 18 della stessa. Compilato da un apposito gruppo di lavoro, il testo preliminare del Protocollo venne visionato dal Comitato e dalla CSW per poi essere adottato nel 1999, prevedendo altresì in favore del Comitato la competenza a condurre attività d'inchiesta a fronte della violazione grave e sistematica dei diritti e delle libertà sancite nella Convenzione. Ad oggi il Protocollo Facoltativo è stato ratificato da 114 Stati parti della Convenzione.

La funzione principale del Comitato consiste nella ricezione dei rapporti nazionali inviati dagli Stati parti con cadenza regolare, per l'esame degli stessi e la discussione dei principali risultati applicativi della Convenzione sul piano domestico nel quadro delle sessioni del Comitato, convocate sulla base di un'agenda predefinita. Gli esiti della discussione si traducono in osservazioni e raccomandazioni all'indirizzo dello Stato esaminato per il miglioramento attuativo della Convenzione (art. 18).

La regolamentazione di tale funzione è stata sottoposta a revisione nel corso del tempo, sulla scorta della necessità di dettagliarne le modalità e di far fronte in maniera positiva all'eccessivo carico di lavoro dipeso dai ritardi nella programmazione dell'agenda delle sessioni nelle quali inserire la discussione con gli Stati parti. Le proposte di revisione sono state dibattute nel corso di sessioni informali, per la riscrittura delle linee guida per la presentazione dei rapporti periodici, per il peso dei seguiti delle discussioni nella dimensione nazionale, e per il ruolo attribuito alle organizzazioni non governative e al dialogo con le stesse. In merito alla cadenza delle sessioni, esse hanno una durata massima di due settimane (Art. 20). In ultimo, la competenza del Comitato è stata ampliata attraverso l'adozione e l'entrata in vigore del Protocollo Facoltativo alla Convenzione CEDAW il 10 dicembre 2000, il quale attribuisce all'organo una duplice competenza: la ricezione di comunicazioni da parte di individui, gruppi di individui, organizzazioni non governative, Stati parti, in cui si segnala la violazione delle fattispecie in essa enunciate (art. 2); l'avvio di attività d'inchiesta a fronte della segnalazione di gravi e reiterate violazioni dei diritti delle donne e delle ragazze (Art. 8) (F. GÓMEZ ISA, K. DE FEYTER, K. (eds.), *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and its Optional Protocol*, in *International Protection of Human Rights: Achievements and Challenges*. Bilbao: University of Deusto, 2006, pp. 217-248; I. HODSON, *Women's Rights and the Periphery: CEDAW's Optional Protocol*. *European Journal of International Law*, 25(2), 2014, pp. 561-578; M. CAMPBELL, *Women's Rights and the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women: Unlocking the Potential of the Optional Protocol*, in *Nordic Journal of Human Rights*, 34(4), 2016, pp. 247-271). Il Comitato può agire nelle due circostanze ora richiamate, interessando uno Stato parte che abbia ratificato anche il predetto Protocollo. Nel primo caso il Comitato opera attraverso la creazione di un apposito Gruppo di lavoro interno, composto da cinque dei suoi membri, incaricato di predisporre la versione preliminare della raccomandazione, da adottare formalmente e da trasmettere all'attenzione dello Stato interessato dalla procedura; spetterà ad un membro, in qualità di relatore nel caso di specie, monitorare e verificare i seguiti applicativi della raccomandazione. Sebbene non si possa parlare di prassi giurisprudenziale tout court, la produzione del Comitato costituita dalle Opinioni rilasciate a seguito dell'attivazione della competenza ad esaminare il singolo caso di violazione di una o di più disposizioni della Convenzione, comunicato da un ricorrente individuale o collettivo o da uno Stato parte, si ritiene importante menzionare a titolo esemplificativo alcune decisioni da esso adottate giacché, operando in tal senso, il Comitato ha contribuito senza dubbio allo sviluppo del diritto internazionale dei diritti umani in merito alle fattispecie di genere.

