

Le monografie del Centro studi e ricerche

Ufficio della Consigliera nazionale di parità

ISSN 1970-8041

Ricognizione delle Istituzioni e degli organismi per le pari opportunità nell'Europa a 25

a cura di Isabella Pitoni e Daniela Pieri

prefazione di Isabella Rauti

premessa di Daniela De Blasio

II EDIZIONE



Il volume raccoglie i risultati di una ricerca coordinata dal Centro di Documentazione Specializzato dell'ISFOL nell'ambito del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità in base all'atto di concessione di contributo della D.G. Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/a del 20 dicembre 2004 in merito alle attività previste al punto c dell'art. 1.

Responsabile del Progetto: Isabella Pitoni

Gruppo di lavoro:

Isabella Pitoni e Andrea Iovane (direzione scientifica), Valeria Cioccolo, Marzia Giovannetti, Alessandro F. Leon, Chiara Luigini, Silvia Mussolin, Daniela Pieri, Diego Teloni.

Si ringraziano Chiara Carlucci, Federica Carboni e Monia De Angelis per la collaborazione alla realizzazione della ricerca.

Si ringrazia Chiara Luigini per l'attualizzazione dei contenuti della ricerca.

Chiuso per la stampa a novembre 2006.

INDICE

NOTA ALLA II EDIZIONE <i>di Chiara Luigini</i>	p. 9
PREFAZIONE <i>di Isabella Rauti, Consigliera nazionale di parità effettiva</i>	" 13
PREMESSA <i>di Daniela De Blasio, Consigliera nazionale di parità supplente</i>	" 15
SEZIONE PRIMA	" 23
INTRODUZIONE	" 25
PARTE PRIMA: ANALISI DEL CONTESTO EUROPEO	" 29
1. Elementi descrittivi del contesto di riferimento	" 31
1.1 Il quadro giuridico e programmatico comunitario di riferimento	" 31
1.2 Organismi di parità a livello europeo	" 36
1.3 Tratti socioeconomici della componente femminile nell'Europa a 25	" 41
1.3.1. Livelli di istruzione, indicatori del mercato del lavoro, livelli salariali e posizione nei ruoli decisionali: i differenziali tra uomini e donne nell'Unione a 25	" 44
PARTE SECONDA: RICOGNIZIONE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ NEI PAESI DELL'UNIONE A 25	" 61
Premessa	" 63
2. Schede Paese	" 63
Austria	" 64
Belgio	" 72
Cipro	" 79
Danimarca	" 86
Estonia	" 92
Finlandia	" 97
Francia	" 102
Germania	" 108



Grecia	" 115
Irlanda	" 121
Italia	" 126
Lettonia	" 137
Lituania	" 141
Lussemburgo	" 146
Malta	" 150
Paesi Bassi	" 154
Polonia	" 159
Portogallo	" 165
Regno Unito	" 174
Repubblica Ceca	" 179
Slovacchia	" 185
Slovenia	" 190
Spagna	" 194
Svezia	" 199
Ungheria	" 205
3. Forma di governo e struttura amministrativa dei Paesi membri	" 211
4. Mappatura degli organismi di parità	" 226
SEZIONE SECONDA	" 239
GLI APPROFONDIMENTI MONOGRAFICI: OBIETTIVI, ASPETTI METODOLOGICI E CONSIDERAZIONI DI SINTESI DEI PAESI OSSERVATI	" 241
1. Obiettivi dell'analisi di approfondimento e aspetti metodologici	" 242
2. Gli Stati membri oggetto di approfondimento: considerazioni di sintesi	" 244
GLI APPROFONDIMENTI MONOGRAFICI: PORTOGALLO	" 255
1. Il quadro di contesto delle politiche per la parità di genere	" 256
2. Meccanismi, soggetti istituzionali e strutture a presidio delle pari opportunità	" 260
3. I punti di forza e di debolezza del sistema nazionale portoghese a presidio delle pari opportunità e le prospettive di sviluppo	" 267

GLI APPROFONDIMENTI MONOGRAFICI: SLOVENIA	" 269
1. Il quadro di contesto delle politiche per la parità di genere	" 270
2. Meccanismi, soggetti istituzionali e strutture a presidio delle pari opportunità	" 280
3. I punti di forza e di debolezza del sistema nazionale sloveno a presidio delle pari opportunità e le prospettive di sviluppo	" 287
 ELENCO FONTI	 " 289
 ALLEGATI	 " 293

NOTA ALLA II EDIZIONE

Rispetto alla versione pubblicata a dicembre del 2005, la seconda edizione del presente volume è stata aggiornata al 2006, al fine di garantire l'attualità e la validità delle informazioni in essa contenute. Con il lavoro del 2005 è stato compiuto un passo importante: per la prima volta è dato avvio ad una ricognizione degli organismi di pari opportunità in tutti i Paesi dell'Unione europea, permettendo, in particolare, di affacciarsi anche sulle realtà dei Paesi di nuova adesione, che in molti casi si sono mostrati – in termini di rispetto del principio di pari opportunità – all'"altezza" degli standard degli altri Paesi. Il lavoro che sta dietro la realizzazione della ricognizione è stato ampio e impegnativo, in quanto si è proceduto sia attraverso la ricerca desk, sia con l'analisi di campo e contatti diretti con testimoni privilegiati dei Paesi membri.

L'attività di aggiornamento non ha riguardato l'intero volume, ma è stata concentrata solo su alcune parti, anche alla luce del fatto che la nuova edizione esce ad un intervallo temporale relativamente breve rispetto alla precedente. Si è scelto di concentrare l'aggiornamento, in primis, sul cuore della ricerca, ossia la ricognizione degli organismi per le pari opportunità nei 25 Stati membri, procedendo poi ad aggiornare l'analisi a livello comunitario – con dettaglio per singolo Paese membro – dei differenziali di genere dei principali indicatori del mercato del lavoro.

Nello specifico, le modifiche apportate rispetto alla precedente edizione riguardano:

- l'analisi del mercato del lavoro, aggiornata con i dati al 2005 (par. 1.3 della prima sezione del volume);
- l'assetto organizzativo e gli organismi a presidio della parità in Polonia, modificati dopo le elezioni politiche del 2005;
- la normativa nazionale dell'Italia riguardante le Consigliere e i Consiglieri di parità, aggiornata a seguito dell'entrata in vigore del "Codice delle pari opportunità" (D.Lgs. 198/06).

Riguardo l'aggiornamento dei dati del mercato del lavoro, la fonte da cui si è attinto è stata quella ufficiale fornita da Eurostat, e si sono utilizzati



gli ultimi dati disponibili relativi alla percentuale di partecipazione a corsi di formazione permanente tra uomini e donne e ai gap di genere rispetto al tasso di occupazione e al tasso di disoccupazione.

Relativamente agli organismi per le pari opportunità, il controllo è stato condotto su tutti e 25 gli Stati membri, e le schede paese risultano pertanto aggiornate alla data del 31 ottobre 2006, limitatamente alle parti che riguardano gli assetti organizzativi. Cambiamenti sono intervenuti solamente in Polonia, e il nuovo assetto organizzativo venutosi a creare a seguito delle elezioni politiche del novembre 2005 ha reso necessaria, oltre la revisione della scheda paese, anche la modifica di due delle mappe presenti al cap. 4 (mappa n. 2 e mappa n. 4) della prima sezione del volume e la eliminazione del relativo approfondimento monografico nella seconda sezione.

A livello metodologico, l'aggiornamento è stato realizzato in modalità desk, attraverso la consultazione di documenti e informazioni rese disponibili sui siti web. Tuttavia, tale modalità ha consentito di procedere alla verifica e all'aggiornamento dei soli assetti organizzativi dei Paesi membri, con riferimento agli organismi istituzionali (Ministeri e Dipartimenti) con delega per le pari opportunità e/o con funzioni di presidio delle stesse. Non è stato, invece, possibile entrare nel merito di compiti e funzioni attribuite a detti organismi.

Per la verifica dell'assetto istituzionale a livello governativo, la verifica della persistenza dei Ministeri censiti in ciascun paese è stata realizzata utilizzando il documento "Capi di Stato e membri di gabinetto di governi esteri" (Chiefs of State and Cabinet Members of Foreign Governments) a cura della Central Intelligence Agency (CIA). Il documento è disponibile sul sito www.cia.gov e i dati utilizzati erano aggiornati alla data del 26 ottobre 2006. Con tale documento è stato possibile verificare che i Ministeri individuati con la precedente rilevazione non fossero nel frattempo cambiati (come anticipato, modifiche istituzionali sono intervenute solo in Polonia).

Per la verifica dell'effettiva attività di altri organismi istituzionali competenti a livello nazionale in materia di pari opportunità, è stato utilizzato l'"Indirizzario delle autorità nazionali per l'avanzamento delle donne" (Directory of national machineries for the Advancement of Women), a cura della Divisione per l'avanzamento delle donne presso il Dipartimento

dell'Economia e degli Affari Sociali delle Nazioni Unite. Le informazioni contenute nel documento, aggiornato alla data del 26 maggio 2006, riguardavano solo le istituzioni centrali deputate al presidio delle pari opportunità, pertanto non è stato possibile procedere alla verifica dell'effettivo funzionamento di tutte le altre strutture rilevate nella precedente fase.

Il lavoro di ricognizione, oltre a fornire un utile strumento di conoscenza, costituisce un interessante stimolo alla condivisione e al confronto sul tema delle pari opportunità con le altre realtà europee e, anche al fine di valorizzare e capitalizzare l'esperienza condotta, potrà rappresentare un punto di partenza per un'attività costante e permanente di monitoraggio su questi aspetti.

Chiara Luigini

PREFAZIONE

Giudico importante ed utile la presente lettura contestuale, relativa agli organismi di pari opportunità al livello europeo ed alle politiche di parità, per due ordini di ragioni, una pratica, l'altra di principio. Innanzitutto perché la pubblicazione si offre come strumento di utile e facile consultazione e ricognizione non usuale, in una materia che ha acquisito dignità specialistica e disciplinare; inoltre, perché ogni riflessione sui temi delle parità non può prescindere dall'orizzonte europeo. Si deve partire proprio dal contesto europeo e comunitario, perché i principi di pari opportunità sono stati oggetto di un impegno privilegiato delle istituzioni e delle iniziative europee, dal Trattato dell'Unione in poi, sino alla Costituzione europea del 2004 (in particolare il Titolo III), passando attraverso la Carta Europea dei Diritti Fondamentali (2000); nel complesso sono sempre emerse indicazioni molto precise ed interventi legislativi mirati alla promozione delle pari opportunità in tutti i settori ed alla rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di una parità sostanziale. E, ancora, la politica comunitaria è stata determinante nell'attuazione delle politiche di parità e nella promozione del gender mainstreaming, nonché nel sostegno ad azioni specifiche e buone prassi in questa materia.

La Comunità europea, quindi, ha esercitato un ruolo fondamentale nell'impostazione di una politica di parità di genere e la sua azione politica è stata ed è rivolta alla rimozione delle disuguaglianze, delle disparità e delle forme di discriminazione. In particolare, la parità di trattamento ed i principi di non discriminazione sono alla base del modello sociale europeo e dell'Unione europea (cfr. Quaderni del Consiglio superiore della magistratura. Anno 2005, n. 145) ed "il divieto di discriminazione secondo il sesso è stato il primo terreno sul quale storicamente si è sviluppata una politica dell'Unione europea in materia di diritti". Dal terreno del lavoro, come tematica principale delle "pressioni" europee sulle pari opportunità, si è travalicati in altri campi, sostenendo la partecipazione femminile ai processi decisionali, e sono stati istituiti enti preposti al con-

trollo ed organismi di garanzia dell'applicazione del rispetto dei principi di parità.

E in questa direzione vanno tutte le direttive comunitarie – con la sollecitazione ai Paesi membri a declinare azioni positive - emanate a favore delle pari opportunità e della parità tra uomini e donne, contenenti - tra l'altro - indicazioni specifiche, sull'accesso al mercato del lavoro ma anche sulla equità di retribuzione, sulla tutela delle lavoratrici madri, sullo stesso trattamento nei posti di lavoro, e sui congedi parentali. Nella stessa direzione vanno lette anche le Raccomandazioni che, seppure di "diritto non vincolante", esercitano comunque una pressione politica sugli Stati membri, ed anche i Programmi di azione - con le clausole specifiche per le pari opportunità - e le tante azioni positive messe in campo per contrastare gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di una parità effettiva.

L'impegno europeo nel cammino delle parità ed il compito delle Istituzioni e degli organismi per le pari opportunità, non possono considerarsi conclusi né esauriti; anzi i deficit di rappresentanza e di partecipazione delle donne nelle Istituzioni politiche e nel mondo del lavoro, parallelamente al persistere delle forme discriminatorie, ripropongono la centralità della questione dei diritti, dall'accesso formalmente garantito ma dall'esercizio ostacolato ed incompiuto.

Ci auguriamo che l'anno 2007 – dedicato alle pari opportunità nell'Agenda Sociale per il 2005-2010 – riduca fortemente lo scarto esistente tra parità formale-descrittiva-normativa e parità sostanziale ed effettiva, nella convinzione che non è della proliferazione di altri organismi preposti a garanzia del rispetto della parità di genere, che si sente il bisogno quanto di verificare il "livello" di parità, presente nella società, l'efficienza delle azioni positive e la validità degli strumenti. In attesa, e nella speranza, che le politiche di pari opportunità siano considerate ed assunte – comprese e superate in quelle di mainstreaming – e declinate come politiche globali e di sistema, non di settore.

Isabella Rauti

PREMESSA

La monografia rappresenta un importante riconoscimento al cammino intrapreso dall'Unione europea, dalla sua costituzione ad oggi, nella prevenzione e nella lotta alle discriminazioni di genere.

La maggior parte dei venticinque Stati aderenti si sono attivati, all'alba dell'Unione, attraverso una linea di indirizzo comune, per dotarsi di organismi ed istituzioni a garanzia del rispetto della parità tra i sessi, e le soluzioni sono state diverse sia nella dotazione che nei risultati da ciascuno ottenuti.

La ricognizione dei diversi apparati organizzativi, effettuata nella monografia, mette in luce non solo le differenti esigenze che gli Stati membri hanno inteso soddisfare, in materia di pari opportunità, ma permette, da un confronto immediato tra le diverse realtà sociali, di valutare le eventuali lacune esistenti e, al tempo stesso, dà la possibilità di trarre spunti positivi e momenti di riflessione per una rivisitazione della legislazione in materia.

La situazione organizzativa e legislativa esistente in materia di pari opportunità nei diversi Stati aderenti all'Unione europea evidenzia come gli stessi abbiano preferito conferire ai preposti organismi, funzioni principalmente preventive.

L'Istituto per l'uguaglianza tra uomini e donne in Belgio, Il Consiglio per le pari opportunità in Danimarca, l'Ombudsman per l'uguaglianza in Finlandia, l'Autorità per la parità in Irlanda, l'Ufficio indipendente dell'Ombudsman per le pari opportunità in Lituania, la Commissione pari opportunità nel Regno Unito, il Difensore per le pari opportunità in Slovenia, sono tutti organismi con funzioni principalmente preventive, che si occupano di coordinare ed attuare strategie in materia di pari opportunità, di accogliere denunce di presunte discriminazioni, di promuovere il rispetto della legge sull'uguaglianza tra uomini e donne, di sostenere tutte le iniziative che possono contribuire ad eliminare le varie forme di discriminazione, di fornire pareri e consulenze in materia, di monitorare gli effetti del rispetto del principio di pari opportunità nei vari settori della



società. Alcuni di questi organismi hanno competenza esclusivamente in materia di lavoro, altri si occupano solo di discriminazioni sessuali in genere, ma in nessuna delle legislazioni dei citati Paesi si riscontra una chiara, completa e specifica funzione repressiva. Sono presenti nelle legislazioni in materia dei diversi Stati, termini quali adottare misure contro coloro che violano la legge, in Belgio si prevede la possibilità di intervenire nei casi di discriminazione che coinvolgono le donne, ma sempre con una connotazione molto generica che non permette di afferrare il tipo di intervento previsto.

In nessuno degli Stati membri sopra citati vi è la possibilità di garantire alla vittima della presunta discriminazione una tutela in giudizio, attraverso gli organismi istituiti per le pari opportunità.

Addirittura si riscontra dalla monografia che esistono, all'interno dell'Unione europea Stati che sono sprovvisti di un organismo pubblico competente ad accogliere le denunce di discriminazione, così la Francia, l'Estonia, la Lettonia, la Germania, la Grecia, Malta, i Paesi Bassi, la Polonia, la Slovacchia, la Spagna, l'Ungheria ed il Lussemburgo. Nella Repubblica Ceca, invece, pur non essendoci un organismo pubblico preposto alla garanzia del rispetto del principio di parità tra i sessi, esiste però la possibilità, in caso di discriminazione di genere, che il singolo si rivolga direttamente alla Corte di Giustizia o alle tante associazioni non governative esistenti in favore delle donne.

Gli unici Paesi in cui si riscontra un'azione degli organismi di parità più incisiva sono il Portogallo, la Slovenia e la Svezia in cui le strutture di riferimento possono esprimere pareri vincolanti ed emettere raccomandazioni sulle azioni da intraprendere nei casi di comportamenti discriminatori da parte dei datori di lavoro. La Commissione per le pari opportunità in Svezia può ordinare ad un datore di lavoro di operare provvedimenti attivi per la promozione delle pari opportunità in ambito lavorativo. Non vi è però mai traccia di una vera e propria tutela giudiziale delle vittime della discriminazione di genere.

