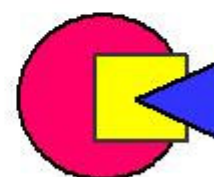

L'EUROPA PER LE DONNE



*L'impegno dell'Unione Europea
per la parità e le pari opportunità tra donne e uomini:
normative, politiche, strategie*



CRS PO MdL

Introduzione

Nel più recente documento di programmazione della Commissione Europea in relazione alla parità e alle pari opportunità tra donne e uomini, che illustra il programma di lavoro per il quinquennio 2006-2010¹, viene ricordato come la parità tra donne e uomini sia un diritto fondamentale, un valore comune dell'Unione Europea e una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale.

L'Unione ha compiuto notevoli progressi nell'attuazione della parità tra i generi grazie alla normativa sulla parità di trattamento, all'integrazione della dimensione di genere nelle politiche, ai provvedimenti specifici volti a promuovere la condizione femminile, ai Programmi d'Azione, al dialogo sociale e con la società civile. Grazie a queste azioni, molte donne hanno raggiunto i più alti livelli d'istruzione, sono entrate nel mercato del lavoro e hanno assunto ruoli importanti nella vita pubblica; tuttavia – ricorda la Commissione - le disuguaglianze permangono e possono aggravarsi, specie a causa dell'incremento della concorrenza economica su scala mondiale, che richiede una forza lavoro più mobile e flessibile.

L'acquis comunitario relativo alle pari opportunità è andato via via sviluppandosi attraverso Trattati e Direttive, venendo a creare una comune base di diritti garantiti per tutti e a definire i requisiti fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi sostenibili di sviluppo e di crescita economica, fissati annualmente dal Consiglio Europeo.

¹ Comunicazione della Commissione COM(2006) 92 def. del 01.03.2006 “Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini”, p. 2

Osservando con uno sguardo di insieme l'impegno a favore delle pari opportunità, è riscontrabile la progressione da una ricerca di strumenti volti essenzialmente al miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne, verso un graduale passaggio dalla *tutela*, alla *parità*, alle *pari opportunità*, fino al *mainstreaming di genere* e all'*empowerment*, ovvero alla definizione, su basi normate, di strategie d'azione e interventi capaci di trasformare la "questione femminile" da *problema da affrontare* a *prospettiva di genere da assumere* per programmare e operare tenendo conto delle aspettative e delle necessità tanto delle donne quanto degli uomini

Questa evoluzione si rileva anche dal punto di vista normativo: infatti, se negli anni Settanta la politica comunitaria tendeva a definire standard comuni per gli Stati membri, a partire dagli anni Novanta l'Unione Europea esplica più una funzione di moderazione e di controllo piuttosto che di creatività politica.

Relativamente alle tematiche di genere, si è andata riducendo l'importanza attribuita alla legge e agli strumenti legali come garanzie dei diritti delle donne e l'attenzione si è progressivamente spostata alla promozione della consapevolezza di tali diritti: l'impegno a favore delle donne si esplica, allora, nell'incoraggiamento a trasformare in direttive vincolanti alcune "leggi leggere" e nella realizzazione di alcuni obiettivi operativi che vanno a integrarsi con le politiche espresse in ambito occupazionale e a livello sociale e che vengono periodicamente definiti attraverso una programmazione quinquennale di linee strategiche e monitorati all'interno della Relazione annuale che la Commissione Europea presenta per il Consiglio Europeo di primavera sui progressi compiuti nei vari settori strategici.

L'evoluzione della normativa su parità e pari opportunità tra donne e uomini

Il primo riferimento a favore della parità a livello comunitario è contenuto nel “*Trattato costitutivo della Comunità Economica Europea*” sottoscritto a Roma del 1957: l’articolo 119 - relativo alla **parità retributiva** tra lavoratori e lavoratrici - inseriva per la prima volta il riferimento alla parità tra donne e uomini nell’ambito del lavoro.

Negli anni Settanta, la legislazione comunitaria si concentrava essenzialmente sui comportamenti discriminatori verso le donne, dichiarandone la non conformità e introducendo specifiche norme di divieto: iniziava così a delinearsi uno scenario di prescrizioni strutturato in relazione alla parità di diritti nel lavoro, con adozione di indirizzi finalizzati a promuovere la parità e a migliorare la condizione delle donne sul lavoro.

A questa finalità venivano indirizzate in particolare tre Direttive, volte rispettivamente a promuovere la parità in materia di:

- **retribuzione**²
- **trattamento**³, ai diversi livelli di accesso, formazione professionale, carriera, nonché in relazione alla tutela dalle discriminazioni fondate sul sesso e dalle molestie sessuali;

² Direttiva 75/117/CEE del 10 febbraio 1975 per il riavvicinamento 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

³ Direttiva 76/207/CEE 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.

- **sicurezza sociale**⁴, attraverso un impegno diretto degli Stati membri, giacché l'Unione Europea non dispone di poteri di decisione in materia applicabili singolarmente a livello nazionale.

Un ambito di impegno che negli anni Settanta si è dimostrato cruciale anche in relazione alla parità e all'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini è stato quello relativo alla definizione delle strategie e dei contenuti dei Fondi Strutturali – che costituiscono il principale strumento di finanziamento comunitario per la coesione sociale e lo sviluppo sostenibile, ovvero per riequilibrare i divari esistenti tra le diverse Regioni o categorie sociali dell'Unione - e in particolare del **Fondo Sociale Europeo**, che, nel corso degli anni, è divenuto il principale riferimento a livello comunitario per la formazione, l'integrazione/reintegrazione nel mercato dei lavoratori e delle lavoratrici, temi che sono stati progressivamente ripresi e ampliati nelle successive programmazioni settennali, fino alla più recente relativa al **periodo 2007-2013**⁵.

Negli anni Ottanta si rende evidente come, per affermare le pari opportunità, non sia sufficiente la sola legislazione, ma si renda necessario adottare misure specifiche (“**azioni positive**”⁶) volte a eliminare e prevenire le discriminazioni, in particolare nei luoghi di

⁴ Direttiva 79/7/CEE 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.

⁵ Per la prossima generazione 2007-2013 di programmi di sviluppo regionale, del Fondo Sociale Europeo e del Fondo di Coesione, la Commissione propone un approccio più strategico, inteso a incentrarne il contenuto sui temi della crescita e dell'occupazione, tenendo come riferimento gli obiettivi della Strategia di Lisbona: creare nuovi e migliori di lavoro; promuovere l'innovazione e accrescere l'economia della conoscenza; migliorare le attrattive regionali (COM(2005) 24 def. del 02.02.2005 “Lavorare insieme per la crescita e l'occupazione. Il rilancio della strategia di Lisbona”, p. 34). Inoltre, in relazione alla lotta contro le discriminazioni, la Commissione auspica che il Fondo Sociale Europeo insistano in modo particolare sul rafforzamento dell'integrazione sociale delle persone svantaggiate e sulla lotta contro la discriminazione (COM(2005) 224 def. del 01.06.2005 “Una strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti” p. 13

⁶ Le azioni positive sono “*misure indirizzate a un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti*” (da “100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini”, a cura della Commissione Europea DG Occupazione)

lavoro, superando i fattori di ostacolo alla realizzazione dell'uguaglianza fondati su una divisione dei ruoli tradizionale e ancora radicata nella società, oltre che nel mondo del lavoro.

Contestualmente, viene compiuta un'azione importante nella direzione di strutturare e rafforzare una **azione reticolare di sostegno** alle politiche di parità e pari opportunità, grazie all'impegno politico e istituzionale, nonché attraverso la costituzione di un significativo numero di reti specializzate. Già nel 1979, era stata istituita la *Commissione per i Diritti della Donna* e nel 1981 nasceva un *Comitato Consultivo sulle Pari Opportunità* comprendente rappresentanti delle Agenzie di Parità o dei Ministeri alle Pari Opportunità degli Stati membri. In particolare, l'*Ufficio per gli Affari Femminili (The Women Bureau)* interno alla Direzione Generale V (Affari Sociali) della Commissione Europea divenne un punto di riferimento centrale per la concessione di fondi destinati a gruppi e associazioni di donne, al fine di valorizzarne l'azione a livello europeo, ampliarne i contatti e le attività e, più in generale, favorire l'informazione e la sensibilizzazione. Particolare rilievo viene ad assumere il tema della condivisione delle responsabilità familiari e professionali, che, focalizzandosi sulla custodia dei bambini, portava all'istituzione della *Rete Europea per l'Assistenza all'infanzia (The childcare network)*, che, oltre a condurre studi e comparazioni sui diversi tipi di servizi per bambini esistenti nei diversi Paesi, iniziava a sviluppare strategie in questo ambito.

Gli anni Novanta sono segnati da una importante accelerazione verso la strutturazione del mercato unico, con un rafforzamento del ruolo dell'Unione Europea di sostegno oltre che di indirizzo, di incoraggiamento e promozione piuttosto che di vincolo e prescrizione. Dal punto di vista delle pari opportunità, ciò ha comportato una maggiore attenzione al contesto socioeconomico entro il quale le donne si trovano a operare e al ruolo che i diversi soggetti ricoprono a favore del miglioramento della condizione femminile.

Si diffonde il concetto del *miglioramento della condizione delle donne nella società* e – anche grazie e in seguito alle riflessioni condotte nell’ambito della Conferenza delle Donne svoltasi a Pechino nel 1995 - nasce la riflessione sui concetti di “**mainstreaming di genere**”⁷ e di “**empowerment**”⁸, ovvero, rispettivamente, di integrazione delle pari opportunità all’interno di tutte le politiche e di coinvolgimento in misura sempre più ampia delle donne nei processi politici e decisionali.

Il contributo della Commissione si caratterizzava come azione di creatività politica e, insieme, di controllo: si riduceva ulteriormente l’importanza attribuita alla legge come strategia finalizzata a garantire i diritti delle donne, spostando l’attenzione più sulla necessità di dare informazione e creare consapevolezza di diritti.

In questo contesto aumenta l’impegno a promuovere **azioni di sistema** e le politiche di pari opportunità vengono sancite come principio fondamentale, da cui derivava l’esplicito invito agli Stati membri ad assumere a livello nazionale determinazioni coerenti e a definire specifiche norme, in coerenza e collegamento con l’azione comunitaria a sostegno del processo di integrazione europea.

