

IT

IT

IT



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	8
5. Parità tra donne e uomini nelle azioni esterne	9
6. Questioni orizzontali	11

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 su cui ora dobbiamo costruire una società con una effettiva parità di genere.

Nel 1975 il principio della pari retribuzione per pari lavoro è stato invocato con successo per difendere Gabrielle Defrenne, una hostess della compagnia aerea nazionale belga, e i diritti derivanti 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.

Recentemente sono state constatate alcune tendenze incoraggianti, come un maggiore numero di donne sul mercato del lavoro e i progressi compiuti nell'acquisizione di una migliore istruzione e formazione. In molti campi restano però disparità tra donne e uomini e sul mercato del lavoro le donne sono ancora sovrarappresentate nei settori scarsamente retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni decisionali. La maternità mantiene basso il tasso di occupazione femminile e in casa le donne continuano a lavorare senza retribuzione per più ore degli uomini.

Le disparità tra donne e uomini violano i diritti fondamentali, impongono un pesante tributo all'economia e hanno come conseguenza una sottoutilizzazione dei talenti. Promuovendo la parità di genere¹ possono invece essere ottenuti vantaggi economici e commerciali. Per raggiungere gli obiettivi di Europa 2020², cioè una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, è necessario utilizzare il potenziale e i talenti delle donne in modo più ampio ed efficiente.

I ruoli maschili e femminili continuano a influenzare importanti decisioni individuali riguardanti l'istruzione, le scelte professionali, gli accordi di lavoro, la famiglia e la fertilità. Queste decisioni hanno a loro volta un impatto sull'economia e sulla società. È quindi nell'interesse di tutti che donne e uomini abbiano uguali possibilità di scelta nelle varie fasi della vita.

La parità è uno dei cinque valori su cui si fonda l'Unione, che deve assicurare 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 commemorare 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

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.

Commissione ha adottato la Carta per le donne⁵, in cui ha rinnovato il suo impegno per la parità tra donne e uomini e il potenziamento 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 definisce azioni in cinque settori prioritari, definiti nella Carta per le donne, e un settore che affronta questioni trasversali. Per ciascun settore prioritario vengono descritte azioni chiave volte a stimolare il cambiamento e i progressi e nel relativo documento di lavoro dei servizi della Commissione sono contenute proposte più dettagliate. Le azioni proposte seguono un doppio approccio che combina l'integrazione della dimensione del 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 anche a stimolare gli sviluppi a livello nazionale e ad offrire una base per la cooperazione con le altre istituzioni europee e le parti interessate.

1. PARI INDIPENDENZA ECONOMICA

L'indipendenza economica è una condizione essenziale perché sia le donne che gli uomini siano in grado di controllare la propria vita e di compiere scelte reali. Il modo migliore per poterlo fare è avere 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 nell'UE le donne hanno occupato 9,8 milioni dei 12,5 milioni di nuovi posti di lavoro. Questo aumento della partecipazione ha contribuito alla crescita economica dell'UE.

La presenza di più donne sul mercato del lavoro aiuta a controbilanciare gli effetti della diminuzione della popolazione in età lavorativa e riduce così l'onere gravante sulle finanze pubbliche e sui sistemi di previdenza sociale, allarga la base del capitale umano, aumenta la competitività. Le misure destinate a conciliare la vita professionale e la vita privata possono avere un effetto positivo sulla fertilità. Per raggiungere l'obiettivo di Europa 2020 di un tasso di occupazione del 75% per donne e uomini è necessario prendere in particolare considerazione la partecipazione al mercato del lavoro delle donne più anziane, dei genitori soli, delle donne disabili, delle donne migranti e delle donne di minoranze etniche. I tassi di occupazione di questi gruppi sono ancora relativamente bassi e le disparità di genere ancora esistenti vanno ridotte sia in termini quantitativi che qualitativi⁸.

L'impatto della maternità e della paternità sulla partecipazione al mercato del lavoro nell'UE è tuttora molto diverso per le donne e gli uomini, perché le donne continuano a sostenere una parte proporzionalmente maggiore delle responsabilità familiari. Molte donne sentono ancora di dover fare una scelta tra la vita professionale e i figli. Le attuali tendenze demografiche indicano inoltre che le donne e gli uomini devono occuparsi sempre più di persone dipendenti che non sono i figli per periodi di tempo

⁵ COM(2010) 078.

