



COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 11.02.2011
SEC(2011) 193 definitivo

DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE

**PROGRESSI NELLA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI
RELAZIONE ANNUALE 2010**

INDICE

1.	Introduzione	3
2.	Pari indipendenza economica.....	3
3.	Pari retribuzione per lo stesso lavoro e per lavoro di pari valore.....	7
4.	Parità nei processi decisionali	9
5.	Dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne	12
6.	La parità tra donne e uomini nell'azione esterna dell'unione	13
7.	Governance	14
8.	Conclusioni	15

1. INTRODUZIONE

La parità tra uomini e donne è un principio fondamentale sancito dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. L'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea stabilisce: "Nelle sue azioni, l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne". La Commissione ha riaffermato il suo impegno a favore della parità dei sessi adottando la Carta delle donne¹ e la "Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015"².

Realizzare la parità è essenziale anche per raggiungere gli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale dell'Unione europea. La strategia "Europa 2020" per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva ha tra i suoi grandi obiettivi quello di portare entro il 2020 al 75% il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni. Dato che il tasso di occupazione femminile si situa attualmente al 62,5%³, sarà indispensabile un incremento, quantitativo e qualitativo, dell'occupazione delle donne.

Questa è la prima relazione annuale presentata dopo l'adozione della strategia "Europa 2020" e della nuova strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini (2010-2015). Vi è descritta l'evoluzione recente in fatto di parità dei sessi nell'UE e vi sono presentati dati statistici su tutti gli aspetti considerati e sui recenti sviluppi negli Stati membri. La relazione fa il punto della situazione per quanto riguarda le cinque priorità della Carta delle donne e della strategia per la parità tra donne e uomini: pari indipendenza economica, pari retribuzione per lo stesso lavoro e lavoro dello stesso valore, parità nel processo decisionale, dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne, parità tra donne e uomini nelle azioni esterne. La relazione sarà presentata al Consiglio EPSCO del marzo 2011 e servirà da base per le discussioni del dialogo sulla parità donna-uomo.

2. PARI INDIPENDENZA ECONOMICA

Un'occupazione stabile è per le donne la condizione dell'indipendenza economica e della possibilità di fruire di una pensione adeguata. Tra il 2009 e il 2010⁴, la differenza tra il **tasso di occupazione** delle donne e quello degli uomini si è ridotta dello 0,4%, passando dal 12,9% al 13,3%. Tra gli Stati membri dell'UE esistono differenze significative. A Malta, in Italia e in Grecia si registrano i tassi di occupazione femminile più bassi, mentre per l'occupazione maschile i tassi più bassi sono quelli di Lituania, Estonia e Lettonia. Per uomini e donne dal 2009 i tassi di disoccupazione sono aumentati per effetto della crisi e si situano ora⁵ allo stesso livello (9,6%).

Anche quando l'evoluzione dell'occupazione femminile può essere valutata positivamente, occorre tener conto del fatto che molte donne lavorano a tempo parziale. Nel 2009 il 31,4% delle donne e l'8,1 % degli uomini lavoravano in Europa *part-time*. È significativo che i paesi

¹ COM(2010) 78.

² COM(2010) 491.

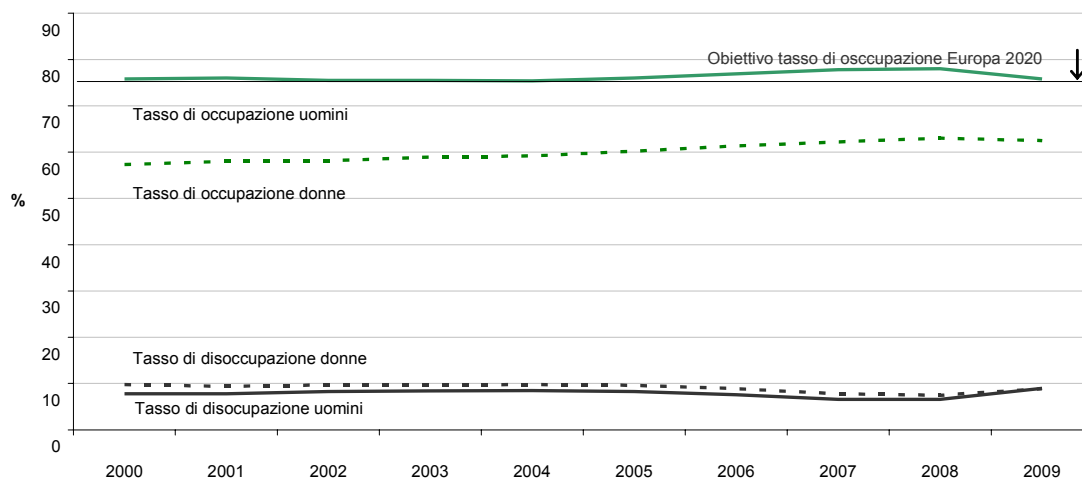
³ Donne di età compresa tra 20 e 64 anni, 2009. I dati citati nella relazione sono di fonte Eurostat, salvo diversa indicazione.

⁴ Dati per il secondo trimestre 2009 e per il 2010.

⁵ Ottobre 2010.

in cui quasi il 75% delle donne lavora (Danimarca, Paesi Bassi e Svezia) sono tra quelli presentano i tassi di lavoro a tempo parziale più elevati.