⁷ “*L’integrazione sistematica delle situazioni delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d’ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all’atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione*” (da “100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini”, a cura della Commissione Europea DG Occupazione, Relazioni Industriali e Affari Sociali Unità V/D.5, 1998)

⁸ “*Attribuzione di potere e responsabilità alle donne, primariamente attraverso la promozione della presenza femminile nei centri decisionali della vita sociale, politica, economica*” (da “Glossario dei termini relativi alle politiche comunitarie dei Fondi Strutturali”, a cura di ISFOL – per conto del Dipartimento Unità Pari Opportunità, 2002)

L'impegno dell'Unione Europea per la parità e le pari opportunità tra donne e uomini rafforza poi il proprio fondamento giuridico con il "*Trattato di Amsterdam*" - approvato nel 1997 ed entrato in vigore nel 1999 - che, formalizzando il concetto del mainstreaming di genere, confermava il valore del principio delle pari opportunità nel progetto di integrazione europea: il Trattato ha costituito, infatti, una vera e propria svolta in questo senso, introducendo nuovi compiti per l'Unione Europea, tra i quali la possibilità di intraprendere azioni finalizzate a lottare contro la discriminazione e ad aiutare soggetti emarginati a trovare il loro ruolo nella società.

Inoltre, il Trattato di Amsterdam ha il merito di aver conferito alla politica sociale dell'Unione Europea una dimensione veramente comunitaria: infatti, è divenuto parte ufficiale del Trattato anche quell'accordo che (insieme alla protezione della salute e della sicurezza sul lavoro e alla formazione) comprende la parità di trattamento tra gli uomini e le donne, ma che, fino ad allora, era limitato a documenti non vincolanti quali la "*Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori*" adottata dai Capi di Stato o di Governo nel 1989 e il "*Protocollo*" allegato al Trattato dell'Unione Europea del 1992. Invece, grazie alla formalizzazione attuata ad Amsterdam, oggi queste disposizioni si applicano senza distinzione a tutti gli Stati membri e tutti i cittadini e le cittadine dell'Unione Europea possono rifarsi a una stessa normativa sociale.

In specifico, sono tre i punti del Trattato di Amsterdam che fanno riferimento alla parità e all'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini:

- l'articolo 3 stabilisce che l'Unione "mira a **eliminare le ineguaglianze**, nonché a **promuovere la parità tra gli uomini e le donne**";

- l'articolo 13 introduce una procedura in base alla quale le istituzioni comunitarie possono predisporre “i provvedimenti opportuni per **combattere le discriminazioni fondate sul sesso**”;
- l'articolo 141 dispone una serie di norme volte all'applicazione del principio di **pari opportunità nel mondo del lavoro**, con particolare attenzione alla parità di retribuzione.

Partendo dai principi sottoscritti ad Amsterdam, la strategia messa a punto dal **Consiglio Europeo di Lussemburgo** nel 1997 si indirizzava così a una concreta integrazione orizzontale delle pari opportunità nella formulazione delle politiche: il principio di pari opportunità, pur continuando a richiedere azioni positive per l'integrazione occupazionale delle donne, viene infatti indicato come priorità in tutte le politiche del lavoro, in quanto uno dei quattro pilastri della **Strategia Europea per l'Occupazione**⁹, annualmente aggiornata nei contenuti specifici, ma tuttora in vigore.

L'indirizzo strategico è quello di porre l'attenzione alle pari opportunità in stretta relazione con le altre azioni per l'occupazione, attuando, in particolare, misure attive di sostegno all'inserimento/reinserimento lavorativo delle donne e misure tese a rimuovere gli ostacoli nel mercato del lavoro per i gruppi sociali in posizione di svantaggio. In specifico il pilastro relativo alle pari opportunità è stato declinato in una serie di impegni concreti:

⁹ Gli altri pilastri definiti dal Consiglio di Lussemburgo sono:

1. occupabilità, volto ad abbattere la disoccupazione di lunga durata e giovanile attraverso la garanzia di una nuova occasione di lavoro, di inserimento professionale o di formazione e riqualificazione professionale a ogni disoccupato di lunga durata e giovane disoccupato;
2. imprenditorialità, che fa leva sulla creazione e sul rafforzamento del tessuto imprenditoriale e la nascita e lo sviluppo di nuove imprese;
3. adattabilità delle imprese e dei lavoratori alle trasformazioni dei modelli di produzione e del significato stesso del lavoro.

- adottare misure per assicurare a un maggior numero di donne l'**ingresso** nel mercato del lavoro e l'**accesso** a settori e professioni di tradizionale appannaggio maschile;
- incoraggiare le donne a rimanere nel campo del lavoro o a entrarvi migliorando la disponibilità di **strutture** per la custodia dei bambini e di assistenza;
- rimuovere progressivamente gli ostacoli che rendono difficile per le donne e gli uomini il **ritorno** al lavoro dopo un'interruzione (dovuta, ad esempio, all'educazione dei figli).

In apertura del secondo millennio, il principio di parità ha trovato esplicitazione nella *“Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea”* o *“Carta di Nizza”* - approvata a Strasburgo il 14 novembre 2000 e proclamata nel corso del **Consiglio Europeo di Nizza** del dicembre 2000 – che indica quali principi fondamentali della democrazia e del diritto la dignità, la libertà, l’uguaglianza, la solidarietà, la cittadinanza, la giustizia e, in particolare, declina il principio dell’uguaglianza tra donne e uomini all'**articolo 23**¹⁰: *“La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi a favore del sesso sottorappresentato.”*

Questi principi sono stati recepiti in quello che, ad oggi, costituisce il documento di riferimento sui principi dell’Unione Europea: la *“Costituzione per l’Europa”*, adottata nel giugno 2004, che, in ragione alla parità e all’uguaglianza di opportunità:

¹⁰ L’articolo fa parte del Capo III, che riguarda più ampiamente l’uguaglianza.

- fa propria la “*Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea*”, compresa la parte relativa all’uguaglianza e, all’interno di questa, alla parità tra donne e uomini;
- sancisce a livello generale la società europea come caratterizzata, tra l’altro, dalla parità tra donne e uomini (articolo I-2 “*Valori dell’Unione*”);
- dichiara che l’Unione promuove, tra l’altro, la parità tra donne e uomini (art I-3 “*Obiettivi dell’Unione*”);

Da un punto di vista attuativo, la realizzazione di condizioni di parità e uguaglianza di opportunità tra donne e uomini sul lavoro è stata ripresa come impegno prioritario dal **Consiglio Europeo di Lisbona** del marzo 2000, che costituisce un passo fondamentale della politica comunitaria a sostegno dell’occupazione, avendo fissato per l’Unione Europea l’obiettivo strategico di “*divenire l’economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale*”.

A tal fine, il Consiglio ha concordato obiettivi complessivi in materia di occupazione, riforme economiche e coesione sociale, volti ad accrescere progressivamente il **tasso di occupazione**, fino a raggiungere nel **2010** una quota complessiva del 70% e del **60% per le donne**.

Quella che è venuta a caratterizzarsi come “**Strategia di Lisbona**” ha avuto nel 2005 un rilancio da parte della Commissione¹¹, con l’individuazione di nuovi obiettivi, che assumono particolare rilevanza anche per la componente femminile, considerando che – afferma la Commissione - “*il potenziale rappresentato dalle donne deve essere ancora pienamente sfruttato*”:

- ✓ rendere l’Europa più capace di **attrarre investimenti e lavoro**
 - ampliare e rafforzare il mercato interno;
 - migliorare la normativa comunitaria e nazionale;
 - garantire mercati aperti e competitivi all’interno e all’esterno dell’Unione Europea;
 - ampliare e migliorare le infrastrutture europee;

- ✓ porre **la conoscenza e l’innovazione al servizio della crescita**
 - aumentare e migliorare gli investimenti nella ricerca e nello sviluppo;
 - promuovere l’innovazione, l’adozione delle nuove tecnologie dell’informazione e della comunicazione e l’uso sostenibile delle risorse;
 - contribuire alla creazione di una solida base industriale europea;

- ✓ creare **nuovi e migliori posti di lavoro**
 - attrarre un maggior numero di persone nel mondo del lavoro e modernizzare i sistemi di protezione sociale;

¹¹ COM (2005) 24 def. del 02.02.2005 “Lavorare insieme per la crescita e l’occupazione. Il rilancio della strategia di Lisbona”

- accrescere la capacità di adeguamento dei lavoratori e delle imprese e la flessibilità dei mercati del lavoro;
- aumentare gli investimenti in capitale umano migliorando l'istruzione e le qualifiche.

La Strategia di Lisbona viene integrata e consolidata anche dalla **Agenda Sociale 2005-2010**, dove la Commissione¹² individua nell'occupazione e nelle pari opportunità i settori d'azione prioritari per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Unione Europea (promozione di prosperità, solidarietà e sicurezza in Europa) e propone di concentrare le iniziative sulle questioni che vanno a influenzare la vita dei cittadini e delle cittadine.

In particolare, è stato adottato un quadro di azioni a favore della parità tra donne e uomini – a cui vengono invitate a contribuire anche le parti sociali settoriali attraverso lo scambio e la promozione di buone prassi - incentrato su quattro priorità:

1. affrontare il problema dei **ruoli** legati al genere,
2. favorire la partecipazione delle donne al **processo decisionale**,
3. promuovere l'equilibrio tra **attività professionale e vita familiare**,
4. combattere la disparità di **retribuzione** tra donne e uomini.

¹² “Agenda sociale 2005-2010. Un'Europa sociale nell'economia globale. Posti di lavoro e opportunità per tutti”, marzo 2005 e COM(2005) 33 def. del 09.02.2005 Comunicazione della Commissione sull'Agenda Sociale

Nell'ambito delle politiche sociali, l' "*Agenda per l'integrazione di cittadini di Paesi terzi*"¹³ adottata dalla Commissione nel 2005 sottolinea la necessità di tenere conto della dimensione di genere nelle **politiche di immigrazione**, sfruttando appieno il potenziale costituito dalle donne migranti nel mercato del lavoro.

In rapporto a questi impegni è da porre anche l'azione dell'Unione Europea in contrasto alla **tratta degli esseri umani**, riguardo alla quale la Commissione ha presentato un approccio integrato e proposte per un Piano d'Azione¹⁴, sottolineando l'importanza della dimensione di genere nelle strategie di prevenzione e ai fini dell'eliminazione di qualsiasi forma di sfruttamento, compresi quello del lavoro domestico o quello di tipo sessuale.