Appare evidente, pertanto, come l'Italia sia stato un Paese all'avanguardia in materia di parità.

Da un punto di vista temporale, difatti, al di là delle diverse leggi già esistenti in materia di maternità, congedi parentali e quanto altro previsto per la tutela della parità tra i sessi in ambito lavorativo, già nel 1991 con

la Legge 125 e successivamente nel 2000 con il D.Lgs. 196 l'Italia si apprestava a dotarsi di una serie di organismi ed istituzioni a tutela delle pari opportunità. Di contro gli Stati membri dell'Unione europea fanno risalire l'operatività dei loro organismi, preposti a garanzia della parità tra i sessi, solo a partire dal 2000, taluni addirittura dal 2003.

A ciò si aggiunga che nel nostro Paese con la Legge 125/1991 e con il D.Lgs. 196/2000 oltre l'istituzione di organismi per taluni aspetti simili a quelli oggi presenti in molti Stati membri, quali, le associazioni sindacali, il Comitato Pari opportunità, la Commissione Pari opportunità, con funzioni e compiti di formazione, informazione, ricerca, consulenza, formulazione di pareri, predisposizione di progetti di azioni positive, in materia di discriminazioni di genere, nasce la figura delle Consigliere di parità che non ha eguali per compiti e funzioni con nessun'altra figura del resto dei Paesi d'Europa.

La Consigliera di parità, presente nella legislazione italiana, già a partire dal 1991, è una figura completa, con funzioni e compiti specifici in materia di parità tra i sessi.

Se qualche organismo appartenente ad altri Stati membri vi può essere paragonato per quanto attiene i compiti di formazione e informazione in materia parità o per ciò che riguarda la competenza ad accogliere denunce di presunte discriminazioni, questa figura non ha raffronti in Europa in riferimento all'aspetto delle azioni in giudizio.

Non vi è all'interno dell'Unione europea un solo Paese dotato di una legislazione che garantisca alla vittima della presunta discriminazione, in ragione del sesso ed in ambito lavorativo, una tutela giudiziale attraverso gli organismi istituiti a garanzia delle pari opportunità.

Le Consigliere di parità italiane, oltre a fornire assistenza e pareri legali alle vittime delle presunte discriminazioni in ambito lavorativo, hanno facoltà di rappresentare la vittima in giudizio dinanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al TAR territorialmente competente, sempre su delega della persona che vi abbia interesse, o addirittura hanno la capacità di intervenire nei procedimenti in corso promossi dalla vittima.

Pertanto, chi intende agire in giudizio per la rimozione del presunto comportamento discriminatorio di cui agli artt. 1 e 2 del D.Lgs. 196/2000 e non intende avvalersi delle procedure di conciliazione previste nei con-



tratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione, ai sensi dell'art. 410 cpc e artt. 69 bis del D.Lgs. 29/1993, per il tramite della Consigliera di parità, territorialmente competente. La stessa Consigliera, in casi particolari, qualora rilevi l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti, prima di promuovere l'azione in giudizio ha facoltà di richiedere all'autore della discriminazione di predisporre, entro un determinato termine, un piano di rimozione della stessa.

È importante, inoltre, sottolineare come l'intera attività delle Consigliere in materia sia caratterizzata dalla gratuità dell'intero procedimento, anche per ciò che attiene la formulazione di pareri e l'assistenza legale ed in giudizio.

Vi è poi nella legislazione italiana in materia (L. 125/91 e D.Lgs. 196/2000) un elemento del tutto innovativo, per quanto attiene le azioni in giudizio.

L'art. 8 del sopracitato Decreto prevede, al sesto comma, un vero e proprio favor per la vittima della discriminazione, laddove decreta l'operatività dell'inversione dell'onere della prova, ponendola a carico del convenuto, autore del presunto comportamento discriminatorio.

È chiara la ratio legis: alla luce della difficoltà di provare una discriminazione basata sul sesso in maniera diretta, poiché è di intuitiva comprensione che la forte caratterizzazione soggettiva dei fatti di discriminazione ne rende spesso diabolica la prova, si è preferito sollevare di tale incombenza processuale la parte in ipotesi lesa, imponendo a carico dell'autore l'onere probatorio sull'insussistenza della discriminazione denunciata.

La Legge 125 prima ed il D.Lgs. 196 dopo, introducono così tra i pochi casi già tassativamente disciplinati dalla legge, una nuova fattispecie per cui opera l'inversione dell'onere della prova.

C'è però da aggiungere che purtroppo l'esperienza pratica ha evidenziato la presenza di alcune lacune che rendono spesso di difficile applicazione l'operatività del suddetto principio annullando quello che era l'intento del legislatore di creare un favor per la vittima della discriminazione.

Il limite del dettato normativo si palesa non appena ci si accorge che tale inversione non opera automaticamente, ma necessita dell'esistenza di "elementi di fatto desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle

assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alle progressioni in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, ...".

A questo punto si creano una serie di interrogativi che gettano alcune ombre sull'operatività dell'art. 8 del D.Lgs.: se è il ricorrente, vittima della discriminazione, a dover fornire elementi precisi e concordanti per provare la lamentata discriminazione, quale utilità conserva l'inversione dell'onere della prova a carico del convenuto, autore della discriminazione? Se il comportamento denunciato è già stato provato dal ricorrente con elementi di fatto di determinata rilevanza (precisi e concordanti, detta l'articolo in questione), fatti che già di per sé, ai sensi dell'art. 2729 c.c., possono costituire fondamento per il convincimento del giudice, che valenza può avere, ai fini del giudizio, l'inversione dell'onere della prova a carico del convenuto? In altre parole, se già il ricorrente, attraverso l'allegazione di elementi precisi e concordanti, dimostra l'esistenza "di atti o comportamenti discriminatori", su quali residue circostanze dovrebbe appuntarsi la controprova di cui è onerato il convenuto?

A prescindere comunque dalle aporie di carattere logico, quel che più preme è sottolineare come una tale previsione legislativa non è certo da considerarsi come un istituto processuale di effettivo favor nei confronti del lavoratore discriminato: a quest'ultimo rimane sempre il non facile onere di allegare e provare elementi di fatto precisi e concordanti atti a fondare la presunzione sull'esistenza della discriminazione (ma questo già di per sé sarebbe sufficiente a fondare una sentenza favorevole, senza che l'art. 8 intervenga in favore del lavoratore!).

Sembrerebbe anzi, ma questa è una lettura provocatoria del dettato legislativo, da rigettarsi in fase applicativa, che si sia posta a carico del discriminato una probatio diabolica e di rimando un favor per l'autore della discriminazione, poiché, anche laddove esistono elementi precisi e concordanti sull'esistenza del comportamento discriminatorio da lui intentato ai danni del lavoratore, al convenuto sia consentito superare questa prova, tramite l'allegazione di non si sa quali ulteriori elementi a sua discolta.

Un'ultima considerazione: ci si chiede in cosa altro possano consistere tali



elementi di fatto, oltre ai dati statistici già previsti dalla legge? Visto che il Decreto sancisce che tali elementi possono essere desunti anche, e quindi non solo, dai sopra citati dati statistici. Può un singolo comportamento discriminatorio costituire un dato preciso e concordante oppure occorre sempre una prassi, una comparazione con altri comportamenti posti in essere dal presunto autore nei confronti di lavoratori dello stesso sesso e nel medesimo ambito lavorativo?

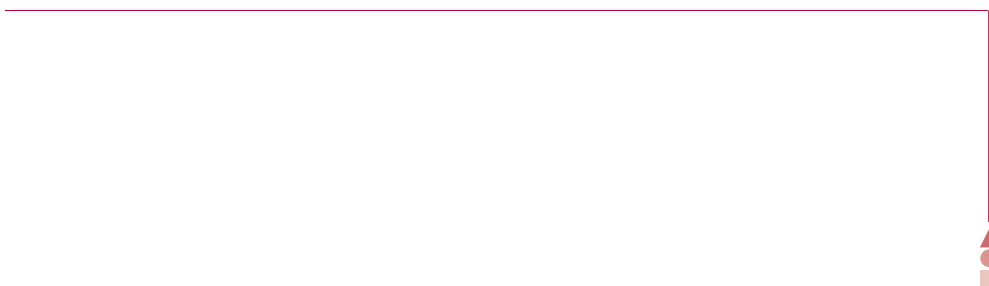
Di recente è intervenuta una delle poche sentenze in materia del Tribunale di Palmi sezione lavoro, che ha rigettato il ricorso di una lavoratrice dipendente di un'Amministrazione comunale della provincia di Reggio Calabria, che lamentava comportamenti discriminatori perpetrati ai suoi danni da un suo superiore gerarchico. La stessa in risposta alle sue lamentele veniva privata, con provvedimento del Segretario Comunale, delle sue mansioni, nonché di tutti gli strumenti ed arredi necessari per lo svolgimento della sua attività lavorativa che di conseguenza venivano assegnati ad un dipendente di sesso maschile. Il provvedimento, privo di motivazione, veniva in seguito giustificato sulla base del venir meno del rapporto fiduciario tra l'amministrazione e la dipendente. La sentenza in questione così statuiva: "... l'eventuale intento punitivo del Comune, tradottosi nella modifica in pejus delle mansioni svolte dalla dipendente, pur se illegittimo, non può però automaticamente tradursi nella prova di una discriminazione sessuale. La presenza di un'idonea motivazione, del provvedimento negativo per la lavoratrice, costituisce elemento contrario alla configurabilità della discriminazione e con essa dell'accoglimento del ricorso. Il ricorso ad una motivazione pur se apparente o contraddittoria o illegittima perché arbitraria, esclude a parere di questo Tribunale la discriminatorietà ex D.Lgs. 196/2000, a meno che il soggetto non provi a mezzo di dati oggettivi già delineati in precedenza, che detta motivazione nasconde in realtà una prassi discriminatoria. Non sussistono, nel caso di specie, gli elementi oggettivi, volutamente connotati dal legislatore come "precisi e concordanti", per concretizzare l'inversione dell'onere della prova".

Ad oggi, purtroppo è alquanto esigua la giurisprudenza esistente sull'argomento. Sarà, pertanto, solo l'auspicata applicazione della normativa esistente in materia di discriminazioni basate sul sesso nei posti di lavoro che potrà fare luce sulle tante ombre delineatesi, con decisioni che risol-

vano i dubbi esistenti e pongano in luce ulteriori punti di forza e di debolezza delle leggi in materia.

Solo il confronto con le altre realtà sociali e con le legislazioni presenti in materia nel resto dell'Europa Unita, forse potrà fornire validi spunti per colmare le lacune esistenti nelle diverse normative.

Daniela De Blasio



SEZIONE PRIMA

INTRODUZIONE

La ricognizione di organismi che si occupano di tutela e promozione delle pari opportunità nel lavoro nell'Unione europea a 25 paesi, oggetto del volume, si inquadra nell'ambito del Progetto di implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità a cura del Centro di documentazione del ISFOL.

L'obiettivo di fondo da cui muove la ricognizione è quello di offrire un contributo all'insieme di iniziative volte a promuovere la conoscenza della Rete italiana delle Consigliere di parità in ambito europeo, offrendo un'opportunità di confronto e di collaborazione tra l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità ed altri organismi europei.

Esiste inoltre una finalità più mirata, ovvero svolgere una funzione informativa sugli organismi di parità presenti nei Paesi UE, prendendo come riferimento gli Istituti e gli organismi previsti in Italia dal Decreto legislativo 196/2000, che disciplina l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità - che svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro - e detta disposizioni in materia di azioni positive.

L'indagine individua in modo sistematico, e mette a confronto, gli organismi e le istituzioni presenti a livello nazionale e locale in ciascun Paese membro, con funzioni e compiti di promozione, tutela e presidio delle politiche per le pari opportunità, in particolare per quanto riguarda il mercato del lavoro.

Un'analisi preliminare inquadra l'evoluzione del quadro giuridico e programmatico comunitario di riferimento, attraverso la ricostruzione della base normativa, degli strumenti politici e delle istituzioni di parità che caratterizzano il panorama europeo ed il sistema di governance comunitario. L'analisi mette quindi a fuoco il "contesto" della condizione femminile nel mercato del lavoro dell'Europa allargata in merito a istruzione e formazione, livelli e differenziali occupazionali, differenziali salariali,



presenza femminile ai livelli decisionali (per imprese private e rappresentanza politica)¹.

Più volte è stato messo in evidenza come, nonostante da tempo siano stati attivati presidi stabili e diffusi, persistano ancora ampi divari inter e intra Paesi rispetto alla condizione femminile nella vita economica e sociale. Lo spaccato presentato sulla base dei dati Eurostat rileva come non vi sia un Paese, tra quelli di vecchia e nuova adesione, in cui la condizione femminile all'interno del mercato del lavoro possa essere ritenuta equiparabile sotto tutti gli aspetti a quella maschile. Stanti le criticità che connotano alcuni territori, che con maggior ritardo hanno affrontato in modo organico il tema dell'accesso alla vita attiva e al lavoro da parte delle donne, si rileva ancora una generale disparità per ciò che attiene allo sviluppo dei percorsi di carriera, la qualità del lavoro, la sua redditività e la partecipazione femminile ai processi decisionali (Parte prima, Capitolo 1).

Sono state predisposte, per ciascun Paese², schede monografiche strutturate su quattro ambiti di approfondimento:

- i principali indicatori del mercato del lavoro;
- le problematiche che caratterizzano il contesto territoriale, nell'ottica dello sviluppo delle politiche di genere, e gli interventi adottati;
- le iniziative avviate e ritenute prioritarie a livello nazionale all'interno di una "Agenda" delle pari opportunità;
- l'assetto organizzativo istituzionale e gli organismi previsti, accompagnato dall'individuazione dei ruoli e dei compiti.

1 Si è scelto di circoscrivere l'ambito di indagine a tre "aree di criticità" individuate, da un lato, nel contesto delle dodici aree critiche adottate dalla Piattaforma di Pechino (donne ed educazione e formazione, donne ed occupazione, donne e decision-making), dall'altro, dal campo di intervento proprio della Consigliera di parità, riconducibile a funzioni di tutela contro le discriminazioni e di sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità.

2 Per la costruzione delle schede si è proceduto alla consultazione di siti web, istituzionali e non, e a raccolta, selezione e analisi dei principali documenti ufficiali e di pubblicazioni sul tema. Nello specifico, si è fatto prevalentemente riferimento ai Piani di Azione nazionali per le annuità 2003 e 2004 e alle valutazioni effettuate dai gruppi di ricerca della Manchester Business School sui NAP 2003 (European Group of Experts on Gender and Employment – EGGE; Gender, Social Inclusion and Employment Group – EGGSIE) su incarico della stessa Commissione europea. Poiché l'allargamento UE è avvenuto nel corso del 2004, i NAP e le relative valutazioni sono disponibili per tutti e 25 i Paesi solo per il 2004, mentre per il 2003 si dispone solo di quelli dell'Europa a 15. In riferimento ai NAP e alle relative valutazioni si è preso in considerazione principalmente quanto indicato alla Linea guida che riguarda le pari opportunità (GL 6).

I primi tre ambiti hanno permesso di ricostruire gli elementi che caratterizzano i diversi sistemi nazionali delle pari opportunità: da un lato, si riportano i principali indicatori descrittivi della condizione femminile nel mercato del lavoro (tasso di occupazione, di disoccupazione, di attività, differenziali salariali, ecc.); dall'altro, si presenta un quadro delle criticità e dei principali interventi adottati per lo sviluppo delle politiche di genere che completano, dal punto di vista qualitativo, la lettura del sistema di pari opportunità.

Aver ampliato il campo di osservazione rispetto al tema centrale della rilevazione ha risposto all'esigenza di fornire strumenti conoscitivi aggiuntivi, tali da consentire una più precisa e consapevole comprensione delle specificità dei diversi Paesi. I dati sul mercato del lavoro, i fattori critici strutturali e legati ai processi di policy interni alle diverse società forniscono, infatti, ulteriori strumenti interpretativi delle dinamiche in atto, degli assetti organizzativi e dei protagonisti istituzionali presenti.

Riguardo gli organismi di parità, la ricognizione è stata realizzata con l'obiettivo di individuare quali siano le strutture di riferimento, istituzionali e non, per il presidio la promozione e la tutela delle pari opportunità, con un'attenzione particolare a quelle che assolvono ai compiti propri della Consigliera di parità italiana. In tal senso, si è proceduto – nei limiti o coerentemente con le singole specificità nazionali - alla individuazione e descrizione di tali organismi, passando in rassegna ruoli e compiti ad essi assegnati.

La mappatura delle istituzioni e degli organismi per Paese chiude la prima sezione del volume, tentando di rappresentare, attraverso le immagini, una sintesi delle informazioni raccolte a livello di:

- presenza di Ministeri con delega per le politiche di pari opportunità;
- presenza di organismi di parità connotati da un'articolazione a livello territoriale;
- presenza di strutture e/o organismi di parità con competenze di presidio dell'uguaglianza di genere esclusivamente nell'ambito del lavoro;
- presenza di organismi/figure con funzioni e modalità organizzative assimilabili a quelle della Consigliera di parità e della Rete nazionale

delle Consigliere.

Attraverso il lavoro di mappatura, che offre una lettura ampia e complessiva del lavoro di ricognizione, si è cercato di riportare a sintesi i tratti distintivi di ciascuno dei 25 Paesi dell'Unione circa la presenza e la diffusione di soggetti vocati, e l'ampiezza e la stabilità delle reti che ne consentono il raccordo, attualmente operativi.

