



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 7.6.2000  
COM(2000) 335 definitivo

2000/0143 (CNS)

**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)**

## 1. INTRODUZIONE

La presente comunicazione illustra la strategia che la Commissione intenderebbe attuare nei prossimi cinque anni a favore della parità tra i sessi. Il suo scopo è definire un quadro d'azione in cui tutte le attività comunitarie possano contribuire ad eliminare le disuguaglianze e a promuovere la parità tra donne e uomini, conformemente a quanto stabilito dall'articolo 3, paragrafo 2 del trattato.

Per elaborare la presente comunicazione, la Commissione ha analizzato i principali elementi che hanno contraddistinto negli ultimi anni la politica condotta dalla Comunità in questo campo, ovvero:

- il corpus normativo in materia di pari opportunità e la pertinente giurisprudenza della Corte di giustizia europea;
- l'impegno assunto e il seguito dato dalla Comunità alla piattaforma d'azione adottata in occasione della quarta conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, svoltasi a Pechino nel 1995;
- l'attuazione dei precedenti programmi comunitari per le pari opportunità tra donne e uomini e, in particolare, del programma d'azione comunitario a medio termine (1996-2000), che ha provveduto a rafforzare la strategia per sensibilizzare le varie politiche comunitarie alla tematica della parità;
- il contributo dato nell'ultimo decennio dai fondi strutturali alla parità tra i sessi mediante azioni specifiche, specie l'iniziativa NOW, e la nuova normativa (2000-2006), nonché il valido sostegno ottenuto a partire dal 1997 dalla strategia europea per l'occupazione;
- le iniziative condotte nel campo delle relazioni esterne, delle politiche di cooperazione allo sviluppo e della promozione e tutela dei diritti delle donne;
- gli impulsi recentemente dati dal Parlamento europeo e dal Consiglio;
- le più rigorose disposizioni sulla parità tra donne e uomini, contenute nel trattato di Amsterdam<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Articoli 2, 3, 13 e 141 del trattato di Amsterdam che modifica i trattati che istituiscono le Comunità europee, firmato il 2 ottobre 1997.

## **Parità tra i sessi oggi: verso una democrazia solidale**

La democrazia costituisce un valore fondamentale dell'Unione europea, degli Stati membri, dei paesi SEE e dei paesi candidati, oltre ad essere un'importante componente della politica europea di cooperazione allo sviluppo. Per potersi realizzare pienamente richiede la piena partecipazione e rappresentanza equilibrata di tutti i cittadini, uomini o donne che siano, al processo decisionale e alla vita economica, sociale, culturale e civile.

L'impegno dell'UE nei confronti della parità sessuale risale al 1957, essendo sancito dal trattato costitutivo. L'ordinamento giuridico comunitario garantisce l'uguaglianza degli uomini e delle donne davanti alla legge. La promozione della parità tra i sessi costituisce anche un'importante componente delle relazioni esterne dell'Unione europea e delle politiche di cooperazione allo sviluppo; in particolare, la promozione e tutela dei diritti delle donne sono parte integrante delle politiche che l'UE conduce nei paesi terzi a favore dei diritti umani. Inoltre, la normativa in materia di parità di trattamento rientra nel corpus normativo che i paesi candidati all'adesione sono tenuti a rispettare.

Negli Stati membri sono stati compiuti notevoli passi avanti per quanto riguarda la situazione delle donne, ma nella vita quotidiana la parità tra i sessi viene ancora pregiudicata dalla mancanza di una reale uguaglianza di diritti e dal persistere di discriminazioni sessuali, essendo le donne ancora scarsamente rappresentate e oggetto di violenza.

È possibile affrontare la situazione in modo efficiente inserendo l'obiettivo della parità tra i sessi in tutte le politiche che esercitano un impatto diretto o indiretto sulla vita degli uomini e delle donne. Al momento di elaborare ed attuare le varie politiche sarebbe infatti opportuno tener conto degli interessi, delle esigenze e delle aspirazioni delle donne, attribuendo loro la stessa importanza di quelli degli uomini. **Questo approccio di maggiore attenzione alla tematica della parità in tutte le politiche comunitarie è stato adottato dalla Commissione nel 1996<sup>2</sup>. Con la presente proposta la Commissione intende renderlo operativo e consolidarlo.**

Accanto a tale opera di sensibilizzazione servono comunque azioni specifiche a favore delle donne, al fine di eliminare il persistere di determinate disparità. La strategia quadro qui proposta si fonda su questo duplice approccio.

---

<sup>2</sup> Comunicazione della Commissione del 21 febbraio 1996 "Inserire le pari opportunità tra donne e uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie" COM(96) 67 def.

## **2. LA STRATEGIA**

### **2.1 Una strategia quadro per la parità tra donne e uomini che copre tutte le politiche e un programma di sostegno a tale strategia**

L'azione promossa dalla Comunità a favore della parità tra donne e uomini andrà strutturata in futuro in una strategia globale, che induca tutte le politiche comunitarie a partecipare alla promozione dell'uguaglianza tra i sessi, modificando gli interventi esistenti (approccio attivo: integrazione orizzontale della dimensione delle pari opportunità) e/o attuando azioni concrete volte a migliorare la situazione delle donne nella società (approccio reattivo: azioni specifiche).

Questo approccio integrato segna una svolta rispetto alle precedenti iniziative comunitarie a favore delle pari opportunità tra donne e uomini, comprendenti soprattutto attività e programmi settoriali finanziati da diverse linee di bilancio specifiche. La nuova strategia quadro intende far confluire i molteplici programmi e iniziative in un unico contesto, che preveda una serie di chiari criteri di valutazione, strumenti di controllo, parametri di confronto, sistemi di verifica e stima.

**Il nuovo approccio intende valorizzare l'ampia gamma di attività comunitarie attualmente in corso a favore della parità tra donne e uomini, garantirne la coerenza generale, individuando eventuali doppioni, e quindi ottimizzarne l'efficienza e renderle visibili all'interno e all'esterno della Commissione. Con una strategia quadro globale è anche possibile garantire un miglior controllo e divulgazione dei risultati.**

Per sviluppare le attività orizzontali e di coordinamento (quali le attività di messa in rete, sensibilizzazione, analisi e valutazione, controllo, rendicontazione e valutazione), necessarie per attuare correttamente la strategia quadro, la Commissione propone di avviare un programma di sostegno, finanziato dalla linea di bilancio B3-4012. Tale programma di sostegno, da sottoporre all'approvazione del Consiglio, si fonda sull'articolo 13 del trattato che istituisce la Comunità europea<sup>3</sup>.

### **2.2. Sussidiarietà e complementarità**

Anche se gli Stati membri, i paesi SEE e i paesi candidati sono impegnati a promuovere politiche per la parità tra donne e uomini, permangono comunque forti divergenze per quanto riguarda la messa in atto concreta. Ciò vale sia per la legislazione, che per i meccanismi istituzionali, le iniziative specifiche (ad es. le azioni positive) e la consapevolezza dei cittadini. I programmi e le iniziative condotte in passato a livello comunitario hanno aiutato gli Stati membri e le ONG ad elaborare politiche a favore della parità tra i sessi più efficaci (valore aggiunto).

---

<sup>3</sup> La Commissione aveva già annunciato l'intenzione di proporre un nuovo programma d'azione sulla parità tra donne e uomini, dotato di un apposito bilancio, nella comunicazione sull'articolo 13 (COM (1999) 564 def. del 25.11.1999).

Tuttavia, la Comunità non intende avviare attività che, per loro natura e/o portata, possano essere realizzate meglio a livello nazionale, regionale o locale.

Si provvederà a garantire la complementarità tra le diverse azioni comunitarie e tra la strategia quadro e gli interventi nazionali per evitare doppioni<sup>4</sup> ed ottimizzare i risultati conseguiti

### **3. FISSARE GLI OBIETTIVI**

Per risultare realmente efficace, la strategia quadro comunitaria deve raccogliere la sfida di produrre il cambiamento strutturale necessario per conseguire la parità tra i sessi. La Commissione ha individuato cinque settori d'intervento interconnessi, nell'ambito dei quali perseguire una serie di obiettivi operativi volti ad orientare l'azione nei prossimi cinque anni. Nella strategia quadro tutte le iniziative comunitarie sulla parità tra donne e uomini saranno esplicitamente collegate ad uno o più dei seguenti ambiti d'intervento: vita economica, partecipazione e rappresentanza in condizioni di parità, diritti sociali, vita civile, ruoli e stereotipi pegati al genere.