Tassi di occupazione e di disoccupazione (donne e uomini di età compresa tra 20 e 64 anni) negli Stati membri UE (2000-2009)

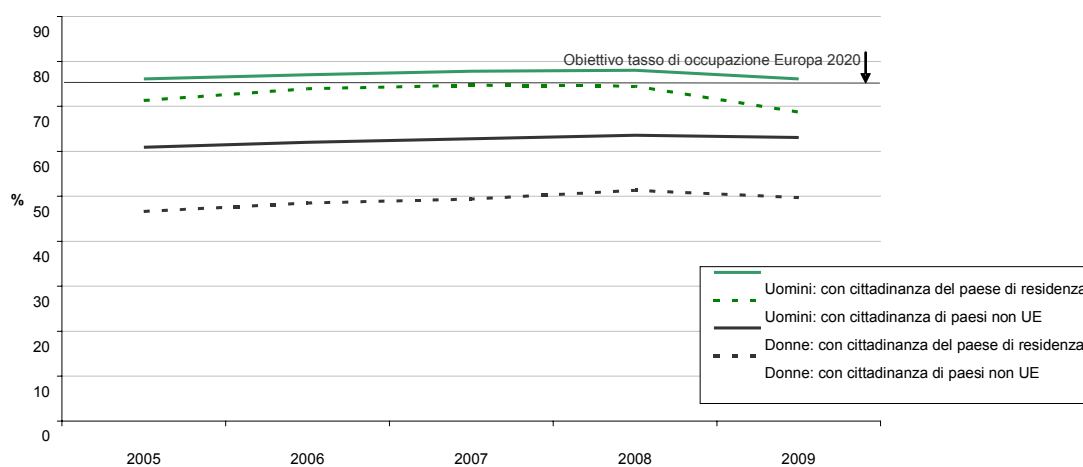


Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro, medie annue.

La strategia "Europa 2020" proposta dalla Commissione nel marzo 2010 delinea per l'UE una prospettiva decennale: un'economia intelligente, sostenibile e inclusiva che assicuri livelli elevati di occupazione, produttività e coesione sociale. L'attuale **divario tra i tassi di occupazione maschile e femminile** illustra chiaramente la necessità di incrementare la partecipazione delle donne per raggiungere l'obiettivo del tasso d'occupazione del 75% fissato dalla strategia "Europa 2020". Infatti, il tasso generale di occupazione femminile è in Europa del 62,5% e certe categorie di donne sono ancora più lontane dagli obiettivi "Europa 2020". Ad esempio, per le donne originarie di paesi non UE i tassi d'occupazione sono inferiori al 50% e il tasso di disoccupazione delle donne Rom è superiore di quattro volte a quello della popolazione femminile⁶.

⁶ *Ethnic minority and Roma women in Europe: A case for gender equality? Synthesis report by the expert group on gender equality, social inclusion, health and long-term care, 2010.*

Tassi di occupazione per nazionalità (donne e uomini di età compresa tra 20 e 64 anni) negli Stati membri UE (2005-2009)



Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro, medie annue.

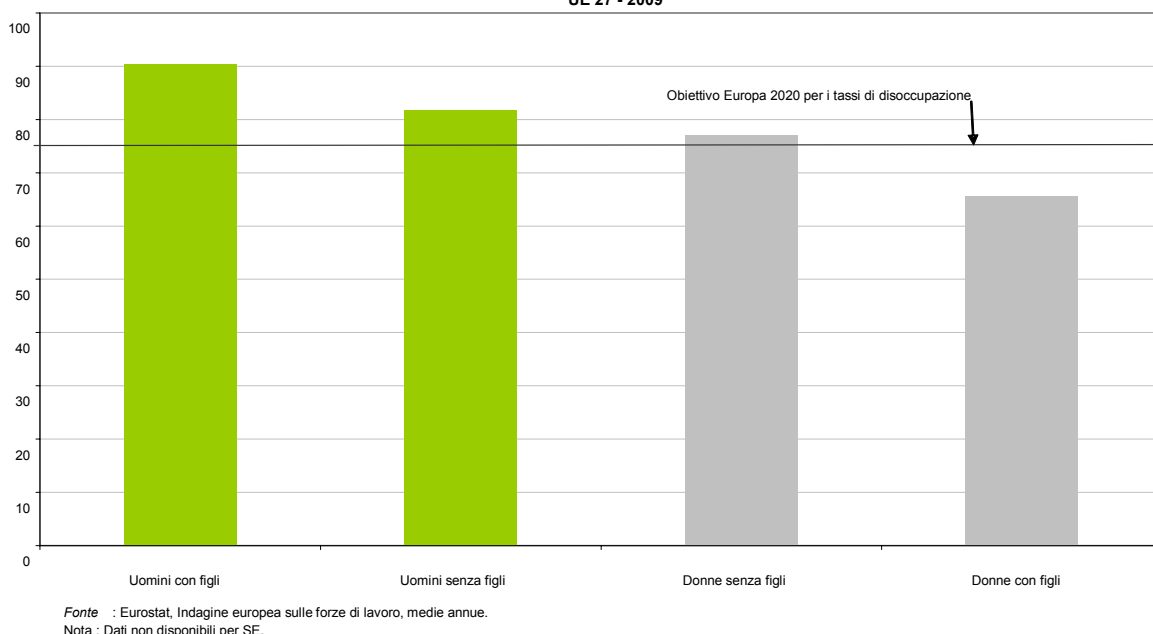
Una delle principali ragioni dei bassi tassi di occupazione femminile è la difficoltà di **conciliare attività professionale, famiglia e vita privata**. Il tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle madri è inferiore di 11,5 punti percentuali a quello delle donne senza figli, mentre il tasso di partecipazione dei padri è superiore di 8,5 punti a quello degli uomini senza figli. Inoltre, regimi fiscali e contributivi mal concepiti, in particolare nei casi di cumulo dei redditi, possono - aggiungendosi all'insufficienza di strutture per l'infanzia di costo accessibile e di qualità - disincentivare fortemente la ricerca di un lavoro come seconda fonte di reddito familiare.

L'incidenza della condizione genitoriale sul tasso di occupazione femminile è scarsa in Portogallo e in Slovenia, ma elevata in Estonia, Ungheria, Slovacchia e Repubblica ceca. Per gli uomini il fatto di avere figli ha effetti positivi sul tasso di occupazione, da 1,9 punti percentuali in Danimarca a 13,3 in Lituania. Alcuni Stati membri adottano misure legislative per facilitare la conciliazione della vita professionale e della vita familiare. In Germania una nuova legge permette ai genitori di decidere con flessibilità quando occuparsi dei figli, seguire una formazione o lavorare. In Svezia, premi di parità sono versati per incoraggiare madri e padri a usufruire del congedo parentale in modo più egualitario.