«

2. *Considerazioni sulla struttura e sul dispositivo materiale della Raccomandazione generale n. 40 del Comitato CEDAW*

Il contrasto alla discriminazione in ragione del sesso, a fondamento della Convenzione CEDAW, non può essere positivamente perseguito se la discriminazione non si declina rispetto ad altri parametri in una prospettiva intersettoriale (D. CASSEL, D., J.

GUZMAN, *The Law and Reality of Discrimination against Women*, in K.D. ASKIN, D.M. KOENIG (eds.), *Women and International Human Rights*, 1, 2009, pp. 287-319; L. PUSEY, S. CUSACK, *CEDAW and the Rights to Non-Discrimination and Equality*, in *Melbourne Journal of International Law*, 14(1), 2013, pp. 54-92).

Sulla base di tale considerazione, l'art. 1 della Convenzione, così come interpretato dal Comitato di controllo, riscontra l'esigenza di una più flessibile interpretazione della correlazione tra discriminazione e parità di genere: «*The Convention goes beyond the concept of discrimination used in many national and international legal standards and norms. While such standards and norms prohibit discrimination on the grounds of sex and protect both men and women from treatment based on arbitrary, unfair and/or unjustifiable distinctions, the Convention focuses on discrimination against women, emphasizing that women have suffered, and continue to suffer from various forms of discrimination because they are women*».

Come accadrà anche per altri concetti che saranno inclusi nel linguaggio negoziale, in una preminente accezione politica, la necessità di delimitarne la portata giuridica è stata soddisfatta mediante una interpretazione ed attualizzazione della Convenzione da parte del competente Comitato di controllo.

Invero già nella Raccomandazione generale n. 25 il Comitato ha circostanziato il termine affermando che «*biological as well as socially and culturally constructed differences between women and men must be taken into account*». È soltanto nella successiva Raccomandazione generale n. 28 che il termine 'genere' assume una connotazione materiale alquanto articolata: «*(a) The term gender refers to socially constructed identities, attributes and roles for women and men and society's social and cultural meaning for these biological differences resulting in hierarchical relationships between women and men and in the distribution of power and rights favouring men and disadvantaging women. This social positioning of women and men is affected by political, economic, cultural, social, religious ideological and environmental factors and can likewise be changed by culture, society and community*».

È in questa accezione che si può leggere il portato della Raccomandazione generale n. 40, recentemente adottata dal Comitato per attualizzare la dimensione concettuale ed operativa della partecipazione attiva delle donne e delle ragazze ai processi decisionali per un impatto determinante sulla vita pubblica e politica in ogni consesso nel quale – ad oggi – permane una evidente disuguaglianza strutturale tra uomini e donne su scala locale, nazionale, regionale e globale (V.M. MOGHADAM, L. SENFTOVA, *Measuring Women's Empowerment: Participation And Rights In Civil, Political, Social, Economic, And Cultural Domains*, in *International Social Science Journal*, 57(2), 2005, pp. 389-412).

La Raccomandazione generale, pertanto, costituisce un documento-guida in favore degli Stati parti della Convenzione utile nell'identificare le migliori modalità d'intervento, nel medio e lungo periodo, affinché si registri un nuovo approccio culturale, sistemico e multi-settoriale funzionale nel conseguimento della piena ed effettiva uguaglianza partecipativa della popolazione ai processi decisionali pubblici e politici, formali ed informali, economici, reali o virtuali/digitali, indipendentemente altresì dalla specifica connotazione anagrafica ponendo l'accento anche sul ruolo attivo delle giovani generazioni.

2.a Per una lettura concettuale della parità nel dispositivo della Raccomandazione generale n. 40

La condizione di reale disparità registrata in molteplici ambiti della vita pubblica da parte delle donne e delle ragazze segna in modo determinante le dinamiche sociali e richiede una risposta collettiva che abbia un impatto significativo nella prevenzione e nel contrasto degli stereotipici di matrice culturale e nella configurazione di processi concretamente egualitari: come affermato nella Raccomandazione generale n. 40 «*A "surge in parity" at all*

levels is key to joint decision-making and bringing about the innovative solutions needed to build resilient societies at the local, national, regional and international levels».

