

COMITATO CONSULTIVO SULLE PARI OPPORTUNITA' PER DONNE E UOMINI

PARERE SUL FUTURO DELLE POLITICHE PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE DOPO IL 2010 E SULLE PRIORITA' PER UN POSSIBILE QUADRO DI RIFERIMENTO FUTURO PER L'UGUAGLIANZA TRA DONNE E UOMINI¹

29 gennaio 2010

**Bozza di traduzione a cura dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità
Laura Cosimi e Maria Mantini Satta**

Mandato del Gruppo di Lavoro

Il Comitato Consultivo (CC) ha stabilito nel suo incontro del 18 dicembre 2008 di avviare un gruppo di lavoro al fine di predisporre una opinione sul futuro delle politiche per l'uguaglianza di genere dopo il 2010 e sulle priorità per un possibile quadro di riferimento futuro per l'uguaglianza tra donne e uomini.

Il fine di tale Opinione è quello di identificare i temi principali da affrontare per eliminare le ineguaglianze di genere, definire i principali obiettivi a livello della Unione Europea e di proporre azioni chiave per il quadro di riferimento politico futuro.

Contesto

Il 2010 rappresenta un passo importante per il futuro delle politiche di genere in quanto segna la fine delle azioni promosse dalla "Roadmap per l'uguaglianza tra donne e uomini 2006-2010". La tempificazione per la preparazione della strategia futura si colloca in un periodo di crisi economica e finanziaria globale senza precedenti.

Alcuni analisti hanno dato prova che la recessione sta producendo un impatto di genere multiplo e che al fine di affrontarlo, è necessario scomporre e distinguere le differenti conseguenze sociali.

L'UE ha realizzato progressi significativi negli ultimi decenni nel perseguire una maggiore uguaglianza tra donne e uomini; è essenziale che tali progressi continuino. Vi è necessità di assicurare che i progressi ottenuti nel proteggere e promuovere i diritti delle donne e degli uomini non siano erosi da misure varate per affrontare la crisi economica.

È dunque essenziale che la crisi non debba essere usata come tema per ridurre le risorse pubbliche assegnate a politiche e azioni per combattere la discriminazione tra donne e uomini.

Il raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere è stato sostenuto dalla legislazione europea sull'uguaglianza di genere, sul mainstreaming di genere, e da specifiche misure per

¹ Il parere del CC non riflette necessariamente la posizione degli Stati Membri e non vincola gli stessi.

l'avanzamento e l'empowerment delle donne promossi dall'Unione Europea², e dagli accordi riconosciuti a livello internazionale³. La nuova strategia dovrebbe definire misure e politiche progettate per realizzare *de facto* l'uguaglianza di genere e i diritti delle donne. Una delle sfide più importanti che restano da affrontare riguarda i diversi livelli di attuazione e conoscenza in tutta l'UE di quelle disposizioni europee riguardanti l'uguaglianza di genere e degli impegni internazionali, compreso il mainstreaming di genere.

La Roadmap europea per l'uguaglianza tra donne e uomini ha stabilito le priorità per il periodo 2006-2010 combinando iniziative specifiche e l'integrazione dell'uguaglianza tra donne e uomini in tutte le politiche e le attività europee (mainstreaming di genere). Ciò ha contribuito non solamente alla promozione dell'uguaglianza di genere, ma ha anche richiesto un più forte livello di intervento da parte degli Stati Membri. In particolare, ha offerto una nuova opportunità per creare un quadro basato su obiettivi comuni attraverso cui progredire verso l'uguaglianza tra donne e uomini.

In considerazione del contesto presentato sopra e al fine di progredire verso l'uguaglianza *de facto* tra donne e uomini nel prossimo decennio, la strategia futura necessiterà di essere comprensiva e affrontare le seguenti sfide:

I sfide correnti in corso

II nuove sfide

III sfide trasversali

Al fine di affrontare queste sfide e di rendere il quadro di azione futuro più operativo ed efficace, sarà cruciale aumentare la consapevolezza ed il coinvolgimento attivo di tutti gli **stakeholders** a tutti i livelli: la Commissione Europea e le altre istituzioni europee, gli Stati Membri, i parlamenti nazionali, le parti sociali, le ONG e la società civile.

Inoltre, la realizzazione della futura strategia per l'uguaglianza di genere ha bisogno non solo del coinvolgimento degli stakeholder a tutti i livelli ma anche di adeguate risorse umane e finanziarie così come dell'accesso e dell'uso efficiente ed efficace di tutte le **risorse finanziarie** disponibili, dai Fondi Comunitari, quali i Fondi Strutturali e il Programma PROGRESS, ai bilanci nazionali degli Stati Membri.

Per raggiungere i suoi **obiettivi** la futura Roadmap avrà bisogno di una struttura dominante e di strumenti che comprendano una migliore strategia di **mainstreaming di genere** in cui tutti gli strumenti europei, le politiche e le strategie siano collegate le une alle altre e seguano un modello

² Ad es. la legislazione europea sull'uguaglianza di genere adottata dal 1957, la Strategia Europea per l'Occupazione (EES) e la Strategia di Lisbona, l'Agenda Sociale e infine il Patto Europeo sull'uguaglianza di genere e la Roadmap per l'uguaglianza tra donne e uomini con i relativi programmi di lavoro 2007 e 2008.

³ Vedi la Convenzione delle NU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW, 1979), la Piattaforma d'Azione di Pechino delle NU del 1995 e le sue 12 aree critiche di interesse, gli Obiettivi di Sviluppo per il Millennio delle NU del 2000 e gli impegni presi di recente dai Governi alla 98° sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro (2009).

coerente con l'obiettivo di progredire *de facto* nell'uguaglianza di genere. Dovrebbero anche complementare e supportare gli accordi internazionali sulle 12 aree critiche di interesse istituite dalla Piattaforma d'Azione di Pechino.

Il duplice approccio, adottato anche dalla Roadmap 2006-2010, è tuttora valido e cruciale nella realizzazione dell'uguaglianza di genere, e la strategia del mainstreaming di genere non dovrebbe in nessun modo portare alla scomparsa di misure specifiche per l'uguaglianza di genere, rivolte sia alle donne che agli uomini, insieme con i meccanismi istituzionali progettati per abolire le ineguaglianze tra donne e uomini.

AREE PRIORITARIE DI AZIONE

I. SFIDE CORRENTI IN CORSO

1. Raggiungimento di pari indipendenza economica per donne e uomini

1.1 Segregazione occupazionale

Il mercato del lavoro continua ad essere caratterizzato da fenomeni di segregazione orizzontale e verticale e a riflettere maggiori aree di ineguaglianza tra uomini e donne particolarmente nell'accesso al lavoro, corrispondenza dei livelli di qualificazione delle donne e la qualità del loro lavoro, progressioni di carriera, salari e esperienze di discriminazione e molestie. Sono ancora principalmente le donne a effettuare il lavoro non pagato per la famiglia e vi è una sovra-rappresentanza femminile in alcuni settori, incluso, ad esempio, le professioni della cura e i lavori part-time, lavori meno qualificati, i contratti atipici e/o temporanei, e una sotto-rappresentanza in altri, come ad esempio i settori della scienza, ingegneria e tecnologici.

1.2 Il differenziale retributivo di genere

Una delle conseguenze dell'ineguaglianza nel mercato del lavoro può essere misurata dalla persistenza del differenziale retributivo di genere. In Europa le donne guadagnano, in media, il 17,4%⁴ meno degli uomini per ogni ora lavorata. In alcuni paesi il differenziale di genere si sta ampliando mentre in altri si sta restringendo, e persistono grosse differenze tra il settore pubblico e quello privato, con un gap di genere generalmente più alto nel settore industriale⁵.

1.3 Discriminazione basata sul genere nel mercato del lavoro

La discriminazione basata sul genere nel mercato del lavoro persiste. Le donne continuano a condividere la più alta proporzione di occupazioni precarie e atipiche, registrano un più basso

⁴ Vedi il parere EAC sull'efficacia del quadro legale corrente su parità di retribuzione a parità di lavoro o lavoro di pari valore nel combattere il differenziale retributivo di genere, giugno 2009.

⁵ Secondo i più recenti dati Eurostat, il pay gap di genere (in forma non aggiustata in %) nell'industria e nei servizi (esclusa la pubblica amministrazione) era del 21,7% nel 2007 nella UE 27. Nello stesso anno era del 15,3% nella pubblica amministrazione e difesa; assistenza sociale obbligatoria. Vedere: <http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>

tasso di occupazione rispetto agli uomini e vivono esperienze di discriminazione nella formazione professionale e nella progressione della carriera. È fondamentale rafforzare il ruolo dei meccanismi per l'uguaglianza di genere degli Stati Membri per l'eliminazione della discriminazione di genere e la promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini nell'occupazione, tenendo conto che, il bisogno di conciliazione tra lavoro e vita familiare e i livelli di istruzione delle donne si sono alzati negli anni recenti.

1.4 Imprenditoria femminile

Nell'ultimo decennio le donne hanno dimostrato più dinamismo e autonomia come lavoratrici autonome e professioniste indipendenti come dimostrato dal basso ma crescente numero di imprese condotte da donne e di imprenditoria femminile. Tuttavia le donne affrontano tuttora molte difficoltà nel supporto di nuove imprese nei loro primi anni.

