



COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 18.12.2009
COM(2009)694 definitivo

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

Parità tra donne e uomini — 2010

{SEC(2009) 1706}

INDICE

1.	Introduzione	3
2.	Principali evoluzioni	3
2.1.	Disparità tra donne e uomini	3
2.2.	Evoluzione della legislazione e misure adottate	6
3.	Sfide e orientamenti strategici.....	7
3.1.	Rafforzamento delle sinergie tra parità di genere e occupazione per favorire la ripresa e stimolare la crescita sostenibile.....	8
3.2.	Sostegno alla conciliazione tra attività professionale e vita privata e familiare sia delle donne che degli uomini	9
3.3.	Promozione dell'inclusione sociale e della parità di genere.....	10
3.4.	Prevenzione e lotta contro ogni forma di violenza basata sul genere	10
3.5.	Tradurre l'impegno a favore della parità di genere in azione e in risultati.....	11
4.	Conclusioni	12

1. INTRODUZIONE

Ogni anno la Commissione europea sottopone al Consiglio europeo di primavera una relazione sui progressi compiuti per promuovere la parità di genere negli Stati membri dell'UE e presenta le sfide e le priorità per il futuro. La parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale e uno dei principi comuni dell'Unione europea. L'UE ha contribuito in maniera rilevante alla promozione della condizione femminile e al miglioramento della vita di donne e uomini elaborando un corpus normativo sulla parità di trattamento e integrando esplicitamente la dimensione di genere nelle sue politiche e nei suoi strumenti. Tuttavia, nonostante l'evoluzione positiva verso una società e un mercato del lavoro più egualitari, le disparità tra donne e uomini persistono, principalmente a scapito delle prime. L'attuale crisi economica porta a temere che i risultati ottenuti in fatto di pari opportunità possano essere compromessi e che gli effetti della recessione possano farsi sentire maggiormente sulle donne. Il rallentamento dell'attività economica potrebbe essere utilizzato per giustificare una limitazione o un taglio delle misure a favore della parità – rischio questo confermato dall'analisi delle risposte nazionali alla crisi. Questi tempi di crisi rappresentano, tuttavia, anche un'occasione unica per introdurre cambiamenti, in quanto la parità di genere costituisce uno dei presupposti per la crescita sostenibile, l'occupazione, la competitività e la coesione sociale. I responsabili politici hanno l'opportunità di attuare politiche volte a favorire la parità tra donne e uomini sul mercato del lavoro e nella società del futuro.

Sebbene il contesto economico e sociale sia cambiato, la crisi non ha modificato le problematiche di fondo, ossia un migliore funzionamento dei mercati del lavoro, la sostenibilità e l'adeguatezza dei sistemi di protezione sociale e l'invecchiamento della società. Le politiche in materia di parità di genere fanno parte della risposta a tali problematiche, ma la crisi rafforza la necessità che esse dimostrino la loro efficacia anche in termini di costi.

Nel 2010 la Commissione europea rinnoverà il suo impegno a favore della parità di genere adottando una strategia che succederà all'attuale tabella di marcia. La strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione sarà inoltre aggiornata ed è importante che la parità di genere sia integrata nella strategia dell'UE per il 2020. Il 2010 è l'Anno europeo della lotta contro la povertà e l'esclusione sociale, il che consentirà di mettere in evidenza la necessità di efficaci misure a favore dell'inclusione dei gruppi vulnerabili. Nel 2010, quindicesimo anniversario della piattaforma d'azione di Pechino, saranno inoltre valutati i progressi realizzati nei diversi settori d'azione. Sarà pertanto possibile creare maggiori sinergie tra le diverse strategie che devono essere riesaminate nel 2010.

2. PRINCIPALI EVOLUZIONI

2.1. Disparità tra donne e uomini

La lotta contro le diseguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida a lungo termine in quanto comporta cambiamenti strutturali e comportamentali e una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini. I progressi sono lenti e le disparità di genere persistono a livello di tassi

d'occupazione, di retribuzione, di orario di lavoro, di accesso a posti di responsabilità, di condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici e di rischio di povertà.