In questo senso è indispensabile rinnovare nuovamente il concetto di parità introdotto nell'art. 3 della Convenzione richiamando l'impegno degli Stati contraenti «*to ensure the equal right of men and women to the enjoyment of all civil and political rights set forth in the present Covenant*» (M. TADROS, *Women in Politics: Gender, Power and Development*, London: Zed Books, 2014). Il concetto in parola si focalizza sulla componente formale della parità, che implica il riconoscimento di situazioni identiche o del tutto simili nelle quali i titolari esercitano i diritti e le libertà in modo paritario: nei loro riguardi coloro che hanno l'obbligo di tutela non possono e non devono adottare atti o assumere pratiche tali da alterare tale condizione, quand'anche motivandole per garantire che ciò risponde ad una esigenza di natura oggettiva e pertanto una eccezione che può essere giustificata, soprattutto sulla base del fattore sessuale. La lettura della componente formale risulta tuttavia incompleta e non favorisce affatto il riconoscimento e l'esercizio dei diritti e delle libertà in parola se non viene correlata alla complementare componente materiale, ovvero l'approccio che poggia proprio sulla necessità di affrontare situazioni che si presentano differenti attraverso misure e politiche appropriate e complementari. La possibilità che queste ultime siano neutrali o espressamente, in forma diretta o indiretta (come ben motivato dal Comitato CEDAW nelle Raccomandazioni generali n. 25 e n. 28, para. 16), finalizzate a discriminare la componente femminile porta ad una lettura comparativa atta a prevenire o a gestire la stessa portata discriminatoria dell'intervento, non senza introdurre motivazioni o giustificazioni per preservare la differenza di trattamento e la condizione sociale asimmetrica che caratterizza da sempre la predominanza della prospettiva culturale di matrice maschile (I BOEREFIJN et al (eds.), *Temporary Special Measures: Accelerating de facto Equality of Women under Article 4(1) UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, Antwerpen-Oxford-New York: Intersentia, 2003).

In questa lettura il Comitato CEDAW si è espresso non soltanto per richiamare gli Stati contraenti alla contestuale realizzazione di una parità sia *de jure* sia *de facto* (si veda la Raccomandazione generale n. 25, para. 7), ma anche per introdurre il concetto delle pari opportunità (*equality of opportunity*) è del tutto apprezzabile: questo include sia la preliminare condizione neutra dei titolari di diritti e libertà affinché possano esercitarli senza alcuna limitazione teorica o pratica, in quanto propria delle relazioni sociali, sia l'opportunità di effettuare scelte individuali che contraddistinguano il proprio percorso personale e professionale. Laddove la parità di opportunità sia correlata ai risultati potenzialmente conseguibili dai titolari, pur preservando le eventuali differenze di risultato in quanto basate su scelte personali che esulano dal parametro sessuale, la parità di risultato costituisce una ulteriore conferma materiale positiva dell'approccio culturale e sociale proprio della comunità, nella forma di legislazioni e di politiche incentivanti la crescita e lo sviluppo di entrambe le componenti femminile e maschile (si veda la Raccomandazione generale n. 25, para. 9).

A questa importante lettura, nell'evoluzione del linguaggio giuridico internazionale, si è aggiunta una ulteriore formulazione, la c.d. 'gender parity'. Se l'eguaglianza di genere in senso ampio implica il diretto riferimento a diritti, responsabilità ed opportunità in capo a uomini e donne su un piano paritario, indipendentemente dalla natura del soggetto che li esercita e le rivendica, ne discende che interessi, necessità e priorità di uomini e donne debbano essere tenuti in considerazione per il perseguimento della parità di genere in funzione dello sviluppo dell'intera comunità di cui essi sono membri. Dunque, la 'gender

parity', così come concepita anche nella Raccomandazione generale n. 40, si focalizza in termini quantitativi sulla parità rappresentativa tra uomini e donne e sul contributo da essi garantito in un determinato settore (prevalentemente pubblico), dunque il concetto può ritenersi strumentale per il conseguimento della parità di genere.

