



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 07.03.2000  
COM(2000) 120 definitivo

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE  
AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO  
E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE**

**SULL'ATTUAZIONE DELLA RACCOMANDAZIONE 96/694 DEL CONSIGLIO,  
DEL 2 DICEMBRE 1996, SULLA PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DELLE  
DONNE E DEGLI UOMINI AL PROCESSO DECISIONALE**

## INDICE

SINTESI.....	3
INTRODUZIONE.....	4
1. RUOLO DELL'AZIONE DELLA COMUNITÀ NEL PROMUOVERE L'EQUILIBRIO TRA I SESSI NEL PROCESSO DECISIONALE .....	6
2. SITUAZIONE NEGLI STATI MEMBRI.....	9
2.1 Strategie e meccanismi integrati e organici per promuovere l'equilibrio tra i sessi.....	9
2.1.1 Definizione .....	9
2.1.2 Strategie.....	10
2.1.3 Meccanismi di attuazione.....	11
2.2 Mobilitare le parti in causa più importanti.....	12
2.2.1 Affrontare gli stereotipi riguardanti i sessi attraverso l'istruzione.....	12
2.2.2 Migliorare la consapevolezza nel settore privato .....	13
2.3 Migliorare la conoscenza .....	14
2.4 Partecipazione equilibrata nei parlamenti, nei governi e nei comitati.....	15
2.4.1 Le donne nei parlamenti e nei governi.....	16
2.4.2 Le donne nei comitati.....	17
3. SITUAZIONE NELLE ISTITUZIONI, NELLE AGENZIE E NEGLI ORGANISMI DELLA COMUNITÀ.....	19
3.1 Osservazioni generali.....	19
3.2 Strategie organiche per attuare una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini nel processo decisionale nell'ambito delle istituzioni europee.....	20
CONCLUSIONI .....	23

## SINTESI

Allo scopo di migliorare la situazione di sottorappresentazione delle donne che comporta un deficit per la democrazia, oltre a causare un'insufficiente utilizzazione delle risorse umane, il Consiglio ha approvato il 2 dicembre 1996 una Raccomandazione sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale, basata sui seguenti temi:

- strategia integrata per la promozione di una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini
- campagne destinate a favorire una presa di coscienza in materia
- • raccolta di dati
- incoraggiamento di buone prassi
- promozione di una partecipazione equilibrata dei due sessi a tutti i livelli degli organismi governativi e dei comitati.

Nella Raccomandazione si invita la Commissione a formulare una relazione sulla sua attuazione e trasmetterla al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale, entro 3 anni dalla data della sua adozione. Il presente documento costituisce la risposta della Commissione a tale invito.

Vedremo nelle pagine seguenti che, malgrado un'ampia gamma di vari provvedimenti adottati dagli Stati membri, la sottorappresentazione delle donne nei governi e nei Parlamenti, nonché nei Comitati in cui si elaborano decisioni e ai livelli più elevati del mercato del lavoro, non è cambiata in modo sensibile.

La percentuale media di donne nei governi di tutti gli Stati membri e nei paesi dello Spazio economico europeo è del 24,5%, mentre è del 22,5% nei Parlamenti nazionali, con i seguenti valori estremi: 6,3% in Grecia e 43,6% in Svezia. Il numero di donne presenti nei comitati in cui si svolge il lavoro di preparazione di decisioni è persino inferiore. Anche nei paesi (Belgio e Germania) i cui dati sulla composizione dei comitati sono raccolti sistematicamente e nei quali la legge stabilisce che vi sia almeno un terzo di partecipazione del sesso meno rappresentato negli organismi decisionali, la percentuale di donne è rispettivamente di solo 18,68% e 12,2%. Si verifica poi il fatto che in un numero considerevole di comitati non vi è nemmeno una donna (28,7% in Germania).

Gli sforzi compiuti e i risultati ottenuti variano in grande misura negli Stati membri dell'Unione europea e nelle istituzioni europee. Dato che nel testo della Raccomandazione non si definisce l'espressione "partecipazione equilibrata", gli Stati membri possono scegliere quale sia a loro parere la percentuale di donne negli organismi decisionali che ritengono soddisfare questa esigenza. Anche se i paesi scandinavi e il Regno Unito considerano opportuna una partecipazione del 50% come obiettivo dei loro sforzi in questo senso, la maggior parte dei paesi sono del parere che un livello di partecipazione di almeno il 30% costituisca il minimo di massa critica al di sopra della quale le donne o gli uomini possono di fatto esercitare una influenza reale.

Si sono rilevati progressi tangibili nella partecipazione delle donne nei paesi in cui esiste da lungo tempo una tradizione di politiche incentrate sulla parità di opportunità, come la Svezia e la Finlandia, dove la partecipazione femminile nei governi è rispettivamente del 52,6% e del 44,4%. Notiamo ancora che i comitati del settore pubblico finlandese contano nel 68% dei casi una partecipazione femminile del 44%.

La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale è riconosciuta in misura crescente come una condizione fondamentale del processo democratico, sia in quanto determina risultati positivi per tutta la società, nel senso che consente un migliore inserimento di idee e di valori diversi nell'ambito di tale processo, per cui si ottengono risultati che tengono conto meglio degli interessi e delle esigenze dell'intera popolazione. Si sente tuttavia la necessità di promuovere l'equilibrio fra i sessi nell'ambito di una politica integrata che comprende, quale fattore di importanza fondamentale, l'impegno politico a lungo termine, la necessità di raccogliere dati statistici che rispecchiano la realtà, l'attuazione di un monitoraggio regolare, la messa in atto di strutture adeguate, ciascuna delle quali deve rispecchiare la cultura degli Stati membri, ciascuna in riferimento alla propria legislazione, oltre alla messa a disposizione delle necessarie risorse finanziarie.

Nella maggior parte delle istituzioni europee si sente una crescente esigenza di assumere e di promuovere ai livelli più elevati donne qualificate, per cui si sono poste in atto politiche positive di azione per equilibrare la partecipazione degli uomini e delle donne nell'ambito del personale. Questa azione è stata meno incisiva nell'ambito dei comitati.

Le misure legislative hanno vari effetti nel settore pubblico, mentre quello privato ha bisogno di un'attenzione particolare e probabilmente di un orientamento diverso. Paesi come l'Austria, il Belgio, la Germania, la Svezia, la Finlandia e il Regno Unito stanno promuovendo progetti destinati a migliorare tra i loro dipendenti la consapevolezza dei vantaggi che derivano dall'assunzione di donne. Sono poi necessari ulteriori progressi per quanto riguarda la situazione di carriera ai livelli più elevati delle donne negli organismi di servizio civile e del settore pubblico.

La relazione ha posto in luce varie deficienze nella disponibilità di dati comparabili trasmessi alla Commissione, il che non ha facilitato la valutazione sistematica dei temi in oggetto. Si dovrà quindi incoraggiare la discussione nell'ambito del Consiglio con l'obiettivo di migliorare la raccolta dei dati e di prendere eventuali decisioni riguardo a nuove azioni in materia.

## **INTRODUZIONE**

Il 2 dicembre 1996, il Consiglio ha approvato la Raccomandazione sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale, con l'obiettivo di aumentare il numero di presenze femminili nel processo decisionale e di modificare di conseguenza i contenuti delle decisioni. La Raccomandazione invita la Commissione a presentare una relazione sulla sua attuazione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale entro tre anni dalla data della sua adozione.

La Commissione ha quindi elaborato la presente relazione, che si basa sulle informazioni trasmesse dagli Stati membri, dagli Stati dello SEE<sup>1</sup> e dalle istituzioni della Comunità in risposta ad un questionario trasmesso loro dalla Commissione<sup>2</sup>. Si noti che taluni Stati membri e determinate istituzioni hanno risposto in modo molto più dettagliato di altri, come si potrà vedere nella relazione. Il fatto che nel testo siano posti in particolare rilievo determinati esempi di buone prassi non esclude l'esistenza di prassi altrettanto buone in altri Stati membri o in altre istituzioni europee. Il numero di iniziative giuridiche e politiche varia in grandissima misura tra gli Stati membri. Questi due fattori spiegano perché taluni di essi abbiano trasmesso informazioni più dettagliate di quanto hanno fatto altri Stati membri.

L'obiettivo complessivo della Raccomandazione consisteva nell'incoraggiare gli Stati membri a promuovere una partecipazione più equilibrata delle donne e degli uomini nel processo decisionale e nell'adottare provvedimenti specifici per raggiungere tale obiettivo<sup>3</sup>. È stata riconosciuta una priorità di intervento in tre direzioni: come cambiare atteggiamenti e comportamento (§ 2), come migliorare la conoscenza (§ 3) e come facilitare la partecipazione delle donne alla vita politica e alle attività del settore pubblico e di quello privato (§ 4). La Raccomandazione ha seguito la Risoluzione del Consiglio del 27 marzo 1995 sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale<sup>4</sup>, che a sua volta ha costituito la risposta alla Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994 sulle donne negli organismi decisionali, nella quale si sono invitati gli Stati membri a intraprendere azioni specifiche in questo settore.

La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale è un elemento fondamentale nell'attuazione di una vera e propria parità fra i sessi. La Comunità ha il merito di essere stata fra i primi promotori del cambiamento dello status delle donne nella società, attraverso la sua funzione di garante del loro diritto all'uguaglianza. Il principio giuridico della parità di retribuzione a parità di lavoro svolto è stato inserito nel Trattato di Roma ed è ora un principio fondamentale dell'ordinamento giuridico della Comunità. Il Trattato di Amsterdam porta la Comunità oltre la fase di garanzia di una uguaglianza formale, in quanto la orienta verso un obiettivo dal carattere maggiormente proattivo che consiste nell'eliminare la disuguaglianza e promuovere invece la parità di diritti fra le donne e gli uomini<sup>5</sup> in tutte le politiche comunitarie. Esso permette inoltre agli Stati membri di prendere i provvedimenti necessari per far sì che sia garantita sul piano pratico la piena uguaglianza di diritti fra le donne e gli uomini nella vita lavorativa<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> La Raccomandazione si applica agli stati dello Spazio Economico Europeo in virtù della decisione comune del Comitato Congiunto SEE 35/97 del 29.5.1997 GU L 270 del 2.10.1997, p. 23.

<sup>2</sup> Allegato II.

<sup>3</sup> Allegato I.

<sup>4</sup> GU C 168/3, 4.7.1995.

<sup>5</sup> Articolo 3(2).

<sup>6</sup> Articolo 141(4).

