



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 02.04.2001
COM(2001) 179 definitivo

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

**Relazione annuale sulle pari opportunità per le donne e gli uomini
nell'Unione europea 2000**

Sintesi

La strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini e il nuovo programma 2001-05

Nel giugno 2000 la Commissione ha adottato la prima ampia strategia quadro in materia di parità tra donne e uomini che copre tutti gli aspetti della questione: l'uguaglianza nella vita economica, sociale e civile, l'uguaglianza nel processo decisionale e quella sul piano dei ruoli e degli stereotipi di genere. Essa combina misure volte specificamente a promuovere l'uguaglianza tramite il mainstreaming delle questioni di genere in tutte le politiche comunitarie. In linea con l'approccio integrato, la strategia fa uso di tutti gli strumenti e le strutture esistenti pur incoraggiando lo sviluppo di nuovi: monitoraggio, indicatori e analisi comparativa.

La strategia è corredata di un programma che erogherà € 50 milioni nel prossimo quinquennio per promuovere la parità tra i sessi. Il programma sosterrà misure di sensibilizzazione, analisi politiche e la realizzazione di reti per la parità tra istituzioni dell'UE, autorità nazionali, parti sociali e ONG. Esso intende promuovere la buona prassi sul piano della parità tra i sessi, accrescere la conoscenza del fenomeno della discriminazione di genere e aiutare gli attori principali nella lotta contro le disuguaglianze di genere.

Mainstreaming della dimensione di genere

La strategia di mainstreaming impegna l'UE a incorporare l'obiettivo della parità tra i sessi nell'intera gamma della sue attività, non solo in quelle espressamente concepite per promuoverla. Si tratta di un elemento centrale della nuova strategia quadro della Commissione.

Nell'ultimo biennio si sono registrati maggiori progressi proprio in quegli ambiti in cui si era fatto di più. Gli sforzi devono ora essere estesi ad altri ambiti. È anche essenziale sviluppare strumenti effettivi per questo approccio relativamente nuovo: occorrono migliori sistemi di monitoraggio e statistiche. Al compito andranno destinate sufficienti risorse umane e il personale dovrà essere sensibilizzato mediante un'adeguata formazione.

Il Parlamento ha espresso il suo impegno verso il mainstreaming in diverse occasioni nel corso dell'ultimo anno e le presidenze portoghese e francese hanno incoraggiato discussioni sul mainstreaming in seno al Consiglio.

La parità tra donne e uomini sul lavoro

Si registra ancora un ampio divario retributivo tra i sessi e il tasso di occupazione femminile è ancora inferiore di 18 punti percentuali a quello maschile. In risposta a ciò il Consiglio europeo di Lisbona di marzo ha fissato nuovi e ambiziosi obiettivi per le donne: tra i principali si segnalano misure volte ad accrescere il tasso di occupazione femminile portandolo al 60% entro il 2010 a partire dall'attuale 53%.

La strategia per l'occupazione dovrebbe svolgere un ruolo importante onde raggiungere tale obiettivo. Contestualmente al pilastro "parità tra i sessi" si registra un numero incoraggiante di attività volte ad aiutare le persone che lavorano a conciliare il lavoro e la vita familiare. Invece ben poco risulta essere stato previsto per ridurre il differenziale retributivo.

La parità tra i sessi è anche perseguita nell'ambito degli altri pilastri: occupabilità, imprenditorialità e adattabilità. Le misure "occupabilità" non dovrebbero essere concentrate troppo strettamente su quanti hanno titolo a prestazioni sociali poiché ciò escluderebbe molte donne che magari hanno intenzione di lavorare ma non sono registrate nelle liste dei disoccupati. Poco è stato fatto per promuovere l'adattabilità anche se l'orario di lavoro e più in generale l'organizzazione del lavoro rivestono una grande importanza per le lavoratrici. Si dovranno prendere globalmente misure per accrescere il numero di donne attive nell'industria dell'informazione e delle telecomunicazioni.

Una prospettiva di genere nelle politiche dell'UE in materia di diritti umani

Nel 2000 la Commissione ha presentato una proposta di modifica della direttiva del 1976 sulla parità di trattamento. La proposta fa leva sulle disposizioni del nuovo trattato in materia di parità tra i sessi rendendo più rigorosa la formulazione in linea con la giurisprudenza europea. Ciò che più conta, essa intende riconoscere le molestie sessuali quale forma di discriminazione, consentire alle vittime di discriminazione di essere rappresentate da organizzazioni nel contesto di procedimenti amministrativi e azioni legali nonché garantire alle donne il diritto di tornare al lavoro dopo il congedo di maternità.

La Commissione ha anche annunciato la sua intenzione di proporre nel 2002 una nuova direttiva sulla parità tra i sessi basata sull'articolo 13 del trattato CE.

Alla conferenza di Pechino+5 tenutasi a New York l'UE ha ribadito il suo impegno nei confronti della piattaforma di azione sottoscritta nel 1995. Essa ha bloccato i tentativi di annacquare il linguaggio usato nella piattaforma, ma ha registrato minor successo nel suo tentativo di rafforzarla in relazioni a diverse tematiche tra cui la tratta delle donne.

La questione della tratta delle donne si trovava in posizione eminente nella agenda politica del 2000. La Commissione ha continuato a combatterla mediante il programma STOP di cui ha proposto un prolungamento di due anni. Per quanto concerne la violenza domestica, la campagna di informazione è giunta a conclusione, ma all'iniziativa Daphne ha fatto seguito un programma vero e proprio.

Parità nel processo di allargamento

Contestualmente al documento strategico della Commissione sull'allargamento, sottoscritto dal Consiglio europeo di Nizza, il completamento provvisorio dei negoziati sulla politica dell'occupazione e la politica sociale è previsto per il primo semestre del 2001 per la maggior parte dei paesi.

L'Ungheria, la Repubblica ceca e la Lituania risultano all'avanguardia nel recepimento della normativa comunitaria in materia di parità tra i sessi nel diritto nazionale. Altri paesi hanno ancora parecchio da fare nel merito, anche se nel 2000 si sono registrati alcuni progressi. La Polonia e la Turchia non risultano aver compiuto nessun progresso nell'adottare l'*acquis communautaire* durante l'anno trascorso.

I paesi candidati debbono anche assicurare che le loro istituzioni siano in grado di fare rispettare la legislazione in materia di parità. Anche in questo caso l'Ungheria e la Lituania hanno registrato i maggiori progressi. Nel complesso, la capacità istituzionale non è all'altezza del compito. C'è da sperare che i paesi candidati facciano uso degli aiuti disponibili tramite il nuovo programma d'azione sulla parità tra i sessi. Il tasso di utilizzazione del programma precedente è stato basso.

Le cifre relative alle disuguaglianze sul mercato del lavoro danno un quadro più ottimistico. Il tasso di occupazione femminile, ad esempio, regge il confronto con la media dell'UE. Tuttavia, la situazione è più complicata: il perdurare di differenziali retributivi, la carenza di strutture di buona qualità per la custodia dei bambini e atteggiamenti sociali discriminatori contribuiscono tutti a frenare la partecipazione delle donne sul mercato del lavoro. Inoltre, il mercato del lavoro è ancora segregato e le donne risultano concentrate in certi settori occupazionali e industrie.

Per quanto concerne la partecipazione politica, le donne sono notevolmente sottorappresentate nelle arene politiche nazionali e regionali e nelle posizioni di autorità. I tassi sono sensibilmente inferiori alla media dell'UE.

Promuovere un equilibrio tra i generi nel processo decisionale

Le donne sono ancora sottorappresentate anche nell'UE. La correzione dello squilibrio tra i generi nel processo decisionale avanza a passo lento nonostante le misure adottate a livello nazionale ed europeo. I lavori continueranno nell'ambito della strategia per la parità tra i sessi. Il programma promuoverà lo sviluppo di statistiche sulle donne nel processo decisionale negli ambiti economico e sociale di cui si avverte attualmente la mancanza.

La Commissione è impegnata ad affrontare il proprio squilibrio di genere fissandosi obiettivi di assunzione di personale e tenendo conto del genere quale criterio per la selezione dei candidati. Essa farà anche in modo che le donne siano adeguatamente rappresentate in tutti i suoi comitati e gruppi di esperti.

A livello nazionale si è tentata tutta una gamma di misure per accrescere la rappresentazione femminile, ma con esiti disuguali. Un impegno di lungo termine, la volontà politica e una adeguata miscela di politiche sembrano essere più importanti di qualsiasi strumento singolo.

La questione delle donne nelle aziende inizia soltanto ora ad essere affrontata sistematicamente. Occorrono valide statistiche per rendere visibili i soffitti di cristallo e altri ostacoli. Da un recente studio della Commissione emerge che soltanto 23% delle imprese nell'UE sono di proprietà di donne.

La strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005) e il nuovo programma d'azione

LA STRATEGIA

Il 7 giugno 2000 la Commissione ha adottato una nuova strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini.¹ Per la prima volta la strategia raggruppa tutti i diversi programmi e iniziative che in passato tendevano ad essere condotti indipendentemente l'uno dall'altro spesso sulla base di diverse linee di bilancio.

Questo approccio ampio e integrato combina misure politiche specifiche volte a promuovere la parità tra i sessi con un approccio complessivo di mainstreaming il cui obiettivo è di assicurare che tutte le politiche tengano conto delle questioni legate al genere; conseguentemente, tutti i servizi della Commissione saranno invitati a riferire su quanto stanno facendo per incorporare l'obiettivo della parità tra i sessi nel loro processo di policy-making.

La strategia è incentrata su cinque obiettivi che costituiscono un quadro di riferimento per lo sviluppo politico e ai quali tutte le iniziative comunitarie in materia di parità tra i sessi saranno correlate:

- parità nella vita economica;
- pari rappresentazione e partecipazione nel processo decisionale;
- parità nella vita sociale;
- parità nella vita civile e
- cambiare i ruoli di genere e sormontare gli stereotipi.

La strategia si applica non solo alle politiche che interessano direttamente i cittadini dell'UE, ma anche alle politiche dell'Unione nei confronti del resto del mondo, tramite il processo di allargamento, la cooperazione allo sviluppo e le relazioni esterne in generale.

La strategia fa uso di strumenti, strutture e metodi già esistenti come la valutazione d'impatto rispetto al genere, incoraggiando nel contempo lo sviluppo di strumenti nuovi e più efficaci. Vengono introdotti indicatori comuni e fissate analisi comparative onde migliorare il monitoraggio e la valutazione e consentire di riorientare le attività lungo l'arco di durata della strategia.

¹ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni – Verso una strategia quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005) COM(2000) 335 def.

IL PROGRAMMA

Annesso alla strategia è un nuovo programma che funzionerà parallelamente ad essa dal 2001 al 2005². Per il tramite del programma verranno messi a disposizione nell'arco del quinquennio € 50 milioni per finanziare: misure di sensibilizzazione, l'analisi e la valutazione delle politiche che interessano la parità nonché la realizzazione di reti per la parità che colleghino le istituzioni dell'UE, le autorità nazionali, le parti sociali e le ONG. Queste attività sono a loro volta finalizzate a tre obiettivi:

- promuovere e diffondere buone prassi in materia di parità tra i sessi e i valori alla loro base;
- fornire una conoscenza delle questioni legate, direttamente o indirettamente, alla discriminazione tra i sessi individuando i casi in cui essa sussiste ed esplorando le possibili risposte politiche e
- sviluppare la capacità degli attori principali, come ad esempio le ONG e le parti sociali, di promuovere la parità tra donne e uomini.

² Decisione del Consiglio del 20 dicembre 2000 concernente il programma relativo alla strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-05)

Mainstreaming della dimensione di genere

POLITICHE COMUNITARIE DI MAINSTREAMING

La politica di mainstreaming dell'UE la impegna a perseguire l'obiettivo della parità tra i sessi in tutte le sue politiche, misure legislative e altre attività, non solo in quelle il cui obiettivo primario sono le pari opportunità. Il mainstreaming è un elemento centrale della nuova strategia quadro della Commissione. Esso è stato anche un principio ispiratore del quarto programma di azione comunitario a medio termine sulle pari opportunità giunto a conclusione nel 2000. Circa un quarto di tutti i progetti finanziati riguardavano essenzialmente il mainstreaming della dimensione di genere³. Molti di essi esaminavano il modo in cui la dimensione di genere può essere integrata nello sviluppo e nell'attuazione della politica locale e regionale, nelle politiche urbane o come familiarizzare gli attori principali del mercato del lavoro e del mondo dei media con il concetto di mainstreaming.

Nell'agosto del 2000 la Commissione ha effettuato un'indagine sul mainstreaming della dimensione di genere. In particolare, l'indagine ha esaminato il quadro organizzativo e metodologico istituito per il mainstreaming della dimensione di genere e l'impatto della metodologia di mainstreaming utilizzata. Tale processo è stato anche utile onde orientare le scelte della Commissione in relazione alle priorità per la nuova strategia quadro in materia di parità tra donne e uomini.

L'indagine ha rivelato che, in linea di massima, gli sforzi maggiori per promuovere la parità tra i sessi sono stati compiuti in quegli ambiti politici in cui maggiori progressi si erano registrati negli anni precedenti: i fondi strutturali, l'istruzione e la formazione, la cooperazione allo sviluppo e gli affari sociali nonché la scienza e la ricerca. Si sono anche registrati progressi sul piano della politica economica: gli Indirizzi di massima per le politiche economiche del 2000 comprendevano due raccomandazioni sulle pari opportunità. Una riguarda la discriminazione salariale, l'altra sollecita di fare di più per quanto riguarda la politica di pari opportunità per le donne e gli uomini. Gli sforzi dovranno essere estesi in altri ambiti in cui gli ostacoli riscontrati nel 1998 risultano ancora sussistere in larga misura.

Strumenti, tecniche e risorse

1. **La valutazione d'impatto rispetto al genere** è un primo passo essenziale per formulare politiche sensibili alle specificità di genere. Essa è già stata introdotta nell'ambito di diverse politiche comunitarie. Una serie di studi d'impatto rispetto al genere è stata avviata nel giugno 2000 nell'ambito del 5° Programma quadro comunitario di ricerca; nel contesto dell'aiuto umanitario della Comunità il genere costituisce ora una delle tematiche esaminate nelle valutazioni regolari ex-post; inoltre si stanno attualmente sviluppando nuove tecniche e nuovi strumenti per valutare le politiche fiscali nazionali.
2. **Le statistiche e i dati disaggregati per sesso** sono anche strumenti essenziali per il mainstreaming e la valutazione rispetto al genere. Le statistiche, gli indicatori e le

³ Cfr. l'elenco dei progetti 1999 – Programma d'azione comunitario a medio termine sulle pari opportunità per le donne e gli uomini. Cfr. il link a http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.html

analisi comparative consentono di misurare i progressi effettuati sulla via della parità; essi rivelano l'impatto differenziale sulle donne e sugli uomini di tutte le politiche, alcune delle quali in precedenza erano ritenute neutre rispetto al genere.