Senza giungere ad un giudizio di efficacia ed efficienza - che richiederebbe necessariamente approfondimenti diretti - si rileva comunque una gradazione nella presenza e pervasività dei sistemi di governo delle politiche di pari opportunità. La mappatura vede generalmente come meno favoriti i Paesi nuovi entrati, quelli che meno degli altri hanno potuto beneficiare degli stimoli e del supporto della Commissione europea sul tema delle politiche di pari opportunità - con particolare riferimento al lavoro - tema che peraltro costituisce un punto cardine delle politiche di sviluppo e di coesione.

In generale, il lavoro è stato caratterizzato da un elevato grado di complessità dovuto all'assenza di documenti organici e completi sul tema a livello europeo, e dal diverso grado di sviluppo dei sistemi di governo delle politiche per le pari opportunità, aspetto che incide anche sulla disponibilità ed esaustività delle informazioni fruibili con particolare riferimento ai Paesi di recente adesione.

A tal fine, è stata messa a punto una metodologia di rilevazione e confronto basata sull'utilizzo di fonti informative diversificate: dalla consultazione on-line dei siti istituzionali ai contatti diretti. In particolare, la selezione delle fonti da cui attingere i dati e le informazioni ha rappresentato uno snodo decisivo, soprattutto rispetto alla consultazione on-line, in molti casi resa difficoltosa dall'uso pressoché esclusivo della lingua madre.

PARTE PRIMA:
ANALISI DEL CONTESTO EUROPEO

1. ELEMENTI DESCRITTIVI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

1.1 IL QUADRO GIURIDICO E PROGRAMMATICO COMUNITARIO DI RIFERIMENTO

Il quadro degli obiettivi e delle iniziative comunitarie in tema di parità fra uomini e donne si presenta molto ricco ed eterogeneo, toccando molteplici aspetti e promuovendo le pari opportunità in quasi tutti i settori politici dell'Unione, tra cui anche quello del lavoro.

PARITÀ FRA UOMINI E DONNE

Obiettivo dell'Unione europea in materia di parità fra uomini e donne è garantire la parità di opportunità e di trattamento fra donne uomini e lottare contro qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

Base giuridica

Dalla prima stesura del Trattato che istituisce la Comunità europea (Trattato CE) ad oggi il principio della parità fra uomini e donne ha assunto un rilievo crescente nel testo del trattato comunitario.

La promozione della parità fra uomini e donne è considerata (articolo 2 del Trattato CE) uno dei compiti essenziali della Comunità, la cui azione deve tendere a eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità fra uomini e donne (articolo 3, paragrafo 2 del Trattato CE). L'integrazione delle pari opportunità fra uomini e donne nelle politiche ed azioni comunitarie è designata con l'espressione inglese *gender mainstreaming*. In particolare, in virtù dell'articolo 13 del Trattato CE, il Consiglio può adottare i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso. Il principio della parità fra uomini e donne è affermato anche nelle disposizioni sociali del Trattato CE, per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro, il trattamento sul



lavoro e le retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (articoli 137 e 141 del Trattato CE).

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, promulgata nel 2000, riafferma il divieto di qualsiasi forma di discriminazione, in particolare quelle fondate sul genere, e il dovere di garantire la parità fra uomini e donne in tutti i campi.

Più recentemente, la parità fra uomini e donne è stata inclusa fra i valori dell'Unione nell'articolo I-2 del trattato che istituisce una Costituzione per l'Europa, adottato il 17 e 18 giugno 2004 e che dovrà ora essere ratificato da tutti gli Stati membri secondo le rispettive norme costituzionali.

Finora l'azione della Comunità ha riguardato la parità di trattamento nel campo dell'occupazione, del lavoro, della formazione professionale e in settori attinenti. La normativa comunitaria in materia, insieme alle sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee, forma un quadro giuridico vasto, coerente e ben consolidato. In quanto parte dell'acquis comunitario, esso deve essere rispettato dai vecchi e nuovi Stati membri.

Strumenti politici

Strategia-quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005). L'Unione europea ha adottato un doppio approccio in materia di parità fra uomini e donne, che associa azioni specifiche e gender mainstreaming.

Azioni specifiche per la parità fra uomini e donne

Le istituzioni europee hanno adottato una serie di provvedimenti specifici per attuare il principio della parità di trattamento nel campo dell'occupazione, il primo dei quali è la direttiva 75/117/CEE relativa al principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.

La direttiva 76/207/CEE, un atto centrale dell'azione comunitaria in materia di parità fra uomini e donne, riguarda l'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto concerne l'accesso all'occupazione, alla formazione e alla promozione professionale e le condi-

zioni di lavoro. La direttiva 76/207/CEE, modificata dalla direttiva 2002/73/CE, contiene anche una definizione di molestie sessuali, considerate una forma di discriminazione fondata sul genere, e offre un maggiore sostegno ai lavoratori che ritengono di essere stati trattati ingiustamente dal datore di lavoro a causa del loro sesso. L'Unione ha inoltre adottato una direttiva relativa all'onere della prova, in caso di discriminazioni fondate sul sesso, a carico della parte convenuta e non della ricorrente (direttiva 97/80/CE).

La direttiva analoga 86/613/CEE applica il principio della parità di trattamento tra uomini e donne ai lavoratori che esercitano un'attività indipendente.

Il campo della sicurezza sociale è di competenza degli Stati membri. Poiché non dispone di poteri di decisione per i regimi nazionali di sicurezza sociale, l'Unione europea ha chiesto agli Stati membri di garantire il rispetto della parità di trattamento fra uomini e donne nell'ambito dell'organizzazione di questi regimi (direttiva 79/7/CEE e direttiva 86/378/CEE).

L'Unione ha inoltre agito nel campo della protezione sociale per quanto concerne il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva 92/85/CEE) e i congedi parentali (direttiva 96/34/CE).

Gender mainstreaming

L'Unione europea ha adottato una strategia quadro in materia di parità fra uomini e donne (2001-2005) per lottare contro le disuguaglianze tra i sessi nella vita economica, politica, civile e sociale, modificare i ruoli ed eliminare gli stereotipi in questo campo. Un programma d'azione comunitario per le pari opportunità (2001-2005) accompagna questa strategia globale con il sostegno di campagne di sensibilizzazione, il miglioramento della raccolta di dati e la realizzazione di progetti transnazionali.

L'Unione ha inoltre realizzato un'iniziativa comunitaria finanziata dal Fondo sociale europeo (FSE): l'iniziativa EQUAL, che intende promuovere nuovi mezzi di lotta contro le discriminazioni e le disuguaglianze di ogni tipo sul mercato del lavoro e favorire l'inserimento sociale e pro-



fessionale dei richiedenti asilo.

Ogni anno la Commissione presenta una relazione per il Consiglio europeo di primavera sui progressi compiuti nella promozione della parità fra uomini e donne in vari settori strategici, in cui propone orientamenti per inserire la dimensione di genere nelle diverse politiche e permettere il raggiungimento degli obiettivi fissati al Consiglio di Lisbona (marzo 2000).

L'Unione europea è impegnata anche nella lotta contro le violenze nei confronti delle donne e dei bambini mediante il programma Dafne, che finanzia azioni dirette a sostenere le vittime di violenze.

La dimensione internazionale della parità fra uomini e donne

L'Unione europea ha partecipato all'elaborazione della piattaforma d'azione di Pechino nel corso della quarta conferenza delle Nazioni Unite sulle donne (1995) e alle successive iniziative. Gli obiettivi fissati riguardano in particolare la lotta contro la povertà e l'accesso delle donne all'istruzione e all'assistenza sanitaria, il ruolo delle donne nell'economia e nei processi di formazione delle decisioni nonché i diritti della donna in quanto parte dei diritti umani.

Prospettive

L'Unione europea ha in programma due nuove azioni in materia di parità fra uomini e donne. Da un lato, si propone di estendere la sua azione al di là del mercato del lavoro, campo a cui si è limitata fino ad oggi. Attualmente sono perciò in discussione una proposta di direttiva relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne nell'accesso e nella fornitura di beni e servizi e una proposta di direttiva volta a semplificare, modernizzare e migliorare la legislazione comunitaria sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di lavoro.

Fonte: Scadplus - <http://europa.eu.int/scadplus/leg/it/cha/c00015.htm>

La Relazione³ presentata dalla Commissione nel 2005 sull'uguaglianza tra donne e uomini al Consiglio e al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, è di particolare importanza: è la prima relazione realizzata nel rispetto di quanto richiesto dai Capi di Stato e di Governo durante il Consiglio europeo del marzo 2003 e la prima rivolta all'Unione a 25. La Relazione chiarisce i principali sviluppi della situazione femminile e maschile nell'istruzione, nell'occupazione e nella vita sociale, individuando le sfide che è necessario raccogliere per promuovere ulteriormente l'uguaglianza tra i generi. Essa ricorda che il principio dell'uguaglianza e della parità di condizioni tra i sessi è fortemente sostenuto dal nuovo Trattato costituzionale dell'Unione, nel quale è indicato come principio giuridico (già assicurato nel vigente Trattato) e soprattutto come parametro culturale e valore fondante dell'identità europea, da tutelare e promuovere all'interno dell'Unione e nei rapporti con il resto del mondo.

La Relazione della Commissione individua, inoltre, specifiche linee politiche per sostenere le sfide che attendono l'Europa, puntando sui seguenti obiettivi:

- rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro;
- migliorare le strutture di assistenza per figli e familiari;
- coinvolgere gli uomini nel raggiungimento della parità;
- allargare la prospettiva dell'uguaglianza tra i sessi all'immigrazione e alle azioni di integrazione culturale.

I principali sviluppi della legislazione comunitaria in materia vanno tuttavia individuati nella "Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego" (2004/0084/COD). La Proposta intende sviluppare e definire in modo univoco il principio della parità attraverso un approccio generale al tema e integrando le precedenti cinque direttive in un unico testo. Nel Consiglio europeo di primavera del 2004 è stato infine riconosciuto alle politiche di uguaglianza tra donne e uomini un ruolo determinante

3 Relazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sull'uguaglianza tra donne e uomini 2005, COM (2005) 44.

per la coesione sociale e la crescita economica.

Le pari opportunità rappresentano un tema con influenze composite e trasversali su tutte le politiche e, in particolare, su quelle occupazionali e di sviluppo locale; risulta, quindi, utile articolare e circoscrivere la trattazione dell'argomento in "aree di criticità". Per la definizione delle aree di criticità si è preso spunto, da una parte, da quanto discusso in occasione della Piattaforma di Azione di Beijing - che analizza e stabilisce le questioni e raccomandazioni prioritarie fino all'anno 2005 - e dall'altra, dal campo di intervento proprio della Consigliera di parità, riconducibile a funzioni di promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale e di sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità.

Nei paragrafi che seguono è presentato il quadro europeo delle istituzioni di parità e l'analisi del contesto socioeconomico che ripercorre i principali indicatori legati più direttamente a tre delle dodici aree critiche individuate dalla Piattaforma: donne, educazione e formazione; donne e occupazione; donne e decision-making. Questi ambiti di indagine rappresentano gli aspetti principali nei quali si articola, nei limiti di una tale esemplificazione, la ricognizione qui presentata.

1.2 ORGANISMI DI PARITÀ A LIVELLO EUROPEO

.....

L'Unione europea ha sviluppato numerose strutture per assicurare lo sviluppo delle pari opportunità tra i generi. Queste strutture sono state istituite a livello di Commissione, Parlamento e Consiglio europeo.

Commissione europea

La Commissione europea, come indicato nel documento "The Fundamental Rights, Anti-Discrimination and Equal Opportunities Group Mandate" (dicembre 2004), ha il compito di guidare le politiche e assicurare la coerenza tra tutte le iniziative della Commissione che coinvolgono i diritti fondamentali, la lotta alla discriminazione, le pari opportu-

nità e l'integrazione dei gruppi minoritari oltre a garantire che l'aspetto della parità di genere sia tenuto sempre presente nelle politiche e nelle iniziative proposte secondo quanto stabilito dall'articolo 3, paragrafo 2 del Trattato.

Nell'ambito delle politiche attive del lavoro, l'organismo competente è la Direzione generale occupazione e affari sociali, coadiuvata dalla Inter-service group on Gender Equality (Gruppo trasversale sulla parità di genere) e da una Unit for Equality for women and men's (Unità per la parità uomo-donna), quest'ultima articolata in un comitato consultivo, un gruppo di esperti di alto livello (composto da funzionari degli Stati membri) e da un comitato di programma. È, inoltre, in via di costituzione un nuovo organismo a livello comunitario, l'Istituto per la parità di genere, che probabilmente sarà operativo a partire dal 2007. Nello specifico:

- l'Inter-service group on Gender Equality è stato fondato nel 1995 e si occupa in particolare del mainstreaming di genere e costituisce il punto di snodo per lo scambio di informazioni e la condivisione delle buone pratiche;
- la missione della Unit for Equality for women and men's contribuisce a eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità tra i generi nell'ambito della Comunità europea. Verifica la conformità delle direttive europee rispetto alla parità di genere. Contribuisce alla parità di genere utilizzando un approccio integrato che inserisce il mainstreaming di genere in tutte le politiche e le azioni positive.

Sotto il coordinamento dell'Unità per la parità uomo-donna sono inseriti i seguenti organismi⁴:

Comitato consultivo per la parità di opportunità tra donne e uomini

Il comitato ha il compito di assistere la Commissione nell'elaborazione e nell'attuazione delle azioni dell'Unione intese a promuovere la parità di opportunità tra gli uomini e le donne e di favorire lo scambio permanente di esperienze, politiche e prassi pertinenti in materia tra gli Stati membri e tra i vari attori interessati. Emette pareri o invia relazioni alla

4 Dalle Decisioni della Commissione 82/43/CEE del 9 dicembre 1981 (GUCE n. L 20 del 28 gennaio 1992) e 95/420/CE del 19 luglio 1995 (GUCE n. L 249 del 17 ottobre 1995).



Commissione, sia su richiesta di quest'ultima, sia di propria iniziativa, su tutti i problemi pertinenti riguardanti la promozione della parità di opportunità nell'Unione. Il Comitato è composto da 40 membri, il cui mandato ha una durata di tre anni rinnovabile, così individuati:

- un rappresentante per Stato membro proveniente dai ministeri o dai servizi incaricati a livello nazionale della promozione della parità, designato dal governo interessato;
- un rappresentante per Stato dei Comitati o organismi nazionali incaricati specificamente del lavoro delle donne e/o della parità delle opportunità, nominato dalla Commissione;
- cinque rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro a livello comunitario e cinque rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori, nominati dalla Commissione su proposta delle parti sociali.

Due rappresentanti della lobby europea delle donne partecipano, in qualità di osservatori, alle riunioni del comitato; inoltre, possono essere ammessi a titolo di osservatori i rappresentanti di organizzazioni internazionali, professionali o associative che ne facciano domanda motivata. I rappresentanti della Commissione partecipano di diritto alle riunioni del comitato e dei gruppi di lavoro. Il presidente può invitare a partecipare ai lavori del comitato, in qualità di esperto, qualsiasi persona avente una competenza specifica su un argomento iscritto all'ordine del giorno.

Gruppo di Alto Livello per il mainstreaming di genere nei Fondi strutturali
Fondato dalla Commissione nel 2001, è composto da funzionari senior degli Stati membri e ha la responsabilità di: contribuire allo sviluppo di strategie e strumenti per l'applicazione in tutti i Fondi strutturali del principio di mainstreaming e di azioni specifiche per la pari opportunità tra uomini e donne; agevolare lo scambio e la diffusione di buone prassi; fornire un supporto alla discussione sul futuro dei Fondi strutturali, a partire dall'esperienza dell'attuale programmazione; fornire suggerimenti per la presentazione delle relazioni periodiche; individuare problematiche rispetto all'implementazione mainstreaming di genere. Obiettivo del gruppo è anche seguire lo sviluppo dell'applicazione del piano di azione di Pechino.

Comitato di programma per la parità di genere

Istituito con la Decisione del Consiglio del 20 dicembre 2000 che ha definito il quadro di riferimento e la strategia comunitaria per la parità uomo-donna nel periodo 2001-2005. Partecipano al Comitato rappresentanti della Commissione, gli Stati membri e in via di adesione, nonché i paesi aderenti all'EFTA (European Free Trade Association).

Istituto per la parità di genere

Un nuovo istituto europeo per la parità di genere (Institute for Gender Equality) sarà istituito per sostenere gli organismi comunitari e gli Stati membri nel promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere la discriminazione. La creazione di un istituto con tali finalità è stato sancito dal Consiglio europeo nel giugno del 2004 ed è stato anche sostenuto da una richiesta del Parlamento europeo.

Inizierà il proprio lavoro dodici mesi dopo la pubblicazione del regolamento attuativo adottato dal Parlamento e dal Consiglio e dovrebbe, quindi, avviare le attività nel 2007. I finanziamenti saranno erogati dalla Commissione ed è prevista una dotazione finanziaria di 52,5 milioni di euro nel periodo 2007-2013.

L'Istituto diverrà un centro di eccellenza indipendente a livello europeo. Avrà il compito di raccogliere, analizzare e diffondere informazioni e dati affidabili e comparabili da rendere disponibili ai decisori politici presenti a Bruxelles e negli Stati membri. Disporrà di un centro di documentazione e di una biblioteca che si prevede aperta e accessibile a tutti.

