



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 28.5.2002
COM(2002) 258 definitivo

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

**Relazione annuale sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea
2001**

Sintesi

La presente relazione annuale, la sesta sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea, passa in rassegna i principali sviluppi e i risultati conseguiti nel 2001 in ambito nazionale ed europeo e presenta le prospettive per il 2002.

La strategia quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005)

Nel 2001 è stata messa in opera per la prima volta la strategia quadro per la parità tra donne e uomini, registrando notevoli progressi, per quanto riguarda sia la sostanza e la metodologia dell'integrazione delle questioni inerenti alla parità nei diversi programmi politici, che l'equilibrio della presenza maschile e femminile nei comitati e nei gruppi di esperti della Commissione. I progressi confermano l'efficacia del metodo strutturato, applicato nel quadro di tale strategia e basato sulla pianificazione a termine, sulla fissazione di obiettivi specifici e sul monitoraggio delle attività e dei relativi risultati al termine di ogni anno.

Nel corso del 2001 si sono aggiunte a quelle esistenti altre attività d'interesse ai fini dell'integrazione della dimensione di parità tra i sessi, tra cui:

- il commercio internazionale e la globalizzazione (direzione generale Commercio),
- la politica integrata dei prodotti, in particolare della gestione dei rifiuti (direzione generale Ambiente),
- la politica di asilo e dei rifugiati (direzione generale Giustizia e Affari interni) e
- l'adozione di una comunicazione interpretativa sulla possibilità di integrare gli aspetti sociali negli appalti pubblici, tra cui anche la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne (DG Mercato interno in cooperazione con la DG Occupazione).

Tramite un tabellone elettronico, creato appositamente, sarà possibile fornire informazioni più dettagliate sui progressi raggiunti.

Nonostante l'inizio incoraggiante, l'impegno non è concluso. Il processo di integrazione nelle diverse politiche della dimensione di genere è complesso e richiede uno sforzo permanente nel campo della formazione a tutti i livelli. Inoltre, i progressi realizzati nei diversi ambiti della politica vanno consolidati, facendo ricorso in maniera pertinente agli indicatori sulla parità tra i sessi.

Il programma d'azione

L'attuazione della strategia quadro va di pari passo con l'attuazione di un nuovo programma d'azione per il quale si seleziona ogni anno un tema prioritario. Nel 2001, si è trattato, in particolare, della disparità retributiva tra i sessi. La parità di trattamento salariale di uomini e donne nell'Unione europea è oggi uno degli elementi del processo avviato in occasione del vertice di Lisbona del 2000, inteso a far sì che l'UE, entro il 2010, diventi l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del pianeta, che assicuri la piena occupazione e rafforzi la coesione economica e sociale. Ogni anno, la Commissione valuta i progressi compiuti verso il raggiungimento di tale traguardo sulla base di indicatori *strutturali*, tra cui figura ora anche un indicatore sui differenziali retributivi di genere.

In pratica, la maggior parte dei 27 progetti selezionati nel 2001 nel quadro del programma d'azione, affronta questioni legate alla parità retributiva. La cifra totale destinata al finanziamento di tali progetti è di circa 8 milioni di euro. Se ne attendono i risultati per il 2003.

La parità nel processo d'allargamento

Una delle condizioni fondamentali per far parte dell'Unione europea è l'accettazione e il recepimento dell'"acquis comunitario". Al momento dell'adesione i paesi candidati dovranno aver attuato le nove direttive nel campo delle pari opportunità. Il processo di attuazione della legislazione comunitaria è in corso in tali paesi e i primi riscontri positivi si sono registrati in parte di essi già nel 2001. Tuttavia, l'adozione dell'acquis non è sufficiente di per sé. L'esperienza dimostra che è essenziale sviluppare meccanismi di sostegno per assicurare l'effettiva parità tra i sessi. In tale contesto, svolgono un ruolo chiave strutture quali organismi in difesa della parità, mediatori per questioni di uguaglianza e servizi di consulenza indipendenti.

Analisi prospettica dell'uguaglianza di uomini e donne

Nel 2002 si presterà particolare attenzione al tema della conciliazione di sfera professionale e vita familiare. L'Unione europea intraprenderà varie iniziative intese, tra l'altro, a sensibilizzare ulteriormente i responsabili politici nei confronti della questione, a sostenere finanziariamente progetti transnazionali, a perfezionare statistiche ed indicatori e ad elaborare una relazione sull'applicazione della direttiva sul congedo parentale.

Il 2002 sarà anche l'anno del consolidamento della legislazione in materia di parità tra i sessi. La Commissione presenterà, inoltre, una proposta di direttiva sulla discriminazione a motivo del sesso. Questa nuova base giuridica consentirà di adottare misure mirate in ambiti diversi dall'occupazione e dalla sicurezza sociale, che sono l'attuale campo d'applicazione della normativa CE in materia di parità.

La lotta contro la tratta delle donne e contro la violenza, nonché una migliore integrazione della dimensione di genere nelle politiche esterne dell'Unione e nelle azioni dei fondi strutturali continueranno ad essere considerate questioni di massima priorità anche nei programmi politici del 2002.

Inoltre, come seguito dell'attuale valutazione della partecipazione femminile al processo decisionale e in prospettiva delle elezioni del Parlamento europeo del 2004, la Commissione intende incentrare le sue attività nel 2003 sulla promozione dell'equilibrio tra i sessi nella partecipazione a tale processo

Comunicato finale

Il 18 aprile 2002 il Consiglio e il Parlamento hanno raggiunto un'intesa politica sulla modifica della direttiva 76/207/CE relativa alla parità di trattamento sul mercato del lavoro. Per la prima volta, a livello europeo, una legge vincolante definirà la molestia sessuale e ne sancirà il carattere di atto discriminatorio basato sul sesso. La nuova direttiva contemplerà disposizioni coercitive, indennizzi senza massimali e sanzioni. Tale direttiva imporrà, inoltre, l'obbligo ai datori di lavoro di adottare misure preventive contro le molestie sessuali e di informare regolarmente ogni singolo dipendente sulla situazione di "parità" esistente nell'impresa.

I. La strategia quadro

La strategia quadro¹ per la parità tra uomini e donne riunisce in un insieme coerente le diverse iniziative e i diversi programmi di tutti i servizi della Commissione in materia di parità tra i sessi. Questa strategia ampia e integrata combina misure specifiche indirizzate al sesso sfavorito o sottorappresentato in un determinato ambito politico con una strategia generalizzata di *mainstreaming* avente la finalità di assicurare che tutte le politiche della Commissione tengano conto delle politiche legate al genere e analizzino il diverso impatto delle loro attività sulle donne e sugli uomini.

1. PROGRAMMA DI LAVORO ANNUALE

Nel marzo 2001 la strategia quadro ha registrato un progresso sostanziale con l'adozione del programma di lavoro annuale sulla parità tra uomini e donne della Commissione², il primo programma di tal genere in assoluto. Il programma di lavoro si divide in due parti - priorità orizzontali che interessano tutte le Direzioni generali (DG) e tutti i servizi e obiettivi e azioni specifici per ciascuna DG nel suo rispettivo ambito. Informazioni dettagliate sull'attuazione e i risultati del programma di lavoro della strategia quadro sono reperibili sul sito web consacrato alle pari opportunità³.