A livello più ampio, nel 2005, la Commissione Europea ha affermato il proprio impegno a favore della realizzazione della **Piattaforma d'Azione di Pechino**, che viene considerata uno strumento essenziale per conseguire gli obiettivi di sviluppo concordati a livello internazionale: in particolare, le Istituzioni comunitarie (Consiglio, Parlamento, Commissione) hanno adottato una dichiarazione comune in cui la parità tra i generi viene indicata come uno dei principi fondamentali della politica di sviluppo¹⁵.

¹³ COM(2005) 389 def. del 28.09.2005

¹⁴ COM(2005) 514 def. del 18.10.2005

¹⁵ Documento 14820/05 del Consiglio dell'Unione Europea del 22.11.2005 Dichiarazione comune del Consiglio e dei rappresentanti dei Governi degli Stati membri uniti in sede di Consiglio, del Parlamento Europeo e della Commissione sulla politica di sviluppo dell'Unione Europea "Il consenso europeo"

Le indicazioni strategiche per la parità e le pari opportunità tra donne e uomini

Sui futuri sviluppi delle politiche di parità tra donne e uomini nell'Unione Europea per i prossimi anni, la Commissione Europea ha messo a punto una “*Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010*”¹⁶, che individua le sfide e gli interventi che potranno sostenere la realizzazione della parità tra i generi mediante politiche interne ed esterne, in linea con gli obiettivi di crescita e di occupazione.

Sulla base dell'esperienza finora acquisita e combinando l'avvio di nuovi interventi con il potenziamento delle attività che hanno avuto esiti positivi, vengono indicati obiettivi e interventi, riaffermando il doppio approccio della parità tra i generi, basato sull'integrazione della dimensione di genere (la promozione della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e le attività) e su provvedimenti specifici.

La Commissione riconosce di non poter conseguire da sola gli obiettivi individuati, dal momento che in numerosi settori il centro di gravità dell'azione si colloca a livello degli Stati membri: le indicazioni fornite rappresentano, quindi, un impegno a portare avanti la parità tra donne e uomini rafforzando la collaborazione con gli Stati membri e con gli altri soggetti interessati. Da parte sua, l'Unione Europea rappresenta un attore importante a livello mondiale nella promozione della parità tra donne e uomini, tenendo conto dell'attuale contesto economico, in cui la Commissione evidenzia alcuni fattori (quali la riduzione dei tassi di natalità e l'assottigliarsi della manodopera) di potenziale minaccia per il ruolo economico e politico dell'Unione Europea, nonché alcune sfide (quali la

¹⁶ COM(2006) 92 del 01.03.2006

trasformazione della globalizzazione in forza positiva e la lotta alla povertà, oltre al contrasto a crimini come la tratta degli esseri umani) che si pongono come prioritarie.

La Tabella di marcia individua sei ambiti prioritari d'azione:

1. **una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini;**
2. **l'equilibrio tra attività professionale e vita privata;**
3. **la pari rappresentanza nel processo decisionale;**
4. **l'eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere;**
5. **l'eliminazione di stereotipi sessisti;**
6. **la promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.**

Per ciascuno dei sei ambiti, vengono offerte delle indicazioni di massima e, più in specifico, vengono proposte delle “azioni chiave” sulle quali si intende intervenire.

1. Realizzare una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini

1.1 Conseguire gli obiettivi di Lisbona in tema di occupazione

Gli obiettivi di Lisbona richiedono che il tasso di occupazione femminile raggiunga il 60% entro il 2010: attualmente il tasso è pari al 55,7%, ma è molto più basso (31,7%) per le donne più anziane (55-64 anni); inoltre, le donne hanno un tasso di disoccupazione più elevato rispetto agli uomini (9,7% contro 7,8%). È quindi necessario potenziare la dimensione di genere della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione. Il rispetto della legislazione sulla parità di trattamento e un uso efficace dei nuovi Fondi Strutturali (per esempio, provvedimenti a favore della formazione e dell'imprenditorialità) possono

contribuire a incrementare l'occupazione femminile. L'individualizzazione dei diritti connessi ai regimi fiscali e previdenziali può inoltre far sì che lavorare risulti proficuo sia per gli uomini che per le donne.

1.2 Eliminare la disparità retributiva

Nonostante la legislazione comunitaria sulla parità retributiva, le donne guadagnano il 15% in meno degli uomini, un divario che diminuisce a un ritmo molto più lento rispetto a quello occupazionale. Il suo persistere è dovuto sia a una discriminazione diretta contro le donne sia a una serie di ineguaglianze strutturali, quali la segregazione in settori, professioni e modalità di lavoro, l'accesso a istruzione e formazione, sistemi di valutazione e di retribuzione discriminanti e stereotipi sessisti. Per affrontare questi problemi occorre un approccio multiforme e la mobilitazione di tutte le parti interessate.

1.3 Le donne imprenditrici

Le donne costituiscono in media il 30% della forza imprenditoriale dell'Unione Europea, ma spesso esse affrontano maggiori difficoltà rispetto agli uomini nell'avviare un'impresa e nell'accedere ai finanziamenti. È necessario attuare più adeguatamente le raccomandazioni del Piano d'Azione sull'Imprenditorialità relative all'esigenza di favorire l'avvio di imprese da parte di donne mediante un migliore accesso ai finanziamenti e lo sviluppo di reti di imprenditrici.

1.4 Parità tra donne e uomini nella protezione sociale e lotta contro la povertà

I sistemi di protezione sociale dovrebbero eliminare i disincentivi che dissuadono le donne e gli uomini dall'entrare o dal rimanere nel mercato del lavoro, consentendo l'accumulo di diritti pensionistici individuali; tuttavia, è probabile che le donne abbiano carriere più brevi

o interruzioni di carriera e ottengano così meno diritti degli uomini e ciò aumenta il rischio di povertà, in particolare per le famiglie monoparentali, le donne più anziane o le donne che lavorano in imprese a conduzione familiare (per esempio nel settore agricolo o della pesca). Il nuovo Fondo Europeo per la Pesca (FEP) e le politiche a favore dello sviluppo rurale (FEASR) possono migliorare la situazione delle donne in questi settori. Inoltre, è essenziale che i sistemi di protezione sociale assicurino a queste donne l'accesso a prestazioni adeguate, in particolare al momento del pensionamento.

1.5 Riconoscere la dimensione di genere nel settore sanitario

Le donne e gli uomini sono esposti in modo diverso ai rischi sanitari, alle malattie, ai problemi e alle pratiche che influiscono sulla loro salute, in particolare per quanto riguarda questioni ambientali, quali l'impiego di prodotti chimici e di pesticidi, che spesso vengono trasmessi durante la gravidanza e attraverso l'allattamento. Le ricerche mediche e numerose norme sanitarie e di sicurezza riguardano prevalentemente gli uomini e i settori professionali a prevalenza maschile: è quindi necessario approfondire le conoscenze in questo ambito e occorrono maggiori statistiche e indicatori.

I servizi sociali, sanitari e di custodia vanno modernizzati al fine di migliorarne l'accessibilità e la qualità e di adattarli in tal modo alle nuove, specifiche esigenze delle donne e degli uomini.

1.6 Combattere la discriminazione multipla, in particolare nei confronti delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche

L'Unione Europea è impegnata nell'eliminazione di tutte le discriminazioni e nella creazione di una società aperta a tutti, fondata sull'inclusione. Le donne che appartengono a gruppi svantaggiati sono spesso in una posizione peggiore rispetto agli uomini: la situazione

delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche è emblematica, giacché esse sono spesso vittime di una doppia discriminazione. Pertanto, occorre promuovere la parità tra i generi nelle politiche di immigrazione e di integrazione, al fine di difendere i diritti e la partecipazione civica delle donne, di valorizzare pienamente il loro potenziale occupazionale e di migliorare il loro accesso all'istruzione e alla formazione permanente.

La Commissione intende:

- ✓ monitorare e rafforzare l'integrazione della dimensione di genere, segnatamente:
 - negli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione e nel nuovo metodo di coordinamento aperto razionalizzato riguardante le pensioni, l'inclusione sociale, la sanità e l'assistenza a lungo termine, preparando per il 2007 manuali sulla parità tra i generi destinati ai soggetti coinvolti nel processo e valutando il modo in cui i sistemi di protezione sociale possono favorire la parità tra donne e uomini;
 - nelle politiche sanitarie, attualizzando l'analisi della dimensione di genere nel settore sanitario;
 - nelle attività nazionali e comunitarie relative all'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) e all'Anno europeo della lotta all'esclusione e alla povertà (2010);
 - promuovendo, in collaborazione con gli Stati membri, l'integrazione della dimensione di genere e di provvedimenti specifici nella programmazione e nell'attuazione dei nuovi Fondi Strutturali, il FEP e il FEASR (2007-2013), nonché controllando e assicurando risorse adeguate al conseguimento della parità tra donne e uomini;
 - nel quadro per l'integrazione dei cittadini di Paesi terzi nell'Unione europea, nel seguito dato al Piano d'Azione sull'Immigrazione legale, nel Fondo Sociale

Europeo (FSE) e nel progetto di Fondo Europeo per l'Integrazione dei cittadini di Paesi terzi;

- ✓ presentare una Comunicazione sulla disparità retributiva nel 2007;
- ✓ redigere entro il 2010 una relazione sull'applicazione della Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;
- ✓ promuovere l'imprenditorialità femminile e un contesto imprenditoriale favorevole alla creazione e allo sviluppo di imprese guidate da donne, nonché incoraggiare le iniziative di responsabilità sociale delle imprese in tema di parità tra donne e uomini.

2. Favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

2.1 *Orari di lavoro flessibili per donne e uomini*

Le politiche volte a conciliare lavoro e vita familiare contribuiscono a creare un'economia flessibile, migliorando nel contempo la vita delle donne e degli uomini. Tali politiche aiutano ad entrare e a rimanere nel mercato del lavoro utilizzando l'intero potenziale della forza lavoro e devono favorire equamente le donne e gli uomini, ma il fatto che molte più donne di uomini ricorrano a tali orari causa uno squilibrio tra i generi che si ripercuote negativamente sulla posizione delle donne nel luogo di lavoro e sulla loro indipendenza economica.