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

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

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

indeterminati. Gli Stati membri che hanno adottato politiche di conciliazione hanno registrato un alto numero di donne e uomini attivi sul mercato del lavoro e tassi di natalità relativamente sostenibili. Recentemente l'UE ha compiuto progressi, migliorando il quadro generale per un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita privata⁹. La Commissione intende progredire ulteriormente in questo campo, in particolare promuovendo la disponibilità di un'assistenza conveniente e di alta qualità.

L'attuale percentuale di donne imprenditrici del 33%¹⁰ (30% delle nuove imprese) non è pienamente soddisfacente e la maggior parte delle donne non ritiene l'imprenditoria una possibilità di carriera da prendere in considerazione. L'attuazione della direttiva¹¹ riveduta sulle donne che esercitano un'attività autonoma dovrebbe eliminare una notevole barriera all'imprenditorialità femminile¹². Le giovani donne dovrebbero anche beneficiare della crescente importanza data all'imprenditorialità come competenza di base che la scuola deve trasmettere a tutti gli alunni, come previsto dall'iniziativa faro "Youth in the move"¹³

Il tasso di occupazione delle donne migranti rimane basso¹⁴ specialmente nei primi tre anni in cui si trovano 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 e facilitare la loro integrazione e l'accesso all'istruzione e all'assistenza sanitaria.

Il modo in cui le donne e gli uomini vivono la povertà e l'esclusione sociale rimane 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 tassi più elevati di inattività e di disoccupazione a lungo termine. Inoltre, tra i gruppi svantaggiati (lavoratori migranti, disabili, anziani) le disparità di genere tendono a essere molto più marcate e a causare numerosi problemi per le donne. Per garantire che le donne pensionate dispongano di mezzi adeguati occorrono politiche per un invecchiamento attivo e misure specifiche per il 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**, in particolare per quanto

⁹ COM(2008) 635, direttiva 2010/18/CE 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 fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010).

¹⁰ Inchiesta sulla forza lavoro 2008.

¹¹ Cfr. nota 9.

¹² Vedasi 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 Vedasi anche l'orientamento n. 10 in materia di occupazione.

riguarda la definizione e l'attuazione delle misure nazionali pertinenti, tramite il sostegno 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 l'inclusione sociale delle donne;

- promuovere l'imprenditorialità e il lavoro autonomo delle donne;
- valutare le disparità ancora esistenti per quanto riguarda il 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 prevista dall'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'UE;
- riferire sui risultati ottenuti dagli Stati membri per quanto riguarda le 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 donne e uomini è sancito nei trattati dell'UE. Nonostante ciò, il divario retributivo fra i sessi (differenza media tra la retribuzione oraria lorda delle donne e degli uomini nell'insieme dell'economia) resta del 17,8% nell'UE, 30,9% in Estonia, 26,2% nella Repubblica ceca, 25,5% in Austria e 23,2% in Germania, mentre è del 4,9% in Italia, 8,5% in Slovenia e 9% in Belgio e Romania¹⁶. Nello spirito dei trattati dell'UE, questa situazione dovrà chiaramente cambiare con il tempo.

Le cause alla radice del divario retributivo tra i sessi si estendono ben oltre la questione della parità retributiva per lo stesso lavoro. Esiste un divario tra il livello d'istruzione delle donne e la loro carriera professionale, quindi va prestata particolare attenzione alla transizione dall'istruzione al mercato del lavoro. Le cause del divario retributivo derivano anche dalla 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 certi settori e i lavori "femminili" (principalmente nell'assistenza sanitaria, nell'istruzione e nell'amministrazione pubblica) in generale vengono valutati meno delle professioni tipicamente maschili. Dall'altro lato, all'interno dello stesso settore o della stessa impresa i lavori svolti dalle donne tendono ad avere un valore minore e sono pagati meno.

Il divario retributivo riflette altre disparità del mercato del lavoro di cui sono vittime soprattutto le donne, in particolare la parte sproporzionata di responsabilità familiari da sostenere e le difficoltà di conciliare il lavoro con la vita privata. Molte donne lavorano a metà tempo o con contratti atipici: anche se ciò consente loro di rimanere

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

sul mercato del lavoro mentre gestiscono le responsabilità familiari, può avere ripercussioni negative sulla loro retribuzione, carriera professionale, prospettive di promozione e pensione¹⁷.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- esplorare con le parti sociali europee, rispettando l'autonomia del dialogo sociale, le possibilità di migliorare la **trasparenza delle retribuzioni e l'impatto sulla parità retributiva** di accordi come il lavoro **a metà tempo** e i contratti **a termine**;
- sostenere le **iniziative per la parità retributiva sul posto di lavoro** come marchi, attestati e premi, nonché lo sviluppo di strumenti con cui i datori di lavoro possono correggere i divari retributivi ingiustificati tra donne e uomini;
- istituire una **giornata europea della parità retributiva** che si terrà ogni anno per sensibilizzare sul fatto che le donne debbono lavorare molto più a lungo degli uomini per la stessa retribuzione;
- incoraggiare le donne a scegliere **professioni non tradizionali**, per esempio in settori "verdi" e innovativi.