Il programma di lavoro ha identificato tre ambiti prioritari orizzontali per tutti i servizi -

- **Valutazione d'impatto relativa al genere su determinati ambiti politici.** Il primo programma di lavoro sulla parità tra i sessi è riuscito ad approfondire gli sforzi finalizzati alla parità, coinvolgendo le politiche di diverse DG e servizi che finora non erano state oggetto di *mainstreaming* della dimensione di genere. Poiché vi sono ancora molti ambiti politici dell'UE che non sono stati esaminati quanto al loro impatto sulla parità tra i sessi, tale priorità verrà mantenuta per il programma di lavoro 2002.
- **La ripartizione delle statistiche a seconda del sesso.** Strumento vitale per la programmazione strategica, la ripartizione delle statistiche per sesso è aumentata nel 2001 e diverse DG desegregano in toto o in parte la loro raccolta e analisi di dati. Tuttavia, gli sforzi devono essere portati avanti ed essere applicati in modo ancor più sistematico nel programma di lavoro per il 2002. Un aspetto essenziale è il coinvolgimento degli istituti statistici nazionali - la principale fonte di dati statistici della Comunità - affinché raccolgano i loro dati ripartendoli in base al genere.
- **Incoraggiare un numero maggiore di donne a presentare la loro candidatura.** La prassi della DG Ricerca e della DG Società dell'informazione di evidenziare l'impegno della Commissione nei confronti della parità tra i sessi in tutti i loro inviti a presentare proposte e a manifestare interesse è stata accolta quale buona pratica nel programma di lavoro per il 2001. Sfortunatamente essa non è stata applicata in modo

¹ COM(2000) 335 def. Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni intitolata "Verso una strategia quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini" (2001-05)" (COM(2000)335 def. del 7 giugno 2000)

² COM(2001) 119 def. e SEC (2001) 382

³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

generalizzato come si auspicava. Per assicurare una più ampia adozione di questa prassi, nel 2002 si continueranno le discussioni con i servizi finanziari e giuridici.

In diversi ambiti politici si sono registrati notevoli progressi contestualmente al programma di lavoro della strategia quadro, di cui si menzionano qui di seguito alcuni:

Persone in cerca d'asilo e rifugiati

La proposta della Commissione in merito a una direttiva sull'accoglimento delle persone in cerca di asilo prevede un diritto per ciascun familiare adulto del richiedente a essere informato in privato del suo diritto di presentare una richiesta separata; una maggiore responsabilità delle donne nella gestione dei centri di accoglienza; una formazione di base per le autorità e le altre organizzazioni che attuano la direttiva onde sensibilizzarle ai bisogni dei richiedenti asilo uomini e donne; nonché disponibilità di dati desegregati a seconda del sesso in relazione alle persone che chiedono o hanno ottenuto asilo. Inoltre, occorre tener conto delle esigenze specifiche delle donne per quanto riguarda l'assistenza sanitaria e l'alloggio.

Per quanto concerne i rifugiati, allorché la richiesta di protezione internazionale è presentata da una donna, si deve tener conto del fatto che la persecuzione, ai sensi della Convenzione di Ginevra, può avvenire sotto forma di violenza sessuale o in altri modi specifici al genere.

Ambiente

Nella politica ambientale dell'UE, la valutazione d'impatto a seconda del genere è iniziata nel 2001 nel campo della politica integrata dei prodotti e della gestione dei rifiuti. La DG Ambiente ha cercato espressamente un *input* da organizzazioni non governative (ONG) delle donne al fine di costituire una rete e ricevere i loro punti di vista e le loro idee, nonché di familiarizzarle con le possibilità di finanziamento offerte dal programma LIFE.

Pesca

Si è svolto uno studio approfondito sul ruolo delle donne nel settore della pesca. Lo studio ha concluso che le maggiori opportunità per accrescere il ruolo delle donne nel settore della pesca si riscontrano negli ambiti dell'acquacultura e dell'amministrazione delle società della pesca.

Impresa

È stato avviato uno studio per l'individuazione e valutazione delle buone prassi in relazione alla promozione dell'imprenditorialità femminile; recentemente inoltre è stato pubblicato uno studio per valutare l'impatto di genere del programma specifico "Innovazione e PMI" nel quadro del Quinto programma.

Appalti pubblici

Nell'autunno 2001, la Commissione ha adottato una comunicazione interpretativa sul diritto comunitario degli appalti pubblici e le possibilità di integrare aspetti sociali negli appalti pubblici. Scopo della comunicazione è individuare le possibilità di tener conto al meglio di considerazioni di natura sociale, come la parità di trattamento fra uomini e donne, negli appalti pubblici.

Indirizzi generali di politica economica

La Presidenza belga ha avviato l'iniziativa volta a rafforzare il *mainstreaming* della dimensione di genere negli indirizzi generali di politica economica. Nell'ottobre 2001 si è tenuto un seminario tecnico che ha riunito esperti indipendenti, rappresentanti della Commissione e della Presidenza belga. In seguito al seminario si è elaborato un documento che è stato presentato sia al Consiglio Affari sociali del 3 dicembre 2001, sia al Consiglio ECOFIN del 4 dicembre 2001. Nelle sue conclusioni il Consiglio ECOFIN invita a esaminare il *mainstreaming* della dimensione di genere nella preparazione degli indirizzi generali di politica economica 2002.

Il processo di Barcellona

Nell'ambito del programma MEDA di cooperazione con i paesi della sponda meridionale del Mediterraneo è stato organizzato a Bruxelles nel luglio 2001 un forum regionale su "Il ruolo delle donne nello sviluppo economico: la dimensione della parità tra uomini e donne nel partenariato euromediterraneo".

Istruzione e formazione professionale

Nel febbraio 2001 il comitato Socrates ha adottato un piano d'azione per la parità tra i sessi (2001-2002), che prevede la valutazione della dimensione di genere nella prima fase del programma e la ricerca di indicatori per migliorare l'attuazione della parità fra i sessi nella seconda fase. Nel contesto di un progetto dell'Associazione italiana degli Editori ha visto la luce un codice di autoregolamentazione per evitare gli stereotipi di genere nel materiale didattico a tutti i livelli di istruzione; a ciò si è data diffusione a livello europeo. La rete WEEST (*Women education and employment in Science and technology*) ha creato un sito web che presenta un'esposizione interattiva, progetti con rilevanza europea e chat con donne scienziato di tutta Europa.

Alla fine del 2001 è stato pubblicato un opuscolo sulle donne e la tecnica, contenente le migliori prassi nella prima fase del programma Leonardo da Vinci sulla formazione professionale.

Cooperazione allo sviluppo

La comunicazione su un programma d'azione per l'integrazione della parità tra i generi nella cooperazione allo sviluppo della Comunità è stata adottata per il prossimo quinquennio (2001-2006)⁴. Essa ribadisce che la parità tra i generi è essenziale per lo sviluppo in generale e che la correlazione tra genere e povertà ha reso ancor più cruciale la pertinenza del *mainstreaming* della dimensione di genere nella cooperazione allo sviluppo.

La comunicazione identificava tre grandi ambiti d'azione onde assicurare che le dimensioni del genere siano inserite in tutte le iniziative della CE in materia di cooperazione allo sviluppo, vale a dire l'analisi e l'inserimento del genere nei sei ambiti prioritari delle attività CE di cooperazione allo sviluppo, il *mainstreaming* del genere nei progetti o programmi a livello di paese o regione e il rafforzamento della capacità in materia di parità tra i generi all'interno della CE.

⁴ COM(2001) 295 def.

Aiuti umanitari

A livello politico, nel corso del 2001 l'Ufficio europeo per gli aiuti umanitari ECHO ha continuato l'integrazione della prospettiva di genere nel suo settore d'intervento. Nel 2001 è stato finanziato uno studio sui progetti di aiuto umanitario con elementi legati al *mainstreaming* delle questioni di genere, per analizzare come realizzare l'integrazione di una prospettiva di genere nella concezione e attuazione dei progetti umanitari.

A livello operativo, nel 2001 l'ECHO ha finanziato progetti mirati rispondenti ai bisogni specifici delle donne, tra cui anche progetti in **Iraq, Serbia e Afghanistan**.

Le donne e la scienza

L'iniziativa "Le donne e la scienza" avviata nel 1999 è stata contrassegnata nel 2001 da un'importante conferenza volta ad analizzare i risultati della ricerca sulle donne nell'ambito della scienza e a sviluppare ulteriormente il *benchmarking* per seguire la partecipazione delle donne ricercatrici. Contestualmente ai preparativi per la conferenza si è condotta una serie di studi di impatto in relazione al genere. Inoltre, un documento di lavoro del personale della Commissione su "Le donne e la scienza: la dimensione di genere come leva per la riforma della scienza" riferisce dei progressi ottenuti nell'integrare la dimensione di genere nella ricerca dal 1999 in poi.