L'Istituto stimolerà la ricerca e lo scambio di esperienze organizzando incontri tra i decisori politici, gli esperti e i portatori di interessi e contribuirà a migliorare la consapevolezza diffusa sulla parità di genere organizzando conferenze, campagne di informazione e seminari. Un altro dei compiti assegnati riguarda la realizzazione di strumenti per sostenere l'integrazione della parità di genere nelle politiche comunitarie.

Parlamento europeo

Nell'ambito del Parlamento europeo i deputati costituiscono commissioni permanenti, ciascuna delle quali è specializzata in determinati settori.



Nel complesso le commissioni attualmente sono 20, tra le quali figura la Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (Commissione FEMM).

Per dare visibilità all'impegno del Parlamento europeo verso i diritti fondamentali e l'uguaglianza, è stato inoltre istituito, nel febbraio 2004, un Gruppo ad alto livello sulla parità di genere.

Commissione del Parlamento europeo per i diritti della donna e per la parità di genere⁵

Istituita nel 1984, ha ampi compiti che riguardano quasi tutte le politiche comunitarie. Inoltre, il suo parere è richiesto da altre commissioni ogni volta si tratti di argomenti attinenti la vita delle donne. La Commissione è competente per le questioni che si riferiscono:

- alla definizione, evoluzione e attuazione dei diritti della donna nell'Unione europea, nonché alla promozione dei diritti della donna nei paesi terzi;
- alla realizzazione e al perseguimento del principio delle pari opportunità (mainstreaming) in tutti i settori;
- alla messa a punto e valutazione di tutte le politiche e i programmi a favore delle donne;
- al seguito e alla messa a punto di accordi e convenzioni internazionali che riguardano i diritti della donna (ONU, BIT, ecc.);
- alla politica di informazione e agli studi relativi alle donne;
- alla politica delle pari opportunità (articolo 141 del Trattato CE) inclusa l'uguaglianza fra uomo e donna nel mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro;
- al controllo e alla verifica tra spese e stanziamenti ed erogate sulla base dei rapporti periodici forniti dalla Commissione europea.

Gruppo ad alto livello sulla parità di genere

Il compito principale del gruppo è quello di garantire che il Parlamento europeo prenda in considerazione le questioni della dimensione di genere e delle pari opportunità in tutti i settori politici discussi nell'ambito dei lavori in commissione.

5 Dal Regolamento del Parlamento europeo, XIV edizione, giugno 1999. Allegato VI-Punto XVI.

Il Gruppo è costituito dal Presidente del Parlamento europeo, dai vice-presidenti designati, dal presidente della Conferenza dei presidenti di commissione e la presidente della commissione FEMM. Il gruppo ha il compito specifico di verificare l'integrazione della dimensione di genere nelle attività del Parlamento europeo, e tra queste verifica i lavori delle diverse commissioni nonché delle politiche promosse in materia di informazione e comunicazione. Di rilievo è il ruolo svolto dalla commissione FEMM nella promozione della parità di genere, nel monitoraggio e nella valutazione dell'integrazione della dimensione di genere nel lavoro politico del Parlamento.

Consiglio europeo

Come noto, sono i ministri degli Stati membri che formano e si riuniscono nel Consiglio dell'Unione europea. A seconda della questione all'ordine del giorno, ciascuno Stato membro viene rappresentato dal ministro responsabile di quell'argomento e ciò vale anche per le pari opportunità. In particolare, il Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" riunisce quattro volte all'anno i ministri responsabili dell'occupazione, della protezione sociale, della tutela dei consumatori, della sanità e della parità di trattamento.

Il Consiglio nel suo complesso ha preso importanti decisioni, ad esempio, riguardo la parità di genere e già dal 2000 si è impegnato per integrare il mainstreaming di genere.

1.3 TRATTI SOCIOECONOMICI DELLA COMPONENTE FEMMINILE NELL'EUROPA A 25

.....

Se i principi teorici godono di buona stampa nella civiltà giuridica europea, la realtà dei fenomeni socioeconomici in atto nel più complesso scenario dell'Unione a 25 non è altrettanto positiva e rassicurante. Molti fattori contribuiscono infatti a rendere problematica la loro attuazione, come documentato dalla Relazione precedentemente citata⁶ sulla base di dati Eurostat;

⁶ Relazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sull'uguaglianza tra donne e uomini 2005, COM (2005) 44.



in primo luogo, i mutamenti demografici caratterizzati - nonostante l'allargamento - da invecchiamento della popolazione e calo della forza lavoro; in secondo luogo - con particolare rilevanza - influiscono i fattori economici di rallentamento della crescita, di basso incremento dell'occupazione e degli standard qualitativi di vita e di lavoro. In particolare, emergono la lieve diminuzione del divario tra i sessi nell'occupazione e la persistenza dei livelli differenziali di trattamento economico, a fronte di una forte crescita dei livelli di istruzione delle donne. All'interno della popolazione femminile, la percentuale di laureate ha raggiunto il 54,6% nel 2003⁷, grazie all'alto livello di istruzione diffuso nei nuovi Paesi membri (la percentuale di laureate nell'Unione a 15 nel 2003 era del 54%).

Complessivamente, nel 2005 nell'Europa a 25 il tasso di occupazione femminile supera il 56%, ma il divario tra i sessi nell'occupazione rimane consistente (15 punti percentuali nel 2005 a favore degli uomini)⁸.

La prevalenza del lavoro flessibile femminile e la minore mobilità verticale spiegano in buona parte la persistenza dei differenziali salariali tra lavoratori e lavoratrici. Tale percentuale scende, infatti, al 15% nell'Europa a 25 a fronte del 16% dell'Europa a 15, a causa dei notevoli divari retributivi praticati negli Stati recentemente entrati nell'Unione. La ridotta partecipazione femminile al mercato del lavoro si ripercuote sulle condizioni pensionistiche delle donne anziane, le quali sono più esposte degli uomini al rischio povertà ed esclusione sociale.

Infine, la conciliazione tra vita lavorativa e familiare si conferma come il fattore principale per le dinamiche di uguaglianza di diritti e parità nel lavoro; questo sembra incidere tanto sulle condizioni di vita di entrambi i sessi, pur con percentuali più marcate per le donne. Sia per gli uomini che per le donne con figli piccoli sono indicati tassi di occupazione sensibilmente più bassi rispetto ai loro omologhi senza figli, anche se le attività di custodia e cura familiare restano prevalentemente a carico delle donne.

Per quanto riguarda la presenza delle donne in ruoli chiave a livello di politico sembrano avere un rilievo diversi fattori: i partiti politici, il sistema elettorale vigente, la possibilità di avere più cariche contemporaneamente, la cultura politica diffusa e la diffusione degli stereotipi legati al genere.

In alcuni Stati membri sono state introdotte delle azioni politiche (a livel-

7 Fonte: dati Eurostat.

8 Dati Eurostat riferiti all'anno 2005.

lo di Stato o di singolo partito politico). Tuttavia, molto resta da fare per conseguire un effettiva parità nelle opportunità offerte alle donne e agli uomini rispetto al potere. I partiti politici giocano un ruolo essenziale; sono infatti il principale e spesso l'unico punto per accedere nel mondo della politica attiva e nonostante alcuni partiti politici abbiano integrato la parità di genere nelle loro strutture interne o abbiano riservato alle donne delle quote, la gran parte restano strutture maschili per quanto riguarda ruoli chiave, procedure di selezione e programmi.

I progressi per le donne sono particolarmente lenti in ambito economico. Qui infatti gli ostacoli già presenti si intrecciano con la situazione complessiva del mercato del lavoro e della società, fenomeno che rende difficile per le donne rompere il cosiddetto "tetto di cristallo". Le donne rappresentano quasi la metà della forza lavoro nelle società occidentali e nelle imprese sono effettivamente rappresentate con queste percentuali ma solo nei livelli più bassi. Tra i manager la situazione è ben diversa: 1 donna ogni 10 uomini. Questo rapporto numerico non è sostanzialmente mutato da quando due decenni fa è stata coniata l'espressione "tetto di cristallo". Nonostante le molte discussioni e gli sforzi compiuti dalle donne e dai gruppi di affari le principali imprese europee sono ancora quasi del tutto gestite da uomini. Tuttavia, in un numero crescente di queste imprese la tendenza sta cambiando: alcune imprese (ad esempio la General Electric, la multinazionale dell'energia BP e una delle maggiori imprese nel campo dell'energia e dell'automazione industriale ABB) hanno previsto dei dispositivi per favorire la mobilità verticale delle donne. Sono state varate delle iniziative chiamate "diversity programmes" destinate alle diverse minoranze, incluse le donne, non solo per rispondere ad un'esigenza morale ma anche perché hanno verificato che questo influisce positivamente sul funzionamento delle organizzazioni. Studi svolti negli Stati Uniti, nel Regno Unito e in Scandinavia confermano questo dato e mostrano una forte correlazione tra dividendi e numero di donne presenti nei ruoli dirigenziali. Un'altra ricerca dimostra la correlazione positiva tra il numero delle donne presenti ai vertici e la performance finanziaria delle prime 500 imprese censite da Fortune nel periodo 1996-2000. Questi dati non dimostrano una relazione causale donne/guadagno, ma suggeriscono che una cultura aziendale che promuove le donne promuove anche il profitto.



1.3.1 Livelli di istruzione, indicatori del mercato del lavoro, livelli salariali e posizione nei ruoli decisionali: i differenziali tra uomini e donne nell'Unione a 25

I dati rilevati consentono la lettura dei principali indicatori riferiti alle aree di indagine: istruzione e formazione, mercato del lavoro e decision making nell'Unione europea a 250.

In riferimento all'ambito dell'istruzione e della formazione, il livello di istruzione, ovvero la percentuale delle persone nella fascia d'età 25-64 che hanno conseguito almeno il titolo di scuola secondaria superiore, mostra una generale diminuzione della disparità di genere tra il 1995 e il 2000.

La differenza assoluta nel tasso di istruzione conseguita tra uomini e donne⁹ ha continuato a scendere fino al 2003, raggiungendo un valore pari ai 4 punti percentuali, analogo per le medie dell'Europa a 15 e per l'Europa a 25.

A livello di singolo Stato membro, tra il 1995 e il 2003 il Paese in cui i tassi di istruzione femminili erano in assoluto più alti di quelli maschili è l'Irlanda (in cui il gap raggiunge consistenti valori negativi), la situazione inversa si registra invece in Austria.

In generale, il livello di istruzione delle donne risultava maggiore di quello degli uomini in diversi Stati membri nel periodo 1995-2003, considerando tra questi anche i Paesi dell'allargamento.

Nel 2003 risulta che le donne partecipano in percentuale superiore agli uomini a corsi di formazione permanente (9,7% a fronte del 8,3% della componente maschile), andamento confermato anche per il 2005 (11,0

⁹ Il gap in termini assoluti nel tasso di istruzione riguarda la differenza tra il tasso maschile e quello femminile rispetto a un anno di riferimento. Un gap di genere positivo significa che per l'anno di riferimento il rispettivo tasso maschile è stato più alto di quello femminile; un tasso negativo indica che il tasso femminile è maggiore di quello maschile.

% delle donne contro il 9,4% degli uomini). Se si leggono i dati disaggregati per Stato membro al 2005, questo andamento risulta confermato in quasi tutti i paesi e nei casi in cui non si verifica (Germania e Malta), lo scarto tra la percentuale maschile e quella femminile è estremamente contenuta. Inoltre, se si confrontano i dati relativi al 2005 con quelli del 2003, nella maggior parte gli Stati dell'Unione si riscontra una crescita dei tassi di partecipazione a corsi di formazione permanente, sia per gli uomini che per le donne.

Tabella 1 - Gap di genere nei livelli di istruzione (almeno fino alla scuola secondaria superiore) riferito a uomini e donne di età compresa tra 25-64 anni per Paese membro tra il 1995-2003 (scarti tra tassi)

	1995	2000	2003			
EU25			4			
EU15	8	6	4			
AT – Austria	18	13	13			
BE – Belgio	5	-1	0			
CY – Cipro		7	8			
CZ – Repubblica Ceca			10	8		
DE – Germania	12	9	8			
DK – Danimarca	7	4	2			
EE – Estonia		-3	-2			
EL – Grecia	5	4	4			
ES – Spagna	4	3	1			
FI – Finlandia	-2	-3	-3			
FR – Francia	7	6	4			
HU – Ungheria		9	8			
IE – Irlanda	-7	-5	-6			
IT – Italia	5	2	1			
LT – Lituania		0	-3			
LU – Lussemburgo	14	9	5			
LV – Lettonia		-4	-6			
MT – Malta			7			
NL – Paesi Bassi		7				
PL – Polonia		3	3			
PT – Portogallo	0	-2	-3			
SE – Svezia	-4	-3	-3			
SI – Slovenia		9	7			
SK – Slovacchia		10	7			
UK – Regno Unito	16	9	8			

Fonte: Eurostat, *European Labour Force Survey*

Tabella 2 - Percentuale di partecipazione a corsi di formazione permanente, disaggregata di donne e uomini nel periodo 1995-2005 a livello europeo e per Paese membro

	1995		2003		2005	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
EU25			9,7 i	8,3 i	11,0	9,4
AT – Austria	6,3	9,2	8,6 i	8,6 i	13,5	12,3
BE – Belgio	2,3	3,3	6,9	7,0	8,5	8,2
CY – Cipro			8,5 i	7,1 i	6,3 i	5,4 i
CZ – Repubblica Ceca			5,4	4,8 i	5,9	5,2
DE – Germania			5,6	6,4	7,4	8,0
DK – Danimarca	18,9	14,8	27,4 i	21,0 i	31,2	23,6
EE – Estonia			8,2	5,0	7,3	4,3 u
EL – Grecia	0,9	1,0	2,7 i	2,6 i	1,8	1,9
ES – Spagna	4,8	3,8	5,1	4,3	11,4 i	9,7 i
FI – Finlandia			26,2 i	18,6 i	26,1	19,0
FR – Francia	3,0	2,8	7,1 i	7,0 i	7,2	6,9
HU – Ungheria			4,9 i	4,0 i	4,6	3,2
IE – Irlanda	4,3	4,4	6,8 i	5,1 i	8,6	6,2
IT – Italia	3,6	4,1	4,8	4,2	6,2	5,4
LT – Lituania			4,7	2,8	7,7	4,2
LU – Lussemburgo	2,3	3,5	6,1 i	6,8 i	8,5	8,5
LV – Lettonia			10,0	5,4	10,6	5,0
MT – Malta			3,6	4,7	4,5	6,1
NL – Paesi Bassi	12,2	13,9	16,8 i	16,1 i	16,1	15,6
PL – Polonia			5,5	3,9	5,4	4,3
PT – Portogallo	3,5	3,0	4,9	3,0	4,2	4,0
SE – Svezia			35,4 i	28,4 i	36,5	27,9
SI – Slovenia			14,7 i	12,0 i	17,2	13,6
SK – Slovacchia			3,9 i	3,5 i	5,0	4,3
UK – Regno Unito			30,9 i	22,7 i	32,0	23,0

Fonte: Eurostat, *European Labour Force Survey*

i: serie interrotta u: dato non certo o non disponibile

Passando ai principali indicatori relativi al mercato del lavoro, una lettura dei differenziali tra uomini e donne nei tassi di occupazione (gap in termini assoluti) nel periodo compreso tra il 1998 e il 2005 mette in evidenza che sono stati compiuti notevoli progressi in quasi tutti i paesi

dell'Unione. In particolare, a livello medio europeo (EU a 25) tra il 1998¹⁰ e il 2005 il gap occupazionale si è ridotto passando da 18,8% al 15,0%.

Tabella 3 - Tassi di occupazione per uomini e donne di età compresa tra 15-64 anni negli Stati Membri e gap di genere in termini assoluti – 1998, 2003 e 2005

	1998			2003			2005		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
EU 25	70,6	51,8	18,8	70,8	55,0	15,8	71,3	56,3	15,0
AT – Austria	77,0	58,8	18,2	76,4	61,7	14,7	75,4	62,0	13,4
BE – Belgio	67,1	47,6	19,5	67,3	51,8	15,5	68,3	53,8	14,5
CY – Cipro				78,8	60,4	18,4	79,2	58,4	20,8
CZ – Rep. Ceca	76,0	58,7	17,3	73,1	56,3	16,8	73,3	56,3	17,0
DE – Germania	71,9	55,8	16,1	70,9	58,9	12,0	71,2	59,6	11,6
DK – Danimarca	79,9	70,2	9,7	79,6	70,5	9,1	79,8	71,9	7,9
EE – Estonia	69,6	60,3	9,3	67,2	59,0	8,2	67,0	62,1	4,9
EL – Grecia	71,7	40,5	31,2	73,4	44,3	29,1	74,2	46,1	28,1
ES – Spagna	66,8	35,8	31,0	73,2	46,3	26,9	75,2	51,2	24,0
FI – Finlandia	67,8	61,2	6,6	69,7	65,7	4,0	70,3	66,5	3,8
FR – Francia	67,4	53,1	14,3	69,4	57,2	12,2	68,8	57,6	11,2
HU – Ungheria	60,5	47,2	13,3	63,5	50,9	12,6	63,1	51,0	12,1
IE – Irlanda	72,1	49,0	23,1	75,2	55,7	19,5	76,9	58,3	18,6
IT – Italia	66,8	37,3	29,5	69,6	42,7	26,9	69,9	45,3	24,6
LT – Lituania	66,2	58,6	7,6	64,0	58,4	5,6	66,1	59,4	6,7
LU – Lussemb.	74,5	46,2	28,3	73,3	52,0	21,3	73,3	53,7	19,6
LV – Lettonia	65,1	55,1	10,0	66,1	57,9	8,2	67,6	59,3	8,3
MT – Malta				74,5	33,6	40,9	73,8	33,7	40,1
NL – Paesi Bassi	80,2	60,1	20,1	81,1	66,0	15,1	79,9	66,4	13,5
PL – Polonia	66,5	51,7	14,8	56,5	46,0	10,5	58,9	46,8	12,1
PT – Portogallo	75,9	58,2	17,7	75,0	61,4	13,6	73,4	61,7	11,7
SE – Svezia	72,8	67,9	4,9	74,2	71,5	2,7	74,4	70,4	4,0
SI – Slovenia	67,2	58,6	8,6	67,4	57,6	9,8	70,4	61,3	9,1
SK – Slovacchia	67,8	53,5	14,3	63,3	52,2	11,1	64,6	50,9	13,7
UK – Reg. Unito	77,3	63,6	13,7	77,7	65,3	12,4	77,6	65,9	11,7

Fonte: Eurostat, *European Labour Force Survey* e elaborazioni Cles su dati Eurostat

10 Per il 1998 non sono disponibili i tassi di occupazione per Cipro e Malta.

I dati disponibili per il 1998 per singolo Stato membro mostrano un gap occupazionale assoluto tra uomini e donne¹¹ compreso tra il 4,9% della Svezia e il 31,2% della Grecia.