La **presenza sempre più massiccia delle donne** sul mercato del lavoro è uno sviluppo positivo: contribuendo in maniera significativa alla crescita economica nell'UE, rappresenta infatti un quarto della crescita annuale dal 1995 ad oggi¹. Nell'ultimo decennio il tasso d'occupazione femminile è aumentato di 7,1 punti percentuali, raggiungendo il 59,1% nel 2008 e avvicinandosi così all'obiettivo di Lisbona (60% nel 2010), nonostante le forti differenze tra gli Stati membri (da meno del 40% a più del 70%). Lo scarto medio tra il tasso d'occupazione femminile e quello maschile è sceso da 18,2 punti nel 1998 a 13,7 punti nel 2008.

La **crisi economica**, con le sue gravi ripercussioni sui tassi d'occupazione e di disoccupazione, ha tuttavia interrotto questa tendenza positiva. Tra il maggio 2008 e il settembre 2009, il tasso di disoccupazione nell'Unione è aumentato più sensibilmente per gli uomini (dal 6,4% al 9,3%) che per donne (dal 7,4% al 9%). I settori dell'industria e della costruzione, a prevalenza di manodopera maschile, sono stati colpiti duramente. Negli ultimi mesi, però, i tassi di disoccupazione femminile e maschile sono cresciuti allo stesso ritmo e ciò riflette l'allargamento della crisi ad altri comparti, in cui la composizione degli occupati per sesso è più equilibrata di quella dei settori colpiti per primi. Inoltre, in una dozzina di Stati membri, la disoccupazione permane più elevata fra le donne. Infine, dal momento che il settore pubblico è quello che assorbe maggiormente forza di lavoro femminile, un numero proporzionalmente maggiore di donne potrebbe perdere il posto di lavoro a causa dei tagli di bilancio.

L'esperienza delle crisi del passato rivela che il tasso d'occupazione degli uomini risale in generale più rapidamente di quello delle donne². In caso di perdita del lavoro, il **rischio di non essere riassunto è più elevato per le donne**. È importante prestare particolare attenzione all'evoluzione dei tassi di disoccupazione durante la recessione, ma non vanno trascurate altre tendenze, meno visibili, ad esempio la sovrarappresentazione delle donne tra gli inattivi (esse rappresentano più dei due terzi dei 63 milioni di persone tra 25-64 anni che sono inattive nell'Unione europea) o tra i disoccupati part-time (ossia i lavoratori a tempo parziale che vorrebbero aumentare il loro orario di lavoro) che non sono necessariamente registrati come disoccupati.

È più probabile che le donne siano **svantaggiate sul mercato del lavoro**, perché, ad esempio, tra le donne è più elevata la percentuale di contratti precari e di lavoro part-time non volontario e perché persistono disparità salariali a loro svantaggio (17,6% in media nell'UE nel 2007), con conseguenti ripercussioni sul livello di reddito nell'arco della loro vita, sulla protezione sociale e sulle pensioni e tassi di rischio di povertà più elevati, in particolare tra le pensionate. Nel 2007, il tasso di rischio di povertà delle donne (17%) superava quello degli uomini (15%); inoltre, il divario era particolarmente marcato tra le persone anziane (22% delle donne rispetto al 17%

¹ Gender and sustainable development. Maximising the economic, social and environmental role of women. OCSE (2008)

² Smith, M., *Analysis Note: Gender equality and recession*, EGGE (2009).

degli uomini) e le famiglie monoparentali (34%). Particolarmente difficile si presenta la situazione delle persone plurisvantaggiate. Infine, le famiglie subiranno una maggiore perdita di reddito (a causa della perdita del lavoro) nei paesi nei quali predomina ancora il modello dell'uomo-capofamiglia come unico percettore di reddito, il che evidenzia la necessità di promuovere ulteriormente il modello della famiglia a doppio reddito.