La strategia per l'occupazione

Il 12 settembre 2001 la Commissione ha adottato il pacchetto annuale sull'occupazione composto di tre parti, una relazione sui risultati occupazionali degli Stati membri, un insieme di raccomandazioni rivolte a ciascuno Stato membro e orientamenti strategici per il futuro. Undici Stati membri hanno ricevuto una raccomandazione quanto alla necessità di rafforzare la parità tra gli uomini e le donne (Germania, Grecia, Spagna, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Austria, Portogallo, Finlandia, Svezia e Regno Unito). La Commissione ha proposto un orientamento rafforzato sul differenziale retributivo di genere in considerazione degli scarsi progressi registrati in tale ambito, proposta che è stata però respinta dal Consiglio.

Il gruppo di esperti europei su genere e occupazione ha fornito una valutazione indipendente dei piani d'azione nazionali per l'occupazione relativi al 2001 e degli indicatori correnti usati per monitorare la parità tra i generi nell'ambito della strategia europea per l'occupazione⁵.

Lotta contro la violenza e la tratta di esseri umani

La Commissione ha dedicato la sua celebrazione della Giornata internazionale delle donne, l'8 marzo 2001, alla tematica della tratta delle donne e ha tenuto una riunione congiunta con il PE. L'attuazione dei programmi DAPHNE e STOP è continuata nel 2001 e la Commissione ha adottato il nuovo programma STOP II (fino al 2003). Nell'attuazione del programma STOP II nel 2001, si è prestata una particolare attenzione all'assistenza e protezione delle vittime. Inoltre, il Consiglio ha raggiunto un accordo politico attorno a una decisione quadro relativa alla lotta contro la tratta degli esseri umani. La decisione quadro essenzialmente riguarda il ravvicinamento del diritto penale e delle sanzioni. Il principale obiettivo consiste nel rafforzare l'applicazione della legge e la cooperazione giudiziaria nel campo del diritto penale.

⁵ <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/>

Il processo di inclusione sociale

Gli Stati membri hanno istituito nel giugno del 2001 i loro primi piani d'azione biennali sulla base di obiettivi comuni per combattere la povertà e l'esclusione sociale⁶.

Nei loro piani d'azione nazionali la maggior parte degli Stati membri ha identificato i maggiori rischi di povertà e di esclusione sociale tra le donne anziane, le famiglie monoparentali e le vittime di violenza domestica. Per quanto concerne gli uomini, la più alta vulnerabilità la si trova tra i senza casa, gli (ex) delinquenti e coloro che hanno lasciato prematuramente la scuola. Anche se alcuni piani presentano esempi positivi di come affrontare le questioni di genere, c'è ancora molto da fare per porre in atto un approccio coerente mirato sui bisogni e le caratteristiche dei generi nei diversi campi dei piani d'azione; diversi Stati membri si sono impegnati ad accrescere il *mainstreaming* della dimensione di genere nel prossimo biennio.

2. EQUILIBRIO TRA I SESSI NEI COMITATI

La Commissione è impegnata ad assicurare l'equilibrio tra i sessi, in particolare nei comitati e nei gruppi di esperti, come indicato nella sua decisione 2000/407/CE del 19 giugno 2000⁷. La decisione della Commissione fissa l'obiettivo di una soglia minima del 40% per la partecipazione delle donne e degli uomini rispettivamente.

In seguito a una prima indagine condotta nel 2000 su certi gruppi di esperti della Commissione, in cui soltanto una media di 13,5% dei membri erano donne, si è condotta una seconda indagine molto più completa nel 2001.

Quest'ultima indagine interessava tutti i comitati e i gruppi di esperti della Commissione, differenziando tra i membri di comitati e gruppi che erano designati dalla Commissione e quelli che erano designati dagli Stati membri, dalle parti sociali, da gruppi d'interesse, da ONG e da altri organismi che hanno il diritto di designare rappresentanti nei comitati e gruppi della Commissione.

Nel 2001 la percentuale media delle donne in tutti i comitati e gruppi di esperti della Commissione era del 28,8%. Tra i membri dei comitati e dei gruppi di esperti che la Commissione aveva il diritto di designare, 30,5% erano donne, mentre nei comitati e gruppi sulla cui composizione la Commissione non aveva alcuna influenza il 28,4% erano donne.

I risultati dell'indagine rispecchiano tendenzialmente i tassi di partecipazione generale delle donne e degli uomini nei rispettivi settori, si riscontra cioè una rappresentanza femminile piuttosto elevata nel settore educativo e in quello sociale e una maggiore rappresentanza degli uomini in settori quali l'agricoltura, la pesca e la ricerca.

Anche se quest'indagine indica un chiaro miglioramento rispetto ai dati precedenti, si devono continuare e accrescere gli sforzi soprattutto nei settori in cui la partecipazione delle donne è stata finora più bassa. Si continueranno a monitorare i progressi realizzati nell'ambito dei programmi di lavoro della strategia quadro per la parità tra i sessi.

⁶ Obiettivi nella lotta contro la povertà e l'esclusione sociale - GU C 82 del 13.3.2001 - Relazione congiunta sull'integrazione sociale - COM(2001) 565 def. del 10.10.2001

⁷ GU L 154 del 27.6.2000, pag. 34

3. COOPERAZIONE RAFFORZATA CON LE AUTORITÀ PREPOSTE ALLA PARITÀ TRA I SESSI

La strategia quadro incoraggia attivamente lo scambio di buone pratiche tra l'UE e gli Stati membri dell'SEE, le parti sociali e la società civile. A tal fine, nel 2001 si sono svolte diverse attività.

Il Comitato consultivo delle pari opportunità per le donne e gli uomini⁸ ha continuato i suoi lavori nel 2001 e ha adottato pareri sugli orientamenti per l'occupazione 2002, statistiche e indicatori di genere e la dimensione di genere dell'inclusione sociale.

La Commissione, in collegamento con la Presidenza svedese, ha organizzato una riunione ad alto livello a Sigtuna, Svezia, con funzionari di grado elevato degli Stati membri aventi la responsabilità del *mainstreaming* della dimensione di genere. È stato avviato un importante dibattito sul meccanismo di *follow-up* degli indicatori selezionati in risposta alla piattaforma di Pechino, dibattito che è continuato in un'ulteriore riunione organizzata a novembre a Bruxelles congiuntamente con la Presidenza belga.

Si è continuata la cooperazione con altre organizzazioni internazionali quali le Nazioni Unite (*follow-up* della 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 i sessi), al fine di valorizzare l'esperienza di tali organizzazioni e di promuovere il *mainstreaming* della dimensione di genere nelle pertinenti politiche.

4. INIZIATIVE NAZIONALI

Gli Stati membri dell'UE e i paesi dell'SEE/EFTA hanno continuato a sviluppare un complesso di attività volte a promuovere la parità tra i generi e applicare la metodologia di *mainstreaming* della dimensione di genere, di cui si riportano qui di seguito soltanto alcuni esempi⁹.

Austria

Le misure adottate a livello del governo federale sono consistite nell'aggiudicazione di un contratto di servizi nell'ambito di un appalto per un "progetto tecnologico delle donne in Austria". Il principale obiettivo del progetto è l'elaborazione e l'attuazione di misure su scala nazionale per aumentare la percentuale di donne occupate nei settori tecnologici, soprattutto quelli delle TI. Un'altra misura è stata il finanziamento del gruppo di lavoro interministeriale sul *mainstreaming* della dimensione di genere (IMAG-GM) e la successiva costituzione di tre gruppi di lavoro. Nel 2001 si sono tenute due riunioni dell'IMAG-GM e una terza era prevista per l'autunno.