2.b I sette pilastri della Raccomandazione generale n. 40 per una partecipazione paritaria ed inclusiva delle donne nei sistemi e processi decisionali

La Raccomandazione generale n. 40 individua in modo primario gli ambiti operativi nei quali la partecipazione paritaria ed inclusiva delle donne dovrà essere perseguita in modo complessivo ed efficace (P. DOMINGO, R. HOLMES, T. O'NEIL, N. JONES, K. BIRD, A. LARSON, E. PRESLER-MARSHALL, C. VALTERS, *Women's Voice and Leadership in Decision-Making: Assessing the Evidence*. London: Overseas Development Institute, 2015; F. RADAY, *Gender and democratic citizenship: the impact of CEDAW*, in *International Journal of Constitutional Law*, vol. 10 (2), 2012, pp. 512–530; A.C. ALEXANDER, C. BOLZENDAHL, F. JALALZAI, *Measuring Women's Political Empowerment across the Globe. Strategies, Challenges and Future Research*. Palgrave Macmillan Cham, 2017; P. PAXTON, M.M. HUGHES, T.D. BARNES, *Women, Politics, and Power. A Global Perspective*. Rowman & Littlefield Publishers, 2020).

In questa ricostruzione iniziale una prima area d'indagine concerne le situazioni di conflitto e di crisi, registrandosi tra il 1992 e il 2019 una percentuale minima di donne negoziatrici (13%), mediatrici (6%) e firmatarie di documenti di pace (6%), per raggiungere ulteriori contrazioni nel 2022 per la prima categoria (dal 23% nel 2020 al 16%), anche in termini materiali riferiti alle disposizioni di accordi di pacificazione che riguardano i temi di genere (33%); più in generale la componente femminile rappresenta solo 1/3 dei partecipanti alle discussioni promosse in sede internazionale su argomenti correlati alle predette situazioni e focalizzati sull'utilizzo delle armi come anche sulle spese militari. Al contempo, le condizioni delle donne presenti in territori in cui vi sono conflitti e crisi in atto, quali attiviste, giornaliste, difensori dei diritti umani, sono particolarmente critiche.

Una seconda area d'interesse include la lettura economica, ambientale e sostenibile delle società contemporanee: in esse, a fronte di una acclarata e diretta correlazione tra ruolo centrale e proattivo delle donne per la crescita economica ed il benessere sociale delle comunità di appartenenza, a partire dal nucleo familiare, la loro collocazione nei settori produttivi in modo limitato e sovente informale nonché non adeguatamente remunerato, ne limita in modo marcato la partecipazione alla vita pubblica e decisionale. A titolo esemplificativo, le donne assumono incarichi dirigenziali e manageriali solo per il 28.2% e questo dato scende al 16% nel settore bancario. Con riguardo alla prevenzione e gestione dei rischi ambientali, in specie quelli climatici, benché la partecipazione sia risultata maggiormente dinamica in favore delle ragazze e giovani donne, nei principali consessi internazionali quali la Conferenza delle Parti dell'Accordo di Parigi la componente femminile nelle delegazioni governative è rimasta ferma al 34% nell'ultimo decennio. In relazione alle sfide digitali, la percentuale di ragazze e donne con competenze STEM ed inerenti l'intelligenza artificiale raggiunge rispettivamente il 29.2% e il 30% della forza lavoro impiegata nel settore tecnologico in senso ampio; inoltre, le donne ricercatrici ed autrici e presentatrici di progetti e pubblicazioni nel quadro della ricerca digitale focalizzata sull'intelligenza artificiale sono soltanto il 18%.

Sulla scorta di tali informazioni di natura quantitativa, nella Raccomandazione generale n. 40 sono stati individuati sette pilastri operativi per incentivare la rappresentanza

e la partecipazione paritaria ed inclusiva delle donne ai processi decisionali, al fine di superare l'attuale struttura patriarcale della società che «*creates a hierarchy, historically assigning distinct roles, worth, and qualities to women and men*» in modo trasformativo.