2.2 *Aumentare i servizi di custodia*

L'Europa si trova di fronte a una triplice sfida: l'assottigliarsi della popolazione in età lavorativa, i tassi di natalità ridotti e l'aumento della popolazione degli anziani. Una risposta al declino demografico è costituita in parte da un migliore equilibrio tra attività

professionale e vita familiare, mediante strutture di custodia per l'infanzia più economiche e flessibili conformemente agli obiettivi di Barcellona e grazie alla prestazione di servizi che rispondano alle esigenze di assistenza degli anziani e delle persone disabili. La qualità di questi servizi va migliorata e le qualifiche del personale, principalmente femminile, vanno sviluppate e valutate più adeguatamente.

2.3 Migliori politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare per donne e uomini

I servizi e le strutture si adattano troppo lentamente al fatto che sia le donne che gli uomini lavorano. Pochi uomini prendono il congedo parentale o lavorano a tempo parziale (il 7,4% rispetto al 32,6% delle donne), poiché le donne restano maggiormente responsabili dell'assistenza ai figli e alle altre persone a carico. Gli uomini andrebbero incoraggiati ad assumersi le proprie responsabilità familiari, segnatamente con incentivi a prendere congedi parentali e ad utilizzare il diritto al congedo come le donne.

La Commissione intende:

- ✓ presentare entro il 2006 una Comunicazione sulla demografia che affronti il problema dell'equilibrio tra vita familiare e attività professionale;
- ✓ sostenere la realizzazione degli obiettivi di Barcellona relativi ai servizi di custodia per l'infanzia e lo sviluppo di altri servizi di assistenza attraverso i Fondi Strutturali e lo scambio di pratiche ottimali;
- ✓ sostenere la ricerca sulle professioni del settore sanitario e sociale e collaborare con organizzazioni internazionali al fine di una migliore classificazione di tali professioni.

3. Promuovere la pari partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale

3.1 *La partecipazione delle donne alla politica*

La persistente sottorappresentazione delle donne nel processo decisionale politico costituisce un deficit democratico. È necessario incoraggiare maggiormente la cittadinanza attiva e la partecipazione delle donne alla vita politica e all'alta dirigenza dell'amministrazione pubblica a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale ed europeo). La disponibilità di dati comparabili e affidabili resta una priorità.

3.2 *Le donne nel processo decisionale economico*

Una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale economico può contribuire a creare un ambiente e una cultura del lavoro più produttivi e innovativi e a migliorare lo sviluppo economico. La trasparenza nelle procedure di promozione, orari di lavoro flessibili e la disponibilità di servizi di custodia dei bambini sono essenziali.

3.3 *Le donne nella scienza e nella tecnologia*

La partecipazione delle donne alla scienza e alla tecnologia può contribuire ad aumentare l'innovazione, la qualità e la competitività della ricerca scientifica e industriale e va incoraggiata. Per raggiungere l'obiettivo¹⁰ del 25% delle donne in posizioni direttive nel settore pubblico della ricerca, è opportuno attuare politiche e monitorare i progressi. È essenziale portare avanti la trasmissione in rete di dati a livello di UE disponibili a tutti.

La Commissione intende:

- ✓ monitorare e promuovere l'integrazione di genere, segnatamente:
 - nella politica europea di ricerca e nel settimo programma quadro, in particolare assicurando l'attuazione di piani d'azione relativi alla parità tra donne e uomini, sviluppando ricerche mirate sulla dimensione di genere e verificando l'integrazione della dimensione di genere e la partecipazione delle donne al Consiglio europeo sulla ricerca, che si riunirà prossimamente;
 - nel programma "Istruzione e formazione 2010", promuovendo l'accesso delle donne a carriere tecniche e scientifiche, conformemente all'obiettivo europeo di stabilire l'equilibrio tra i generi in questo settore; mediante l'elaborazione nel 2007 di una guida europea di pratiche ottimali relative alla problematica di genere nel settore delle TIC;
 - nell'attuazione del prossimo programma "Cittadini per l'Europa", includendo la parità tra i generi come uno dei temi prioritari nell'ambito della cittadinanza attiva e mobilitando le reti esistenti;
- ✓ istituire nel 2007 una rete di donne che occupano posizioni di responsabilità a livello politico ed economico;
- ✓ sostenere attività di sensibilizzazione, lo scambio di pratiche ottimali e la ricerca, basate in particolare sulla banca di dati europea relativa alle donne e agli uomini nel processo decisionale, in previsione delle elezioni del Parlamento europeo nel 2009.

4. Eliminare la violenza basata sul genere e la tratta di esseri umani

4.1 Eradicazione della violenza fondata sul genere

L'Unione Europea è impegnata nella lotta contro ogni forma di violenza. Le donne sono le principali vittime della violenza basata sul genere: si tratta di una violazione del diritto fondamentale alla vita, alla sicurezza, alla libertà e all'integrità fisica ed emotiva, che non può essere tollerata né giustificata per alcun motivo. La prevenzione è essenziale e richiede istruzione, conoscenze, la costituzione di reti e di partenariati nonché lo scambio di pratiche ottimali. Occorre un intervento urgente al fine di eliminare attitudini e pratiche nefaste, abituali o tradizionali, quali la mutilazione genitale femminile, i matrimoni precoci forzati e i delitti d'onore.

4.2 Eliminazione della tratta di esseri umani

La tratta di esseri umani costituisce un crimine contro l'umanità e una violazione dei diritti fondamentali: si tratta di una forma moderna di schiavitù alla quale sono più esposti donne e bambini, in particolare le bambine. La sua eliminazione richiede una combinazione di provvedimenti preventivi, della criminalizzazione della tratta mediante leggi adeguate, così come la protezione e la tutela delle vittime; vanno inoltre elaborati ulteriormente provvedimenti destinati a scoraggiare la richiesta di donne e bambini a scopo di sfruttamento sessuale. Questo approccio si riflette nell'azione dell'Unione Europea sulla tratta di esseri umani.

La Direttiva sul titolo di soggiorno da rilasciare alle vittime della tratta costituirà un nuovo strumento di reintegrazione delle vittime mediante l'accesso al mercato del lavoro, la formazione professionale e l'istruzione. Le sinergie con il FSE vanno sfruttate pienamente.

L'Unione Europea dovrebbe, inoltre, elaborare dati comparabili per valutare ogni anno la situazione della tratta di esseri umani in ciascun Paese.

La Commissione intende:

- ✓ pubblicare nel 2006 una Comunicazione sull'istituzione di un sistema di statistiche comparabili sul crimine, le vittime e la giustizia penale e controllare i progressi a livello comunitario;
- ✓ sostenere gli sforzi degli Stati membri e delle ONG volti all'eradicazione della violenza basata sul genere, comprese pericolose pratiche abituali o tradizionali, promuovendo campagne di sensibilizzazione, sostenendo la formazione di reti, lo scambio di pratiche ottimali e la ricerca, attuando programmi destinati alle vittime, così come ai colpevoli e incoraggiando gli Stati membri a elaborare Piani d'Azione nazionali;
- ✓ dare un seguito alla Comunicazione e al Piano d'Azione dell'Unione Europea sulla tratta di esseri umani e promuovere l'uso di tutti gli strumenti esistenti, compreso il FSE, per la reintegrazione nella società civile delle vittime della violenza e della tratta di esseri umani.

5. Eliminare gli stereotipi di genere nella società

5.1 Eliminazione degli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nella cultura

L'istruzione, la formazione e la cultura continuano a trasmettere stereotipi di genere. Le donne e gli uomini seguono spesso percorsi educativi e formativi tradizionali, che portano le donne a posti di lavoro meno valutati e remunerati. La strategia dovrebbe quindi incentrarsi sulla lotta agli stereotipi di genere sin dai primi anni di età, organizzando formazioni di sensibilizzazione per insegnanti ed alunni e incoraggiando le giovani donne e

i giovani uomini a esplorare percorsi educativi non tradizionali. Il sistema educativo deve fornire ai giovani qualifiche adeguate, perciò è altrettanto importante combattere il fenomeno dell'abbandono scolastico che riguarda più i ragazzi delle ragazze.

5.2 Eliminazione degli stereotipi di genere nel mercato del lavoro

Le donne continuano a dover far fronte alla segregazione sia verticale che orizzontale: la maggior parte di esse resta impiegata in settori tradizionalmente riservati alle donne, di norma meno riconosciuti e valutati; inoltre le donne occupano in genere i gradini più bassi della scala gerarchica. Facilitare l'ingresso delle donne in settori non tradizionali è altrettanto importante quanto promuovere la presenza maschile in settori tradizionalmente occupati da donne. Occorre applicare leggi antidiscriminatorie e fornire incentivi alla formazione.

5.3 Eliminazione degli stereotipi di genere nei mezzi di comunicazione

I mezzi di comunicazione hanno un ruolo importante da svolgere nella lotta contro gli stereotipi di genere. Essi possono contribuire a presentare un quadro realistico delle competenze e del potenziale delle donne e degli uomini nella società moderna ed evitare di rappresentarli in modo degradante ed offensivo. È opportuno promuovere a tutti i livelli il dialogo con le parti interessate e campagne di sensibilizzazione.

La Commissione intende:

- ✓ sostenere interventi volti a eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella cultura e nel mercato del lavoro promuovendo l'integrazione della dimensione di genere e interventi specifici in materia nel FSE, nei programmi sulle TIC e nei programmi

educativi e culturali dell'Unione Europea, compresi la strategia sulla formazione permanente e il prossimo programma integrato di formazione permanente;

- ✓ sostenere campagne di sensibilizzazione e scambi di pratiche ottimali su ruoli di genere non stereotipati presso scuole ed imprese e sviluppare il dialogo con i rappresentanti dei mezzi di comunicazione per promuovere un'immagine delle donne e degli uomini non stereotipata;
- ✓ rafforzare la sensibilizzazione sulla parità tra i generi nel dialogo con i cittadini dell'Unione Europea attraverso il Piano della Commissione per la democrazia, il dialogo e il dibattito.

6. Promuovere la parità tra donne e uomini all'esterno dell'Unione Europea

6.1 *Applicazione della legislazione dell'Unione Europea nei Paesi in via di adesione, nei Paesi candidati e potenzialmente candidati*

I Paesi che aderiscono all'Unione Europea devono sottoscrivere pienamente il principio di parità tra donne e uomini, assicurare una rigorosa attuazione della legislazione e istituire adeguati sistemi amministrativi e giudiziari. Il controllo del recepimento, dell'attuazione e dell'applicazione della legislazione comunitaria in tema di parità tra i generi costituirà un aspetto prioritario dei futuri processi di allargamento.

