

COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 21.9.2010
COM(2010) 491 definitivo

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

**Strategia per la parità tra donne e uomini
2010-2015**

SEC(2010) 1079
SEC(2010) 1080

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

**Strategia per la parità tra donne e uomini
2010-2015**

INDICE

Introduzione	3
1. Pari indipendenza economica.....	4
2. Pari retribuzione per lo stesso lavoro e lavoro di pari valore.....	6
3. Parità nel processo decisionale.....	7
4. Dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne	7
5. Parità tra donne e uomini nelle azioni esterne	8
6. Questioni orizzontali	10

Introduzione

I risultati conseguiti dall'Unione Europea nella promozione della parità tra donne e uomini hanno contribuito a cambiare in meglio la vita di molti cittadini europei e a gettare le basi sulle quali ora dobbiamo costruire una società con una effettiva parità di genere.

Nel 1975, il principio della pari retribuzione per pari lavoro fu invocato con successo per difendere Gabrielle Defrenne, una hostess della compagnia aerea nazionale belga, e i diritti scaturiti dal caso Defrenne sono un lascito irremovibile per le donne dell'Unione Europea. Il caso ha portato all'adozione delle prime direttive europee sulla parità di genere.

Di recente sono emerse alcune tendenze incoraggianti, come l'aumento del numero di donne sul mercato del lavoro e i progressi compiuti nell'acquisizione di una migliore istruzione e formazione. In molti campi, tuttavia, vi sono ancora disparità tra donne e uomini e sul mercato del lavoro le donne sono ancora sovrarappresentate in settori scarsamente retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali. La maternità contribuisce ad abbassare il tasso di occupazione femminile e le donne continuano a lavorare in casa per più ore degli uomini senza retribuzione.

Le disparità tra donne e uomini violano i diritti fondamentali, impongono un pesante tributo all'economia e si traducono in una sottoutilizzazione dei talenti. Promuovendo la parità di genere¹, invece, è possibile ottenere vantaggi economici e commerciali. Per raggiungere gli obiettivi di Europa 2020², ossia una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, è necessario utilizzare il potenziale e i talenti delle donne in modo più esteso ed efficiente.

I ruoli di genere continuano a influenzare decisioni individuali fondamentali relative all'istruzione, alle scelte professionali, agli accordi di lavoro, alla famiglia e alla fertilità. Tali decisioni hanno a loro volta un impatto sull'economia e sulla società. È dunque nell'interesse di tutti che donne e uomini abbiano uguali possibilità di scelta nelle varie fasi della loro vita.

La parità è uno dei cinque valori su cui si fonda l'Unione, che deve perseguire la parità tra donne e uomini in tutte le sue attività³. La Carta dei diritti fondamentali⁴ garantisce tale parità e vieta la discriminazione basata sul sesso.

Nel marzo 2010, per celebrare il 15° anniversario dell'adozione della dichiarazione e della piattaforma d'azione della Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, svoltasi a Pechino, e il 30° anniversario della Convenzione dell'ONU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne, la Commissione ha adottato la Carta delle Donne⁵, nella quale ha rinnovato il suo impegno per la parità di genere e la valorizzazione della prospettiva di genere in tutte le sue politiche.

Basandosi sulla tabella di marcia per la parità tra donne e uomini del 2006-2010 e sul Patto europeo per la parità di genere⁶, questa Strategia individua un serie di azioni in cinque settori prioritari,

¹ Conclusioni del Consiglio sulla parità di genere: rafforzare la crescita e l'occupazione, 2980a riunione del Consiglio EPSCO, 30.11.2009.

² COM(2010) 2020.

³ Articoli 2 e 3 del trattato dell'Unione europea, articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

⁴ GU C 303 del 14.12.2007, pag. 1, articolo 23.

⁵ COM(2010) 78.