1.5 Protezione sociale

L'occupazione femminile è e continuerà ad essere una componente essenziale per assicurare sia l'autonomia e l'indipendenza delle donne che le economie di successo. È dunque vitale combinare misure mirate all'occupazione con altre misure di rafforzamento dei sistemi di protezione sociale nazionali al fine di assicurare un sostegno adeguato a supporto delle donne e uomini nella loro doppia responsabilità di lavoratori e genitori e assistenti per la cura.

La sfida per gli Stati Membri è di attuare un sistema di protezione sociale dei lavoratori sia donne che uomini e le loro famiglie, dove una speciale attenzione dovrebbe essere data alle famiglie monoparentali.

Questa è una sfida tanto più grande nell'attuale crisi economica, poiché molte donne e uomini potrebbero trovarsi in una posizione più debole nel mercato del lavoro che presenta un maggior rischio di povertà, specialmente per le donne e uomini che già appartengono a gruppi vulnerabili.

Anche il differenziale di genere nelle pensioni, che può essere collegato al differenziale retributivo e alla impari condivisione del lavoro non retribuito, dovrebbe essere preso in considerazione quale fattore di povertà per le donne.

1.6 Povertà ed esclusione sociale

Le donne sono ancora quelle su cui ricade più probabilmente la responsabilità della cura e della casa, e perciò sono probabilmente quelle che hanno le carriere più brevi o periodi di interruzione dal lavoro quando paragonate alla controparte maschile. Ciò le può rendere più vulnerabili degli uomini alla povertà. Vi sono diversi fattori che contribuiscono a ciò, tra cui si può includere la loro ineguale posizione nel mercato del lavoro, il loro status di dipendenza nei sistemi di protezione sociale e nelle pensioni limitate. Il concetto di "femminilizzazione della povertà" è sempre più usato per esprimere la natura di genere della povertà e dell'esclusione sociale. Tuttavia, la piena portata della povertà femminile e dell'esclusione sociale rimane nascosta. Ciò è dovuto in primo luogo alla mancanza di dati che misurino sistematicamente le situazioni di donne e uomini. Inoltre, il reddito da povertà continua ad essere misurato in

termini di guadagno familiare, invece che di guadagni connessi a ciascun individuo. La povertà si collega anche con altri fenomeni di genere, poiché la povertà è uno dei fattori che rendono le donne e le ragazze più vulnerabili alla prostituzione e al traffico per sfruttamento sessuale, sfruttamento nel lavoro e traffico di organi, mentre le donne che sono vittima di violenza possono sperimentare la povertà come risultato di questa violenza.

Raccomandazioni in relazione al raggiungimento di uguale indipendenza economica per donne e uomini

In questo ambito, il CC sottolinea il bisogno di mettere a fuoco i seguenti aspetti nella nuova Roadmap:

1. La Commissione Europea (CE) e gli Stati Membri dovrebbero rinnovare il loro impegno per creare maggiori e migliori posti di lavoro come seguito della Strategia di Lisbona per l'Occupazione e la Crescita⁶ ove si riconosce che l'occupazione femminile e le politiche per l'uguaglianza di genere sono un fattore chiave per la crescita dell'occupazione e della competitività nell'UE e sono un necessario contributo per rispondere alla scarsità di lavoro e ai bisogni delle nuove competenze.
2. La CE e gli Stati Membri non dovrebbero limitarsi a considerare solo il numero di donne nel mercato del lavoro ma dovrebbero anche tenere conto del tema delle donne che lavorano più ore, della questione della qualità e sostenibilità dell'occupazione per le donne, della loro situazione nel mercato del lavoro, e dovrebbero sostenere fortemente l'abbattimento di tutte le forme di segregazione occupazionale sia orizzontale che verticale al fine di assicurare il pieno uso dell'istruzione, delle abilità e dei talenti femminili.
In parallelo, gli Stati Membri dovrebbero focalizzarsi anche sull'incoraggiamento a ragazzi e ragazze a fare scelte non tipiche di un genere per quanto riguarda l'istruzione e le professioni.
3. La CE dovrebbe assicurare che i dati statistici per controllare il differenziale retributivo di genere, siano confrontabili tra gli Stati Membri anche attraverso il coinvolgimento dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere.
4. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri a stabilire target e quadri temporali per chiudere il pay gap di genere. Inoltre la CE dovrebbe promuovere degli strumenti a sostegno dei datori di lavoro e dei sindacati, quali i metodi di valutazione del lavoro liberi da pregiudizi di genere e misure concrete sulla trasparenza dei salari.
5. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri ad assicurare che i loro sistemi di monitoraggio nazionali sui contratti di lavoro e sull'ambiente di lavoro siano conformi al principio di parità di trattamento nei settori sia pubblico che privato e per le occupazioni sia a tempo pieno che part-time.
6. Gli Stati Membri dovrebbero sostenere l'imprenditoria femminile e l'indipendenza economica tramite misure che favoriscano un ambiente positivo che possa includere la

⁶ vedi COM (2008) 868.

disposizione di formazione professionale adeguata e l'aggiornamento delle competenze, creazione di reti organizzative e mentoring, promozione di buone pratiche, incentivi finanziari e accesso al credito che conducono al consolidamento di queste imprese

7. Gli Stati Membri dovrebbero, dove necessario, migliorare la protezione dei lavoratori sia uomini che donne attraverso l'assicurazione di uguaglianza nell'accesso ai sistemi di protezione sociale, compresi i diritti alla pensione e alla cura della salute al fine di garantire i diritti individuali alla protezione sociale e ai benefici sociali riguardanti la maternità, paternità, la genitorialità e la cura, e di considerare il tema della povertà e dei suoi impatti sugli uomini e sulle donne.
8. Gli Stati Membri dovrebbero, se necessario, riesaminare l'unità di misura del nucleo familiare usato per determinare il reddito-povertà e implementare gli indicatori rispetto alle donne e alla povertà⁷ come strumento per monitorare l'impatto di politiche sociali, economiche e occupazionali più ampie su donne e povertà.
9. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri a garantire un reddito minimo o altre forme di supporto per tutti quale strumento per ottenere un decisivo impatto sulla riduzione dei redditi legati alla povertà.
10. Gli Stati Membri dovrebbero rafforzare gli aspetti legati alla sicurezza e alla qualità del lavoro nella implementazione dei principi della flexicurity , anche attraverso un riesame dei principi da una prospettiva di uguaglianza di genere, e attraverso una maggiore promozione dell'uguaglianza di genere nel dialogo sociale e nella responsabilità sociale delle imprese.
11. Gli Stati Membri dovrebbero, se necessario, rafforzare il ruolo dei meccanismi nazionali per l'uguaglianza di genere tramite l'allocazione di adeguate risorse umane e finanziarie, per assicurare una maggiore consapevolezza e piena implementazione dell'attuale legislazione di genere europea, al fine di eliminare la discriminazione di genere nel mercato del lavoro.
12. Gli Stati Membri dovrebbero enfatizzare l'utilità di meccanismi quali le azioni positive, e promuovere piani per l'uguaglianza di genere negoziati tra le parti sociali a livello aziendale e settoriale, mirati anche a garantire condizioni di lavoro flessibili e fornire migliore conciliazione lavoro-vita.

2. Migliorare la conciliazione di lavoro, vita privata e familiare

2.1 Bisogno di politiche conciliative più efficaci

Il lavoro di cura è ancora ripartito in maniera ineguale tra donne e uomini. Le donne si fanno ancora carico della maggior parte del lavoro di cura e allo stesso tempo molte donne hanno un lavoro retribuito.

Il doppio carico di lavoro pagato e non pagato all'interno delle famiglie, insieme a una possibile mancanza di supporto dei servizi per la cura, sono alcune delle ragioni dietro al declino del tasso di

⁷ Consiglio dell'Unione Europea, Affari su Occupazione, Politiche Sociali, Salute e Consumatori, "Riesame dell'attuazione della Piattaforma d'Azione di Pechino da parte delle istituzioni europee – Indicatori rispetto a Donne e Povertà" – Conclusioni provvisorie del Consiglio, dicembre 2007, 13947/07-ADD-1.

fertilità in Europa e possono essere identificate come una delle maggiori barriere alla piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro e alla presa di decisione a tutti i livelli.

2.2. Congedi per maternità, paternità, parentali e familiari e modelli di lavoro flessibile

I congedi per maternità, paternità, parentali e familiari sono misure efficaci, tra le altre, per incoraggiare la condivisione delle responsabilità per la cura della famiglia tra le donne e gli uomini, o partners dello stesso sesso. Tuttavia, esistono ancora barriere che scoraggiano il loro uso. Le donne usufruiscono più degli uomini dei congedi parentali e molti studi mostrano che gli uomini possono essere scoraggiati dall'utilizzare tale diritto, a causa del più basso reddito delle donne e della persistenza degli stereotipi di genere, che possono influenzare il comportamento delle donne e degli uomini e i loro ruoli nelle responsabilità di cura.⁸

Raccomandazioni sulle politiche di conciliazione

In generale, il CC raccomanda che la nuova Roadmap si concentri sul rafforzamento delle misure che mettono in grado le donne e particolarmente gli uomini di conciliare il lavoro e la vita familiare e privata, secondo un approccio di ciclo di vita.