6.2 *Promozione della parità tra i generi nella Politica Europea di buon Vicinato (PEV), nonché nelle politiche esterne e di sviluppo*

La parità tra donne e uomini costituisce un obiettivo in sé, un diritto umano e contribuisce a ridurre la povertà. L'Unione Europea svolge un ruolo chiave nell'impegno internazionale a favore dello sviluppo e aderisce a principi riconosciuti a livello internazionale, quali la

Dichiarazione di Sviluppo del millennio e la Piattaforma d'Azione di Pechino (PAP). Essa ha riaffermato la parità tra i generi come uno dei cinque principi chiave della politica di sviluppo nell'ambito del "Consenso europeo sullo sviluppo". Nella nuova strategia dell'Unione Europea per l'Africa la parità tra donne e uomini figura come elemento chiave di tutti i partenariati e tutte le strategie di sviluppo nazionali. L'Unione Europea è impegnata a promuovere la parità tra i generi nelle relazioni esterne, anche attraverso la PEV. Gli interventi umanitari dell'Unione tengono particolarmente conto delle esigenze specifiche delle donne. In tutto il mondo l'Unione Europea continuerà a promuovere l'istruzione e un ambiente sicuro per le donne e le bambine, la salute sessuale e riproduttiva e i relativi diritti, così come l'emancipazione delle donne, aspetti che contribuiscono a combattere l'HIV/AIDS e la lotta contro la mutilazione genitale femminile. L'Unione Europea e i suoi Stati membri devono favorire la partecipazione delle donne alla vita economica e politica, al processo decisionale, alla prevenzione e alla soluzione dei conflitti nonché ai processi di pace e di ricostruzione.

La Commissione intende:

- ✓ controllare e far prendere coscienza del recepimento, dell'attuazione e dell'applicazione dell'acquis comunitario sulla parità tra donne e uomini nei Paesi in via di adesione, nei Paesi candidati e potenzialmente candidati, in particolare nella programmazione degli aiuti di preadesione e nei negoziati di adesione;
- ✓ monitorare e promuovere l'integrazione della dimensione di genere e provvedimenti specifici nella PEV, nelle relazioni esterne e nelle politiche di sviluppo dell'Unione Europea, a livello di dialogo politico e di programmazione (documenti strategici nazionali e documenti strategici sulla riduzione della povertà). A livello di attuazione

una particolare attenzione sarà rivolta all'integrazione della dimensione di genere nelle nuove modalità di aiuto (sostegno di bilancio e programmi settoriali);

- ✓ presentare nel 2006 una Comunicazione intitolata “Una visione europea della parità tra donne e uomini nella cooperazione allo sviluppo”;
- ✓ promuovere l'integrazione di genere nelle operazioni di aiuti umanitari dell'Unione Europea, integrando la dimensione di genere negli esami tematici e tecnici (anche nello sviluppo delle capacità) e nelle valutazioni;
- ✓ rafforzare la parità tra i generi nella regione mediterranea, organizzando in particolare una Conferenza ministeriale Euromed sulla parità tra donne e uomini, preceduta da una consultazione della società civile, che potrebbe condurre all'adozione di un Piano d'Azione;
- ✓ contribuire all'attuazione degli obiettivi della PAP e di altre convenzioni internazionali e regionali pertinenti sostenendo i programmi, lo sviluppo delle capacità e le strutture di raccolta dei dati nei paesi in via di sviluppo;
- ✓ contribuire all'attuazione della Risoluzione 1325 (2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite sulle donne, la pace e la sicurezza, segnatamente elaborando nel 2006 orientamenti sull'integrazione della dimensione di genere nelle attività di formazione alla gestione delle crisi;
- ✓ promuovere le organizzazioni e le reti di donne.

A margine di questi ambiti, nella seconda parte della “Tabella di marcia” viene indicato un ulteriore obiettivo da perseguire: **migliorare la governance sulla parità tra i generi**, che parte dal presupposto che la parità tra donne e uomini può essere raggiunta solo con un chiaro impegno ai più alti livelli politici. Da parte sua, la Commissione promuove la parità tra i generi al proprio interno e sostiene una serie di strutture che si occupano della

problematica di genere e hanno ottenuto risultati significativi; tuttavia, progressi considerevoli vanno ancora compiuti nei settori chiave indicati dalla Tabella di marcia e a questo fine occorre una governance migliore a tutti i livelli: le Istituzioni dell'Unione Europea, gli Stati membri, i Parlamenti, le Parti Sociali e la società civile. Il contributo dei Ministeri per le Pari Opportunità è indispensabile: le loro riunioni regolari e le conferenze della presidenza, sostenute dalla Commissione, costituiscono occasioni importanti di dialogo e monitoraggio. Il Patto Europeo per la parità tra i generi dimostra l'impegno degli Stati membri al più alto livello politico per intensificare gli sforzi volti all'attuazione della parità tra donne e uomini in collaborazione con la Commissione.

L'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere in fase di definizione metterà a disposizione competenze per migliorare le conoscenze ed accrescere la visibilità nel settore della parità tra i generi.

I Fondi Strutturali, i programmi finanziari dei diversi ambiti politici e il futuro Programma PROGRESS sosterranno l'attuazione della Tabella di marcia.

L'applicazione di metodologie in tema di parità tra donne e uomini, quali la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere (l'integrazione della prospettiva di genere nella procedura di bilancio) favorirà la parità tra donne e uomini e apporterà maggiori trasparenza e affidabilità.

La Commissione intende:

- ✓ rafforzare le proprie strutture

- partecipando nel 2007 alla costituzione di un Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere;
- monitorando i progressi compiuti in tema di parità tra donne e uomini nella politica delle risorse umane della Commissione e presentando nel 2007 una Comunicazione sul conseguimento degli obiettivi fissati per i comitati e i gruppi di esperti;
- facilitando la formazione alla parità tra i generi del proprio personale, compresi i quadri e il personale che lavora nel settore delle relazioni esterne e della cooperazione allo sviluppo;
- ✓ potenziare la connessione in rete e il sostegno al dialogo sociale
 - creare nel 2006 una rete comunitaria di organi per la parità tra i generi in conformità della decisione 2002/73/CE
 - rafforzare la cooperazione a livello di Unione Europea con le ONG, in particolare il dialogo con organizzazioni femminili e con altre organizzazioni della società civile;
 - incoraggiare e sostenere l'attività delle Parti Sociali in tema di parità tra i generi a livello interprofessionale e settoriale;
- ✓ sostenere la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere
 - rafforzando l'integrazione della prospettiva di genere nella valutazione d'impatto delle politiche e della legislazione comunitarie e studiando la possibilità di elaborare il bilancio di genere a livello comunitario, in particolare nei Fondi Strutturali entro i limiti della gestione concorrente;
 - promuovere il bilancio di genere a livello locale, regionale e nazionale, anche attraverso lo scambio di pratiche ottimali;
- ✓ potenziare l'efficacia della legislazione

- riesaminando la legislazione esistente esclusa dalla rifusione del 2005, al fine di aggiornarla, modernizzarla e rifonderla, se necessario;
- monitorando l'attuazione e l'applicazione della legislazione comunitaria sulla parità tra donne e uomini;
- informando i cittadini dell'Unione Europea dei loro diritti in tema di parità tra i generi attraverso il portale "La tua Europa" e il Servizio di orientamento per i cittadini.

Se la Tabella di marcia delinea le linee strategiche per il periodo 2006-2010, a livello operativo è comunque tuttora in atto la "**Strategia Quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini 2001-2005**"¹⁷ - la cui attuazione è stata prorogata fino al 2006¹⁸ - che, strutturando l'azione comunitaria a favore di uomini e donne in una strategia globale, intende indurre una compartecipazione di tutte le politiche alla promozione dell'uguaglianza, valorizzando l'ampia gamma di attività a favore della parità tra donne e uomini già realizzate o in svolgimento nell'ambito istituzionale comunitario o nei diversi Paesi dell'Unione Europea.

All'interno della Strategia Quadro, la Commissione ha individuato cinque settori di intervento tra loro interconnessi, nei quali perseguire degli **obiettivi operativi** volti a orientare l'azione dell'Unione Europea stessa e degli Stati membri:

¹⁷ COM(2000) 335 def. del 07.06.2005 Comunicazione della Commissione "Verso una strategia quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005)

¹⁸ Decisione della Commissione Europea del 7 settembre 2005 (GUUE L55 del 30.09.2005)

1. promuovere la **parità nella vita economica**
 - rafforzare la dimensione delle pari opportunità nella Strategia Europea per l'Occupazione
 - incentivare l'uso dei Fondi Strutturali a favore della parità tra donne e uomini
 - elaborare strategie per favorire l'inserimento della dimensione della parità tra i sessi in tutte le politiche comunitarie che esercitano un impatto sulla situazione delle donne nell'economia

2. promuovere la **partecipazione e rappresentanza in condizioni di parità**
 - migliorare l'equilibrio tra uomini e donne nel processo decisionale politico
 - migliorare l'equilibrio tra i sessi nel processo decisionale economico e sociale
 - migliorare l'equilibrio tra i sessi nella Commissione

3. promuovere la **parità di accesso ai diritti sociali e del loro godimento**
 - migliorare la conoscenza e monitorare la legislazione comunitaria in campo sociale
 - controllare l'inserimento della dimensione delle pari opportunità nell'elaborazione, attuazione e valutazione di politiche e attività comunitarie che influiscono sulla vita quotidiana delle persone

4. promuovere la **parità nella vita civile**
 - monitorare la legislazione e giurisprudenza comunitaria sulla parità di trattamento tra donne e uomini, proponendo eventualmente nuove normative
 - promuovere i diritti delle donne in quanto diritti umani
 - combattere la violenza a sfondo sessuale e la tratta delle persone a scopo di sfruttamento sessuale

5. promuovere il **processo di evoluzione dei ruoli e superamento degli stereotipi**

- richiamare l'attenzione sulla tematica uomo-donna
- superare gli stereotipi legati al genere all'interno delle politiche comunitarie interessate e per mezzo delle stesse

Per il raggiungimento di tali obiettivi strategici, vengono individuati come **strumenti**:

- il rafforzamento della collaborazione con gli Enti nazionali preposti alle pari opportunità e il coordinamento delle diverse attività,
- il rafforzamento delle strutture della Commissione,
- il rafforzamento della collaborazione tra le Istituzioni comunitarie,
- il rafforzamento della partnership,
- la determinazione di indicatori e parametri di confronto,
- azioni di informazione, relazioni e valutazione.