## **1. RUOLO DELL'AZIONE DELLA COMUNITÀ NEL PROMUOVERE L'EQUILIBRIO TRA I SESSI NEL PROCESSO DECISIONALE**

Negli anni '90 sono stati compiuti considerevoli progressi in vista dell'attuazione di una partecipazione equilibrata dei due sessi al processo decisionale nell'Unione europea, anche se il cammino da compiere è ancora lungo. Dal 1991 al 1999 il numero delle presenze femminili nel Parlamento europeo è aumentato dal 19% al 30%, mentre nella Commissione europea è passato dal 10% al 25% e nei governi degli Stati membri dall'11% al 23%. Questo progresso è la conseguenza dello sforzo sistematico e continuo compiuto dalla Comunità. Determinate istituzioni europee, come la Commissione europea, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno svolto un ruolo decisivo, analogamente a quanto hanno fatto a livello individuale le donne che svolgono un'attività nelle ONG e nei posti fondamentali del processo decisionale.

La Raccomandazione del Consiglio sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale è il risultato di un'attività iniziata in precedenza, cioè nel 1984, con la Raccomandazione del Consiglio sulla promozione di azioni positive a favore delle donne<sup>7</sup>. La sua adozione nel dicembre 1996 coincise con il completamento della prima fase dell'azione della Comunità iniziata cinque anni prima nell'ambito del terzo programma di azione sulla parità di opportunità (1991-1995). Questo programma fu il primo strumento comunitario destinato a presentare la problematica del processo decisionale quale settore fondamentale in cui erano necessari progressi per rafforzare l'uguaglianza tra i sessi sul mercato del lavoro. Il processo decisionale in campo politico era identificato in modo specifico come settore di interesse.

Nell'ambito del terzo programma d'azione, la Commissione avviò un'ampia gamma di attività che comprendevano lavoro di ricerca e un miglioramento della trasparenza e della consapevolezza. Alcuni eventi fondamentali come le Conferenze europee di Atene (1992) e di Roma (1996) sfociarono in importanti dichiarazioni politiche, quali la Dichiarazione di Atene e la Carta di Roma, che furono firmate da donne che occupavano posizioni politiche elevate. La campagna europea "Votate a favore di un equilibrio tra i sessi nel Parlamento europeo" contribuì ad aumentare in modo considerevole la presenza femminile nel Parlamento, nel 1994, e fu posto in rilievo con lo sviluppo di tematiche politiche, sociali ed economiche. La raccolta di dati in tutta l'UE pose in luce le dimensioni del problema e rese gli uomini politici consapevoli dell'importanza di ridurre le disparità tra i sessi in tale settore. Il lavoro costante e sistematico della rete di esperti "Le donne nel processo decisionale" istituita dalla Commissione nell'ambito di tale programma, coordinò le azioni nazionali e facilitò gli scambi attraverso la creazione di un nuovo contesto più favorevole, sia a livello nazionale che europeo<sup>8</sup>.

In tale contesto, il Parlamento europeo elaborò una relazione<sup>9</sup> e il Consiglio dei Ministri adottò una Risoluzione<sup>10</sup> sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale. Questa Risoluzione richiedeva la presentazione di una proposta di Raccomandazione del Consiglio. L'adozione della Piattaforma d'azione di Pechino nell'estate del 1995 facilitò l'impegno degli Stati membri in vista del raggiungimento di questo obiettivo.

---

<sup>7</sup> 84/635/CEE.

<sup>8</sup> Panorama di attività CE-05-97-575- EUR-OP.

<sup>9</sup> PE 205.666 del 27.1.1994.

<sup>10</sup> GU C 168 del 4.7.1995 p. 3.

La seconda fase dell'azione della Comunità iniziò in base alla Raccomandazione nell'ambito del quarto programma di azione comunitario sulla parità di opportunità (1996-2000). L'equilibrio tra i sessi nel processo decisionale era una priorità fondamentale. I suoi aspetti qualitativi e lo sviluppo di indicatori erano altrettanti elementi innovativi nell'ambito del programma. La maggior parte delle attività eseguite conformemente al programma servivano ad appoggiare l'attività degli Stati membri nel senso dell'attuazione della Raccomandazione del Consiglio. Un gran numero di progetti furono poi sviluppati in modo da realizzare i vari obiettivi definiti nella Raccomandazione.

La raccolta sistematica dei dati sulla partecipazione delle donne nelle istanze di governo, nazionali e regionali, nelle assemblee e nelle elezioni fu attuata dal Frauen Computer Zentrum di Berlino ed è ora disponibile su Internet. Le reti di comitati delle donne o di comitati per l'uguaglianza dei parlamenti nazionali e le reti di donne elette a livello regionale e locale hanno rafforzato i collegamenti fra le donne che esercitano un'attività politica. Il programma ha partecipato anche al cofinanziamento di progetti riguardanti concetti teorici attinenti alla partecipazione delle donne alla sfera pubblica e all'organizzazione di eventi transnazionali in occasione di varie elezioni. Tutti questi progetti hanno contribuito in modo diretto o indiretto all'attuazione della Raccomandazione del Consiglio.

L'assistenza tecnica specifica agli Stati membri ai fini dello sviluppo di strategie nazionali integrate per assistere la partecipazione delle donne al processo decisionale è stata offerta dalla Commissione, che si è sforzata di riunire le persone e le organizzazioni più attive nel settore, a livello nazionale, e che ha fornito un forum per lo scambio e la diffusione di buone prassi già in atto in molti paesi. La pubblicazione della guida "Come realizzare un equilibrio fra i sessi nel processo decisionale politico" nel 1997 in tutte le lingue della Comunità è servita di strumento per i partiti politici e le ONG attive in questo settore.

Nell'aprile 1999, sulla scia delle Conferenze europee di Atene e di Roma, fu realizzata una conferenza ad alto livello in comune tra la Commissione e il Governo francese cui parteciparono Ministri di tutti gli Stati membri. Nell'ambito del tema: "Women and Men in Power: A caring society, a dynamic economy, a vision for Europe" furono dibattute tutte le questioni fondamentali riguardanti i concetti, i metodi e i meccanismi di miglioramento dell'equilibrio tra i sessi nel processo decisionale. Fu poi firmata la Dichiarazione di Parigi, dai Ministri partecipanti e incaricati della questione della parità di opportunità, i quali impegnarono i loro governi ad accelerare gli sforzi in questo campo.

A seguito delle conclusioni del Consiglio del 2 dicembre 1998, il Consiglio del 22 ottobre 1999 prese buona nota della relazione della Presidenza finlandese sulla revisione dell'attuazione da parte degli Stati membri e delle istituzioni europee della Piattaforma d'azione di Pechino<sup>11</sup> e dei nove indicatori messi a punto per misurare i progressi nel campo del processo decisionale.

1. percentuale di donne nella camera unica/camera bassa del parlamento nazionale/federale degli Stati membri e nel Parlamento europeo;
2. percentuale di donne nei parlamenti regionali degli Stati membri, se del caso;
3. percentuale di donne nelle assemblee locali degli Stati membri;

---

<sup>11</sup> SI (1999) 873.

4. insieme di strumenti destinati a promuovere una partecipazione equilibrata alle elezioni politiche;
5. percentuale di donne nei governi nazionali/federali e percentuale di donne che svolgono l'attività di membri della Commissione europea;
6. numero di donne e di uomini che svolgono l'attività di Ministri (senior/junior) nei vari campi di azione (portafogli/ministeri) dei governi nazionali/federali degli Stati membri;
7. percentuale di donne che svolgono l'attività di funzionarie civili della categoria più elevata;
8. distribuzione delle donne che svolgono l'attività di funzionarie civili della categoria più elevata nei vari settori d'azione;
9. percentuale di donne che svolgono l'attività di giudici delle Corti supreme degli Stati membri e di quelle che sono giudici presso la Corte di Giustizia europea e la Corte di prima istanza.

Nella relazione si conclude che, indipendentemente dal settore, le donne sono sottorappresentate, per cui si deve considerare un minimo di obiettivo provvisorio la partecipazione di donne nella misura del 30% a tutti i livelli di potere e di processo decisionale, mentre si rilevarono la mancanza di concetti comuni e vari problemi nella raccolta di dati in relazione ai comitati a nomina pubblica e alle delegazioni a nomina governativa nell'ambito delle organizzazioni internazionali e in relazione ai candidati alle elezioni pubbliche. Per tale motivo è apparsa evidente la necessità di compiere ulteriori indagini prima di stabilire i principi della raccolta di dati in questi settori. Sulle problematiche in questione sono stati poste in luce alcuni elementi indicatori ai fini di esami ulteriori.

Allo scopo di promuovere un orientamento più equilibrato nella partecipazione dei due sessi nel campo delle politiche di ricerca, la Commissione si impegnò ad attuare il quinto programma quadro di ricerca e sviluppo tecnologico nel 1999 con la nomina di donne fino al 40% dei membri delle assemblee consultive, dei gruppi di esperti, dei gruppi di valutazione e monitoraggio e dei comitati di ricerca<sup>12</sup>. Questa iniziativa fu raccolta con favore dal Consiglio, che adottò una Risoluzione motu proprio nel maggio 1999 su "Le donne e la scienza", con cui confermò il proprio impegno a promuovere l'uguaglianza in questo settore. La Commissione sta esaminando i mezzi e i meccanismi più opportuni per migliorare l'equilibrio tra i sessi in tutti i comitati consultivi istituiti dalla stessa e nei suoi gruppi di esperti.

Alla luce della Raccomandazione del Consiglio, altre istituzioni europee hanno avviato azioni analoghe. Il Parlamento europeo, nella sua relazione sulla Raccomandazione<sup>13</sup> sottolineò l'importanza della stessa e invitò ad attuare un'azione integrata per garantire una maggiore presenza femminile. Il Comitato delle regioni, nella sua Risoluzione<sup>14</sup> incoraggiò gli Stati membri a nominare una maggiore percentuale di donne tra i propri rappresentanti nazionali nell'ambito di tale comitato.

---

<sup>12</sup> COM(1999)76 definitivo.

<sup>13</sup> PE 214.950, 1996.

<sup>14</sup> Risoluzione 237/97.



Tutte le azioni suddette sono state descritte in modo sistematico in capitoli specifici nelle relazioni annuali sulla parità di opportunità tra le donne e gli uomini del 1996, 1997 e 1998<sup>15</sup>.

## **2. SITUAZIONE NEGLI STATI MEMBRI**

In questa relazione esaminiamo la situazione che si verifica negli Stati membri in rapporto alle quattro priorità definite nella Raccomandazione:

- adottare una strategia globale e integrata volta a favorire la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale;
- mobilitare tutte le parti in causa della vita economica e sociale per raggiungere l'obiettivo della parità di opportunità;
- promuovere la raccolta e la pubblicazione di dati statistici allo scopo di fornire una immagine più chiara del modo in cui le donne e gli uomini sono rappresentati nel processo decisionale e di porre in luce gli esempi di buona prassi;
- promuovere l'equilibrio fra i sessi nei comitati, a tutti i livelli.

La relazione si basa sulle risposte fornite dagli Stati membri al questionario elaborato dalla Commissione. Il dato di dettaglio delle risposte varia in ampia misura, per cui le informazioni e, in particolare, gli esempi di buona prassi presentati non significano automaticamente che negli Stati membri per i quali sono presentate meno informazioni non siano stati attuati progressi considerevoli.