Oltre all'attuale crisi economica e ai suoi effetti sui lavoratori di entrambi i sessi, è necessario considerare le **sfide a più lungo termine** che influiscono sulla parità di genere sul mercato del lavoro. Benché il livello d'istruzione femminile sia aumentato considerevolmente negli ultimi anni e il numero delle laureate sia oggi superiore a quello dei laureati (59% dei laureati in tutte le discipline nel 2006 nell'UE), le donne restano concentrate in settori tradizionalmente "femminilizzati" e spesso meno retribuiti (servizi medico-sanitari e di assistenza, istruzione, ecc.) ed occupano meno posti di responsabilità in tutte le sfere della società. La mancanza d'accesso ai servizi di assistenza per le persone dipendenti (bambini, disabili, anziani), a regimi di congedo adeguati e a formule di lavoro flessibili per entrambi i genitori spesso impedisce alle donne di partecipare al mercato del lavoro o di lavorare a tempo pieno. Nel 2008, il 31,1% delle donne ha lavorato a tempo parziale rispetto al 7,9% degli uomini. Tenendo conto del tasso d'occupazione espresso in equivalenti a tempo pieno, le disparità tra donne e uomini risulta soltanto leggermente ridotta dal 2003 ad oggi, anzi, in nove Stati membri si è addirittura aggravata.

Le donne con bambini lavorano meno (-11,5 punti percentuali) di quelle che non ne hanno, mentre gli uomini che sono padri lavorano più di quelli che non lo sono (+6,8 punti). Questa forte incidenza della paternità/maternità sulla partecipazione al mercato del lavoro è legata alla suddivisione dei ruoli tradizionali e alla **mancanza** in molti Stati membri **di strutture di accoglienza dell'infanzia**. Nonostante l'aumento, nel corso degli ultimi anni, dell'offerta di servizi di assistenza all'infanzia in linea con gli obiettivi europei³, in molti paesi i tassi di disponibilità non soddisfano tali obiettivi, in particolare per i bambini al di sotto dei 3 anni. Anche **l'assistenza alle persone non autosufficienti** diverse dai bambini grava fortemente sulla possibilità che hanno le donne e gli uomini di rimanere nel mercato del lavoro, un problema questo aggravato dall'invecchiamento della popolazione. Nel 2005 più di 20 milioni di europei di età compresa tra 15 e 64 anni (12,8 milioni di donne e 7,6 milioni di uomini) erano responsabili della cura e dell'assistenza di adulti non autosufficienti. Tali responsabilità hanno il loro peso sul basso tasso d'occupazione delle donne dai 55 ai 64 anni (36,8% nel 2008, ossia 18,2 punti in meno del tasso d'occupazione degli uomini). La mancanza di misure adeguate che consentano di conciliare vita professionale e vita privata può inoltre influire sulla scelta di non avere figli o di averne di meno, scelta che pone problemi sul piano dell'invecchiamento della popolazione e della futura offerta di manodopera e, di conseguenza, della crescita economica. Nei paesi in cui le condizioni sono favorevoli per quanto riguarda i

³ Nel 2002 il Consiglio europeo ha invitato gli Stati membri a "eliminare gli elementi dissuasivi alla partecipazione delle donne alla forza lavoro e adoperarsi, tenendo conto della richiesta di servizi di custodia dei bambini e conformemente ai modelli nazionali di offerta di tali servizi, per fornire, entro il 2010, servizi ad almeno il 90% dei bambini di età compresa tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e ad almeno il 33% dei bambini al di sotto dei 3 anni".

servizi di assistenza all'infanzia, il congedo parentale e le formule di lavoro flessibili, sono più elevati sia il tasso di occupazione femminile che il tasso di natalità.