Il monitoraggio annuale sulle pari opportunità tra donne e uomini: la situazione attuale e le prospettive per il futuro

Annualmente, la Commissione Europea relaziona sui principali sviluppi in tema di parità e pari opportunità tra donne e uomini, delineando anche gli orientamenti politici per il futuro.

La **Relazione 2006** relativa all'anno 2005¹⁹ individua alcuni obiettivi, che vengono sintetizzati dalla Commissione nei seguenti punti:

- ridurre mediante un approccio globale il **divario tra i tassi di occupazione** femminile e maschile, in particolare per quanto riguarda i lavoratori più anziani;
- analizzare ed eliminare le cause che sono all'origine delle **disparità di retribuzione** tra vita professionale e vita familiare, in relazione alle donne così come agli uomini;
- avvalersi pienamente dei **Fondi Strutturali** per promuovere la parità tra donne e uomini, assicurando sia il finanziamento di interventi specifici, sia l'integrazione della dimensione di genere in tutte le fasi dell'elaborazione, della realizzazione e della valutazione dei quadri strategici nazionali e dei programmi operativi;

¹⁹ “Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini – 2006” COM(2006) 71 definitivo del 22.02.2006

- continuare a **sostenere le parti sociali** nell'elaborazione, nell'attuazione e nel monitoraggio delle iniziative nell'ambito della parità tra donne e uomini, in particolare nel quadro di azioni a favore della parità fra i generi;
- applicare interamente la Direttiva sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel mercato del lavoro²⁰, istituendo in particolare gli **organismi per le pari opportunità**;
- accelerare l'adozione della Proposta di Regolamento che costituisce un **Istituto Europeo per l'Uguaglianza di genere**, al fine di assicurarne l'istituzione e il funzionamento in tempi brevi;
- assicurare l'adozione della Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante l'adozione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di **occupazione e impiego** (versione rifiuta)²¹;
- portare avanti l'impegno relativo alla piena realizzazione della **Piattaforma d'Azione di Pechino** e una sua efficace attuazione e monitoraggio.

²⁰ Direttiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.09.2002, 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 professionale e le condizioni di lavoro (GU L 269 del 05.10.2002), i cui termini di applicazione sono scaduti a ottobre 2005.

²¹ COM(2005) 380 def. del 25.08.2005

Più nel dettaglio, la Relazione invita a un maggiore impegno a favore della parità e dell'uguaglianza di opportunità, individuando una serie di sfide e di orientamenti politici²² da adottare in vista di una migliore e più efficace realizzazione di condizioni di uguaglianza di opportunità, anche grazie all'azione di organismi istituiti allo scopo²³.

1. Sfruttare pienamente il contributo delle politiche in tema di parità tra donne e uomini alla strategia europea per la crescita e l'occupazione

Le politiche a favore della parità tra i generi favoriscono la crescita e l'occupazione. L'eliminazione delle ineguaglianze strutturali tra donne e uomini contribuirà a liberare il potenziale occupazionale delle donne favorendo nel contempo la coesione sociale e la stabilità del sistema di protezione sociale. Il permanere di divari tra donne e uomini è indice di disfunzioni di un mercato del lavoro in cui le aspirazioni personali e le qualifiche non vengono pienamente considerate e valutate e costituiscono persino un disincentivo all'occupazione.

- È opportuno che gli Stati membri e le parti sociali portino avanti i provvedimenti volti a ridurre il divario tra i tassi di occupazione femminile e maschile, in particolare per quanto riguarda i lavoratori più anziani.
- Ridurre la disparità di retribuzione eliminando le cause che ne sono all'origine deve rimanere una priorità. L'intervento deve combinare tutti gli strumenti disponibili, compresa un'efficace attuazione della legislazione vigente, e prevedere l'attiva partecipazione delle parti sociali. Tra gli aspetti da considerare rientrano segnatamente la segregazione settoriale e occupazionale, l'accesso all'istruzione e alla formazione per tutti, sistemi di valutazione e di retribuzione trasparenti, la

²² COM(2006) 71, pp. 7-9

²³ La Commissione afferma che "l'Europa ha bisogno di riaffermare l'impegno a favore della strategia comunitaria che unisce l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche a specifici interventi propostivi, con il sostegno di efficaci meccanismi istituzionali?" (COM(2006) 71, p. 7).

sensibilizzazione e la lotta agli stereotipi nei settori interessati nonché la revisione delle classificazioni delle professioni.

- La qualità del posto di lavoro e un buon ambiente lavorativo rappresentano elementi fondamentali per attrarre e mantenere le persone nel mercato del lavoro. Occorre che gli Stati membri e le parti sociali prendano provvedimenti concreti a tale riguardo, in particolare mediante la promozione e la diffusione di modelli di lavoro che valorizzino pienamente le qualifiche dei lavoratori, garantendo parallelamente la sicurezza del posto di lavoro così come diritti e benefici sociali.
- È opportuno che gli Stati membri procedano, ove necessario, a riforme dei regimi fiscali e previdenziali, al fine di eliminare i disincentivi e di indurre i membri delle famiglie con reddito più basso o le persone che prestano assistenza, in entrambi i casi prevalentemente donne, a (ri)entrare e a rimanere nel mercato del lavoro, rendendo il lavoro finanziariamente interessante e tale da garantire l'indipendenza economica, anche per quanto riguarda la maturazione dei diritti a pensione.
- La strategia europea per la crescita e l'occupazione necessita del pieno sostegno dei Fondi Strutturali nel settore della parità tra uomini e donne, in particolare ai fini di un'efficace integrazione della dimensione di genere nei quadri di riferimento strategici nazionali e nei documenti programmatici, nonché di sufficienti finanziamenti per specifici interventi in tema di parità tra i generi.

2. Promuovere un'efficace conciliazione tra attività professionale e vita familiare

Un buon equilibrio tra attività professionale e vita familiare aiuta a ridurre i divari tra donne e uomini e a migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro, contribuendo nel contempo ad affrontare il problema dei cambiamenti demografici. Per essere efficace andrebbe concepito e promosso come strategia a favore tanto degli uomini quanto delle donne, in tutte le fasi della loro vita, in particolare delle

giovani coppie, come sottolineato nel patto europeo per la gioventù²⁴. Occorre un impegno rinnovato al fine di fornire servizi accessibili, economici e di qualità per la custodia dei bambini e per altre persone non autonome.

- Gli Stati membri devono intensificare gli sforzi per realizzare gli obiettivi di Barcellona²⁵ relativamente a servizi di custodia dei bambini nonché al sostegno e allo sviluppo di servizi di assistenza per le persone anziane e disabili. In particolare va tenuto conto del fatto che gli orari di lavoro a tempo pieno delle donne e degli uomini richiedono orari di apertura adeguati e flessibilità. Occorre promuovere le iniziative delle imprese o degli istituti scolastici volte all'istituzione di tali servizi.
- Ai fini della conciliazione tra attività professionale e vita familiare è opportuno promuovere e diffondere modalità di lavoro innovative e adattabili che facilitino l'equilibrio tra lavoro e vita familiare e tengano conto delle diverse necessità nelle varie fasi della vita.
- L'accesso ai servizi pubblici, comprese le amministrazioni, ai servizi di trasporto e agli uffici di collocamento deve essere compatibile con gli orari di lavoro e non impedire alle donne o agli uomini con figli o persone non autonome a carico di (ri)entrare o rimanere nel mercato del lavoro.
- Occorrono interventi incisivi per combattere stereotipi sessisti e incoraggiare gli uomini ad assumersi le proprie responsabilità nella sfera familiare e domestica. A tal fine è opportuno elaborare incentivi, segnatamente di tipo finanziario, a favore di una migliore distribuzione delle responsabilità e dei compiti tra donne e uomini, in modo da rafforzare il ruolo degli uomini nell'assistenza familiare e in rapporto al congedo parentale.

²⁴ COM(2005) 206 del 30.05.2005

²⁵ Entro il 2010, fornire servizi di custodia per il 33% dei bambini di età compresa tra 0 e 3 anni e per il 90% dei bambini di età compresa tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico.

3. Sostenere la parità tra donne e uomini attraverso efficaci meccanismi istituzionali

Una governance forte, che coinvolga tutte le parti interessate è fondamentale per conseguire la parità tra donne e uomini. A tal fine occorre un impegno forte e chiaro ai più alti livelli politici che va sostenuto mediante meccanismi adeguati, disposizioni organizzative, risorse e la condivisione di esperienze tra Stati membri.

- Il partenariato e il dialogo sono elementi fondamentali della governance. È essenziale che tutte le parti interessate partecipino ad ogni fase della definizione delle politiche, dell'attuazione e della valutazione, segnatamente i ministeri o i dipartimenti per le pari opportunità, organismi per la parità tra i generi, parti sociali e società civile.
- Gli Stati membri devono migliorare l'attuazione del principio dell'integrazione della dimensione di genere in tutte le pertinenti politiche e prendere provvedimenti concreti per elaborare e diffondere metodi e strumenti volti a promuoverla, come la verifica e la valutazione dell'impatto.
- L'integrazione delle politiche economiche e degli orientamenti per l'occupazione nella nuova strategia di Lisbona deve incoraggiare gli Stati membri a promuovere l'introduzione della dimensione di genere in tutti i capitoli dei programmi nazionali di riforma, soprattutto nei settori in cui si sono registrati progressi modesti, segnatamente le politiche economiche, le politiche imprenditoriali e di bilancio ("gender budgeting").
- Gli Stati membri devono provvedere al buon funzionamento dei meccanismi nazionali a favore della parità tra donne e uomini, compresi gli organismi per le pari opportunità di cui alla Direttiva 2002/73/CE (art. 8 bis), assicurando in particolare che dispongano della necessaria indipendenza, delle risorse e delle capacità per operare efficacemente.

- Il monitoraggio delle politiche va sostenuto mediante la raccolta, la compilazione e la diffusione di dati tempestivi, affidabili e comparabili, disaggregati per genere. È inoltre necessario evitare che fattori di discriminazione influiscano sulla metodologia e sulle classificazioni statistiche.