### **2.1 Strategie e meccanismi integrati e organici per promuovere l'equilibrio tra i sessi**

#### *2.1.1 Definizione*

La Raccomandazione non indica una definizione del termine "partecipazione equilibrata". Tuttavia, sembra definirsi un consenso tra le relazioni presentate dai singoli paesi nel senso che qualora la partecipazione delle donne o degli uomini al processo decisionale non raggiunga la soglia del 30% il gruppo in questione non sembra essere in grado di esercitare alcuna influenza reale.

In Austria, Finlandia e Irlanda si considera che le donne siano sottorappresentate nel settore pubblico, qualora non raggiungano il limite del 40%. In Belgio, Danimarca,, Francia e Germania la partecipazione equilibrata comporta la presenza di non oltre i due terzi di rappresentanti dello stesso sesso.

Nei Paesi Bassi le donne devono partecipare nella misura del 50% a tutti i nuovi organismi consultivi. La Grecia non fornisce dati riguardo ad una partecipazione equilibrata, tuttavia intende raddoppiare la percentuale attuale che è del 6-7% di presenze femminili nel processo decisionale politico.

La sensibilità del tema è dimostrata dal fatto che la proposta di legge presentata in Portogallo e a Lussemburgo sulla partecipazione equilibrata nelle liste elettorali è stata respinta nei rispettivi parlamenti.

---

<sup>15</sup> CE-98-96-566, CE-13-98-823, CE-18-98-493.

### 2.1.2 Strategie

La Raccomandazione indica vari provvedimenti che, presi nel loro insieme, avranno conseguenze nel senso di una partecipazione più equilibrata delle donne, per cui la maggior parte degli Stati membri hanno adottato varie misure diverse per promuovere l'uguaglianza fra i sessi, piuttosto che una strategia specifica per aumentare la partecipazione equilibrata al processo decisionale. Fra i provvedimenti adottati troviamo: misure legislative sull'equilibrio dei sessi negli organismi decisionali dal livello parlamentare a quello dei Comitati regionali, azioni in positivo per aumentare la presenza femminile nelle posizioni più elevate, meccanismi di attuazione quali uffici per la parità di trattamento, campagne informative e attività di formazione professionale. Gli Stati membri si sono inoltre dati gli strumenti finanziari necessari a promuovere le loro politiche in questo campo.

Nel settore pubblico austriaco, la legge federale del 1993 sulla parità di trattamento stabilisce il principio di un trattamento preferenziale delle donne in taluni settori in cui esse risultano sottorappresentate (cioè inferiori al 40%), a patto che esse non risultino meno qualificate per un determinato posto di lavoro rispetto al concorrente maschile più adatto. In tutti i *Länder*, ad eccezione di uno, esiste una legislazione equivalente. Nel 1995 è stato inoltre adottato un programma di promozione delle donne nel settore dell'istruzione superiore e dell'istruzione universitaria avente carattere giuridicamente vincolante.

In Belgio vi sono funzionari pubblici incaricati di garantire la parità di opportunità in tutte le branche del settore pubblico. Spetta a loro l'attuazione di piani di azione in positivo a vantaggio del personale. In questo paese è stata sottolineata l'importanza di dare alle donne posizioni di potere nel campo della politica estera, non solo per trasmettere la problematica della parità dei sessi, ma anche per esportare le idee poste in atto nell'ambito del paese. In Grecia il piano nazionale d'azione per l'uguaglianza è stato rivisto nel 1999, con l'obiettivo di riconoscere la priorità dell'equilibrio di partecipazione dei due sessi nel processo decisionale. Il Parlamento greco ha accettato all'unanimità la revisione della Costituzione, per consentire di porre in atto azioni in positivo.

In Germania, una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale fa parte della strategia nazionale di attuazione della piattaforma di azione della Quarta conferenza mondiale delle donne, in cui sono comprese azioni destinate a garantire la parità di accesso delle donne alle posizioni decisionali, a tutti i livelli della società. La Costituzione tedesca obbliga lo Stato a promuovere in pratica la parità di opportunità per le donne e gli uomini e a far sì che siano eliminati tutti gli elementi di svantaggio. La legislazione, sia a livello federale che dei *Länder*, ha applicato questo obbligo costituzionale di intraprendere azioni positive ai fini dell'assunzione preferenziale e della promozione delle donne in settori in cui esse risultano sottorappresentate.

In Spagna, la Costituzione prevede l'obbligo per le pubbliche autorità di eliminare gli ostacoli che si frappongono ai determinati gruppi, impedendo loro di svolgere un pieno ruolo nella vita della società. Ciò comprende la presa di azioni in positivo per incoraggiare le donne alla piena partecipazione nel processo decisionale, nell'ambito della sfera pubblica. L'Istituto spagnolo degli affari delle donne è un organismo indipendente collegato al Ministero del lavoro e degli affari sociali, cui compete la responsabilità di portare avanti le politiche di pari opportunità. Ciascuna delle regioni autonome spagnole dispone di un organismo responsabile della promozione delle pari opportunità fra gli uomini e le donne.

Il risultato complessivo di queste politiche non corrisponde tuttavia alle aspettative espresse dal Consiglio in sede di azione della Raccomandazione. Non è possibile raccomandare
---

un'unica strategia affermando che essa è la migliore di tutte, dato che è necessario un orientamento globale.

### 2.1.3 Meccanismi di attuazione

Tutti gli Stati membri hanno dato vita a strutture di attuazione. La maggior parte di essi hanno posto a disposizione strumenti finanziari per progetti specifici, come un miglioramento della presa di coscienza delle persone e delle organizzazioni in causa, anche a livello pubblico, mentre tutti gli Stati membri si sono impegnati a trasmettere relazioni contenenti i risultati delle politiche poste in atto a riguardo.

In Austria, la commissione per la parità di trattamento ha la responsabilità di garantire il rispetto della legislazione in materia. Spetta ai ministeri elaborare piani di azione in positivo, in modo da risolvere tutti i problemi collegati all'insufficiente presenza femminile (al di sotto del 40%) con piani della durata di 2 o di 6 anni.

In Belgio, la struttura che si occupa della parità di opportunità nell'ambito del Ministero federale dell'occupazione e del lavoro ha il compito di assistere il Ministro responsabile della parità di opportunità, nello sviluppo, nella sorveglianza e nella valutazione delle politiche di promozione delle donne. Ciascuno degli organismi legislativi e federali dispone di un comitato consultivo per gli affari femminili. In Germania, a livello federale, la parità di trattamento è di competenza del Ministero federale delle donne. Nella maggior parte dei *Länder* vi sono ministeri delle donne o posizioni occupate da un Segretario di Stato per le problematiche femminili. Ogni anno si riuniscono le donne che sono Ministri o Senatrici dei *Länder* nell'ambito di una Conferenza dell'uguaglianza (GFMK) con una Presidenza a rotazione, presso la quale il *Bund* è un ospite regolare. Si discutono tutte le questioni relative alla tematica delle pari opportunità, compresa la partecipazione delle donne alle posizioni decisionali.

In Irlanda, è stata istituita la commissione per il controllo dell'uguaglianza tra i sessi, allo scopo di sorvegliare l'attuazione della Piattaforma d'azione di Pechino. L'Agenzia per la parità nel campo dell'occupazione ha la responsabilità di eliminare ogni forma di discriminazione nell'ambito dell'impiego, oltre a sostenere e ad incoraggiare i provvedimenti atti a migliorare la partecipazione delle donne al processo decisionale.

Nel 1996 è stato istituito in Italia un nuovo Ministero per le pari opportunità, che è responsabile – tra l'altro – di garantire che le nomine governative rispettino il principio della parità delle opportunità. Il Lussemburgo dispone di un Comitato interministeriale sull'uguaglianza tra le donne e gli uomini e sovvenziona il coordinatore del Consiglio nazionale delle donne. Il Portogallo ha istituito una Commissione generale per l'uguaglianza e i diritti delle donne, una Commissione specifica per l'uguaglianza sul lavoro e nel campo dell'occupazione; inoltre, si è dotato dal 1997 di un Alto commissario per l'uguaglianza e la famiglia.

La Commissione per le pari opportunità del Regno Unito ha il mandato di operare nel senso di un'eliminazione delle discriminazioni. Il posto di Ministro delle donne, l'Unità per le donne presso l'Ufficio del Gabinetto e il Gruppo parlamentare cui partecipano membri di tutti i partiti sull'uguaglianza dei sessi, sono stati istituiti nel 1999.

## 2.2 Mobilitare le parti in causa più importanti

### 2.2.1 *Affrontare gli stereotipi riguardanti i sessi attraverso l'istruzione*

La Raccomandazione sostiene l'importanza di affrontare gli stereotipi riguardanti i sessi nel campo dell'istruzione. La maggior parte degli Stati membri stanno sottoponendo a revisione il loro materiale didattico e i loro moduli di formazione professionale per gli insegnanti, in modo da introdurre le esigenze delle giovani. Essi valutano inoltre la grande importanza della stampa nel cambiare gli stereotipi riguardanti i sessi.

In Austria sono state intraprese varie azioni a tutti i livelli, dalla scuola agli ambienti universitari, con particolare riferimento alla formazione degli insegnanti. In Grecia si sottolinea l'esigenza di una stretta cooperazione fra il Ministero dell'istruzione e il Segretariato generale per l'uguaglianza. Le prime ricerche compiute hanno posto in luce il fatto che gli stereotipi riguardano la società nel suo insieme, compresi gli insegnanti. Si è rilevato poi che i sindacati degli insegnanti, malgrado l'elevata percentuale di donne, risultano fortemente sbilanciati nel loro processo decisionale. Il Segretariato generale per l'uguaglianza sostiene le organizzazioni femminili e incoraggia le organizzazioni delle parti sociali a promuovere una equilibrata partecipazione delle donne. Esso ha inoltre cooperato con le iniziative dell'Associazione politica delle donne e con la Rete delle donne elette presso le istanze locali, due organizzazioni che lavorano in modo specifico per attuare un migliore equilibrio nella vita politica.

In occasione del cinquantenario del diritto di voto alle donne (1998) in Belgio sono stati finanziati progetti specifici destinati a migliorare la presa di coscienza delle donne riguardo al processo decisionale in ambito politico.

In Danimarca, un'istanza locale ha elaborato un modulo di discussione per tutti gli impiegati municipali in modo da incoraggiarli a parlare della distribuzione dei posti di lavoro per i due sessi e degli effetti che ciò comporta sull'ambiente di lavoro, sul loro orientamento riguardo all'attività professionale e sui servizi offerti ai cittadini. È stato così elaborato un opuscolo destinato ai Comitati di assunzione, con i vari consigli sulle modalità di pubblicazione dei posti disponibili e sulle situazioni che s'incontrano nel colloquio di assunzione. L'obiettivo dell'opuscolo consiste nel far capire alle controparti che le donne e gli uomini sono spesso trattati in modo diverso e reagiscono in modo altrettanto diverso.