Nonostante le difficoltà tecniche e una certa riluttanza da parte dei fornitori di dati di produrre dati disaggregati per sesso, si registrano alcuni progressi.

- Le analisi comparative e gli indicatori di genere vengono ora sviluppati in relazione alla scienza e alla cooperazione allo sviluppo.
- Il Consiglio promuove lo sviluppo di indicatori sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini nel processo decisionale e sulla conciliazione della vita lavorativa e di quella familiare.
- Nel 2000 Eurostat ha avviato una ampia raccolta di statistiche sul genere e uno studio di fattibilità su statistiche comparabili in materia di sistemi di custodia dei bambini.

3. È ora invalso il fatto che prassi e strutture istituzionali, una chiara definizione delle responsabilità, un sostegno di alto livello e una cooperazione interdipartimentale sono tutti elementi essenziali della politica di mainstreaming. Inoltre, i funzionari di grado elevato a tutti i livelli organizzativi devono essere sensibilizzati e devono consacrare una sufficiente attenzione alle questioni di genere oltre ad assicurare una adeguata formazione. Per affermarsi il mainstreaming della dimensione di genere deve essere adeguatamente radicato nelle istituzioni piuttosto che dipendere, per la sua sopravvivenza, dagli sforzi di singoli individui impegnati.

L'elevata mobilità del personale incaricato della parità tra i sessi deve essere compensata da una formazione di buona qualità fornita in tutti i servizi della Commissione onde assicurare una adeguata sensibilizzazione. Per tale motivo nel 2000 la Commissione ha continuato a erogare una formazione sulla parità tra donne e uomini e il mainstreaming e ha incrementato i propri sforzi per elevare il profilo delle questioni legate al genere.

Alcuni esempi riusciti di mainstreaming della dimensione di genere

Le donne e la scienza

In seguito alla comunicazione del 1999 su "Donne e scienza"⁴, si sono compiuti notevoli progressi onde integrare le questioni del genere nelle politiche dell'UE in materia di scienza e ricerca. In relazione al 5° Programma quadro di ricerca e sviluppo tecnologico (RST) è in corso una valutazione d'impatto rispetto al genere e 1,4 milioni di euro sono stati investiti per studi di impatto rispetto al genere riguardanti anche le nuove tecnologie. Allorché la Commissione pubblica inviti a presentare proposte per progetti nel campo della scienza e della ricerca essa inserisce nell'invito una clausola standard che incoraggia proposte presentate da donne o da gruppi in cui partecipino donne.

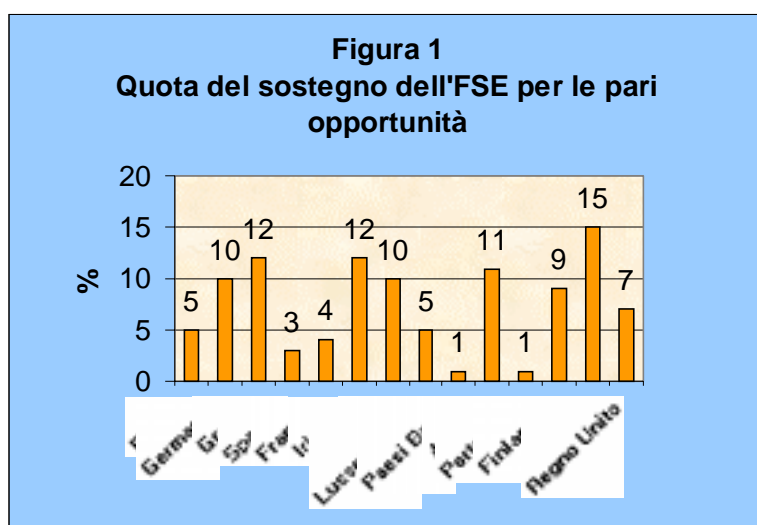
La proporzione di donne in posizioni scientifiche di responsabilità è attualmente molto bassa. Sono poche però le statistiche nel merito. La risoluzione del Consiglio del 20 maggio 1999 su

⁴ COM(99) 76

donne e scienza⁵ ha invitato la Commissione a produrre, sulla base dei contributi degli Stati membri dati comparabili e indicatori europei per determinare a livello europeo la situazione delle donne nella RST.

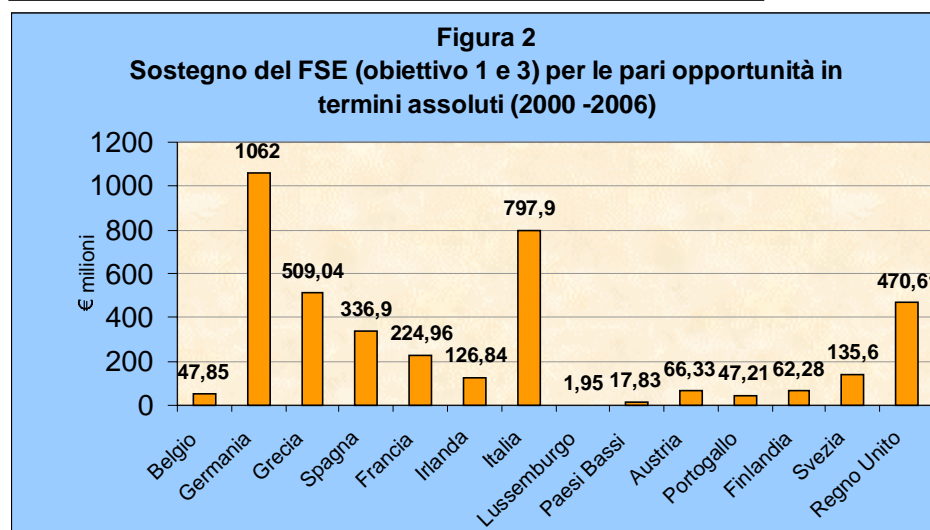
Successivamente, considerate le limitate potenzialità insite in importanti indagini statistiche europee (ad esempio quelle sulle forze di lavoro, sulla RST, ecc.) la Commissione ha avviato un progetto triennale "Concezione e raccolta di indicatori statistici sulle donne nella scienza". Nella sua comunicazione "Realizzazione dello spazio europeo della ricerca": Orientamenti per le azioni dell'Unione nel settore della ricerca (2002-2006)⁶, la Commissione ha identificato la situazione delle donne nel campo della scienza quale aspetto degno della massima attenzione. Essa ha inoltre raccomandato che l'uguaglianza tra i sessi sia oggetto di mainstreaming nell'ambito del 6° Programma quadro (2002-06).

Fondi strutturali e sviluppo rurale



Fonte figure 1 e 2⁷

Nell'ambito di negoziati con gli Stati membri sul contenuto di nuovi programmi per i nuovi regolamenti dei fondi strutturali (2000-2006), la Commissione europea ha ribadito la necessità di una azione più efficace in materia di parità.⁸



⁵ GU C 201, 16.2.1999, pag. 1

⁶ COM (2000) 612

⁷ Comunicazione della Commissione relativa al sostegno del Fondo sociale europeo alla strategia europea per l'occupazione

⁸ Regolamento (CE) N. 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999 recante disposizioni generali sui fondi strutturali. La Commissione ha prodotto un documento tecnico sulla questione del mainstreaming delle pari opportunità per le donne e gli uomini nei programmi e progetti dei fondi strutturali. Cfr. <http://www.inforegio.cec.eu.int>

È stato introdotto un approccio più completo. Tra i miglioramenti apportati si segnala quanto segue:

- Vi è un'analisi più approfondita delle sperequazioni socioeconomiche tra le donne e gli uomini e i rimanenti ostacoli che si frappongono alla parità sono definiti in modo più chiaro. Tuttavia, all'analisi non hanno sempre fatto seguito obiettivi quantificati ai fini di una maggiore parità.
- I programmi per Spagna, Italia, Svezia, Portogallo, Irlanda, Grecia e Regno Unito prevedono la creazione di gruppi di lavoro sulle pari opportunità onde espletare i lavori preparatori per i comitati di sorveglianza.
- In Germania, Grecia, Italia, Regno Unito, Spagna e Svezia gli enti che promuovono la parità sono stati invitati a partecipare ai lavori dei comitati di sorveglianza.
- Diversi Stati membri hanno formulato un impegno generale all'idea di una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini nei comitati di sorveglianza.
- Un maggiore attenzione è consacrata allo sviluppo dei servizi di custodia dei bambini. In Irlanda si sono accantonati € 1 755,4 milioni a tal fine per il periodo di programmazione 2000-06 dei Fondi strutturali. La Grecia e l'Italia stanno anch'esse studiando iniziative in questo ambito.

Poiché la parità tra donne e uomini è oggetto di mainstreaming nell'ambito dell'intera strategia, non è possibile calcolare esattamente quanto ad esse è consacrato. Tuttavia, il bilancio dell'FSE per misure specificamente indirizzate alla parità tra i sessi si situa ora a circa € 4 miliardi (Cfr. figure 1 e 2.)⁹

Molti dei nuovi programmi di sviluppo rurale adottati nel 2000 consacrano una maggiore attenzione alla parità di genere nella vita rurale rispetto a quanto si è fatto in passato. Attualmente è costituito da donne il 34% della mano d'opera delle aziende agricole e 22% degli imprenditori agricoli sono donne. I programmi intendono promuovere il ruolo importante che le donne possono svolgere nella diversificazione dell'economia rurale.

L'iniziativa comunitaria LEADER+, approvata nel 2000, identifica nelle misure destinate alle donne nelle zone rurali un aspetto prioritario. Ciò si rispecchia nei programmi presentati alla Commissione, molti dei quali comprendono obiettivi quantificabili relativi alle donne

Cooperazione allo sviluppo

Nel 2000 l'attenzione maggiore è stata consacrata allo sviluppo di un nuovo piano d'azione¹⁰ volto a dare attuazione alle direttive e alle raccomandazioni mediante misure pratiche. La sfida fondamentale consiste nell'accrescere il numero di progetti valutati in base al genere – che attualmente sono circa il 20% – e affrontare il problema della mancanza di informazioni, valutazioni e rapporti disaggregati per genere.

⁹ La comunicazione della Commissione del 16 gennaio 2001 (COM(2001) 16) sottolinea come l'FSE sostiene gli impegni degli Stati membri nell'ambito della strategia europea per l'occupazione

¹⁰ Progetto di comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo del 25 ottobre 2000 – Piano d'azione per il mainstreaming della parità tra i sessi nella cooperazione allo sviluppo della Comunità

La questione della sensibilità alle questioni di genere è anche trattata esplicitamente nel bilancio dell'UE ove una linea specifica di bilancio è volta a fornire un sostegno tecnico per l'inclusione delle questioni di genere nell'intero corpus della politica di cooperazione allo sviluppo dell'UE.

L'euro

Anche l'euro ha una dimensione di genere di cui si deve tener conto: da indagini è emerso ripetutamente che le donne accolgono con meno entusiasmo degli uomini la prospettiva della moneta unica e si sentono meno bene informate¹¹. In linea con la strategia di mainstreaming la Commissione ha cofinanziato una campagna di informazione sull'euro destinata a rispondere in modo specifico ai bisogni e alle preoccupazioni delle donne. In tre paesi riviste femminili¹² si sono dette disposte a contribuire ad accrescere la copertura giornalistica sull'euro rivolta alle donne.

Conclusioni e prospettive

La strategia di mainstreaming è essenzialmente un lavoro in divenire. Sono già state poste solide fondamenta: il trattato di Amsterdam e la comunicazione della Commissione del 1996 sul mainstreaming¹³. La struttura sta ora prendendo forma con regolamenti sul mainstreaming della dimensione di genere in relazione ai fondi strutturali, la strategia per l'occupazione, la cooperazione allo sviluppo e la ricerca.

In una conferenza svoltasi il 27 ottobre a Parigi la presidenza francese ha sollevato la questione del mainstreaming della dimensione di genere nel Consiglio con la speranza che questa diventi una tematica permanente. Sia la Svezia che il Belgio intendono portare avanti la questione durante le loro presidenze.

Tuttavia, mancano ancora alcuni elementi essenziali. In certi ambiti politici –i trasporti, l'ambiente, la protezione dei consumatori, l'agricoltura e la cultura – si deve sviluppare un più forte "riflesso di mainstreaming" onde onorare il chiaro impegno della Commissione di promuovere la parità tra i sessi in tutti i campi.

In generale, l'obiettivo dovrebbe essere di:

- far sì che le statistiche disaggregate per genere siano la norma piuttosto che l'eccezione e intensificare il monitoraggio e la valutazione;
- accrescere la consapevolezza delle questioni di genere ai livelli decisionali nella Commissione e fornire una formazione per sviluppare la necessaria esperienza delle questioni di genere tra i funzionari della Commissione, nonché
- rafforzare i meccanismi istituzionali per il mainstreaming della dimensione di genere.

¹¹ Indagine Eurobarometro pubblicata nel luglio 1999

¹² Femmes d'Aujourd'hui (Belgio), Emma (Germania), Noi Donne (Italia)

¹³ COM (96)67 def. Comunicazione della Commissione "Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie"

Impegno del Parlamento nei confronti del mainstreaming

Il Parlamento europeo sollecita regolarmente a procedere al mainstreaming della dimensione di genere in tutte le attività comunitarie. Nella sua risoluzione del 5 ottobre 2000¹⁴, il Parlamento europeo ha espresso il parere che qualsiasi tipo di aiuto, finanziamento o beneficio erogato dall'Unione deve essere subordinato al requisito di rispettare il principio della parità retributiva per le donne e gli uomini. Esso ha sollecitato misure in un'ampia gamma di ambiti politici: accrescere l'accesso delle donne ai livelli decisionali; incoraggiare la diversità nella scelta delle carriere delle donne e le ragazze; convincere un maggior numero di donne a entrare nel settore delle TIC nonché esaminare le ripercussioni che il lavoro part-time e i contratti di lavoro atipici hanno sulla retribuzione, sui contributi della previdenza sociale, sulle pensioni delle donne e sulla diffusione della povertà femminile.

Nella sua risoluzione sulle relazioni annuali della Commissione il Parlamento esprime il parere che statistiche ripartite per sesso e indicatori di genere sono "uno strumento essenziale per valutare i progressi compiuti verso gli obiettivi di parità e per promuovere il mainstreaming della dimensione di genere indicando l'impatto differenziale che esercitano sulle donne e gli uomini tutte le politiche, particolarmente in ambiti precedentemente ritenuti neutri rispetto al genere". Il Parlamento ritiene inoltre essenziale identificare indicatori, procedure di analisi e informazioni comparabili onde consentire una valutazione corretta di tutti gli aspetti legati alla parità tra i sessi.

