

Indicazioni europee

1

Come sottolineato dalla Commissione europea nel rapporto 2006 sull'uguaglianza tra donne e uomini, “ le politiche di genere sono strumentali per la crescita economica e per il lavoro. La rimozione delle disuguaglianze strutturali tra donne e uomini aiuterà a realizzare il potenziale lavorativo delle donne contribuendo contemporaneamente sia alla coesione sociale sia alla vitalità del sistema di protezione sociale”

La tabella di marcia dell'UE individua sei ambiti prioritari in tema di parità tra i generi per il periodo 2006-2010:

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

Per ciascun settore vengono indicati gli obiettivi e gli interventi prioritari.

La tabella di marcia si basa sull'esperienza della strategia quadro in tema di parità tra donne e uomini² relativa al periodo 2001-2005 e combina l'avvio di nuovi interventi con il potenziamento delle attività che hanno avuto risultati positivi. Viene riaffermato il doppio approccio della parità tra i generi, basato sull'integrazione della dimensione di genere (la promozione della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e le attività) e su provvedimenti specifici.

AMBITI PRIORITARI DELL'AZIONE

L'analisi di dettaglio delle priorità da porre in essere a favore della parità tra donne e uomini rileva una serie di valutazioni con indicazioni operative ed azioni chiave in ragione dei diversi ambiti.

1. REALIZZARE UNA PARI INDIPENDENZA ECONOMICA PER LE DONNE E GLI UOMINI

Conseguire gli obiettivi di Lisbona in tema di occupazione

Gli obiettivi di Lisbona richiedono che il tasso di occupazione femminile raggiunga il 60% entro il 2010. Attualmente il tasso è pari al 55,7%, ma è molto più basso (31,7%) per le donne più anziane (55-64 anni). Le donne hanno anche un tasso di disoccupazione più elevato rispetto agli uomini (9,7% contro 7,8%). È necessario potenziare la dimensione di genere della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione. Il rispetto della legislazione sulla parità di trattamento e un uso efficace dei nuovi Fondi strutturali (per esempio, provvedimenti a favore della formazione e dell'imprenditorialità) possono contribuire a incrementare l'occupazione femminile. L'individualizzazione dei diritti connessi ai regimi fiscali e previdenziali può inoltre far sì che lavorare risulti proficuo sia per gli uomini che per le donne.

1

2 COM(2000) 335.

Eliminare la disparità retributiva

Nonostante la legislazione dell'UE sulla parità retributiva, le donne guadagnano il 15% in meno degli uomini³, un divario che diminuisce a un ritmo molto più lento rispetto a quello occupazionale. Il suo persistere è dovuto sia a una discriminazione diretta contro le donne sia a una serie di ineguaglianze strutturali, quali la segregazione in settori, professioni e modalità di lavoro, l'accesso a istruzione e formazione, sistemi di valutazione e di retribuzione discriminanti e stereotipi sessisti. Per affrontare questi problemi occorre un approccio multiforme e la mobilitazione di tutte le parti interessate.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- monitorare e rafforzare l'integrazione della dimensione di genere, segnatamente:
 - negli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione e nel nuovo metodo di coordinamento aperto razionalizzato riguardante le pensioni, l'inclusione sociale, la sanità e l'assistenza a lungo termine⁴, preparando per il 2007 manuali sulla parità tra i generi destinati ai soggetti coinvolti nel processo e valutando il modo in cui i sistemi di protezione sociale possono favorire la parità tra donne e uomini;
 - nelle politiche sanitarie, attualizzando l'analisi della dimensione di genere nel settore sanitario;
 - nelle attività nazionali e comunitarie relative all'anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) e all'anno europeo della lotta all'esclusione e alla povertà (2010);
 - promuovendo, in collaborazione con gli Stati membri, l'integrazione della dimensione di genere e di provvedimenti specifici nella programmazione e nell'attuazione dei nuovi Fondi strutturali⁵, il FEP e il FEASR (2007-2013), nonché controllando e assicurando risorse adeguate al conseguimento della parità tra donne e uomini;
 - nel quadro per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi nell'Unione europea⁶, nel seguito dato al piano d'azione sull'immigrazione legale⁷, nel Fondo sociale europeo (FSE) e nel progetto di Fondo europeo per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi;

2. FAVORIRE L'EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

Orari di lavoro flessibili per donne e uomini

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

³ Divario non aggiustato.