Mentre il numero delle donne nell'UE che partecipano al **processo decisionale** o ricoprono posti di responsabilità è aumentato nel corso degli ultimi anni, nelle sfere politica ed economica il potere è ancora fermamente in mano agli uomini. Nell'UE, in media, soltanto uno su quattro dei membri dei parlamenti nazionali e dei ministri dei governi nazionali è una donna, anche se la situazione varia da un paese membro all'altro. Un certo progresso si è riscontrato dopo le elezioni europee del 2009, in seguito alle quali la percentuale delle donne nel Parlamento europeo è cresciuta dal 31% al 35%. Nel settore economico le cifre sono meno positive: ad esempio, le donne rappresentano soltanto il 10% dei membri dei consigli di amministrazione delle principali società europee quotate in borsa e il 3% dei dirigenti di tali consigli.

2.2. Evoluzione della legislazione e misure adottate

Il 2009 è stato segnato dagli effetti della crisi economica e finanziaria globale sull'economia reale e sui mercati del lavoro. L'UE ha approvato alla fine del 2008 un piano europeo di ripresa economica⁴ che prevede misure destinate a garantire alle donne e agli uomini il mantenimento del posto di lavoro. Nel maggio 2009, in occasione di un vertice sull'occupazione sono state esaminate le ripercussioni della crisi e le risposte strategiche adeguate. La Commissione ha proposto "un impegno comune per l'occupazione"⁵ al fine di limitare l'impatto sociale della crisi, ed ha riconosciuto la necessità di insistere maggiormente sulla parità tra donne e uomini nella risposta alla crisi. Una recente analisi delle risposte nazionali alla crisi conferma il rischio di deterioramento dello status delle politiche a favore della parità o di riduzione dei bilanci ad esse destinati⁶. Alcune misure a favore della parità di genere sono state soppresse o rinviate e eventuali futuri tagli nei bilanci pubblici potrebbero avere effetti negativi sull'occupazione femminile e sulla promozione dell'uguaglianza. Tuttavia, in alcuni Stati membri sono stati introdotti programmi a sostegno del settore dell'assistenza alle persone non autosufficienti⁷.

Il comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini ha approvato un parere sull'esame della risposta alla crisi economica e finanziaria da una prospettiva di parità dei sessi⁸, comprendente raccomandazioni sull'integrazione di genere nelle misure a favore della ripresa economica e nella strategia "UE 2020".

Durante la presidenza svedese, il Consiglio ha adottato conclusioni⁹ sul contributo rilevante che le politiche della parità di genere possono apportare alla crescita sostenibile, all'occupazione e all'inclusione sociale e sulla necessità di rafforzare la dimensione di genere nella strategia "UE 2020". Il Consiglio inoltre ha adottato

⁴ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/104692.pdf.

⁵ COM(2009) 257 definitivo.

⁶ Smith M. and Villa P. *Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States*, EGGE, 2009.

⁷ idem.

⁸ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2878&langId=en>.

⁹ Documento 15488/09 del Consiglio.

conclusioni¹⁰ relative all'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino sulla base di una relazione elaborata dalla presidenza dell'Unione.

Il Consiglio ha raggiunto un accordo politico in merito alla proposta di direttiva che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso dalle parti sociali europee¹¹. Tale direttiva prolunga la durata del congedo parentale, rende una parte di esso non trasferibile al fine di incoraggiare i padri a fruire di tale opportunità e accorda ai lavoratori che rientrano dal congedo parentale il diritto di richiedere per un determinato periodo orari di lavoro flessibili. Il Consiglio inoltre ha raggiunto un accordo politico in vista di una posizione comune riguardo alla proposta di revisione della direttiva relativa alla parità di trattamento dei lavoratori autonomi e dei coniugi coadiuvanti¹², un testo congiunto che deve essere ancora approvato dal Parlamento europeo e dal Consiglio, mentre la proposta di revisione della direttiva sul congedo di maternità¹³ è attualmente oggetto di discussione da parte dei legislatori europei. La Commissione ha adottato una relazione sull'applicazione della direttiva 2002/73/CE¹⁴ relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Sono stati realizzati progressi nell'applicazione di tale direttiva, ma alcuni Stati membri devono compiere altri sforzi per giungere ad un corretto recepimento.