3. PARITÀ NEL PROCESSO DECISIONALE

Nella maggior parte degli Stati membri le donne continuano ad essere sottorappresentate nei processi e nelle posizioni decisionali, in particolare ai livelli più alti, nonostante costituiscano quasi la metà della forza lavoro e più della metà dei nuovi diplomati universitari dell'UE.

Nonostante i progressi compiuti per raggiungere un equilibrio fra donne e uomini in campo politico, rimane ancora molto da fare, poiché in media solo uno su quattro deputati dei parlamenti nazionali e ministri dei governi nazionali è una 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 dell'UE solo il 10% dei membri e il 3% dei dirigenti sono donne. Studi dimostrano che la diversità di genere presenta vantaggi ed esiste una correlazione positiva tra le donne in posizioni dirigenti e i risultati economici.

Nonostante l'obiettivo fissato dall'UE nel 2005 del 25% di donne nelle funzioni direttive nel settore pubblico della ricerca, questa meta è ancora piuttosto lontana, dato che solo il 19% dei docenti universitari di ruolo dell'UE sono donne¹⁹. Lo squilibrio tra donne e uomini prevalente nel campo scientifico e della ricerca

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

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

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

costituisce ancora un grave ostacolo all'obiettivo europeo 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, in particolare nelle funzioni direttive.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- esaminare iniziative mirate al miglioramento della **parità 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 al 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 donne. Fra 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 sia stato oggetto di violenze fisiche almeno una volta nella vita²¹ e che circa mezzo milione di donne viventi in Europa sia stato sottoposto a mutilazioni genitali²².

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 vittime di violenze e mutilazioni genitali, ed annuncia una strategia globale dell'UE per le violenze nei confronti delle donne. Inoltre, la Carta per le donne prevede la realizzazione di un quadro politico completo ed efficace per la lotta contro le violenze nei confronti delle donne nonché misure, tra cui leggi penali, nei limiti delle sue competenze, per sradicare una volta per tutte la mutilazione genitale femminile una in tutta l'UE.

Ineguaglianze tra donne e uomini esistono anche nell'assistenza sanitaria e nell'assistenza a lungo termine nonché negli effetti sulla salute. Le donne e gli uomini sono esposti a malattie e rischi per la salute specifici devono essere presi

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 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.

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 dell'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 dell'UE contro le violenze nei confronti delle donne volta ad esempio ad sradicare la mutilazione genitale femminile, utilizzando tutti gli strumenti appropriati, comprese le leggi penali nei limiti delle competenze dell'UE, con il sostegno di una campagna di sensibilizzazione a livello europeo sulle violenze nei confronti delle donne;
- adoperarsi affinché la legislazione europea in materia di asilo tenga conto di considerazioni relative alla parità dei sessi; promuovere formazioni sulle pari opportunità e le buone prassi all'interno dell'Ufficio europeo di sostegno per l'asilo nonché 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 dell'UE di promozione della parità di genere nell'Unione europea è legata strettamente alle sue attività nei paesi terzi. Mediante tutte le politiche specifiche nell'ambito della sua azione esterna, l'UE può esercitare un influsso significativo promuovendo 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 e dell'applicazione della normativa dell'UE in questo campo continua ad essere una priorità del processo di allargamento, che l'UE sostiene finanziariamente.

Nel contesto della politica europea di vicinato (PEV), l'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 un dialogo e a realizzare riforme politiche e legislative.

L'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 dell'UE sulla parità tra donne e

uomini e sull'emancipazione femminile nello sviluppo (2010-2015)²⁴. Gli orientamenti dell'UE sulla violenza nei confronti di donne e bambine e sulla lotta contro ogni forma di discriminazione nei loro confronti forniscono indicazioni per condurre un dialogo politico ed intervenire, se necessario, nei singoli casi di violazione dei diritti delle donne. L'UE continuerà ad utilizzare le sue **politiche di sviluppo** per promuovere la parità di genere e l'emancipazione delle donne²⁵.