Per dare veramente ai genitori, e in particolare alle donne, la possibilità di scegliere se lavorare o no, è essenziale mettere a loro disposizione strutture per l'infanzia a costi accessibili e di qualità. In Polonia, ad esempio, è all'esame del Parlamento un progetto di legge sugli asili nido. Gli "obiettivi di Barcellona" fissati nel 2002 nell'intento di promuovere lo sviluppo entro il 2010 delle strutture per la prima infanzia nella maggior parte degli Stati membri non sono stati raggiunti⁷.

⁷ Il Consiglio europeo di Barcellona del 2002 aveva fissato come obiettivo per il 2010 strutture educative per almeno il 90% dei bambini dai tre anni all'età dell'obbligo scolastico e per almeno il 33% dei bambini di meno di tre anni.

Tassi di occupazione delle donne e degli uomini (25-49 anni)
con e senza figli di meno di 12 anni
UE 27 - 2009



Inoltre, con l'invecchiamento della popolazione l'**assistenza agli anziani** e alle persone disabili è diventata un problema di primaria importanza, per la società nel suo insieme e per le donne in particolare. Le madri spesso devono occuparsi, a volte contemporaneamente, dei figli e di parenti anziani. Nell'Unione europea circa il 30% delle donne con responsabilità di cura familiare dichiarano che non lavorano o che lavorano a tempo parziale a causa della mancanza di servizi di cura per l'infanzia e le persone dipendenti. Le cifre sono inferiori al 10% nei Paesi Bassi, in Finlandia e in Svezia, ma sono superiori all'80% in Lettonia e in Romania.

Attuando l'accordo quadro riveduto delle parti sociali, la **direttiva sul congedo parentale**⁸ porta da tre mesi a quattro mesi, almeno uno dei quali non può essere trasferito all'altro genitore, la durata del congedo di cui ha diritto di fruire ogni genitore che lavora. Di conseguenza, il mese di congedo non goduto va perso e questo incentiva fortemente i padri a fruire del loro diritto al congedo parentale. L'anno 2010 ha visto l'adozione della direttiva sull'applicazione del principio della **parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma**⁹. Si tratta della prima disposizione a livello di Unione europea che garantisce alle lavoratrici autonome e alle coniugi o conviventi di lavoratori autonomi il diritto a un'indennità di maternità.

Le donne e la povertà sono uno dei grandi temi della Piattaforma d'azione di Pechino e la strategia Europa 2020 fissa l'obiettivo di ridurre di almeno 20 milioni il numero delle persone a rischio di povertà e di esclusione. Il raggiungimento di questo obiettivo cambierà la vita di molti uomini e di molte donne: in generale sono gli uomini che soffrono di più della mancanza di un alloggio, ma tra le persone di più di 65 anni il tasso di rischio di povertà è notevolmente più elevato per le donne che per gli uomini (21% contro 16% nel 2008). Il divario è di oltre 10 punti percentuali in Bulgaria, a Cipro, in Finlandia e in Svezia e di 15

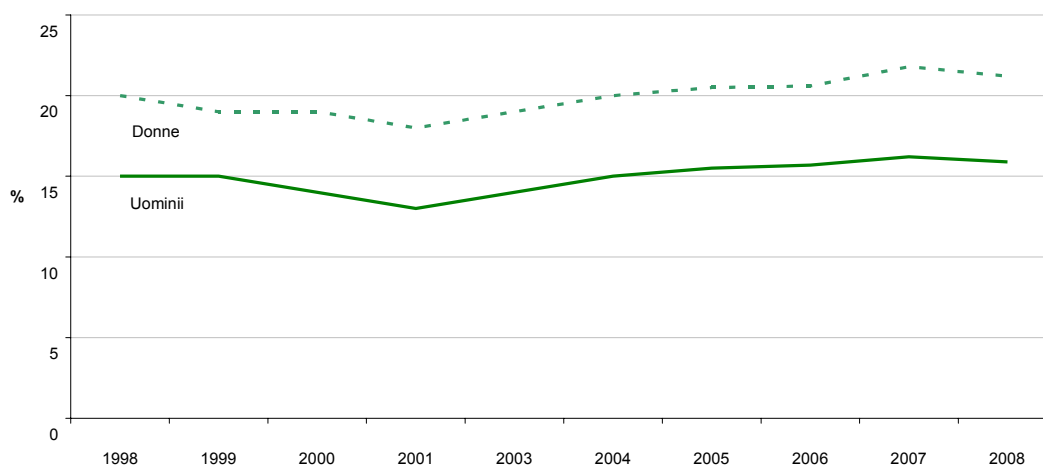
⁸ Direttiva 2010/18/UE.

⁹ Direttiva 2010/41/UE.

punti in Estonia, Lituania e Slovenia. In relazione all'invecchiamento, la Commissione sta sviluppando il partenariato europeo di innovazione per un invecchiamento attivo e in buona salute. Il miglioramento della salute e della qualità della vita delle persone anziane e lo sviluppo di prodotti, dispositivi e servizi innovativi facilitano il ritorno delle donne nel mercato del lavoro e favoriscono un'espansione delle attività economiche che rafforza la competitività e la crescita.

Il 2010 è stato l'**Anno europeo della lotta alla povertà e all'esclusione sociale** e diverse attività si sono incentrate su questo tema, tra cui un **Libro verde sulle pensioni**¹⁰ che sottolinea l'importanza di affrontare la questione dei divari tra uomini e donne.

Tasso di rischio di povertà dopo i trasferimenti sociali per le persone anziane
(donne e uomini di 65 anni e oltre) 1998-2008



Fonte: Eurostat, Indagine sul reddito e sulle condizioni di vita, medie annue.
1998-2004: UE 25, 2005-2008: UE 27
Dati non disponibili per il 2002

Le donne appartenenti a **minoranze etniche e le donne Rom**, in particolare, sono più esposte delle altre al rischio di povertà. La comunicazione "L'integrazione sociale ed economica dei Rom in Europa"¹¹ sottolinea la responsabilità comune dell'UE e degli Stati membri per l'inclusione sociale dei Rom e l'importanza di tener conto anche della questione della parità donna-uomo.