La Commissione ha adottato una proposta di decisione quadro del Consiglio concernente la prevenzione e la repressione della tratta degli esseri umani e la protezione delle vittime¹⁵. Nel 2009, inoltre, sono stati applicati per la prima volta gli "Orientamenti dell'UE sulle violenze contro le donne e la lotta contro tutte le forme di discriminazione nei loro confronti", che forniscono indicazioni sulle strategie che gli Stati membri e l'UE devono applicare nella loro azione esterna per prevenire gli atti di violenza, proteggerne le vittime e perseguirne gli autori.

3. SFIDE E ORIENTAMENTI STRATEGICI

La parità di genere non è solo una questione di diversità e di equità sociale; essa costituisce anche uno dei presupposti per il raggiungimento degli obiettivi di crescita sostenibile, occupazione, competitività e coesione sociale. L'investimento nelle politiche della parità di genere paga: crescono infatti i tassi d'occupazione femminile, il contributo delle donne al PIL, il gettito fiscale e i tassi di fecondità sostenibile¹⁶. È importante che la parità di genere resti al centro della strategia "UE 2020", in quanto si è rivelata una soluzione sostenibile alle sfide vecchie e nuove. Le politiche della parità di genere devono essere considerate pertanto investimenti a lungo termine, non costi a breve termine.

¹⁰ Documento 15992/09 del Consiglio.

¹¹ COM(2009) 410.

¹² COM(2008) 636.

¹³ COM(2008) 600/4.

¹⁴ COM(2009) 409.

¹⁵ COM(2009) 136 definitivo.

¹⁶ Smith, M. and Bettio, F. "Analysis Note: The economic case for gender equality", EGGE, 2008.

Le risposte politiche alla recessione rappresentano un'opportunità da sfruttare e, al contempo, una minaccia potenziale per l'occupazione delle donne e la parità tra i sessi. L'attuale recessione economica rischia di ritardare i progressi, o addirittura di ribaltare quelli già compiuti, con conseguenze a lungo termine sulla sostenibilità dell'economia e dei regimi di protezione sociale, sull'inclusione sociale e sulla demografia.

Politiche efficaci a favore della parità di genere devono essere considerate come parte integrante delle misure che permetteranno di uscire dalla crisi, di sostenere la ripresa economica e di costruire un'economia più forte per il futuro. Per garantire una ripresa sostenibile e il risanamento delle finanze pubbliche occorre adottare riforme strutturali volte ad assicurare una maggiore partecipazione al mercato del lavoro¹⁷. L'investimento nell'occupazione e nell'indipendenza economica delle donne, nonché nelle misure volte a permettere sia alle donne che agli uomini di conciliare lavoro e vita privata si è rivelato efficace in termini di sviluppo economico e sociale¹⁸.

3.1. Rafforzamento delle sinergie tra parità di genere e occupazione per favorire la ripresa e stimolare la crescita sostenibile

La soppressione delle disparità persistenti tra le donne e gli uomini attraverso politiche di parità può essere vista come un fattore di crescita piuttosto che come un costo per la società. La parità dei sessi sul mercato del lavoro permetterà agli Stati membri di valorizzare appieno il potenziale dell'offerta di manodopera, in particolare in vista delle future carenze di competenze professionali. Essa contribuirà inoltre al successo delle riforme delle politiche dell'occupazione, nonché delle strategie di in materia flessicurezza.