Nel 2003, il gender gap occupazionale risulta più contenuto rispetto alla situazione del 1998 e gli andamenti registrati nei singoli paesi presentano una riduzione del differenziale compreso tra il 2,7% della Svezia e il 40,9% di Malta.

La contrazione dei differenziali dipende, tuttavia, dagli andamenti del tasso di occupazione maschile e di quello femminile e tale riduzione non sempre è riconducibile a una congiuntura positiva. Ad esempio, nel caso della Polonia il gap occupazionale si è ridotto passando dal 14,8% nel 1998 al 10,5% nel 2003 ma tale diminuzione è legata alla riduzione per entrambi i sessi anche se con intensità differenti. In Germania, il gap è passato dal 18,4% del 1995 al 12,0% nel 2003 a seguito di una crescita del tasso di occupazione femminile e da una riduzione di quello maschile.

In altri paesi, invece, la riduzione del gap è riconducibile ad un aumento del tasso di occupazione femminile a fronte di una tendenziale stazionarietà del tasso maschile (Danimarca, Grecia, Lussemburgo e Svezia). In alcuni Stati, infine, l'andamento del gap è legato a un miglioramento effettivo della situazione occupazionale complessiva, per cui si è registrato un aumento del tasso maschile ma soprattutto femminile (Italia, Irlanda, Spagna, Paesi Bassi).

Nel 2005, il gap a livello comunitario (EU a 25) è pari a 15,0% con oscillazioni comprese tra il 3,8% della Finlandia e il 40,1% di Malta, che si conferma nuovamente come il paese con il differenziale più consistente. Rispetto al 2003, l'andamento generale è di una progressiva riduzione del gap (solo in 7 Paesi su 25 si registra un incremento: Cipro, Repubblica Ceca, Lituania, Lettonia, Polonia, Svezia e Slovacchia). Nei

¹¹ Il gap in termini assoluti riguarda la differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile rispetto a un anno di riferimento. Un gap di genere positivo significa che per l'anno di riferimento il rispettivo tasso maschile è stato più alto di quello femminile; un tasso negativo indica che il tasso femminile è maggiore di quello maschile



Paesi in cui il differenziale occupazionale si è ridotto, in alcuni casi si è verificato un decremento del tasso maschile e di un aumento del tasso femminile (Austria, Estonia, Francia, Ungheria, Malta, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito); in altri casi, invece, c'è stato un incremento del tasso di occupazione sia maschile che femminile (Belgio, Germania, Grecia, Danimarca, Spagna, Finlandia, Irlanda, Italia, Lettonia e Slovenia) con una crescita di quest'ultimo superiore a quello maschile (in particolare, si segnala la situazione di Spagna, Irlanda e Slovenia). Negli Stati in cui invece il gap è aumentato, nella maggior parte dei casi si è assistito ad un aumento del tasso di occupazione maschile accompagnato da una riduzione o stazionarietà di quello femminile (Cipro, Repubblica Ceca, Svezia e Slovacchia); in Lituania, Lettonia e Polonia, invece, i tassi sono entrambi aumentati, ma quello maschile è cresciuto più di quello femminile.

Guardando ai differenziali rispetto ai tassi di disoccupazione¹² (gender unemployment gap), nel periodo compreso tra i 1998 e il 2005 il gap tra uomini e donne, nel complesso, è progressivamente diminuito¹³.

Tabella 4 - Tassi di disoccupazione per uomini e donne di età compresa tra 15-64 anni negli Stati Membri e gap di genere in termini assoluti – 1998, 2003 e 2005

	1998			2003			2005		
	M	F	gap	M	F	gap	M	F	gap
EU 25	8,0	11,3	3,3	8,0	10,2	2,2	7,9	9,9	2,0
AT – Austria	3,8	5,4	1,6	3,9	4,7	0,8	4,9	5,5	0,6
BE – Belgio	7,7	11,6	3,9	7,6	8,4	0,8	7,6	9,5	1,9
CY – Cipro				3,9	5,2	1,3	4,3	6,5	2,2
CZ – Rep. Ceca	5,0	8,1	3,1	6,2	9,9	3,7	6,5	9,8	3,3
DE – Germania	7,1	11,1	4,0	8,2	10,1	1,9	8,9	10,3	1,4
DK – Danimarca	3,9	6,0	2,1	5,3	5,9	0,6	4,4	5,3	0,9
EE – Estonia	9,9	8,3	-1,6	10,5	9,9	-0,6	8,8	7,1	-1,7
EL – Grecia	7,1	16,7	9,6	6,2	15,0	8,8	6,1	15,3	9,2
ES – Spagna	11,3	21,9	10,6	8,4	16,0	7,6	7,0	12,2	5,2
FI – Finlandia	10,9	12,0	1,1	9,2	8,9	-0,3	8,2	8,6	0,4
FR – Francia	9,5	12,9	3,4	8,6	10,5	1,9	9,0	10,9	1,9
HU – Ungheria	9,0	7,8	-1,2	6,0	5,5	-0,5	7,0	7,4	0,4
IE – Irlanda	7,7	7,3	-0,4	4,9	4,2	-0,7	4,6	4,0	-0,6
IT – Italia	8,8	15,4	6,6	6,5	11,3	4,8	6,2	10,1	3,9
LT – Lituania	14,6	11,7	-2,9	12,3	13,1	0,8	8,2	8,3	0,1
LU – Lussemb.	1,9	4,0	2,1	3,0	4,7	1,7	3,5	5,9	2,4
LV – Lettonia	15,1	13,6	-1,5	10,1	10,6	0,5	9,1	8,7	-0,4
MT – Malta				6,8	10,7	3,9	6,5	9,0	2,5
NL – Paesi Bassi	3,0	5,0	2,0	3,5	3,9	0,4	4,4	5,1	0,7
PL – Polonia	8,5	12,2	3,7	18,6	20,0	1,4	16,6	19,1	2,5
PT – Portogallo	4,1	6,4	2,3	5,4	7,2	1,8	6,7	8,7	2,0
SE – Svezia	8,4	8,0	-0,4	6,0	5,2	-0,8	7,9	7,7	-0,2
SI – Slovenia	7,3	7,5	0,2	6,0	7,0	1,0	6,1	7,0	0,9
SK – Slovacchia				17,2	17,8	0,6	15,5	17,2	1,7
UK – Reg. Unito	6,9	5,3	-1,6	5,5	4,3	-1,2	5,1	4,3	-0,8

Fonte: Eurostat, *European Labour Force Survey* e elaborazioni Cles su dati Eurostat

12 Un gap di genere positivo indica che per l'anno di riferimento il rispettivo tasso di disoccupazione femminile è stato più alto di quello maschile; un tasso negativo indica che il tasso maschile è maggiore di quello femminile.

13 I dati che si presentano di seguito si riferiscono ai tassi di disoccupazione resi disponibili



Nel 1998, prendendo in considerazione 22 Stati su 25¹⁴, il gender unemployment gap variava tra -2,9% (Lituania) e +10,6% (Spagna). Il tasso di disoccupazione femminile è risultato inferiore a quello maschile in 7 Paesi, di cui 4 non ancora parte dell'Unione (Lituania, Estonia, Lettonia, Ungheria). In questi stessi paesi, il differenziale relativo al tasso di occupazione nel 1998 era risultato quello con scostamento più contenuto tra tasso maschile e femminile (nel complesso, inferiore al +15%).

Nel 2003, il gender unemployment gap ha subito una contrazione rispetto agli anni precedenti, oscillando tra -1,2% (Regno Unito) e +8,8% (Grecia). Rispetto al 1998, nel 2003 il differenziale tra i tassi disoccupazione si è ridotto, a vantaggio delle donne, in 13 paesi su 22 (tra cui l'Italia) e in particolare, il guadagno netto maggiore si riscontra in Belgio, dove il gap si è ridotto di oltre 3 punti percentuali, passando da +3,9% a +0,8%, seguita da Spagna (3,0% in meno) e Germania (2,1% in meno).

In altri Paesi il differenziale tra tassi di disoccupazione è aumentato, in valore assoluto, ma in alcuni contesti tale aumento è andato a vantaggio delle donne: è il caso di Irlanda e Svezia in cui il tasso di disoccupazione femminile è diminuito in modo più consistente di quello maschile. Andamento opposto si verifica in paesi quali l'Ungheria, la Lettonia e nel Regno Unito, in cui il gap è diminuito in valore assoluto ma tale diminuzione è dovuta al fatto che il tasso di disoccupazione maschile è diminuito in modo più consistente rispetto a quello femminile. In particolare, in Lettonia, dove nel 1998 il tasso di disoccupazione delle donne era inferiore a quello degli uomini, il gap in valore assoluto è diminuito nel 2003, passando da -1,5% del 1998 a +0,5% del 2003. La riduzione del gap è dovuta ad una riduzione dei tassi disoccupazione sia di uomini che di donne, ma il tasso di disoccupazione degli uomini è diminuito in modo

dall'Eurostat. I tassi di disoccupazione rappresentano il numero dei disoccupati quale percentuale della forza lavoro ovvero della popolazione attiva. La forza lavoro è il numero totale delle persone occupate e disoccupate. I disoccupati includono le persone tra i 15 e i 74 anni che: non lavoravano nella settimana di riferimento; sono attualmente disponibili al lavoro (ad esempio, erano disponibili per un lavoro retribuito dipendente o autonomo prima della fine delle due settimane successive al rilevamento); cercano attivamente lavoro (ad esempio, hanno intrapreso iniziative concrete per trovare lavoro, dipendente o autonomo, nelle quattro settimane precedenti inclusa quella di riferimento) o hanno già trovato un lavoro che inizierà successivamente (entro massimo 3 mesi dal rilevamento).

14 Per il 1998 non sono disponibili i tassi di disoccupazione di Cipro, Malta e Slovacchia.

più consistente rispetto a quello delle donne. In Estonia, invece, il gap è passato da -1,6% nel 1998 a -0,6% nel 2003 ma tale riduzione in termini assoluti non è un fattore positivo, in quanto vi è stato un aumento di entrambi i tassi di disoccupazione, con il tasso femminile che è aumentato in modo più consistente rispetto a quello maschile. Situazione ancora diversa in Lituania, in cui la riduzione del gap tra il 1998 e il 2003 va imputato ad un aumento del tasso di disoccupazione femminile e dalla contestuale riduzione di quello maschile.

Rispetto al 2003, nel 2005 il gap si è ridotto a livello comunitario, scendendo a 2,0%; a livello di singolo Stato membro, il gap è tuttavia aumentato in termini di valore assoluto in 11 Paesi su 25.

Nei 13 Paesi in cui il gap si è ridotto, in 5 casi la riduzione è associata ad un contestuale incremento di entrambi i tassi di disoccupazione, anche se con andamenti differenti: in Austria e Germania, ad esempio, il tasso di disoccupazione maschile è cresciuto più di quello femminile; in Svezia e in Ungheria il tasso di disoccupazione maschile è aumentato meno, in termini assoluti, di quello femminile e ciò ha comportato un relativo "avvicinamento" tra i due tassi, con un peggioramento della situazione per la componente femminile; in Slovenia, la riduzione del gap è riconducibile ad un aumento del tasso di disoccupazione maschile a fronte di una stabilità del tasso femminile. In Francia, invece, il gap è rimasto invariato tra 2003 e 2005, in quanto entrambi i tassi sono aumentati nella stessa misura. Negli altri Paesi in cui il gap si è ridotto in termini assoluti, la riduzione è associata ad una riduzione di entrambi i tassi di disoccupazione, con il tasso femminile che è sceso più di quello maschile. In particolare, si segnala il caso della Lettonia, in cui il gap da positivo diventa negativo, ossia il tasso di disoccupazione femminile diventa più basso di quello maschile. Nel Regno Unito, il gap tra il 2003 e il 2005 si riduce per una contrazione del tasso maschile a fronte di un tasso femminile che rimane invariato.

In 11 Paesi su 25 il gap nel 2005 ha subito un incremento rispetto al 2003, pur rimanendo più basso rispetto al 1998. In 5 Paesi l'incremento del gap è tuttavia associato ad un miglioramento della situazione del mercato del lavoro, con una riduzione di entrambi i tassi (Danimarca,



Estonia, Finlandia, Polonia, Slovacchia), con intensità diverse. Si segnala, in particolare, la realtà estone in cui il tasso di disoccupazione femminile – minore di quello degli uomini già nel 2003 – si è ridotto più di quello maschile. Negli altri Stati in cui il gap è aumentato, il tasso di disoccupazione femminile è cresciuto rispetto al 2003, a fronte di un contestuale incremento di quello maschile (Cipro, Lussemburgo, Paesi Bassi), di una stazionarietà (Belgio) e riduzione (Grecia, Portogallo).

Relativamente alle *disparità salariali*¹⁵ (gender pay gap), a livello europeo non c'è stata una consistente variazione nel periodo 1995-2003. Nel 1995 questo variava tra il 5% (Portogallo) e il 29% (Cipro). L'Italia presentava un differenziale salariale ridotto, pari all'8%.

Andamento simile, seppure con distribuzione tra Paesi diversa, si registra per il 1998 - gender pay gap era compreso tra il 6% del Portogallo e il 26% dell'Estonia, con l'Italia nuovamente con un pay gap contenuto (7%) - e per gli anni successivi¹⁶.

Dalla lettura di questi andamenti, emerge che, nel periodo considerato, gli stati membri dell'Unione europea hanno messo in atto con successo politiche in grado di aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, incidendo con efficacia anche sui tassi di occupazione e disoccupazione. Tuttavia, ancora non si registrano risultati altrettanto incoraggianti rispetto al differenziale retributivo di genere.

15 Il differenziale salariale è costituito dalla differenza tra la paga media oraria lorda degli uomini occupati e la paga delle donne occupati quale percentuale della retribuzione oraria lorda degli uomini occupati. L'universo di riferimento sono tutti i lavoratori occupati tra i 16 e i 64 anni che lavorano più di 15 ore la settimana.

16 Per l'Italia si dispone del dato fino al 2001.

Tabella 5 - Differenze tra la paga media oraria lorda di uomini e donne (pay gap) – 1995, 1998, 2003 (%)

	1995	1998	2003
EU25	17 (s)	17 (s)	15 (s)
AT – Austria	22	21	17 (b)
BE – Belgio	12	9	:
CY – Cipro	29	26	25
CZ – Repubblica Ceca	:	25	19
DE – Germania	21	22	23
DK – Danimarca	15	12	18
EE – Estonia	27	26	24
EL – Grecia	17	12	11 (b)
ES – Spagna	13	16	18
FI – Finlandia	:	19	:
FR – Francia	13	12	12 (b)
HU – Ungheria	22	23	14
IE – Irlanda	20	20	14 (b)
IT – Italia	8	7	:
LT – Lituania	27	22	17
LU – Lussemburgo	19	18	15
LV – Lettonia	:	20	16
MT – Malta	:	:	4
NL – Paesi Bassi	23	21	18
PL – Polonia	:	:	11
PT – Portogallo	5	6	9
SE – Svezia	15	18	16
SI – Slovenia	14	11	:
SK – Slovacchia	:	:	23
UK – Regno Unito	26	24	22

Fonte: Eurostat

(:) Dato non disponibile - (s) Stima Eurostat - (b) Serie interrotta

Un altro aspetto che risulta significativo nel quadro di contesto delle pari opportunità nel campo del lavoro riguarda la proporzione tra uomini e donne nei processi decisionali. La Commissione europea ha reso disponibile online una banca dati sulla presenza di uomini e donne nei processi decisionali che presenta la distribuzione di genere nei governi e nei parlamenti europei, nelle amministrazioni centrali nazionali, all'interno

delle più importanti società quotate in borsa, nelle banche centrali e nelle maggiori organizzazioni non governative.



Nonostante i progressi compiuti in riferimento alla situazione occupazionale, la rappresentanza femminile nei processi decisionali è ancora molto contenuta.

I dati della Commissione Europea al 2004 relativi alla composizione dei Consigli di Amministrazione societari evidenziano che, prendendo a riferimento le prime 50 società quotate sul mercato nazionale, la proporzione di donne e uomini tra i membri presenta ancora forti squilibri: a capo dei Consigli di Amministrazione, infatti, nella maggior parte dei Paesi europei (Austria, Belgio, Germania, Danimarca, Spagna, Finlandia, Irlanda) ci sono esclusivamente uomini. Negli altri Paesi la percentuale di donne a capo dei consigli di amministrazione oscilla da un minimo dell'1% (Italia e Paesi Bassi) al 10% (Lettonia), con un valore medio europeo del 2%¹⁷.