4. La dimensione esterna della parità tra donne e uomini

Sin dall'inizio, l'Unione Europea ha svolto un ruolo di primo piano a favore delle politiche sulla parità tra donne e uomini, contribuendo alla loro promozione oltre i propri confini. L'Europa deve riaffermare il proprio impegno a favore di questa strategia e garantire che si tenga conto della dimensione di genere nelle relazioni esterne.

- Gli Stati membri devono prendere provvedimenti concreti per accelerare una realizzazione piena ed efficace della dichiarazione e della piattaforma d'azione della quarta conferenza mondiale sulle donne svoltasi a Pechino. Essi devono monitorare i progressi mediante relazioni e valutazioni regolari dei risultati e stabilire scadenze.
- I Paesi in via di sviluppo vanno sostenuti mediante un'adeguata assistenza tecnica e finanziaria nel tentativo di integrare la dimensione di genere e l'emancipazione femminile nelle politiche e nei programmi.
- Gli Stati membri devono tener conto della dimensione di genere nei partenariati con Paesi terzi e nell'elaborazione di strategie di sviluppo, comprese le strategie di riduzione della povertà, conformemente al "consenso europeo" sulle politiche a favore dello sviluppo.
- Occorre continuare a sostenere i Paesi aderenti, candidati o potenzialmente candidati impegnati a recepire, a realizzare e ad applicare efficacemente l'acquis comunitario relativo alla parità tra donne e uomini nonché a creare le Istituzioni necessarie per attuarlo.

La necessità di un controllo annuale viene confermato dalla Commissione anche per il futuro come responsabilità essenziale ai fini di una governance efficace, da applicare anche per la Tabella di marcia 2006-2010. A questo riguardo, la Commissione intende:

- ✓ controllare i **progressi** compiuti in tema di parità tra i generi e fornire orientamenti sull'integrazione della dimensione di genere nella relazione annuale sulla parità tra donne e uomini e seguire l'attuazione della tabella di marcia mediante il programma di lavoro annuale;
- ✓ assicurare un **monitoraggio politico** mediante le riunioni dei Ministri responsabili delle questioni di parità tra i generi e del gruppo dei commissari sui diritti fondamentali e le pari opportunità. Il gruppo interservizi della Commissione sull'integrazione della dimensione di genere sosterrà il gruppo dei Commissari contribuendo all'elaborazione del programma di lavoro annuale e collegherà altri gruppi attivi nel settore della parità tra i generi;
- ✓ elaborare ulteriori **indicatori**, se necessario, definire un nuovo indice composito sulla parità tra donne e uomini nel 2007, elaborare entro il 2010 con gli Stati membri nuovi indicatori relativi ai 12 settori critici della Piattaforma d'Azione di Pechino, sostenere l'elaborazione a livello comunitario di dati comparabili sulla parità tra i generi e di statistiche disaggregate in base al sesso;
- ✓ presentare una relazione sui **progressi** nell'applicazione della Tabella di marcia nel 2008 ed effettuare nel 2010 una valutazione della Tabella proponendo un seguito adeguato.

Dalle pari opportunità tra donne e uomini alle pari opportunità per tutti

L'ampliamento del concetto di parità e pari opportunità dalla sfera di genere anche ad altri ambiti (razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, età, handicap, orientamenti sessuali) è emersa fin dagli anni Novanta ed è stata riconosciuta e definita come competenza comunitaria attraverso la pubblicazione nel 2004 da parte della Commissione Europea del **Libro Verde su uguaglianza e non discriminazione**²⁶: infatti – come affermato dalla Commissione – è a partire dall'esperienza acquisita nella lotta alla discriminazione sessuale che è divenuta opinione diffusa che la Comunità Europea dovesse combattere tutte le forme di discriminazione.

Come ricorda il Libro Verde, questo processo è culminato nell'inclusione nel Trattato di Amsterdam di un articolo relativo alla lotta contro le discriminazioni (articolo 13), rispecchiando la crescente consapevolezza della necessità di mettere a punto un approccio coerente e integrato, che si propone di sfruttare al meglio l'impegno comune per combattere la discriminazione e per beneficiare dello scambio di esperienze e di buone prassi tra i diversi ambiti. Questa strategia fornisce una base più efficace per affrontare situazioni di discriminazione multipla e, inoltre, consente di adottare impostazioni giuridiche e politiche comuni in relazione ai diversi aspetti, comprese definizioni comuni del concetto di discriminazione. Pur riconoscendo le sfide specifiche che si pongono ai vari gruppi, questo approccio si fonda sulla premessa che la parità di trattamento e il rispetto della diversità interessano la società tutta.

²⁶ COM(2004) 379 def. del 28.05.2004 "Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione Europea allargata"

La Comunicazione della Commissione che ha fatto seguito al Libro Verde e che ha istituito una **Strategia Quadro per la non discriminazione e la Pari Opportunità**²⁷ rende esplicita la necessità da parte dell'Unione Europea di applicare anche alle altre forme di discriminazione l'esperienza acquisita in materia di lotta contro la discriminazione fondata sul sesso e di promozione della parità di donne e uomini.

In linea con il principio dell'integrazione delle questioni di genere, la Commissione invita a tenere conto delle diverse forme di discriminazione basate su razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale di cui donne e uomini possono essere vittime, auspicando un approccio integrato inteso a promuovere la non discriminazione e la parità di genere e ricordando che alcune persone possono essere soggette a forme discriminatorie multiple, basate su motivi diversi.

A questo nuovo approccio si ispira la proposta - acclusa alla Comunicazione relativa alla Strategia Quadro – di dichiarare il **2007 Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti**²⁸. L'obiettivo dichiarato dalla Commissione è quello di “sensibilizzare i cittadini sui vantaggi di una società giusta in cui vi siano pari opportunità per tutti”, in coerenza con il rilancio della Strategia di Lisbona, dove la Commissione ha sottolineato che la ripresa della crescita “*costituisce la base della giustizia sociale e della creazione di opportunità per tutti.*”²⁹

Come meglio specificato dalla Commissione, l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti sarà “*l'occasione di promuovere una società più solidale che valorizza le differenze nel quadro dei*

²⁷ COM(2005) 224 def. del 01.06.2005 “Una strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti”

²⁸ COM(2005) 225 def. del 01.06.2005 Proposta di Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa all'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) “Verso una società giusta”

²⁹ COM(2005) 24 def. del 02.02.2005 “Lavorare insieme per la crescita e l'occupazione. Il rilancio della strategia di Lisbona”

valori di base dell'Unione Europea, per esempio la parità tra uomini e donne, di sensibilizzare i cittadini sull'importanza dell'acquis in materia di parità e non discriminazione e di stimolare il dibattito, il dialogo e gli scambi di buone pratiche.”

In particolare, le attività da realizzare (incontri e manifestazioni; campagne promozionali e informative; collaborazione con i media, il mondo economico e le imprese; indagini e studi a livello comunitario e nazionale) perseguiranno i seguenti obiettivi specifici:

1. **diritti:** sensibilizzare sul diritto alla parità e alla non discriminazione,
2. **rappresentatività:** stimolare il dibattito sulle possibilità di incrementare la partecipazione alla vita sociale,
3. **riconoscimento:** valorizzare e accogliere la diversità,
4. **rispetto e tolleranza:** promuovere una società più solidale.

Programmi di finanziamento a favore delle pari opportunità fra donne e uomini

La necessità di promuovere e sostenere misure specifiche a favore delle donne è stata riconosciuta dall'Unione Europea nel “**Programma d’Azione a Medio Termine per la promozione delle pari opportunità delle donne**”, creato negli anni Ottanta e giunto attualmente alla sua quinta edizione.

1. Il **Programma d’Azione 1982-1985**, proponendosi come strumento di finanziamento per la realizzazione di iniziative specifiche a favore della componente femminile, formalizzò la distinzione tra diritti delle donne garantiti nella legislazione e attività pratiche da attuarsi attraverso azioni positive. In particolare, venivano individuati come prioritari gli studi sull’impegno professionale delle donne e le analisi sulle implicazioni sul lavoro femminile dell’utilizzo delle nuove tecnologie e promossa la costituzione di reti nell’ambito della formazione professionale delle donne.
2. Il **II Programma d’Azione 1986-1990** ampliava la portata dell’uguaglianza di opportunità a nuovi settori (la formazione, le nuove tecnologie, la conciliazione della vita professionale con la vita familiare, lo sviluppo locale), riguardo ai quali indicò specifici obiettivi: la tutela dell’occupazione e lo sviluppo di posti in nuovi settori; l’eguale assunzione di responsabilità uomo/donna nella vita politica, sociale, culturale e familiare e la condivisione dei ruoli; la difesa delle conquiste di parità e la realizzazione dell’effettiva eguaglianza di opportunità. L’approccio adottato veniva definito di “politica poliedrica”, che prevedeva un’ampia gamma di azioni, comprendenti in particolare: attività di formazione per professioniste, misure a favore della condivisione delle responsabilità familiari e professionali; l’incoraggiamento al networking.

3. Il **III Programma d'Azione 1991-1995** proponeva una strategia di azione “più integrata e più globale”, favorendo la creazione di una rete di esperti/e e sollecitando gli Stati membri a elaborare propri Piani d'Azione per promuovere le donne nella presa di decisione in politica, nell'economia ed in altri settori di rilevanza. Ponendo come presupposto logico il fatto che l'uguaglianza di opportunità sul mercato del lavoro non può essere pienamente realizzata se non vengono garantiti alle donne uguali diritti e opportunità o se le donne non sono sufficientemente rappresentate nei mezzi d'informazione e nei luoghi della decisione, venivano definiti obiettivi come d'intervento prioritari il miglioramento dello statuto della donna nella società e la crescita dell'innovazione per la promozione della donna alla presa di decisioni. In specifico, venne promosso l'approfondimento sull'applicazione della parità di retribuzione e vennero individuate tre aree di intervento: le molestie sessuali; la tutela della gravidanza e della maternità; la custodia dei bambini.