In questo ambito, il CC sottolinea il bisogno di mettere a fuoco i seguenti aspetti nella nuova Roadmap:

1. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri a sviluppare ulteriormente un modello familiare e sociale più ugualitario.
2. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri a sviluppare ulteriormente un nuovo modello di lavoro e relazioni sul lavoro e qualità del lavoro che faciliti un approccio co-responsabile per la conciliazione della vita privata e familiare con la vita lavorativa.
3. La CE e gli Stati Membri dovrebbero perseguire fortemente e raggiungere i target sulla cura dei bambini stabiliti durante il Consiglio Europeo di Barcellona⁹ secondo il quadro temporale definito.
4. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri a stabilire target per servizi della cura di qualità e accessibili per persone non autosufficienti che non siano i bambini.
5. Gli Stati Membri dovrebbero adottare, come parte di misure mirate alla conciliazione, legislazione in relazione ai congedi pagati (compresi quelli per maternità, paternità, adozione, parentali e orario di lavoro accessibile per chi si occupa di cura) e comprendere misure forti per incoraggiare gli uomini a condividere quanto previsto per i congedi.
6. La CE e gli Stati membri dovrebbero elaborare strumenti per i datori di lavoro e i sindacati e altri stakeholders, e condividere le buone pratiche e le conoscenze al fine di promuovere misure family-friendly, modelli¹⁰ di lavoro flessibili disponibili per le donne e gli uomini nel mercato del

⁸ Vedi Parere EAC su Opinione su Nuove Forme di Congedo (Congedo di Paternità, Congedo per Adozione e Congedo Filiale), luglio 2008.

⁹ I target di Barcellona fanno riferimento alla creazione di servizi per la cura per almeno il 33% di bambini tra 0 e 3 anni e il 90% di bambini tra 3 anni e l'età dell'istruzione obbligatoria.

¹⁰ E' stato dimostrato nella ricerca che l'orario di lavoro flessibile o la posizione lavorativa flessibile sono misure usate per la maggioranza da donne al fine di conciliare il lavoro e le responsabilità familiari; tali politiche dovrebbero essere dunque dirette anche agli uomini al fine di non far aumentare altri differenziali di genere (retribuzione, pensione, etc).

lavoro e misure appropriate per facilitare il ritorno al lavoro dopo un periodo dedicato alla cura privata.

Inoltre, gli Stati membri dovrebbero promuovere e diffondere buone pratiche che sviluppino la corresponsabilità tra donne e uomini.

7. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri a usare le risorse dei Fondi Strutturali Europei per finanziare servizi di cura e sostegno alle famiglie delle persone non autosufficienti.

8. La CE e gli Stati Membri dovrebbero intraprendere periodiche azioni di sensibilizzazione e, se appropriato, campagne di informazione, particolarmente rivolte a uomini/padri e ai partner sociali per incoraggiare una uguale condivisione delle responsabilità familiari.

9. La CE e gli Stati Membri dovrebbero concordare un sistema di monitoraggio delle azioni intraprese in questo campo per garantire l'esistenza di dati comparabili sia a livello EU che di Stati Membri.

3. Promozione della pari partecipazione di donne e uomini nei processi decisionali

La sbilanciata rappresentanza di donne e uomini nelle posizioni di presa di decisione è un altro motivo di profonda ineguaglianza. Malgrado l'aumento di donne nelle posizioni decisionali, la sotto-rappresentanza delle donne in politica è una seria questione di democrazia e di diritti fondamentali. C'è anche una bassa proporzione di donne nei ruoli di leadership in politica, nella pubblica amministrazione, nelle imprese pubbliche e private, nei media e nelle università, nelle organizzazioni datoriali, nei sindacati etc. Sebbene se le donne stiano diventando sempre più qualificate, persistono le barriere che impediscono loro l'accesso alla presa di decisione e alla rappresentanza politica.

La percentuale media di donne nei **parlamenti nazionali** nei paesi dell'UE è aumentata dal 16% al 24% tra il 1997 e il 2008¹¹. Tuttavia, c'è una variazione significativa tra gli Stati Membri. In media nella UE uno su quattro Ministri senior e Membri dei parlamenti nazionali sono donne. Inoltre, solo il 35% dei componenti del **Parlamento Europeo** eletti di recente sono donne¹². La bassa rappresentanza di donne nelle posizioni elettive crea un deficit di democrazia e rappresenta uno degli elementi chiave della crisi di credibilità delle istituzioni; ciò evidenzia inoltre il bisogno di riformare e ristrutturare le modalità di rappresentanza e di partecipazione delle donne e degli uomini in tutti gli ambiti di vita.

Il numero di managers donne (Direttori e capi esecutivi e manager di piccole imprese) nell'UE è rimasto stabile negli ultimi anni, ad una media del 30%. La proporzione di donne direttori nei consigli di amministrazione delle maggiori aziende quotate è del 3% in tutta Europa, mentre solo un componente su 10 del consiglio di amministrazione è una donna. Non ci sono governatori

¹¹ Vedi il Rapporto della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato Europeo Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni – Parità tra uomini e donne 2009, Brussels. 27.02.2009, COM (2009) versione finale.

¹² Vedi Database CE su donne e uomini sulle posizioni di presa di decisione.

donne nelle Banche Centrali nazionali in Europa e le donne partecipano solo per un 16% nei più elevati organismi decisionali di tali istituzioni¹³.

Il quadro generale mostra che, nella maggior parte dei paesi EU, le donne continuano ad essere sotto-rappresentate nelle posizioni e nei processi di presa di decisione a tutti i livelli e nella maggior parte dei campi. La CE e gli Stati Membri devono pertanto, prendere misure concrete per assicurare una uguale rappresentanza di donne e uomini nella presa di decisioni, sia nella **presa di decisione economica che politica**.

Raccomandazioni sulla pari partecipazione di donne e uomini nei processi decisionali

Il CC sottolinea la necessità di mettere a fuoco i seguenti aspetti nella nuova Roadmap:

1. La CE dovrebbe attuare misure di azioni positive rivolte al genere sottorappresentato in ogni area e livello di presa di decisione delle Istituzioni europee e delle Agenzie, introducendo anche obiettivi e scadenze per realizzarle.
2. La CE dovrebbe sviluppare e sostenere programmi di mentoring, così come di rafforzamento della sicurezza, formazione per la leadership e le relazioni con i media per le donne nell'ambito del servizio civile europeo.
3. La CE dovrebbe creare un programma di finanziamento europeo per sostenere la formazione e le progressioni di carriera delle donne nell'ambito dei partiti politici e delle organizzazioni delle parti sociali e favorire la promozione di studi sull'impatto delle recenti misure legislative sull'uguaglianza di genere.
4. La CE dovrebbe continuare a sostenere le azioni degli Stati Membri, anche attraverso l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere, raccogliendo, analizzando e diffondendo dati confrontabili sui persistenti divari e attraverso la promozione di reti tra tutti gli stakeholders e lo scambio di esperienze e buone pratiche a livello europeo.
5. La CE dovrebbe incoraggiare e gli Stati Membri dovrebbero sostenere una maggior partecipazione e rappresentanza delle donne in tutti gli organismi di governo e nomine pubbliche (compreso il settore giudiziario) e incoraggiare una maggior partecipazione e rappresentanza delle donne nei partiti politici e nel partenariato sociale ed economico, nel management delle aziende, in posizioni executive e altre posizioni di responsabilità (compresi i media), così come intraprendere appropriate azioni positive per rimuovere gli ostacoli alla partecipazione delle donne.
6. La CE dovrebbe condurre uno studio esplorativo sull'impatto delle recenti misure legislative sulla parità di genere per valutare se queste sono efficaci per raggiungere una presenza più equilibrata di donne nelle posizioni decisionali.

4. Sradicamento di tutte le forme di violenza basate sul genere e traffico di esseri umani

Oggi in Europa, una donna su quattro può essere o essere stata una vittima di **violenza a causa del genere**: abusi domestici, stalking, stupro, sfruttamento sessuale, molestie sessuali, pornografia, mutilazioni genitali femminili, prostituzione forzata, crimini d'onore etc. La violenza contro le donne è la più intollerabile forma di negazione dei diritti umani delle donne.

¹³ Vedi la nota 12.

La violenza contro le donne prende diverse forme ed è trasversale a tutti i paesi e classi sociali. È un ostacolo alla realizzazione dell'uguaglianza tra donne e uomini¹⁴. Quindi, richiede una robusta azione da parte di tutti gli Stati Membri e dalla Commissione Europea.

Il traffico di esseri umani, che è differente dalla migrazione illegale, si riferisce al reclutamento, trasporto, trasferimento, protezione o ricevimento di persone, tramite minacce o uso della forza o altre forme di coercizione, rapimento, frode, inganno, abuso del potere o di una posizione di vulnerabilità o nel dare o ricevere pagamenti o benefici per ottenere il consenso di una persona che ha il controllo su di un'altra persona allo scopo di sfruttamento¹⁵.

Il traffico di esseri umani, compreso il traffico allo scopo dello sfruttamento sessuale, è molto spesso legato alle organizzazioni criminali, quindi la risposta degli Stati Membri deve essere forte e condotta in maniera efficace per quanto riguarda la prevenzione, i procedimenti contro i trafficanti, e allo stesso tempo, dare protezione e sostegno delle vittime¹⁶.

Raccomandazioni per lo sradicamento di tutte le forme di violenza basata sul genere e del traffico di esseri umani

In generale, il CC raccomanda che la nuova Roadmap includa un contributo più forte all'identificazione e alla definizione di criteri comuni per combattere la violenza basata sul genere e il traffico di esseri umani quale crimine e problema di benessere pubblico.