Il mainstreaming a livello nazionale

A febbraio la Danimarca ha varato una nuova legge che stabilisce il principio del mainstreaming della dimensione di genere e nuovi meccanismi istituzionali per la parità tra i sessi. Un nuovo ministro italiano per le pari opportunità è stato nominato nel aprile 2000 con maggiori poteri per inserire le tematiche del genere in tutte le politiche governative. Nel frattempo il governo tedesco ha introdotto il mainstreaming in tutti i ministeri federali.

Strumenti e indicatori

Il ministero irlandese della Giustizia, della parità e della riforma legislativa ha commissionato una ricerca sui meccanismi per assicurare il monitoraggio della parità tra i sessi al fine di sviluppare indicatori atti a misurare l'impatto pratico delle politiche e dei programmi. La Germania ha istituito un gruppo di lavoro interministeriale per sviluppare strumenti di mainstreaming.

Formazione

Il Consiglio nordico ha messo a punto un programma di formazione sulla parità tra donne e uomini da avviarsi nel 2001. Il governo tedesco intende inoltre predisporre una formazione per i suoi funzionari. Il Portogallo ha inserito la parità tra i sessi nei suoi programmi di formazione degli insegnanti.

¹⁴ Risoluzione del Parlamento europeo del 5 ottobre 2000 sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea, Relazione generale della Commissione 1997, 1998 e 1999

La parità tra i sessi nel mondo del lavoro

NUOVI OBIETTIVI PER LA PARITÀ

Anche se la giustizia sociale non prescrivesse le pari opportunità per le donne e gli uomini nel mondo del lavoro, ci penserebbe bene l'economia a richiederla. Una pari retribuzione, un adeguato riconoscimento delle capacità e abilità delle donne nonché politiche atte a consentire ai lavoratori di conciliare il lavoro e la vita familiare: tutti questi aspetti contribuiscono ad attirare un maggior numero di donne sul mercato del lavoro e a dare un impulso produttivo all'economia. Il crescente tasso di attività economica tra le donne è stato un fattore importante per la crescita economica dell'Europa. Per l'UE nel suo complesso si stima che quasi un quinto della crescita del PIL annuale pari al 2.3% può essere spiegata con l'accresciuta partecipazione delle donne alla forza lavoro.

Tuttavia permangono ancora importanti disparità, anche se in via di riduzione (Cfr. le figure 3-9).

- Il tasso di occupazione delle donne nell'UE è ancora di 18,2 punti percentuali inferiore a quello maschile.
- Il tasso di disoccupazione delle donne è mediamente di 3 punti percentuali superiore a quello maschile.
- Il mercato del lavoro è segregato per generi per cui le donne sono concentrate in certe occupazioni e industrie e gli uomini in altre.¹⁵
- Le donne occupate guadagnano meno degli uomini ed è costituito da donne il 77% dei lavoratori a basso reddito.

Nel marzo 2000 il Consiglio europeo di Lisbona¹⁶ ha identificato nuovi obiettivi ambiziosi per le donne nell'occupazione volti essenzialmente ad accrescere il tasso di occupazione femminile nell'UE portandolo dall'attuale 53% a 60% entro il 2010. Ciò è essenziale se si vuole che l'UE accresca il tasso di occupazione complessivo portandolo al 70%, il che costituisce un altro degli obiettivi di Lisbona. L'obiettivo del 60% è ambizioso. Raggiungerlo significherebbe portare l'occupazione femminile nell'UE a un livello mai visto in precedenza. In termini assoluti ciò significa attirare ulteriori 10 milioni di donne sul mercato del lavoro. Il saldo passivo è particolarmente sensibile, in termini assoluti, in Italia, Spagna e Francia.

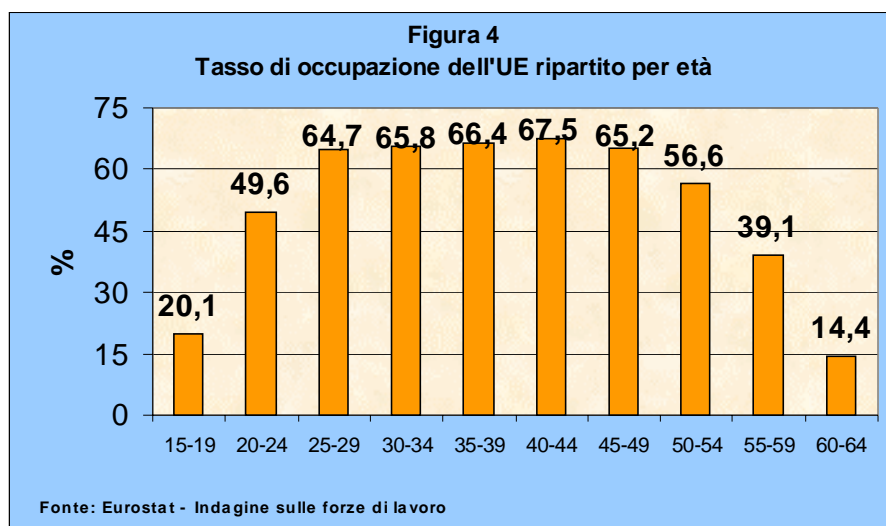
¹⁵ Per le statistiche cfr. la relazione comune sull'occupazione 2000, punto 3.4.2.

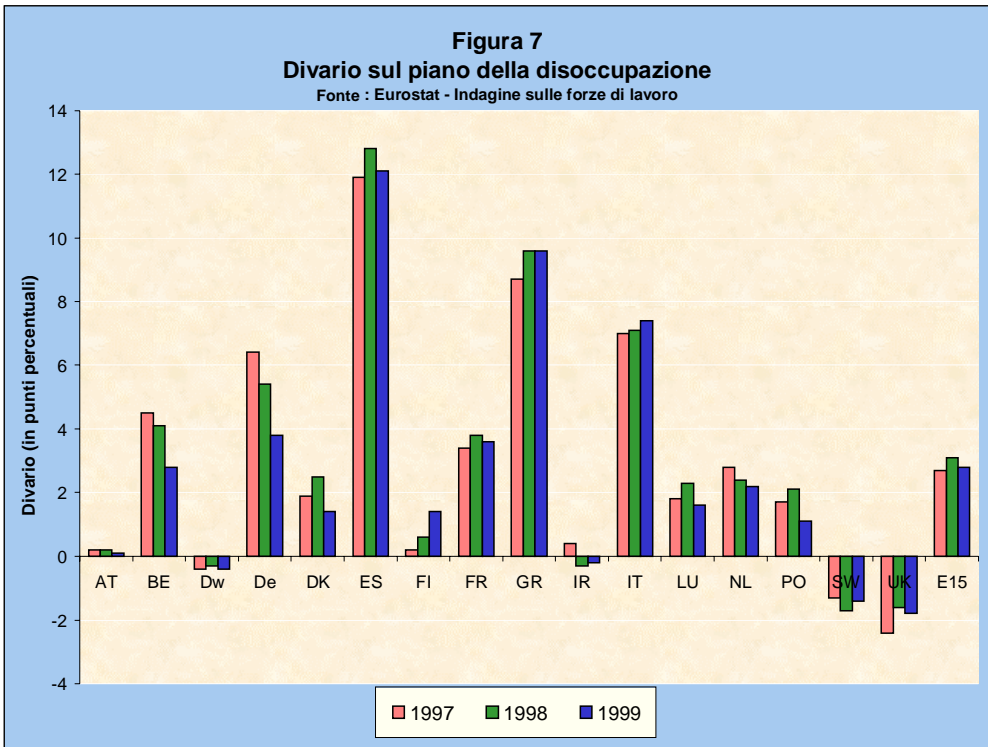
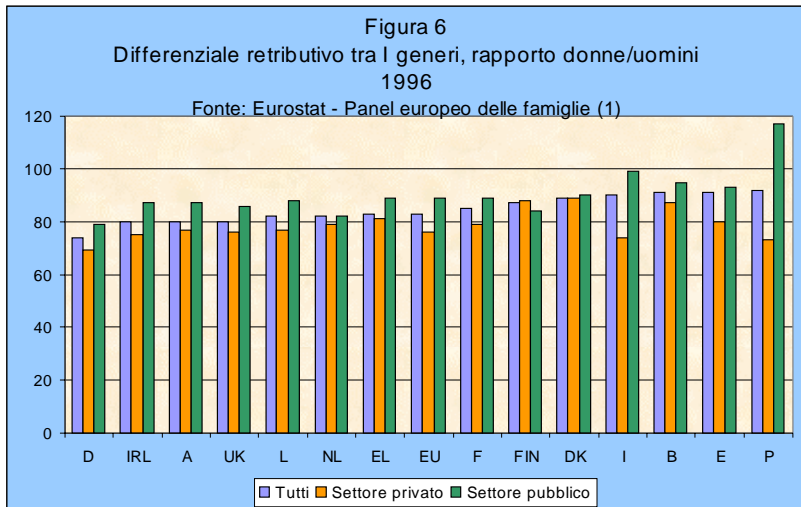
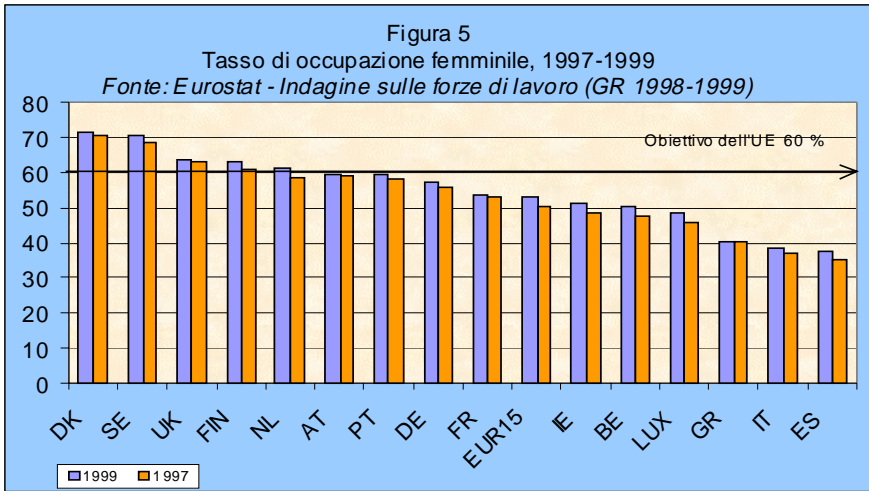
¹⁶ Conclusioni della presidenza (Lisbona 23 e 24 marzo 2000)
<http://ue.eu.int/en/Info/eurocouncil/index.htm>

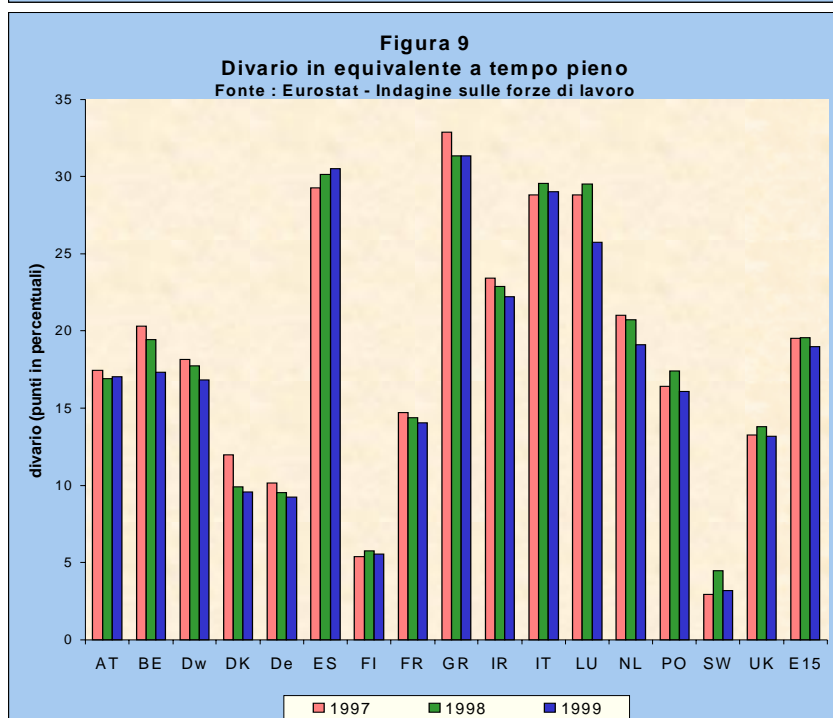
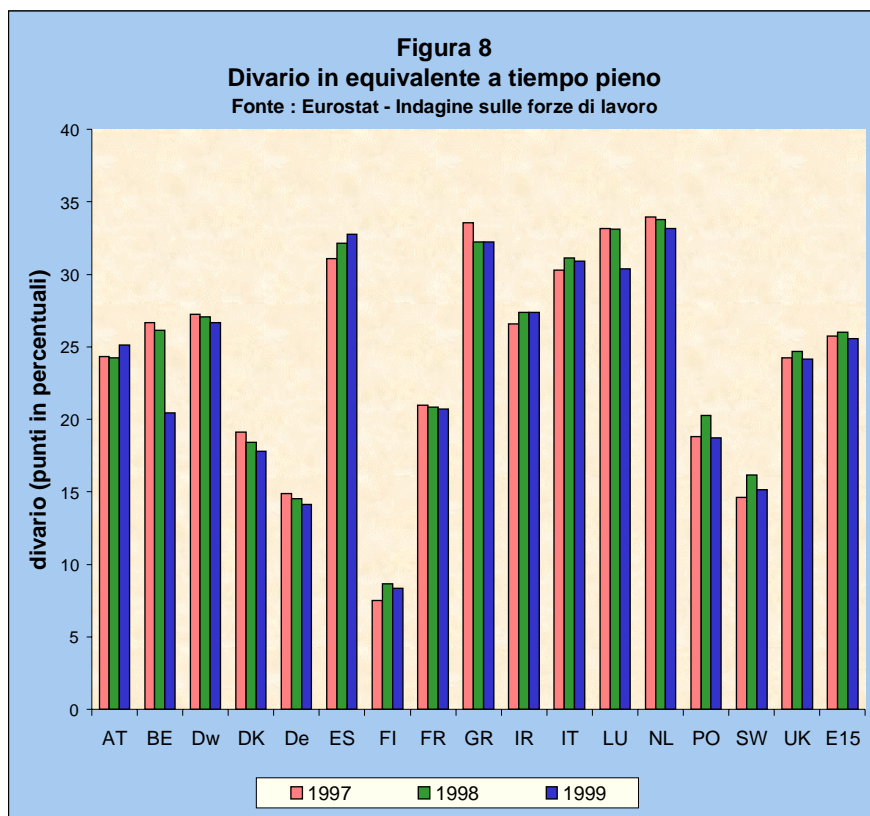
Figura 3

Paese	Occupazione	Tasso di occupazione 1999	Obiettivo del 60% di donne in età attiva in termini assoluti	Posti di lavoro femminili da crearsi addizionalmente
AT	1 600.4	59.7	1 608.5	8.1
BE	1 672.7	50.2	1 998.5	325.8
DE	15 590.2	57.1	16 396.0	805.8
DK	1 241.7	71.6	Obiettivo già raggiunto	
ES	4 952.8	37.3	7 962.8	3010.0
FI	1 105.7	64.6	Obiettivo già raggiunto	
FR	10 144.4	53.5	11 383.0	1238.6
GR	1 443.8	40.7	2 130.7	686.9
IE	638.3	51.4	745.3	107.0
IT	7 401.9	38.1	11 658.3	4256.5
LU	68.5	48.5	84.7	16.2
NL	3 217.9	61.3	Obiettivo già raggiunto	
PT	2 064.2	59.6	2 078.8	14.6
SE	1 920.6	68.9	Obiettivo già raggiunto	
UK	12 084.4	63.9	Obiettivo già raggiunto	
Totale	65 147.5	52.6	74 289.7	10 469.5

Fonte: Indagine sulle forze di lavoro 1999







VALUTAZIONE DEI PIANI D'AZIONE NAZIONALI PER IL 2000

La Strategia europea per l'occupazione di cui inizia ora il quarto anno ha dato nuovo impulso alla politica occupazionale in tutta Europa. Annualmente viene redatto un insieme di orientamenti in materia di occupazione che interessano l'intera UE. Gli Stati membri producono quindi piani d'azione nazionali (PAN) per attuare gli orientamenti sull'occupazione. La relazione comune sull'occupazione fornisce una valutazione

comparativa dei PAN ed esamina la risposta di ciascuno Stato membro alle raccomandazioni individuali per il 2000 (vedi oltre).