4. Il **IV Programma d'Azione 1996-2000** promuoveva in particolare lo sviluppo di partnership per la realizzazione trasversale del mainstreaming, per il raggiungimento di alcuni obiettivi, quali: realizzare le pari opportunità con il contributo di tutti gli attori socio-economici; valorizzare le pari opportunità nell'istruzione, nella formazione professionale, nel mercato del lavoro; favorire la conciliazione della vita professionale e familiare di uomini e donne attraverso la riorganizzazione degli orari lavorativi, lo sviluppo di servizi di assistenza e dei congedi parentali; promuovere la partecipazione equilibrata di donne e uomini nei processi decisionali pubblici e privati; potenziare le condizioni per l'esercizio della parità; favorire lo sviluppo di sistemi di monitoraggio per la raccolta dati quantitativi e qualitativi.

5. Il **V Programma d'Azione 2001-2006** costituisce uno degli strumenti per l'attuazione della Strategia Quadro in materia di parità fra donne e uomini adottata dalla Commissione nel giugno del 2000, nella prospettiva di raggiungere gli obiettivi di: promuovere e diffondere i valori e le procedure sulle quali è basata la parità fra le donne e gli uomini; migliorare la comprensione delle questioni connesse alla parità, compresa la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e la discriminazione multipla nei confronti delle donne; sviluppare la capacità a promuovere efficacemente la parità, segnatamente sostenendo lo scambio di informazioni e buone prassi e il lavoro in rete. In specifico, il programma sostiene: azioni (manifestazioni, campagne e pubblicazioni) di sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e di diffusione dei risultati del programma; analisi dei fattori e delle politiche di parità attraverso statistiche, studi, valutazioni dell'impatto di genere, elaborazione di indicatori, diffusione dei risultati, controllo della produzione e dell'applicazione del diritto comunitario; cooperazione transnazionale fra gli operatori, tramite la promozione del lavoro in rete e di scambi di esperienze.

Accanto al Programma Quadro - specificamente dedicato al tema della parità e delle pari opportunità tra donne e uomini - l'azione comunitaria a favore della componente femminile si avvale anche di una serie di altri strumenti finanziari, che introducono l'obiettivo dell'uguaglianza tra i generi come elemento di trasversalità, all'interno del più ampio obiettivo strategico di *“creare un'economia basata sulla conoscenza competitiva e dinamica, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale”*, così come espresso dal Consiglio di Lisbona.

Tenendo in considerazione soprattutto la relazione tra pari opportunità e occupazione, l'attuale programmazione di queste risorse si riferisce soprattutto al Fondo Sociale Europeo, individuato come strumento prioritario di finanziamento per la realizzazione di attività e iniziative che possono contribuire alla realizzazione di condizioni di parità, con ricadute positive nel lavoro, nonché sulla vita sociale³⁰.

A questo scopo, la Commissione ha individuato in modo particolare nel Programma **PROGRESS**³¹ uno strumento integrato per l'occupazione e la solidarietà sociale per il periodo 2007-2013, che comprende cinque settori di intervento:

1. **occupazione**, a sostegno dell'attuazione della Strategia Europea per l'Occupazione;
2. **protezione sociale**, a sostegno dell'applicazione del metodo di coordinamento aperto nel settore della protezione sociale e dell'integrazione;
3. **condizioni di lavoro**, a sostegno del miglioramento dell'ambiente e delle condizioni di lavoro, compresa la salute e la sicurezza sul lavoro;
4. **diversità e lotta alla discriminazione**, a sostegno dell'applicazione del principio della non discriminazione fondata su razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, tendenze sessuali;
5. **parità fra uomini e donne**, a sostegno dell'applicazione della parità tra i generi e di una migliore integrazione della dimensione di genere nelle politiche comunitarie.

³⁰ Più dedicate alla tutela contro la fattori di discriminazione sociale, emarginazione e violenza sono specifiche linee di finanziamento che, pur non essendo rivolte solo alle donne, tuttavia le ricomprendono, dal momento che si rivolgono a categorie particolarmente deboli: il Programma DAFHNE per la lotta alla violenza contro le donne e i bambini, il Programma STOP per la lotta contro lo sfruttamento sessuale, il Programma di lotta contro l'emarginazione sociale, il Programma d'Azione per la lotta contro le discriminazioni 2001-2006.

³¹ COM(2004) 101 def. del 12.03.2004 Comunicazione della Commissione "Costruire il nostro avvenire comune. Sfide e mezzi finanziari dell'Unione allargata 2007-2013" e COM(2004) 488 def. del 14.07.2004 Proposta di Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio che istituisce un Programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale PROGRESS

Per quanto riguarda la parità tra donne e uomini, la Decisione che istituisce il Programma – allegata alla Comunicazione della Commissione - rimanda all'azione già condotta a livello comunitario attraverso Direttive e atti di diverso genere³², che hanno avuto il pregio di svolgere *“un ruolo importante nel miglioramento della situazione delle donne”* e di suggerire un approccio integrato alla questione. Si afferma, infatti: *“L’esperienza delle azioni a livello comunitario ha dimostrato che la promozione della parità tra uomini e donne nelle politiche dell’Unione e la lotta alla discriminazione richiedono, nella pratica, una combinazione di strumenti, fra cui iniziative legislative, meccanismi di finanziamento e integrazione progettati in maniera da rafforzarsi vicendevolmente. Conformemente al principio dell’integrazione della dimensione di genere, la parità fra uomini e donne va integrata in tutte le sezioni del programma.”*

In specifico, la Sezione 5 del Programma – dedicato al tema **“Parità fra uomini e donne”**

- sostiene l'applicazione efficace del principio della parità fra uomini e donne e promuove l'integrazione della dimensione di genere nelle politiche comunitarie:

- migliorando la comprensione della **situazione** relativa alle questioni di genere e all'**integrazione** della dimensione di genere, in particolare mediante analisi e studi e l'elaborazione di statistiche e indicatori, nonché valutando l'impatto della legislazione, delle politiche e delle pratiche in vigore;

³² La Decisione istitutiva del Programma PROGRESS si rifà in forma esplicita al Programma d'Azione comunitario per combattere le discriminazioni (Decisione del Consiglio 2000/750/CE del 27.11.2000), al Programma concernente la Strategia comunitaria in materia di Parità tra donne e uomini (Decisione del Consiglio 2001/51/CE del 20.12.2000), al Programma d'Azione comunitario per incoraggiare la cooperazione tra gli Stati membri al fine di combattere l'emarginazione sociale (Decisione del Parlamento e del Consiglio 50/2002/CE del 07.12.2001), alla individuazione di misure comunitarie di incentivazione nel settore dell'occupazione (Decisione del Parlamento e del Consiglio 1145/2002/CE del 10.06.2002) e alle diverse attività intraprese a livello comunitario per quanto riguarda le condizioni del lavoro.

- sostenendo l'applicazione della **legislazione** comunitaria in tema di parità fra uomini e donne mediante un rafforzamento del controllo, la formazione di professionisti e lo sviluppo di reti fra organismi specializzati nelle questioni relative alla parità;
- sensibilizzando, diffondendo **informazioni** e promuovendo il **dibattito** sulle principali sfide e questioni politiche relative alla parità fra uomini e donne e all'integrazione della dimensione di genere;
- sviluppando la capacità delle principali **reti comunitarie** di perseguire gli obiettivi politici dell'Unione Europea

Nella prospettiva di integrazione tra finanziamenti in funzione della realizzazione di condizioni di parità e pari opportunità, si inserisce anche il **Programma di Iniziativa Comunitaria EQUAL**, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo per il periodo 2000-2006 e tuttora in atto nella sua II Fase³³. L'iniziativa Equal fa parte della Strategia Europea per l'Occupazione e si propone come laboratorio per lo sviluppo di nuovi mezzi di lotta contro la discriminazione e le disuguaglianze nel mercato del lavoro, fornendo esempi di buone prassi in materia di approcci innovatori, con particolare attenzione alla cooperazione attiva a livello transnazionale. Dal punto di vista di genere, è particolarmente importante l'inserimento, all'interno delle Misure di intervento, di problematiche di integrazione sociale lette come emergenti, tra cui il contrasto della tratta degli esseri umani.

³³ COM(2003) 840 def. del 30.12.2003 "Orientamenti per la II Fase dell'Iniziativa Comunitaria EQUAL relativa alla cooperazione transnazionale per promuovere nuovi mezzi di lotta contro tutte le forme di discriminazione e di disparità connesse al mercato del lavoro"

In sintesi

Direttive delle Istituzioni Europee relative al tema della parità e delle pari opportunità tra donne e uomini

- 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
- Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES
- Direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso
- Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES
- 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
- Direttiva 86/378/CEE del Consiglio del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale
- Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità

- 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
- 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
- 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

Altri atti

- Risoluzione del Consiglio del 4 dicembre 1997, concernente la relazione sulla situazione della salute delle donne nella Comunità europea
- Raccomandazione 96/694/CE del Consiglio, del 2 dicembre 1996, sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale
- Risoluzione del Consiglio e dei Rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio, del 5 ottobre 1995, concernente l'immagine dell'uomo e della donna nella pubblicità e nei mezzi di comunicazione
- Risoluzione del Consiglio, del 27 marzo 1995, riguardante la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale
- Risoluzione del Consiglio, del 22 giugno 1994, relativa alla promozione della parità di opportunità per uomini e donne tramite l'azione dei Fondi strutturali europei
- Raccomandazione 92/241/CEE del Consiglio, del 31 marzo 1992, sulla custodia dei bambini

- Dichiarazione del Consiglio, del 19 dicembre 1991, relativa all'applicazione della raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione, del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
- Risoluzione del Consiglio, del 29 maggio 1990, sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro
- Risoluzione del Consiglio del 16 dicembre 1988, sul reinserimento professionale e l'inserimento professionale tardivo delle donne
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne
- Seconda risoluzione del Consiglio, del 24 luglio 1986, concernente la promozione della parità delle possibilità per le donne
- Risoluzione del Consiglio e dei ministri dell'istruzione, riuniti in sede di Consiglio, del 3 giugno 1985, che contempla un programma di azione per la promozione dell'uguaglianza di opportunità per le ragazze ed i ragazzi in materia di istruzione
- Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne
- Risoluzione del Consiglio, del 7 giugno 1984, relativa alle azioni per combattere la disoccupazione femminile
- Risoluzione del Consiglio, del 12 luglio 1982, relativa alla promozione della parità delle possibilità per le donne
- Decisione 82/43/CEE della Commissione, del 9 dicembre 1981, relativa alla creazione di un comitato consultivo per l'uguaglianza delle possibilità tra le donne e gli uomini