In Finlandia, si provvede ad assistere le organizzazioni delle donne che cooperano con il Ministero dell'istruzione. Il Ministero ha istituito un gruppo di lavoro con il compito di promuovere l'assunzione di atteggiamenti critici riguardo ai media ed ha finanziato un progetto di "screening gender" in cui sono collegate 5 stazioni televisive europee in modo da inserire la prospettiva dell'uguaglianza tra i sessi nelle trasmissioni televisive. Si è provveduto poi a ideare materiali didattici atti a scoprire i riferimenti meno evidenti alle problematiche della parità dei sessi. Le scuole esaminano i programmi di studio per verificare la loro corrispondenza alle esigenze delle giovani alunne, mentre le università in cui si svolgono studi di carattere tecnico si danno da fare per attirare le studentesse.

Vari Stati membri (Austria, Belgio, Francia e Germania) sottolineano l'importanza della Rete europea sulle donne nel processo decisionale e della Rete delle Commissioni nazionali per la parità di opportunità, che hanno influenzato il dibattito politico in Belgio per ottenere il cambiamento della Costituzione necessario a garantire un aumento della partecipazione femminile, oltre a porre in risalto i vantaggi derivanti dalle iniziative prese dalla Comunità dal 1991 a oggi. È riconosciuta l'utilità di queste iniziative nel migliorare la consapevolezza del

problema e nell'aumentare la partecipazione delle donne negli organismi decisionali, in particolare se vi sono manifestazioni di appoggio ai vari progetti. È stata inoltre citata la Conferenza di Parigi sulle donne e gli uomini al potere come un risultato significativo a livello comunitario

### 2.2.2 *Migliorare la consapevolezza nel settore privato*

Anche se il numero di donne che occupa posizioni influenti nel settore pubblico sta gradualmente aumentando, la loro partecipazione ai livelli più alti delle responsabilità di gestione del settore privato rimane modesta e ciò comporta ripercussioni sulle differenze di retribuzione che si valutano attorno al 27,4% per l'insieme dell'Unione europea.

In Austria, Belgio e Germania si ritiene che un aumento della consapevolezza della loro importanza sia per le donne lo strumento più importante di promozione nel settore privato. Il Comitato per la parità di opportunità sul piano occupazione e nelle imprese ha sviluppato in Belgio una politica destinata a convincere i datori di lavoro privati dei vantaggi che derivano dalla messa in atto di una politica di pari opportunità, con la proposta di definire un sigillo di "Gestione della uguaglianza totale". Lo stesso orientamento è stato accolto in Germania e in Austria nell'ambito del programma di "Uguaglianza totale" mentre un progetto europeo promuove il monitoraggio delle donne nel settore privato. Un altro progetto posto in atto in Germania, Svezia e Finlandia con finanziamento del quarto programma di azione sulla parità di opportunità per le donne e gli uomini sta realizzando uno studio sui vantaggi che le grandi imprese e le amministrazioni locali possono trarre attraverso un adattamento dell'orario di lavoro alle esigenze delle donne e degli uomini, nel senso di consentire loro di assistere le proprie famiglie.

Il governo austriaco incoraggia le imprese private a dare vita a piani di azione in positivo a favore delle donne in cooperazione con i consigli del lavoro. Si tratta di un nuovo miglioramento rispetto ai piani precedenti che prevedevano unicamente una parità di trattamento.

Il Governo austriaco, conformemente alla legge del 1979 sulla parità di trattamento, ha stabilito che nelle procedure di aggiudicazione di forniture pubbliche si dia preferenza alle imprese che attuano azioni positive a favore delle donne. Il 4% dell'importo di ciascuna offerta è dedicato ad aspetti sociali (2% per l'occupazione di giovani in formazione, 2% per l'occupazione di donne). Il progetto "La donna nell'economia" incoraggia le giovani imprenditrici a presentare candidature alla Camera di commercio austriaca.

In Danimarca, il Governo ha deciso di riorganizzare la sua politica di pari opportunità con l'istituzione di un Centro di informazione sull'uguaglianza. La legge sull'uguaglianza si applica in Finlandia sia al settore pubblico che a quello privato.

In Irlanda, le donne costituiscono il 40% del totale dei nuovi imprenditori e il 20% delle imprese irlandesi appartengono a donne e sono gestite da donne soprattutto nei seguenti settori: pubblicazioni, servizi di formazione, software.

Il Governo italiano ha varato una campagna d'informazione sulle donne imprenditrici dal titolo "Per le donne che vogliono fondare un'impresa/entrare in società". La campagna ha lo scopo di promuovere le competenze femminili, sia nel campo tradizionale che nel campo dell'innovazione e di dirigerle verso fini di produzione e di creazione. Nei Paesi Bassi, il Governo ed il settore privato hanno collaborato alla realizzazione di un programma destinato

ad aumentare le presenze femminili nelle posizioni più elevate nel processo decisionale nell'ambito dell'industria.

Oltre al contributo fondamentale dell'iniziativa NOW, i programmi realizzati nell'ambito del Fondo sociale europeo (FSE) hanno contribuito a migliorare l'equilibrio fra i sessi e a promuovere una presa di coscienza da parte delle donne riguardo alle loro capacità. Le azioni del FSE, che hanno spesso avuto luogo nel settore privato, consentono di promuovere un migliore equilibrio tra i sessi e di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro. Il FSE ha inoltre contribuito in ampia misura alla creazione di nuove imprese possedute e gestite da donne.

La Spagna ha citato i vantaggi del programma OPTIMA messo a punto nell'ambito dell'iniziativa occupazionale NOW della Comunità che ha lo scopo di convincere i datori di lavoro ad impegnarsi a porre in atto una politica di pari opportunità. I sussidi e le agevolazioni sul piano della sicurezza sociale sono inoltre considerati un modo molto utile per aumentare l'impiego femminile nel settore pubblico.

Nel Regno Unito è in funzione dal 1991 un programma intitolato "Opportunity 2000" che ha lo scopo di ridurre gli ostacoli che impediscono alle donne di occupare un maggior numero di posizioni nell'ambito dell'occupazione e di informare i datori di lavoro riguardo alle prassi migliori da porre in atto. Il programma "Opportunity 2000" è inteso a raggiungere obiettivi misurabili per quanto riguarda la qualità e la misura dell'occupazione femminile in tutti i settori e a tutti i livelli occupazionali. Il numero di imprese che partecipano ora al programma è in netto aumento e ciò ha comportato un aumento parallelo nella percentuale delle donne che occupano posti decisionali, particolarmente ai livelli più elevati, nelle compagnie partecipanti.

### **2.3 Migliorare la conoscenza**

Tutti gli Stati membri riconoscono l'importanza che le iniziative europee hanno avuto dal 1991, nel porre la problematica dell'equilibrio tra i sessi all'ordine del giorno della discussione politica e nel coordinare le iniziative, l'armonizzazione della ricerca statistica e lo scambio di esperienze e conoscenze, con la realizzazione di conferenze e progetti transnazionali. Inoltre, tutti gli Stati membri raccolgono dati statistici riguardanti la presenza delle donne negli organismi decisionali e ne controllano gli sviluppi.

In Austria si pubblicano relazioni annuali sull'attuazione della legislazione nel campo della parità di trattamento e cinque relazioni annuali sulla situazione e sugli sviluppi di questa problematica, a cura dei Ministri responsabili. Il Governo federale trasmette al Nationalrat ogni due anni relazioni sulla situazione della parità di trattamento e della promozione delle donne nell'amministrazione federale. In Belgio, sono stati avviati diversi studi di carattere sia quantitativo che qualitativo. Fra questi citiamo un'immagine del 1996 sulla presenza delle donne negli organismi decisionali a tutti i livelli della gerarchia amministrativa e nelle commissioni parlamentari. Un altro studio verteva sul tema delle disparità nelle statistiche esistenti in relazione alla presenza delle donne in determinate istituzioni socioeconomiche. Un altro studio aveva per tema l'influenza del sistema elettorale sulla rappresentazione delle donne nel parlamento. Nel 1999, la comunità fiamminga ha istituito una banca dati sulle donne qualificate a prendere parte ai comitati consultivi nelle organizzazioni pubbliche della regione fiamminga.

Il Consiglio danese per la parità di trattamento è responsabile della pubblicazione di una relazione annuale sulle percentuali di uomini e di donne nel Parlamento, nei consigli e nei

comitati e negli altri organismi locali. Esso pubblica inoltre statistiche annuali sulle donne nei consigli di gestione delle 50 maggiori imprese del paese.

In Finlandia sono pubblicate statistiche semestrali sulle donne e gli uomini, dove figurano informazioni sulla presenza femminile nel processo decisionale. Nel 1997 è stato pubblicato un testo dal titolo "Le donne e gli uomini nel processo decisionale nell'ambito sociale in Finlandia". L'Ombudsman per l'uguaglianza sorveglia il rispetto delle norme riguardanti le quote di presenza di ciascuno dei sessi conformemente alla legge sull'uguaglianza. In Germania, la pubblicazione regolare di dati statistici fornisce informazioni riguardo al numero di donne che occupano le posizioni di rilievo in ambito politico, sociale ed economico. Il Governo federale tedesco presenta al Bundestag una relazione annuale riguardante la situazione delle donne nell'amministrazione federale.

In Germania si avanza un'ipotesi sull'interesse limitato che le donne manifestano nel partecipare al processo decisionale. Si pensa che ciò sia dovuto alla mancanza d'informazione sulle questioni politiche. Si sottolinea pertanto l'importanza dell'informazione e sono in corso preparativi per organizzare un seminario di tre giorni su questo tema.

In Grecia, è in corso di elaborazione una base dati presso l'Istituto di analisi del centro di ricerca per l'uguaglianza tra i sessi. Dal 1993, nei Paesi Bassi si controlla a scadenze annuali la presenza femminile nei posti decisionali. In Irlanda, si realizzano statistiche sulla posizione delle donne nell'impiego pubblico, nell'ambito giudiziario, presso i sindacati, i partiti politici e in ambito legislativo, nonché sulle percentuali di donne selezionate ad impieghi presso gli organismi statali (34%) e su quelle assunte di fatto (28%).

In Italia, un'apposita commissione per le pari opportunità sorveglia la partecipazione delle donne ai maggiori partiti politici e la loro presenza nei comitati e negli organismi decisionali a livello regionale e provinciale. Nel 1998 il Consiglio nazionale dell'economia e dell'occupazione ha presentato una relazione di ricerca sul tema: "Presenza delle donne nelle posizioni decisionali" presso le imprese e il pubblico impiego. Nel 1999 il Governo ha elaborato una proposta di legge sulla realizzazione di statistiche riguardanti l'equilibrio tra i due sessi.

Il Governo di Lussemburgo intende realizzare una sintesi statistica delle presenze femminili nel processo decisionale, entro il 2000. Esistono già statistiche sulla posizione delle donne presso gli organismi governativi e i consigli locali. Anche se non si attua in Portogallo un monitoraggio specifico della presenza femminile a livello decisionale, questo argomento fa parte della valutazione complessiva delle politiche sull'uguaglianza tra i sessi. La Spagna dispone di statistiche sulle donne nei partiti politici, nelle organizzazioni sindacali presso il governo centrale, i parlamenti e i governi delle comunità autonome, nonché presso il pubblico impiego ed il settore giudiziario, ai livelli più elevati.