A tal fine, il CC sottolinea la necessità di focalizzare nella nuova Roadmap i seguenti aspetti:

1. La CE e gli Stati Membri dovrebbero prendere tutte le misure necessarie volte a sradicare tutte le forme di violenza contro le donne, quale parte inerente le strategie, le politiche e le azioni per l'uguaglianza di genere.

In particolare la CE dovrebbe:

- . Operare attraverso i canali più rilevanti per consolidare la base legale nell'ambito dell'attuale struttura UE per assicurare che tutte le forme di violenza contro le donne siano comprese in una più ampia definizione di violenza contro le donne;
- . Verificare la fattibilità di appropriati strumenti legali nell'ambito della struttura UE che forniscono protezione legale e standard minimi per un ampio supporto alle donne e sanzioni per i perpetratori della violenza;
- . Verificare la rilevanza di un Piano d'Azione Europeo sulla violenza contro le donne con uno specifico finanziamento che esprima una accresciuta comprensione della violenza di genere contro le donne ed i suoi legami con questioni legate alla (in)eguaglianza di genere;
- . riconoscere e sostenere il ruolo delle ONG per le donne che lavorano con servizi di sostegno alle vittime

¹⁴ Piattaforma per l'Azione di Pechino, paragrafo 118.

¹⁵ Articolo 3 del Protocollo di Palermo al fine di prevenire, sopprimere e punire il traffico di persone, specialmente donne e bambini, ad integrazione della Convenzione delle NU contro il crimine organizzato transazionale (2000)

¹⁶ Le NU stimano che circa l'80% delle vittime del traffico è a scopo di sfruttamento sessuale, di cui la maggior parte sono donne.

In particolare, gli Stati Membri dovrebbero:

- . rinforzare i loro meccanismi nazionali per la prevenzione della violenza di genere e la protezione delle vittime, promuovere programmi per i perpetratori e programmi preventivi per i giovani e favorire la cooperazione con le ONG, le parti sociali e la società civile;

- . assicurare che i servizi di sostegno nazionali e di qualità possano essere accessibili alle vittime della violenza basata sul genere.

2. La CE dovrebbe assicurare maggior conoscenza e una più ampia consapevolezza della violenza basata sul genere in tutta la EU. Dovrebbe garantire un monitoraggio permanente e sistematico, in collaborazione con tutte le istituzioni rilevanti della EU, enti e agenzie come l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere e l'Agenzia per i Diritti Fondamentali dell'Unione Europea per misurare i progressi in relazione alla lotta contro tutte le forme di violenza contro le donne. A questo scopo il CC raccomanda la costituzione, preferibilmente all'interno di una Istituzione esistente, di una struttura di monitoraggio europea e un meccanismo sulla violenza contro le donne per misurare il progresso in relazione agli impegni della EU, e identificare i gap e i temi critici emergenti. In aggiunta, la struttura europea dovrebbe produrre informazioni oggettive, affidabili e comparabili, dati statistici annuali disaggregati per genere su tutte le forme di violenza basate sul genere, compresi gli indicatori comuni a livello europeo, e sviluppare una strategia specifica EU e opportunità di ricerca sulla violenza contro le donne all'interno di programmi EU esistenti, vale a dire il programma Daphne.

Inoltre, l'Unione Europea dovrebbe esaminare l'utilità della designazione di un Referente Regionale dell'Unione Europea sulla Violenza contro le Donne con possibilità di cooperare con il Referente delle Nazioni Unite e il Referente del Consiglio d'Europa sulla violenza contro le donne.

3. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri a prevenire e proteggere le vittime del traffico per lo sfruttamento sessuale, lo sfruttamento del lavoro e del traffico di organi e definire misure più severe sulle procedure di procedimenti giudiziari per i trafficanti.

In particolare si dovrebbe:

- . varare meccanismi che assicurino che la dimensione di genere nel traffico di esseri umani sia parte di tutte le politiche mirate a prevenire e combattere detto traffico;

- . assicurare che le vittime del traffico per lo sfruttamento sessuale siano propriamente sostenute;

- . sostenere reti di organizzazioni, comprese le ONG e le parti sociali, coinvolte nella fornitura di assistenza alle vittime, e riabilitazione delle vittime del traffico;

- . favorire e rendere accessibili programmi di formazione per tutti gli stakeholder, i membri del sistema giudiziario (rispettando il principio dell'indipendenza del potere giudiziario) le forze di polizia, i medici, gli operatori sociali, le professioni relative all'insegnamento, personale giornalistico e dei media, all'interno di una politica di approccio integrata.

5. Raggiungimento dell'uguaglianza tra donne e uomini nell'istruzione e nelle competenze

La Strategia di Lisbona mette a fuoco un modello economico e sociale generalmente conosciuto come la “società della conoscenza”. Tuttavia, le differenze di genere e le ineguaglianze persistono non solo in termini di scelta delle materie e delle prestazioni ma anche in aspetti qualitativi dell’istruzione e delle esperienze formative.

L’istruzione offre reali opportunità per le sfide all’ineguaglianza. L’istruzione primaria e secondaria hanno un ruolo importante nel raggiungere l’uguaglianza di genere: potrebbe sfidare gli stereotipi di genere che sono legati alle scelte dell’istruzione e scoraggiare l’abbandono scolastico precoce. Inoltre, insegnanti e formatori dovrebbero essere istruiti nella pratica dell’introdurre nell’istruzione la prospettiva dell’uguaglianza di genere e la lotta contro gli stereotipi di genere¹⁷.

Anche il sistema universitario di alta formazione gioca un ruolo chiave poiché rappresenta uno stakeholder chiave nella produzione del capitale umano. Anche questo contesto evidenzia delle ineguaglianze di genere: le donne sono presenti in tutti i campi di studio, con un tasso di partecipazione sopra il 60%¹⁸ rispetto agli uomini. La presenza delle donne è più elevata di quella degli uomini in molti corsi, compresi alcuni molto competitivi e altamente gratificanti, come Medicina e Legge. Le donne sono ora più altamente rappresentate in alcuni campi scientifici, come ad es. scienze biologiche, scienze veterinarie, medicina ma gli uomini conservano ancora una più elevata partecipazione in ingegneria e in fisica¹⁹.

Si prevede che la spinta verso la ricerca e l’innovazione porterà a maggiori investimenti e competitività: è necessario incoraggiare il pari accesso delle donne a tali aree occupazionali, assicurare la presenza e la rappresentanza femminile nei circuiti innovativi al fine di evitare il rischio di nuove aree di segregazione. Ma è nella transizione al lavoro che i temi critici di genere possono essere evidenziati e rinforzati. Le donne hanno ancora difficoltà nel trovare occupazione al livello corrispondente alla loro qualifica, persino le donne che intraprendono scelte di istruzione “non tradizionali” hanno difficoltà nell’inserirsi nel mercato del lavoro alle stesse condizioni degli uomini e spesso ripiegano su percorsi tradizionali di carriera che possono facilitare la conciliazione della vita professionale e familiare.

Raccomandazioni sul raggiungimento dell’uguaglianza tra donne e uomini nell’istruzione e nelle competenze

In generale, il CC raccomanda che la nuova Roadmap sostenga fortemente l’attuazione e lo sviluppo di un’istruzione non sessista che contrastino la così detta *femminilizzazione* della

¹⁷ Vedi il rapporto indipendente sottoposto alla Commissione Europea “Genere e Istruzione (e Occupazione) Obblighi di genere e loro implicazioni per donne uomini, lezioni tratte dalla ricerca per policy makers, edita da NESSE networks di esperti, luglio 2009.

¹⁸ vedi Eurostat – Indagine Forza Lavoro Labour Force Survey – Media Annuale 2007 – Risultati conseguiti studi da giovani donne e uomini: le donne tra 20-24 anni hanno un tasso di partecipazione media del 65,5%.

¹⁹ Vedi il Rapporto della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Europeo Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni – Uguaglianza tra donne e uomini 2009, Brussels. 27.02.2009, COM (2009) versione finale..

istruzione e insegnamento, che eliminino gli stereotipi tradizionali di genere e combattano contro i pregiudizi di genere e la discriminazione.