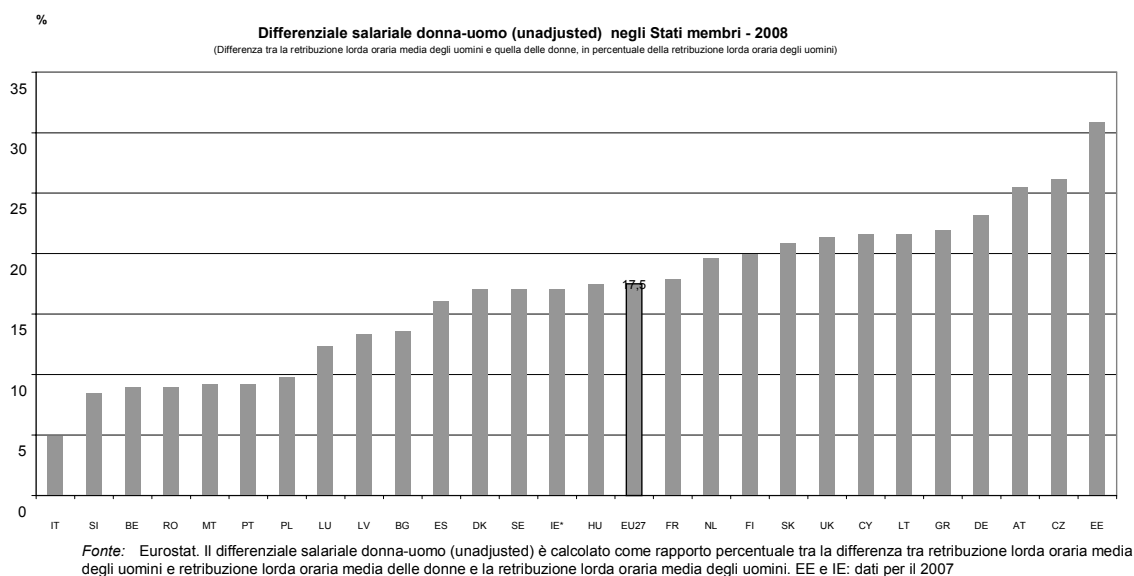
3. PARI RETRIBUZIONE PER LO STESSO LAVORO E PER LAVORO DI PARI VALORE

Più di 50 anni dopo la firma del trattato di Roma, che ha affermato il principio della **parità di retribuzione tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore, nell'UE le donne guadagnano in media il 17,5% meno degli uomini e negli ultimi anni questo divario non si è ridotto. Esso varia da quasi il 31% in Estonia a meno del 5% in Italia. Nel settore

¹⁰ COM(2010) 365.

¹¹ COM(2010) 133.

della ricerca scientifica il divario medio¹² è nell'UE del 25%. Un divario di retribuzione ridotto può essere dovuto al fatto che il tasso di occupazione femminile è basso e che le donne che lavorano percepiscono salari più elevati (livello di istruzione, professione)¹³. Gli Stati membri hanno trasposto interamente la **normativa europea** sulla parità retributiva, ma il divario non sembra poter essere colmato con i soli mezzi giuridici. Le cause restano numerose e complesse e rispecchiano non solo le discriminazioni fondate sul sesso, ma anche le disuguaglianze legate all'istruzione, la segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro, la difficoltà di conciliare lavoro, famiglia e vita privata, l'ineguale distribuzione delle responsabilità familiari e domestiche, la mancanza di trasparenza retributiva e l'influenza dei ruoli di genere sulla scelta degli studi e della formazione. Le conclusioni del Consiglio adottate sotto la presidenza belga sul divario retributivo tra uomini e donne costituiscono quindi un passo importante¹⁴.



La Commissione si propone di svolgere un'azione di **sensibilizzazione** sulle cause del persistente divario retributivo e sui modi per affrontare la questione. La campagna promossa dall'UE nel 2010 è stata pubblicizzata nei trasporti pubblici delle 27 capitali degli Stati membri e nei quotidiani locali e nazionali. Quasi 300 contatti¹⁵ nei 27 Stati membri agiscono da moltiplicatori per la campagna. È stato anche ideato un calcolatore del divario di retribuzione tra donne e uomini. Sulla base della campagna e seguendo l'esempio di molti Stati membri che hanno organizzato con successo giornate di sensibilizzazione al fatto che le donne devono lavorare più degli uomini per guadagnare lo stesso, la Commissione organizzerà nella primavera del 2011 la prima **Giornata europea della parità salariale**.

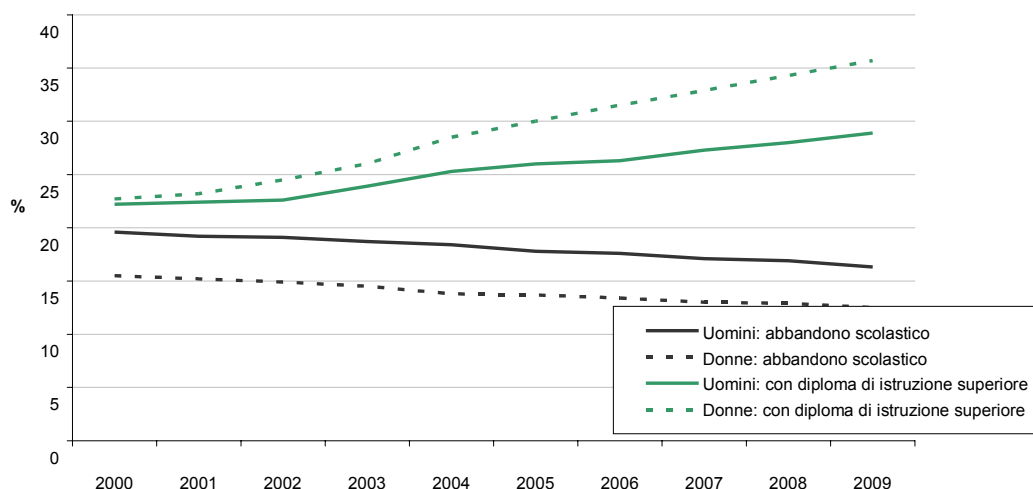
¹² Commissione europea, Direzione generale Ricerca, *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*.

¹³ *The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators*, rapporto della presidenza belga 2010.

¹⁴ Nelle sue conclusioni, il Consiglio invita gli Stati membri ad adottare o a mettere in atto misure che affrontino tutte le cause del divario retributivo collegate alle disuguaglianze tra donne e uomini nel mercato del lavoro.