L'UE intende anche cooperare 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.

L'UE si impegna anche 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, ed attua con determinazione l'approccio globale dell'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.

L'UE inserisce la parità di genere anche nella sua politica commerciale come parte di un quadro più ampio 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, effettuate per aiutare i negoziatori nelle discussioni commerciali.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- monitorare e promuovere il rispetto dei criteri di Copenhagen per l'adesione all'UE nel campo della parità di trattamento di donne e uomini ed assistere i paesi dei Balcani occidentali e la Turchia nel recepimento e nell'applicazione della legislazione;
- attuare il piano di azione dell'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

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

²⁵ Vedasi il precedente riferimento.

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

esplorando le possibilità di assistenza nell'ambito dello strumento europeo di vicinato e partenariato;

- integrare maggiormente le considerazioni di parità di genere nell'aiuto umanitario dell'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. Promuovendo ruoli di genere non discriminatori in tutti i campi di vita, come l'istruzione, la scelta della professione, l'occupazione e lo sport, si contribuisce perciò in modo essenziale alla parità di genere, che richiede il contributo, il sostegno e la partecipazione attiva degli **uomini** e politiche che affrontino anche le disuguaglianze che riguardano i maschi, bambini o adulti, come il livello di alfabetizzazione, l'abbandono scolastico e la salute sul lavoro.

6.2. La normativa

L'UE dispone da tempo di una **normativa contro la discriminazione sessuale** sia sul lavoro sia in altri campi della vita quotidiana. Grazie a una recente considerevole semplificazione e modernizzazione, questa normativa è stata resa più accessibile per corrispondere 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 delle vittime, nella promozione dei diritti e nello svolgimento di ricerche, sono essenziali per l'applicazione dei diritti nella pratica ed anche i diritti delle associazioni e dei sindacati di difendere le vittime sono di vitale importanza.

In questo contesto, la Commissione ha iniziato 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 questo settore. Inoltre, le delibere del forum sulla discriminazione basata sul sesso 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 basata sul sesso nell'istruzione, della prossima relazione sull'attuazione della direttiva.

²⁷ 2006/54/CE.

²⁸ 2010/18/UE.

²⁹ Cfr. nota 9.

Le conseguenze aggravate di una **discriminazione basata su due o più motivi**, ad esempio l'età e il sesso nel caso delle donne anziane alla ricerca di un lavoro, vanno affrontate nell'attuazione della normativa pertinente nonché negli atti giuridici che tutelano dalla discriminazione per altri motivi, di cui all'articolo 19 del trattato sul funzionamento dell'UE. La Commissione sta esaminando anche le questioni specifiche riguardanti la discriminazione basata sul sesso in relazione all'identità di genere.

6.3. La gestione e gli strumenti della parità di genere

Per garantire il progresso, è 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 dell'UE.

Sulla base di sua relazione annuale sulla parità tra donne e uomini, che si concentra ogni anno su un tema particolare ed 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 questa strategia.

Una stretta collaborazione con i governi degli Stati membri sarà proseguita tramite il gruppo ad alto livello sull'integrazione di genere. Il comitato consultivo, composto da rappresentanti degli Stati membri, organizzazioni delle parti sociali e della 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 questa strategia.

Essa continuerà a collaborare strettamente con le parti sociali europee e le organizzazioni che rappresentano la società civile.

L'integrazione di genere sarà attuata come parte integrante 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. Si prevede che l'istituzione dell'Istituto europeo per la parità di genere avrà un impatto significativo. Come parte del suo programma di lavoro, l'Istituto assisterà la Commissione e gli Stati membri informando sugli indicatori utilizzati a livello dell'UE, adottati nell'ambito della piattaforma d'azione di Pechino per settori particolarmente preoccupanti, ed elaborando se necessario altri indicatori (ad esempio per le donne e l'ambiente).

La Commissione continuerà a sensibilizzare e pubblicizzare i vantaggi delle politiche sulla parità di genere. 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 dell'UE, su cui si baserà l'attuazione delle azioni previste dalla 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 situazione 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 dell'UE sulla parità di trattamento**, in particolare delle direttive 2004/113/CE e 2006/54/CE; monitorare in che misura è stato 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 di 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, in particolare nei settori che rientrano nell'ambito di questa strategia, prima dello svolgimento di un **dialogo** annuale di alto livello **sulla parità di genere** tra il Parlamento, la Commissione, gli Stati membri e le principali parti interessate.
-