⁶ Conclusioni del Consiglio europeo, marzo 2006, 7775/1/06.

definiti nella Carta delle Donne, più un settore che affronta questioni trasversali. Per ciascun settore prioritario vengono descritte azioni chiave volte a stimolare un cambiamento e compiere progressi e nel relativo documento di lavoro dei servizi della Commissione sono contenute proposte più dettagliate. Le azioni proposte seguono un duplice approccio che coniuga l'integrazione della dimensione di genere in tutti i campi d'azione e misure specifiche. La Strategia costituisce il programma di lavoro della Commissione Europea sulla parità di genere e mira a stimolare sviluppi a livello nazionale e a gettare le basi di una collaborazione con le altre istituzioni europee e con le parti interessate.

1. PARI INDIPENDENZA ECONOMICA

L'indipendenza economica è un requisito indispensabile perché sia le donne sia gli uomini siano in grado di gestire la propria vita e compiere scelte reali. Perché ciò sia possibile occorre disporre di un reddito proprio, e nell'ultimo decennio si sono registrati progressi nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro, con un aumento al 62,5% del tasso di occupazione femminile⁷. Tra il 2000 e il 2009 nella UE le donne hanno occupato 9,8 milioni dei 12,5 milioni di nuovi posti di lavoro. Tale incremento della loro partecipazione al mercato del lavoro ha contribuito alla crescita economica nella UE.

La presenza di un maggior numero di donne nel mercato del lavoro aiuta a controbilanciare gli effetti del calo della popolazione in età lavorativa, alleggerendo così l'onere che grava sulle finanze pubbliche e sui sistemi di previdenza sociale, allargando la base del capitale umano e aumentando la competitività. Le misure tese a conciliare la vita professionale e la vita privata possono avere un effetto positivo sulla fertilità. Per raggiungere l'obiettivo, fissato da Europa 2020, di un tasso di occupazione del 75% per donne e uomini occorre prestare particolare attenzione alla partecipazione al mercato del lavoro delle donne più anziane, delle madri sole, delle disabili e delle migranti o appartenenti a minoranze etniche. I tassi di occupazione di questi gruppi sono ancora relativamente bassi e le disparità di genere tuttora esistenti devono essere ridotte sia in termini quantitativi che qualitativi⁸.

L'impatto della genitorialità sulla partecipazione al mercato del lavoro nella UE è tuttora molto diverso per le donne e per gli uomini, poiché le donne continuano a sostenere una parte proporzionalmente maggiore delle responsabilità familiari. Molte donne sentono ancora di dover fare una scelta tra la carriera e i figli. Le attuali tendenze demografiche, inoltre, indicano che le donne e gli uomini devono occuparsi sempre più di persone a carico diverse dai figli per periodi di tempo indeterminati. Gli Stati membri che hanno adottato politiche mirate a favorire tale conciliazione hanno registrato un alto numero di donne e uomini attivi sul mercato del lavoro e tassi di natalità relativamente sostenibili. Recentemente la UE ha compiuto importanti progressi, migliorando il quadro generale per un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita privata⁹. La Commissione intende compiere ulteriori progressi in questo campo, promuovendo in particolare servizi di assistenza accessibili e di alta qualità.

⁷ Dal 57,3% al 62,5% tra il 2000 e il 2009 (fascia d'età 20-64).

⁸ Si veda, in particolare, l'orientamento n. 7 in materia di occupazione, documento del Consiglio 10907/10 del 9.6.2010.

⁹ COM(2008) 635, Direttiva 2010/18/UE che attua l'Accordo Quadro riveduto in materia di congedo parentale (GU L 68 del 18.3.2010, pag. 13); Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, che abroga la Direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010).

