

Le politiche interne delle istituzioni europee per le pari opportunità e la rappresentanza delle donne

Modena, 15 maggio 2006

Signore e signori,

vorrei ringraziare le autorità modenesi non soltanto per questo invito, ma anche per l'organizzazione dell'evento. Il tema di oggi deve rimanere presente nelle nostre agende politiche per raggiungere ulteriori progressi in questo campo.

Il rilancio della strategia di Lisbona ha sottolineato ancora una volta l'importanza della promozione delle pari opportunità, ma non dobbiamo dimenticare che il principio delle pari opportunità fra uomo e donna è stato presente nella legislazione europea fin dall'istituzione della Comunità economica europea nel 1957. Tale principio è stato applicato in diversi campi della legislazione europea negli ultimi 30 anni ed è stato sviluppato dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia. La Commissione europea monitora l'applicazione della legislazione e, quando è necessario, propone nuove normative.

L'articolo 2 del Trattato dell'Unione europea sancisce che la promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne è uno dei compiti della Comunità europea. L'articolo 3(2) sancisce che si dovrebbero eliminare le disuguaglianze e promuovere l'uguaglianza fra donne e uomini in tutte le attività dell'Unione europea (principio conosciuto come *gender mainstreaming*). Esistono tre basi giuridiche nel Trattato dell'Unione europea per le pari opportunità fra donne e uomini: Articolo 141 (3) in materia di occupazione; Articolo 13(1) al di fuori della materia dell'occupazione; e l'articolo 137 in materia di promozione dell'occupazione, migliori condizioni di vita e di lavoro.

Il Trattato che adotta una Costituzione per l'Europa, che deve ancora entrare in vigore, firmato dai capi di governo il 29 ottobre 2004 a Roma, contiene disposizioni simili al Trattato dell'Unione europea per quanto riguarda la parità di genere, ma fa riferimento all'uguaglianza e alla non-discriminazione come valori dell'Unione europea e alla Carte dei diritti fondamentali.

La parità fra uomini e donne è un diritto fondamentale, un valore comune dell'Unione europea, e una condizione necessaria per il raggiungimento degli obiettivi comunitari della crescita, dell'occupazione e della coesione sociale. L'Unione europea ha conseguito progressi significativi nella parità di genere, grazie alla legislazione sull'equo trattamento, il *gender mainstreaming*, misure specifiche per l'avanzamento nelle carriere delle donne, i programmi comunitari, il dialogo sociale e il dialogo con la società civile.

Nonostante ciò, le disuguaglianze permangono e rischiano di acuirsi, dal momento che la competizione economica globale richiede una forza di lavoro più flessibile, così come viene suggerito dal rilancio della Strategia di Lisbona. Questo aspetto incide maggiormente sulle donne che spesso sono obbligate a decidere se avere un figlio o far carriera, a causa di una mancanza di condizioni di lavoro flessibili e servizi di custodia per bambini, il permanere di stereotipi di genere e una disparità di responsabilità nei carichi famigliari. I progressi compiuti dalle donne, anche nei campi fondamentali della Strategia di Lisbona come l'educazione e la ricerca, non si riflettono nelle posizioni che le donne occupano nel mondo del lavoro. Tale situazione rappresenta uno spreco di risorse umane che l'Unione europea non può permettersi. Non dobbiamo dimenticare che, bassi tassi di natalità e una contrazione della forza lavoro minacciano il ruolo politico ed economico dell'Unione europea.

La Tabella di marcia comunitaria sulle Pari Opportunità 2006-2010 si inserisce nella Strategia di Lisbona ma si basa sulla passata esperienza della Strategia quadro per l'uguaglianza tra le donne e gli uomini per il periodo 2001-2005. La Tabella di marcia racchiude in sé la promozione di nuove azioni e il rafforzamento delle attività esistenti di successo. Essa riafferma il duplice approccio

dell'uguaglianza di genere basato sul *gender mainstreaming* (la promozione della parità di genere in tutte le politiche e le attività dell'Unione europea) e su azioni specifiche.

Le sei aree prioritarie per l'azione europea per la promozione della parità di genere per il periodo 2006-2010 sono:

1. Realizzare una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini
 - Raggiungere gli obiettivi di Lisbona in materia di occupazione – 60 % invece di 55%
 - Eliminare la disparità retributiva che attualmente è del 15% a sfavore delle donne
 - Aumentare il numero delle donne imprenditrici – oggi sono solo il 30% in Europa
 - Promuovere la parità di genere nella protezione sociale e la lotta contro la povertà – le donne e i bambini sono i soggetti che rischiano di vivere condizioni di povertà
 - Riconoscere la dimensione di genere nel settore sanitario
 - Combattere la discriminazione multipla, in particolare nei confronti delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche

2. Favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare
 - Orari di lavoro flessibili per donne e uomini
 - Aumentare i servizi di custodia
 - Migliori politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare per donne e uomini

3. Promuovere la pari partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale
 - La partecipazione delle donne alla politica
 - Le donne nel processo decisionale economico
 - Le donne nella scienza e nella tecnologia

4. Eliminare la violenza basata sul genere e la tratta di esseri umani
 - Eliminazione della violenza fondata sul genere
 - Eliminazione della tratta di esseri umani

5. Eliminare gli stereotipi di genere nella società
 - Eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nella cultura
 - Eliminazione degli stereotipi di genere nel mercato del lavoro
 - Eliminazione degli stereotipi di genere nei mezzi di comunicazione

6. Promuovere la parità fra donne e uomini all'esterno dell'Unione europea
 - Applicazione della legislazione dell'UE nei paesi in via di adesione, nei paesi candidati e potenzialmente candidati
 - Promozione della parità tra i generi nella politica europea di buon vicinato (PEV) nonché nelle politiche esterne e di sviluppo

Promuovere la parità di genere nelle Istituzioni

Sia la Commissione europea che il Parlamento europeo danno molta importanza alla promozione della parità di genere.