La dimensione di genere nel processo di allargamento dell'Unione europea, nonché nelle relazioni esterne comunitarie e nella politiche europee di cooperazione allo sviluppo si ricollega a tutti i settori d'intervento della strategia quadro.

Nella seguente sezione vengono illustrati alcuni obiettivi operativi e azioni mirate per fornire un'indicazione di massima delle potenzialità della strategia quadro. Le azioni saranno attuate, a seconda dei casi, dalla Commissione, dagli Stati membri o da interlocutori privilegiati (ONG, parti sociali).

#### **3.1. PROMUOVERE LA PARITÀ NELLA VITA ECONOMICA**

Il Consiglio europeo di Lisbona<sup>5</sup> ha invitato la Commissione e gli Stati membri a favorire tutti gli aspetti legati alle pari opportunità nelle politiche per l'occupazione, compresa la riduzione della segregazione professionale e la possibilità di conciliare ulteriormente la vita lavorativa e quella familiare, in particolare fissando un nuovo parametro di confronto per potenziare l'assistenza all'infanzia. Inoltre, il Consiglio europeo di Lisbona ha fissato una serie di obiettivi quantitativi di primaria importanza per conseguire la parità tra donne e uomini nella vita economica, tra cui quello di aumentare il tasso di occupazione femminile dal valore medio attuale del 51% a più del 60% nel 2010. In tale contesto, un'attenzione particolare andrebbe rivolta alla piena integrazione delle donne nella cosiddetta nuova economia. Inoltre, poiché le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) stanno esercitando un influsso crescente su tutti i settori economici,

---

<sup>4</sup> Ad esempio, tra il programma comunitario per combattere le discriminazioni (2001-2006), le iniziative comunitarie, i fondi strutturali, i programmi di sviluppo rurale, il V programma quadro di RST e altri programmi europei, come SOCRATE, LEONARDO e Gioventù.

<sup>5</sup> Conclusioni della Presidenza (Lisbona, 23 e 24 marzo 2000):  
<http://ue.eu.int/it/Info/eurocouncil/index.htm>

risulta indispensabile cercare di dare alle donne pari accesso all'economia della conoscenza, aiutandole ad esserne pienamente partecipi.

I fondi strutturali costituiscono il principale strumento finanziario di cui la Comunità dispone per promuovere la coesione, migliorare le prospettive occupazionali e promuovere uno sviluppo sostenibile. Rappresentano inoltre un importante mezzo per la promozione della parità tra donne e uomini. La nuova normativa sui fondi strutturali<sup>6</sup> prevede la necessità di dare maggior peso alla parità tra i sessi nelle varie fasi di programmazione, attuazione, controllo e valutazione.

### *3.1.1. Obiettivo operativo: rafforzare la dimensione delle pari opportunità nella strategia europea per l'occupazione*

#### **Azioni**

Al fine di rafforzare il processo di Lussemburgo a favore dell'occupazione, la strategia quadro intende:

- incoraggiare la revisione dei regimi di agevolazione fiscale, in modo da ridurre i disincentivi per le donne che desiderano entrare nel mondo del lavoro;
- incoraggiare l'accesso delle donne alla formazione permanente e a misure attive a favore dell'occupazione;
- promuovere la capacità d'inserimento professionale delle donne nel campo delle tecnologie dell'informazione, specie favorendo la partecipazione femminile agli appositi corsi di istruzione e formazione;
- favorire, ove necessario, l'ulteriore sviluppo e coordinamento dei sistemi statistici nazionali, per consentire un miglior controllo delle pari opportunità nella strategia europea per l'occupazione (programma di sostegno);
- sostenere un gruppo di esperti sulla parità sessuale nell'economia, che assista la Commissione nello svolgimento di questi compiti (programma di sostegno).

### *3.1.2. Obiettivo operativo: incentivare l'uso dei fondi strutturali a favore della parità tra donne e uomini*

#### **Azioni:**

- proporre una comunicazione della Commissione sull'inserimento della dimensione delle pari opportunità nei nuovi documenti di programmazione, evidenziando le migliori esperienze realizzate in proposito;

---

<sup>6</sup> Regolamento del Consiglio n. 1260/1999 recante disposizioni generali sui fondi strutturali, GU L 161 del 26.6.1999, pagg. 1-42.

- valorizzare la dimensione delle pari opportunità nei fondi strutturali e nelle relative iniziative comunitarie (EQUAL, Interreg, Urban e Leader). Rafforzare all'interno della Commissione i meccanismi di collaborazione in modo da controllare da vicino l'effettivo inserimento della dimensione delle pari opportunità in tutte le politiche comunitarie;
- fornire un sostegno a livello comunitario e incoraggiare gli Stati membri ad appoggiare azioni di informazione e sensibilizzazione volte a promuovere la parità tra donne e uomini nell'ambito dei fondi strutturali. Collegare maggiormente le azioni finanziate dai fondi strutturali, le misure di sviluppo rurale finanziate dalla sezione Garanzia del FEAOG; ad altre politiche comunitarie a favore della parità tra i sessi;
- combattere la segregazione professionale, specie attraverso l'iniziativa comunitaria per le risorse umane EQUAL;
- sostenere la creazione di una rete di persone che negli Stati membri siano responsabili delle problematiche inerenti alle pari opportunità nei fondi strutturali.

*3.1.3. Obiettivo operativo: elaborare strategie per favorire l'inserimento della dimensione della parità tra i sessi in tutte le politiche comunitarie che esercitano un impatto sulla situazione delle donne nell'economia (ad es. politica fiscale, finanziaria, economica, sociale, dell'istruzione, dei trasporti, della ricerca)*

**Azioni:**

- proporre una comunicazione della Commissione sulle questioni sociali inerenti agli appalti pubblici;
- nella politica di cooperazione allo sviluppo, inserire l'analisi comparativa di genere nell'elaborazione, attuazione e valutazione degli interventi, con particolare riguardo alle politiche macroeconomiche e a quelle volte a ridurre la povertà;
- avviare, specie in collaborazione con le parti sociali, un dialogo con i dirigenti delle imprese operanti in Europa, sull'apporto dato alla parità tra i sessi nella vita economica;
- creare un'etichetta europea (premio o certificato) da consegnare ogni anno alle imprese che hanno messo a punto esperienze positive per la promozione della parità tra donne e uomini (programma di sostegno).

## 3.2. PROMUOVERE LA PARTECIPAZIONE E RAPPRESENTANZA IN CONDIZIONI DI PARITÀ

Il persistere della scarsa presenza femminile in tutti gli organi decisionali costituisce un grave deficit democratico che richiede un intervento a livello comunitario.

Il 22 ottobre 1999 il Consiglio ha pertanto adottato una serie di conclusioni<sup>7</sup> sull'equilibrio tra i sessi in tutti i processi decisionali, prendendo nota di una serie di indicatori atti a misurare l'equilibrio tra uomini e donne nel processo decisionale politico. La relazione della Commissione sull'attuazione della raccomandazione del Consiglio sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale<sup>8</sup> ha concluso che se l'esito generale delle politiche applicate dal 1996 è stato positivo, resta comunque inferiore alle aspettative del 1996, richiedendo un ulteriore intervento al riguardo.

Nella Commissione i primi passi concreti per fissare una serie di obiettivi vincolanti sono stati compiuti nel febbraio 1999, quando è stata adottata la comunicazione "Donne e scienza - Mobilitare le donne per arricchire la ricerca europea"<sup>9</sup> con l'obiettivo di portare ad almeno il 40% le donne che partecipano ai gruppi di esperti, comitati consultivi e programmi di associazione del V programma quadro comunitario per la ricerca e lo sviluppo tecnologico. Nella decisione del maggio 2000 sull'equilibrio tra i sessi nei gruppi di esperti e comitati istituiti dalla Commissione, quest'ultima afferma l'intenzione di avere almeno il 40% di uomini e il 40% di donne in ciascun comitato e gruppo di esperti. Per agevolare il conseguimento di tale obiettivo, la Commissione invita gli Stati membri a presentare nominativi di entrambi i sessi per le candidature a tali organi.

Nelle relazioni con i paesi terzi e in particolare nelle politiche a favore dei diritti umani, la Comunità promuove attivamente il coinvolgimento paritario di donne e uomini nella società civile, nella vita economica e nell'attività politica, favorendo la partecipazione di gruppi specifici, specie le donne, al processo elettorale.