⁸ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/advcom.html

⁹ Per un quadro completo si rinvia ai link su Internet con gli organismi nazionali preposti alla parità tra i sessi: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/links_en.html#ms

Danimarca

Nel marzo 2001 è stato avviato il primo rapporto nazionale e piano d'azione intitolato "Parità tra i sessi – elemento essenziale per il benessere, la sostenibilità e la democrazia" nel Parlamento, che prende le mosse dalla legge sulla parità tra i sessi varata l'anno precedente. Il 1° luglio, nella legge per la parità di trattamento, nella legge per la parità tra i sessi, nella legge sulla custodia dei bambini, nella legge sulla parità retributiva e nella legge sui regimi pensionistici da lavoro è stato introdotto il principio dell'onere della prova condiviso. Nello stesso tempo è stata introdotta una definizione di discriminazione indiretta, in linea con quella dell'UE. Nel concetto di parità di trattamento e di discriminazione è compreso anche l'aspetto delle molestie sessuali.

Norvegia

Il governo ha presentato nell'aprile 2001 al Parlamento nazionale una proposta di revisione della legge sulla parità tra i sessi che comprende un rafforzamento delle disposizioni vigenti e fa obbligo a tutte le autorità pubbliche di promuovere la parità tra i sessi in tutti gli aspetti sociali della vita, con iscrizione anche nel bilancio annuale. Essa estende anche lo stesso obbligo a entrambe le parti sociali e prescrive che le imprese menzionino nella loro relazione annuale le attività svolte a promozione della parità tra i sessi.

Svezia

La legge sulla parità tra gli uomini e le donne è stata rafforzata il 1° gennaio 2001. Conformemente alla nuova sezione 11, il datore di lavoro deve preparare annualmente un piano d'azione per la parità retributiva e deve quindi comunicare i risultati delle indagini e delle analisi conformemente a quanto prescritto nella sezione 10. Nella sezione 12 si fa obbligo al datore di lavoro di fornire alle organizzazioni dei lavoratori (cui sono vincolati tramite contratto collettivo) le informazioni necessarie per consentire loro di collaborare nell'indagine, analisi e preparazione di un piano d'azione per la parità retributiva.

Regno Unito

Nel gennaio 2001 il governo ha lanciato un nuovo servizio telefonico "Equality direct" abbinato a un sito web¹⁰. Esso offre informazioni gratuite, riservate, complete e coerenti nonché consulenze alle aziende sulle questioni della parità. A febbraio il governo ha tenuto una conferenza nazionale intitolata "Donna significa affari" che ha fornito informazioni e consulenze sulle opportunità disponibili nell'industria. A giugno è stata creata una nuova unità sulla sfida della parità nel contesto del progetto ATHENA per affrontare la questione della rappresentanza delle donne presso le istituzioni d'istruzione superiore nei settori scientifico-tecnologici. A luglio il governo ha varato regolamenti per attuare la direttiva sull'onere della prova nel campo della discriminazione tra i sessi. I regolamenti modificano la legge sulla discriminazione tra i sessi in modo da migliorare la definizione di discriminazione indiretta e per chiarire che in una causa apparentemente ricevibile in tribunale l'onere della prova ricade sul datore di lavoro.

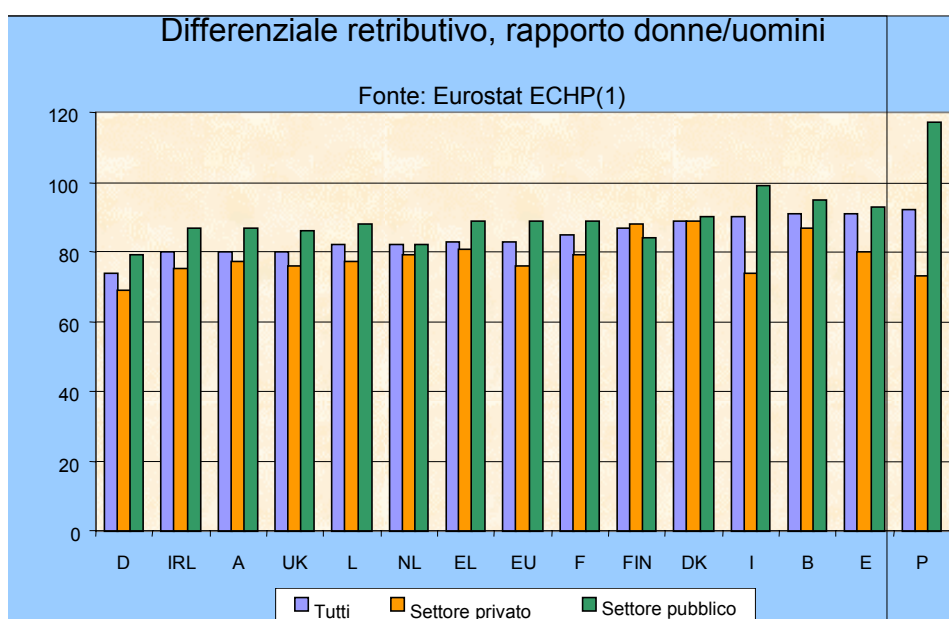
¹⁰ <http://www.equalitydirect.org.uk>

II. Parità retributiva: priorità nel 2001

1. IL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO

Quello della parità retributiva tra le donne e gli uomini per un lavoro di pari valore è un principio fondamentale del Trattato CE. In effetti la direttiva del 1975 sulla parità di retribuzione è stata la prima direttiva comunitaria adottata nel campo della parità di trattamento tra le donne e gli uomini.

Tuttavia, nonostante l'esistenza di queste disposizioni legali, le donne guadagnano ancora circa il 14% in meno degli uomini (nel 1997 il differenziale era più pronunciato nel settore privato che in quello pubblico, con rispettivamente 19% e 10%).



2. TEMATICA PRIORITARIA

Nel contesto della strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini e del programma di finanziamenti relativo a tale strategia, quella della parità retributiva era la tematica privilegiata per il 2001.

La parità retributiva è stata scelta quale prima tematica perché si tratta della disuguaglianza più visibile sul posto di lavoro in Europa. Se opportuni interventi non affronteranno questa disuguaglianza, gli obiettivi del Consiglio europeo di Lisbona consistenti nell'aumentare il tasso dell'occupazione femminile portandolo ad almeno il 60% entro il 2010 e nel migliorare la qualità del lavoro non risulteranno raggiungibili.

Il sostegno della Presidenza

Durante la Presidenza svedese, nel gennaio 2001, i ministri responsabili della sicurezza sociale e della parità tra i sessi hanno discusso le questioni correlate dei differenziali retributivi di genere e della previdenza sociale quali strumenti per la crescita economica. L'elevato profilo conferito alla questione della parità retributiva si rispecchiava nelle conclusioni del Consiglio europeo di Stoccolma (marzo 2001) che invitavano il Consiglio e la Commissione a sviluppare indicatori.

Ciò ha preparato il terreno alla Presidenza belga, che ha sviluppato un insieme d'indicatori sui differenziali retributivi di genere. Il Consiglio "Occupazione e affari sociali" (3 dicembre 2001) ha adottato un insieme di nove indicatori e ha invitato la Commissione e gli Stati membri a migliorare le statistiche esistenti e la ricerca su tale tematica.

Il Parlamento europeo e il Comitato economico e sociale

Il Parlamento europeo ha adottato, nel settembre 2001, una relazione¹¹ sulla parità retributiva in cui sosteneva anche la proposta della Commissione di fissare obiettivi nazionali. La relazione confermava che tutti gli attori devono adottare un approccio plurimo in questo ambito e a tutti i diversi livelli - la Commissione europea, gli Stati membri e le parti sociali - se si vogliono raggiungere risultati effettivi e durevoli.

Quella della parità retributiva è stata anche una tematica fondamentale per il Comitato economico e sociale. La relazione Florio sulla discriminazione salariale tra le donne e gli uomini (marzo 2001) sollecitava che si integrassero le ricerche e i dati esistenti e ha invitato gli Stati membri e le parti sociali ad accrescere i loro sforzi.

La strategia di Lisbona

Un indicatore della disparità retributiva fra i sessi è stato aggiunto all'elenco degli indicatori strutturali definiti dalla Commissione europea nel 2001 per monitorare i progressi conseguiti verso gli obiettivi strategici di tipo economico e sociale concordati dal Vertice di Lisbona. I progressi in direzione della parità retributiva in Europa saranno all'ordine del giorno dei prossimi Consigli europei di primavera che, di anno in anno, valuteranno tali progressi e gli eventuali fallimenti nell'applicazione degli "obiettivi di Lisbona".