L'attuale percentuale di donne imprenditrici, pari al 33%,¹⁰ (30% nelle nuove imprese) non è pienamente soddisfacente. Ancora oggi la maggior parte delle donne non vede l'imprenditoria come una possibilità di carriera da prendere in considerazione. L'attuazione della direttiva¹¹ riveduta sulle donne che esercitano un'attività autonoma dovrebbe eliminare quella che è una grossa barriera all'imprenditorialità femminile¹². Le più giovani dovrebbero inoltre beneficiare della crescente importanza attribuita all'imprenditorialità come competenza di base che la scuola deve trasmettere a tutti gli studenti, come previsto dall'iniziativa faro «Youth on the move»¹³.

Il tasso di occupazione delle donne migranti rimane basso¹⁴ specialmente nei primi tre anni dopo l'arrivo nel paese di accoglienza. Per questo motivo è essenziale fornire per tempo un sostegno alle donne migranti e monitorare gli effetti di tale assistenza. È importante renderle più consapevoli dei loro diritti, facilitandone l'integrazione e l'accesso all'istruzione e all'assistenza sanitaria.

Le donne e gli uomini continuano a vivere la povertà e l'esclusione sociale in modo molto diverso. Il rischio di povertà è maggiore per le donne, in particolare per le madri sole e le donne anziane, quando la disparità di retribuzione diventa una «disparità di pensione». Le barriere all'occupazione si riflettono anche nei più elevati tassi di inattività e di disoccupazione di lunga durata. Inoltre, tra i gruppi svantaggiati (lavoratori migranti, disabili, anziani) le disparità di genere tendono a essere molto più marcate e a creare numerosi problemi per le donne. Per far sì che le donne, una volta in pensione, dispongano di mezzi adeguati occorrono politiche di invecchiamento attivo e misure specifiche nel settore pensionistico¹⁵.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- Sostenere la promozione della parità di genere nell'attuazione di tutti gli aspetti e delle iniziative faro della strategia **Europa 2020**, con particolare riferimento alla definizione e all'attuazione delle misure nazionali pertinenti, tramite il supporto tecnico, i Fondi strutturali e altri importanti programmi di finanziamento come il 7° Programma Quadro per la Ricerca. Nel contesto degli Orientamenti sull'Occupazione e della valutazione delle politiche nazionali per l'occupazione, la Commissione seguirà attentamente le politiche nazionali adottate per migliorare la parità di genere sul mercato del lavoro e promuovere l'inclusione sociale delle donne;
- Promuovere l'imprenditorialità e il lavoro autonomo delle donne;
- Valutare le disparità ancora esistenti con riferimento al diritto al **congedo per motivi di famiglia**, in particolare il congedo di paternità e il congedo per la prestazione di assistenza, e le possibilità di affrontarle. Le parti sociali saranno consultate sull'adozione di ulteriori misure, come previsto dall'Articolo 154 del trattato sul funzionamento della UE;

¹⁰ Inchiesta sulla forza lavoro, 2008.

¹¹ Cfr. nota 9.

¹² Si veda anche l'orientamento n. 8 in materia di occupazione.

¹³ COM(2010)477.

¹⁴ Conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri sull'integrazione come motore per lo sviluppo e la coesione sociale, 10307/10 del 3.6.2010.

¹⁵ Si veda anche l'orientamento n. 10 in materia di occupazione.

- Riferire sui risultati ottenuti dagli Stati membri con riferimento alle strutture di assistenza per l'infanzia;
- Promuovere la parità di genere in tutte le iniziative concernenti **l'immigrazione e l'integrazione dei migranti**.

2. PARI RETRIBUZIONE PER LO STESSO LAVORO E LAVORO DI PARI VALORE

Il principio della pari retribuzione per lo stesso lavoro per uomini e donne è sancito nei Trattati della UE. Nonostante ciò, il divario retributivo fra i sessi (differenza media tra la retribuzione oraria lorda degli uomini e delle donne nell'insieme dell'economia) è ancora del 17,8% nell'UE, del 30,9% in Estonia, del 26,2% nella Repubblica ceca, del 25,5% in Austria, del 23,2% in Germania, del 4,9% in Italia, dell'8,5% in Slovenia e del 9% in Belgio e Romania¹⁶. Nello spirito dei Trattati, questa situazione dovrà chiaramente cambiare con il tempo.