A tal fine, il CC sottolinea la necessità di mettere a fuoco i seguenti aspetti nella nuova Roadmap:

1. La CE dovrebbe promuovere l'attuazione e la valutazione della legislazione sull'uguaglianza di genere esistente nella EU e incoraggiare gli Stati Membri a considerare la revisione ed emendamento delle loro politiche e quadri legali, se necessario, al fine di eliminare il differenziale di genere nelle aree della istruzione e del sistema universitario e di assicurare almeno lo stesso livello di protezione legale contro la discriminazione di genere per quanto riguarda la discriminazione basata sulla razza²⁰.
2. La CE e gli Stati Membri dovrebbero rafforzare e attuare specifiche azioni mirate ad assicurare la piena uguaglianza delle donne nella istruzione e nei sistemi universitari come riaffermato nel Trattato di Lisbona, e incoraggiare la scelta delle donne in ambiti non tradizionali di studio per consentire loro di aumentare l'accesso a tutti i campi del lavoro e dell'occupazione qualificati;
3. La CE dovrebbe definire specifiche misure quali ad es. delle linee guida europee per promuovere la partecipazione femminile nelle posizioni di top management nella ricerca scientifica pubblica e sostenere i programmi per il mentoring delle donne nelle scienze, nella ricerca e in ambito accademico.
4. La CE e gli Stati Membri dovrebbero promuovere informazione e fare campagne di sensibilizzazione sull'importanza del ruolo dei leader istituzionali nel superare gli stereotipi di genere in relazione alle posizioni di vertice nella ricerca pubblica e nell'università.
5. La CE dovrebbe raccogliere le migliori pratiche in relazione al materiale sulla istruzione e curricula sensibili al genere a tutti i livelli, compresa la formazione degli insegnanti e dovrebbe promuoverli in tutti gli Stati Membri.
6. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri ad adottare un approccio di gender mainstreaming a tutte le aree dell'istruzione compresa una formazione specifica per la sensibilizzazione nella formazione iniziale e continua dei formatori .
7. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri ad assicurare che le opportunità di apprendimento lungo tutto l'arco della vita siano disponibili alle donne (comprese quelle che hanno perso il loro lavoro e quelle che rientrano nel mercato del lavoro) e che dette opportunità includano lo sviluppo e il riconoscimento di ampie capacità pre- mercato-del

²⁰ La presente raccomandazione non è sostenuta da alcuni Stati Membri che preferiscono piuttosto la seguente dicitura: *“La Commissione Europea dovrebbe promuovere non solo l'attuazione e la valorizzazione della legislazione esistente in merito all'uguaglianza di genere, ma anche proporre e sostenere il suo riesame e la sua modifica, ove necessari, al fine di eliminare i differenziali di genere nell'area dell'istruzione e dei sistemi universitari e di assicurare almeno lo stesso livello di protezione legale sia contro la discriminazione basata sul genere per quanto concerne quella basata sulla razza”*

lavoro come empowerment, capacity building, sistemi di supporto e formazione delle capacità di base (lettura e scrittura, lingua e conoscenza digitale, compreso internet.

8. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri a usare un linguaggio non sessista a tutti i livelli compreso il materiale per l'istruzione, i curricula, le qualifiche professionali, etc...

6. Promozione dell'uguaglianza di genere fuori dell'Unione Europea

I progressi in relazione al rafforzamento dei diritti delle donne sono una preconditione dello sviluppo democratico delle società, della prevenzione dei conflitti e dello sviluppo sostenibile. Questo obiettivo può essere raggiunto tramite l'istituzione di partnership durature tra l'Unione Europea e paesi non europei miranti alla promozione dei diritti delle donne e all'uguaglianza di genere.

Al fine di raggiungere questo obiettivo generale, è necessario che l'Unione Europea nel quadro della strategia di partenariato per lo sviluppo, promuova ulteriormente l'uguaglianza di genere attraverso un approccio "partecipativo" e dialogo per il progresso sulle questioni di genere tra gli Stati Membri con altri partner bilaterali, multilaterali e della società civile.

È anche necessario rafforzare l'impegno dell'UE per la promozione dei diritti delle donne e la prospettiva di genere nelle relazioni esterne, compreso:

- la la Politica Europea di Vicinato,
- tutte le opportunità di cooperazione ad esempio il **partenariato Euromed tra i paesi mediterranei**
- le strategie internazionali per l'occupazione, e
- Nelle Nazioni Unite in particolare nella realizzazione di un nuovo Ente Giuridico per il genere delle NU

Raccomandazioni riguardanti la parità di genere fuori dell'UE

Il CC raccomanda di rafforzare nella nuova Roadmap l'attuazione e il seguito della Strategia UE sulla parità di genere nella cooperazione per lo sviluppo assicurando il follow up dell'implementazione delle conclusioni del Consiglio del 2007 sull'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne nella Cooperazione allo Sviluppo.

1. In particolare la CE dovrebbe:

- . sviluppare un Piano di Azione per l'Uguaglianza di Genere nelle Relazioni Esterne e nella Cooperazione allo Sviluppo;
- . assicurare che tutti i programmi di aiuto europei per l'esterno incorporino una valutazione dell'impatto di genere;
- . sostenere azioni di formazione su temi riguardanti il genere e la costruzione della pace e il mantenimento della pace, in particolare il ruolo delle donne in tutte le fasi dei processi di pace e lo sviluppo di misure per abbattere la violenza sessuale nei conflitti

- perseguire e condannare i delitti di violenza sessuale commessi dalle truppe nelle missioni di mantenimento della pace della EU.

2. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri a:

- . sostenere interventi per combattere la povertà e che promuovano il godimento effettivo dei diritti economici, sociali, culturali e politici delle donne, con particolare attenzione alla parità di accesso e gestione delle risorse e controllo sul patrimonio;
- . sostenere interventi volti a garantire l'accesso delle donne, durante l'intero ciclo di vita, alla cura per la salute, compresa la salute riproduttiva;
- . sostenere interventi per combattere e prevenire ogni forma di violenza contro le donne, in particolare le pratiche dannose quali le mutilazioni dei genitali femminili;
- sostenere la creazione del nuovo Ente di Genere delle NU e lavorare per assicurare che possa portare un cambiamento positivo per migliorare la vita delle donne e delle ragazze in tutto il mondo;
- . attuare attivamente le Risoluzioni del Consiglio di Sicurezza delle NU 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009) e 1889 (2009) in particolare in relazione alle donne per il mantenimento della pace e nei conflitti armati attraverso azioni positive per più donne che operano in tali aree compreso ai più alti livelli, pianificando nell'ambito delle missioni di pace dell'UE, processi per costruire la pace, formazione e sviluppo di piani d'azione nazionali.

II. NUOVE SFIDE

7. Considerare l'uguaglianza tra donne e uomini nel quadro del contesto ambientale e di sostenibilità

Risanare l'ambiente del territorio, lavorare per un futuro sostenibile, promuovere politiche ambientali innovative: l'approccio di genere a tali politiche è ancora insufficiente. E' ancora necessario ribadire il ruolo fondamentale delle donne nei modelli di consumo, produzione e management delle risorse naturali per lo sviluppo sostenibile al fine di preservare la qualità di vita ed evitare lo spopolamento delle aree rurali per le generazioni presenti e future. Infatti, come affermato nella Piattaforma d'Azione di Pechino, l'armonizzazione delle relazioni con le questioni ambientali quali la biodiversità, lo sviluppo sostenibile, i cambiamenti climatici, la prosperità e qualità della vita è una parte della cultura della differenza di genere (come la protezione, il miglioramento e il rafforzamento dell'identità e della diversità). Inoltre, la sostenibilità dovrebbe considerare le preoccupazioni per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, al sistema pensionistico e istruzione.

Vi è una scarsa misurazione o valutazione della dimensione di genere per l'impegno sulle questioni ambientali. Non vi sono indagini che descrivano:

- come e quanto le donne siano attivamente coinvolte nei processi decisionali relativi all'ambiente;

- come e quanto i loro bisogni, preoccupazioni ed opinioni siano integrati nelle politiche e nei programmi per lo sviluppo sostenibile;
- in quale area sia valutato il differente impatto delle politiche di sviluppo e delle politiche ambientali sulle donne e uomini.

Raccomandazioni riguardanti l'uguaglianza tra donne e uomini nel quadro del contesto ambientale e di sostenibilità

La futura Roadmap dovrebbe assicurare che le politiche per l'uguaglianza di genere siano trasversali a tutte le politiche per lo sviluppo sostenibile a livello locale e regionale e che il mainstreaming di genere sia preso quale principio e strumento di buon governo.

A tal fine, il CC sottolinea la necessità di focalizzare nella nuova Roadmap i seguenti aspetti:

1. La CE e gli Stati Membri dovrebbero aumentare la consapevolezza sul contributo delle politiche sull'uguaglianza di genere e i loro legami con l'ambiente e includere sistematicamente la prospettiva dell'uguaglianza di genere nella definizione, attuazione e monitoraggio delle politiche di sviluppo ambientale locali e regionali, compreso il Fondo Agricolo Europeo per lo Sviluppo Rurale (EAFRD)
2. La CE e gli Stati Membri dovrebbero assicurare e rinforzare la presenza equilibrata e la partecipazione delle donne e degli uomini nelle strutture decisionali di enti e istituzioni di nomina governativa che definiscono ed attuano le politiche ambientali;
3. La CE e gli Stati Membri dovrebbero consolidare i loro sforzi nelle politiche relative allo sviluppo e alla promozione dell'imprenditoria femminile al fine di rafforzare le strutture di produzione legate all'innovazione, ed investire nella qualità di vita, formazione continua, cultura, conservazione di terre e ambienti (comprese le imprese femminili in agricoltura) così come in altri settori quali il turismo, il lavoro di cura per assicurare un adeguato miglioramento del ruolo delle donne in tali aree;
4. La CE e gli Stati Membri dovrebbero promuovere la presenza di donne nella formazione e in occupazioni collegate all'ambiente ("green jobs") e nelle promettenti tecniche ambientali friendly compresi i settori in cui le donne sono tradizionalmente meno rappresentate
5. Gli Stati Membri dovrebbero colmare l'attuale sottorappresentazione delle donne negli organismi e nei governi a livello regionale e locale nei campi dell'ambiente e della sostenibilità e creare competenze per attuare il mainstreaming di genere a tali livelli.