La strategia europea per l'occupazione

La strategia europea per l'occupazione dà grande rilievo all'obiettivo della parità retributiva. In seguito alla valutazione dei piani d'azione nazionali del 2001 alcuni Stati membri hanno riconosciuto il sussistere di differenziali retributivi di genere e hanno annunciato iniziative per ridurli. Tuttavia, tali iniziative tendono a essere piuttosto vaghe e si nota la mancanza di azioni concrete. Anche se le parti sociali sono chiamate a svolgere un ruolo fondamentale in questo ambito, il loro impegno è limitato. A seguito di tale constatazione la Commissione ha proposto un orientamento rafforzato per l'occupazione relativo al differenziale retributivo di genere in linea con il parere del Comitato consultivo sulle pari opportunità, comprendente obiettivi nazionali per la riduzione del differenziale. Sfortunatamente il Consiglio non ha accolto tale proposta nel 2001 - ma riesaminerà la questione nel 2002.

¹¹ Relazione sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore, relatore: on. Miet Smet, luglio 2001, A5-0275/2001 def.

3. AVVIO DI UN NUOVO PROGRAMMA PER LA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI

Il programma¹² è uno degli strumenti necessari per l'attuazione della strategia quadro della Comunità sulla parità tra uomo e donna. Esso coordina, sostiene e finanzia attività orizzontali negli ambiti d'intervento della strategia comunitaria che non possono essere finanziate dagli altri strumenti di finanziamento dell'UE come ad esempio i Fondi strutturali e iniziative quali EQUAL.

La parità retributiva era anche la tematica prioritaria nella prima tornata di progetti transnazionali finanziati nell'ambito del programma per la parità tra i sessi 2001-2005. Il programma è stato avviato nell'ambito della Presidenza belga in occasione di una conferenza sulla parità retributiva tenutasi a Bruxelles il 13 settembre 2001, conferenza cofinanziata dal programma.

I progetti finanziati nell'ambito del programma d'azione comunitaria sulla parità delle opportunità per le donne e gli uomini (2001-2005) presentano diversi aspetti innovativi rispetto ai programmi precedenti:

- Annualmente una tematica prioritaria viene selezionata al fine di finanziare attività nel suo ambito. Tale tematica viene inserita anche nelle azioni politiche della Commissione, in collaborazione con altre istituzioni (come nel caso della "parità retributiva" tematica su cui il Consiglio, il Parlamento europeo, il Comitato economico e sociale, come anche i diversi strumenti della Commissione, si sono tutti concentrati nel corso del 2001).
- Concentrando gli sforzi su una tematica prioritaria è possibile massimizzare l'impatto - le attività condotte in tutti gli Stati membri vengono espletate nello stesso periodo, con una serie coordinata di sottotematiche rispetto alla tematica prioritaria e con la partecipazione di tutti gli attori interessati.
- I progetti hanno grande scala - tra 250.000 e 500.000 euro ciascuno. Quest'ordine di grandezza è stato scelto per assicurare un finanziamento sufficiente delle attività e per far sì che ciascun progetto inizi con dimensioni tali da consentire una copertura e una gestione transnazionali oltre ad assicurare la coerenza dei risultati.

L'obiettivo di questi progetti condotti dagli Stati membri, dagli organismi nazionali per la parità, dalle ONG, dalle parti sociali, dalle autorità regionali e/o locali, ecc. è di acquisire una migliore comprensione del fenomeno del differenziale retributivo di genere e di sviluppare e diffondere strategie atte ad ovviarvi. Questa cooperazione di impostazione strategica accresce l'efficacia della promozione della parità retributiva e riduce i differenziali di reddito tra le donne e gli uomini.

Le attività transnazionali relative alla tematica prioritaria della parità retributiva erano imperniate su :

- Scambio dei risultati delle analisi esistenti e ricerca e scambio di buone pratiche,

¹² Decisione del Consiglio n. 51/2001 del 20 dicembre 2000 relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005), GU L 17 del 19.1.2001, pagg. 22-29

- Riesame della classifica delle mansioni e dei sistemi di retribuzione per accertare se siano all'origine di disparità retributive tra i sessi,
- Assicurare i diritti (legislazione e meccanismi atti ad assicurare una tutela migliore e più efficace)
- Parità retributiva nel processo di contrattazione collettiva e ruolo delle parti sociali
- Prevenzione: il ruolo dell'istruzione, dell'informazione, della formazione e dei *mass-media*

Sui 27 progetti selezionati nel 2001 la maggior parte riguardava le questioni della parità retributiva. Il finanziamento complessivo ad essi destinato è di circa otto milioni di euro. Maggiori informazioni su tali progetti sono reperibili sul sito web consacrato alle pari opportunità¹³.

4. TEMATICHE PRIORITARIE PER GLI ANNI A VENIRE NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA COMUNITARIO PER LA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI

Per coprire tutti gli aspetti della strategia quadro per la parità tra donne e uomini (2001-2005) cui il programma conferisce un sostegno finanziario, il Comitato del programma e la Commissione hanno definito le seguenti priorità:

2001-2002: Parità retributiva

2002-2003: Conciliazione della vita lavorativa e di quella familiare

2003-2004: Le donne nel processo decisionale

2004-2005: Stereotipi legati al genere

¹³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

III. Sviluppi giuridici

1. LA DIRETTIVA SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

Nel 2001 si sono compiuti progressi sostanziali per quanto concerne la proposta di modifica della direttiva del 1976 sulla parità di trattamento nell'occupazione.

La proposta¹⁴ aggiorna la direttiva allineandola alla concezione attuale della parità e alle diverse pronunzie della Corte di giustizia emesse negli ultimi 25 anni. Essa inoltre assicura la coerenza con le direttive adottate nel 2000 in virtù dell'articolo 13 del Trattato CE riguardante le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, in particolare in relazione alle definizioni utilizzate.

La direttiva modificata è all'avanguardia in diversi importanti ambiti:

- Le molestie sessuali finora erano state ampiamente ignorate dai legislatori sia a livello nazionale che a quello comunitario. Tuttavia, la direttiva modificata confermerà che le molestie e le molestie sessuali costituiscono una discriminazione basata sul sesso e fornirà definizioni di molestie e molestie sessuali. Nella legislazione comunitaria verrà introdotta una definizione di discriminazione diretta basata sul sesso e una nuova definizione di discriminazione indiretta basata sul sesso.
- Gli Stati membri dovranno costituire organismi per la "parità", cui dovrà essere attribuito uno spettro di competenze.
- I datori di lavoro devono essere incoraggiati a preparare "piani per la parità" con cadenza annuale che corrispondono a un approccio pianificato e sistematico alla parità sul posto di lavoro.

Altri emendamenti del Parlamento europeo intendono rafforzare le vigenti disposizioni della direttiva del 1976:

- Vi sono nuove disposizioni sulla tutela giuridica e sulla compensazione di cui può beneficiare una persona in caso di discriminazione.
- Vengono rafforzati i diritti delle persone in congedo di maternità e paternità (e in particolare il diritto a ritornare al lavoro dopo aver esercitato il diritto al congedo).

Inoltre le parti sociali sono incoraggiate a contribuire all'attuazione del principio della parità di trattamento adottando accordi collettivi contenenti disposizioni anti-discriminazione.

¹⁴ COM(2000) 334 def. e proposta modificata COM(2001) 321 def.

La proposta si basa sull'articolo 141, paragrafo 3 del Trattato CE e richiede quindi l'approvazione sia del Consiglio dei Ministri che del Parlamento europeo. Il Consiglio ha raggiunto un accordo politico unanime su una posizione comune l'11 giugno 2001. In ottobre il Parlamento europeo, in seconda lettura, ha proposto diversi emendamenti alla posizione comune.

La procedura formale di conciliazione è stata avviata nel gennaio 2002 e le discussioni sono ora in fase avanzata (marzo 2002).

2. DIRETTIVA SULL'ONERE DELLA PROVA

Il termine per il recepimento della direttiva 97/80/CE riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso è scaduto il 1° gennaio 2001.