Come negli anni precedenti gli orientamenti per il 2000 sono stati suddivisi in quattro ambiti politici o pilastri. Un pilastro è consacrato specificamente alla promozione delle pari opportunità. Tuttavia, in linea con la strategia di mainstreaming, le questioni legate alla parità tra i sessi compaiono anche negli altri tre pilastri volti a migliorare l'occupabilità della mano d'opera, a incoraggiare l'imprenditorialità e a promuovere l'adattabilità.

Il pilastro “pari opportunità”

Il pilastro “pari opportunità” sollecita misure per colmare i divari di genere sul mercato del lavoro (divari sul piano dell'occupazione e della disoccupazione, segregazione di genere in occupazioni e settori e promozione della parità retributiva) onde migliorare la conciliazione della vita lavorativa e di quella familiare e agevolare, per le donne e gli uomini, il reinserimento sul mercato del lavoro dopo una assenza.

Gli Stati membri hanno iniziato a riconoscere la problematica dei differenziali retributivi tra uomini e donne. Tuttavia, le misure tendono ad essere piuttosto vaghe o fanno troppo affidamento in un'ottemperanza su base volontaria. Soltanto alcuni Stati membri hanno sviluppato strumenti pratici di valutazione delle mansioni quale strumento utile per colmare i differenziali retributivi.

Il livello di attività nel campo della conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare è stato incoraggiante. Sebbene si siano registrati pochi progressi nello sviluppo di infrastrutture di assistenza agli anziani, la maggior parte degli Stati membri hanno avanzato proposte concrete per estendere le strutture di custodia dei bambini. I servizi di custodia dei bambini stanno diventando anche maggiormente flessibili. Diversi Stati membri hanno apportato cambiamenti alle loro disposizioni in materia di congedi rendendoli più flessibili o introducendo congedi speciali per i padri. Tuttavia, pochi Stati membri hanno aumentato i livelli retributivi durante i periodi di congedo nonostante il fatto che i padri possono essere riluttanti a prendere un congedo a meno che esso sia retribuito ragionevolmente.

Promuovere la desegregazione del mercato del lavoro

Il mercato del lavoro è segregato sia orizzontalmente che verticalmente: se si considerano nel loro insieme i vari settori economici le donne sono concentrate in certi settori, industrie e occupazioni; mentre in una determinata industria o in un determinato settore esse sono sottorappresentate nelle posizioni ben retribuite e di responsabilità e sovrarappresentate negli impieghi a basso reddito. Alcuni paesi hanno avviato programmi ambiziosi per affrontare il problema della segregazione di genere, ma la maggior parte delle misure riguardano la segregazione orizzontale piuttosto che quella verticale, ad eccezione di alcuni programmi per il settore pubblico.

Danimarca

Un sistema di collocamento e formazione è stato avviato per incoraggiare gli uomini a occupare posti di lavoro considerati tradizionalmente femminili e viceversa. Tutte le amministrazioni municipali devono riferire con cadenza biennale sui progressi compiuti in materia di riduzione della segregazione tra i generi.

Finlandia

È stato avviato un progetto strategico triennale concernente il mercato del lavoro. I datori di lavoro e le scuole studieranno in che modo influire sui fattori che determinano le scelte di carriera dei ragazzi e delle ragazze.

Il mainstreaming della dimensione di genere nella strategia per l'occupazione

L'obbligo del mainstreaming della prospettiva di genere è una preziosa aggiunta alle politiche occupazionali in Europa. I paesi nordici hanno una tradizione di mainstreaming che continuano a onorare via a via che si sviluppano le loro politiche occupazionali. L'Italia, la Francia e l'Irlanda hanno fatto sforzi importanti per inserire la parità tra i sessi nei loro piani d'azione nazionali (PAN) per il 2000.

Molto rimane però da fare nella maggior parte degli Stati membri onde realizzare nuovi meccanismi, programmi e soluzioni istituzionali di mainstreaming. Molti ambiti della politica occupazionale non sono ancora sottoposti ad un'analisi di genere; il monitoraggio e la valutazione si limitano per lo più a definire i tassi di partecipazione per genere; indicatori o obiettivi specifici per la parità tra i sessi appaiono ancora poco frequenti.

Esempi d'innovazione nelle politiche di mainstreaming della dimensione di genere

Francia

È stato creato un comitato interministeriale sui diritti delle donne che copre otto ambiti di azione. Ciascun ambito verrà valutato annualmente onde accertare il suo contributo alla parità tra i sessi. Questa iniziativa di mainstreaming fa seguito alla creazione di un nuovo segretariato di governo per i diritti delle donne nel 1998.

Irlanda

Presso il ministero della Giustizia, della parità e della riforma legislativa è stata istituita un'unità per il monitoraggio e la promozione delle pari opportunità. Essa controlla il mainstreaming delle questioni di genere e esprime pareri su indicatori appropriati. È stato istituito un comitato onde coordinare gli obiettivi di parità nel piano di sviluppo nazionale.

Il mainstreaming della dimensione di genere nel pilastro "occupabilità"

Nei PAN si tende ad attribuire all'occupabilità una attenzione maggiore che agli altri pilastri, il che la rende particolarmente importante dal punto di vista del mainstreaming. Gli Stati membri più impegnati nel mainstreaming hanno riconosciuto in generale che, se le misure di occupabilità sono mirate in modo troppo esclusivo su quanti hanno titolo a prestazioni, esse non raggiungeranno un gran numero di donne che vogliono lavorare ma attualmente sono fuori dal mercato del lavoro. Conseguentemente, essi hanno aperto l'accesso a programmi attivi del mercato del lavoro alle donne che vi rientrano dopo una assenza e ad altre persone non ammissibili a fruire delle prestazioni di disoccupazione a causa delle loro circostanze familiari o della mancanza di un'occupazione continuativa. Laddove questo approccio non è stato seguito le donne sono prevedibilmente sottorappresentate nei programmi.

Il mainstreaming della dimensione di genere nel pilastro "imprenditorialità"

Molti Stati membri hanno definito qualche forma di programma di "azione positiva" per incoraggiare le donne nelle imprese. La Germania ha avviato un nuovo programma di prestiti alle donne che creano piccole imprese; sono anche disponibili servizi di consulenza e

informazione. In Svezia è stato costituito un gruppo di dirigenti aziendali per individuare modi onde coinvolgere maggiormente le donne nelle posizioni dirigenziali nelle aziende.

Si potrebbe fare di più per aprire nuove opportunità alle donne in ambiti lucrativi tradizionalmente dominati dagli uomini, come la TI; attualmente la questione della segregazione di genere non riceve la debita attenzione. Gli Stati membri devono anche accertare che i sistemi generali volti a promuovere l'imprenditorialità siano pienamente accessibili alle donne.

Imprenditorialità: iniziative a livello europeo

Nel giugno 2000 è stata ufficialmente inaugurata la rete europea per promuovere l'imprenditorialità delle donne, WES. La rete è costituita da diciassette membri di tutti gli Stati membri dell'UE, dell'Islanda e della Norvegia. I delegati rappresentano i governi e gli organismi nazionali che promuovono l'imprenditorialità femminile. Gli obiettivi sono di innalzare il profilo delle attuali imprenditrici, creare un clima più favorevole, accrescere il numero di nuove imprenditrici e aiutare le aziende esistenti gestite da donne a espandersi. Stando ad uno studio effettuato sulle imprenditrici nell'UE e nell'Europa centro-orientale le donne trovano maggiori difficoltà delle loro controparti maschili a raccogliere il capitale per creare e espandere una impresa. Esse sono inoltre meno a conoscenza degli aiuti disponibili.

Il mainstreaming della dimensione di genere nel pilastro adattabilità

Molti PAN hanno consacrato una attenzione relativamente limitata all'adattabilità in generale ragion per cui il mainstreaming non è molto avanzato. Tuttavia le questioni legate all'organizzazione del lavoro e agli orari di lavoro hanno chiaramente una grande rilevanza per la parità tra donne e uomini.

Nell'ambito di questo pilastro le analisi di genere sono ancora rare, anche se vi sono ancora grandi divari di genere nella proporzione dei lavoratori con contratti atipici e con contratti part-time, ad esempio. Alcuni Stati membri continuano a promuovere la flessibilità ponendo in non cale l'impatto sulla parità tra donne e uomini.

La parità tra i sessi non è in genere al centro delle discussioni delle parti sociali sull'adattabilità. La Francia costituisce forse un'eccezione: le parti sociali sono invitate a includere le pari opportunità nella loro agenda di contrattazione.

Conciliazione della vita lavorativa e di quella familiare: una priorità di primo piano nell'agenda delle presidenze portoghese e francese

La questione della conciliazione del lavoro e della vita familiare è stata una delle principali tematiche affrontate durante la presidenza portoghese nel primo semestre dell'anno. Su iniziativa della presidenza portoghese gli Stati membri hanno adottato il 6 giugno 2000 una risoluzione concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare. La risoluzione richiamava l'attenzione sull'importanza di tale questione che è una delle condizioni basilari per una parità di fatto.

Nel contesto del processo di follow-up di Pechino+5 la presidenza francese ha continuato in questa direzione sviluppando un insieme di indicatori sulla conciliazione famiglia/lavoro. Tra le tematiche ricoperte dagli indicatori vi erano sistemi di lavoro flessibile, forme di congedo parentale e altri tipi di congedo nonché orari di apertura dei servizi di custodia dei bambini. Il 27 novembre il Consiglio dei ministri (Occupazione e affari sociali) ha invitato gli Stati membri ad assicurare che tali indicatori siano mantenuti aggiornati e ad adottare nuove misure e strategie al fine di raggiungere una distribuzione più equilibrata dell'attività professionale e delle incombenze domestiche tra le donne e gli uomini.

Raccomandazioni sull'attuazione delle politiche occupazionali degli Stati membri

Sulla base dell'analisi della relazione comune sull'occupazione la Commissione ha elaborato raccomandazioni di politiche occupazionali per il 2000 rivolte a ciascuno Stato membro. Le raccomandazioni, adottate dal Consiglio, riconoscono che le disparità di genere sul mercato del lavoro richiedono strategie ampie di mainstreaming della dimensione di genere e misure atte a conciliare il lavoro e la vita familiare. A dodici Stati membri sono state inoltrate raccomandazioni su tematiche legate al genere.

Nuovi sviluppi negli orientamenti per l'occupazione per il 2001

Gli orientamenti per il 2001 sono stati sottoscritti dal Consiglio europeo di Nizza all'inizio di dicembre del 2000. L'elemento di mainstreaming per il 2001 è stato rafforzato. Gli Stati membri sono impegnati a sviluppare procedure più efficaci di consultazione degli organismi preposti alla parità tra i sessi, di valutazione dell'impatto che le misure nell'ambito di ciascun orientamento esercitano sul genere e di sviluppo di indicatori onde misurare i progressi compiuti verso la parità tra i sessi, anche in questo caso in relazione a ciascun orientamento. Inoltre, gli orientamenti per il 2001 tengono conto dell'obiettivo di Lisbona di aumentare l'occupazione femminile. Essi invitano inoltre gli Stati membri a considerare l'eventualità di fissare obiettivi nazionali per accrescere le strutture di custodia delle persone dipendenti.

Le donne nell'economia basata sul sapere

Le donne sono notevolmente sottorappresentate nelle industrie della tecnologia dell'informazione e delle comunicazioni. Anche se le donne superano numericamente gli uomini nei settori dell'istruzione superiore considerati complessivamente, nell'ambito di questi settori esse hanno meno probabilità degli uomini di assicurarsi i posti lavoro che richiedono maggiori competenze e sono meglio retribuiti.

Se si vuole che l'Europa riesca a compiere la transizione verso un'economia basata sul sapere essa non può permettersi di sottoutilizzare le enormi potenzialità inutilizzate della sua popolazione femminile. Di conseguenza, allorché la Commissione e il Consiglio hanno esposto le loro idee sul modo per raggiungere gli obiettivi definiti a Lisbona nel piano d'azione e-Europe 2002¹⁷ essi hanno ribadito l'importanza di attirare le donne nelle professioni della TI.

Analogamente, l'iniziativa e-learning¹⁸, adottata dalla Commissione a maggio, intende impedire che cresca ulteriormente il divario tra coloro che hanno accesso alle nuove tecnologie dell'informazione e quelli che ne sono privi, comprese le donne. L'istruzione

¹⁷ e-Europe 2002 – una società dell'informazione per tutti, preparato dal Consiglio e dalla Commissione europea per il Consiglio europeo di Feira (19-20 giugno 2000), Bruxelles, 14 giugno 2000

¹⁸ e-Learning – pensare all'istruzione di domani, COM(2000) 318 def., del 24 maggio 2000

svolge un ruolo cruciale. Uno dei motivi per cui le donne sono sottorappresentate nelle professioni della TI ben retribuite è che il numero di donne che studiano le materie pertinenti a scuola o nell'ambito dell'istruzione superiore è insufficiente. È importante abbattere gli ostacoli che le trattengono dal farlo.