8. Affrontare il differente impatto della crisi economica e finanziaria su donne e uomini

La crisi economica e finanziaria ha probabilmente un differente impatto su donne e uomini, date le loro differenti posizioni nelle sfere economiche e sociali. Sembra anche avere un differente impatto tra differenti gruppi di donne e tra differenti gruppi di uomini. Perciò è importante assicurare che, ove le donne siano colpite differentemente rispetto agli uomini, tali differenze siano affrontate appropriatamente dalle risposte politiche sia a livello nazionale che europeo.

Tra le risposte, è necessario considerare due principali livelli di intervento: da un lato, il possibile impatto differente su donne e uomini nel mercato del lavoro; e dall'altro l'effetto della crisi economica e finanziaria sulle politiche che promuovono direttamente o indirettamente l'uguaglianza di genere, compreso in termini di spesa pubblica²¹.

Come stabilito nel Parere EAC sulla prospettiva di genere nella risposta alla crisi economica e finanziaria, il ruolo e l'impatto della crisi economica sulle donne è probabilmente differente dalle scorse recessioni poiché le donne sono ora molto più integrate nel mercato del lavoro e contribuiscono di più al reddito familiare. Molte di loro sono le uniche o le principali fonti di reddito mentre altre forniscono un contributo essenziale all'economia della famiglia. Così l'impatto della perdita del lavoro sia femminile che maschile è probabilmente significativo nel complesso, e l'effetto delle ineguaglianze del mercato del lavoro è così sentito da tutta la famiglia.

Inoltre, si dovrebbe notare che la misura del tasso di disoccupazione non necessariamente esprime l'intero effetto delle condizioni del cambiamento economico sia per le donne che per gli uomini, perciò andrebbe tenuta in considerazione l'intera gamma degli indicatori rilevanti.

Per la spesa pubblica, la crisi inizia a causare riduzioni nelle entrate fiscali che possono avere un impatto in molti bilanci degli Stati Membri che possono portare alla riduzione della spesa pubblica, in particolare nei servizi pubblici, quali la scuola, l'istruzione, la salute e l'assistenza sociale.

Le donne e gli uomini che sono concentrati in settori economici diversi sono probabilmente colpiti in maniera diversa nel lungo periodo. Quindi i dati dovrebbero essere raccolti sulla base dell'occupazione per genere e per settore, per calcolare il possibile impatto su uomini e donne in ogni settore.

Inoltre, la crisi economica ha portato ad alti livelli di perdita di lavoro, particolarmente nel settore del lavoro part-time, in cui un'elevata percentuale di donne sono occupate. Inoltre anche i cambiamenti nelle disposizioni per la pensione per quanto riguarda le restrizioni sui crediti per l'assistenza possono far diventare ancora più profonde le ineguaglianze tra donne e uomini.

La crisi potrebbe costituire una possibilità per dare un nuovo impulso alle politiche per l'uguaglianza di genere, quali il rinnovato impegno alla parità di trattamento tra donne e uomini nel mercato del lavoro, l'accesso delle donne ai livelli decisionali e un adeguato sviluppo dei servizi di cura²²

È importante anche raccogliere informazioni sui risultati raggiunti nell'imprenditoria femminile durante la crisi finanziaria, comprese le strategie innovative e le misure attuate nell'attività economica.

²¹ Vedi Opinione EAC sulla prospettiva di genere nella risposta alla crisi economica e finanziaria - giugno 2009.

²² Vedi la bozza delle Conclusioni del Consiglio – L'uguaglianza di genere: rafforzamento, crescita e occupazione - input alla Strategia di Lisbona post 2010.

Raccomandazioni riguardanti il differente impatto della crisi economica e finanziaria su donne e uomini

Il CC raccomanda le seguenti azioni²³:

1. La CE dovrebbe dare forma al prossimo quadro strategico per l'uguaglianza di genere dopo il 2010 con una chiara priorità sulle misure che promuovano l'uguaglianza di genere nell'affrontare l'attuale crisi economica e finanziaria. In tal modo la nuova Roadmap dovrebbe contribuire alla creazione di un modello di sviluppo economico sostenibile che corrisponda ad un modello sociale basato sull'uguaglianza e sulle pari opportunità tra donne e uomini.
2. La CE dovrebbe tener conto del differente impatto della crisi sulle donne e sugli uomini nel futuro riesame della Strategia di Lisbona dopo il 2010, compresa la Strategia Europea per l'Occupazione.
3. La CE dovrebbe intraprendere una valutazione dell'impatto di genere delle misure attualmente intraprese dal Piano di Ripresa Economica Europea, Il Fondo Europeo di Regolamento Globale e altri.
4. La CE e gli Stati Membri dovrebbero integrare la prospettiva dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche al fine di rispondere alla crisi e sottoporle periodicamente alla valutazione dell'impatto di genere, come una questione di buon governo.
5. La CE e gli Stati Membri dovrebbero adottare misure rilevanti per assicurare che il progresso raggiunto finora nell'area dell'uguaglianza di genere sia sostenuto e sviluppato durante e dopo la crisi economica e finanziaria.

9. Affrontare le politiche per il dialogo interculturale, l'integrazione, l'immigrazione e l'asilo da una prospettiva di uguaglianza di genere

Malgrado le disposizioni sul mainstreaming di genere del Trattato EC, un certo numero di Stati Membri all'interno della Unione Europea non riesco ad integrare efficacemente la prospettiva di genere nelle loro politiche sul dialogo interculturale, l'immigrazione, l'integrazione e l'asilo politico. Si evince, tuttavia, il crescente riconoscimento di questo bisogno di integrare la prospettiva di genere nei recenti documenti politici in questo campo a livello UE²⁴, ma la sua attuazione sarà una delle principali sfide nel futuro. Il pregiudizio di genere delle attuali politiche deve essere urgentemente affrontato.

Il dialogo interculturale dovrebbe avere anche una dimensione di genere al fine di sradicare gli stereotipi culturali sui *ruoli* delle donne e degli uomini.

²³ Le Raccomandazioni sono state tratte da quelle suggerite nella Opinione EAC sulla prospettiva di genere in risposta alla crisi economica e finanziaria – giugno 2009.

²⁴ Vedi ad es.: La Comunicazione della Commissione Europea su "A common agenda for Integration" COM (2005) 389; Il Parlamento Europeo rapporto sulle donne immigranti nella UE (2005); La "Roadmap for equality between women and men" (2006); La Raccomandazione 1732 e Risoluzione 1478 (2006) del Consiglio d'Europa; Il Piano politico della Commissione Europea sull'Asilo COM (2008) 360 e La Dichiarazione Ministeriale sulla Integrazione di Vichy (2008).

Alcune politiche per l'immigrazione sembrano adottare ancora un approccio neutrale rispetto al genere che potrebbe avere un indiretto effetto discriminatorio sulle donne come ad es. le lavoratrici migranti altamente qualificate²⁵ e i sistemi di selezione che favoriscono gli uomini.

Le politiche di integrazione sembrano prestare più attenzione alle donne migranti, ma per la maggior parte tendono a rafforzare la loro integrazione nel mercato del lavoro e mancano di un quadro complessivo di integrazione al di là dell'occupazione. Vi è una grande disparità nel riconoscimento della discriminazione di genere tra gli Stati membri UE, che è molto problematica nell'attuale sistema di Dublino che obbliga i richiedenti asilo a rivolgersi al primo paese europeo in cui entrano nella EU.

Raccomandazioni riguardanti le politiche per l'integrazione, l'immigrazione e l'asilo da una prospettiva di genere

1. La CE e gli Stati Membri dovrebbero promuovere, secondo le rispettive competenze, le politiche per l'uguaglianza di genere specialmente rivolte alle minoranze culturali e i migranti e integrare l'uguaglianza di genere nel dialogo interculturale.
2. La CE dovrebbe incoraggiare politiche²⁶ del lavoro sensibili al genere rivolte ai migranti e rafforzare il sostegno alle politiche di inclusione sociale e alle misure per combattere direttamente e indirettamente le discriminazioni verso le minoranze etniche in generale, gli immigranti e i rifugiati, mirate a promuovere l'empowerment e la loro indipendenza economica, sociale e culturale²⁷.
3. Gli Stati Membri dovrebbero considerare l'opportunità di promuovere la valutazione dei bisogni del mercato del lavoro che prenda in considerazione i bisogni del lavoro domestico e la cura privata.
4. La CE e gli Stati membri dovrebbero promuovere una valutazione dell'impatto di genere degli accordi bilaterali sul lavoro e di tutte le politiche sulla migrazione, compresa la riunificazione familiare al fine di assicurare che esse non discriminino direttamente o indirettamente le donne migranti.
5. La CE, in accordo con la Conclusioni del Consiglio di Europa di Tampere e quanto contenuto nel nuovo Trattato di Lisbona che mira ad armonizzare le disposizioni degli Stati Membri sull'asilo, dovrebbe incoraggiare²⁸ sistemi comuni di asilo con lo scopo di assistere le autorità che rilasciano l'asilo, nell'interpretazione di richieste specifiche relative al genere.
6. La CE dovrebbe assicurare la competenza nell'uguaglianza di genere nell'ambito dell'Ufficio Europeo di Sostegno all'Asilo che dovrebbe dimostrarsi vitale nel fornire una struttura istituzionale di coordinamento delle specifiche questioni di genere nel più ampio sistema di sostegno all'asilo.

²⁵ Vedi il Piano Politico sulla Migrazione Legale per il 2007-2009 presentato dalla CE nell'ottobre 2007

²⁶ Come sottolineato da OSCE (2009).