*3.2.1. Obiettivo operativo: migliorare l'equilibrio tra uomini e donne nel processo decisionale politico*

### **Azioni:**

- incoraggiare la creazione di reti di donne elette a livello europeo, nazionale, regionale e locale, favorendo la messa in rete delle commissioni parlamentari per le pari opportunità tra donne e uomini degli Stati membri e del Parlamento europeo (programma di sostegno);
- sensibilizzare sulla discriminazione sessuale e l'esigenza di un equilibrio tra i sessi nell'educazione civica;

---

<sup>7</sup> Conclusioni della 2208<sup>a</sup> riunione del Consiglio, Lussemburgo, 22.10.1999.

<sup>8</sup> COM(2000) 120 def. del 7.3.2000.

<sup>9</sup> COM(1999) 76 def. del 18.2.1999.

- valutare l'influenza di sistemi elettorali, normative, quote, obiettivi e altre misure sull'equilibrio tra uomini e donne negli organi politici elettivi (programma di sostegno);
- favorire programmi intesi a sostenere dal punto di vista istituzionale e operativo i paesi in via di sviluppo, in modo da consentire loro di promuovere le questioni di genere a livello nazionale e locale e nella società civile, anche mediante interventi legislativi e amministrativi per la parità di diritti tra donne e uomini;
- controllare l'equilibrio tra i sessi nei comitati e gruppi di esperti istituiti dalla Commissione; promuovere l'attuazione della raccomandazione 96/694 del Consiglio, verificando il seguito riservatole;
- condurre attività per sensibilizzare i cittadini sulla necessità di avere un equilibrio tra i sessi sia negli organi pubblici elettivi che nelle strutture dei partiti politici, nonché per incoraggiare le donne a diventare politicamente attive, specie in vista delle elezioni del Parlamento europeo del 2004 (programma di sostegno).

**3.2.2. Obiettivo operativo:** *migliorare l'equilibrio tra i sessi nel processo decisionale economico e sociale*

**Azioni:**

- controllare e valutare il passaggio dal mondo dell'istruzione e formazione alla vita professionale, nonché le modalità di assunzione e prospettive di carriera di potenziali top manager donne;
- realizzare e aggiornare costantemente una serie completa di statistiche sulle donne che ricoprono posizioni di responsabilità nella vita economica e sociale, con dati sulla gestione aziendale, sulle organizzazioni industriali e sindacali e sulle principali ONG (programma di sostegno).

**3.2.3. Obiettivo operativo:** *migliorare l'equilibrio tra i sessi nella Commissione*

**Azioni:**

- controllare l'esito dell'azione intrapresa all'interno dei servizi della Commissione per favorire l'equilibrio tra i sessi nelle posizioni di responsabilità, tra cui la definizione di scadenziari e l'elaborazione di indicatori e parametri di confronto;
- nell'ambito della riforma della Commissione, elaborare strategie volte a migliorare l'orario e l'organizzazione del lavoro a tutti i livelli, tra cui quello gestionale;
- proseguire e rafforzare la formazione sulle pari opportunità, nonché le azioni di sensibilizzazione e informazione in tutti i servizi della Commissione, specie a livello decisionale e nelle delegazioni della Commissione, ed inserire la dimensione

delle pari opportunità tra gli elementi ricorrenti di altri tipi di formazione manageriale;

- valutare e migliorare dal punto di vista della parità gli attuali sistemi di assunzione e promozione nei servizi della Commissione, specie garantendo un'equilibrata composizione delle giurie e delle commissioni giudicatrici e verificando che il contenuto e la metodologia dei concorsi non contengano elementi discriminatori.

### **3.3. PROMUOVERE LA PARITÀ DI ACCESSO E IL PIENO GODIMENTO DEI DIRITTI SOCIALI DA PARTE DI UOMINI E DONNE**

La parità di accesso e il pieno godimento di diritti sociali rientrano tra i pilastri delle società democratiche. Eppure molte donne continuano a non avere pari accesso ai diritti sociali, sia perché alcuni di essi si basano su un modello ormai superato, in cui l'uomo è l'unico capo famiglia, oppure perché non tengono conto che spetta soprattutto alle donne l'onere di conciliare vita familiare e vita professionale. È una situazione che si riscontra in numerosi sistemi di protezione sociale, che a loro volta concorrono a determinare la femminilizzazione della povertà nell'Unione europea (interruzioni della vita professionale, lavoro a tempo parziale, mancanza di istruzione e di formazione). In numerosi casi, le donne non hanno accesso o possono accedere soltanto in modo limitato alle informazioni relative ai loro diritti sociali. Alcuni di questi diritti sono già stati inseriti nella legislazione europea. Le azioni intendono migliorare l'applicazione della legislazione comunitaria, in particolare in materia di tutela sociale e per quanto riguarda i congedi parentali, la protezione della maternità e l'orario di lavoro. Inoltre, è prevista una maggiore divulgazione delle informazioni.

Nei paesi in via di sviluppo le donne sono spesso oggetto di discriminazioni nell'accesso all'alimentazione, all'assistenza sanitaria, all'istruzione, alla formazione, al processo decisionale e ai diritti di proprietà. Il regolamento del Consiglio relativo all'integrazione delle questioni di genere nella cooperazione allo sviluppo<sup>10</sup> sottolinea come colmare le disparità tra i sessi e potenziare il ruolo delle donne sia indispensabile per promuovere giustizia sociale e sviluppo.

*3.3.1. Obiettivo operativo: migliorare la conoscenza e monitorare la legislazione comunitaria in campo sociale (congedi parentali, tutela della maternità, orario di lavoro, lavoro a tempo parziale, lavoro a tempo determinato).*

#### **Azioni:**

- proporre una direttiva fondata sull'articolo 13 del trattato per garantire la parità di trattamento tra donne e uomini in ambiti diversi dal lavoro;
- garantire la verifica e valutazione della messa in atto a livello nazionale della legislazione esistente in campo sociale;

---

<sup>10</sup> GU L 354 del 30.12.1998.

- sensibilizzare le ONG, le parti sociali, gli ispettorati del lavoro e le professioni legali alla legislazione e giurisprudenza europea esistente in campo sociale (programma di sostegno);
- sostenere attività informative e divulgative rivolte ai cittadini europei sulla legislazione sociale dell'UE (programma di sostegno).

*3.3.2. Obiettivo operativo: controllare l'inserimento della dimensione delle pari opportunità nell'elaborazione, attuazione e valutazione di politiche e attività comunitarie che influiscono sulla vita quotidiana delle persone (come la politica dei trasporti, i programmi per la salute pubblica, le relazioni esterne, incluse le politiche per i diritti umani e il programma comunitario per la lotta alle discriminazioni, fondato sull'articolo 13 del trattato)*

#### **Azioni:**

- inserire la dimensione delle pari opportunità nel campo della protezione sociale, tenendo conto di tutti gli obiettivi di protezione sociale individuati dal Consiglio;
- inserire la dimensione delle pari opportunità in tutte le misure comunitarie per prevenire e combattere l'emarginazione sociale, soprattutto in considerazione della crescente femminilizzazione della povertà;
- migliorare la conoscenza e la comprensione della legislazione comunitaria esistente in campo sociale, proponendo eventualmente nuove normative;
- nel campo della cooperazione allo sviluppo, sostenere azioni e programmi che agevolino la parità di accesso di uomini e donne all'alimentazione, istruzione, assistenza sanitaria, diritti di riproduzione e di proprietà, giustizia;
- sostenere campagne nazionali di sensibilizzazione che evidenzino come l'assistenza non sia un compito prettamente femminile (programma di sostegno).

#### **3.4. PROMUOVERE LA PARITÀ NELLA VITA CIVILE**

L'intento di promuovere la parità nella vita civile si ricollega alla questione del pieno godimento ed esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali da parte sia degli uomini che delle donne, indipendentemente dalla razza od origini etniche, religione o fede, disabilità, età od orientamento sessuale. Si tratta anche di rafforzare e sviluppare ulteriormente i meccanismi di controllo sull'applicazione della legislazione esistente in materia di parità di trattamento, migliorando contemporaneamente la consapevolezza e formazione sui diritti alla parità e i diritti umani delle donne.

Le azioni comprenderanno la formazione delle professioni legali e l'informazione delle ONG sulla legislazione in materia di parità. Inoltre, un'attenzione particolare andrà rivolta alle donne esposte a diverse forme di discriminazione (come migranti, disabili, anziane, emarginate, ecc.) o vittime di violenza e/o sfruttamento sessuale.