Una prospettiva di genere nelle politiche dell'UE in materia di diritti umani e nelle relazioni esterne

I DIRITTI DELLE DONNE NELL'UE

Proposta di modifica della direttiva sulla parità di trattamento

Il 7 giugno 2000 la Commissione ha presentato una proposta volta a modificare la direttiva del 1976 sulla parità di trattamento nel lavoro¹⁹. La base giuridica per la proposta, l'articolo 141, paragrafo 3 del trattato CE conferisce al Parlamento una notevole influenza tramite la procedura di codecisione e specifica che il Consiglio può adottare la proposta a maggioranza qualificata.

La proposta intende mettere in linea la direttiva con le concezioni attuali in materia di parità e rendere più rigorosa la formulazione di certe disposizioni alla luce della giurisprudenza europea.

Se adottata, la proposta:

- classificherà le molestie sessuali sul lavoro quale forma di discriminazione e definirà le molestie sessuali in linea con la definizione fornita nelle direttive “Articolo 13” (vedi oltre) e con il codice di comportamento della Commissione;
- consentirà a organismi indipendenti di condurre procedure amministrative o azioni giudiziarie per conto delle vittime di discriminazione di genere a certe condizioni;
- chiarirà la nozione di discriminazione indiretta;
- garantirà alle donne il diritto di ritornare al loro posto di lavoro, o a un posto equivalente, dopo il congedo di maternità;
- incoraggerà le parti sociali ad attuare il principio della parità di trattamento adottando accordi collettivi in materia di discriminazione.

Altri sviluppi giuridici

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea è stata proclamata dai presidenti del Consiglio, del Parlamento e della Commissione in apertura della riunione del Consiglio europeo di Nizza del 7 dicembre 2000²⁰. La Carta è scritta in un linguaggio neutro rispetto al genere; essa si rivolge a chiunque senza che vi sia la predominanza di un genere sull'altro. Tuttavia, essa comprende diverse disposizioni specifiche avventi l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza tra i sessi. L'articolo 21 proibisce la discriminazione basata su qualsiasi motivo, in particolare sul sesso. L'articolo 23 stabilisce il principio dell'uguaglianza tra i sessi in tutti gli ambiti specificando che l'azione positiva è uno strumento legittimo onde perseguire tale

¹⁹ Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, COM(2000) 334 def.

²⁰ GU C 364, del 18.12.200, pag. 1

obiettivo. La schiavitù, il lavoro forzato e la tratta di essere umani sono proibiti dall'articolo 5, anche se le donne non sono menzionate specificamente. La protezione dal licenziamento per motivi legati alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito sono fissati dall'articolo 33. In virtù dell'articolo 34 l'Unione europea è tenuta a riconoscere e a rispettare il diritto alle prestazioni previdenziali e ai servizi sociali che forniscono protezione in casi quali la maternità²¹.

Nel maggio 2000 il Parlamento ha tenuto un'audizione pubblica sulla lotta contro la discriminazione e le nuove possibilità aperte dall'articolo 13 del trattato CE riveduto in cui la discriminazione a motivo del genere è una delle tematiche principali. La Commissione ha ora annunciato la sua intenzione di proporre nel 2002 una nuova direttiva sulla parità tra i sessi. La proposta si avventurerà per la prima volta al di fuori dell'ambito dell'occupazione per combattere le disuguaglianze anche in altri settori.

L'articolo 13 ha già servito la causa della parità tra i sessi tramite la nuova direttiva contro la discriminazione razziale²². La parità tra i sessi è stata inserita nella direttiva in riconoscimento del fatto che la discriminazione motivata in base alla razza o all'origine etnica può interessare le donne e gli uomini in diversa misura.

A livello nazionale il governo del Regno Unito ha avviato un piano di azione congiunto per combattere i matrimoni forzati. Tra le misure previste vi è la raccolta di dati ad opera della polizia e delle ONG e la produzione di materiali informativi per le istituzioni di istruzione.

IL RIESAME DEL PROCESSO DI PECHINO+5

L'anno scorso si è celebrato il quinto anniversario della quarta conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulla donna. L'assemblea generale delle Nazioni Unite ha convocato una sessione speciale nel giugno 2000 intitolata "Parità tra i sessi, sviluppo e pace per il XXI secolo, Pechino+5". La sessione ha presentato l'opportunità per passare in rassegna i progressi compiuti e discutere idee per azioni future.

Il 19-21 febbraio 2000 si è tenuta una conferenza regionale preparatoria a cura della Commissione economica per l'Europa delle Nazioni Unite in partenariato con la Commissione europea, il Consiglio di Europa, il PNUS e l'UNIFEM. Le ONG hanno svolto un ruolo attivo nelle discussioni impiegate su soltanto quattro ambiti della piattaforma d'azione di Pechino. A febbraio una conferenza a livello dell'UE ha ribadito l'impegno dell'UE nei confronti degli obiettivi definiti nella piattaforma d'azione, ma ha evidenziato una certa debolezza nel quadro di attuazione²³. Passare dall'impegno all'azione si è rivelato più complesso di quanto ci si attendesse.

Il Comitato economico e sociale e il Parlamento europeo hanno presentato relazioni sul seguito dato alla piattaforma di azione di Pechino²⁴. Entrambi hanno richiesto che si fissino indicatori e analisi comparative. Il 28 marzo la commissione parlamentare per i diritti della donna e le pari

²¹ Cfr. Comunicazione della Commissione sulla natura della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. COM (2000) 644 def. del 11 ottobre 2000

²² Direttiva del Consiglio del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica

²³ Beijing+5 An overview of the European Union follow-up and preparations. A publication prepared by the European Commission to mark the five-year review of the Platform for action adopted at the UN Fourth World Conference of Beijing, 1995.

²⁴ CES 172/2000 e A5-0125/2000

opportunità ha organizzato un'audizione pubblica sui progressi compiuti nell'attuazione della piattaforma di azione di Pechino.

A giugno, nella conferenza delle nazioni unite, l'UE ha respinto con successo i tentativi di annacquare l'accordo raggiunto a Pechino. In effetti si sono compiuti alcuni progressi significativi e il documento conclusivo²⁵ comprendeva diverse proposte avanzate dall'UE. Esso:

- ribadisce i diritti umani delle donne e l'importanza dell'istruzione;
- contiene una nuova formulazione più chiara sull'obbligo dello Stato di combattere la violenza contro le donne, rispecchiando la posizione dell'UE nella commissione delle Nazioni Unite per i diritti dell'uomo (56° sessione) a Ginevra nel marzo 2000²⁶;
- ribadisce la correlazione tra la parità tra i sessi e l'eliminazione della povertà nonché la necessità di una distribuzione ancora più equa del lavoro retribuito e delle attività di assistenza alle persone dipendenti tra le donne e gli uomini; e
- ribadisce la necessità di analisi comparative e indicatori in linea con le relazioni presentate dal Parlamento e dal Comitato economico e sociale alla conferenza preparatoria europea.

Tuttavia, il documento conclusivo non soddisfa tutte le aspettative dell'UE. Trovandosi ad affrontare una forte opposizione essa non è stata in grado di fare accettare una dichiarazione sulla necessità di combattere la discriminazione basata su qualsiasi motivo, comprese le tendenze sessuali. Una forte resistenza ha anche bloccato i tentativi di progredire sulla via dell'eliminazione della povertà, della violenza basata sul genere, dei diritti sessuali delle donne, della tratta delle donne e dell'accesso all'aborto.

Attività negli Stati membri in relazione a Pechino+5

Un relazione sulla attuazione della piattaforma di azione è stata presentata al Parlamento in Belgio. Si terrà una riunione ministeriale annuale onde raggiungere, in tutti i ministeri, obiettivi strategici e stabilire un meccanismo nazionale. In Irlanda sono in corso lavori sullo sviluppo di un piano di azione nazionale per le donne che sarà influenzato dal processo di Pechino+5. In Italia l'Istituto statistico nazionale ha avviato studi per produrre dati ventilati secondo il genere. In Norvegia è stato istituito un comitato dei ministeri pertinenti per esaminare i progressi compiuti nell'attuazione della piattaforma di Pechino.

DIFENDERE I DIRITTI DELLE DONNE NEL MONDO

Il 2000 è stato il primo anno di attuazione dei regolamenti sui diritti dell'uomo adottati nel 1999²⁷ che forniscono un quadro coerente e una base giuridica per tutti i diritti umani e le attività di democratizzazione in virtù del capitolo B7-70 del bilancio dell'UE (Iniziativa europea per la democrazia e i diritti dell'uomo). Il mainstreaming della dimensione di genere è

²⁵ Report of the Ad Hoc Committee of the Whole of the twenty-third special session of the General Assembly. A/S-23/10/Rev.1. Draft resolution II Further actions and initiatives to implement the Beijing Declaration and Platform for Action. UN 2000.

²⁶ L'UE ha invitato i membri delle Nazioni Unite a prevenire e punire tutti i tipi di violenza basata sul genere nella sfera privata e in quella pubblica, ribadendo il fatto che i diritti umani delle donne comprendevano i diritti sessuali e i diritti legati alla salute riproduttiva.

²⁷ Regolamenti 975/1999 e 976/1999 – GU L120/1 del 8.5.99

stato integrato nel documento di programmazione 2000 per l'iniziativa europea. Diversi progetti con specificità di genere sono stati finanziati nella regione mediterranea, come ad esempio un programma di azione positiva sui diritti delle donne nel Magreb e un progetto sulle donne nel processo decisionale in Egitto. Circa € 3 milioni sono stati spesi nel 2000 per progetti con una specifica dimensione di genere. Il 14 novembre 2000 la Commissione ha adottato una relazione sull'attuazione di misure volte a promuovere il rispetto dei diritti dell'uomo e dei principi democratici nelle relazioni esterne che copre il periodo 1996/1999²⁸. Questo documento contiene una ampia sezione sull'empowerment delle donne. Una relazione analoga è in preparazione per il 2000.

Il 15 novembre 2000 il Parlamento europeo ha adottato una relazione e una risoluzione sulla partecipazione delle donne alla risoluzione pacifica dei conflitti²⁹. La relazione si basa sulla premessa che virtualmente tutte le analisi e le politiche riguardanti i conflitti non tengono conto del genere. Le donne sono per lo più assenti dalle iniziative ufficiali per porre fine ai conflitti; la loro voce dovrebbe essere ascoltata nei processi di pace.

LA LOTTA CONTRO LA VIOLENZA, LA TRATTA E LO SFRUTTAMENTO SESSUALE

La violenza contro le donne inizia solo ora a ricevere l'attenzione politica che merita. La campagna dell'UE terminata nel 2000 ha contribuito a sensibilizzare su tali questioni tra gli uomini come anche tra le donne.

Nel 2000 all'iniziativa Daphne è subentrato un programma vero e proprio volto a combattere la violenza contro i bambini, i giovani e le donne (2000-03).³⁰ Il nuovo programma Daphne sostiene l'opera delle autorità pubbliche e delle organizzazioni del settore privato, nell'UE, nei paesi candidati e nell'SEE; sono ora ammessi a partecipare progetti pluriennali.

A livello nazionale il Portogallo ha adottato una strategia per allontanare dal domicilio domestico coloro che hanno commesso violenze, nel Liechtenstein è stata presentata una proposta di legge con la stessa finalità e in Francia sono iniziate discussioni nel merito. Il governo tedesco ha avviato un piano d'azione nazionale per combattere la violenza domestica.

La questione della tratta delle donne ha continuato a mantenere un'elevata priorità nell'agenda politica del 2000. Quello della tratta è un problema globale; le donne sono portate nell'UE dall'Europa centrale e orientale, dall'Africa settentrionale e centrale, dall'America latina e dall'Asia. Il programma STOP (1996-2000)³¹ ha continuato nel 2000 a sostenere iniziative di formazione, progetti, seminari, studi e aveva tra le sue priorità l'assistenza alle vittime e la prevenzione. Una valutazione esterna dei progetti finanziati ha segnalato risultati ampiamente positivi. La Commissione ha proposto un prolungamento di due anni del programma. Nel contempo essa ha aiutato i paesi candidati ad affrontare il problema della tratta mediante il programma Phare. Inoltre essa ha presentato una proposta relativa a due decisioni quadro del Consiglio per lottare contro la tratta di esseri umani e combattere lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pornografia infantile³². L'obiettivo è di ravvicinare il diritto penale degli Stati membri vigente su tale materia onde assicurare che non sussistano scappatoie per i trasgressori.

²⁸ COM (2000) 726 def.

²⁹ A5-0308/2000

³⁰ Decisione del Parlamento europeo e del Consiglio N. 293/2000, GU L 34 del 9.2.2000

³¹ Azione congiunta 96/700 GAI, GU L 322 del 12.12.1996

³² COM(2000) 854

Il Parlamento europeo attribuisce una grande importanza alla lotta contro la tratta delle donne a fini di sfruttamento sessuale. A febbraio esso ha tenuto una audizione pubblica sulla tratta delle donne; a marzo un documento di lavoro ha stabilito la correlazione tra la tratta e altre forme di crimine organizzato e ha indicato che, alla luce della gravità e della redditività del crimine, le sanzioni comminate per la tratta erano relativamente miti.

Nel gennaio 2000 la Spagna ha adottato una delle leggi più ampie sui diritti delle vittime di tratta. Le vittime e i testimoni che risiedono illegalmente in Spagna possono ottenere il diritto di soggiorno e di lavoro se testimoniano contro gli organizzatori della tratta. Anche l'Italia ha cambiato la sua legislazione in materia di immigrazione onde consentire alle vittime della tratta di rimanere sul suo territorio per almeno sei mesi e di ricevere sostegno dai servizi sociali. È in via di realizzazione anche un telefono amico. Inoltre il codice penale italiano è in via di modifica onde fare della tratta degli esseri umani un crimine.

La parità nel processo di allargamento

INTRODUZIONE

Nella sua riunione di Nizza nel dicembre 2000 il Consiglio europeo ha ribadito l'importanza storica dell'allargamento e la priorità politica che esso attribuisce al processo. Il suo successo dipenderà, tra l'altro, dalla capacità dei paesi candidati di adottare il modello sociale europeo con il suo impegno nei confronti della parità tra i sessi e delle pari opportunità.

Ovviamente ciò implica la necessità di legiferare onde attuare il diritto comunitario (*l'acquis communautaire*) relativo alle pari opportunità, ma i paesi candidati devono anche creare le capacità istituzionali di fare rispettare tali norme in modo efficace. Si devono affrontare tutti i tipi di sperequazione: economica, politica, sociale e culturale.