Le cause di fondo del divario retributivo di genere vanno ben al di là della questione della parità di retribuzione per lo stesso lavoro. Considerato il divario tra il livello di istruzione delle donne e la loro carriera professionale, occorre prestare particolare attenzione al passaggio dalla formazione al mercato del lavoro. Le cause del divario retributivo sono anche legate alla segregazione del mercato del lavoro, dato che le donne e gli uomini tendono ancora a lavorare in settori/impieghi diversi. Da un lato, le donne e gli uomini sono spesso sovrarappresentati in determinati settori e i lavori «femminili» (principalmente nell'assistenza sanitaria, nell'istruzione e nell'amministrazione pubblica) in genere vengono considerati meno importanti delle professioni tipicamente maschili. Dall'altro lato, all'interno dello stesso settore o della stessa attività i lavori svolti dalle donne tendono ad avere un valore minore e sono pagati meno.

Il divario retributivo riflette altre disparità nel mercato del lavoro di cui sono vittime soprattutto le donne, in particolare la quota sproporzionata di responsabilità familiari da sostenere e le difficoltà nel conciliare il lavoro con la vita privata. Molte donne svolgono lavori a tempo parziale o sono assunte con contratti atipici: da un lato ciò consente loro di rimanere sul mercato del lavoro assolvendo contemporaneamente alle responsabilità familiari, dall'altro può avere ripercussioni negative sulla retribuzione, sulla carriera professionale, sulle prospettive di promozione e sulla pensione¹⁷.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- Esplorare con le parti sociali europee, rispettando l'autonomia del dialogo sociale, possibili soluzioni per migliorare la **trasparenza delle retribuzioni** e l'impatto sulla parità retributiva di accordi come il lavoro **a tempo parziale** e i contratti **a termine**;
- Sostenere le **iniziative per la parità retributiva sul posto di lavoro** come marchi, attestati e premi, nonché la creazione di strumenti con cui i datori di lavoro possono correggere ingiustificati divari retributivi tra donne e uomini;
- Istituire una **Giornata europea della parità retributiva** che si terrà ogni anno per sensibilizzare l'opinione pubblica sul fatto che le donne devono lavorare molto più degli uomini in cambio della stessa retribuzione;
- Incoraggiare le donne a intraprendere **professioni non tradizionali**, per esempio nel settore «verde» e dell'innovazione.

¹⁶ Dati del 2008, ad eccezione dell'Estonia (2007).

¹⁷ Si veda anche l'orientamento n. 7 in materia di occupazione.

3. PARITÀ NEL PROCESSO DECISIONALE

Nella maggior parte degli Stati membri le donne continuano a essere sottorappresentate nei processi e nelle posizioni decisionali, soprattutto ai livelli più alti, sebbene rappresentino quasi la metà della forza lavoro e più della metà dei nuovi laureati della UE.

Nonostante i progressi compiuti verso un equilibrio fra donne e uomini in campo politico, resta ancora molto da fare: in media, solo uno su quattro deputati dei parlamenti nazionali e ministri dei governi nazionali è donna¹⁸.

In campo economico, la percentuale delle donne è inferiore a quella degli uomini a tutti i livelli direttivi e decisionali. Nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa della UE solo il 10% dei membri e il 3% dei presidenti è rappresentato da donne. Vari studi dimostrano che la diversità di genere presenta una serie di vantaggi e che esiste una correlazione positiva tra donne in posizioni dirigenziali e risultati economici.

Nonostante l'obiettivo, fissato dalla UE nel 2005, del 25% di donne nelle funzioni direttive nel settore pubblico della ricerca, tale meta è ancora piuttosto lontana, dato che solo il 19% dei docenti universitari di ruolo della UE è rappresentato da donne¹⁹. Lo squilibrio tra donne e uomini, soprattutto nel campo scientifico e della ricerca, costituisce ancora un grave ostacolo all'obiettivo di aumentare la competitività e di sfruttare al massimo il potenziale innovativo.