Nelle istituzioni, invece, i valori medi della partecipazione femminile ai processi decisionali è maggiore rispetto a quella nelle alte sfere del settore privato. Tuttavia, la ripartizione tra uomini e donne nelle principali istituzioni (Parlamento e Governo) presenta ancora forti squilibri.

Nel Parlamento nel 15% dei casi i Presidenti della Camera dei Deputati (Single/Lower House) sono donne, percentuale che sale al 33% nel caso della Camera dei Senatori (Upper House).

17 I dati relativi al database della Commissione per il 2004 includono i Paesi appartenenti all'EFTA (Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera) e non includono tutti i Paesi dell'Unione europea (mancano, in particolare, Repubblica Ceca, Lituania, Malta, Polonia e Regno Unito).

Tabella 6 - Presidente del Parlamento. Ripartizione % tra uomini e donne distinti per le due Camere e dettaglio per singolo Stato membro relativamente alla Camera dei Deputati - 2004

	Presidente donna	Presidente uomo
Single/Lower House	15	85
Upper House	33	67
AT – Austria	0	1
BE – Belgio	0	1
CY – Cipro	0	1
DE – Germania	0	1
DK – Danimarca	0	1
EE – Estonia	1	0
EL – Grecia	1	0
ES – Spagna	0	1
FI – Finlandia	0	1
FR – Francia	0	1
HU – Ungheria	1	0
IE – Irlanda	0	1
IT – Italia	0	1
LU – Lussemburgo	0	1
LV – Lettonia	1	0
NL – Paesi Bassi	0	1
PT – Portogallo	0	1
SE – Svezia	0	1
SI – Slovenia	0	1
SK – Slovacchia	0	1
UK – Regno Unito	0	1

Tabella 7 - Membri del Parlamento. Ripartizione % tra uomini e donne - 2004

EU	1999		2004	
	F	M	F	M
Single/Lower House	25,0	75,0	23,0	77,0
Upper House	n.a.	n.a.	21,0	79,0

Fonte: Commissione europea, *Women and Men in Decision-making*

Tra i membri del Parlamento, invece, la percentuale delle donne ha subito una leggera riduzione, passando dal 25% nel 1999 al 23% nel 2004.

Tabella 8 - Presidente del Governo. Ripartizione percentuale tra uomini e donne - 2004

	Presidente donna	Presidente uomo
Media UE-15	18,0	82,0
AT – Austria	0	1
BE – Belgio	n.a.	n.a.
CY – Cipro	0	1
DE – Germania	0	1
DK – Danimarca	n.a.	n.a.
EE – Estonia	0	1
EL – Grecia	0	1
ES – Spagna	n.a.	n.a.
FI – Finlandia	1	0
FR – Francia	0	1
HU – Ungheria	0	1
IE – Irlanda	1	0
IT – Italia	0	1
LU – Lussemburgo	n.a.	n.a.
LV – Lettonia	1	0
NL – Paesi Bassi	n.a.	n.a.
PT – Portogallo	0	1
SE – Svezia	n.a.	n.a.
SI – Slovenia	0	1
SK – Slovacchia	0	1
UK – Regno Unito	n.a.	n.a.

Fonte: Commissione europea, *Women and Men in Decision-making*

Le donne, inoltre, rappresentano una quota pari al 18% dei Presidenti di Governo, mentre il ruolo di Primo Ministro è ricoperto esclusivamente da uomini.

Tabella 9 - Primo Ministro. Ripartizione % tra uomini e donne - 2004

	Primo Ministro donna	Primo Ministro uomo
Media UE-15	0,0	100,0
AT – Austria	0	1
BE – Belgio	0	1
CY – Cipro	n.a.	n.a.
DE – Germania	0	1
DK – Danimarca	0	1
EE – Estonia	0	1
EL – Grecia	0	1
ES – Spagna	0	1
FI – Finlandia	0	1
FR – Francia	0	1
HU – Ungheria	0	1
IE – Irlanda	0	1
IT – Italia	0	1
LU – Lussemburgo	0	1
LV – Lettonia	0	1
NL – Paesi Bassi	0	1
PT – Portogallo	0	1
SE – Svezia	0	1
SI – Slovenia	0	1
SK – Slovacchia	0	1
UK – Regno Unito	0	1

Fonte: Commissione europea, *Women and Men in Decision-making*

Prendendo in considerazione, infine, la ripartizione tra uomini e donne tra i Ministri, nel 2004 le donne rappresentano 24,0% dei Ministri senior e il 18,1% di quelli junior.

Tabella 10 - Ministri. Ripartizione % tra uomini e donne per Ministri senior e junior - 2004

	Donne	Uomini
Ministri senior	24,0	76,0
Ministri junior	18,1	81,9

Fonte: Commissione europea, *Women and Men in Decision-making*

PARTE SECONDA:
RICOGNIZIONE DEGLI ORGANISMI
DI PARITÀ NEI PAESI DELL'UNIONE A 25

PREMESSA

Nella presente sezione si riportano i risultati dell'analisi condotta in forma analitica e sintetica. Si presentano in primis le schede per ciascun Paese membro, seguite da un paragrafo dedicato alla descrizione delle forme di governo e delle strutture amministrative, al fine di fornire un utile riferimento per la lettura delle singole schede paese. L'ultimo paragrafo è invece dedicato ad una lettura trasversale dell'analisi condotta, realizzata attraverso la costruzione di mappe che presentano in modo sintetico e comparato la situazione, rispetto ad alcuni elementi chiave, delle realtà riscontrate nei 25 Paesi dell'Unione.

2. LE SCHEDE PAESE

Le schede descrivono, per ciascun Paese membro, la situazione occupazionale della componente femminile, le principali problematiche inerenti lo sviluppo delle politiche di genere e gli interventi adottati, le priorità programmatiche a livello nazionale e gli organismi di parità attivi sul territorio.

I Paesi membri sono presentati secondo un ordine alfabetico.

AUSTRIA

Il contesto

La situazione nel mercato del lavoro austriaco sembra essere piuttosto positiva. Nel 2003 l'occupazione è cresciuta dello 0,9% rispetto all'anno precedente, nonostante la dinamica stagnante registratasi nella maggior parte dei Paesi europei.

L'occupazione femminile è aumentata del 2,1%, mentre quella maschile non ha subito cambiamenti rilevanti. Le donne rappresentano circa metà della crescita dell'offerta di lavoro, rafforzando così una tendenza presente anche in altri contesti nazionali dell'Unione europea. I tassi di occupazione e di partecipazione femminili (rispettivamente il 62,2% e il 65,6%) sono al di sopra della media europea (Unione sia a 15 che a 25), ponendo l'Austria già in linea con l'obiettivo definito dalla Consiglio di Lisbona di raggiungere un tasso di occupazione della componente femminile nel 2010 del 60%.

I differenziali in termini di occupazione e partecipazione raggiungono rispettivamente il 13% e 14,4% nel 2003. Più problematica appare la questione delle dimensioni assunte dal divario retributivo, che nel 2003 era pari a circa il 20%. Le ragioni del persistere di simili differenziali nel mercato del lavoro sono diverse, come ad esempio la distribuzione delle ore lavorative per professioni. Anche quando sono assunte con contratti a tempo pieno, le donne continuano a trovarsi in una condizione di emarginazione occupando gli ultimi quattro gruppi di reddito su un totale di dieci. Inoltre, se il reddito degli uomini segue un trend crescente lungo tutta la vita lavorativa, quello delle donne si caratterizza per un andamento particolare: diminuisce solitamente in corrispondenza dei periodi di gravidanza e allattamento e con l'età cresce meno rispetto agli uomini.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

.....

In Austria, le misure di pari opportunità attualmente previste sono finalizzate all'aumento dell'occupazione femminile, alla riduzione della disoccupazione femminile e alla riconciliazione della vita familiare e lavorativa, anche se il differenziale retributivo di genere rimane uno fra i più elevati nell'UE, rappresentando di fatto uno degli elementi di debolezza del mercato del lavoro nazionale.

A livello normativo, dal 1 Luglio 2004 è in vigore la Legge Federale sulla Parità di Trattamento (BGBG), che dà attuazione alle direttive comunitarie in materia di discriminazione. In particolare, essa proibisce tutte le forme di discriminazione basate su sesso, origine etnica, religione, età o orientamento sessuale in relazione alle condizioni di accesso al lavoro, ai livelli retributivi, alla formazione, alla risoluzione del contratto di lavoro. Inoltre, vieta le offerte di lavoro discriminatorie. La legislazione riguarda tutti i motivi di discriminazione specificati nelle direttive europee, tranne quelli fondati sugli handicap, ed include, in aggiunta, disposizioni contro la discriminazione sessuale. Spetta alle autorità dei singoli Länder austriaci dare attuazione alle direttive nei rispettivi ambiti di responsabilità (ad esempio per quanto riguarda i propri impiegati).

Gli interventi di maggior rilievo riguardano il rafforzamento delle strutture di custodia infantile (anche se l'offerta non riesce ancora a soddisfare la domanda) e i sostegni al congedo parentale, che prevedono un sostegno economico per l'assistenza dei figli elargito dai servizi pubblici per l'impiego e la possibilità del padre di poter fare ricorso al congedo.

Il problema della limitata offerta di asili viene affrontato dal Piano d'Azione Nazionale (NAP) affidando alle province e municipalità austriache il compito di fornire un sufficiente numero di strutture per rispondere alle esigenze delle nuclei familiari con bambini.

A questa misura si aggiungono una serie di incentivi a favore delle imprese affinché mantengano il posto di lavoro alle persone che decidono di usufruire di un periodo di congedo. I lavoratori che perdono il lavoro

durante o dopo un congedo parentale possono partecipare a corsi di formazione professionali finalizzati al re-impiego e percepire un sostegno economico.

Un intervento che punta a migliorare la qualità della vita delle donne lavoratrici e facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia è rappresentato dal diritto di richiedere una riduzione dell'orario di lavoro fino al compimento del settimo anno di età da parte del bambino e di tornare ad un'occupazione a tempo pieno dopo questo periodo. I lavoratori hanno la possibilità di negoziare la riduzione all'interno di imprese con più di 20 dipendenti. Il richiedente, però, deve dimostrare di lavorare per lo stesso datore di lavoro da almeno tre anni per poter beneficiare di questa agevolazione.

Per quanto riguarda i differenziali salariali, dal 1979 l'Austria si è dotata di un Equal Treatment Act (Atto per la parità di trattamento) che recepisce il principio della parità salariale stabilita dalla convenzione n. 100 dell'International Labour Organization (ILO). Tale atto disciplina l'ambito dei contratti di lavoro privati relativamente agli aspetti delle disparità salariali, alle pari condizioni di lavoro e alle discriminazioni fondate sul sesso sul luogo di lavoro. Successivamente, è stata approvata il Federal Equal Treatment Act for Civil Servants and Employees, recepito nel 1993, che disciplina i contratti e le condizioni di lavoro del personale impiegato a livello federale nonché gli avanzamenti di carriera delle donne. Questo atto disciplina inoltre il funzionamento della Federal Equal Treatment Commission (Commissione federale per la parità di trattamento).

Principali temi dell'Agenda Nazionale

.....

L'obiettivo prioritario nell'Agenda austriaca è rappresentato dalla promozione di misure per l'adozione della prospettiva di genere. Il Programma d'Azione Gender Mainstreaming ne prevede diverse: progetti per le scuole, avvio di studi sull'imprenditoria femminile, centri di orientamento per le donne, formazione di personale specializzato, lancio di progetti per accrescere l'interesse delle donne per le scienze e l'Information Technology.

Grande attenzione viene, inoltre, prestata da alcuni anni all'adozione del gender mainstreaming in tutti i sistemi di pianificazione e controllo delle attività. I risultati di questo approccio sono impiegati per effettuare analisi, identificare obiettivi regionali vincolanti, avviare processi di peer review, sviluppare la consapevolezza degli aspetti di genere nel legislatore. Un canale per la diffusione di tale modalità operativa è rappresentato dai Servizi Pubblici per l'Impiego, che hanno definito delle strategie "top-down" basate su un elenco di priorità concordate con gli altri attori istituzionali coinvolti.

Organismi e Strutture di parità

In Parlamento, composto da due camere, è stata istituita dal 1993 una Equal Treatment Board (Commissione pari opportunità), una delle sezioni in cui si articola la Main Chamber (Senato), che si occupa delle leggi relative alle questioni di genere.

A livello di Governo, invece, nel 2003 è stato istituito il Federal Ministry of Health and Women's Issues (Ministero federale per la salute e la questione femminile), responsabile per il coordinamento delle politiche di parità uomo donna e per le questioni di genere presenti nel mercato del lavoro.

Sempre a livello di Governo, sono presenti due Gruppi di lavoro interministeriali (Inter-ministerial Working Group – IMWG): IMGW for Gender Equality (Gruppo di lavoro interministeriale per la parità di genere) e IMGW for Gender Mainstreaming (Gruppo di lavoro interministeriale per il mainstreaming di genere). Il primo, in coerenza con quanto previsto dall'Atto federale per la parità di trattamento del 1993, ha una funzione consultiva riguardo le problematiche afferenti l'equità di trattamento e l'avanzamento di carriera delle donne nella pubblica amministrazione federale. Il compito del Gruppo di lavoro interministeriale per il mainstreaming di genere, invece, è quello di sviluppare strategie e metodi per l'implementazione del principio di mainstreaming nell'ambito politico e a livello ministeriale. Un Programma d'azione per il gender mainstreaming fornisce ai Ministeri un elenco concreto di misure con particolare attenzione ai meccanismi di implementazione e valutazione delle prassi adottate. A supporto è stato creato un portale (www.imag-gendermainstreaming.at).

ming.at) per la promozione del networking tra tutti i soggetti e gli attori a vario titolo coinvolti dalle azioni di mainstreaming.

In ciascun Ministero è presente un Equal Treatment Commissioner (Rappresentante delle pari opportunità) con funzioni di supporto e consulenza per i funzionari pubblici e lavoratori impiegati nelle strutture federali e verifica i casi di discriminazione di genere di cui vengono a conoscenza. I Commissioner fanno parte delle Equal Treatment Boards (Commissioni di pari opportunità) presenti nei ministeri, con il compito di monitorare e di sostenere l'avanzamento di carriera delle donne. Inoltre, nel 1993 sono stati istituiti dei gruppi di lavoro (working parties) sulle questioni di parità. Sono presenti in ogni Ministero a presidio delle pari opportunità e della tutela e promozione della donna. Si riuniscono nell'ambito del Gruppo di lavoro interministeriale sul gender mainstreaming.

Nello specifico, a livello ministeriale sono presenti:

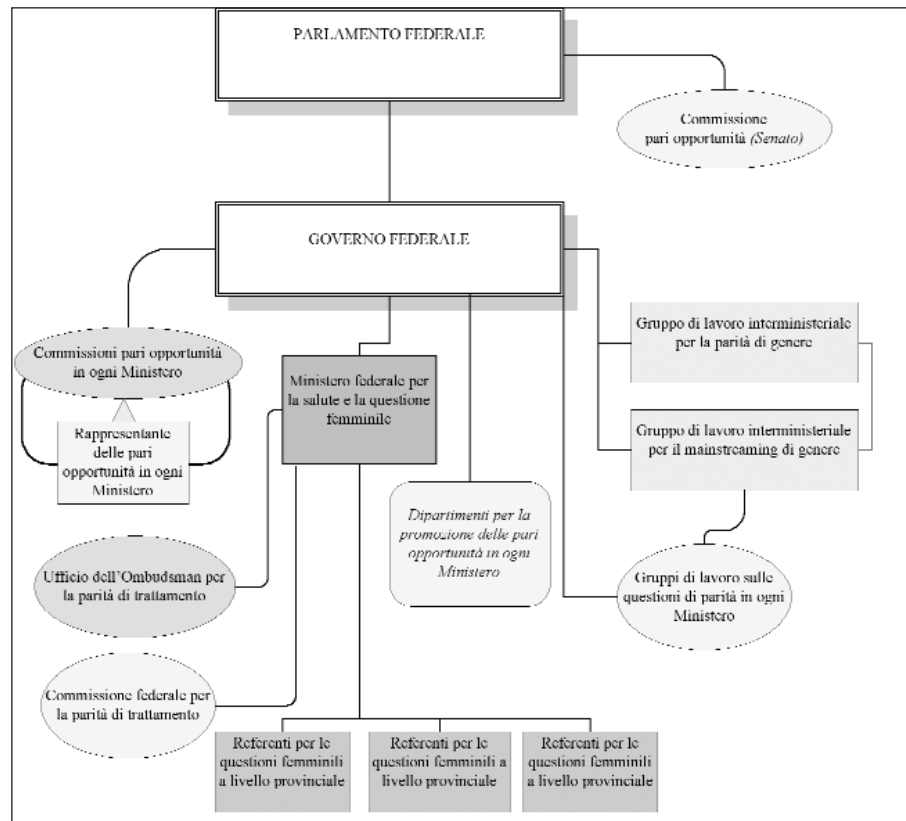
- Dipartimento per le relazioni industriali e la parità (Department for Industrial Relations and Equality Affairs) all'interno del Ministero dell'Economia e del Lavoro con compiti di promozione delle pari opportunità a livello nazionale e internazionale per le politiche sociali, del lavoro e delle relazioni industriali.
- Dipartimento per le questioni di genere nell'educazione e il gender mainstreaming, nell'ambito del Ministero dell'educazione, della scienza e della cultura, si concentra sulle discriminazioni presenti nel sistema scolastico ed educativo.
- Dipartimento per il gender mainstreaming a livello nazionale e internazionale, nell'ambito del Ministero per la sicurezza sociale, le generazioni e la protezione dei consumatori, (Ministry for Social Security, Generations and Consumer Protection) ha il compito e la responsabilità di elaborare e attivare specifici programmi di formazione e mentoring per il personale dello stato.
- Dipartimento delle questioni maschili, nell'ambito del Ministero per la sicurezza sociale, le generazioni e la protezione dei consumatori, è responsabile di promuovere e realizzare studi e ricerche speci-

fiche, supervisionare l'implementazione della legislazione vigente da un punto di vista maschile e a supporto di iniziative per il genere maschile.