ANDAMENTO DEI NEGOZIATI DI ADESIONE DURANTE IL 2000

Il febbraio 2000 ha contrassegnato l'apertura dei negoziati di adesione con la Bulgaria, Malta, la Lettonia, la Lituania, la Romania e la Slovacchia (i negoziati in materia di politica occupazionale e sociale, in cui rientrano anche le pari opportunità, devono ancora iniziare con la Bulgaria e la Romania).

A dicembre il Consiglio europeo di Nizza ha fatto proprio il documento strategico della Commissione sull'allargamento che fissa un calendario per il prossimo biennio: il completamento provvisorio dei negoziati sulla politica occupazionale e sociale è previsto per il primo semestre del 2001 per la maggior parte dei paesi. Per raggiungere tale obiettivo i paesi candidati dovranno almeno presentare nel prossimo semestre piani dettagliati e credibili indicando i tempi e i modi secondo i quali prevedono di soddisfare i requisiti di adesione all'UE che si applicano a tale ambito.

Il Consiglio europeo di Nizza ha anche sottoscritto la proposta della Commissione in merito a un partenariato di adesione per la Turchia che identificherà le principali priorità da affrontare per soddisfare le condizioni fondamentali di adesione stabilite nei criteri di Copenaghen.

ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA COMUNITARIA

Nel campo delle pari opportunità si segnalano nove direttive comunitarie che devono essere recepite nel diritto nazionale.

	Bulgaria	Repubblica ceca	Cipro	Estonia	Ungheria	Lettonia	Lituania	Malta	Polonia	Romania	Slovacchia	Slovenia	Turchia
Data prevista dal paese candidato per il recepimento (fine anno)	2002	2002	2003	2002	2001	2002	2002	2003	2002	2001	2003	2003	Esame non iniziato
Situazione dei negoziati di adesione sul capitolo 13	Non aperti	Aperti	Chiusi provvisoriamente	Chiusi provvisoriamente	Chiusi provvisoriamente	Aperti	Aperti	Aperti	Aperti	Non aperti	Aperti	Chiusi provvisoriamente	non iniziati
Direttiva 75/117/CEE ³³	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
Direttiva 76/207/CEE ³⁴	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
Direttiva 86/613/CEE ³⁵	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	
Direttiva 92/85/CEE ³⁶	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	
Direttiva 96/34/EC ³⁷	0	2	1	1	2	1	2	0	1	2	1	1	
Direttiva 97/80/EC ³⁸	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	
Direttiva 79/7/CEE ³⁹	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
Direttiva 86/378/CEE ⁴⁰ e Direttiva 96/97/CE ⁴¹	0	0	1	0	2	2	2	0	2	2	1	2	

³³ Direttiva 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

³⁴ Direttiva del Consiglio del 9 febbraio 1976 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e alle condizioni di lavoro, GU L 39, del 14.2.1976

³⁵ Direttiva del Consiglio del 11 dicembre 1986 relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano una attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità, GU L 359, del 19.12.1986

³⁶ Direttiva 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 (Decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE), GU L 348, del 28.11.1992

³⁷ Direttiva del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES, GU L 145, del 19.6.1996

³⁸ Direttiva del Consiglio del 15 dicembre 1997 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, GU L 14, del 20.1.1998

³⁹ Direttiva del Consiglio del 19 dicembre 1978 relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, GU L 6, del 10.1.1979

⁴⁰ Direttiva del Consiglio del 24 luglio 1986 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, GU L 225, del 12.8.1986

⁴¹ Direttiva del Consiglio del 20 dicembre 1996 che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale, GU L 46, del 17.2.1997

Chiave:

0 : nessuna compatibilità con l'*acquis* nella legislazione nazionale

1 : la legislazione nazionale è parzialmente compatibile con l'*acquis* (sulla base d'informazioni fornite dalle competenti autorità nazionali. Non ancora verificato dalla Commissione europea)

2 : la legislazione nazionale è pienamente compatibile con l'*acquis* (sulla base d'informazioni fornite dalle competenti autorità nazionali. Non ancora verificato dalla Commissione europea)

La Repubblica ceca è in anticipo sul calendario fissato poiché ha adottato la legislazione pertinente in tutti gli ambiti, tranne in quello della sicurezza sociale, nel 2000. La Lituania risulta aver attuato tutta la legislazione tranne la direttiva sull'onere della prova. L'Ungheria appare avviata a mettersi in linea con l'*acquis* come previsto entro la fine del 2001. I progressi apparentemente grandi compiuti dalla Romania nel corso del 2000 verranno esaminati nei dettagli allorché si apriranno i negoziati sul capitolo occupazione.

In altri paesi candidati rimane ancora molto da fare per mettere in linea la legislazione nazionale con l'*acquis*. La Slovacchia ha allentato la sua interdizione assoluta del lavoro notturno per le donne e ha proibito gli annunci di offerte di lavoro che discriminano in base al genere. Un emendamento apportato al diritto del lavoro ha rafforzato i diritti delle lavoratrici gestanti. Sia in Lettonia che a Malta, gran parte dell'*acquis* deve essere ancora recepito. Tuttavia, negli ultimi dodici mesi la Lettonia ha apportato i necessari emendamenti alla sua normativa sulla sicurezza sociale e Malta ha adottato strumenti di legge compatibili con la normativa sulle lavoratrici gestanti.

Diversi paesi candidati hanno iniziato o hanno accelerato i lavori preparatori. Ad esempio, a Cipro, in Lettonia, a Malta, in Slovenia e in Slovacchia sono stati presentati progetti di legge. Ad aprile, l'Estonia ha adottato un documento orientativo sulla parità tra donne e uomini destinato a servire da base per la legislazione che recepirà l'*acquis*. La Bulgaria ha costituito un gruppo di lavoro formato da rappresentanti del governo e del settore del volontariato onde preparare progetti di legge. Alla luce delle date fissate per il recepimento c'è da sperare che tali lavori sfoceranno in una nuova legislazione nei prossimi dodici mesi.

Né la Polonia né la Turchia appaiono aver fatto alcun progresso sul piano legislativo nel 2000. Lo scadenziario della Polonia per l'attuazione appare ora alquanto ottimistico.

Nel complesso, si sono registrati dei progressi nell'adozione della legislazione compatibile con l'*acquis* ma resta ancora molto da fare e il ritmo del cambiamento rimane lento e varia notevolmente da paese a paese.

CAPACITÀ ISTITUZIONALE

I paesi candidati hanno riconosciuto essi stessi la necessità di sviluppare strutture istituzionali e amministrative per attuare e far rispettare i diritti in materia di parità⁴².

La Lituania ha compiuto progressi significativi nello sviluppo della capacità istituzionale. Ad esempio, a marzo essa ha istituito una commissione interistituzionale sulle pari opportunità. L'ombudsman per le pari opportunità ha anch'esso dimostrato la propria efficacia nel migliorare l'attuazione della legislazione.

Anche l'Ungheria ha fatto ulteriori progressi nel 2000 grazie alla sua partecipazione al programma d'azione comunitaria a medio termine sulla parità tra i sessi, con tre progetti riguardanti lo sviluppo di capacità istituzionale. Nel frattempo la Romania ha istituito una

⁴² Cfr. i piani nazionali per l'adozione dell'*acquis* 2000

commissione consultiva interministeriale sulla parità di trattamento per le donne e gli uomini onde promuovere il mainstreaming. Per il resto, molto rimane ancora da fare in Romania.

Strutture istituzionali esistono a Malta e a Cipro ma devono essere rafforzate. Nel 2000 il governo maltese ha istituito un'unità per le pari opportunità.

In altri paesi candidati, segnatamente in Bulgaria e in Polonia, le istituzioni non sono adeguatamente attrezzate per fare rispettare la legislazione nazionale esistente in questo ambito, per non parlare dell'*acquis*. Non si sono registrati progressi significativi durante il 2000.

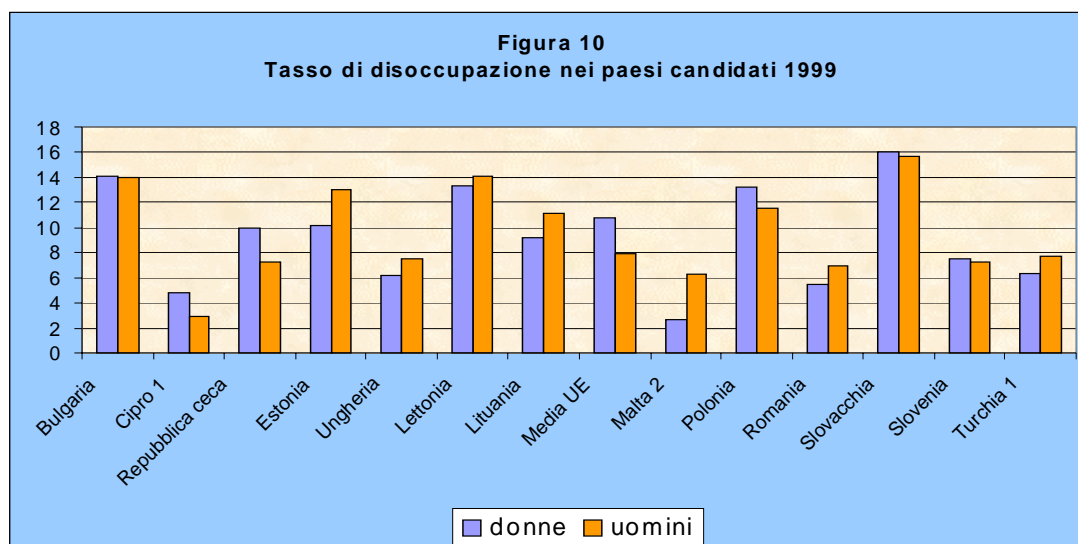
Rispetto a quanto rimane da fare i progressi compiuti sono chiaramente inadeguati. Si dovrà fare molto di più nei prossimi dodici mesi. I programmi comunitari possono fornire assistenza mettendo a disposizione esperti e finanziamenti, ma soltanto l'Ungheria ha partecipato al programma di azione comunitaria a medio termine per il periodo 1999-2000. Numerosi progetti in diversi paesi candidati sono stati accettati per il periodo 2000-2001 e si può presumere che dai paesi in preadesione perverranno candidature per partecipare al programma relativo alla strategia quadro comunitaria sulla parità tra donne e uomini (2001-2005).

VITA ECONOMICA, POLITICA E SOCIALE

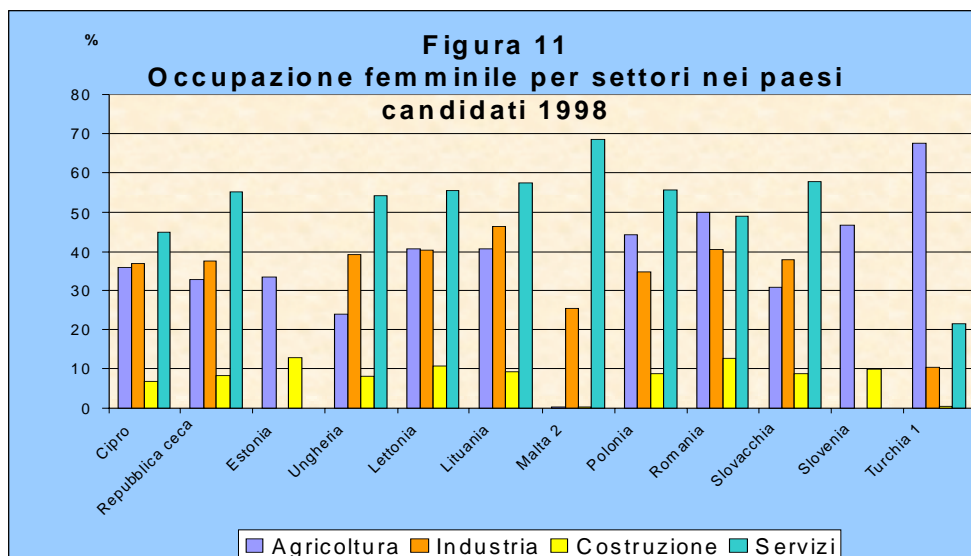
Il fatto di adottare e applicare l'*acquis* costituisce soltanto una piccola parte della lotta contro le disuguaglianze di genere. A uguali diritti devono affiancarsi una maggiore uguaglianza economica, politica e sociale nella pratica.

Le donne nell'economia

I paesi candidati hanno attraversato un cambiamento economico radicale nell'ultimo decennio: il progresso tecnologico, i preparativi per l'adesione all'UE e, in molti paesi, il passaggio da una economia pianificata a una economia di mercato. Una delle conseguenze indesiderate è stata l'aumento della disoccupazione. (Figura 10)



Fonte: Occupazione in Europa 2000, Commissione europea statistiche euro-mediterranee, 1/2000, EUROSTAT; p. 47

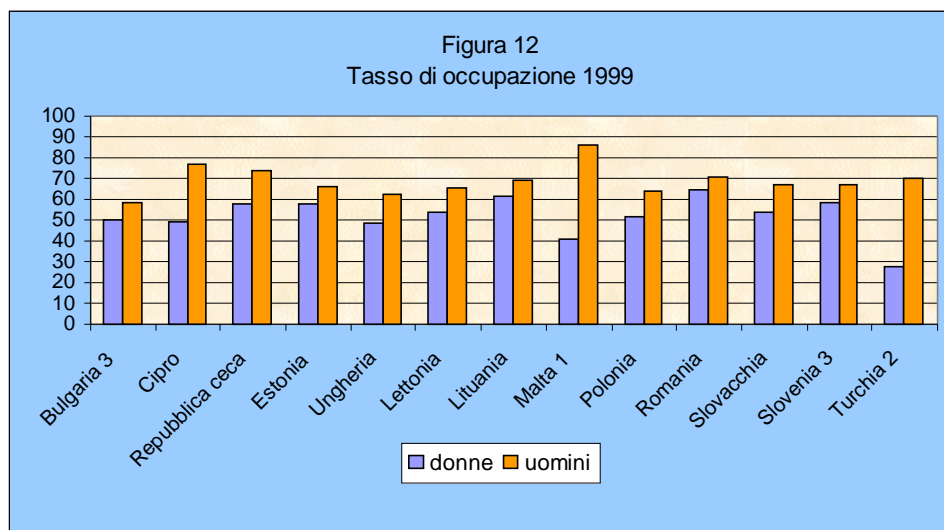


Fonte: Annuario statistico sui paesi candidati e sui paesi dell'Europa sudorientale 2000

L'agricoltura comprende la caccia, la silvicoltura e la pesca

L'industria comprende l'industria mineraria, l'industria manifatturiera, la fornitura di elettricità, acqua e gas

I servizi comprendono tutti gli altri settori; 1 dati per il 1999, <http://lmisnt.pub.die.gov.tr/lmise>, Ankara, SIS; 2 donne e uomini, 1999, p. 41; non sono disponibili dati comparabili per la Bulgaria



Fonte: Occupazione in Europa 2000, Commissione europea 1 donne e uomini 1999, COS Malta, dati per il 1998 per le persone occupate a tempo pieno e part-time; 2 <http://lmisnt.pub.die.gov.tr/lmise>, Ankara, SIS; 3 dati per il 1998; 4 dati per il 1996/97, materiale dell'ambasciata della Repubblica di Cipro

Le cifre relative alla disoccupazione femminile reggono il confronto con quelle dell'Unione europea. Nei paesi candidati il tasso medio di disoccupazione femminile nel 1999 era del 9,2% per le donne e 9,6% per gli uomini (il che comprende dati del 1998 per Malta e dati del 2000 per la Turchia). La media dell'Unione europea per lo stesso periodo era di 10,8% per le donne e 7,9% per gli uomini.