La Commissione applicherà le stesse norme che invita gli altri ad adottare compiendo gli sforzi necessari per migliorare la parità di genere al suo interno, specialmente nelle funzioni direttive.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- Esaminare iniziative mirate per migliorare l'**equilibrio di genere nei processi decisionali**;
- Monitorare l'**obiettivo del 25% di donne in posizioni direttive di alto livello nella ricerca**;
- **Monitorare i progressi** verso l'obiettivo del 40% di membri di uno stesso sesso nei comitati e gruppi di esperti istituiti dalla Commissione²⁰;
- Sostenere gli sforzi per promuovere una maggiore partecipazione delle donne alle **elezioni del Parlamento Europeo**, anche come candidate.

4. DIGNITÀ, INTEGRITÀ E FINE DELLA VIOLENZA NEI CONFRONTI DELLE DONNE

Esistono molte forme di violenza di cui le donne sono vittime in quanto tali. Tra queste vi sono le violenze domestiche, le molestie sessuali, gli stupri, le violenze sessuali nei conflitti e le pratiche nocive eseguite per costume o tradizione come la mutilazione genitale femminile, i matrimoni forzati e i delitti d'onore. Si stima che in Europa il 20-25% delle donne abbia subito violenze fisiche almeno una volta nella vita²¹ e che circa mezzo milione di donne che vivono in Europa siano state sottoposte a mutilazioni genitali²².

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes>

¹⁹ Personale accademico di grado A (professori) (Cfr. cifre 2009).

²⁰ Decisione 2000/407/CE della Commissione del 19 giugno 2000.

²¹ Consiglio d'Europa, Lotta alla violenza contro le donne: Studio analitico sulle misure e azioni adottate

Di conseguenza, il Piano d'azione per l'attuazione del programma di Stoccolma²³ mette l'accento sulla protezione delle vittime di reati, tra cui le donne che hanno subito violenze e mutilazioni genitali, e annuncia una strategia globale dell'UE per le violenze nei confronti delle donne. Inoltre, la Carta delle donne prevede la realizzazione di un quadro politico completo ed efficace per la lotta contro le violenze nei confronti delle donne e una serie di misure, tra cui leggi penali, nei limiti delle sue competenze, per eliminare una volta per tutte la mutilazione genitale femminile in tutta la UE.

Le disparità di genere influiscono anche nell'assistenza sanitaria e a lungo termine e negli effetti sulla salute. Le donne e gli uomini sono esposti a malattie e rischi per la salute specifici che devono essere presi adeguatamente in considerazione nella ricerca medica e nei servizi sanitari. I servizi sociali e sanitari devono adattarsi sempre meglio alle esigenze specifiche delle donne e degli uomini.

Le problematiche di genere hanno particolare importanza anche nell'ambito dell'asilo politico. Nel 2008 e 2009 le proposte della Commissione che modificano gli attuali strumenti di asilo della UE hanno trattato tra l'altro settori chiave in cui vanno rafforzati gli elementi specifici di ciascun sesso.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- Adottare una strategia a livello europeo contro le violenze nei confronti delle donne tesa, ad esempio, ad eliminare la mutilazione genitale femminile, utilizzando tutti gli strumenti appropriati, comprese leggi penali, nei limiti delle competenze della UE, con il sostegno di una campagna di sensibilizzazione a livello europeo sulla violenza nei confronti delle donne;
- Adoperarsi affinché la legislazione europea in materia di asilo tenga in considerazione le questioni relative alla parità dei sessi; promuovere percorsi di formazione sulle pari opportunità e le buone prassi all'interno dell'Ufficio europeo di sostegno per l'asilo e con finanziamenti del Fondo europeo per i rifugiati;
- Redigere una relazione sulla salute degli uomini, che dia seguito alla relazione sulla salute delle donne del 2010.