¹⁵ Parti sociali, ministeri del lavoro, degli affari sociali, delle pari opportunità, organizzazioni non governative operanti a favore della parità donna-uomo, agenzie di collocamento private e pubbliche.

**Tasso di abbandono dell'istruzione e della formazione e tasso di diplomati dell'istruzione superiore
UE 27 - 2000-2009**



Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro, medie annue

Le disparità retributive si spiegano tra l'altro con le diverse scelte delle donne e degli uomini in fatto di istruzione e professione¹⁶. La strategia Europa 2020 fissa come obiettivi per le giovani generazioni un tasso di almeno il 40% di diplomati dell'istruzione superiore e la riduzione a meno del 10% del tasso di abbandono scolastico precoce. Attualmente, in quasi tutti gli Stati membri ad abbandonare la scuola prematuramente sono in prevalenza i maschi e le giovani donne hanno un livello di istruzione superiore a quello degli uomini. Nel 2009 il 35,7% delle donne e il 28,9% degli uomini di 30-34 anni hanno un diploma di studi superiori. Sono donne il 60% dei nuovi laureati. Le donne sono però concentrate in settori spesso sottoretribuiti (servizi sanitari e di assistenza, educazione, ecc.), mentre più del 64% dei laureati in informatica e ingegneria sono uomini. Di conseguenza, la segregazione professionale resta elevata. Alcuni Stati membri hanno attuato politiche per combattere la segregazione dei sessi, ma pochi prendono in considerazione la questione della scelta degli indirizzi di studio. In Germania, ad esempio, esiste un programma che si propone di aumentare il numero di personale qualificato maschile nei servizi di cura per la prima infanzia¹⁷.

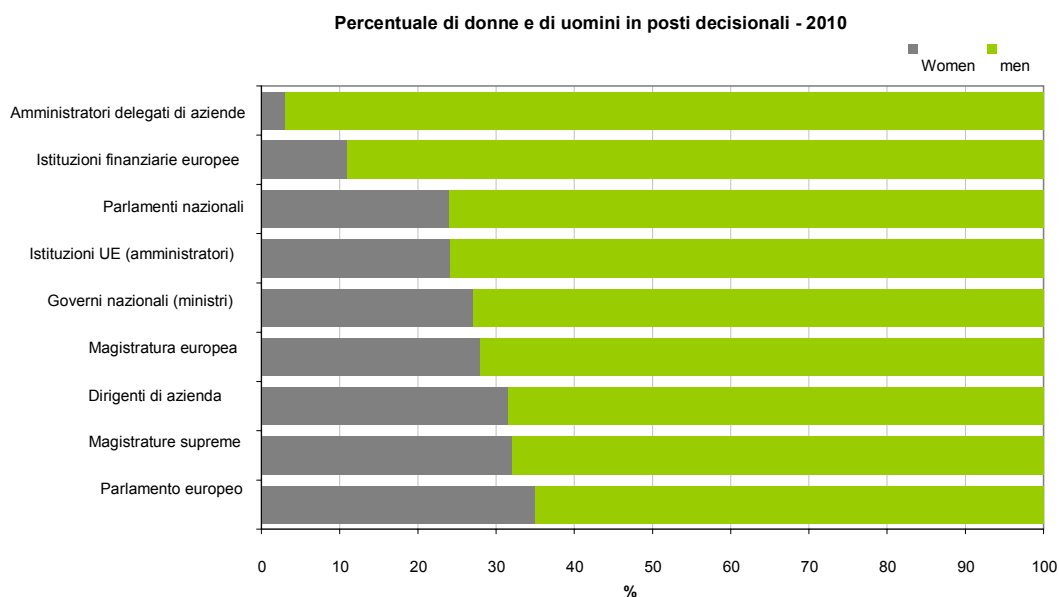
4. PARITÀ NEI PROCESSI DECISIONALI

Più si sale nella gerarchia, meno donne ci sono. La percentuale di donne in posizioni chiave politiche ed economiche è praticamente invariata rispetto allo scorso anno. Nel 2010 i governi di tre Stati membri dell'UE (Germania, Finlandia e Slovacchia) erano guidati da donne e nei parlamenti nazionali (camera unica o camera bassa nei sistemi bicamerali) la percentuale delle donne deputate era del 24%, un punto percentuale in più rispetto al 2005. La percentuale è

¹⁶ V. nota 13.

¹⁷ Altre misure in "Gender Differences in Education Outcomes" (www.eurydice.org).

superiore al 40% nei Paesi Bassi e in Svezia e inferiore al 10% a Malta e in Ungheria. Tra i ministri¹⁸, la quota delle donne è salita dal 22% nel 2005 al 27% nel 2010. È una percentuale ancora bassa, e i paesi stanno cominciando ad agire. Ad esempio, il comitato misto sulla costituzione del Parlamento irlandese ha recentemente raccomandato che i partiti politici adottino misure positive per promuovere la parità dei sessi tra i loro rappresentanti, anche nella scelta dei candidati alle elezioni. La Grecia ha organizzato una campagna di informazione e sensibilizzazione sulle donne nella politica prima delle recenti elezioni regionali e comunali. In Polonia e in Spagna è obbligatorio presentare un ugual numero di donne e di uomini nelle liste elettorali.