- Gli sforzi tesi ad eliminare le disparità tra i sessi sul piano dell'occupazione devono essere perseguiti ed intensificati nel quadro della nuova strategia per la crescita e l'occupazione che sarà adottata nel 2010, in modo da ridurre sensibilmente i divari in termini di tassi d'occupazione, salari e accesso a posti di responsabilità, migliorare la qualità dell'offerta di impiego e ridurre la segregazione del mercato del lavoro e il rischio di povertà.
- La riduzione delle disparità di retribuzione tra donne e uomini e l'eliminazione delle cause che ne sono all'origine¹⁹ devono restare obiettivi prioritari. Le misure adottate in questo campo devono coinvolgere tutte le parti interessate e tutti gli strumenti disponibili: l'efficace applicazione della legislazione esistente, la valutazione trasparente dei sistemi di retribuzione, la sensibilizzazione nei confronti degli stereotipi e la lotta contro questi e la revisione dei sistemi di classificazione delle professioni.
- I regimi fiscali e previdenziali devono fornire a donne e uomini incentivi finanziari all'ingresso, al reingresso o alla permanenza nel mercato del lavoro. Se necessario, occorre riformare tali regimi per eliminare i disincentivi finanziari alla partecipazione al mercato del lavoro dei percettori di reddito secondario e ai

¹⁷ Documento 16214/09 del Consiglio.

¹⁸ Löfgren, A., 2009.

¹⁹ COM(2007) 424.

lavoratori su cui grava principalmente la responsabilità dell'assistenza alle persone non autosufficienti e garantire pari indipendenza economica alle donne e agli uomini, anche per quanto riguarda l'acquisizione dei diritti alla pensione, proteggendo le persone con un percorso professionale atipico.

- Al fine di limitare le ripercussioni negative della crisi economica sull'equa partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro, i responsabili politici devono fondare le loro decisioni su un'analisi del mercato del lavoro che tenga conto della dimensione di genere e su stime e valutazioni sistematiche dell'impatto sulla parità tra i sessi. Gli investimenti nelle infrastrutture sociali possono costituire un fattore produttivo decisivo per la ripresa economica.

3.2. Sostegno alla conciliazione tra attività professionale e vita privata e familiare sia delle donne che degli uomini

Un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata sia per le donne che per gli uomini presuppone un'organizzazione moderna del lavoro, la disponibilità di servizi di assistenza di qualità ad un costo abbordabile e una ripartizione più equa delle responsabilità familiari e domestiche. La possibilità di conciliare lavoro e famiglia ha un impatto diretto sull'occupazione delle donne e sulla loro posizione sul mercato del lavoro, nonché sulla loro retribuzione e indipendenza economica lungo l'intero arco della vita. Una sfida importante consiste nell'attuare politiche e incentivi volti ad incoraggiare e a rendere possibile l'assunzione da parte degli uomini di maggiori responsabilità nell'assistenza alle persone non autosufficienti e a livello familiare. Le politiche devono inoltre tener conto del numero crescente di famiglie monoparentali, costituite nella maggior parte dei casi da un genitore donna.

- Gli sforzi tesi ad allestire strutture accessibili, a prezzi abbordabili e di qualità, destinate ai bambini, in linea con gli obiettivi europei, nonché ad altre persone dipendenti, devono essere perseguiti ed intensificati. Il potenziale dei Fondi strutturali e dell'FEASR²⁰ deve essere pienamente utilizzato per finanziare servizi di qualità.
- L'accordo delle parti sociali europee in materia di congedo parentale²¹ dimostra i progressi realizzati in questo settore. Gli uomini devono essere incoraggiati a condividere equamente con le donne le responsabilità parentali, e la necessità, per le donne come per gli uomini, di conciliare lavoro e vita familiare deve essere maggiormente riconosciuta dai datori di lavoro.
- La recessione economica non deve servire da pretesto ad un rallentamento del progresso delle politiche in materia di conciliazione di vita professionale e vita privata e ad un taglio dei bilanci destinati ai servizi di assistenza alle persone dipendenti e ai regimi di congedo, che inciderebbero sull'accesso soprattutto delle donne al mercato del lavoro.

²⁰ Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale.

²¹ COM(2009) 410.