- Unità di coordinamento FSE (GEM): istituita nel 2000 dal Ministero dell'economia e del lavoro, promuove le azioni di mainstreaming di genere nei progetti cofinanziati dal Fondo sociale europeo.
- A livello istituzionale sono inoltre previsti per la promozione e l'avanzamento delle donne nella scienza le seguenti strutture:
 - Unità competente per i progetti FSE relativi a "Donne e Scienza" e ai programmi per la promozione delle donne nel mondo universitario (Ministero dell'educazione, delle scienze e della cultura);
 - Gruppo di lavoro sulle pari opportunità nell'ambito universitario;
 - Servizio di coordinamento per gli studi di genere e la ricerca di genere nelle Università;
 - Vice Rettori per le azioni positive e Vice Rettori per gli avanzamenti di carriera.

In tutti i Länder sono inoltre presenti dei Referenti per le questioni femminili a livello provinciale: si tratta di speciali gruppi di lavoro per le questioni femminili e per la condizione della donna, competenti per la promozione del gender mainstreaming a livello regionale e locale.

Sia l'Atto per la parità di trattamento del 1979 che quello del 1993 disciplinano il funzionamento dei due specifici organismi di parità, la Equal Treatment Advocacy relativa al settore privato (Avvocatura per la parità di trattamento) e la Federal Equal Treatment Commission (Commissione federale per la parità di trattamento). Entrambi sono organismi tripartiti con funzioni consultive specialistiche su questioni inerenti le discriminazioni di genere sul posto di lavoro o nell'ambito degli accordi collettivi. La consulenza non ha, tuttavia, peso giudiziale e gli esperti possono essere convocati in giudizio come parti in causa nei casi di discriminazione di genere.



La Commissione federale per la parità di trattamento, la cui struttura è stata recentemente rinnovata, si articola in tre Senati, con le seguenti competenze:

- il primo Senato è responsabile della parità uomo-donna nel mondo del lavoro;
- il secondo Senato è competente per il monitoraggio della non discriminazione nel lavoro sulla base di razza, origine etnica, credenze religiose, politiche, orientamenti sessuali ed età;
- il terzo Senato è responsabile delle pari opportunità al di fuori del mondo del lavoro.

Per il settore privato l'organismo di riferimento è il Equal Treatment Advocacy (denominato anche Ombudsman Office for Equal Treatment – Ufficio dell'Ombudsman per la parità di trattamento), introdotto nel 1990

e inserito organicamente nel Ministero per la Salute e la questione femminile. È composto da una sede centrale e quattro uffici regionali con uno staff complessivo di 19 persone. I suoi membri sono funzionari pubblici con compiti di consulenza, supporto ed aiuto coloro che si sentono discriminati ai sensi dell'Atto sulla parità di trattamento.

Nel marzo del 2004, un importante passo in avanti è rappresentato dalla decisione di costituire a livello ministeriale dei gruppi di lavoro per il gender mainstreaming con compiti di programmazione e monitoraggio. Nello stesso anno viene costituito un gruppo interministeriale per il gender-budgeting che porta alla adozione di un capitolo proprio nelle leggi di bilancio.

Il sistema nazionale austriaco è caratterizzato da un forte presidio delle pari opportunità a livello istituzionale, grazie alla presenza di molteplici organismi di parità a diversi livelli (Parlamento, Governo e Ministeri; settore pubblico e privato), con specifiche competenze, sia di tutela e supporto contro le discriminazioni che di sviluppo di strategie e strumenti per l'applicazione del principio di pari opportunità. Il sistema austriaco si presenta fortemente strutturato a livello federale e meno articolato a livello regionale e locale, anche se sono presenti a livello provinciale, in ogni Länder, dei referenti per le questioni femminili. Le funzioni ad essi attribuite sono però prevalentemente di consulenza e di supporto alle donne vittime di discriminazioni. In ogni caso, il sistema austriaco presenta, relativamente all'organizzazione del sistema, elementi di similitudine a quello italiano delle Consigliere di parità.

BELGIO

Il contesto

I principali indicatori del mercato del lavoro indicano che la situazione della componente femminile è andata migliorando negli ultimi anni e si presenta in linea con il dato dell'Unione europea: nel 2003 il tasso di occupazione femminile era inferiore del 15,5% rispetto al tasso di occupazione maschile mentre nel 1998 era di circa 20 punti percentuali, mentre il differenziale tra tasso di disoccupazione femminile e quello maschile è pari a meno dell'1%. Tuttavia, nonostante le donne siano la metà della forza lavoro, esse rappresentano solo il 42% dell'occupazione totale. In generale, pertanto lo scarto si è ridotto senza tuttavia colmare le differenze tra generi.

I dati sulle disparità salariali evidenziano come per le donne sia necessario un tempo maggiore rispetto agli uomini per ottenere aumenti di retribuzione. Nel 2001 la differenza salariale tra uomini e donne era pari al 12%, il 4% in meno rispetto al dato europeo. Nel 1995 è stato effettuato uno studio per scomporre i fattori che costituiscono il reddito; lo studio ha evidenziato che circa il 48% della differenza salariale è imputabile alla posizione che le donne ricoprono nel mercato del lavoro. In tale ambito l'aspetto che più incide è il settore occupazionale: il 31,5% della differenza salariale è legato alla maggiore presenza femminile nei settori economici che registrano salari inferiori. Altri fattori sono l'anzianità lavorativa (16,7%) e il tipo di lavoro (15,7%).

Sia in Europa che, in particolare, in Belgio il salario femminile resta inferiore a quello degli uomini. Tuttavia, lo scarto è nettamente più favorevole alle donne in Belgio rispetto al resto d'Europa. Nel 1998 (ultimo dato disponibile per il Belgio) il salario orario delle donne rappresentava in media il 98% di quello degli uomini, mentre nel resto d'Europa si collocava all'84%.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

Malgrado gli sforzi già compiuti per ridurre le disparità tra donne e uomini nel mercato del lavoro e i risultati positivi raggiunti, persistono ancora dei differenziali in termini di tasso di occupazione, disoccupazione e salario. Inoltre, mancano adeguati servizi per la cura e l'assistenza dei bambini di età inferiore ai 3 anni al di fuori dell'orario scolastico e ciò incide negativamente sui volumi di partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Il Belgio dispone di una legislazione antidiscriminazione articolata nonché di norme che stimolano l'ingresso nel mercato del lavoro a dispetto delle differenze di genere.

Nel 2003 è stato fondato l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Istituto per la parità degli uomini e delle donne) volto ad concretizzare leggi antidiscriminazione e a stimolare il rispetto delle pari opportunità nel mercato del lavoro, avendo anche la facoltà di rivolgersi alle autorità giudiziarie. Sono quindi le Regioni che sviluppano, tramite le proprie Agenzie, un approccio mirato in materia di pari opportunità per garantire una uguale partecipazione di uomini e donne nel mercato lavoro.

A livello federale è stato varato il progetto EVA che intende revisionare i criteri di classificazione delle attività occupazionali per offrire alle parti sociali gli strumenti necessari ad includere il concetto di uguaglianza nel sistema di valutazione e classificazione dei lavori. Il progetto mette a disposizione un modello per verificare se il sistema di classificazione analitica delle attività lavorative è neutrale rispetto al genere e, nel caso ciò non fosse, mettere in atto misure correttive. Inoltre l'Istituto collabora con i partner europei per gestire il portale informativo "Equalpaytools" (www.equalpaytools.org) che offre un accesso diretto a un ampio ventaglio di fonti informative sull'eguaglianza salariale tra uomini e donne. Tra gli altri progetti è da segnalare il Piano Cigogne, con l'obiettivo di

incentivare il numero di luoghi destinati alla custodia dei bambini con un'età inferiore ai 3 anni. Il progetto si è posto l'obiettivo di creare 10.000 nuovi posti entro il 2010.

Dal 2005 è stata introdotta la deducibilità fiscale dei costi sostenuti dalle famiglie per l'accoglienza e la custodia dei bambini nella fascia d'età 3-12 anni.

Un'altra misura di rilievo attivata dal Belgio è l'introduzione dei "Crediti di tempo" per conciliare tempo di lavoro, tempo familiare e tempi della formazione: in sostanza è possibile utilizzare un certo ammontare di ore, da concordare nei limiti dell'orario di lavoro, sia per la formazione che per la conciliazione tra responsabilità familiari e il lavoro.

È stata anche estesa la possibilità di utilizzare i congedi parentali. I padri possono ora richiedere fino a 10 giorni di assenza dal lavoro a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio. È stato distribuito un opuscolo informativo specifico in 300.000 copie e uno spot animato che promuove l'utilizzo di questo tipo di congedo nel mondo del lavoro. Le lavoratrici autonome possono usufruire di un periodo di astensione per maternità di 6 settimane (precedentemente erano 3 settimane). L'astensione può essere richiesta anche nel caso in cui il neonato sia soggetto a ricovero ospedaliero.

Rispetto ai servizi di cura e custodia dei bambini, gli sforzi si sono concentrati sull'aumento del numero di posti disponibili e sulla qualità dei servizi offerti. Un'attenzione particolare è stata riservata ai disoccupati in modo che anch'essi possano avere accesso alle strutture di custodia e possano impegnarsi in attività di formazione e riqualificazione e quindi migliorare le proprie chance occupazionali.

La formazione è un'altra modalità con la quale il Belgio intende migliorare la posizione delle donne nel mercato del lavoro. Le donne sono incoraggiate grazie a numerose iniziative a partecipare a iniziative di formazione e riqualificazione professionale. Sono stati promossi studi e attività per aumentare la conoscenza e consapevolezza delle donne verso

professioni tradizionalmente maschili.

Tra i progetti federali, di rilievo è il progetto "Diane" che analizza in termini di genere la struttura delle imprese e sostiene le donne manager. I progetti EQUAL sono finalizzati a migliorare la partecipazione femminile in settori tradizionalmente maschili, ma anche rivalutare professioni a forte tradizione femminile.

A livello regionale, si segnala il Piano di azione per le pari opportunità adottato dal FOR.EM (Formation – Emploi: Ufficio Comunitario e Regionale della Formazione Professionale e del lavoro creato nel 1989) che ha come obiettivo quello di far emergere tutta la gamma di attività professionali disponibili e di incoraggiare la partecipazione femminile in programmi di formazione organizzati in collaborazione con diversi settori economici. Il sistema educativo fiammingo incoraggia un orientamento al lavoro che sia neutrale rispetto al genere. Il progetto "Electronica" tenta di accrescere la consapevolezza di tutti gli attori del mercato del lavoro rispetto al ruolo delle donne nelle attività di tipo tecnologico e contrasta il modello consolidato dell'uomo specialista dei computer. Rispetto alla formazione e alla mobilità, la Vallonia incoraggia misure di discriminazione positiva a favore delle donne. Nel 2003, per quanto riguarda la mobilità, 250 donne in formazione hanno potuto partecipare a un corso di guida. I "Competence Centres" organizzano attività formative a distanza in modo da consentire una maggiore partecipazione femminile.

Queste iniziative si sono rivelate molto efficaci portando a un significativo aumento della partecipazione delle donne ai corsi di formazione.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

L'obiettivo dell'equivalenza salariale è un aspetto essenziale nello sviluppo della politica di genere, in quanto la differenza di retribuzione tra uomini e donne costituisce un ostacolo nello sviluppo della società e della sua economia. Tuttavia lo scarto salariale non è strettamente legato alla



remunerazione in senso stretto, esistono anche altri fattori come l'ingresso recente e massiccio delle donne nel mercato del lavoro, la scarsa anzianità lavorativa, l'esperienza limitata. Si tratta di elementi rilevanti, soprattutto in un sistema nel quale la retribuzione risponde in gran parte proprio all'anzianità di servizio e all'esperienza acquisita. La presenza femminile è, inoltre, particolarmente significativa in settori economici nei quali il livello salariale è spesso più basso. Proprio per queste ragioni è necessario un approccio diversificato che possa tenere conto dei diversi fattori interessati.

La formazione è un asse essenziale per migliorare la posizione delle donne nel mercato del lavoro.

Come già accennato, sono stati compiuti numerosi sforzi per ampliare il numero e la qualità delle strutture di accoglienza per i bambini e si continua in questa direzione, rafforzando la partecipazione dei genitori al mercato del lavoro.

Organismi e Strutture di parità

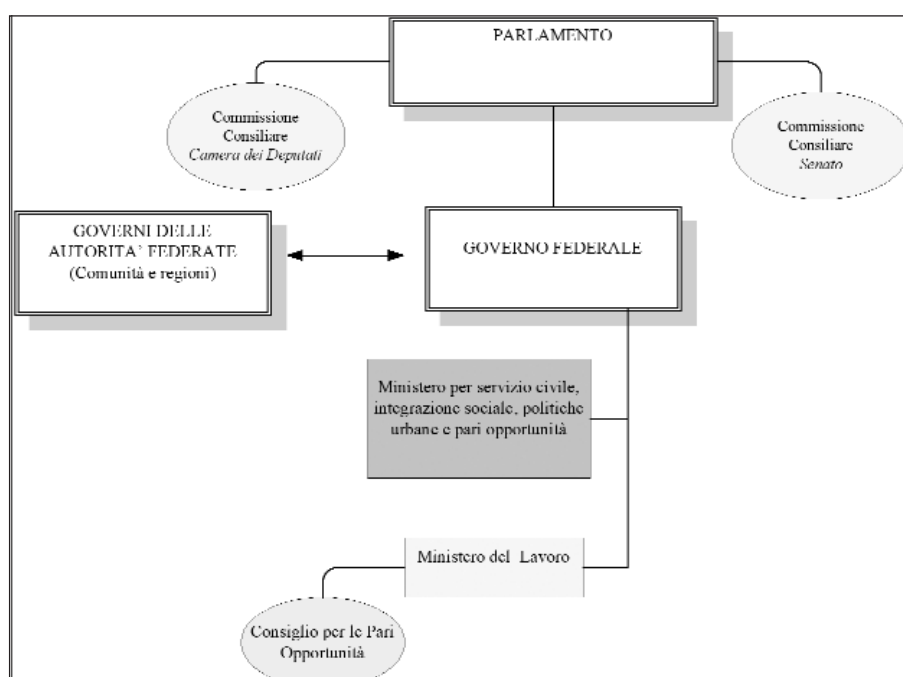
Il Belgio, in quanto Stato federale, è dotato di una struttura di governo basata sulle Comunità (francese, tedesca, fiamminga) e sulle Regioni (Fiandre, Bruxelles-Capitale e Vallonia) che possiedono diversi poteri e separati Parlamenti (ad eccezione della Comunità e Regione fiamminga). In particolare, la materia delle pari opportunità è di competenza sia delle autorità federali sia delle corrispondenti autorità delle comunità federate, tra le quali si mantiene una costante e regolare consultazione.

A livello di Parlamento Federale, sono state istituite due Commissioni Consiliari in materia di uguaglianza.

A livello di Governo, è stato istituito il Ministero per servizio civile, integrazione sociale, politiche urbane e pari opportunità (Minister for the Civil Service, Social Integration, Urban Policy and Equal Opportunities). Negli anni si sono intensificati gli sforzi di coordinamento dei differenti meccanismi di uguaglianza attraverso l'organizzazione di conferenze interministeriali, la definizione di Piani d'azione nazionale per combattere la violenza contro le donne, l'introduzione del gender mainstreaming in tutti i sistemi di pianificazione e controllo delle iniziative. L'Institut pour

l'égalité des femmes et des hommes (Istituto per l'Uguaglianza tra Donne e Uomini) ha avviato la sua attività nel 2003 con l'obiettivo di coordinare e attuare le strategie di pari opportunità e di intervenire nei casi di discriminazione che coinvolgono le donne. Attualmente, l'Istituto impiega 25 persone e dispone di un budget pari a 4.33 milioni di euro.

Inoltre, è stato creato il Consiglio per le Pari Opportunità come organo consultivo sotto il Ministero per il Lavoro, in sostituzione della Commissione sull'occupazione femminile del 1975 e del Consiglio sull'Emancipazione del 1986. Su richiesta dei Ministeri, di organizzazioni, di individui o di propria iniziativa, il Consiglio può formulare proposte, presentare studi, organizzare conferenze e fornire informazioni sulle politiche di pari opportunità. Un ruolo importante è rivestito dalle organizzazioni civili, come la Commissione per lo Sviluppo e le Donne e la Piattaforma Popolazione e Sviluppo.