²⁷ Vedi l'Opinione EAC sulla dimensione di genere della inclusione delle minoranze etniche (novembre 2007).

²⁸ Nell'ambito del quadro della Co-operazione pratica attraverso un gruppo europeo di esperti di genere ad hoc.

7. La CE e gli Stati Membri dovrebbero promuovere la raccolta dei dati disaggregati per genere e degli studi che considerino la garanzia di protezione sulla base delle persecuzioni di genere e le forme che prende tale protezione.

10. Promozione della salute delle donne e degli uomini

Molti documenti importanti adottati a livello europeo, compresi le Conclusioni del Consiglio e i programmi della Commissione Europea, nell'area della salute pubblica, riconoscono l'uguaglianza di genere quale importante elemento delle politiche per la salute.

La Roadmap 2006-2010 comprendeva una piccola sezione sull'uguaglianza di genere e la salute ma nessuna azione concreta è stata intrapresa²⁹. Così, l'agenda per l'uguaglianza di genere promossa a livello europeo dovrebbe essere più coerente, introdurre e raccomandare specifiche misure collegate alla salute, specialmente per la salute delle donne.

Raccomandazioni riguardanti la salute delle donne

1. La CE dovrebbe, secondo le proprie competenze, affrontare le questioni della salute che interessano le donne direttamente nelle politiche europee per la salute pubblica e integrare una prospettiva per l'uguaglianza di genere nelle attività dei servizi della Commissione responsabili;
2. La CE dovrebbe favorire una cooperazione più stretta tra gli organismi della Commissione incaricati dell'uguaglianza di genere e i servizi della Commissione responsabili per le questioni sulla salute al fine di sostenere e monitorare le azioni di ciascuno in questa area e sviluppare programmi insieme;
3. La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati Membri a continuare a raccogliere informazioni statistiche sulle ineguaglianze di genere legate alla salute, e sviluppare o scambiare pratiche politiche efficaci;
4. La CE dovrebbe fornire un monitoraggio regolare, una valutazione e rapporti sullo stato della salute delle donne nell'UE e negli Stati Membri, includendo diversi altri fattori quali la disabilità, l'età, la istruzione, la qualifica professionale, l'occupazione, lo stato civile, l'etnia, la razza e la localizzazione (rurale-urbana), lo stress, le molestie sessuali e l'orientamento sessuale;
5. La CE e gli Stati Membri, secondo le loro rispettive competenze, dovrebbero continuare a sostenere i programmi di ricerca nell'area della salute che sono focalizzati sulle specifiche tematiche connesse alla salute delle donne o malattie che affliggono le donne più degli uomini o che includono una dimensione di genere.

²⁹ Così il 16 ottobre 2009.

III. SFIDE TRASVERSALI

11. Eliminazione degli stereotipi di genere in tutti i settori

Forme differenti di discriminazione contro le donne derivano da stereotipi di genere che ancora esistono nella nostra società. Se non affrontati, rischiano di far aumentare le già esistenti ineguaglianze tra donne e uomini.

Gli stereotipi di genere sono un ostacolo in ogni processo di trasformazione, poiché impediscono un pieno impiego delle risorse umane.

Gli stereotipi sono visibili in molte forme e a tutti i livelli di partecipazione delle donne e degli uomini nel sistema economico, produttivo e sociale e possono determinare differenti forme di segregazione nell'accesso e nello sviluppo all'interno dei sistemi della formazione e del lavoro e in casa, poiché si presentano come una barriera al pieno accesso, partecipazione, e cittadinanza attiva. Gli stereotipi maschili possono avere effetto sulla loro esclusione dalla vita familiare, dal loro ruolo genitoriale e dalla cura delle persone non autosufficienti; inoltre possono scoraggiare gli uomini dall'entrare in alcuni settori del mercato del lavoro, per esempio nell'istruzione di bambini o nelle professioni di cura. La situazione è simile per le donne a causa di stereotipi di genere opposti che tendono a limitare il loro accesso in ampi settori del mercato del lavoro e nelle posizioni di leadership, per esempio.

L'esistenza degli stereotipi di genere si presenta come una barriera allo sviluppo degli specifici interventi rivolti a due fondamentali campi che trasmettono valori e culture: i sistemi di istruzione e di formazione e il mondo dei media/comunicazione.

Tali interventi dovrebbero dare particolare attenzione al **ruolo centrale dei giovani/uomini, dei padri e dei mass media** nel superare gli stereotipi tradizionali basati sul genere.

Raccomandazioni riguardanti l'eliminazione degli stereotipi di genere in tutti i settori

In generale, il CC raccomanda che la nuova Roadmap si focalizzi in modo più forte per combattere gli stereotipi basati sul genere nelle funzioni del **sistema di istruzione e formativo e il mondo della comunicazione**.

Il CC raccomanda le seguenti azioni:

1. La CE e gli Stati Membri dovrebbero sviluppare politiche e programmi per eliminare gli stereotipi di genere e promuovere l'uguaglianza di genere nei curricula della istruzione sin dalla più tenera età, sostenere la elaborazione di strumenti e metodi specificatamente rivolti a entrambi ragazze/donne e ragazzi/uomini per superare gli stereotipi e pregiudizi a partire dai

centri di cura/istruzione della prima infanzia³⁰ (e anche prima) e per l'intero ciclo di esperienza di apprendimento.

2. La CE dovrebbe promuovere la produzione di linee guida europee rivolte al mondo dell'istruzione, sia per la istruzione e formazione iniziale e in servizio di insegnanti e formatori, che per l'elaborazione di testi scolastici sensibili al genere, guide per la carriera e altri materiali pedagogici, per tutti i livelli di istruzione.
3. La CE e gli Stati Membri dovrebbero sostenere fortemente un maggior coinvolgimento di tutti i tipi di comunicazione, media e ICT per effettuare campagne di sensibilizzazione contro i tradizionali stereotipi di genere, che dovrebbero essere presentate per l'istruzione dei bambini e per l'intera società.
4. La CE dovrebbe sviluppare ricerche e dati confrontabili recenti relativi alle donne e ai media;
 - 5 La CE e gli Stati Membri dovrebbero incoraggiare programmi di formazione sugli stereotipi di genere e sull'antidiscriminazione per i professionisti dei media, specialmente per curatori e giornalisti;
 - 6 La CE dovrebbe sviluppare delle linee guida che scoraggino l'uso di immagini degradanti di donne su tutti i media ed incoraggiare le istituzioni esistenti, sia nel settore pubblico che privato, per studiare come il lavoro in partnership potrebbe essere usato per sfidare gli atteggiamenti stereotipati ed accrescere la consapevolezza dell'uguaglianza di genere, compreso anche tramite le organizzazioni dei media.
 - 7 Gli Stati Membri dovrebbero usare i loro poteri legali esistenti per intraprendere azioni e penalizzare coloro che pubblicano immagini degradanti di uomini e donne, ragazzi e ragazze.

12.Affrontare la discriminazione plurima/intersectoriale³¹

Negli anni recenti, la questione della discriminazione è stata ampiamente esaminata da una prospettiva legale e si quindi è concentrata quindi su un approccio su un solo singolo tema che può ignorare il profondo impatto provato da coloro che affrontano una discriminazione plurima.

Sebbene la legislazione europea sulla parità di trattamento o la non discriminazione per motivi di razza/origini etniche o per altri motivi non contiene un'esplicita disposizione sulla discriminazione plurima, sarebbe opportuno che tale concetto sia chiaramente incluso e affrontato³² nella nuova Roadmap per l'uguaglianza per le donne e gli uomini.

Il genere è un insieme socialmente costruito di caratteristiche che modella il comportamento sociale di donne e uomini e le relazioni di potere tra loro contribuendo così a costruire le loro

³⁰ Come affermato durante la prima sessione della Conferenza ministeriale "Nuovi modi per superare gli stereotipi di genere" tenutasi a Praga il 27th maggio 2009.

³¹ L'intersectorialità si riferisce a situazioni in cui agiscono diversi fattori i quali interagiscono reciprocamente nello stesso momento, in modo tale da essere inseparabili.

³² Vedi Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio n° 771/2006/CE, 16 May 2006 – European Year of Equal Opportunities for All.

identità unitamente alle altre relazioni di potere disuguali dovute all'etnia, la religione, la cultura, la disabilità, l'orientamento sessuale e l'età. Ad esempio, gruppi particolari di donne e uomini sono più vulnerabili alla discriminazione plurima (lesbiche e omosessuali, bisessuali e transessuali, uomini e donne di minoranze etniche, migranti, donne e uomini disabili, etc.).

La maggior parte degli esperti legali concordano nell'affermare che l'attuale legislazione anti-discriminatoria in molti Stati Membri UE non va incontro ai bisogni delle vittime che hanno subito una discriminazione plurima in quanto si focalizza su categorie astratte e su generalizzazioni piuttosto che su specifici risultati ed effetti³³.