Fonte: Eurostat e base dati della Commissione europea sulle donne e gli uomini nei processi decisionali
 NB: i dirigenti di azienda comprendono le categorie 121 (direttori generali e amministratori delegati) e 13 (dirigenti di piccole imprese) della classificazione ISCC (International Standard Classification of Occupations)

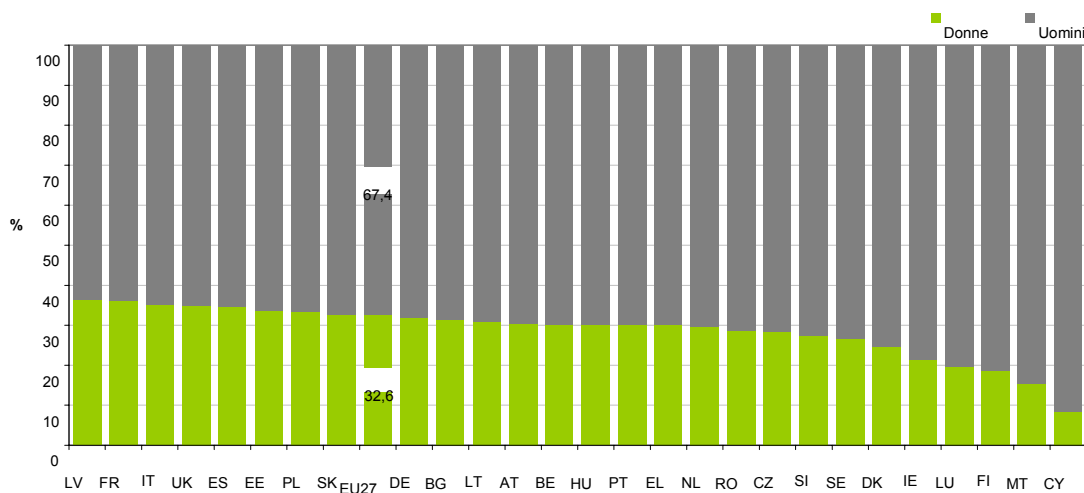
Anche in campo economico si è ancora lontani dall'aver raggiunto la parità. La maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e all'istruzione potrebbe far pensare che i loro talenti sono sfruttati in modo più efficace. Ma solo nel 3% delle maggiori società quotate in borsa¹⁹ una donna è alla guida del consiglio di amministrazione. In Europa, inoltre, le differenze sono notevoli: in Svezia e in Finlandia la percentuale delle donne nei consigli di amministrazione supera il 25%, mentre in Lussemburgo, a Cipro, in Italia e a Malta la quota è inferiore al 5%. Nelle società non quotate in borsa le donne sono ancora solo un terzo dei dirigenti²⁰, e in molti paesi la quota è molto più bassa.

¹⁸ Ministri che fanno parte dei governi nazionali.

¹⁹ Dati rilevati nell'estate 2010 concernenti le società che sono i costituenti nazionali (registrati secondo il codice ISIN) dell'indice blue-chip della Borsa di ciascun paese.

²⁰ Direttori, amministratori e dirigenti di piccole imprese.

Distribuzione per sesso dei dirigenti d'azienda (2009)

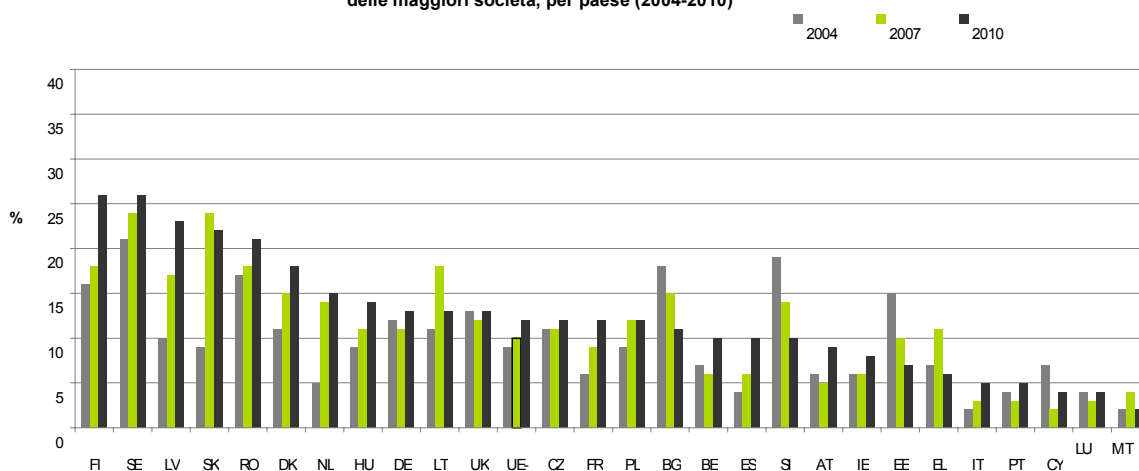


Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro. NB: I dirigenti di azienda comprendono le categorie 121 (direttori generali e amministratori delegati) e 13 (dirigenti di piccole imprese) della classificazione ISCO (International Standard Classification of Occupations)
 Per MT e CY: dati inattendibili per la ridotta dimensione del campione.
 FR: esclusi i direttori e gli amministratori delegati.

Eppure, le donne sono la maggioranza della popolazione e la loro partecipazione alle decisioni potrebbe contribuire a rendere più efficace l'azione politica e a costruire democrazie più forti e più prospere. Il vantaggio che sul piano economico può derivare dalla presenza di donne in posti di responsabilità è stato messo in evidenza da una ricerca indipendente²¹ che dimostra l'esistenza di una correlazione tra il fatto che vi siano donne ai posti di responsabilità di un'azienda e le buone prestazioni di quell'azienda. Sembra inoltre che dalla presenza di donne derivino una serie di vantaggi, come un aumento degli utili, migliori risultati complessivi, una migliore gestione del rischio e una valorizzazione dei talenti femminili.

²¹ 'Does Female Leadership Boost Firm Profitability?' Kotiranta, Kovalainen and Rouvinen, 2007, 'The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards', Catalyst 2007, 'Why Women Mean Business, Understanding the Emergence of our next economic revolution', Wittenberg-Cox and Maitland 2007, The Business Case for Diversity: How Companies Benefit from Re-evaluating the Male Competitive Model, Sylvia Ann Hewlett 2007.

Percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle maggiori società, per paese (2004-2010)



Fonte: Commissione europea, DG EMPL, Database Donne e uomini. Sono considerate come le maggiori società quotate le società (max 50) che compongono l'indice di borsa primario delle "blue-chip" di ogni paese. Gli indici delle "blue chip" si riferiscono alle maggiori società per capitalizzazione e/o operazioni di mercato. LT, CZ, PL, MT: dati non disponibili per il 2003

Poiché molte aziende si sono dimostrate restie a correggere lo squilibrio donne-uomini, in Europa alcuni governi hanno emanato leggi per imporre un cambiamento. Una quota di donne nei consigli di amministrazione è stata introdotta per la prima volta in Norvegia nel 2006. Come diretta conseguenza, la rappresentanza delle donne nei consigli di amministrazione delle grandi società norvegesi è passata dal 22% nel 2004 al 42% nel 2009. Di recente, la Spagna ha seguito l'esempio e ha adottato una normativa sulla presenza paritaria di donne e uomini nei consigli di amministrazione e una legge simile è in discussione in Francia. In questi due paesi si sono registrati già dal 2004 progressi verso un maggiore equilibrio donne-uomini, il che dimostra che il solo fatto di discuterne produce effetti positivi. In alcuni paesi i codici di condotta delle imprese sottolineano l'importanza della diversità e della parità dei sessi e contengono talvolta speciali regole di trasparenza sulla composizione del consiglio di amministrazione. In generale, i paesi che hanno introdotto questi tipi di codici (ad esempio la Svezia e la Finlandia) hanno anche una percentuale più elevata di donne nei consigli di amministrazione.

Un'altra via per giungere a un maggiore equilibrio tra i sessi è quella degli impegni volontari. In Danimarca e nei Paesi Bassi esistono "carte" per favorire la presenza di donne nella direzione delle imprese. Nel Regno Unito si sta studiando come eliminare gli ostacoli che si oppongono a una maggiore presenza di donne nei consigli di amministrazione. La Commissione intende stabilire un dialogo diretto con l'industria e chiede alle imprese private di compiere uno sforzo particolare per rimediare agli squilibri che persistono nella presenza di donne e uomini in posti di responsabilità.

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

Negli ultimi 20 anni la speranza di vita è aumentata e per chi è nato in Europa nel 2007 è di quasi 80 anni. Tuttavia, le disparità tra i sessi in fatto di salute restano notevoli nell'UE. Il 40% degli uomini inattivi di età compresa tra 25 e 49 anni indicano una malattia o l'invalidità come la ragione principale per la quale non cercano un lavoro. Questa percentuale sale al 63% in Estonia e in Slovacchia ed è inferiore al 20% nella Repubblica ceca, in Italia e in Romania,

ma nell'UE è solo del 13% per le donne inattive, anche se nella grande maggioranza degli Stati membri le donne più degli uomini ritengono di avere problemi di salute. Le donne sono anche più numerose degli uomini a ricorrere ai servizi di assistenza sanitaria. Eppure, la speranza di vita è più breve di sei anni per gli uomini che per le donne. Le donne possono aspettarsi di vivere oltre dieci anni più degli uomini in Lituania, Estonia e Lettonia e quattro anni in Svezia, Regno Unito, Cipro, Danimarca e Paesi Bassi.

Nell'UE sono insufficienti i dati sanitari per sesso. Un rapporto pubblicato dalla Commissione²² raccomanda di "raccolgere dati per sesso standardizzati e di migliorare la qualità dei dati nei settori in cui attualmente sono inesistenti o non sono distinti per sesso, compresi i dati sull'accesso alle cure sanitarie, le spese e i costi sanitari, i disturbi dell'alimentazione, dolori ed emicrania, consumo di alcol, tabagismo e abuso di farmaci".

La lotta contro ogni forma di **violenza contro le donne** è una delle grandi priorità dell'attuale trio presidenziale (Spagna, Belgio, Ungheria) e della Commissione europea, ma ancora **mancano dati aggiornati, attendibili, precisi e comparabili** a livello nazionale e a livello di UE. Le ragioni sono diverse. In primo luogo, si tratta di fenomeni, per loro natura, nascosti; in secondo luogo, solo pochi Stati membri raccolgono questi dati e, infine, nell'UE ci sono differenze nella metodologia di raccolta dei dati.

Un recente sondaggio Eurobarometro²³ ha rivelato la diffusione della violenza domestica nell'UE: un partecipante al sondaggio su quattro dichiara di conoscere, tra gli amici o nella cerchia familiare, una donna che è stata vittima di violenza domestica, e uno su cinque sa che qualcuno, tra gli amici o nella cerchia familiare, commette atti di violenza domestica. Nel 2010 Finlandia, Irlanda, Italia, Danimarca, Estonia, Grecia, Lituania, Svezia, Portogallo e Cipro hanno adottato nuove strategie o piani d'azione per lottare contro la violenza e la Polonia ha modificato la sua legislazione sulla violenza domestica.

In occasione del vertice delle donne ministro sulla violenza contro le donne, organizzato dalla presidenza belga, è stata firmata una dichiarazione nella quale si appoggia l'adozione di ulteriori appropriate azioni a livello di UE. La Commissione proporrà nel 2011 una serie di ambiziose ma realistiche misure legislative e pratiche miranti a cambiare i comportamenti nei confronti delle vittime e a porle al centro del sistema di giustizia penale. Tra queste misure, alcune avranno lo scopo di combattere più efficacemente le violenze contro le donne.

6. LA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI NELL'AZIONE ESTERNA DELL'UNIONE

L'impegno dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini si estende al di là delle sue frontiere, in quanto fa parte integrante delle politiche esterne dell'Unione europea e grazie ad azioni mirate svolte dagli Stati membri. Per esempio, assumendo la presidenza alla Comunità delle democrazie, la Lituania ha costituito nell'aprile 2010 un gruppo di lavoro permanente sulla parità donna-uomo, copresieduto da Stati Uniti e Lituania. L'obiettivo principale è quello di facilitare i progetti bilaterali e multilaterali destinati ai paesi in via di sviluppo e ai paesi che escono da situazioni di conflitto.

Nel quadro del processo di allargamento la Commissione continuerà nel 2011 a monitorare il recepimento e l'applicazione della legislazione europea in materia di parità donna-uomo nei

²² Commissione europea, "Dati e informazioni sulla salute delle donne nell'UE".

²³ Eurobarometro Speciale 344 / Wave 73.2 Domestic Violence against Women (2010).

paesi candidati e potenzialmente candidati. La questione della parità è presa in considerazione anche nei negoziati di adesione sulla politica sociale e l'occupazione con la Turchia e l'Islanda.