- A Malta, a Cipro e in Turchia il livello dell'occupazione femminile è notevolmente inferiore alla media dell'UE e anche il divario occupazionale di genere è notevolmente più ampio.

- Nei paesi dell'Europa centrale e orientale il livello dell'occupazione femminile e il divario di genere reggono bene il confronto con la media dell'Unione europea; si tratta di una eredità delle precedenti economie pianificate che avevano una tradizione di elevata partecipazione femminile sul mercato del lavoro.

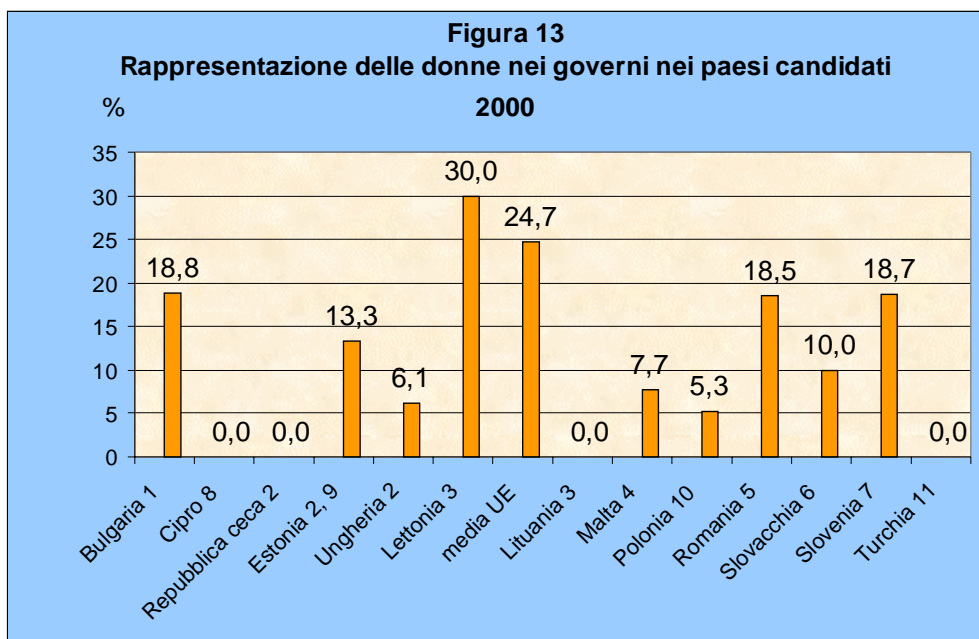
Il quadro però non è così positivo come appare a prima vista. Innanzitutto il settore manifatturiero a dominanza maschile ha subito pesanti perdite di posti di lavoro nell'ultimo decennio, ma le future pressioni sull'occupazione interesseranno probabilmente tutti i settori e quindi colpiranno un maggior numero di donne. Tutti i paesi candidati risentono di pressioni sull'occupazione femminile analoghe a quelle riscontrabili nell'UE.

- Le donne non hanno gli stessi incentivi a lavorare che hanno gli uomini. L'occupazione femminile si concentra nei settori dei servizi e agricolo caratterizzati da una minore specializzazione e da retribuzioni più basse. Non si dispone di cifre affidabili per ogni paese candidato, ma secondo le informazioni più recenti il differenziale retributivo di genere in molti paesi è superiore alla media dell'UE. Nella Repubblica ceca, ad esempio, i salari medi delle donne sono soltanto pari al 69% di quelli degli uomini.
- Strutture di custodia dei bambini di buona qualità e a prezzi abbordabili sono scarse. L'ampia disponibilità di servizi di custodia dei bambini e di strutture prescolastiche nei paesi in cui in precedenza vigeva un'economia pianificata non ha retto al passaggio ad una economia di mercato. La carenza di congedi parentali, in particolare a Malta, aggrava ulteriormente il problema.
- Vi sono indicazioni del fatto che all'occupazione femminile non è attribuito lo stesso valore che a quella maschile. Ciò vale in particolare in Turchia, ma anche a Cipro, a Malta e in Polonia.

È nel interesse economico di tutti i paesi fare il miglior uso delle loro risorse umane. Ciò implica accrescere la partecipazione delle donne- attirarle sul mercato del lavoro e dare loro gli incentivi per mantenervele. In termini pratici ciò significa: dare loro pari diritti occupazionali con gli uomini; far rispettare la parità retributiva; incoraggiare nel mondo del lavoro politiche favorevoli alle famiglie e nella vita privata incoraggiare la condivisione dei doveri domestici.

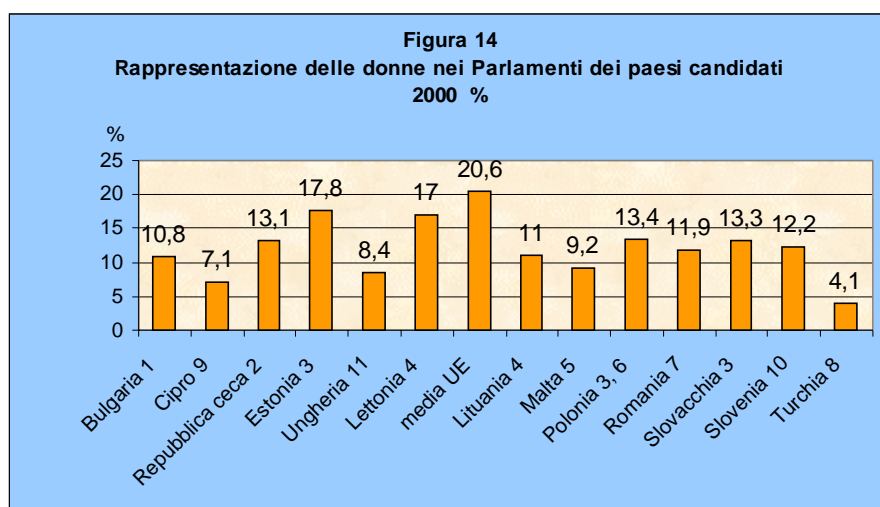
Le donne nel processo decisionale

La rappresentanza delle donne nei governi e nei parlamenti dei paesi candidati è significativamente inferiore alla media dell'Unione europea. Una partecipazione equilibrata è un requisito essenziale per una democrazia sana e funzionante.



Fonti: dati raccolti nel 12/00

1 dati del I/01, <http://www.government.bg>; 2 dati del I/01, Base di dati europea “Le donne nel processo decisionale”, <http://www.db-decision.de/english/default.htm>; 3 La parità tra i sessi nei paesi baltici, 1999; 4 dati del 1/99, materiale del ministero della politica sociale di Malta, pag. 1; 5 dati per il 2000 dopo le elezioni, www.cdep.ro; 6 dati del XII/00, www.government.sk; 7 dati del XI/00, www.sigov.si; 8 dati del XII/00, www.kyprus.org/PIO/ministry; 9 dati del 3/99; 10 dati del VIII/00, www.kprm.gov.pl/gov; 11 dati del I/01, materiale dell’ambasciata della Repubblica di Turchia.



Fonti:

1 dati del XII/00 (38° Assemblea nazionale), www.parliament.bg; 2 dati del XII/00, Camera bassa: 15 %, Camera alta: Senato: 11,1 %, Base di dati europea Le donne nel processo decisionale; 3 dati del X/00, Base di dati europea “Le donne nel processo decisionale”; 4 dati del XII/00, Materiale speciale del ministero della Previdenza sociale della Repubblica di Lettonia, p. 5; 5 dati del XII/00, Base di dati europea “Le donne nel processo decisionale”; 6 dati del XI/00, www.senat.gov.pl, Base di dati europea “Le donne nel processo decisionale”; 7 dati relativi alle elezioni 2000, Senato: 13 %, Camera dei deputati: 10,7 %, www.infoeuropa.ro; 8 dati del I/01, materiale dell’ambasciata della Repubblica di Turchia a Berlino; 9 dati del I/01 www.kyprus.org; 10 dati del I/01, www.dz-rs.si; 11 dati del X/00, Base di dati europea “Le donne nel processo decisionale”

La tratta delle donne

Un'analisi della tratta di esseri umani in Europa è ostacolata dalla mancanza di statistiche affidabili e di una definizione legale unitaria di tale crimine.

Tuttavia, sulla base delle limitate informazioni disponibili non vi è dubbio che la tratta di donne verso, all'interno e dai paesi candidati dell'Europa centrale e orientale e la Turchia è un fenomeno in espansione.

L'unione europea e i paesi candidati devono prendere con urgenza misure onde eliminare la tratta delle donne. Tra di esse dovrebbero esservi:

- l'introduzione di adeguate sanzioni penali contro i trafficanti. Nel maggio 2000 il parlamento lettone ha attribuito al traffico di essere umani il carattere di delitto penale.
- miglioramento dei meccanismi di individuazione del fenomeno e di applicazione della legge nei paesi candidati;
- sviluppo di meccanismi onde fornire sostegno e protezione alle vittime.
- presa in conto delle carenze strutturali, in particolare disoccupazione povertà, e mancanza di opportunità per le donne nei paesi candidati.
- sensibilizzazione. Molto è già stato fatto tramite il programma STOP. Nel 2000 inoltre l'ufficio di Budapest dell'Organizzazione internazionale per le migrazioni ha avviato un'ampia campagna di sensibilizzazione con la partecipazione sia di agenzie governative che di ONG.

Violenza domestica

Anche la violenza domestica contro le donne è una tematica dell'ordine dei diritti umani che suscita crescenti preoccupazioni in molti paesi candidati. Anche in questo caso non sono disponibili statistiche complete e affidabili. Tuttavia, la relazione periodica della Commissione del 2000 segnala che la violenza domestica suscita particolare preoccupazione in Estonia, Romania, Slovacchia e Turchia, ma segnala anche che ben poco si fa per affrontare la questione. In Polonia un progetto delle Nazioni Unite sulla violenza coniugale rimane bloccato in sede di governo.

Molti dei rimedi applicati al traffico di esseri umani potrebbero servire anche per affrontare il problema della violenza domestica. In entrambi i casi si presuppone che i paesi candidati si avvantaggeranno pienamente delle opportunità offerte nell'ambito del programma attinente alla strategia quadro comunitaria sulla parità tra donne e uomini (2001-2005).

Promuovere un equilibrio tra i generi nel processo decisionale

INTRODUZIONE

In una democrazia la partecipazione al processo decisionale deve essere aperta a tutti i cittadini – donne e uomini – ed entrambi i generi devono essere adeguatamente rappresentati nelle posizioni di responsabilità. Gli Stati membri, la Commissione e il Parlamento europeo hanno adottato diverse misure per assicurare che ciò avvenga. La tendenza nel lungo termine indica che si sta andando nella direzione giusta, ma i progressi sono ancora lenti. Queste sono le conclusioni della relazione della Commissione⁴³ sull'attuazione della raccomandazione del Consiglio del 1996 sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale⁴⁴.

Un sostenuto impegno politico da parte di tutti gli attori deve essere accompagnato da un insieme coordinato di politiche e di misure pratiche: statistiche valide, un monitoraggio regolare, strutture adeguate alle culture nazionali degli Stati membri, una legislazione efficace e adeguati finanziamenti.

Nel 2000 il Parlamento europeo ha dimostrato la continuità del suo impegno a accrescere la proporzione di donne in posizioni decisionali. A marzo esso ha adottato una risoluzione sulle donne nel processo decisionale sollecitando dalla Commissione, dagli Stati membri e dalle parti sociali tutta una serie di misure onde promuovere un equilibrio tra i generi nel processo decisionale. In particolare esso invita la Commissione ad adoperarsi per sviluppare strumenti statistici e sollecita gli Stati membri a prendere azioni adeguate. A loro volta gli Stati membri sono stati invitati a contribuire a creare un sano equilibrio tra i generi nelle istituzioni dell'UE. Il Parlamento approva l'uso di quote quale misura transitoria per portare un maggior numero di donne ai livelli decisionali⁴⁵.

Nel 2000 il quarto programma di azione ha finanziato diversi progetti transnazionali a promozione dell'equilibrio tra i generi nel processo decisionale. Molti di questi progetti continueranno nel 2001⁴⁶. Essi riguardano una ampia gamma di attività, tra cui il tutoraggio e la formazione onde motivare le donne a partecipare attivamente alla politica e alla vita pubblica; creazione di reti e scambi di idee sulle prassi ottimali; nonché misure per migliorare l'equilibrio tra i generi nel Parlamento europeo.

IL PROCESSO DECISIONALE NELL'AMBITO DELLA STRATEGIA QUADRO E DEL NUOVO PROGRAMMA

L'equilibrio tra i generi nel processo decisionale è una delle cinque priorità fondamentali identificate dalla strategia quadro. L'approccio della strategia si basa sui risultati della relazione della Commissione menzionata sopra e sui lavori condotti dagli Stati membri.

⁴³ COM(2000)120 def del 7.3.2000

⁴⁴ Raccomandazione del Consiglio del 2 dicembre 1996 sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale, GU L 319 del 10.12.96, pagina 11

⁴⁵ Verbale del 2 marzo 2000, risoluzione B5-0180/2000, cfr. anche la relazione dell'onorevole Karamanou sull'attuazione della raccomandazione del Consiglio 96/694 concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale

⁴⁶ Elenco dei progetti 1999, pagina 125 Cfr. nota..