Raccomandazioni sulla discriminazione plurima

Il CC raccomanda che nella nuova Roadmap si focalizzi sulle seguenti azioni:

1. La CE dovrebbe assicurare che la prospettiva della uguaglianza di genere sia pienamente recepita nelle politiche e nella legislazione europee antidiscriminatorie, al fine di sostenere e promuovere il diritto di ogni individuo di raggiungere il proprio pieno potenziale, rafforzando la partecipazione di ciascuno senza riguardo al sesso, alla nazionalità, alle origini razziali o etniche, alla cultura, religione o credo, alla disabilità, all'età o all'orientamento sessuale³⁴ ed a migliorare e sviluppare una strategia organica ed un'azione comune;
2. La CE e gli Stati Membri dovrebbero promuovere la formazione per tutti gli stakeholder rilevanti su ogni motivo di discriminazione così come sulle possibilità e caratteristiche della discriminazione plurima in modo che siano più capaci ad assistere le persone che sono discriminate o indirizzarli ai rispettivi organi che li possono assistere.
3. La CE e gli Stati Membri dovrebbero promuovere l'analisi e gli Stati Membri dovrebbero introdurre politiche e considerare misure legali, se mancanti, per combattere la discriminazione plurima e proteggere le sue vittime;
4. La CE e gli Stati Membri dovrebbero sviluppare e cooperare fortemente tra la politica e la governance a livello locale, regionale, nazionale e UE e includere i partner sociali e le associazioni di base che lavorano nei fattori di rischio della multi-discriminazione;
5. La CE e gli Stati Membri dovrebbero promuovere la raccolta e la elaborazione di dati statici non solo disaggregati per genere ma anche per gli altri fattori di discriminazione

IV. L'attuazione della nuova Roadmap per l'uguaglianza tra donne e uomini

Durata

³³ Vedi il rapporto *Tackling Multiple Discriminations, Practices, policies and Laws*, European Commission, 2007.

³⁴ In accordo con l'art. 13 del Trattato di Amsterdam che consente al Consiglio di intraprendere azioni appropriate per combattere la discriminazione basata sul sesso, razza o origine etnica, religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale.

Poiché l'attuale scenario europeo è fortemente influenzato dalla crisi economica e finanziaria, il CC considera che la nuova Roadmap dovrebbe avere una durata di 5 anni per permettere, sia un controllo approfondito a medio termine che opportunità di portare avanti i cambiamenti estremamente veloci che caratterizzano le nostre società complesse.

Principali obiettivi

La Roadmap deve diventare lo strumento che condurrà alla transizione dall'uguaglianza di genere *de iure* all'uguaglianza di genere *de facto*. Questo processo richiede il rinforzo e la dotazione di risorse delle strategie e dei meccanismi istituzionali che promuovono l'empowerment sia per le donne che per gli uomini. Queste azioni sono un requisito per una buona governance sia a livello nazionale che europeo.

Governance

Per migliorare l'esecuzione degli obiettivi della Roadmap e per rendere il quadro futuro più attivo, sarà necessario procedere dai risultati raggiunti con la Roadmap 2006-2010 e aumentare la consapevolezza e la partecipazione attiva di tutti gli **stakeholders** a tutti i livelli: la Commissione Europea e le altre istituzioni UE, gli Stati Membri, i Parlamenti, le parti sociali, le ONG e l'intera società civile.

Inoltre, un'effettiva attuazione della futura strategia per l'uguaglianza di genere richiederà non solo il coinvolgimento degli stakeholders, ma anche un efficace ed effettivo uso di tutte le **risorse finanziarie** disponibili, dai Fondi Comunitari, quali i Fondi Strutturali e i programmi Comunitari quali il Programma Progress, ai bilanci nazionali degli Stati membri. Al fine di attuare la futura Roadmap sarebbe necessario rafforzare la sua capacità di direzione e di intervento allocando anche **risorse finanziarie specifiche**.

Strumenti

La nuova Roadmap dovrebbe sviluppare un sistema di monitoraggio /valutazione delle misure intraprese, compreso quelle mirate a limitare gli effetti della crisi corrente sulle donne e sugli uomini. I piani per l'uguaglianza di genere sono necessari non solo nelle istituzioni sia pubbliche che private degli Stati Membri, compreso le imprese e le parti sociali, ma anche in tutte le istituzioni e agenzie comunitarie.

Inoltre, dovrebbero essere presa in considerazione l'introduzione del **bilancio di genere** come ulteriore meccanismo per i mainstreaming di genere nella costruzione e nella valutazione della ripartizione delle risorse al livello nazionale ed europeo.

Raccomandazioni in relazione all'attuazione della nuova Roadmap per l'uguaglianza tra donne e uomini

In generale, il CC fa appello alla CE per meglio promuovere il ruolo significativo degli Stati Membri nell'affrontare tali sfide impegnandosi al raggiungimento di pari diritti, opportunità e dei risultati fra le donne e gli uomini in un modo tale che i comportamenti, i bisogni e le

aspettative delle donne e degli uomini **siano ugualmente valutati e sostenuti**. Secondo questo obiettivo, la futura Roadmap dovrebbe promuovere le strategie correnti su misure specifiche e sul mainstreaming di genere, rendere più efficace e sistematico il principio di uguaglianza fra gli uomini e le donne, muovendo dall'uguaglianza *de iure* verso l'uguaglianza *de facto*.

Il Cc raccomanda che nella nuova Roadmap la CE rinforzi i meccanismi istituzionali per l'avanzamento delle donne e rinforzare l'implementazione delle strategie per ottenere l'uguaglianza fra le donne e gli uomini come **requisito preliminare di buona governance**, sia al livello nazionale che comunitario

Al fine di raggiungere tali obiettivi, il CC raccomanda che la nuova Roadmap si focalizzi sulle seguenti azioni:

1. La CE e gli Stati membri dovrebbero rafforzare **l'attuazione** delle politiche per l'uguaglianza di genere attraverso il rafforzamento e l'allocatione adeguate di risorse umane e finanziarie ai meccanismi istituzionali per i diritti delle donne e per l'uguaglianza di genere; in accordo con l'obbligo di inserire **la prospettiva di genere** in tutte le attività della Comunità previste all'art. 3, 2 del Trattato CE, anche in vista dell'attuazione del Trattato di Lisbona che rafforza **l'obbligo del mainstreaming di genere**.
2. La CE e gli Stati Membri dovrebbero assicurare un forte **collegamento istituzionale** tra gli impegni a livello europeo e quelli a livello nazionale, ad esempio attraverso una sottoscrizione della nuova strategia per uguaglianza di genere da parte del Consiglio;
3. La CE dovrebbe creare posizioni permanenti di consulenti per l'uguaglianza di genere e per il mainstreaming di genere per sostenere il citato mainstreaming di genere in ogni Direzione Generale della Commissione Europea e assegnati ai direttori, e assicurare un mainstreaming di genere sistematico attraverso la **formazione** dei decisori e dei funzionari, ed il coinvolgimento dei focal points di genere e/o a staff di esperti appositamente assegnati.
4. La CE dovrebbe istituire corsi di formazione obbligatori sul mainstreaming di genere e sulla consapevolezza di genere per i **Commissari**, per i livelli più elevati dei funzionari, ed all'interno della formazione sul management per i funzionari europei, e rendere le informazioni sulla **formazione** pubblicamente disponibili.
5. La CE dovrebbe rafforzare l'attuale **Gruppo della Commissione Inter-Service sul mainstreaming di genere** per rendere i suoi sforzi più visibili ed efficaci, all'interno e all'esterno della Commissione, attraverso la assegnazione di risorse umane e finanziarie supplementari, all'expertise e l'impegno alla formazione per l'eguaglianza di genere dei suoi membri.
6. La CE dovrebbe comprendere una sezione sul mainstreaming di genere da ogni Direzione Generale della Commissione nel suo **Rapporto Annuale sull'Uguaglianza di Genere**;
7. La CE e gli Stati Membri dovrebbero rinforzare la raccolta di **dati disaggregati per sesso** e un efficace uso **degli indicatori di genere**;
8. La CE e gli Stati Membri dovrebbero promuovere un migliore **sistema di monitoraggio** e una sistematica applicazione della **valutazione dell'impatto di genere**, comprendente tutta la nuova legislazione;

9. La CE dovrebbe varare una procedura **di valutazione di impatto di genere permanente** per tutti i **Fondi Strutturali Europei, i Fondi di Coesione, e i Fondi legati alla Politica Europea di Vicinato**, con speciale attenzione agli ambiti al di fuori dell'occupazione;
10. La CE e gli Stati Membri dovrebbero considerare l'introduzione del **bilancio di genere** sia a livello europeo che a livello nazionale al fine di dare maggior **coerenza all'attuazione del mainstreaming di genere**.
In particolare, la CE dovrebbe:
 - stabilire delle linee guida per il bilancio di genere a livello europeo e avviare anche un Gruppo di Lavoro per il Bilancio di Genere nell'ambito della Direzione Generale del Bilancio per sostenere il lavoro del Gruppo Inter-Service;
 - realizzare una analisi separata, da una prospettiva di genere, nel bilancio annuale dell'UE, e introdurre un capitolo di bilancio per le attività per l'uguaglianza di genere nel bilancio di ciascuna unità della Commissione.
11. La CE e gli Stati Membri dovrebbero promuovere un coinvolgimento maggiore di tutti gli stakeholders a tutti i livelli, specialmente tra le parti sociali, le associazioni, le ONG, e l'intera società civile nello sviluppo e nell'attuazione della politica del mainstreaming di genere.
12. La CE e gli Stati Membri dovrebbero sostenere **l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere** nel suo ruolo di promozione dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche comunitarie e delle risultanti politiche nazionali e nella lotta contro la discriminazione basata sul sesso.