Il primo attiene alla parità 50:50, quale parametro essenziale disciplinato innanzitutto su base legislativa; il secondo promuove una lettura paritaria in ottica intergenerazionale, in funzione del superamento di una lettura omogenea delle componenti femminile e maschile tra le giovani generazioni e del riconoscimento del valore aggiunto della loro partecipazione ai processi decisionali; il terzo si declina nel principio di intersezionalità in tutte le sue forme (richiamato nelle Raccomandazioni generali nn. 18, 27, 28, 33, 34, 35, 39) per disincentivare concretamente la lettura discriminatoria circa il contributo delle donne e delle ragazze alla vita pubblica e politica; il quarto poggia sulla necessità di adottare un approccio comprensivo e trasversale rispetto ai processi decisionali in atto in numerosi settori tematici, come quelli già richiamati *supra*; il quinto riserva particolare attenzione alla distribuzione e alla assunzione di posizioni-chiave nei sistemi ed apparati pubblici, spesso ricoperte da rappresentanti uomini, sottolineando l'importanza di agevolare pari opportunità partecipative alle donne affinché possano esercitare il loro potere ed influenza in modo realmente paritario; il sesto ribadisce quanto ora affermato in merito al contesto lavorativo sia pubblico sia privato, per un cambiamento strutturale degli assetti sociali e delle tipologie di mansioni e carichi solitamente attribuiti alle donne, per «*a reconfiguration of the concepts of productivity, monetization and care economy*»; l'ultimo pilastro rimanda al ruolo ed al contributo primario, tanto individuale quanto collettivo, delle donne e delle ragazze nello spazio pubblico e civico, avendo accesso a risorse permanenti per le loro attività ed iniziative e per affrontare tematiche che non siano soltanto quelle tradizionalmente definite come 'femminili'.

Nella configurazione dei predetti pilastri, il Comitato CEDAW ne ha concepito la dimensione attuativa in via primaria a carico degli Stati contraenti, in funzione di una concreta rivitalizzazione della Convenzione stessa. In questa accezione possono leggersi le numerose ed articolate raccomandazioni, formulate in linea con le disposizioni convenzionali che richiamano ben precisi obblighi per le autorità governative. Soltanto a titolo esemplificativo, si ritiene opportuno richiamare in via principale la costruzione di un quadro legislativo che miri a prevenire e a superare le forme di discriminazione multipla che interessano le donne e le ragazze attraverso il raggiungimento della parità nel rapporto 50:50 in tutti i sistemi e processi decisionali entro un periodo temporale adeguato, giacché in un ampio numero di Paesi e contraenti della Convenzione, tale quadro risulta ad oggi non così diffuso né attuato né, ancora, istituzionalizzato. In via complementare, si raccomanda di adottare anche uno strumento programmatico o piano d'azione che, eseguito in una prospettiva multi-livello, agevoli il conseguimento dell'obiettivo 50:50 esaminando i risultati in modo progressivo attraverso la raccolta di dati ed informazioni utili. La declinazione del concetto di intersezionalità, che rimanda alle discriminazioni multiple sopra menzionate, implica a carico degli Stati un'attenzione specifica alla lista dei fattori che determinano la concreta esclusione delle donne dai processi decisionali: la presenza, il ruolo, la partecipazione ed il contributo della componente femminile nella vita pubblica e politica (al livello centrale, governativo e parlamentare, e al livello locale), nel contesto lavorativo e professionale, ancorché privato, necessita di un insieme di misure legislative, di programmazione strategica, e di sensibilizzazione, informazione, educazione, affinché le discriminazioni di genere possano essere realmente superate. Particolare attenzione viene riservata alle nuove forme di stereotipi che, pur presenti ed estremamente diffusi nella vita reale, si registrano con maggior evidenza nel mondo digitale: «*The rapidly emerging AI sector, including Generative AI, Computer Vision*