- Le proposte che modificano le due direttive²² sul congedo di maternità e i diritti delle lavoratrici autonome devono essere quanto prima adottate dai legislatori dell'UE.

3.3. **Promozione dell'inclusione sociale e della parità di genere**

Le donne sono più esposte al rischio di povertà che non gli uomini, in parte perché guadagnano di meno, perché occupano più spesso posti di lavoro meno valorizzati e più precari e assumono compiti di cura delle persone dipendenti senza essere retribuite. La povertà colpisce soprattutto le donne in situazioni di vulnerabilità, come le madri nubi, le donne anziane sole, le donne disabili e le donne immigrate o appartenenti a minoranze etniche. Le donne rom sono particolarmente esposte al rischio di emarginazione e di esclusione.

- Un lavoro a tempo pieno di qualità costituisce la migliore garanzia contro la povertà e l'esclusione sociale. Per garantire efficacemente un legame stabile con il mercato del lavoro, è essenziale elaborare e attuare politiche, incentrate ad esempio sulla fornitura di accesso ai servizi di sostegno che rispondano alle esigenze sia delle donne che degli uomini.
- In particolare, in periodo di recessione, quando vi è il rischio che si acuiscono le condizioni di povertà delle persone già povere, va prestata particolare attenzione alla protezione dei gruppi plurisvantaggiati e ad assicurare la loro inclusione nella società.
- Nel contesto dell'Anno europeo del 2010 della lotta alla povertà e all'esclusione sociale è importante affrontare i problemi di parità di genere nel quadro delle attività previste.

3.4. **Prevenzione e lotta contro ogni forma di violenza sessista**

Le donne sono le principali vittime della violenza sessista. Nell'Unione europea si stima che almeno due donne su dieci hanno subito violenze fisiche almeno una volta nell'età adulta e che circa una su dieci è stata vittima di violenze sessuali con l'uso della forza²³. La maggior parte di questi atti di violenza è perpetrata da uomini del loro ambiente immediato, il più delle volte dai partner e dagli ex partner. Oltre alla sofferenza umana, tale violenza ha inoltre gravi conseguenze sociali e finanziarie, con costi elevati per il settore della salute, dei servizi sociali, della sicurezza e della giustizia e per il mercato del lavoro.

- Occorre intensificare gli sforzi tesi a mettere a punto metodi preventivi di lotta contro la violenza sessista, inclusa la tratta degli esseri umani a fini di sfruttamento sessuale o professionale²⁴. La prevenzione della violenza sessista in tutte le sue forme è essenziale e necessita di misure di istruzione, formazione e

²² COM(2008) 636 e COM(2008) 637.

²³ Lotta alla violenza contro le donne, Consiglio d'Europa, 2006.

²⁴ La Commissione ha presentato una proposta di decisione quadro del Consiglio concernente la prevenzione e la repressione della tratta degli esseri umani e la protezione delle vittime (COM(2009) 136).

sensibilizzazione, nonché della cooperazione tra i servizi sociali, gli operatori sanitari, la polizia e la giustizia.

- Sono necessarie misure mirate, ad esempio sul piano legislativo, per eliminare convincimenti e pratiche nefaste, abituali o tradizionali, quali la mutilazione genitale femminile, i matrimoni precoci e forzati e i delitti d'onore.
- Benché i dati al riguardo siano limitati, sembra che la violenza sessista aumenti in periodo di crisi economica e che lo stress e la perdita del lavoro ne siano i principali fattori scatenanti²⁵. La lotta contro la violenza e gli investimenti nelle donne devono essere considerati misure prioritarie affinché la crisi non sia il paravento per una crescita della violenza.

3.5. *Tradurre l'impegno a favore della parità di genere in azione e in risultati*

La parità di genere può divenire realtà solo se esiste un impegno forte e chiaro al massimo livello politico, sia delle istituzioni europee, che dei governi e delle parti sociali. Per realizzare progressi occorre tuttavia tradurre tale impegno in azioni grazie a meccanismi e strutture d'attuazione efficaci. È importante che la parità tra donne e uomini occupi un posto centrale e ben visibile nelle politiche e nella pianificazione e che l'integrazione della dimensione di genere diventi uno strumento più efficace nell'elaborazione delle politiche.