La direttiva prevede l'*inversione* dell'onere della prova nei provvedimenti giurisdizionali, dando più forza alla parte ricorrente. Una persona deve presentare fatti e statistiche che indichino *a prima vista* un caso di discriminazione, ma spetta poi al datore di lavoro *provare* che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

Nel corso del 2001 le autorità di tutti gli Stati membri hanno comunicato alla Commissione la loro legislazione di attuazione, di cui ora si sta esaminando la compatibilità con la normativa CE.

3. GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA

Nel 2001 si sono registrate tre importanti sentenze della Corte di giustizia in relazione a cinque cause concernenti la parità retributiva e la parità di trattamento tra le donne e gli uomini, in risposta a quesiti deferiti da tribunali nazionali¹⁵.

- La Corte ha da tempo stabilito che il licenziamento, il rifiuto di assunzione e il mancato rinnovo di un contratto di lavoro in caso di gravidanza costituisce un'ingiustificabile discriminazione sessuale diretta. Tuttavia, fino a quest'anno non si era chiarito se tale principio si applicasse nel caso di un licenziamento e di un mancato rinnovo di contratto di lavoro a tempo determinato. Nelle sue sentenze relative ai casi *Melgar* e *Tele Danmark* la Corte ha confermato che esso si applica.
- Nel caso *Menauer* la Corte ha ritenuto che i fondi di pensione tedeschi cui è affidata l'amministrazione dei regimi pensionistici da lavoro sono vincolati dal principio della parità retributiva stabilito all'articolo 141 del Trattato CE, allo stesso modo che se fossero dei datori di lavoro. Non possono essere fatti valere né l'autonomia giuridica di cui godono i fondi né il loro status di enti assicurativi.

¹⁵ Causa C-438/99, sentenza del 4 ottobre 2001; causa C-109/00, sentenza del 4 ottobre 2001; causa C-379/99, sentenza del 9 ottobre 2001; causa C-366/99, sentenza del 29 novembre 2001; causa C-206/00, sentenza del 13 dicembre 2001

- Nei casi *Griesmar* e *Mouflin* la Corte è stata invitata a esaminare due disposizioni del codice francese delle pensioni civili e militari che discriminano contro gli uomini. In virtù della prima disposizione, un dipendente pubblico di sesso femminile riceve una maggiorazione (ai fini del calcolo della pensione) per ciascun figlio. Un dipendente pubblico di sesso maschile non gode di tale beneficio. In virtù della seconda disposizione, un dipendente pubblico di sesso femminile ha diritto a chiedere la pensione prima del raggiungimento dell'età pensionabile qualora il marito sia affetto da disabilità o da malattia incurabile che lo incapacitino a svolgere qualsiasi tipo di lavoro. Un dipendente pubblico di sesso maschile non gode dello stesso diritto. Il tribunale ha ritenuto innanzitutto che, contrariamente al punto di vista delle autorità francesi, le pensioni francesi dei dipendenti pubblici devono essere considerate alla stregua di una "retribuzione" ai sensi dell'articolo 141 del Trattato CE e non quale prestazione della sicurezza sociale. Ne consegue che le disposizioni in questione del codice francese sono incompatibili con la normativa CE. Le autorità francesi non possono più tentare di far leva sulle deroghe contenute nella direttiva sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale per giustificare una discriminazione.

4. SVILUPPI SIGNIFICATIVI NEGLI STATI MEMBRI

Parità retributiva

In Finlandia un accordo collettivo prevede che ciascun settore può costituire un'*indennità speciale per la parità*. L'indennità è destinata ad aumentare la retribuzione delle donne che non sono pagate sufficientemente bene in considerazione della difficoltà del lavoro svolto e del loro livello d'istruzione nei settori industriali tradizionalmente a bassa retribuzione. In Danimarca la legge sulla parità di retribuzione è stata modificata per renderla più trasparente. Essa impone ai datori di lavoro con più di 10 dipendenti l'obbligo di fornire statistiche sui salari specifiche a seconda dei sessi.

Per quanto concerne la *giurisprudenza* nazionale, il Tribunale del lavoro del Regno Unito ha esteso la definizione di "comparatore" in modo da consentire al dipendente di un'autorità locale di compararsi con un lavoratore di un'altra autorità locale anche nel caso in cui le due scale salariali siano state concordate indipendentemente. In Svezia si è registrato un progresso nel raffronto di lavori non simili, poiché ora le infermiere possono essere comparate con il personale tecnico. Tuttavia, il Tribunale del lavoro svedese ha accettato ripetutamente il concetto di "forze di mercato" quale giustificazione di una sperequazione salariale in casi di lavoro di pari valore.

Conciliazione della vita familiare e della vita lavorativa

Il *congedo di paternità* (congedo pagato per i padri dopo la nascita di un figlio) è stato introdotto in Grecia mediante un accordo collettivo nazionale. In Francia, in Finlandia e nel Regno Unito sono state presentate proposte di legge nel merito.

La Grecia, l'Irlanda e i Paesi Bassi hanno introdotto una legislazione sull'*estensione del congedo di maternità*.

IV. Allargamento e relazioni esterne, cooperazione allo sviluppo

1. ALLARGAMENTO

I negoziati con 10 dei paesi candidati sul capitolo Occupazione e affari sociali sono stati chiusi provvisoriamente all'inizio del 2001. Tuttavia, la Commissione continua a seguire da vicino il loro andamento. I negoziati devono ancora iniziare con la Bulgaria, la Romania e la Turchia.

A Göteborg, nel giugno 2001, il Consiglio europeo ha confermato che i paesi candidati che risultino pronti dovrebbero poter aderire all'Unione europea a partire dal 2004.

Attuazione della normativa comunitaria

Una condizione fondamentale per far parte dell'Unione europea è l'accettazione e il recepimento dell'"*acquis* comunitario". Nel campo delle pari opportunità i paesi candidati devono recepire nove direttive.

La Lituania ha già recepito in pratica l'intero *acquis* relativo a questo ambito prima del 2001 e un recepimento sostanziale è già avvenuto nella Repubblica Ceca alla data del 1° gennaio 2001 con l'entrata in vigore degli emendamenti al Codice del lavoro, delle leggi su retribuzioni e salari e della legge di procedura civile.

Tuttavia, il 2001 ha registrato importanti progressi in altri paesi. L'Ungheria, entro la fine dell'anno, ha realizzato un importante allineamento con l'*acquis*. Lo sviluppo di maggiore rilievo è consistito nella modifica del Codice del lavoro, entrata in vigore il 1° luglio 2001. In Lettonia l'*acquis* in questo ambito è stato recepito dal nuovo Codice del lavoro e dalla nuova legge sulla protezione del lavoro, entrambi i quali sono stati adottati in estate. Il Codice dovrebbe entrare in vigore nel giugno 2002. In Slovacchia il recepimento delle direttive sulla parità di retribuzione e di trattamento, sull'onere della prova, sulle lavoratrici gestanti e sul congedo parentale è avvenuto quest'anno con l'adozione a luglio del nuovo Codice del lavoro. Soltanto le direttive sulla parità di trattamento nell'ambito dei regimi di sicurezza sociale rimangono ancora da recepire. In Polonia, emendamenti al Codice del lavoro a recepimento dell'*acquis* sono stati adottati nel secondo semestre dell'anno. Tuttavia, la legislazione non dovrebbe entrare in vigore prima dell'adesione. Il governo estone ha approvato a novembre un progetto di legge sulla parità tra i sessi.

In altri paesi candidati il quadro purtroppo è meno positivo.

La lenta progressione nell'adozione dell'*acquis* in Romania suscita preoccupazione. Un progetto di legge sulle pari opportunità è bloccato in Parlamento dal 1998. Il progetto è stato ritirato all'inizio del 2001 per emendarlo in seguito al cambio di governo ed ora il calendario legislativo rimane nel vago.

La Bulgaria ha elaborato un progetto di legge sulle pari opportunità, però gran parte dei necessari strumenti di attuazione sono previsti soltanto per il "medio" termine.