L'Unione europea ha messo a punto una politica per la lotta contro la violenza e la tratta delle donne a livello comunitario. Uno strumento fondamentale è il programma STOP<sup>11</sup>, istituito per rafforzare la collaborazione contro la tratta di donne e bambini. Tale programma è stato completato dall'iniziativa DAPHNE e dal nuovo programma DAPHNE (2000-2003), entrambi diretti a migliorare l'informazione e la protezione delle vittime della violenza.

Nel 1999 è stata varata una campagna di sensibilizzazione per combattere gli atti di violenza commessi contro le donne tra le mura domestiche. Un'indagine condotta dalla Commissione<sup>12</sup> evidenzia la necessità di promuovere ulteriori iniziative in proposito a livello europeo.

*3.4.1. Obiettivo operativo: monitorare la legislazione e giurisprudenza comunitaria sulla parità di trattamento tra donne e uomini, proponendo eventualmente nuove normative.*

Azioni:

- rivedere e perfezionare la direttiva 75/117, in particolare verificando il funzionamento dei mezzi di ricorso e invitando gli Stati membri a rafforzare il ruolo e i poteri degli ispettorati del lavoro per quanto riguarda l'applicazione della legislazione sulla parità retributiva;
- condurre ricerche e raccogliere dati sulla tematica uomo-donna nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, valutando la necessità di adeguare la legislazione vigente;
- sostenere nell'UE e nei paesi candidati attività specifiche di informazione e formazione sulla legislazione in materia di parità e sui diritti umani delle donne, rivolte in modo specifico alle professioni legali, agli ispettorati del lavoro e alle parti sociali (programma di sostegno);
- monitorare l'evoluzione delle strutture intese a favorire l'attuazione della normativa comunitaria esistente in materia di parità tra donne e uomini nei paesi candidati (programma di sostegno);
- sostenere negli Stati membri e nei paesi candidati la creazione di una rete di esperti legali che aiuti la Commissione ad attuare le azioni previste dal presente obiettivo;
- promuovere attività informative per richiamare ulteriormente l'attenzione delle ONG sulla legislazione comunitaria esistente in materia di parità di trattamento tra donne e uomini (programma di sostegno).

---

<sup>11</sup> Azione comune del 29 novembre 1996 adottata dal Consiglio - GU L 322 del 12.12.1996.

<sup>12</sup> Eurobarometro 51.0 di giugno 1999.

### *3.4.2. Obiettivo operativo: promuovere i diritti delle donne in quanto diritti umani*

#### **Azioni:**

- sostenere nell'UE e nei paesi candidati azioni e campagne di sensibilizzazione per indurre le donne a far valere i propri diritti, specie le donne esposte a varie forme di discriminazione (donne migranti e appartenenti a minoranze etniche);
- appoggiare la costituzione di una rete che raccolga sistematicamente dati comparabili sulle violazioni dei diritti umani fondate sul sesso e sui casi di discriminazione sessuale negli Stati membri e nei paesi candidati (programma di sostegno);
- rafforzare, all'interno dell'Unione europea, nei paesi candidati e nel contesto della cooperazione allo sviluppo, la collaborazione e lo scambio di informazioni sui diritti umani delle donne con le ONG e organizzazioni internazionali interessate;
- sostenere iniziative di sensibilizzazione sulle violazioni dei diritti umani perpetrate a scapito delle donne nei conflitti armati;
- far sì che le esigenze specifiche e/o situazioni particolari delle donne vengano, ove necessario, prese adeguatamente in considerazione nelle iniziative condotte nel campo dell'asilo politico e dell'ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi nel territorio degli Stati membri.

### *3.4.3. Obiettivo operativo: combattere la violenza a sfondo sessuale e la tratta delle persone a scopo di sfruttamento sessuale*

#### **Azioni:**

- rafforzare e sostenere la lotta alla violenza contro le donne e prevenire tale forma di violenza, in particolare mediante i programmi DAPHNE e STOP;
- sostenere campagne informative nei paesi di origine, transito e destinazione, ovvero sia all'interno che all'esterno dell'UE e in particolare nei paesi candidati, in collaborazione con le autorità nazionali e le ONG;
- promuovere la formazione e la sensibilizzazione delle forze di polizia e della magistratura, favorendo la collaborazione transfrontaliera, nonché lo scambio di informazioni e delle prassi migliori all'interno dell'UE e, in particolare, tra l'UE e i paesi candidati nel campo della lotta alla tratta delle persone;
- rilasciare permessi di soggiorno a breve scadenza alle vittime del traffico a fini di sfruttamento sessuale, conformemente ai principi enunciati dalla Commissione nel 1998 nella comunicazione sulle azioni da intraprendere per combattere la tratta delle donne;

- proseguire nell'UE, nei paesi candidati e nei paesi terzi la lotta agli atti di violenza commessi contro le donne tra le mura domestiche (programma di sostegno);
- sostenere nell'UE e nei paesi candidati attività di ricerca, raccolta dati e divulgazione delle informazioni sulla violenza contro le donne.

### **3.5. PROMUOVERE L'EVOLUZIONE DEI RUOLI E IL SUPERAMENTO DEGLI STEREOTIPI**

In questo campo d'intervento si intende rispondere all'esigenza di modificare comportamenti, atteggiamenti, norme e valori che definiscono ed influenzano i ruoli svolti dagli uomini e dalle donne nella società mediante l'istruzione, la formazione, i media, l'arte, la cultura e la scienza. Eliminare gli attuali pregiudizi culturali e stereotipi sociali è indispensabile per conseguire la parità tra i sessi.

Perpetuando immagini femminili negative e stereotipate, specie nelle informazioni e negli spettacoli trasmessi dai mezzi di informazione e supporti informatici, come pure nei messaggi pubblicitari e nei testi scolastici, risulta impossibile dare un'immagine precisa o per lo meno realistica di come uomini e donne operano e partecipano al mondo che cambia. Come strumento didattico e mezzo per influire sul sentire comune, i media e l'industria culturale dovrebbero contribuire, nel pieno rispetto della libertà di parola, a modificare gli attuali stereotipi sessuali percepiti dal pubblico, presentando un'immagine corretta.

*3.5.1. Obiettivo operativo: richiamare l'attenzione sulla tematica uomo-donna*

#### **Azioni:**

- adoperarsi ulteriormente per combattere qualsiasi forma stereotipata di discriminazione legata al genere nell'istruzione, specie verificando i supporti didattici e realizzando esperienze positive sul campo;
- realizzare attività di sensibilizzazione sul contributo delle donne al progetto europeo e alla cultura europea e l'importanza della parità nella società democratica moderna;
- organizzare ogni anno, in collaborazione con le autorità nazionali, una settimana europea dedicata ad un tema prioritario della strategia quadro (programma di sostegno).

*3.5.2. Obiettivo operativo: superare gli stereotipi legati al genere all'interno delle politiche comunitarie interessate e per mezzo delle stesse.*

## **Azioni:**

- Controllare che la dimensione delle pari opportunità figuri nelle politiche che rivestono una particolare importanza per il superamento degli stereotipi sessuali, come quelle condotte in materia di istruzione, formazione, cultura, ricerca, mezzi di comunicazione e sport, e promuovere la parità in tutte le future fasi di programmazione degli attuali programmi comunitari, quali Socrate, Leonardo, Gioventù, Cultura, Ricerca e altri programmi e iniziative pertinenti;
- discutere con i comitati etici nazionali esistenti l'eventuale inserimento della dimensione delle pari opportunità nella loro sfera di competenza, nonché la possibilità di sostenere la loro messa in rete;
- garantire, ove necessario, che tutti i servizi della Commissione tengano conto, nelle rispettive politiche di informazione, delle esigenze e prospettive specifiche delle donne, in stretta collaborazione con le rappresentanze della Commissione negli Stati membri;
- promuovere lo scambio di opinioni ed esperienze positive nei mezzi di comunicazione, prevedendo la creazione di un gruppo di rappresentanti dei media che aiuti la Commissione a svolgere le azioni previste dal presente obiettivo della strategia quadro (programma di sostegno).