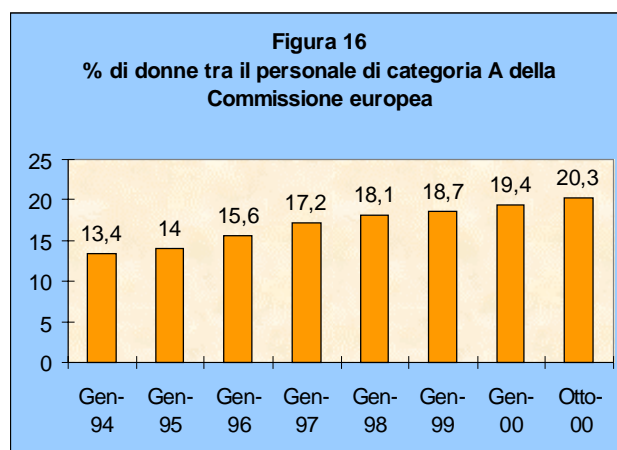
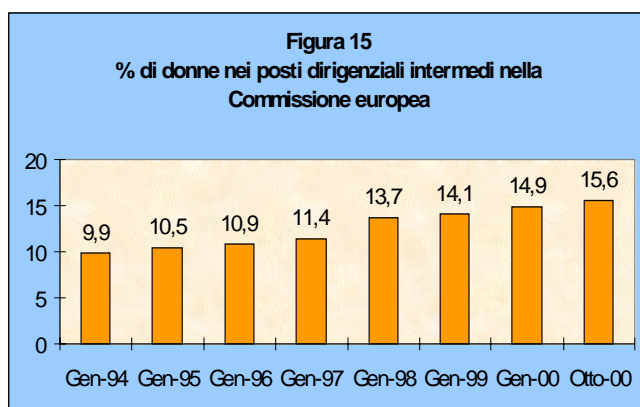
Particolare importanza riveste al proposito l'ampia relazione presentata dalla presidenza finlandese al Consiglio e riguardante le donne nella vita politica, comprese le istituzioni dell'UE, nelle pubbliche amministrazioni e nella magistratura⁴⁷.

La strategia e il programma di accompagnamento non riguardano però soltanto la vita politica. Un'altra importante tematica è quella delle donne in posizioni di responsabilità nella vita economica e sociale. Grazie a finanziamenti erogati nell'ambito del programma verrà compilata una serie completa di statistiche, destinate ad essere aggiornate regolarmente, sulle donne nelle posizioni decisionali nella società e nell'economia. Il programma finanzierà anche ricerche sul passaggio dagli studi alla vita lavorativa nonché sulle assunzioni e sullo sviluppo delle carriere delle donne che hanno le potenzialità di raggiungere posizioni di responsabilità.

Le donne nella Commissione

Il numero di donne in posizioni decisionali aumenta costantemente nella Commissione come nelle altre istituzioni dell'UE. Tuttavia le donne sono ancora sottorappresentate ai livelli amministrativi.

La Commissione è impegnata ad affrontare lo squilibrio tra i generi nella sua struttura del personale nell'ambito delle sue riforme interne a carattere più generale⁴⁸. Ad esempio, si dovrà dare preferenza alle donne nelle nomine ai posti direttivi laddove vi siano candidati maschi e femmine di pari merito. La Commissione intende raddoppiare il numero di donne nei posti direttivi entro la fine del suo mandato nel 2005. Si prenderanno misure per consentire al personale – compreso quello dirigenziale – di meglio conciliare la vita lavorativa e quella privata. La Commissione utilizzerà corsi di formazione manageriale e altri canali per far opera di sensibilizzazione sulle questioni di genere. Essa esaminerà le procedure di reclutamento e di promozione per accertare se siano inficiate da parzialità di genere.



Fonte delle figure 15 e 16: Direzione generale Personale e amministrazione

⁴⁷ Cfr. conclusioni del Consiglio del 22 ottobre 1999

⁴⁸ Libro bianco "La riforma della Commissione" COM (2000) 200 del 1 marzo 2000

Nel giugno 2000 la Commissione ha deciso che né l'uno né l'altro genere deva corrispondere a meno di 40% nella composizione di uno qualsiasi dei suoi comitati e gruppi di esperti⁴⁹. Precedentemente questo obiettivo vincolante era stato applicato soltanto ai comitati e ai gruppi negli ambiti della scienza e della ricerca. La Commissione ha invitato gli Stati membri, le parti sociali e gli altri organi responsabili della nomina dei membri dei comitati di accertarsi di aver designato un numero sufficiente di rappresentanti di entrambi i generi.

A livello nazionale

Alcuni Stati membri hanno compiuto uno sforzo sostenuto per diversi anni onde accrescere il numero di donne che partecipano al processo decisionale a livello politico e hanno ottenuto buoni risultati. Altri iniziano appena ora a fissare obiettivi. Non meno diversificati sono gli strumenti utilizzati: quote ufficiali o informali, sistemi di alternanza tra i generi sulle liste elettorali, quote per le donne nei comitati governativi, attività di sensibilizzazione e misure atte ad agevolare la conciliazione dell'attività politica e della vita familiare. Anche laddove queste misure si sono dimostrate efficaci, le donne incontrano ancora difficoltà a conquistare gli incarichi governativi più elevati.

Anche se i progressi sono lenti i paesi nordici dimostrano che un impegno sostenuto si dimostra vincente col tempo. È difficile indicare in un'unica politica lo strumento vincente; la soluzione sembra risiedere in una strategia ampia che combini diverse politiche. La volontà politica è anche importante per assicurare che tali strategie siano attuate adeguatamente.

Progressi nel 2000

In Francia, a seguito di un emendamento della costituzione nel 1999, il Parlamento ha adottato una legge nel maggio 2000 in base alla quale le liste elettorali dei partiti devono essere composte da un numero uguale di uomini e donne. Altrimenti, le liste possono essere invalidate e può essere negato il finanziamento pubblico per la campagna elettorale. Le elezioni municipali nel 2001 saranno probabilmente le prime che si terranno applicando le nuove regole.

In Belgio il governo ha preparato una bozza di legge analoga che richiede una parità assoluta tra i generi sulle liste elettorali. Inoltre, a partire dal 2005, i partiti dovranno designare un uomo e una donna per le due posizioni in cima alla lista.

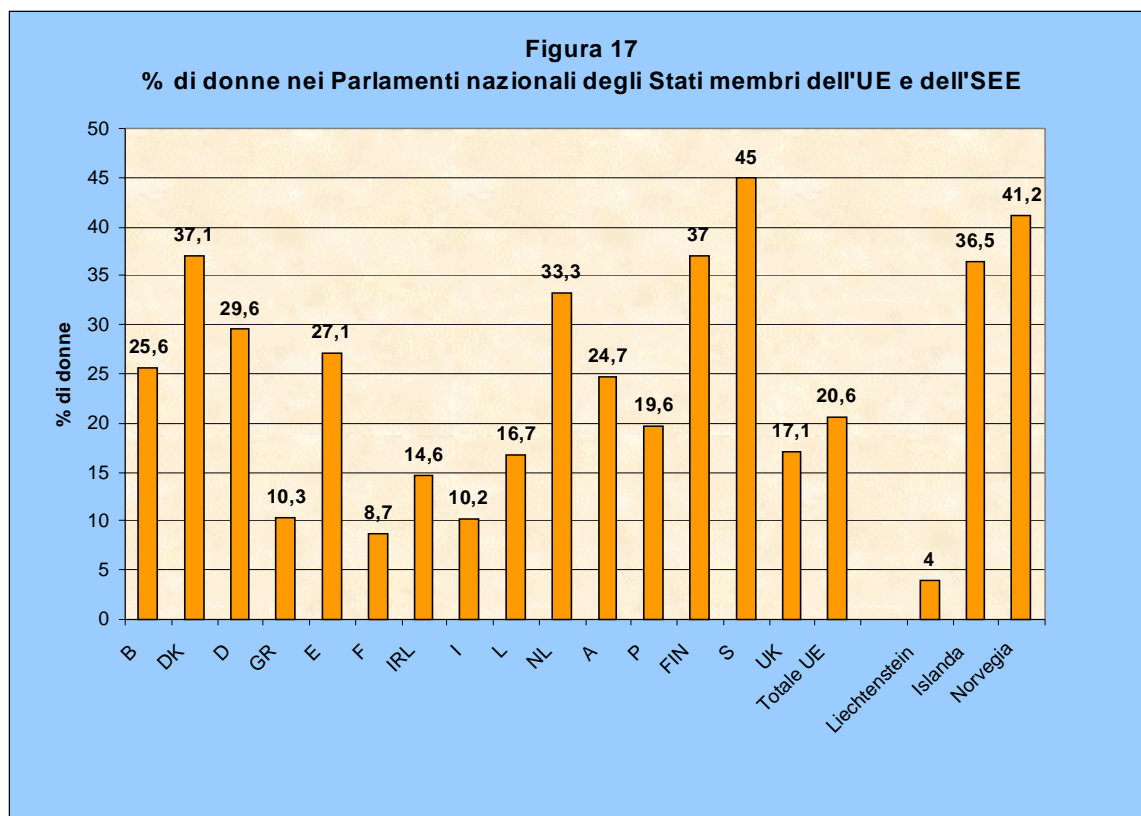
Il governo del Regno Unito è impegnato a raggiungere la parità tra i generi nelle nomine pubbliche. I ministeri devono elaborare piani d'azione indicando i progressi compiuti nel passato e gli obiettivi futuri. Nella funzione pubblica si segnala un continuo aumento del numero di donne che si candidano e sono nominate ai posti più elevati.

Il 27 ottobre la presidenza francese ha organizzato una conferenza⁵⁰ per i ministri, le parti sociali e i rappresentanti del Parlamento europeo, della lobby europea delle donne e della Commissione. Una delle tematiche discusse era quella delle donne nel processo decisionale. La conferenza ha messo in luce un alto grado di accordo sulla necessità di fissare obiettivi temporali per progredire nel contesto del processo decisionale. Ha ottenuto ampio sostegno

⁴⁹ Decisione della Commissione riguardante l'equilibrio tra i sessi nei comitati e nei gruppi di esperti da essa istituiti (2000/407/CE del 19/06/00), Gazzetta ufficiale L 154, del 27.06.2000 p. 34

⁵⁰ Per informazioni contattare il Service des droits des femmes et de l'égalité, 10, 16 rue Brancion 75015 Parigi, Francia, tel.: +33-1 40 56 60 00

l'idea di concepire una strategia di cambiamento che comporti ricerche e scambi di informazioni, idee e esperienze tra diversi partner.



Fonte delle figure 17 e 18 : Frauen Computer Zentrum Berlin, Base di dati europea "Le donne nel processo decisionale", <http://www.db-decision.de/index.html>

Le donne nei Parlamenti nazionali

Nei Parlamenti nazionali dell'UE la proporzione di seggi detenuti da donne è passata da un quinto esatto a poco più di un quinto nel 2000⁵¹. Soltanto i Parlamenti della Svezia e della Norvegia possono essere considerati equilibrati sul piano dei generi con più di 40% di donne, anche se la Danimarca, la Finlandia, l'Islanda e i Paesi Bassi hanno tutti raggiunto o superato il limite del 30%. La Francia, la Grecia, l'Irlanda e l'Italia presentano tutti tassi inferiori al 15%. Purtroppo le proporzioni sono diminuite leggermente in Danimarca, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna e Svezia.

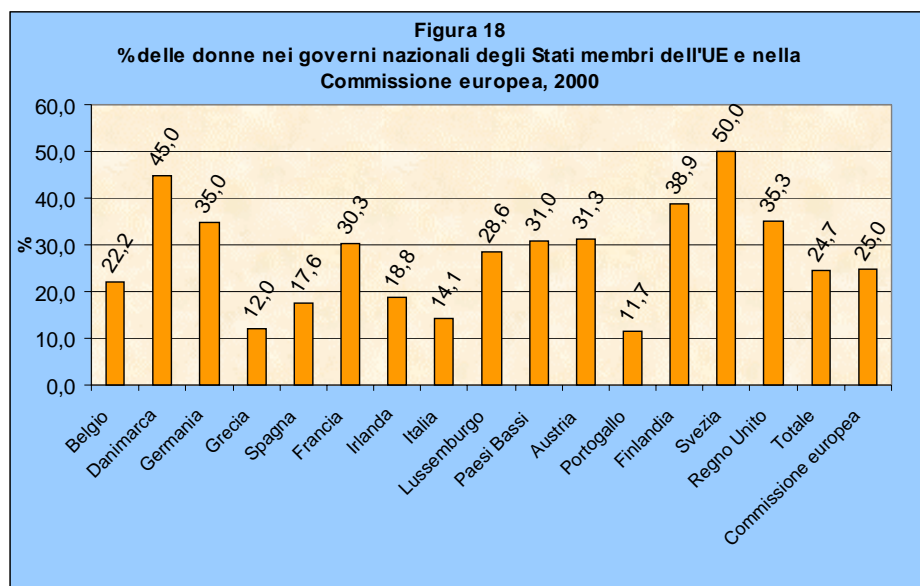
I Parlamenti regionali hanno registrato un sensibile aumento dalla rappresentanza femminile che è passata dal 22% nel 1999 al 29% nel 2000.

Le donne nei governi nazionali e nelle amministrazioni regionali

Il numero di donne nei governi nazionali è aumentato anch'esso nel 2000 anche se di pochissimo. La Svezia è l'unico paese in cui il numero di donne e uomini al governo è esattamente uguale. Di converso, meno di 15% dei ministri greci, italiani e portoghesi sono donne

⁵¹ Dati ricavati dalla base di dati "Le donne nel processo decisionale" del FrauenComputerZentrumBerlin, <http://www.fczb.de>

Analoghi lievi miglioramenti si sono riscontrati nelle amministrazioni regionali, anche se in Germania e in Svezia la tendenza è stata calante. In Portogallo continua a non esservi neanche una donna nei governi regionali.



Le donne nell'economia e nella società

Uno studio finanziato dalla Commissione europea stima che soltanto il 23% delle aziende nell'UE sono di proprietà di donne⁵². Ovviamente questa situazione è lungi dal essere soddisfacente, ma l'assenza di dati precisi e comparabili rende difficoltosa un'analisi dettagliata. La strategia quadro sulla parità tra i sessi e il nuovo programma di azione intendono porvi rimedio. Il programma finanzia la compilazione e l'aggiornamento regolari di statistiche in questo ambito.

La Svezia ha già registrato un buon inizio pubblicando statistiche che riguardano specificamente le donne e i posti di potere⁵³. La Finlandia ha presentato cifre sulle donne nelle posizioni manageriali nelle imprese⁵⁴.

⁵² Studio su "Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe" of the Centre for Enterprise and Economic Development Research (CEEDR) Middlesex University Business School, Regno Unito, pubblicato dalla DG Impresa:
<http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/entrepreneurs-young-women-minorities.htm>

⁵³ Statistiche della Svezia: "Le donne e gli uomini in Svezia: fatti e cifre 2000", Cfr. in http://www.scb.se/Scbeng/OVRHTM/women_and_men.htm

⁵⁴ "Le donne e gli uomini in Finlandia 1999", pubblicato dall'istituto statistico della Finlandia, contattare: Statistiche della popolazione irja.kyto@stat.fi