5. PARITÀ TRA DONNE E UOMINI NELLE AZIONI ESTERNE

La politica della UE per la promozione della parità di genere all'interno dell'Unione europea è strettamente legata alle attività intraprese dall'Unione in paesi terzi. Mediante tutte le politiche specifiche nell'ambito della sua azione esterna, la UE può esercitare un influsso significativo nel promuovere la parità di genere e l'emancipazione delle donne a livello mondiale.

I paesi candidati devono accettare pienamente il principio fondamentale della parità tra donne e uomini. Il monitoraggio del recepimento, dell'attuazione e dell'applicazione della normativa della UE in questo campo continua a essere una priorità del processo di allargamento, che l'Unione sostiene finanziariamente.

dagli Stati membri del Consiglio d'Europa (2006).

²² Risoluzione del PE del 24.3.2009 sulla lotta contro la mutilazione genitale femminile nell'UE.

²³ COM(2010) 171.

Nell'ambito della Politica europea di vicinato (PEV), la UE sostiene gli sforzi di promozione della parità di genere nei Paesi partner. I Piani d'azione della PEV prevedono un'agenda concordata di riforme prioritarie e l'impegno dei Paesi partner a intraprendere un dialogo e ad attuare riforme politiche e legislative.

La UE continua ad impegnarsi per un più rapido raggiungimento degli **Obiettivi di sviluppo del millennio** e per contribuire al conseguimento degli standard fissati dalla Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, nonché degli obiettivi della Piattaforma di azione di Pechino e del Programma di azione del Cairo, come previsto dal Piano di azione della UE sulla parità tra donne e uomini e sull'emancipazione femminile nello sviluppo (2010-2015)²⁴. Le linee guida della UE sulla **violenza** contro donne e bambine e sulla lotta contro ogni forma di discriminazione nei loro confronti forniscono indicazioni per condurre un dialogo politico e per intervenire, se necessario, nei singoli casi di violazione dei diritti delle donne. La UE continuerà a utilizzare le sue **politiche di sviluppo** per promuovere la parità di genere e l'emancipazione delle donne²⁵.

La UE intende anche collaborare attivamente con le **organizzazioni internazionali** che operano per la parità tra donne e uomini come l'OIL, l'OCSE, l'ONU e l'Unione africana, al fine di produrre sinergie e promuovere l'emancipazione femminile, nonché con la **nuova agenzia delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere**, UN WOMEN, e sosterrà la partecipazione alla società civile, la creazione di infrastrutture e le campagne a sostegno della parità tra donne e uomini e dell'emancipazione femminile.

La UE si impegna inoltre a proteggere le donne nelle situazioni di **conflitto** e post-conflitto e ad assicurare la loro piena partecipazione alla **prevenzione dei conflitti**, alla **costruzione della pace** e ai processi di ricostruzione, attuando con determinazione l'Approccio globale della UE alle Risoluzioni del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite 1325 e 1820 sulle Donne, la Pace e la Sicurezza. Considerazioni in materia di parità di genere saranno anche integrate ulteriormente nell'**aiuto umanitario**²⁶.

La UE inserisce la parità di genere anche nella sua politica commerciale come parte di un più ampio quadro di sviluppo sostenibile e nei suoi accordi commerciali preferenziali incoraggia l'effettiva applicazione delle principali norme di lavoro dell'OIL e della sua Agenda per il lavoro dignitoso, anche in relazione alla non-discriminazione. Il tema della parità di genere è trattato anche nelle Valutazioni dell'impatto sulla sostenibilità, predisposte per aiutare i negoziatori nelle discussioni commerciali.

Azioni chiave

La Commissione intende:

²⁴ Allegato alle Conclusioni del Consiglio sugli Obiettivi di sviluppo del millennio per la riunione plenaria dell'ONU di New York e oltre.