- Occorre mantenere sia a livello europeo che a livello nazionale un forte impegno a favore di un ulteriore progresso verso la parità di genere, attraverso una strategia per dar seguito alla tabella di marcia della Commissione europea per la parità tra donne e uomini²⁶, al Patto europeo per la parità di genere²⁷ adottato dal Consiglio europeo e al quadro d'azione sulla parità di genere concluso dalle parti sociali europee²⁸.
- È necessario migliorare la formazione e rafforzare le capacità per convincere i responsabili dell'elaborazione delle politiche e permettere loro di tener conto delle specificità di genere nei loro rispettivi settori di competenza e di valutare l'impatto specifico delle politiche sulle donne e sugli uomini. Ciò presuppone inoltre lo sviluppo di statistiche, di indicatori, di strumenti e di guide specifiche, nonché lo scambio di buone pratiche.
- Sia le donne che gli uomini devono far proprie le questioni di genere ed essere convinti dell'interesse che efficaci politiche sulla parità rivestono per la società nel suo insieme. Per realizzare nuovi progressi è inoltre importante rafforzare le sinergie tra le politiche e gli strumenti.

²⁵ Lubrani, O., "The world economic and financial crisis: What will it mean for gender equality", UNIFEM, 2009.

²⁶ COM(2006) 92.

²⁷ http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf.

²⁸ <http://www.etuc.org/r/704>.

4. CONCLUSIONI

Alla luce del contributo che la parità di genere può apportare alla crescita sostenibile, all'occupazione, alla competitività e alla coesione sociale, la Commissione ritiene che la dimensione di genere debba essere rafforzata in tutte le parti della strategia post-Lisbona.

La Commissione invita il Consiglio europeo ad esortare gli Stati membri a rispondere senza indugio alle sfide individuate nella presente relazione, in particolare:

- a rafforzare la dimensione di genere in tutte le parti della strategia "UE 2020", tenendo conto in particolare delle specificità di genere, e a sviluppare azioni e obiettivi specifici incentrati sulla parità di genere nella strategia europea per l'occupazione;
- a ridurre il divario salariale tra donne e uomini attraverso strategie specifiche ricorrendo a tutti gli strumenti disponibili, nonché, se del caso, ad obiettivi specifici;
- a garantire che la diversità in seno ai consigli d'amministrazione delle società quotate in borsa stimoli un ambiente decisionale equilibrato e orientato al lungo termine e che le donne siano incoraggiate a raccogliere la sfida di divenire membri di tali consigli;
- a migliorare le misure di conciliazione della vita professionale e della vita privata sia per gli uomini che per le donne, quali ad esempio i congedi parentali per ragioni familiari, i servizi di assistenza e le formule di lavoro flessibili, e a incoraggiare la pari condivisione delle responsabilità private e familiari per facilitare l'esercizio di una professione a tempo pieno sia per le donne che per gli uomini;
- a intensificare gli sforzi per prevenire e combattere la violenza sessista;
- a garantire che le politiche prestino attenzione alle donne in condizioni di particolare vulnerabilità — ad esempio, donne che hanno un contratto di lavoro precario, lavoratrici anziane, madri nubili, donne disabili, donne migranti o appartenenti a minoranze etniche e donne rom;
- a far sì che le specificità di genere siano prese in considerazione nel quadro delle misure adottate per rispondere alla recessione ai livelli europeo e nazionale, tenendo conto del diverso impatto della crisi sulle donne e sugli uomini;
- a rinnovare l'impegno da essi assunto nel quadro del patto europeo per la parità di genere e a rafforzare i partenariati e le sinergie tra le istituzioni europee, le parti sociali e la società civile.