## **4. STRUMENTI E MECCANISMI**

Per elaborare politiche sulla parità tra donne e uomini servono metodi e strumenti specifici (come la creazione di reti, la raccolta di dati, la formazione o la valutazione d'impatto sulla parità). Il programma di sostegno alla strategia quadro comunitaria intende analizzare l'efficacia degli strumenti esistenti e sostenere la messa a punto di altri nuovi e più efficienti. A tale azione verrà abbinata l'elaborazione di indicatori comuni e la definizione di parametri di confronto per consentire una più efficace azione di controllo e valutazione. Ciò permetterà di riorientare eventualmente attività e strategie, oppure di elaborarne altre durante la fase di attuazione della strategia quadro.

### **4.1. Rafforzare la collaborazione con gli enti nazionali preposti alle pari opportunità e il coordinamento delle diverse attività**

La strategia quadro favorirà attivamente lo scambio di esperienze positive tra gli Stati membri dell'UE, i paesi SEE e i paesi candidati, coinvolgendo i rispettivi governi, le parti sociali e la società civile.

Per promuovere e migliorare la sinergia tra le politiche nazionali esistenti in materia di parità e creare un valore aggiunto comunitario, il programma di sostegno della strategia quadro intende sostenere finanziariamente una serie di iniziative messe a punto dagli Stati membri, in collaborazione con tutti gli operatori interessati, specie le ONG e le parti sociali, su particolari argomenti che presentano un interesse e una valenza europea.

La Commissione organizzerà una volta all'anno una riunione con funzionari di alto livello degli Stati membri responsabili per l'integrazione orizzontale delle pari opportunità.

Il comitato consultivo della Commissione per le pari opportunità tra donne e uomini continuerà ad assistere la Commissione durante la fase di attuazione della strategia quadro. Svolgerà un ruolo determinante nel fornire informazioni e competenze sulle politiche attuate dagli Stati membri nel campo della parità tra donne e uomini, specie nell'ambito delle attività di confronto, monitoraggio e rendicontazione della strategia quadro.

#### **4.2. Rafforzare le strutture della Commissione**

Il gruppo di commissari per le pari opportunità continuerà a svolgere un ruolo di primo piano nel dare slancio politico alla strategia e alle azioni promosse dalla Commissione nel campo delle pari opportunità. Continuerà inoltre a garantire un adeguato coordinamento tra i servizi interessati e verificherà i progressi compiuti nell'attuazione della strategia quadro, formulando eventuali raccomandazioni.

Il gruppo interservizi della Commissione sulla parità tra donne e uomini provvederà a coordinare le attività svolte dai vari servizi della Commissione ai fini dell'attuazione delle azioni previste dalla strategia quadro per le rispettive politiche, nonché del programma di lavoro annuale per i rispettivi ambiti politici. Nell'ambito del gruppo interservizi, i servizi della Commissione provvederanno ad elaborare, attuare, controllare e valutare una serie di indicatori e parametri di confronto, riferendo regolarmente al gruppo di commissari per le pari opportunità sui progressi compiuti. Sono inoltre previsti un ulteriore sviluppo dell'analisi d'impatto e della valutazione delle politiche comunitarie e l'organizzazione di corsi di formazione per funzionari, volti a sensibilizzarli alla tematica pari opportunità.

#### **4.3. Rafforzare la collaborazione tra le istituzioni comunitarie**

La Commissione intende favorire la collaborazione fra tutte le istituzioni comunitarie al fine di agevolare ed intensificare l'inserimento della dimensione delle pari opportunità nelle varie politiche europee. La Commissione intende inoltre promuovere la messa in rete degli istituti di ricerca europei sulla parità tra donne e uomini.

#### **4.4. Rafforzare la partnership**

Dall'esperienza acquisita con la gestione dei precedenti provvedimenti e programmi comunitari risulta che l'impegno e la partecipazione degli interlocutori tradizionali non basta per conseguire l'obiettivo della parità sessuale. Essenziale è invece coinvolgere i principali operatori della vita economica e sociale e rafforzare l'aspetto della partnership.

#### *4.4.1. Collaborazione con le parti sociali a livello europeo*

Il trattato di Amsterdam ha attribuito notevole importanza al dialogo sociale europeo, conferendo alle parti sociali maggiori responsabilità e poteri. La Commissione conferma l'impegno di incoraggiare le parti sociali a partecipare pienamente alla promozione della parità tra i sessi, e in particolare a valutare l'impatto dei rispettivi contratti collettivi. Dal canto suo, la Commissione intende sostenere una rete di rappresentanti delle parti sociali che si occupi delle pari opportunità nel lavoro, nonché una serie di misure di informazione e sensibilizzazione, da condurre in collaborazione con le parti sociali, sul divario salariale tra uomini e donne.

#### *4.4.2. Collaborazione con le ONG*

Le ONG sono un'importante componente della società civile e soggetti fondamentali per la promozione delle pari opportunità. Le attuali forme di collaborazione e partnership tra Commissione e ONG costituiranno il punto di partenza per rafforzare il dialogo e migliorare lo scambio reciproco di informazioni ed esperienze positive sulle attività e politiche antidiscriminatorie. Nel contempo si incoraggeranno le ONG che non sono specializzate nelle questioni femminili ad inserire la tematica uomo-donna nelle loro attività.

#### *4.4.3. Collaborazione con altre organizzazioni internazionali*

La collaborazione con altre organizzazioni internazionali, come le Nazioni Unite (seguito riservato alla piattaforma d'azione di Pechino), il Consiglio d'Europa (comitato direttivo per le pari opportunità) e l'OCSE (nuovo piano d'azione per la parità tra donne e uomini), verrà incoraggiata per avvalersi dell'esperienza acquisita da tali organizzazioni ed evitare inutili doppioni.

### **4.5. Determinazione di indicatori e parametri di confronto**

Condizione indispensabile per il successo della strategia quadro è la determinazione di indicatori e parametri di confronto, poiché questi consentono di rendere misurabili e visibili i progressi compiuti, di monitorare le tendenze e di tradurre obiettivi finali idealistici (obiettivi strategici) in tappe o fasi realistiche (obiettivi operativi). Indicatori e parametri di confronto costituiscono un incentivo a proseguire gli sforzi, contribuiscono a determinare chi ha avuto il merito di conseguire gli obiettivi prefissati e, infine, consentono alla collettività di apprezzare quanto è stato fatto.

Per quanto riguarda l'obiettivo strategico della parità nell'economia, la strategia quadro intende avvalersi degli indicatori già definiti nell'ambito della strategia europea per l'occupazione, favorendone il completamento e uso regolare. I traguardi e parametri di confronto fissati dal Consiglio europeo di Lisbona saranno costantemente monitorati. L'attuazione della strategia quadro sarà regolarmente oggetto di relazioni, prodotte sulla base degli indicatori elaborati dal Consiglio nel campo del processo decisionale e del rapporto tra vita professionale e vita familiare.

Per verificare quanto è stato fatto per conseguire i diversi obiettivi strategici, si provvederà a sostenere la produzione sistematica e disponibilità di dati statistici a livello sia europeo che nazionale. La serie di dati armonizzati e comparabili andrebbe ampliata, selezionando attentamente le statistiche che consentono un monitoraggio efficace della strategia quadro.

## **4.6. Informazione, relazioni e valutazione**

### *4.6.1. Informazione*

La strategia quadro sarà abbinata ad una strategia integrata di informazione, comprendente un sito web su Internet, con indicazioni sulle diverse iniziative del programma di sostegno e sulle attività condotte nel campo della parità tra donne e uomini dai servizi della Commissione.

### *4.6.2. Relazioni*

La Commissione è responsabile dell'attuazione della strategia quadro e dovrà riferire regolarmente in proposito. A tal fine, occorrerà rivedere il metodo della Relazione annuale sulla parità tra donne e uomini per includervi maggiori informazioni sull'attuazione della strategia quadro (tra cui dati finanziari su stanziamenti e spesa) e sugli sviluppi rilevati a livello nazionale, tra cui i passi avanti compiuti rispetto ai parametri di confronto, nonché una valutazione dei risultati conseguiti.

Ogni anno la Commissione sarà chiamata ad adottare un programma di lavoro, comprendente le azioni prioritarie da realizzare nell'arco dei 12 mesi seguenti. La Commissione dovrà inoltre adottare una relazione generale, riguardante l'attuazione completa della strategia quadro e l'esito della valutazione esterna (vedere oltre).

### *4.6.3. Valutazione*

Tutte le iniziative attuate nell'ambito della strategia quadro per la parità tra donne e uomini saranno sottoposte ad una valutazione interna permanente.