⁴ COM(2005) 706.

⁵ Cfr. le linee guida della strategia comunitaria sulla politica di coesione, COM(2005) 299.

⁶ COM(2005) 389.

⁷ COM(2005) 669.

Aumentare i servizi di custodia

L'Europa si trova di fronte a una triplice sfida: l'assottigliarsi della popolazione in età lavorativa, i tassi di natalità ridotti e l'aumento della popolazione degli anziani. Una risposta al declino demografico è costituita in parte da un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare, mediante strutture di custodia per l'infanzia più economiche e flessibili, conformemente agli obiettivi di Barcellona⁸, e grazie alla prestazione di servizi che rispondano alle esigenze di assistenza degli anziani e delle persone disabili. La qualità di questi servizi va migliorata e le qualifiche del personale, principalmente femminile, vanno sviluppate e valutate più adeguatamente.

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

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

Azioni chiave

La Commissione intende:

- sostenere la realizzazione degli obiettivi di Barcellona relativi ai servizi di custodia per l'infanzia e lo sviluppo di altri servizi di assistenza attraverso i Fondi strutturali e lo scambio di pratiche ottimali;
- sostenere la ricerca sulle professioni del settore sanitario e sociale e collaborare con organizzazioni internazionali al fine di una migliore classificazione di tali professioni.

3 PROMUOVERE LA PARI PARTECIPAZIONE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI AL PROCESSO DECISIONALE

La partecipazione delle donne alla politica

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

Le donne nel processo decisionale economico

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

⁸ Fornire entro il 2010 servizi di custodia dei bambini per almeno il 90% dei minori di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico, nonché per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni.

Le donne nella scienza e nella tecnologia

La partecipazione delle donne alla scienza e alla tecnologia può contribuire ad aumentare l'innovazione, la qualità e la competitività della ricerca scientifica e industriale e va incoraggiata. Per raggiungere l'obiettivo⁹ del 25% delle donne in posizioni direttive nel settore pubblico della ricerca, è opportuno attuare politiche e monitorare i progressi. È essenziale portare avanti la trasmissione in rete di dati a livello di UE disponibili a tutti.

Azioni chiave

La Commissione intende:

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

sostenere attività di sensibilizzazione, lo scambio di pratiche ottimali e la ricerca, basate in particolare sulla banca di dati europea relativa alle donne e agli uomini nel processo decisionale, in previsione delle elezioni del Parlamento europeo nel 2009.

4 ELIMINARE GLI STEREOTIPI DI GENERE NELLA SOCIETÀ

Eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nella cultura

L'istruzione, la formazione e la cultura continuano a trasmettere stereotipi di genere. Le donne e gli uomini seguono spesso percorsi educativi e formativi tradizionali, che portano le donne a posti di lavoro meno valutati e remunerati. La strategia dovrebbe quindi incentrarsi sulla lotta agli stereotipi di genere sin dai primi anni di età, organizzando formazioni di sensibilizzazione per insegnanti ed alunni e incoraggiando le giovani donne e i giovani uomini a esplorare percorsi educativi non tradizionali. Il sistema educativo deve fornire ai giovani qualifiche adeguate, perciò è altrettanto importante combattere il fenomeno dell'abbandono scolastico che riguarda più i ragazzi delle ragazze.

Eliminazione degli stereotipi di genere nel mercato del lavoro

Le donne continuano a dover far fronte alla segregazione sia verticale che orizzontale. La maggior parte di esse resta impiegata in settori tradizionalmente riservati alle donne, di norma

⁹ Conclusioni del Consiglio del 18.4.2005.

meno riconosciuti e valutati. Inoltre le donne occupano in genere i gradini più bassi della scala gerarchica. Facilitare l'ingresso delle donne in settori non tradizionali è altrettanto importante quanto promuovere la presenza maschile in settori tradizionalmente occupati da donne. Occorre applicare leggi antidiscriminatorie e fornire incentivi alla formazione.