Per quanto riguarda il Parlamento europeo, ciascun Stato membro decide circa le modalità con le quali si svolgono le elezioni, ma si attiene a regole democratiche identiche: l'età di 18 anni per votare, uguaglianza dei sessi e voto segreto. Le elezioni europee sono già governate da un numero di principi comuni: suffragio universale diretto, rappresentanza proporzionale e un mandato rinnovabile di 5 anni. In ogni caso, per quanto riguarda la parità di genere, se le regole applicabili fossero decise da ogni Stato membro, la presenza delle donne nel Parlamento europeo aumenterebbe considerevolmente. Al momento solo un terzo dei membri del Parlamento europeo sono donne. Il Parlamento assume un ruolo attivo nella promozione della parità di genere sia da un punto di vista amministrativo, applicando internamente questi principi nelle politiche per il personale, sia da un punto di vista politico attraverso il lavoro del suo Comitato delle Donne che valuta le proposte della Commissione europea per verificare il rispetto di questo principio fondamentale. Il Parlamento europeo è stato un partner importante per progredire nella direzione della promozione delle pari opportunità. Molte donne hanno raggiunto i più alti livelli di istruzione, sono entrate nel mondo del lavoro e hanno ruoli importanti nella vita pubblica.

La Commissione europea, da parte sua, non ha solo promosso la parità di genere attraverso le sue proposte, ma ha anche applicato il principio dal 1988 attraverso quattro Programmi d'azione.

Il Rapporto di valutazione esterno sul terzo Programma d'azione per la pari opportunità per le donne e gli uomini è stato completato a ottobre 2003 ed è servito come punto di partenza per il quarto Programma d'Azione (2004-2008) che è stato adottato dalla Commissione europea il 28 aprile 2004. I punti importanti di questo rapporto di valutazione sono:

- la maggior parte delle persone che hanno risposto all'indagine ritengono che il terzo Programma abbia migliorato la posizione delle donne, ma che la questione delle pari opportunità non sia realmente tra le priorità della Commissione europea;
- non ci sono percezioni di cambiamenti positivi nelle condizioni di lavoro per conciliare la vita lavorativa e familiare;
- sono stati messi in evidenza quattro aspetti: regolarizzazione delle ore di lavoro, ricollocamento delle persone in part time o in congedo di maternità, orari di lavoro flessibili e servizi di custodia per bambini.

Il quarto Programma di Azione propone una serie di misure, tra le quali:

- rimuovere le barriere allo sviluppo delle carriere delle donne;
- conciliare la vita professionale e lavorativa
- migliorare la rappresentanza di genere;
- svolgere uno studio comparativo delle carriere;
- sensibilizzare lo staff sulle tematiche delle pari opportunità;
- proteggere la dignità della persona nel luogo di lavoro.

Le raccomandazioni non impediscono alle varie Direzioni Generali di adottare alcune strategie per rispondere a bisogni specifici. Inoltre, gli obiettivi quantitativi sono stati stabiliti dal 1995, in particolare per le categorie di amministratori e i manager.

Grazie a questi sforzi, la proporzione di donne in posti di alta responsabilità è cresciuta: per esempio, il numero di donne direttori è cresciuto dal 2,6% nel 1995 al 17,4% nel 2004.

Ma i progressi vanno accompagnati anche dalla valutazione. La Commissione europea non teme le critiche costruttive. Il quarto Programma d'Azione ha predisposto la pubblicazione di un rapporto annuale che includa "una valutazione generale dei progressi del programma basati su rapporti delle Direzioni Generali più all'avanguardia nella promozione della parità di genere".

Il primo rapporto di valutazione è stato approvato a novembre 2005 dalla Commissione europea. Lo scopo di tale rapporto è principalmente quello di rivedere la situazione dell'uguaglianza di genere nella Commissione europea nel 2004, valutare il coinvolgimento delle Direzioni Generali nella realizzazione del quarto Programma d'Azione e analizzare le misure annunciate dalle Direzioni Generali nei loro programmi d'azione.

Per quanto riguarda le migliori pratiche, le iniziative sono portate avanti da alcune Direzioni Generali per diffondere e realizzare questo programma, ad esempio:

- organizzazione di seminari o gestione di incontri;
- decisioni relative alla conciliazione della vita professionale e familiare;
- nomina di "Punti focali"

Infine, riguardo alle altre istituzioni dove gli Stati membri nominano i loro membri: nel Comitato delle Regioni solo il 17% sono donne e l'83% uomini. Si ritrova la stessa situazione nel Comitato economico e sociale. C'è ancora molto lavoro da fare.

Vi ringrazio moltissimo per l'attenzione.