A Cipro, Malta e in Slovenia gran parte dell'*acquis* dev'essere ancora recepito. Sono all'esame progetti di legge, ma nel 2001 si è avuto scarso riscontro di progressi in tale ambito.

Non si è registrato nessun progresso in campo legislativo in Turchia.

In sintesi, nel 2001 si sono registrati eccellenti progressi nella Repubblica Ceca, in Estonia, Ungheria, Lettonia, Polonia e Slovacchia. Tuttavia, diversi altri paesi hanno ancora parecchio da fare se vogliono essere pronti all'adesione nel 2004.

2. CAPACITÀ ISTITUZIONALE NEI PAESI CANDIDATI

L'adozione e il recepimento dell'*acquis* non sono sufficienti di per sé. È essenziale sviluppare strutture istituzionali e amministrative in grado di assicurare l'attuazione e il rispetto dei diritti in materia di parità.

Anche in questo caso un certo numero di paesi risultano molto più avanzati di altri.

Per quanto concerne l'adozione dell'*acquis*, la Lituania aveva già compiuto progressi sostanziali prima del 2001.

La Romania ha istituito una commissione consultiva interministeriale sulla parità di trattamento per gli uomini e le donne onde promuovere il *mainstreaming*. Tale commissione ha sviluppato un piano d'azione nazionale per le pari opportunità, ma resta da vedere se dallo Stato arriveranno stanziamenti.

Sia nella Slovacchia che nella Lettonia il governo ha adottato nel 2001 un documento orientativo sulle pari opportunità che delinea proposte per lo sviluppo istituzionale, il monitoraggio, la valutazione e la sensibilizzazione, con un'attenzione particolare per il mercato del lavoro, la vita pubblica e politica e la famiglia. Come nel caso del piano d'azione nazionale della Romania, l'attuazione effettiva di tali orientamenti dipenderà da un adeguato finanziamento.

Il ritmo del cambiamento è meno incoraggiante in altri paesi.

Nella Repubblica Ceca, anche se si sono registrati notevoli progressi nel recepimento dell'*acquis*, lo sviluppo di misure efficaci di attuazione e di applicazione è stato lento. Tuttavia, il governo ha preparato nel corso dell'anno un documento valutativo su questioni quali il potenziamento istituzionale e le donne ai livelli decisionali.

Strutture istituzionali esistono a Malta e a Cipro, ma nel 2001 non si sono fatti progressi per quanto concerne il loro rafforzamento.

In Bulgaria e in Polonia le istituzioni sono inadeguate. La Bulgaria ha elaborato un progetto di legge sulle pari opportunità che copre gli aspetti dell'attuazione e dell'applicazione. Tuttavia, il calendario per l'introduzione delle nuove istituzioni è troppo vago. Le autorità polacche non hanno presentato nessuna proposta per affrontare la questione.

In generale, si sono registrati pochi o punti progressi nello sviluppo di istituzioni efficaci per l'applicazione dell'*acquis* nei paesi candidati e si dovranno intensificare gli sforzi prima dell'adesione. Lo sviluppo di documenti orientativi e di piani d'azione nazionali non è che un passo nella giusta direzione, ma serve poco se non si traduce in misure concrete e adeguatamente finanziate.

3. RELAZIONI ESTERNE E COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

Cooperazione in materia di lotta contro la tratta di esseri umani

La tratta degli esseri umani è una delle questioni più scottanti per l'Unione europea e per quanto concerne il suo futuro allargamento. In particolare le donne e i bambini sono oggetto di sfruttamento. Anche se è estremamente difficile conoscere l'entità reale della tratta di esseri umani, da stime recenti risulta che circa **500.000** donne vengono convogliate annualmente nell'Europa occidentale.

La principale tendenza negli ultimi anni è data dall'aumento di vittime della tratta dall'Europa centrale (30 %) e orientale (40 %, CSI compresa). Tuttavia, molte vittime del traffico provengono anche dall'Africa, dall'Asia e dall'America latina e molte persone oggetto di sfruttamento sessuale sono cittadini di Stati membri dell'UE.

La criminalità organizzata è sempre più coinvolta nella tratta di esseri umani, che è una tra le attività criminose più lucrative, cui si sono applicate sinora sanzioni relativamente miti. La Commissione ha presentato nel 2001 proposte per rendere la tratta di esseri umani punibile ai sensi del Codice penale in tutti gli Stati membri, con sanzioni sufficientemente rigorose da avere un effetto deterrente. Occorre anche una migliore cooperazione nel campo della pubblica sicurezza. Il mandato di Europol è stato esteso per coprire la tratta di esseri umani.

Inoltre, è essenziale aiutare le donne vittime della tratta.

- In primo luogo, avvertendo le donne nei paesi d'origine dei possibili pericoli **prima** che esse entrino in contatto con le organizzazioni criminali. Bisogna anche fare opera di sensibilizzazione al problema nell'UE.
- In secondo luogo, dando alle vittime un migliore sostegno. Il Fondo sociale europeo ha appoggiato, con buon esito, una misura specifica di sensibilizzazione nelle collettività locali, finalizzata anche alla creazione di una banca di dati e a sviluppare reti tra i vari attori che partecipano alla lotta contro la tratta di donne e bambini "Sicurezza per lo sviluppo 2000-2006" per il Mezzogiorno d'Italia. L'Italia gestisce anche progetti di riabilitazione per le vittime.

La giornata internazionale delle donne dell'8 marzo 2001 è stata per la Commissione e il Parlamento europeo il punto di partenza per avviare un'azione di sensibilizzazione sulle attuali attività della Comunità nel contesto della tratta di esseri umani - a partire da cui si sta sviluppando ora una strategia programmata per dare assistenza alle vittime.

Il programma indicativo regionale MEDA

Il programma MEDA è il principale strumento finanziario dell'Unione europea per dare attuazione al partenariato mediterraneo. Gli aiuti erogati nel contesto di MEDA vanno al di là del tradizionale aiuto allo sviluppo poiché fanno della transizione economica e del libero scambio l'elemento centrale della cooperazione finanziaria dell'UE con la regione mediterranea.

Le conclusioni del Forum Euromed sul ruolo delle donne nella vita economica, tenutosi a Bruxelles nel luglio 2001 su iniziativa della Presidenza belga, sono state incorporate nel programma indicativo regionale 2002-2004. Contestualmente alla priorità "promuovere la sostenibilità dell'integrazione euromediterranea", una parte delle risorse (6 milioni di euro) sarà stanziata per misure riguardanti le "pari opportunità per le donne".

I due principali ambiti di azione saranno:

- accesso e partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in particolare appoggiando le riforme del quadro legislativo e lo sviluppo di politiche per una formazione e un mercato del lavoro attivi;
- promozione del ruolo delle donne nel mondo degli affari, in particolare sviluppando reti per le donne imprenditrici e professioniste e facilitare l'accesso delle donne agli strumenti finanziari.

Afganistan

L'organizzazione a Bruxelles, il 4-6 dicembre 2001, del **Vertice delle donne afgane** per la democrazia è stato un evento unico e può essere considerato un grande successo sia per la valutazione che ne hanno dato le donne afgane stesse, sia per i risultati raggiunti.

Il **Proclama di Bruxelles**, adottato alla conclusione del Vertice dalle donne afgane, delinea la visione articolata che le partecipanti hanno sul futuro e indica quali sono i loro bisogni immediati per la ricostruzione di strutture e istituzioni nel campo dell'istruzione, dell'assistenza sanitaria, dei diritti delle donne, dei rifugiati e della cultura.

La **Dichiarazione di solidarietà**, concordata alla riunione parallela degli attivisti per i diritti delle donne, costituisce un'indicazione forte e chiara del sostegno e dell'impegno delle organizzazioni delle donne e della società civile per il ripristino dei diritti umani delle donne in Afganistan.

I principali punti enunciati nella dichiarazione sono i seguenti:

- assicurare che i **finanziamenti** stanziati dalla comunità internazionale per la ricostruzione dell'Afganistan siano **condizionati** alla partecipazione delle donne al processo decisionale per quando concerne l'erogazione dei finanziamenti;
- l'inclusione di gruppi di donne tra i beneficiari dei finanziamenti;
- l'uso dei finanziamenti per attuare le priorità enunciate nel Proclama di Bruxelles.