Systems, Speech and Audio AI, Robotics and Control Systems, Specialized AI Systems and Hybrid AI Systems, learns from frequently gender-biased training data, carrying gender-based discrimination from the analogue into the digital world needs to be urgently addressed from a human rights including women's rights perspective». In questo ambito la sensibilizzazione dell'opinione pubblica, degli esperti del settore, dei decisori politici si traduce in una puntuale raccomandazione per l'introduzione di misure legislative volte a regolamentare la materia, sul piano nazionale ed internazionale, *«to build a gender-equal and sustainable digital future, with parity and radical inclusion at its core»*, per assicurare una effettiva parità nella configurazione di *«non-biased, gender-sensitive and accessible AI and the correction of biased AI, through the application of interdisciplinary expertise on human rights including women's rights with corresponding continuous impact assessment tools from the outset and at every stage of development and dissemination to prevent biases including training data bias, algorithmic bias and cognitive bias and ensuing discrimination»*. Una ulteriore raccomandazione concerne il criterio di rappresentanza delle donne, su base paritaria rispetto agli uomini, introducendo il ragionamento, già esplicitato nella Raccomandazione generale n. 23 del Comitato CEDAW, che *«the equal sharing of decision-making power avoids tokenism, whereby women are included but restricted to less influential roles to gain their position by virtue of connections to male relatives»*: è in tale prospettiva che è indispensabile promuovere una riforma delle procedure di nomina e di avanzamento di carriera, agevolando il principio della rotazione degli incarichi in una lettura di genere ed incentivando l'attribuzione di incarichi senior in tutti i settori-chiave per incidere in modo preponderante sui processi decisionali nei sistemi pubblici e privati. Un esempio significativo in tal senso riguarda proprio il settore educativo, nel quale il contributo femminile è rilevante nella configurazione di strumenti di *policy*, organizzazione operativa e finanziaria, modelli pedagogici per superare gli stereotipi di genere nella lettura intergenerazionale. In ultimo, è interessante la considerazione proposta in merito al ruolo delle donne sul piano globale, nei processi decisionali di matrice internazionale, rispetto agli incarichi istituzionali di massimo livello come anche alla carriera diplomatica, in linea auspicabilmente con i principi che guidano la politica estera degli Stati in una dimensione c.d. 'femminista', e in relazione al funzionariato delle Organizzazioni internazionali. Questa considerazione si traduce, nel testo della Raccomandazione generale n. 40, nel rivendicare il raggiungimento della parità nei processi decisionali che assicurano la pace e la sicurezza internazionale, in linea con l'Agenda delle Nazioni Unite Donne, Pace e Sicurezza, e in quelli di natura economica e sociale, conseguendo – nel settore pubblico e privato – risultati importanti senza pregiudicare le scelte personali e familiari.

3. Tra Ginevra e New York: la rivitalizzazione della dimensione partecipativa della componente femminile nelle dinamiche proprie delle relazioni internazionali in relazione del 30° anniversario della Dichiarazione e della Piattaforma per l'Azione di Pechino del 1995

Le importanti riflessioni promosse dal Comitato CEDAW nella compilazione della Raccomandazione generale n. 40 ben si correlano al percorso di rivitalizzazione della dimensione partecipativa delle donne e delle ragazze nel sistema onusiano a New York. Invero, già da tempo UN Women, agenzia esecutiva dedicata ai temi di genere, ha potenziato il dialogo e la collaborazione con altri organismi del sistema onusiano e la sua presenza ed operatività negli uffici locali, come raccomandato nel quadro delle riforme quadriennali per la revisione delle politiche dell'Organizzazione, in linea con i principi dell'assetto cooperativo adattati alle esigenze proprie di ciascun ambito d'azione: il non lasciare indietro nessuno è un approccio è funzionale all'obiettivo di raggiungimento della 'gender parity' nel sistema onusiano entro il 2028, così come formulato dalla Strategia promossa dal Segretario generale

dell'Organizzazione, che implica una serie di interventi di previsione strategica, di natura tecnica, di monitoraggio ed analisi dei risultati conseguiti contando sulla rete dei *Gender Focal Points* e sulla *Task Force* creata presso l'organo di coordinamento dei referenti amministrativi al più alto livello per la verifica delle condotte assunte nei riguardi del personale femminile delle Nazioni Unite.

Questo obiettivo, consolidato attraverso la menzione della parità 50:50, richiamata sia nelle Conclusioni concordate adottate al termine dei lavori della 65^a Sessione della Commissione sulla condizione femminile sia nel Patto per il Futuro adottato dall'Assemblea generale nel settembre 2024, trova decisa conferma nella raccomandazione formulata all'indirizzo della comunità internazionale dal Comitato CEDAW di «*Anchor the principle of parity in decision-making, in all spheres and at all levels, in all future international frameworks and reform processes and in the application and interpretation of existing ones*».

CRISTIANA CARLETTI