Nel marzo 2010 l'UE e gli Stati membri hanno celebrato il 15° anniversario della Piattaforma d'azione di Pechino nel corso della sessione della Commissione sullo status delle donne delle Nazioni Unite. Nel 2010 è caduto anche il 10° anniversario della Dichiarazione del millennio e della **risoluzione 1325 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite sulle donne, la pace e la sicurezza**. L'UE e il Belgio hanno organizzato manifestazioni a Ginevra, New York e Bruxelles per individuare proposte da sottoporre al Consiglio di sicurezza per commemorare la risoluzione 1325, e sono stati adottati 17 indicatori che permettono di monitorare l'attuazione dell'"approccio globale dell'UE su donne, pace e sicurezza". La cooperazione con le organizzazioni della società civile e con le reti di donne che operano in questo campo resta un obiettivo primario della politica dell'UE. Diversi Stati membri hanno anche adottato piani d'azione per attuare la risoluzione 1325.

Nel 2010 più di 130 delegazioni dell'UE in paesi terzi hanno partecipato attivamente all'applicazione delle linee guida 2008 dell'Unione europea sulla violenza contro le donne e sulla lotta contro tutte le forme di discriminazione nei loro confronti. Le questioni della parità donna-uomo sono state discusse anche in varie riunioni di dialogo e di consultazione sui diritti umani.

"ONU donne", la nuova entità delle Nazioni Unite per la parità dei sessi e i diritti delle donne, è entrata in funzione nel gennaio 2011 ed è nata dalla fusione di diversi organismi che si sono uniti per costituire una nuova e più forte entità, che segna una tappa importante nella riforma dell'ONU. ONU Donne riprende tutte le politiche e le iniziative pratiche delle Nazioni Unite in questo campo e permetterà di dare maggiore efficacia e sistematicità alle azioni condotte in seno all'ONU a favore delle donne. La cooperazione tra l'Unione europea e ONU Donne darà slancio alla promozione della parità donna-uomo al di fuori dell'Unione.

Nel quadro della sua strategia per la realizzazione degli **obiettivi di sviluppo del millennio**, la Commissione ha adottato un piano d'azione per la parità donna-uomo e l'emancipazione delle donne nello sviluppo per il periodo 2010-2015. Il piano d'azione si propone fondamentalmente di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo del millennio, in particolare dell'obiettivo n. 3 ("Promuovere la parità dei sessi e l'autonomia delle donne") e n. 5 ("Migliorare la salute materna"). Esso intende inoltre perseguire gli obiettivi fissati nella Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW), nella piattaforma di Pechino e nel programma d'azione del Cairo. Il piano d'azione, con il suo quadro operativo di azioni specifiche, indicatori e calendari per ogni obiettivo, chiede agli Stati membri di intensificare e rendere più efficace la loro azione.

7. GOVERNANCE

La nuova strategia per la parità tra donne e uomini definisce il programma di lavoro della Commissione, che prevede l'integrazione della parità in tutte le sue attività e l'adozione di misure specifiche per promuoverla. Essa pone le basi per la cooperazione con le istituzioni dell'UE e gli Stati membri. La cooperazione di tutte le parti interessate a livello europeo si è dimostrata essenziale per realizzare progressi verso la parità. In linea con la proposta del Parlamento europeo, la strategia mira a rafforzare la cooperazione per mezzo di un **dialogo**

annuale ad alto livello sulla parità donna-uomo²⁴. Conclusioni del Consiglio sulla nuova strategia sono state adottate sotto la presidenza belga²⁵.

L'apertura ufficiale dell'**Istituto europeo per la parità donna-uomo** a Vilnius nel mese di giugno 2010 ha segnato un grande passo avanti. L'istituto ha il compito di appoggiare le istituzioni dell'UE e gli Stati membri nella loro azione per promuovere la parità. Raccogliendo, analizzando e diffondendo informazioni e dati obiettivi, affidabili e comparabili sulla parità donna-uomo, l'istituto permetterà alle istituzioni europee e agli Stati membri di prendere decisioni fondate su dati di fatto. Esso contribuirà inoltre a dare maggiore risalto alle questioni della parità creando un centro di documentazione a cui responsabili e semplici cittadini potranno rivolgersi per ottenere informazioni e suggerimenti.

8. CONCLUSIONI

Questa relazione traccia un bilancio della situazione nell'Unione europea in cinque grandi settori nel primo anno della strategia per la parità tra donne e uomini (2010-2015). Essa prende atto del fatto che, nonostante una tendenza generale verso una maggiore uguaglianza nella società e nel mercato del lavoro, i progressi verso l'eliminazione delle disuguaglianze sono ancora lenti. Gli obiettivi della strategia Europa 2020 in fatto di occupazione rappresentano una sfida e la relazione sottolinea l'importanza della parità tra donne e uomini per il raggiungimento di questi obiettivi.

La maggior parte degli Stati membri hanno adottato piani o strategie che da una parte mirano a integrare nella loro azione la problematica della parità e dall'altra prevedono interventi specifici. Negli anni scorsi le politiche di parità in tutta l'Unione europea non solo hanno migliorato la situazione e i diritti delle donne, ma hanno anche contribuito in modo significativo alla crescita economica e al benessere sociale. Con la sua nuova strategia, la Commissione europea conferma il proprio impegno a promuovere la parità donna-uomo in tutte le sue politiche. Ogni anno una relazione farà il punto della situazione in Europa e passerà in rassegna quanto di positivo è stato fatto negli Stati membri. A partire dal prossimo anno, ogni relazione sarà incentrata su un tema particolare. La questione della parità sarà esaminata anche nella relazione annuale sull'applicazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

²⁴ Il dialogo sulla parità donna-uomo esaminerà ogni anno i progressi realizzati nell'attuazione della strategia per la parità donna-uomo. Vi parteciperanno il Parlamento europeo, le presidenze del Consiglio e i principali attori, quali le parti sociali europee e la società civile.

²⁵ Nelle sue conclusioni, il Consiglio si compiace dell'adozione della nuova strategia e riafferma l'importanza di mantenere uno stretto legame tra la strategia per la parità donna-uomo e la strategia Europa 2020. Il Consiglio invita inoltre gli Stati membri a migliorare il follow-up del patto europeo per la parità donna-uomo.