²⁵ Si veda la nota precedente.

²⁶ In particolare nell'ambito dell'applicazione del Consenso europeo sull'aiuto umanitario, GU C 25 del 30.1.2008, pag. 1.

- Monitorare e promuovere il rispetto dei criteri di Copenhagen per l'adesione alla UE nel campo della parità di trattamento tra donne e uomini e assistere i paesi dei Balcani occidentali e la Turchia nel recepimento e nell'applicazione della legislazione;
- Attuare il Piano di azione della UE sulla parità tra uomini e donne e l'emancipazione femminile nello sviluppo (2010-2015);
- Continuare ad incoraggiare i paesi partner della PEV a promuovere la parità tra donne e uomini tramite un dialogo politico regolare, lo scambio di esperienze ed esplorando le possibilità di assistenza nell'ambito dello Strumento europeo di vicinato e partenariato;
- Integrare ulteriormente le considerazioni di parità di genere nell'aiuto umanitario della UE.

6. QUESTIONI ORIZZONTALI

6.1. I ruoli di genere

I **rigidi ruoli di genere** possono ostacolare le scelte individuali e limitare il potenziale di donne e uomini. La promozione di **ruoli di genere non discriminatori** in tutti i settori, tra cui l'istruzione, la scelta della professione, l'occupazione e lo sport, rappresenta pertanto un contributo essenziale alla parità di genere. La parità di genere richiede il contributo, il sostegno e la partecipazione attiva degli **uomini** e politiche che affrontino anche le disparità che riguardano i maschi, bambini o adulti, come il livello di alfabetizzazione, l'abbandono scolastico e la salute sul lavoro.

6.2. La normativa

La UE dispone da tempo di una **normativa contro la discriminazione sessuale** sia sul lavoro sia in altri campi della vita quotidiana. Recentemente, grazie a una importante semplificazione e modernizzazione, tale normativa è stata resa più accessibile e adeguata al cambiamento della società. La direttiva rivista del 2006²⁷ e le direttive del 2010 relative ai diritti di congedo parentale²⁸ e ai lavoratori autonomi²⁹ costituiscono tappe importanti in questo senso.

Un quadro giuridico efficace richiede **il monitoraggio, l'applicazione, la valutazione e l'aggiornamento regolari**, nonché un dialogo continuo con le imprese, le parti sociali, gli organismi attivi nel campo della parità e i rappresentanti della società civile per garantire che esso sia conforme al suo scopo. Gli organismi attivi a livello nazionale nel campo della parità, impegnati nell'assistenza alle vittime, nella promozione dei diritti e nell'elaborazione di ricerche, sono essenziali per l'applicazione dei diritti nella pratica, e altrettanto importante è il diritto delle associazioni e dei sindacati di difendere le vittime.

In questo ambito, la Commissione ha avviato uno studio globale sul funzionamento degli organismi attivi nel campo della parità nei 27 Stati membri e uno studio più generale sull'accesso alla giustizia in tale area. Inoltre, le delibere del Forum sulla discriminazione sessuale nell'accesso ai servizi assicurativi e ai servizi finanziari connessi, contenute nella direttiva 2004/113/CE, faranno parte, insieme ai risultati di due studi approfonditi sulle pratiche assicurative e sulla potenziale discriminazione sessuale nell'istruzione, della prossima relazione sull'attuazione della Direttiva.

Le aggravate conseguenze della **discriminazione basata su due o più motivi**, ad esempio l'età e il sesso nel caso delle donne anziane alla ricerca di un lavoro, devono essere affrontate nell'attuazione

²⁷ 2006/54/CE.

²⁸ 2010/18/CE.

²⁹ Cfr. nota 9.

della normativa pertinente nonché degli atti giuridici che tutelano dalla discriminazione per altri motivi, di cui all'Articolo 19 del Trattato sul funzionamento della UE. La Commissione sta esaminando anche le questioni specifiche riguardanti la discriminazione sessuale in relazione all'identità di genere.