La strategia quadro sarà inoltre sottoposta ad una valutazione esterna indipendente, da avviare subito dopo l'attuazione della stessa. Il gruppo di esperti esterni dovrà presentare una valutazione intermedia, che insieme alla valutazione intermedia della Commissione sulla strategia quadro e il relativo programma di sostegno, andrà presentata al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni entro il mese di dicembre 2003.

Gli esperti esterni dovranno inoltre elaborare una valutazione finale, da allegare alla valutazione finale che la Commissione è tenuta ad adottare e presentare alle altre istituzioni comunitarie entro la fine di giugno 2006.

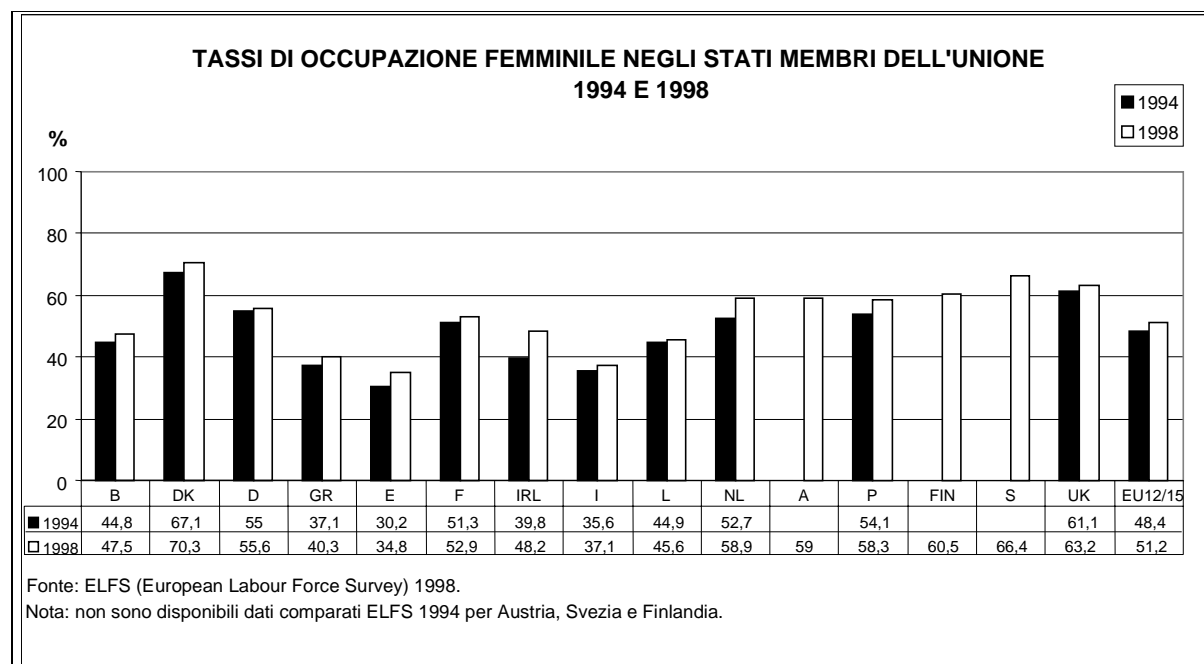
## ALLEGATO I

### PRESENZA DELLE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO

Rispetto agli uomini, le donne risultano meno inserite nel mondo del lavoro. In genere svolgono lavori più irregolari e meno tutelati e si devono occupare maggiormente dei bambini e di altre persone a carico. Le disparità nel mondo del lavoro restano pertanto assai marcate. Sebbene le politiche condotte negli Stati membri per le pari opportunità abbiano puntato soprattutto sull'aspetto economico, i casi in cui le donne hanno mediamente conseguito una parità con l'altro sesso restano limitati.

1. In quasi tutti gli Stati membri e nella maggior parte dei paesi candidati il tasso di disoccupazione femminile resta sistematicamente più elevato di quello maschile e la disoccupazione di lunga durata colpisce maggiormente le donne.
2. Il divario occupazionale è in media pari a 20 punti percentuali. I tassi di occupazione femminile restano bassi in numerosi Stati membri (cfr. tabella 1) e inferiori al 40% in Spagna e Italia. Il divario è più marcato in Spagna, Grecia, Italia e Lussemburgo, dove supera i 30 punti percentuali.

**Tabella 1**



3. Il tasso di occupazione femminile diminuisce per le donne che hanno bambini piccoli. Per gli uomini è vero il contrario. I tassi di occupazione maschile nella fascia di età compresa tra 20 e 44 anni sono maggiori per gli uomini sposati con figli (cfr. tabella 2).

**Tabella 2**

Tabella 2 <sup>1</sup>	Tassi di occupazione - 20-44 anni di età 1998				
	Indice	Senza figli		Con figli di 0-5 anni	
		Comparativo	Uomini	Donne	Uomini
IRL (97)	1,9	81	81	87	46
DE	1,8	83	83	90	49
LU	1,8	93	84	98	49
UK	1,7	85	87	90	53
ES	1,7	88	67	90	40
EU11	1,7	84	79	91	52
NL	1,6	88	86	95	60
IT	1,6	91	68	92	45
FR	1,5	79	72	91	56
GR	1,5	82	60	96	48
AT	1,3	89	85	94	68
BE	1,2	87	77	92	66
PT	1,2	92	83	96	72

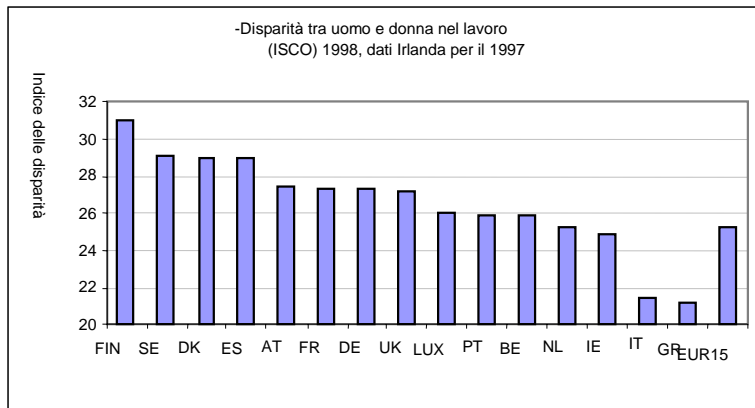
4. La separazione delle professioni femminili da quelle maschili resta un importante problema all'interno dell'UE, persino in quei paesi dove le donne hanno conseguito elevati tassi di occupazione (cfr. tabella 3). L'indice delle disparità tra i sessi<sup>2</sup> mostra come tre paesi (Finlandia, Svezia e Danimarca) con tassi di occupazione femminile relativamente elevati presentino comunque strutture occupazionali con una forte separazione tra professioni femminili e maschili.

<sup>1</sup> Indice comparativo: vengono confrontati i tassi di occupazione di donne e uomini con e senza figli di età compresa tra 0 e 5 anni. Più il valore dell'indice si avvicina a 1, più risulta analoga l'incidenza della maternità/paternità sui tassi di occupazione rispettivamente di donne e uomini. I valori superiori a 1 indicano che l'impatto della maternità ha ridotto la mobilità delle donne sul mercato del lavoro rispetto agli uomini.

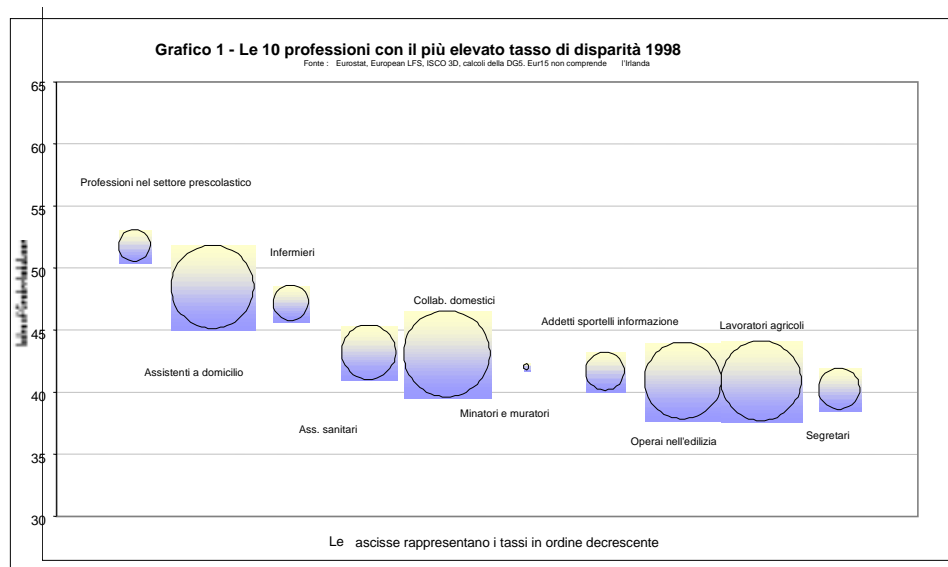
<sup>2</sup> Indice di segregazione professionale: dopo aver calcolato il tasso nazionale di occupazione femminile e maschile, lo si applica ad ogni professione. La media nazionale applicata corrisponde al numero di donne (o uomini) che svolgerebbero una determinata professione se il numero complessivo di lavoratori/lavoratrici fosse equamente distribuito tra tutti i settori. Ad esempio, se in un paese le donne rappresentano il 40 % degli occupati, allora per ogni comparto il confronto sarebbe tra il tasso rilevato e il 40% della media nazionale. Sommando tutte le divergenze riscontrate nell'economia (e ignorando segni positivi o negativi), è possibile definire la percentuale totale di persone occupate al di là del valore di equilibrio stabilito dalla media nazionale, ovvero il valore complessivo degli squilibri esistenti. Tale valore viene successivamente rapportato all'occupazione totale, in modo da costituire un indicatore delle disparità e segregazioni esistenti.