Il Parlamento svedese riceve una relazione annuale sulla proporzione di donne impiegate presso il governo centrale e le istanze regionali.

Nel Regno Unito non esiste un monitoraggio specifico della presenza femminile nel processo decisionale, anche se vi sono statistiche sulle donne impiegate presso il governo centrale e le istanze locali, nel pubblico impiego, nelle organizzazioni sindacali e nel settore giudiziario.

#### **2.4 Partecipazione equilibrata nei parlamenti, nei governi e nei comitati**

Le decisioni riguardanti le politiche da seguire dipendono in ampia misura dai singoli responsabili. Per questo motivo la composizione dei governi, dei parlamenti e dei comitati

risulta essere un fattore essenziale della partecipazione femminile al processo decisionale. Anche se si dispone di dati numerici sulle donne e sugli uomini presenti in tutti i parlamenti europei e nella maggior parte dei governi, si rivela che non tutti i paesi hanno trasmesso dati statistici ben definiti sulla partecipazione delle donne ad altri organismi decisionali. Ciò è dovuto probabilmente al gran numero di comitati che si riscontrano a tutti i livelli di governo. Tuttavia, gli Stati membri nel loro insieme sottolineano l'esigenza di aumentare la partecipazione femminile al processo decisionale. I risultati delle politiche poste in atto a tal fine variano in ampia misura tra gli Stati membri che hanno trasmesso dati statistici.

#### *2.4.1 Le donne nei parlamenti e nei governi*

In media, solo uno su cinque dei membri dei parlamenti nazionali è una donna. Questa cifra non indica le considerevoli differenze che esistono tra alcuni Stati membri dato che in Svezia il 42% dei parlamentari sono donne mentre in Grecia sono solo il 6%. In termini di partecipazione delle donne ai governi, il 50% dei ministeri in Svezia è in mano alle donne, mentre il 5% lo è in Grecia<sup>16</sup>. Anche nei paesi in cui le donne costituiscono una parte significativa dei membri del governo, esse sono sempre concentrate nei ministeri tradizionalmente "femminili", come quelli della politica familiare, degli affari sociali e della sanità, piuttosto che nei ministeri che hanno un maggiore peso politico come quello delle finanze, della giustizia o degli affari esteri.

La percentuale di donne nei governi e nei parlamenti regionali è persino inferiore a quella che si riscontra nei governi e parlamenti nazionali, ad eccezione dei seguenti paesi: Francia, Belgio e Svezia. Data la stagnazione che si osserva nei Paesi Bassi, l'attività del loro governo si concentra ora sulle donne nelle strutture politiche locali.

Tutti i principali partiti politici in Austria e Germania si sono impegnati ad aumentare la partecipazione femminile sulle liste dei partiti e nelle posizioni pubbliche, in parte attraverso l'introduzione di un sistema di quote, in parte con la definizione di obiettivi da raggiungere.

Lo stesso orientamento è stato assunto dall'Italia nel 1993, con l'introduzione di quote obbligatorie per le liste elettorali, anche se nel 1995 questa decisione fu dichiarata incostituzionale. Nel 1997 il Primo Ministro italiano adottò una politica dal titolo "Azioni intese a promuovere l'attribuzione di poteri e di responsabilità alle donne", con l'obiettivo di porre le donne in una posizione di potere garantendo una presenza femminile significativa nelle organizzazioni di governo e in posizione di responsabilità nell'ambito del pubblico impiego. In Portogallo, il Parlamento ha respinto una proposta di legge presentata dal Governo nel 1998 in base alla quale i partiti politici avrebbero dovuto garantire che almeno il 25% dei candidati sulle loro liste elettorali per le elezioni nazionali ed europee fossero di ciascun sesso. La nuova Costituzione portoghese dichiara oggi che la partecipazione delle donne e degli uomini alla vita politica è una condizione fondamentale della democrazia. A Lussemburgo, un tentativo di emendare la Costituzione in modo da consentire l'approvazione di leggi che avrebbero assicurato in pratica l'uguaglianza tra gli uomini e le donne è stato respinto dal Consiglio di Stato di tale paese.

Nell'ambito del piano di azione nazionale sulla parità di opportunità, la Francia prevede di rivedere nel corso del 2000 la Costituzione in modo da far sì che la legge consenta la parità di accesso delle donne e degli uomini alle posizioni politiche e ai posti che si ottengono mediante elezione.

---

<sup>16</sup> Frauen Computer Zentrum Berlin.



È solo in Belgio che vi sono obblighi legalmente vincolanti in base ai quali i partiti politici devono presentare liste equilibrate di candidati dei due sessi per cui tutti i partiti devono riservare alle donne un terzo delle posizioni in lista. In Grecia vi sono state varie azioni puntuali collegate principalmente alle lezioni ed agli eventi elettorali e quasi tutti i partiti hanno rivisto le proprie norme in modo da porre in atto un sistema di quote. Altri Stati membri sono favorevoli ad un orientamento basato sull'incoraggiamento derivante dalla corresponsione di fondi per promuovere la partecipazione delle donne all'attività politica (Irlanda). In Finlandia non esistono quote per le liste elettorali mentre ve ne sono per gli organismi dei partiti politici.

#### 2.4.2 *Le donne nei comitati*

Anche se i paesi che godono di lunghe tradizioni di pari opportunità sono caratterizzati da un'elevata presenza di donne negli organismi centrali, altri paesi non raggiungono l'obiettivo di una rappresentazione femminile almeno pari ad un terzo, malgrado si siano dati norme legislative in tal senso.

In Svezia il 44% del personale impiegato presso il governo centrale sono donne, in Finlandia nel 68% dei comitati pubblici la percentuale di donne è del 42%, mentre in Belgio e in Germania in cui esistono norme di legge per assicurare il 33% di partecipazione delle donne nei comitati pubblici, se ne riscontrano rispettivamente solo il 18,63% e il 12,2%. Il numero di comitati in cui non è presente alcuna donna è diminuito in Germania dal 53,2% al 28,7% negli otto anni compresi fra il 1992 e il 1999.

Gli organismi federali in Germania e in Svezia devono nominare come candidati a ciascuna posizione presso i comitati un uomo e una donna. Le organizzazioni delle parti sociali devono garantire il rispetto dell'obiettivo della parità di partecipazione in sede di selezione dei candidati. In Svezia l'organismo incaricato di garantire la parità di opportunità deve approvare la composizione dei comitati.

In Austria, determinate misure specifiche di partecipazione comprendono la rappresentazione dei lavoratori e delle lavoratrici presso i comitati del lavoro in proporzione ai rispettivi numeri nella forza lavoro. Le candidature all'elezione all'assemblea plenaria della Camera del lavoro devono tenere conto del principio di una rappresentazione bilanciata di lavoratori e di lavoratrici impiegati presso l'impresa.

In Danimarca, la legge n.427 del 13 giugno 1990 stabilisce che vi sia un giusto equilibrio tra la presenza delle donne e degli uomini nelle posizioni più elevate dell'amministrazione pubblica. Il concetto è stato ribadito per quanto riguarda i comitati istituiti dai Ministri con la legge n.157 del 24 aprile 1995.

Il 20 luglio 1990 il Belgio ha approvato una legge in base alla quale le candidature alla partecipazione ai comitati consultivi devono essere accolte conformemente al principio dell'equilibrio tra i sessi. Dato che questa legge non ha consentito di raggiungere gli obiettivi previsti, il Governo belga ha rafforzato questo principio a livello federale, con una legge approvata il 17 luglio 1997, secondo cui i comitati consultivi possono avere un massimo di due terzi di membri dello stesso sesso. Se le candidature del sesso meno rappresentato sono insufficienti, l'organismo in causa deve giustificare i motivi per i quali non è in grado di soddisfare gli obblighi legali previsti. Ogni forma di eccezione deve essere approvata dal Consiglio dei Ministri, previa consultazione del Ministero per la parità delle opportunità.

Nelle Fiandre, i comitati non potranno formulare opinioni se la loro composizione non rispetta la partecipazione minima dei membri di ciascun sesso dopo un periodo transitorio che è terminato il 31.12.1999.

In Finlandia, la legge del 1987 riguardante l'uguaglianza tra le donne e gli uomini è stata modificata nel 1995 con la norma in base alla quale è obbligatoria una quota del 40% di donne nei comitati governativi e nelle istanze consultive. Il programma finlandese per l'uguaglianza (1997-1999) sottolinea con particolare riguardo il tema della presenza femminile nel processo decisionale e comporta una valutazione del sistema allo scopo di rendere attuabile la quota del 40% di presenze femminili nei comitati governativi, nelle istanze consultive, negli organismi municipali, ad eccezione dei consigli municipali ad elezione diretta.

In Francia, una circolare del 1983 sulle donne e gli uomini nel settore pubblico contiene norme sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale, con particolare riferimento al fatto che i comitati di selezione devono essere essi stessi di composizione equilibrata. Nel 1995 è stato istituito un "Osservatorio sulla parità".

Il Governo irlandese ha approvato il principio della nomina di una quota minima pari al 40% per ciascun sesso presso gli organismi di Stato nel 1993. In Grecia prima del 1996, il Segretariato generale per la parità di opportunità sosteneva le ONG femminili che si occupavano di promuovere la partecipazione delle donne.

Malgrado la sentenza della Corte Costituzionale del 1995 che stabiliva l'incompatibilità di quote fisse per le liste elettorali, le altre norme legislative vigenti in Italia non sono state modificate, per cui è rimasto valido il principio che le amministrazioni locali e provinciali devono promuovere la presenza di entrambi i sessi nell'ambito dei consigli e delle organizzazioni collegiali. Anche le amministrazioni pubbliche devono garantire che un terzo dei membri di tutti i comitati di esame siano donne.

Nei Paesi Bassi, il Governo ha approvato norme riguardanti la posizione delle donne nella politica e nell'amministrazione pubblica nel 1992. Nel Regno Unito, la definizione di quote specifiche, sebbene contraria alla legge sulla discriminazione sessuale del 1975, risulta ammessa qualora la definizione della quota sia vista quale obiettivo da raggiungere. Il Governo del Regno Unito si è impegnato a porre in atto il principio di una rappresentazione 50/50 di uomini e donne nel settore pubblico. La commissione nazionale delle donne (organismo pubblico non ministeriale) ha pubblicato il testo dal titolo: "Stepping out in Public – a Woman's Guide to Public Appointments".

Nel 1993 il Parlamento portoghese ha adottato all'unanimità una Raccomandazione di adesione alla "Dichiarazione di Atene" sulla partecipazione delle donne alla vita pubblica e politica. L'anno seguente il Parlamento ha organizzato un seminario di due giorni per

discutere la partecipazione politica in termini di esigenze democratiche. In Spagna, il Terzo piano per l'uguaglianza delle opportunità (1991-2000) riguarda le problematiche del potere e del processo decisionale.