6.3. La gestione e gli strumenti della parità di genere

Per realizzare progressi sarà fondamentale rafforzare la cooperazione con le varie istituzioni e le parti interessate attive nel campo della parità di genere, come i governi degli Stati membri, il Parlamento Europeo, le organizzazioni delle parti sociali, la società civile, gli organismi attivi nel campo della parità, le organizzazioni internazionali e le agenzie della UE.

Sulla base della sua Relazione annuale sulla parità tra donne e uomini, che ogni anno si concentra su un tema particolare e identifica le buone pratiche degli Stati membri, la Commissione istituirà un Dialogo annuale di alto livello sulla parità di genere, a cui parteciperanno il Parlamento Europeo, le presidenze del Consiglio e le principali parti interessate, come le parti sociali europee e la società civile, per valutare i progressi compiuti nell'attuazione di tale strategia.

La stretta collaborazione con i governi degli Stati membri continuerà attraverso il gruppo ad alto livello sull'integrazione di genere. Il Comitato consultivo, composto da rappresentanti degli Stati membri, organizzazioni delle parti sociali europee e dalla società civile, continuerà a informare la Commissione sulle iniziative politiche e legislative. La Commissione intensificherà gli scambi di buone pratiche tra gli Stati membri in tutti i settori che rientrano nell'ambito di tale strategia.

La Commissione continuerà a collaborare a stretto contatto con le parti sociali europee e con le organizzazioni che rappresentano la società civile.

L'integrazione di genere sarà attuata come parte fondamentale delle politiche della Commissione, anche mediante l'esame dell'impatto e i processi di valutazione. La Commissione intende ampliare la base di conoscenze sulla parità di genere. La fondazione dell'Istituto europeo per la parità di genere avrà probabilmente un impatto significativo. Nel quadro del suo programma di lavoro, l'Istituto assisterà la Commissione e gli Stati membri informando sugli indicatori utilizzati a livello europeo, adottati nell'ambito della Piattaforma d'azione di Pechino per settori particolarmente delicati, ed elaborando se necessario altri indicatori (ad esempio per le donne e l'ambiente).

La Commissione continuerà a pubblicizzare i vantaggi delle politiche sulla parità di genere al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica. Essa migliorerà ad esempio il suo portale Internet sulla parità di genere con link e aggiornamenti sui progressi compiuti.

Nel primo semestre del 2011 sarà presentato il prossimo Quadro finanziario pluriennale della UE, su cui si baserà l'attuazione delle iniziative previste da tale strategia dopo il 2013. Una migliore integrazione delle questioni di parità di genere nell'attuazione e nel rendiconto dei programmi attuali (2007-2013) contribuirà inoltre ad assicurare che la prospettiva di genere sia inserita nella progettazione della prossima generazione di programmi, rafforzandoli con una solida valutazione della condizione delle donne e degli uomini.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- Esaminare il **ruolo degli uomini** nella parità di genere; promuovere buone pratiche relative ai ruoli di genere nella gioventù, nell'istruzione, nella cultura e nello sport;
- Monitorare la corretta attuazione delle **norme della UE sulla parità di trattamento**, con particolare riferimento alle Direttive 2004/113/CE e 2006/54/CE; monitorare in che misura si è tenuto conto della parità di genere nell'applicazione delle direttive sulla non-discriminazione;
- Promuovere la piena attuazione della **Piattaforma d'azione di Pechino**, compreso lo sviluppo e l'aggiornamento degli indicatori, con il sostegno dell'**Istituto europeo per la parità di genere**;
- Presentare una **Relazione annuale** sui progressi compiuti in materia di parità di genere, con particolare riferimento ai settori che rientrano nell'ambito di tale strategia, in vista di un **Dialogo annuale di alto livello sulla parità di genere** tra il Parlamento, la Commissione, gli Stati membri e le principali parti interessate.