Dati recenti sulla segregazione orizzontale figurano nel grafico 1. Questo illustra a livello UE le dieci professioni che presentano il più elevato tasso di disparità tra i sessi; l'entità delle "bolle" rappresenta il numero delle persone interessate. Il grafico evidenzia una prevalenza di donne nelle professioni assistenziali e di uomini nell'edilizia e agricoltura.

**Tabella 3**

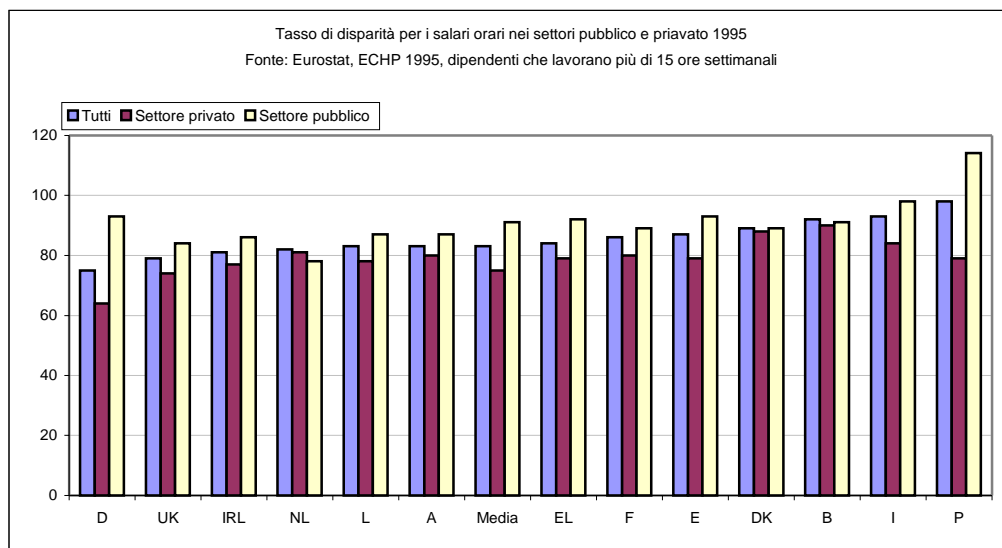


**Grafico 1**



5. Le donne sono in genere retribuite meno degli uomini che svolgono lo stesso tipo di lavoro o un'attività di pari valore. I divari salariali sono maggiori nel settore privato (25%) che in quello pubblico (9%). Tali divari non trovano una giustificazione in fattori strutturali, come l'età, il tipo di occupazione e il settore di attività. Nei salari medi resta comunque una differenza del 15% (cfr. tabella 4)<sup>3</sup>.

**Tabella 4**



<sup>3</sup> Statistics in focus, 6/1999, EUROSTAT, 'Women's earnings in the EU: 28% less than men's'.

## ALLEGATO II

### LE DONNE NEL PROCESSO DECISIONALE POLITICO

Sebbene la presenza delle donne sia aumentata negli organi decisionali delle istituzioni europee, la relazione annuale 1999 sulle pari opportunità nell'UE evidenzia come le donne siano ancora decisamente sottorappresentate nel processo decisionale politico dell'UE e degli Stati membri. Da qui l'importanza dell'obiettivo strategico 2: "Partecipazione e rappresentanza in condizioni di parità".

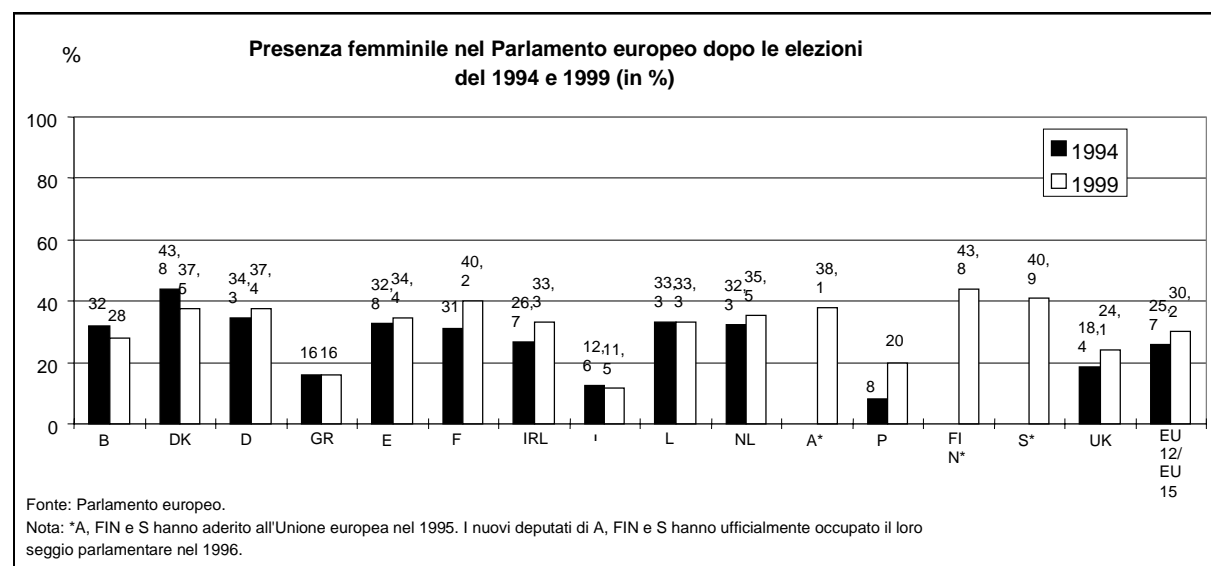
#### **Rappresentanza delle donne nella Commissione europea, nella Corte di giustizia europea e nella Corte dei conti europea (alla fine del 1999)**

Dal 1995 il 25 % dei commissari europei sono donne, mentre sono di sesso femminile il 2,8% dei direttori generali. Fino al 1999 nella Corte di giustizia europea non si sono avuti giudici donne. Con la nomina di una donna nel 1999 la presenza femminile è ora salita al 6,6%. Nel 1999 una seconda donna è stata nominata membro della Corte dei conti europea, portando la percentuale della presenza femminile al 13,3%.

#### **Donne nel Parlamento europeo - elezioni del 1999**

La presenza delle donne nel Parlamento europeo è cresciuta costantemente dal 1984 in poi con ciascuna elezione. Eppure, con un valore del 30,2 % per la legislatura 1999-2004, le donne continuano ad essere sottorappresentate.