Il Vertice ha chiesto che la **Giornata internazionale della donna dell'8 marzo 2002** sia l'occasione per mobilitare una domanda su scala mondiale per l'attuazione del Proclama di Bruxelles e per dichiarare che per le donne "l'Afganistan è ovunque", poiché tutte le donne del mondo si sentono solidali con le donne afgane.

Strumenti tematici: Iniziativa europea per la democrazia e i diritti umani (EIDHR) e aiuti per la popolazione e assistenza sanitaria in materia di procreazione, compresa l'HIV/AIDS

Conformemente alle comunicazioni della Commissione su "Il ruolo dell'Unione europea nella promozione dei diritti umani e della democratizzazione nei paesi terzi" e "Programma d'azione per l'integrazione della parità tra i generi nella cooperazione allo sviluppo della Comunità", entrambe del 2001, gli inviti a presentare proposte lanciati nel quadro dei vari strumenti tematici per le relazioni esterne e la cooperazione allo sviluppo comprendono la dimensione di genere nella valutazione delle proposte volte all'attuazione di azioni che godranno del finanziamento comunitario.

Questa dimensione è particolarmente importante nel caso di azioni finanziate nel settore degli aiuti per la popolazione e di assistenza sanitaria in materia di procreazione, compresa l'HIV/AIDS, in cui le 17 azioni selezionate nel 2001 integrano la prospettiva di genere e rivolgono un'attenzione particolare al ruolo e ai diritti delle donne per quanto riguarda l'accesso e la partecipazione ai servizi sociali.

4. COMMERCIO

In quanto elemento delle considerazioni riguardanti la dimensione sociale della globalizzazione, e in riconoscimento degli effetti della riforma economica sulla parità tra i sessi, il rapporto tra il commercio e il genere è divenuto parte integrante della politica dell'UE in direzione di un commercio sostenibile e dei suoi sforzi per promuovere norme fondamentali del lavoro. Si è così arrivati a una prima riunione con la società civile in materia di commercio e genere nel contesto del periodico dialogo fra la DG Commercio e la società civile. La riunione ha visto una folta partecipazione e ha dato la possibilità di ottenere una visione d'insieme delle attività in corso e dei problemi che meritano un'ulteriore attenzione.

V. Prospettive per il 2002

La Strategia quadro

Il programma di lavoro della Commissione per il 2002 comprende le seguenti priorità orizzontali per tutte le DG e i servizi:

- Assicurare una valutazione d'impatto in base al genere in relazione ad ambiti politici selezionati che sinora non sono stati oggetto del *mainstreaming* della dimensione di genere.
- Ciascun servizio intensificherà gli sforzi per raccogliere dati desegregati rispetto al genere e ripartire sistematicamente per genere tutte le statistiche pertinenti e si porterà avanti lo sviluppo di indicatori sull'uguaglianza tra i generi.
- Ciascuna DG e ciascun servizio incorporeranno moduli sul *mainstreaming* della dimensione di genere in tutti i loro piani di formazione per il personale a tutti i livelli, in particolare per i quadri.

Iniziative giuridiche

Nel 2002 la Commissione intende produrre una relazione sull'attuazione della direttiva sul congedo parentale comprendente un esame dei motivi per cui un numero così grande di padri non ha esercitato tale diritto.

La Commissione presenterà anche nel 2002 una proposta di direttiva sulla discriminazione motivata dal sesso basata sull'articolo 13 del Trattato CE. Questa nuova base giuridica consentirà di adottare misure sulla discriminazione a motivo del sesso in ambiti che vanno al di là di quello occupazionale e sociale che è l'attuale campo di applicazione, alquanto ristretto, della normativa CE in materia di parità.

Il Programma

Il programma relativo alla strategia quadro comunitaria sulla parità per le donne e gli uomini (2001-2005) avrà quale tematica prioritaria la "conciliazione della vita lavorativa e di quella familiare" - con la sottotematica di "riportare i padri in famiglia". Nel gennaio 2002 è prevista la pubblicazione di due inviti a presentare proposte: uno allo scopo di sostenere e migliorare la sinergia tra le politiche nazionali e per sviluppare un valore aggiunto comunitario; l'altro per promuovere azioni transnazionali di scambio consistenti nel trasferimento di informazioni, esperienze e buone pratiche.

Rafforzamento della strategia di Lisbona

Nel marzo 2000 il Consiglio europeo di Lisbona ha fissato l'ambizioso obiettivo decennale di fare dell'Unione l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, che assicuri la piena occupazione e rafforzi la coesione economica e sociale.

Il Vertice di Barcellona del marzo 2002 ha passato in rassegna i progressi compiuti sulla via di tale obiettivo e ha messo maggiormente a fuoco gli aspetti volti a stimolare l'occupazione e a migliorare la coesione sociale. In tale contesto è essenziale eliminare le sperequazioni e promuovere la parità tra le donne e gli uomini. Gli Stati membri dovranno rimuovere i

disincentivi al lavoro femminile, in particolare mettendo a disposizione entro il 2010 i necessari servizi di custodia dei bambini per almeno il 90% dei bambini fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico, nonché per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni.

Le iniziative della Presidenza spagnola in materia di violenza

La Presidenza spagnola ha annunciato che nel primo semestre del 2002 quella della "violenza" - in particolare la violenza domestica - sarà una tematica prioritaria per la Presidenza e intende sviluppare con la Commissione indicatori sulla violenza e individuare buone prassi per ridurre tale fenomeno. Queste attività verranno portate avanti nell'ambito della Presidenza danese nel secondo semestre del 2002.

Fondi strutturali

Negli ultimi anni sono state avviate diverse iniziative per migliorare l'effetto dei Fondi strutturali sulla parità tra i sessi. Il lavoro effettuato nel 2001 ha aperto la strada a due importanti eventi per il 2002: la terza conferenza sul *mainstreaming* della dimensione di genere nei Fondi strutturali (14 e 15 giugno 2002, Santander, Spagna) e la comunicazione della Commissione sull'attuazione del *mainstreaming* della dimensione di genere nei documenti di programmazione dei Fondi strutturali aventi l'obiettivo di riesaminare e meglio adeguare il *mainstreaming* nei Fondi strutturali contestualmente alla riforma generale dei Fondi stessi.

Giustizia e affari interni

La prevista strategia a sostegno alle vittime della tratta di esseri umani verrà sviluppata, in particolare proponendo una direttiva del Consiglio relativa a permessi di residenza per le vittime dell'immigrazione clandestina o della tratta di esseri umani che cooperano con le autorità competenti e predisponendo procedure per le vittime che presentano denuncia o forniscono informazioni alla polizia o ai tribunali.

Relazioni esterne e diritti umani

Nel corso del 2002 verrà avviato uno studio per esaminare le politiche in corso nel campo delle relazioni esterne. Sarà poi organizzato un seminario d'esperti sulla base dei risultati di tale studio. Inoltre, EuropeAid ha commissionato a un gruppo di esperti indipendente una valutazione dell'integrazione delle questioni di genere nella cooperazione dell'Europa coi paesi terzi. Sulla base di tali iniziative è previsto quindi un importante evento a livello ministeriale nell'ambito della Presidenza greca, agli inizi del 2003. Tale evento farà incontrare rappresentanti di tutti i settori politici in questione - sviluppo, relazioni politiche, scambi, allargamento dell'UE, aiuti - per esaminare il modo in cui il ruolo e la visibilità delle donne nelle relazioni esterne dell'Unione possano essere ribaditi e rafforzati.

Nel settore dei diritti umani, il documento di programmazione (2002-2004) per l'Iniziativa europea per la democrazia e i diritti umani (EIDHR) adottato il 20 dicembre 2001 considera l'inserimento di una prospettiva di genere un fattore cruciale per garantire che i progetti finanziati dall'EIDHR siano conformi alle politiche generali della Commissione. Sarà compiuto ogni sforzo per tener conto delle problematiche di genere nella selezione dei progetti nel quadro dell'EIDHR.