In Norvegia, la legge sull'uguaglianza dei sessi è stata modificata nel 1988 in modo da garantire la rappresentazione del 40% per entrambi i sessi presso gli organismi, i consigli e i comitati pubblici. Negli anni '70 i partiti politici avevano impiegato determinati obiettivi o quote non ufficiali per aumentare le presenze femminili sulle liste elettorali. Altrettanto è stato fatto dal 1986 in poi per i posti presso il Gabinetto. Anche se si sottolinea l'aspetto fondamentale dell'uguaglianza dei sessi, si riconosce l'importanza di provvedimenti specifici per raggiungere l'obiettivo di una più equilibrata partecipazione di entrambi i sessi negli organismi decisionali.

In Islanda, la legge sulla parità di opportunità e di diritti tra donne e uomini stabilisce che, in tutti i casi in cui ciò risulti possibile, le donne e gli uomini siano nominati in pari numero presso gli organismi e le istanze governative e locali. Una risoluzione parlamentare del 1993 sui provvedimenti da prendersi per promuovere l'uguaglianza dei sessi stabilisce una quota minima del 30% quale obiettivo per la presenza femminile nei comitati ministeriali.

In Liechtenstein una risoluzione governativa del 1997<sup>17</sup> ha stabilito che i comitati, i gruppi di lavoro e le delegazioni per i quali è responsabile il Governo, abbiano non oltre due terzi di presenze dello stesso sesso. Le autorità locali sono state invitate a porre in atto norme analoghe. Nel 1999 è stata organizzata una conferenza per celebrare i quindici anni di diritto di voto alle donne, con il tema: "Un terzo di presenze femminili nel Parlamento del 2001".

### **3. SITUAZIONE NELLE ISTITUZIONI, NELLE AGENZIE E NEGLI ORGANISMI DELLA COMUNITÀ**

#### **3.1 Osservazioni generali**

La Raccomandazione chiede alle istituzioni, agli organi e agli organismi decentrati delle Comunità europee di elaborare una strategia per giungere ad una partecipazione equilibrata. Nella maggior parte dei casi, specie qualora si tratti delle istituzioni più grandi o meglio strutturate, sono state adottate misure specifiche per porre in atto l'invito contenuto nella Raccomandazione, oppure si sono elaborate politiche di pari opportunità nel campo dell'assunzione del personale. L'attenzione risulta però concentrata maggiormente sul reclutamento e sulla promozione delle donne, che sulla composizione dei comitati che svolgono una funzione di consulenza a loro favore.

Le istituzioni hanno sempre avuto la consapevolezza della necessità di attuare una partecipazione equilibrata dei due sessi nel loro personale e nelle loro strutture decisionali, per cui in alcuni casi si favoriscono sistematicamente le candidate in modo da raddrizzare gli squilibri attuali. Alcune istituzioni hanno anche posto in atto meccanismi di monitoraggio dell'equilibrio tra i sessi nel personale, nelle commissioni di esame o negli organismi di selezione. Si è verificato che in alcune casi le istituzioni, le agenzie o gli organismi non erano a conoscenza della Raccomandazione oppure non hanno fatto nulla per attuarne le disposizioni. Taluni di questi organismi sono di recente istituzione come è il caso della Banca centrale europea, oppure svolgono la loro attività in settori estremamente specializzati e/o dispongono di personale in numero assai ridotto, per cui è loro difficile definire piani

---

<sup>17</sup> RA 97/1833-0101, 0208.

dettagliati per porre in atto le disposizioni della Raccomandazione. È questo, ad esempio, il caso del Centro europeo di monitoraggio sul razzismo e la xenofobia, dell'Ufficio per l'armonizzazione del mercato interno, dell'Ufficio comunitario delle varietà vegetali, ecc.

### **3.2 Strategie organiche per attuare una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini nel processo decisionale nell'ambito delle istituzioni europee**

La partecipazione delle donne al processo decisionale è stata trattata nell'ambito dei settori responsabili dello sviluppo delle risorse umane, nelle istituzioni più grandi. Molte di esse (Commissione europea, Consiglio, Corte di Giustizia, Banca europea per gli investimenti, Comitato economico e sociale) hanno così istituito comitati comuni per la parità delle opportunità (COPEC) che come organismo paritetico del personale e della direzione hanno la responsabilità di formulare raccomandazioni per promuovere la parità di opportunità. Anche il Comitato economico e sociale intende istituire un COPEC. Varie istituzioni sorvegliano l'equilibrio tra uomini e donne nel loro personale anche se solo poche istituzioni fanno altrettanto quando si tratta degli organismi.

Il Presidente della Commissione europea, Romano Prodi, nel suo discorso di fronte al Consiglio europeo<sup>18</sup> ha sottolineato l'esigenza di un'equilibrata distribuzione di uomini e donne nell'ambito dei servizi della Commissione e dei Gabinetti dei commissari. Per la prima volta si contano ora circa il 40% di donne fra il personale dei Gabinetti.

La Commissione ritiene che la promozione della parità delle opportunità sia un elemento importante nell'ambito del suo attuale programma di modernizzazione delle procedure decisionali e amministrative. Altri aspetti quali l'efficienza del lavoro e la sua organizzazione sono presi in esame quali mezzi per migliorare, fra l'altro, la riconciliazione del lavoro e degli impegni familiari, attraverso l'eliminazione degli ostacoli che si frappongono alla promozione delle donne ai livelli decisionali più elevati.

Il terzo programma per la parità di opportunità tra donne e uomini (1997-2000) ha l'obiettivo di sviluppare una cultura del lavoro che tenga conto delle esigenze dei sessi, dei valori rispettivi delle donne e degli uomini, delle differenti priorità e delle esigenze specifiche per ciascuna categoria. Il programma comprende la problematica delle pari opportunità dell'ambito generale della politica del personale, in parallelo ai provvedimenti presi a tutte le fasi della carriera professionale dei funzionari pubblici: assunzione, formazione professionale, promozione. La Commissione pone a disposizione delle funzionari corsi specifici di gestione, oltre a fornire a tutto il personale una formazione nel campo delle pari opportunità in generale, in modo da assicurare il trasferimento al proprio personale delle politiche proposte agli Stati membri. La responsabilità dell'applicazione della legislazione e delle politiche di pari opportunità nell'ambito della Commissione spetta ad un'unità per l'uguaglianza delle opportunità e la non discriminazione. Attualmente 22 direzioni e uffici si occupano della istituzione di nuove strutture, della creazione di nuovi piani e del lavoro di sorveglianza. Gli sviluppi riguardanti il personale sono analizzati due volte l'anno.

Un quarto dei Commissari sono donne. Il numero di donne che occupano la funzione di direttore è passato da 3 nel 1994 a 20 nel 1998, mentre la presenza femminile nei posti di grado A è aumentata complessivamente dal 13% al 18%, dal 1994 al 1998. L'obiettivo stabilito per il 1999 è quello di coprire 5 posti di alta responsabilità a livello di direttori e 25% di posti di gestione intermedia (capi unità), oltre ad avere un numero quanto più alto possibile di donne come amministratrici principali, amministratrici e assistenti amministratrici.

---

<sup>18</sup> Intervento del Prof. Prodi al Consiglio europeo del 3 giugno 1999.

Sulla scia della Raccomandazione, la Direzione generale per l'occupazione e gli affari sociali ha elaborato una relazione sui sessi<sup>19</sup> in cui si è impegnata ad attuare una partecipazione equilibrata di donne e di uomini nei posti di categoria A e ad aumentare la presenza femminile nei posti di gestione intermedia e in quelli di responsabilità più elevata. Per i posti della categoria C, una politica di partecipazione equilibrata significherà un aumento della percentuale di uomini, mentre in quelli di categoria B e D sarà necessario aumentare il numero delle donne.

Nell'organizzare il concorso COM/A8-9/98, che comprendevano un'opzione specifica in campo statistico EUROSTAT ha organizzato conferenze negli Stati membri ed ha pubblicato un opuscolo, impiegato anche per altri concorsi, in cui uno degli obiettivi consisteva nell'invogliare la partecipazione di candidate.

Il Vicepresidente del Parlamento europeo, responsabile della parità delle opportunità trasmetterà dal 1999 in poi una relazione annuale sui progressi compiuti in vista del raggiungimento degli obiettivi stabiliti. L'unità per le pari opportunità presso la Direzione generale del personale del Parlamento sorveglia l'attuazione delle politiche in questo campo, mentre I COPEC attuano il monitoraggio dell'applicazione dei provvedimenti proposti per migliorare l'equilibrio tra i sessi nel personale. Il Parlamento ritiene che questo monitoraggio su tre livelli diversi rifletta l'importanza che esso annette ai suoi obblighi di servire da modello in questo campo.

Il Parlamento europeo ha trovato difficile promuovere un maggior numero di donne a posti più elevati data l'insufficiente presenza delle stesse nei gradi intermedi della categoria A. L'istituzione ha quindi preso in esame l'opportunità di migliorare le prospettive di carriera del personale femminile attualmente in servizio attraverso la realizzazione di corsi di formazione sistematici ed ha definito obiettivi per la nomina di un maggior numero di nomina ai gradi più elevati. I dibattiti parlamentari sulla Raccomandazione hanno influenzato le discussioni nell'ambito dell'istituzione sulla politica di pari opportunità per il personale.

Il regolamento del Consiglio del 1998<sup>20</sup> ha integrato le clausole riguardanti la parità di opportunità nelle procedure di assunzione e nel regolamento che disciplina l'attività dei funzionari. Inoltre dal 1995 sono stati stabiliti obiettivi per l'assunzione e la nomina di donne ai posti della categoria A. Nell'ambito dell'ultimo ampliamento dell'Unione, il Consiglio ha una donna su 15 Direttori generali, 3 donne su 28 funzionari di grado A2 e 5 su 34 funzionari di grado A3. Le donne rappresentano un quinto di tutti i funzionari di grado A.

Il Comitato economico e sociale dà preferenza alle candidate, a parità di qualificazione con i candidati maschi. Dal 1998, il numero di donne nominate al posti di capo divisione è aumentato da 1 a 4. Il gruppo per la parità di opportunità informa regolarmente il comitato del personale sull'equilibrio tra uomini e donne nei suoi collaboratori.

---

<sup>19</sup> Approvata il 25 ottobre 1999.

<sup>20</sup> 781/98 del 7.4.1998, GU L 113 del 15.4.1998, p. 4.

Il Comitato delle regioni ha adottato la strategia di incoraggiare gli Stati membri a prendere in esame l'importanza dell'equilibrio fra i sessi quando si tratta di procedere alle nomine. Esso ha pubblicato vari documenti, fra cui una "Risoluzione all'intenzione degli Stati membri in relazione alle proposte di nomine future, in termini di pari opportunità". Il numero di donne che sono membri del Comitato delle regioni è aumentato dal 10% del suo primo mandato (1994-1997) al 15% del secondo mandato (1998-2001).