Tabella 1



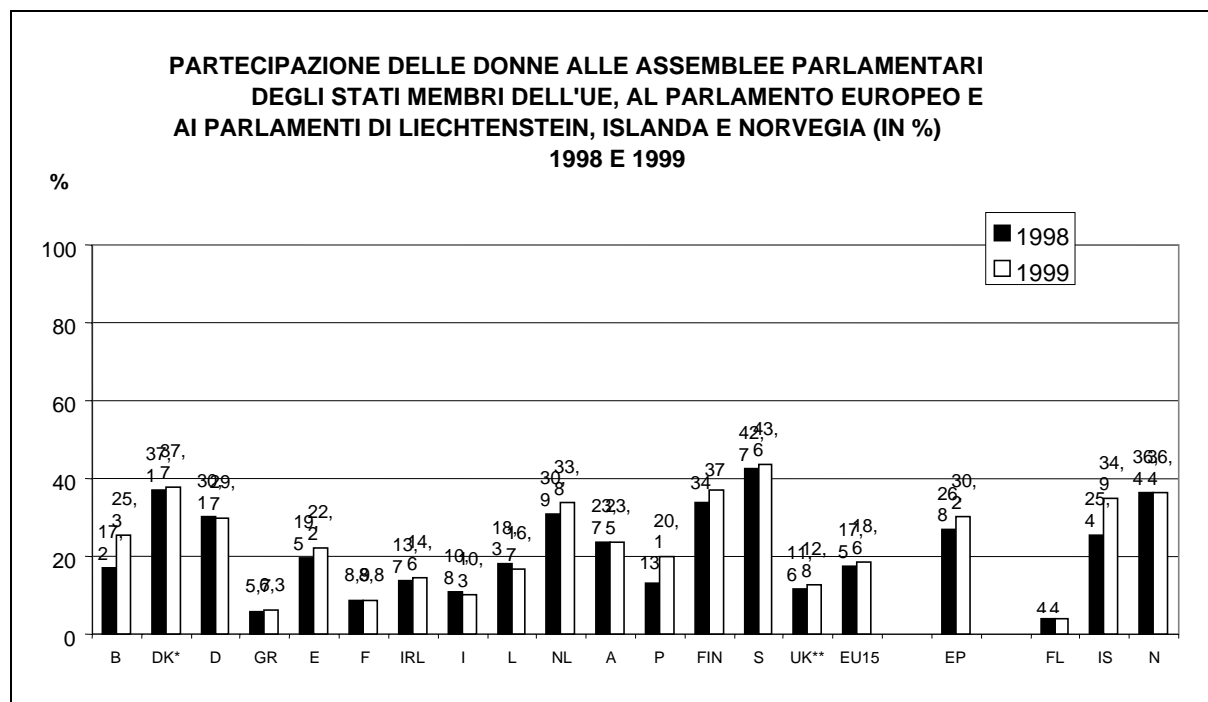
Per il periodo 1999-2001 la presidenza del Parlamento europeo è affidata ad una donna. Tra i vicepresidenti il 7 % è di sesso femminile, mentre sono donne il 29% dei presidenti delle commissioni parlamentari permanenti.

#### **Equilibrio tra i sessi nei parlamenti nazionali**

Il tasso di partecipazione medio delle donne ai parlamenti degli Stati membri dell'Unione europea si attestava nel 1999 al 18,6 %. Utilizzando metodi comparabili di raccolta dati, si è potuto constatare che la variazione annua della partecipazione femminile è stata esigua, ma

costante, salendo dello 0,6% nel 1997-1998 e di un po' più di un punto percentuale nel periodo 1998-1999.

Tabella 2



Fonte: FrauenComputerZentrum Berlin e Deuce. Dati per il 1998 aggiornati al giugno 1998; dati per D e S aggiornati al settembre 1998.

Dati 1999 aggiornati al mese di giugno. Dati per E, F, IRL, P, A e UK aggiornati a novembre.

Nota: DK: i dati per la camera bassa non comprendono i 4 membri eletti in Groenlandia e nelle isole Faroe. UK (dati 1999): un seggio vacante.

### Presenza delle donne nei governi nazionali

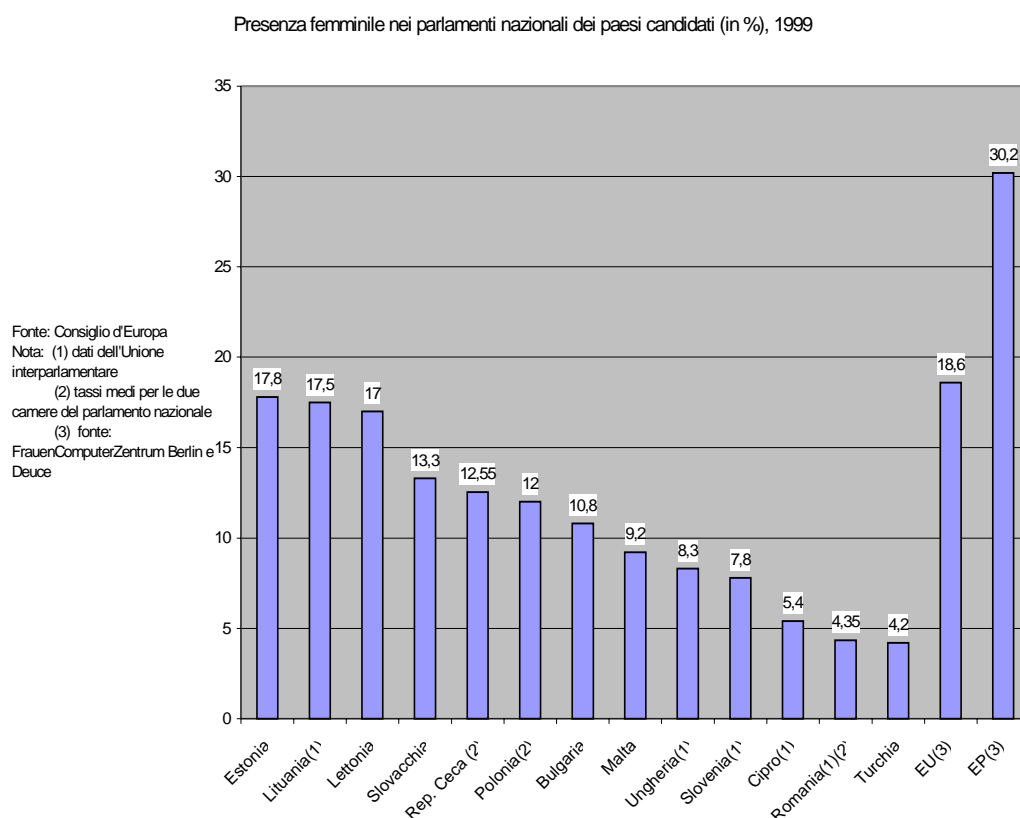
La presenza femminile nei governi nazionali è aumentata in modo più rilevante, evidenziando l'impatto del nuovo pensiero politico in materia di parità. La percentuale delle donne nei governi (ministri e sottosegretari) è salita dal 21,9 al 24,1 % (1998-1999). In Belgio, Finlandia e Islanda la maggiore partecipazione delle donne ai parlamenti ha comportato un notevole incremento della presenza femminile nei governi nazionali. In Portogallo il tasso di partecipazione femminile al governo ha subito una leggera flessione. In Svezia, il governo è invece composto in prevalenza da donne (52,6 %). Tale fatto deriva in parte dall'effetto combinato che hanno avuto i raggruppamenti interparlamentari, il sistema delle quote e l'alternanza di liste maschili e femminili nelle elezioni.

A livello regionale, i notevoli passi avanti compiuti nell'ultimo decennio sembrano ormai consolidati, anche se in genere i tassi di crescita tendono ad essere inferiori. La partecipazione delle donne ai consigli regionali è salita di 1,1 punti percentuali dal 27,8 al 28,9 % (1998-1999), mentre nelle giunte regionali è rimasta invariata al 24,5 %. Un esame più attento rivela notevoli differenze da un paese all'altro, con flessioni (Länder tedeschi) ed incrementi (regioni belghe).

## Donne nei parlamenti dei paesi candidati all'adesione

Gli ultimi dati completi disponibili sulla partecipazione delle donne ai parlamenti nazionali dei 13 paesi candidati sono stati raccolti e pubblicati dal Consiglio d'Europa nel dicembre 1999<sup>1</sup>. Evidenziano notevoli differenze tra i vari paesi, con una presenza femminile media del 10,5%, valore ben inferiore alla media UE del 18,6%. Soltanto la Lituania e l'Estonia superano la media UE. Particolarmente deplorabile è il fenomeno che si riscontra, ad esempio, in Ungheria, dove la presenza femminile nell'assemblea nazionale, dopo essere stata pari al 30% nel 1980, si è oggi ridotta all'8% soltanto. Tendenze analoghe si osservano in altri paesi candidati all'adesione.

Tabella 3



<sup>1</sup> Documento informativo "Women in Politics in the Council of Europe Member States", Consiglio d'Europa, doc. EG (99)5riv., dicembre 1999.