Eliminazione degli stereotipi di genere nei mezzi di comunicazione

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

Azioni chiave

La Commissione intende:

- sostenere interventi volti ad eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella cultura e nel mercato del lavoro promuovendo l'integrazione della dimensione di genere e interventi specifici in materia nel FSE, nei programmi sulle TIC e nei programmi educativi e culturali dell'UE, compresi la strategia sulla formazione permanente e il prossimo programma integrato di formazione permanente;
- sostenere campagne di sensibilizzazione e scambi di pratiche ottimali su ruoli di genere non stereotipati presso scuole ed imprese e sviluppare il dialogo con i rappresentanti dei mezzi di comunicazione per promuovere un'immagine delle donne e degli uomini non stereotipata;
- rafforzare la sensibilizzazione sulla parità tra i generi nel dialogo con i cittadini dell'UE attraverso il piano della Commissione per la democrazia, il dialogo e il dibattito¹⁰.

MIGLIORARE LA GOVERNANCE SULLA PARITÀ TRA I GENERI

La parità tra donne e uomini può essere raggiunta solo con un chiaro impegno ai più alti livelli politici. La Commissione promuove la parità tra i generi al proprio interno¹¹ e sostiene una serie di strutture¹² che si occupano della problematica di genere e hanno ottenuto risultati significativi.

Tuttavia, progressi considerevoli vanno ancora compiuti nei settori chiave indicati nella tabella di marcia e a questo fine occorre una governance migliore a tutti i livelli: le istituzioni dell'UE, gli Stati membri, i parlamenti, le parti sociali e la società civile.

Il futuro Istituto europeo per l'uguaglianza di genere¹³ metterà a disposizione competenze per migliorare le conoscenze ed accrescere la visibilità nel settore della parità tra i generi. I Fondi strutturali, i programmi finanziari dei diversi ambiti politici e il futuro programma PROGRESS sosterranno l'attuazione della tabella di marcia. L'applicazione di metodologie in tema di parità tra donne e uomini, quali la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere (l'integrazione della prospettiva di genere nella procedura di bilancio) favorirà la parità tra donne e uomini e porterà maggiori trasparenza e affidabilità.

¹⁰ COM(2005) 494.

¹¹ Allegato III.

¹² Allegato II.

¹³ COM(2005) 81.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- rafforzare le proprie strutture
 - partecipando nel 2007 alla costituzione di un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere;
 - monitorando i progressi compiuti in tema di parità tra donne e uomini nella politica delle risorse umane della Commissione e presentando nel 2007 una comunicazione sul conseguimento degli obiettivi fissati per i comitati e i gruppi di esperti¹⁴; facilitando la formazione alla parità tra i generi del proprio personale, compresi i quadri e il personale che lavora nel settore delle relazioni esterne e della cooperazione allo sviluppo;
- potenziare la connessione in rete e il sostegno al dialogo sociale
 - creare una rete comunitaria di organi per la parità tra i generi in conformità della decisione 2002/73/CE;
 - rafforzare la cooperazione a livello di UE con le ONG, in particolare il dialogo con organizzazioni femminili e con altre organizzazioni della società civile;
 - incoraggiare e sostenere l'attività delle parti sociali in tema di parità tra i generi a livello interprofessionale e settoriale;
- sostenere la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere
 - rafforzando l'integrazione della prospettiva di genere nella valutazione d'impatto¹⁵ delle politiche e della legislazione comunitarie e studiando la possibilità di elaborare il bilancio di genere a livello di UE, in particolare nei Fondi strutturali entro i limiti della gestione concorrente;
 - promuovere il bilancio di genere a livello locale, regionale e nazionale, anche attraverso lo scambio di pratiche ottimali;
- potenziare l'efficacia della legislazione
 - riesaminando la legislazione esistente esclusa dalla rifusione del 2005¹⁶, al fine di aggiornarla, modernizzarla e rifonderla, se necessario;
 - monitorando l'attuazione e l'applicazione della legislazione comunitaria sulla parità tra donne e uomini;
 - informando i cittadini dell'UE dei loro diritti in tema di parità tra i generi attraverso il portale "La tua Europa"¹⁷ e il Servizio di orientamento per i cittadini¹⁸.

¹⁴ Decisione 2000/407/CE.

¹⁵ SEC(2005) 791.

¹⁶ COM(2004) 279.

¹⁷ <http://europa.eu.int/youreurope/nav/it/citizens/home.html>

¹⁸ http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_it.htm