Il Comitato ha istituito un gruppo di lavoro sul tema delle pari opportunità nel 1997. Esso è costituito da rappresentanti di ciascuna delegazione nazionale che s'incontrano regolarmente durante tutto l'anno allo scopo di concentrarsi su tre problematiche fondamentali: promuovere l'equilibrio tra i sessi nel processo decisionale nell'ambito dell'istituzione, integrare la politica di pari opportunità nella sua politica del personale e promuovere in generale una cultura delle pari opportunità in tutte le opinioni formulate dall'istituzione.

La Corte di Giustizia ha adottato ora una strategia specifica di attuazione della Raccomandazione. Essa cerca inoltre di garantire una partecipazione equilibrata di donne e uomini ai comitati congiunti, alle commissioni di esame, ecc. oltre a sorvegliare regolarmente l'equilibrio tra uomini e donne tra il suo personale. La partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne ai posti decisionali nell'ambito dell'istituzione rimane tuttavia un obiettivo a lungo termine. Vi sono due donne che svolgono la funzione di giudice presso la Corte di Prima istanza, mentre ve ne è una alla Corte di Giustizia.

L'organismo responsabile delle nomine alla Corte dei Conti (AIPN) ha favorito sistematicamente l'assunzione di donne che hanno superato il concorso di ammissione. Esso garantisce che le commissioni di esame e i capi unità e i capi dei servizi amministrativi siano perfettamente consci dell'importanza di una maggiore partecipazione delle donne al lavoro dell'istituzione. La Corte dei Conti nota tuttavia che la professione di revisore dei conti è ancora appannaggio degli uomini, per cui vi sono relativamente poche donne in possesso delle qualifiche e dell'esperienza professionale richieste.

Un terzo dei membri e dei sostituti del consiglio amministrativo dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro sono donne. In occasione dell'ultimo rinnovo dei mandati sono state nominate tre donne che hanno sostituito altrettanti uomini. Nel 1998 questo organismo è stato diretto da una donna.

La Banca europea per gli investimenti ha istituito un comitato comune sulla promozione delle pari opportunità, nel 1994. Essa ha inoltre avviato un programma di azione destinato ad aumentare il numero di donne impiegate ai posti di responsabilità più elevata. Allo scopo di realizzare miglioramenti concreti nell'equilibrio tra i sessi tra il personale della Banca europea per gli investimenti, il comitato di gestione ha approvato vari obiettivi nel 1996. La banca ha nominato la sua prima vicepresidente nel 1994, cui hanno fatto seguito le nomine di due direttrici nel 1997 e di una direttrice generale nel 1999. È inoltre aumentata la percentuale di donne che occupano posti in cui svolgono funzioni di responsabilità e di alto livello professionale.

Il Centro europeo per lo sviluppo, l'istruzione e la formazione, CEDEFOP, segue la politica dell'UE di promuovere una partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne ed ha integrato questa preoccupazione nelle sue "Norme guida per la politica del personale" di carattere più generale, decise dal consiglio di gestione. Le norme guida del CEDEFOP affermano che i profili dei futuri esperti nel campo della formazione professionale dovranno tenere conto, oltre a tutte le altre esigenze, anche del fatto di realizzare un'equilibrata

ripartizione dei posti fra i sessi, conferendo priorità all'assunzione di donne. Attualmente 21 posti della categoria A sono coperti da uomini e 13 da donne.

L'esigenza di un equilibrio tra i sessi nelle commissioni di esame e di promozione è riconosciuta dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Essa cerca di coinvolgere tutte le parti in causa attraverso la discussione e la consultazione. È stato quindi definito un programma proattivo di sviluppo delle capacità di gestione e di formazione professionale e la fondazione ha approvato una strategia destinata ad attuare una rappresentazione equilibrata di uomini e donne in tutti i comitati e in tutte le altre istanze.

## CONCLUSIONI

Le conseguenze della Raccomandazione 96/694/CE del Consiglio negli Stati membri dell'Unione europea, in quelli dello Spazio economico europeo e presso le istituzioni della Comunità devono essere valutate in relazione alla Piattaforma d'azione di Pechino e al suo impegno in vista di una maggiore partecipazione delle donne al processo decisionale. Entrambi questi fatti hanno esercitato effetti diretti sulle politiche degli Stati membri, pur non riuscendo ad ottenere il risultato di una vera e propria riequilibrio della presenza dei due sessi nelle posizioni decisionali.

Anche se la priorità riconosciuta alla problematica di una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale varia in vasta misura negli Stati membri e le diverse istituzioni, l'esigenza generale di promuovere la presenza femminile proprio nel processo decisionale è riconosciuta in misura crescente come il prossimo passo da compiere obbligatoriamente verso l'uguaglianza dei sessi e la democrazia. La questione non è più se le donne debbano partecipare o meno alle decisioni, bensì come raggiungere tale obiettivo.

Il problema della sottorappresentazione nei posti decisionali ha carattere strutturale ed è di grande articolazione. Esso deve essere affrontato allo stesso tempo in tutti i suoi aspetti sia in termini di meccanismi politici e sociali che in termini di una nuova presa di coscienza e di un cambiamento di atteggiamenti e comportamenti. La molteplicità delle attività e dei provvedimenti presi dai diversi Stati membri fa capire l'importanza dell'adozione di una strategia globale e integrata in vista del raggiungimento dell'obiettivo di una partecipazione equilibrata, come affermato nella Raccomandazione.

Riuscire ad attuare un soddisfacente equilibrio tra i sessi è un'operazione che richiede tempo. È possibile compiere progressi considerevoli nella partecipazione delle donne più a lungo termine, come è dimostrato in paesi in cui le politiche di pari opportunità hanno una tradizione più lunga, come è il caso della Svezia, della Finlandia e della Norvegia. Questi stati hanno elaborato sistemi specifici per garantire e/o la partecipazione delle donne al processo decisionale fin da una fase precoce.

Una miscela di provvedimenti politici che comprendono l'impegno politico a lungo termine, la disponibilità di dati statistici veritieri, la sorveglianza regolare, la messa in atto di strutture adeguate che siano in stretto contatto con la legislazione e che dipendano dalla cultura politica degli Stati membri nonché la disponibilità di risorse finanziarie sono altrettanti elementi necessari a promuovere la partecipazione femminile.

La sorveglianza regolare dell'attuazione delle disposizioni della Piattaforma d'azione di Pechino, accompagnata dagli indicatori come è stato fatto in occasione del Consiglio dell'ottobre 1999 potrebbe essere uno strumento di grande valore per valutare i progressi e dare nuovo impulso all'azione di promozione della presenza femminile nel processo decisionale.

È inoltre necessario sviluppare ulteriormente la raccolta di dati, indicatori e riferimenti paragonabili.

Lo scambio di esperienze fra gli stati, le organizzazioni e le istituzioni politiche ha migliorato la presa di coscienza e in taluni casi ha portato a cambiamenti nella legislazione. Ciò rafforza l'importanza della Raccomandazione come strumento di monitoraggio a lungo termine che prevede una relazione regolare a scadenze annuali, in modo da incoraggiare i cambiamenti negli stati che hanno in questo settore una tradizione più recente.

È necessario prestare particolare attenzione al settore privato per il quale deve essere definito un orientamento di politiche che dimostri ai datori di lavoro quanto l'uguaglianza dei sessi possa risultare un fattore produttivo in ambito commerciale.

Per quanto riguarda le istituzioni della Comunità, l'azione sembra essere in pieno sviluppo in termini di assunzione di un numero equilibrato di donne e di uomini. Progressi minori sono stati compiuti nel settore della partecipazione equilibrata nell'ambito degli organismi decisionali, anche se si è riusciti ad aumentare il numero di donne presenti nelle istanze di gestione nei comitati del personale e nelle commissioni di selezione.

L'equilibrio tra i sessi nell'ambito dei comitati deve essere attuato attraverso provvedimenti concreti. La Commissione deve svolgere la funzione di esempio attraverso l'attuazione di una partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne nel suo personale a tutti i livelli e presso i propri comitati e gruppi di esperti istituiti per prestare un lavoro di consulenza nella promozione delle diverse politiche comunitarie.



## ALLEGATO

### **RACCOMANDAZIONE del CONSIGLIO del 2 dicembre 1996 riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale (96/694/CE)**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA

Visto il Trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 235,

Vista la proposta della Commissione,

Visto il parere del Parlamento europeo<sup>(1)</sup>,

Visto il parere del Comitato economico e sociale<sup>(2)</sup>,

- (1) considerando che il Consiglio ha adottato una serie di strumenti legislativi e vari impegni politici in materia di parità di trattamento e di opportunità fra uomini e donne<sup>(3)(4)(5)(6)</sup>;
- (2) considerando che i Capi di Stato o di governo, riuniti in sede di Consiglio europeo a Essen, Cannes e Madrid, hanno ribadito che la lotta contro la disoccupazione nonché la parità di opportunità tra uomini e donne costituiscono i compiti principali dell'Unione europea e dei suoi Stati membri;
- (3) considerando che alla partecipazione delle donne al processo decisionale è dedicata specifica attenzione nella Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio, del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne<sup>(7)</sup>, nella seconda Risoluzione del Consiglio, del 24 luglio 1986, concernente la promozione della parità delle possibilità delle donne<sup>(8)</sup>, nella Risoluzione del Consiglio, del 21 maggio 1991, relativa al terzo programma di azione comunitaria a medio termine per la parità di opportunità tra uomini e donne (1991-1995)<sup>(9)</sup>, nella Risoluzione del Consiglio, del 27 marzo 1995, riguardante la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale<sup>(10)</sup> e nella Decisione 95/593/CEE del Consiglio del 22 dicembre 1995, in merito a un programma d'azione comunitaria a medio termine per le pari opportunità per le donne e gli uomini (1996-2000)<sup>(11)</sup>;
- (4) considerando che il Parlamento europeo, nella Risoluzione dell'11 febbraio 1994 sulla presenza delle donne negli organi decisionali<sup>(12)</sup> ha chiesto alla Commissione "di attuare la politica di pari opportunità definita nel terzo programma di azione comunitaria, al fine di rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla partecipazione delle donne al processo decisionale" nonché definire "misure e azioni che consentano una maggiore partecipazione delle donne al processo decisionale";
- (5) considerando che la dichiarazione e il programma d'azione della quarta Conferenza mondiale sulle donne (Pechino, 4-15 settembre 1995) hanno fortemente sottolineato la necessità di garantire una divisione equilibrata delle responsabilità, dei poteri e dei diritti e che gli Stati membri si sono impegnati ad attuare il programma d'azione;
- (6) considerando che la partecipazione al processo decisionale si basa sulla rappresentanza negli organi decisionali a tutti i livelli della vita politica economica, sociale e culturale e richiede, in particolare, la presenza in posti di responsabilità, dei poteri e dei diritti e che gli Stati membri si sono impegnati ad attuare il programma d'azione;

- (7) considerando che le donne restano sottorappresentate negli organi decisionali dei settori politico, economico, sociale e culturale;
- (8) considerando che la scarsa rappresentanza delle donne negli organi decisionali è dovuta, tra l'altro, al loro ritardo nell'accedere alla parità civica e civile e agli ostacoli alla realizzazione della loro indipendenza economica, nonché alle difficoltà di conciliare la vita professionale e la vita personale;
- (9) considerando che la partecipazione equilibrata di donne e uomini al processo decisionale è un'esigenza democratica;
- (10) considerando che la scarsa rappresentanza delle donne nei centri decisionali è una perdita per la società nel suo insieme e può impedire di prendere pienamente in considerazione gli interessi e le esigenze della popolazione nel suo complesso;
- (11) considerando che i provvedimenti miranti a pervenire ad una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali in tutti i settori dovrebbero andare di pari passo con l'integrazione della dimensione delle pari opportunità tra le donne e gli uomini in tutte le politiche ed azioni;
- (12) considerando che una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale può generare idee, valori e comportamenti diversi, che si muovono nella direzione d'un mondo più giusto e equilibrato sia per le donne che per gli uomini;
- (13) considerando che gli Stati membri, le parti sociali, i partiti e le organizzazioni politiche, le organizzazioni non governative e i mezzi di comunicazione svolgono un ruolo determinante nella costruzione di una società in cui le responsabilità nei settori politico, economico e culturale sono esercitate in modo equilibrato da donne e uomini;
- (14) considerando che occorre definire orientamenti per promuovere una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nel processo decisionale, al fine di pervenire ad una situazione di pari opportunità tra gli uomini e le donne e che occorre, nel quadro del programma d'azione comunitario a medio termine per le pari opportunità per le donne e gli uomini (1996-2000), per rafforzare l'efficacia di tali orientamenti tramite lo scambio di informazioni su buone pratiche;
- (15) considerando che le disposizioni della presente Raccomandazione si applicano solo nei limiti delle competenze della Comunità; che la parità di trattamento tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile costituisce uno degli obiettivi della Comunità, in quanto si tratta in particolare di promuovere la parificazione nel processo delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera,
- (16) considerando che per l'adozione della presente Raccomandazione il Trattato non prevede poteri diversi da quelli contemplati dall'articolo 235,

#### I. RACCOMANDA AGLI STATI MEMBRI:

1. di adottare una strategia integrata complessiva volta a favorire la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale e a sviluppare o istituire misure adeguate, quali eventualmente misure legislative e/o regolamentari e/o di promozione, per realizzare tale obiettivo;

2. (a) di sensibilizzare tutti gli operatori al processo educativo e della formazione a tutti i livelli, compresi i responsabili dei materiali didattici, all'importanza:
- di un'immagine realistica e completa dei ruoli e delle attitudini delle donne e degli uomini nella società, che sia esente da pregiudizi e stereotipi discriminatori,
  - di una condivisione più equilibrata delle responsabilità professionali, familiari e sociali tra donne e uomini e
  - di una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale a tutti i livelli;
- (b) di incoraggiare, a tutti i livelli di istruzione e di formazione, le ragazze e le donne a partecipare e a esprimersi nelle attività educative e formative in modo pieno e attivo sulla stessa stregua dei ragazzi e dell'uomo onde prepararle a svolgere un ruolo attivo nella società, compresa la vita politica,
- (c) di sensibilizzare l'opinione pubblica all'importanza della diffusione di un'immagine delle donne e degli uomini che non rafforzi né confermi gli stereotipi discriminatori fondati sulla suddivisione dei compiti in base al sesso;
- (d) fatta salva la loro autonomia, di incoraggiare e sostenere gli sforzi delle associazioni e organizzazioni compiuti in tutti i settori della società al fine di promuovere l'accesso delle donne al processo decisionale e una partecipazione equilibrata di donne e uomini negli organi decisionali;
- (e) fatta salva la loro autonomia, di incoraggiare e sostenere gli sforzi delle parti sociali intesi a promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini alle loro attività e di sottolineare la loro responsabilità nella promozione e nella presentazione di candidati donne all'atto della nomina di candidati nelle varie cariche in seno a commissioni e comitati pubblici esistenti negli Stati membri e a livello comunitario;
- (f) di concepire, di lanciare e di promuovere campagne di informazione volte a sensibilizzare l'opinione pubblica riguardo all'utilità e ai vantaggi per la società nel suo insieme di una partecipazione equilibrata di donne e uomini al processo decisionale;
3. (a) di promuovere e di migliorare la raccolta e la pubblicazione di dati statistici che consentono di conoscere meglio la presenza relativa di donne e uomini a tutti i livelli del processo decisionale nei campi politico, economico, sociale e culturale;
- (b) di sostenere, sviluppare e suscitare studi quantitativi e qualitativi sulla partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale ed in particolare:
- sugli ostacoli giuridici, sociali o culturali che impediscono l'accesso e la partecipazione delle persone dell'uno e dell'altro sesso al processo decisionale;
  - sulle strategie che consentono di superare tali ostacoli e
  - sull'utilità e sui vantaggi per la società e per il funzionamento della democrazia di una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale;

- (c) di promuovere, di sostenere e di suscitare iniziative che creino esempi di buona pratica nei diversi ambiti del processo decisionale e di sviluppare programmi di diffusione e di scambio di esperienze per generalizzare tali azioni;
4. (a) di promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini agli organi e alle commissioni governative a tutti i livelli;
- (b) di sensibilizzare le parti interessate all'importanza di prendere iniziative per giungere ad una partecipazione equilibrata di uomini e donne alle cariche pubbliche a tutti i livelli, prestando particolare attenzione alla promozione di composizioni equilibrate di comitati, commissione e gruppi di lavoro a livello sia nazionale che europeo;
- (c) di prevedere, di attuare o di elaborare un complesso coerente di misure che favoriscano l'uguaglianza nel pubblico impiego e che rispettino il concetto di partecipazione equilibrata al processo decisionale, e di controllare che, qualora le associazioni siano effettuate mediante concorso, le commissioni che devono preparare i testi e quelle che devono svolgere gli esami riflettano il più possibile l'equilibrio tra donne uomini;
- (d) di incoraggiare il settore privato a rafforzare la presenza femminile a tutti i livelli decisionali, soprattutto adottando o attuando piani di parità e programmi di azioni positive;

## II. CHIEDE ALLE ISTITUZIONI, AGLI ORGANI E AGLI ORGANISMI DECENTRATI DELLE COMUNITÀ EUROPEE:

di elaborare una strategia per giungere ad una partecipazione equilibrata di donne e uomini al processo decisionale in seno a ciascuna istituzione, organo e organismo decentrato delle Comunità europee;

## III. CHIEDE ALLA COMMISSIONE:

1. di stimolare o di organizzare nel quadro della Decisione 95/593/CE del Consiglio, del 22 dicembre 1995, in merito a un programma d'azione comunitaria a medio termine per le pari opportunità per le donne gli uomini (1996-2000), lo scambio sistematico di informazioni e di esperienze su buone pratiche fra gli Stati membri e la valutazione dell'impatto delle misure adottate per giungere a un migliore equilibrio tra le donne e gli uomini nel processo decisionale;
2. di intensificare a tal fine e in quest'ambito il suo impegno di informazione, di sensibilizzazione, di incitamento alla ricerca e promozione di azioni volte alla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale;
3. di sottoporre al Parlamento, al Consiglio ed al Comitato economico e sociale una relazione, la prima volta tre anni dopo l'adozione della presente Raccomandazione e in seguito annualmente, sull'attuazione di quest'ultima in base alle informazioni fornite dagli Stati membri nonché dalle istituzioni, organi e organismi decentrati delle Comunità europee.

Fatto a Bruxelles, addì 2 dicembre 1996

Per il Consiglio

Il Presidente

E. FITZGERALD

(1) GU C 166 del 10.6.1996, p. 276.

(2) GU C 204 del 15.7.1996, p. 21.

(3) Direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45 del 19.2.1975, p. 19).

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 ed alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39 del 14.2.1976, p. 40).

Direttiva 79/7/CEE 19 del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla progressiva applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale (GU L 6 del 10.1.1979, p. 24).

Direttiva 86/378/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne nei regimi professionali di sicurezza sociale (GU L 225 del 12.8.1986, p. 40).

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 (GU L 359 del 19.12.1986, p. 56).

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 (GU L 348 del 28.11.1992, p. 1).

(4) Decisione 95/593/CE del Consiglio, del 22 dicembre 1995, in merito a un programma d'azione comunitaria a medio termine per le pari opportunità per le donne e gli uomini (1996-2000) (GU L 335 del 30.12.1995, p. 37).

(5) Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio, del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (GU L 331 del 19.12.1984, p. 34).

Raccomandazione 92/241/CEE del Consiglio, del 31 marzo 1992, sulla custodia dei bambini (GU L 123 del 8.5.1992, p. 16).

(6) Risoluzione del Consiglio, del 12 luglio 1982, relativa alla promozione della parità delle possibilità per le donne (GU C 186 del 21.7.1982, p. 3).

Risoluzione del Consiglio, del 7 giugno 1984, relativa alle azioni intese a combattere la disoccupazione delle donne (GU C 161 del 21.6.1984, p. 4).

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 (GU C 166 del 5.7.1985, p. 1).

Seconda Risoluzione del Consiglio, del 24 luglio 1986, concernente la promozione della parità delle possibilità per le donne (GU C 203 del 12.8.1986, p. 2).

Risoluzione del Consiglio, del 16 Dicembre 1988, sul reinserimento professionale e l'inserimento professionale tardivo delle donne (GU C 333 del 28.12.1988, p. 1).

Risoluzione del Consiglio, del 29 maggio 1990, sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro (GU C 157 del 27.6.1990, p. 3).

Risoluzione del Consiglio, del 21 maggio 1991, relativa al terzo programma di azione comunitaria a medio termine per la parità di opportunità tra uomini e donne (1991-1995) (GU C 142 del 31.5.1991, p. 1).

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 (GU C 231 del 20.8.1994, p. 1).

Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio, del 6 dicembre 1994, sull'equa partecipazione delle donne ad una strategia di crescita economica orientata verso l'aumento dell'occupazione nell'Unione europea (GU C 368 del 23.12.1994, p. 3).

Risoluzione del Consiglio, del 27 marzo 1995, riguardante la partecipazione, equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale (GU C 168 del 4.7.1995, p. 3).

Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi e 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 (GU C 296 del 10.11.1995, p. 15).

(7) GU L 331 del 19.12.1984, p. 34.

(8) GU C 203 del 12.8.1986, p. 2.

(9) GU C 142 del 31.5.1991, p. 1.

(10) GU C 168 del 4.7.1995, p. 3.

(11) GU L 335 del 30.12.1995, p. 37.

(12) GU C 61 del 28.2.1994, p. 248.