A livello di Comunità, nel 1995 è stato nominato nelle Fiandre il primo Ministro per le Pari Opportunità. Diverse misure sono state adottate nell'ambito dell'uguaglianza di genere, come il lancio di una rete di funzio-



nari incaricati di promuovere l'emancipazione delle donne, la creazione di tre strutture con speciali funzioni (Pari Opportunità, Emancipazione, Occupazione), l'istituzione di un Centro di Ricerca Fiammingo sull'Uguaglianza, l'organizzazione di incontri tra politici, ricercatori e associazioni femminili.

Nella Comunità francese, il Ministro-Presidente è incaricato di affrontare le problematiche di genere. Esiste una speciale Unità per le Pari Opportunità tra Donne e Uomini, che ha il compito di sostenere le attività di gender mainstreaming e di coordinare, attraverso lo scambio di informazioni e la conduzione di ricerche, le iniziative con gli altri organismi governativi e non solo. L'Unità dispone di un budget annuale di 800.000 euro.

A livello regionale, il Consiglio per l'Uguaglianza tra Donne e Uomini della Vallonia formula opinioni e raccomandazioni nell'ambito delle politiche di genere. La Regione di Bruxelles-Capitale ha nominato nel 2002 il primo Ministro per le Pari Opportunità, che collabora con le autorità federali e regionali per favorire l'introduzione del gender mainstreaming nell'Amministrazione Pubblica. Nel 2001, è stato istituito un Comitato consultivo per le Pari Opportunità all'interno del Consiglio Regionale di Bruxelles e della Commissione della Comunità.

Il sistema belga di promozione delle pari opportunità è basato su una serie di autorità che agiscono a diversi livelli di governo (federale, di Comunità, regionale). Alle istituzioni federali si sono successivamente aggiunte quelle delle Comunità fiamminga e francese e quella della Regione di Bruxelles-Capitale. Si tratta sia di strutture istituzionali sia di unità speciali che affrontano le problematiche di genere nell'ambito della Comunità. In particolare, nelle Fiandre è stata lanciata una rete di funzionari incaricati di promuovere l'emancipazione delle donne sul territorio.

CIPRO

Il contesto

La situazione occupazionale di Cipro è vicina al pieno impiego, con tassi di occupazione e partecipazione superiori alla media europea, sia a 15 che a 25 Paesi, per quasi tutte le classi di età e per entrambi i generi. Nel 2003 il tasso di occupazione femminile ha raggiunto il 60,2% (+7,2% rispetto al 2000) e quello di partecipazione il 63,1% (+5,8% rispetto al 2000), superando gli obiettivi europei fissati nell'ambito della Strategia Europea per l'Occupazione.

Il tasso di disoccupazione femminile è passato dal 7,3% del 2000 al 4,6% del 2003, mentre la disoccupazione maschile è aumentata di 0,6% nello stesso periodo, portando il relativo differenziale allo 0,8%. Allo stesso tempo, il tasso di inattività tra le donne ha raggiunto il 3% nel 2003 (-0,5% rispetto all'anno precedente). L'occupazione delle donne è diventata un elemento strategico per la crescita dell'economia, visto che costituisce la fonte principale dello sviluppo del terziario (84,7% delle donne sono impiegate in questo settore rispetto al 61,7% degli uomini).

Tuttavia, la situazione femminile nel mercato del lavoro presenta degli elementi che per la loro intensità continuano a destare preoccupazione. In particolare, il divario retributivo sembra non risentire dei diversi interventi adottati per condurre ad una sua riduzione: nel 2002, infatti, è stato pari al 25%.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

Nonostante i principali indicatori relativi alla situazione del mercato del lavoro femminile siano in linea con quelli previsti dalla Strategia europea per l'occupazione, perdurano condizione di discriminazione, in particolare a livello settoriale a scapito della componente femminile. Occorre intensificare le iniziative in grado di promuovere l'accesso delle donne al



mercato del lavoro, puntando in particolare sull'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, attraverso un'efficace azione di collocamento dei Servizi per l'Impiego e favorendo la riduzione degli impegni familiari a carico delle donne.

Nel complesso, alcuni provvedimenti già sono stati adottati, come quelli volti alla conciliazione dei tempi familiari con quelli lavorativi, alla flessibilizzazione dei contratti di lavoro, all'assistenza per la cura dei bambini in età scolare:

- le leggi sui servizi di assistenza pubblica emanate dal 1993 al 2003 hanno favorito l'implementazione di politiche di genere basate su una serie di misure, quali l'esclusione di parte del reddito dal calcolo dei benefici di assistenza per genitori single; la possibilità di ottenere sussidi di assistenza se si è a casa per prendersi cura di qualche membro della famiglia; servizi di assistenza domestica e di custodia diurna di bambini, anziani e malati;
- tra il 2002 e il 2003 si è provveduto a regolamentare i contratti di lavoro part-time e quelli a tempo determinato. L'obiettivo è introdurre elementi di flessibilità nel mercato del lavoro attraverso la diffusione di tali contratti e rispondere in questo modo a particolari esigenze avvertite soprattutto dalla componente femminile;
- gli schemi Grant-in-Aid hanno fornito un valido strumento per la creazione di centri di custodia per bambini e anziani e nel 2004 le risorse destinate a tale scopo sono aumentate del 2,6% rispetto all'anno precedente. Nell'ambito di questi schemi, 238 organizzazioni non-governative hanno ricevuto nel 2003 assistenza tecnica e finanziaria per avviare 342 programmi volti ad offrire servizi di assistenza per anziani e bambini in età pre-scolare e scolare.

Le parti sociali hanno assunto un ruolo di primo piano nella discussione e soluzione delle problematiche di genere. Innanzitutto, organizzano regolarmente incontri e seminari per informare i datori di lavoro degli effetti derivanti dall'adozione della legislazione europea in materia di diritto del lavoro. Inoltre, monitorano l'applicazione delle leggi e studiano il mercato del lavoro attraverso l'Osservatorio Ciprota sull'Uguaglianza e altri istituti di ricerca.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

.....

Il rafforzamento del quadro legislativo in materia di pari opportunità verificatosi tra il 2000 e il 2003, a seguito dell'adeguamento alle direttive comunitarie ha portato al conseguente consolidamento delle istituzioni e dei meccanismi creati per garantire l'uguaglianza tra uomini e donne nel mercato del lavoro. Dal 2004 l'Ufficio dell'Ombudsman ha ampliato il suo campo d'azione: rientrano nelle sue competenze le denunce presentate dai lavoratori per presunte discriminazioni basate su religione, origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, età. Un'altra dimostrazione di questa tendenza in atto a Cipro è rappresentata dalla decisione di raddoppiare nel 2005 gli stanziamenti per sostenere le attività svolte dall'Ufficio Nazionale per i Diritti delle Donne.

Nel 2003 è stata approvata una Legge che ha istituito il Gender Equality Committee in Employment and Vocational Training (Comitato delle Pari Opportunità nell'ambito dell'occupazione e della formazione). Oltre che occuparsi di discriminazioni di genere, il Comitato ha l'importante compito di condurre studi e ricerche e soprattutto di avanzare proposte e suggerimenti per la definizione di nuove politiche di genere.

I principali interventi in fase di definizione e attuazione si concentrano sull'integrazione delle donne disoccupate o inattive nel mercato del lavoro attraverso l'acquisizione di competenze specialistiche, la modernizzazione dei Servizi Pubblici per l'impiego, le attività di orientamento e consulenza personalizzata, il coinvolgimento delle autorità locali alle iniziative, l'organizzazione di seminari informativi.

Ulteriori misure riguardano un nuovo programma per l'addestramento e l'occupabilità delle donne inattive, lo studio di programmi pilota per la diffusione di forme flessibili di impiego, un programma speciale per il supporto all'imprenditoria femminile nei settori manifatturiero, del commercio, dei servizi e del turismo. Quest'ultima iniziativa, avviata nel 2002, potrebbe influire in maniera consistente sulle possibilità occupa-



zionali delle donne attraverso la diffusione di conoscenze specifiche e della cultura di "fare impresa". Ciò spiega la scelta di proseguire il programma nel 2005 e soprattutto di incrementare i fondi ad esso destinati.

Organismi e Strutture di parità

L'organismo preposto alla promozione delle pari opportunità e alla protezione dei diritti delle donne è il Ministry of Justice and Public Order (Ministero di Giustizia e dell'Ordine Pubblico).

Lo strumento tecnico attraverso cui il Ministero opera è il National Machinery for Women's Rights (NMWR), istituito nel maggio 1988 e riformato nel febbraio 1994 da una decisione del Consiglio dei Ministri. Al NMWR compete il coordinamento nell'ambito delle politiche di genere, ha una funzione consultiva sulle politiche, sui programmi e sulla legislazione che promuovono i diritti delle donne, monitora l'implementazione dei principali programmi e ne valuta i risultati, sostiene le organizzazioni femminili nella realizzazione delle loro attività e dei loro progetti. Le attività principali del NMWR possono essere classificate in cinque categorie:

1. agire da canale di comunicazione tra governo e società civile;
2. sviluppare un'efficace collaborazione interministeriale sulle problematiche delle pari opportunità, soprattutto mediante i Gender Focal Points;
3. facilitare l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche adottate dal Governo;
4. sostenere la partecipazione attiva di altri organismi e strutture alle iniziative per il miglioramento della condizione femminile;
5. incoraggiare le relazioni con tutte le organizzazioni internazionali che operano nel settore delle pari opportunità.

Il NMWR è composto da quattro organismi:

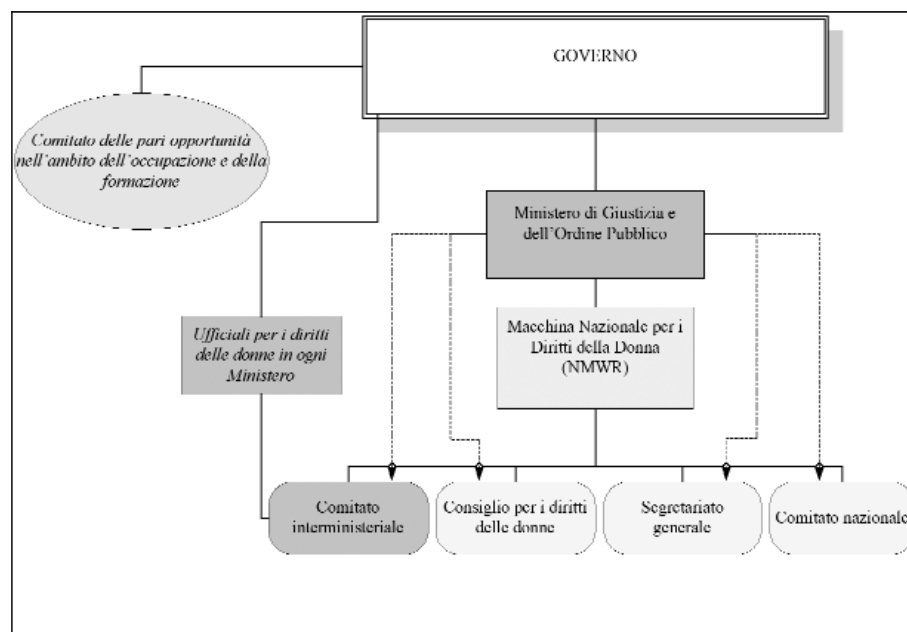
- il Council for Women's Right (Consiglio per i diritti delle donne), composto dai rappresentanti delle maggiori organizzazioni femminili e dalle organizzazioni sindacali (10 membri), sotto la presidenza del Ministero di Giustizia e dell'Ordine pubblico;
- la National Committee (Comitato nazionale), composta dai rappresen-

- tanti di ogni dipartimento del governo e da un ampio numero di rappresentanti delle associazioni non-governative (NGO), sotto la presidenza del Ministero di Giustizia e dell'Ordine pubblico;
- la Inter-ministerial Committee (Comitato interministeriale) composta da Officers for Women's Rights (Ufficiali per i diritti delle donne), istituiti presso ciascun Ministero e coordinati dalla Segreteria Permanente del Ministero di Giustizia e dell'Ordine pubblico;
 - il General Secretariat (Segretariato Generale), incorporato nella Segreteria Generale del Ministero di Giustizia e dell'Ordine pubblico.

Il Council for Women's Right, in particolare, si occupa di istituire delle subcommissioni deputate all'analisi di tematiche specifiche e organizza convegni e incontri tra esperti e rappresentanti politici a fini consultivi.

Il Segretariato, invece, assicura la cooperazione tra agenzie pubbliche e private mentre la Commissione nazionale garantisce il collegamento e la cooperazione tra il Governo e le organizzazioni non governative, legame fondamentale per la predisposizione e l'implementazione dei diversi programmi e attività e per l'attuazione della riforma legislativa.

Il NMWR, benché sia un organo con funzioni consultive, ha tuttavia un peso considerevole in virtù del fatto che opera a stretto contatto con il Ministro di Giustizia e dell'Ordine Pubblico e si basa sulla cooperazione di forze politiche e di un ampio spettro di associazioni e di organizzazioni non governative.



Altri organismi che a livello pubblico svolgono attività di supporto alla parità tra uomo e donna sono:

- Commissioner for Administration (Ombudsman per l'amministrazione), che investiga sulle denunce di discriminazione sessuale;
- National Institution for the Protection of Human Rights (Istituzione nazionale per la tutela dei diritti umani);
- Advisory Committee on Violence in the Family (Comitato consultivo sulle violenze domestiche) che dal 2002 si occupa dei casi di violenza domestica;
- Gender Equality Committee in Employment and Vocational Training (Comitato delle pari opportunità nell'ambito dell'occupazione e della formazione), che monitora il rispetto delle pari opportunità nel mercato del lavoro e nelle attività formative;
- Investigation and Assessment of Work Committee (Comitato per le ispezioni e le valutazioni di lavoro), con il compito di risolvere le questioni legate al divario retributivo.

Inoltre, sono presenti altre strutture nel settore privato come il Mediterranean Gender Institute (Istituto mediterraneo di genere) and the

Cyprus Gender Equality Observatory (Osservatorio cipriota sull'uguaglianza di genere).

La struttura istituzionale cipriota di sostegno all'uguaglianza di genere è caratterizzata essenzialmente da organismi dell'amministrazione centrale. Altri organismi istituzionali si sono affiancati negli anni alla Macchina nazionale per i diritti della donna (NMWR). L'adesione di Cipro all'Unione europea ha esercitato una notevole influenza sulla classe politica, che ha adottato una serie di misure volte a favorire le pari opportunità. Il NMWR è espressione di tale tendenza, anche se permangono dei limiti come il mancato radicamento sul territorio di tale organo. Di rilievo è l'istituzione del Comitato delle pari opportunità nell'ambito dell'occupazione e della formazione, con funzione di vigilanza del rispetto delle pari opportunità nel mercato del lavoro.

DANIMARCA

Il contesto

La Danimarca è uno dei Paesi europei che ha già conseguito gli obiettivi della SEO per il 2010, eccetto quello riferito ai giovani di 22 anni con un livello di istruzione superiore a quello secondario, il cui valore risulta comunque attualmente superiore alla media europea (UE15).

Il tasso di disoccupazione complessivo e quello di lunga durata sono rispettivamente pari al 5,6% e all'1,1%.

I tassi di partecipazione e di occupazione sono tra i più alti in Europa, nonostante abbiano subito un decremento rispetto al 1999. In particolare, la Danimarca vanta un tasso di partecipazione (75,1%) e di occupazione (70,5%) femminili piuttosto elevati rispetto alle media europea (EU15), mentre il differenziale di genere in termini di tasso di disoccupazione è solo dello 0,7%.

Si tratta di performance che dipendono in larga misura dal sistema delle strutture di custodia infantile che risulta piuttosto sviluppato, incoraggiando la partecipazione alla vita economica da parte delle donne e fornendo - al contempo - un valido strumento per migliorare la qualità della vita dei lavoratori.

Le donne nella classe di età 20-50 con figli presentano un tasso di partecipazione inferiore di 3 punti percentuali rispetto alle donne dello stesso gruppo ma senza prole: in EU15, tale differenza è in media inferiore del 12%.

Il differenziale retributivo tra uomini e donne è pari al 15%, ma raggiunge il livello del 20% nella categoria dei dirigenti e dei funzionari. Tale differenza può essere spiegata sulla base delle funzioni, dell'educazione, delle esperienze acquisite e - nonostante le performance particolarmente positive indicate - della presenza di un mercato del lavoro che per alcuni aspetti mostra segnali di segregazione verticale.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

.....

Le problematiche presenti nel mercato del lavoro danese – rispetto alle quali sono indirizzati i maggiori sforzi del Governo in materia di politiche di uguaglianza – sono sintetizzabili nelle seguenti:

- presenza di una segregazione di genere nel mercato del lavoro;
- esigenza di rafforzare la conciliazione tra vita familiare e lavorativa;
- presenza di differenziali retributivi tra uomini e donne.

Molteplici i progetti mirati realizzati per contrastare le criticità indicate e ancora persistenti nel mercato del lavoro nazionale.

Per favorire l'integrazione delle prospettive di genere nella loro attività i Servizi per l'Impiego hanno avviato un progetto pilota in tre regioni del Paese (Western Zealand, Veyde e Arhus) in cooperazione con la National Labour Market Authority. Il fine è sviluppare metodi e approcci di gender mainstreaming, che sono attualmente in una fase di sperimentazione presso il National Board of Industrial Injuries e il National Directorate of Labour.

Il New Danish Equal Programme, finanziato dal Ministero del Lavoro, e alcuni Servizi per l'Impiego regionali si sono impegnati a ridurre le disparità di genere prevedendo l'inserimento delle donne in settori tradizionalmente maschili e avviando progetti per accrescere la quota di donne in posizioni manageriali. A tal fine, sono stati sviluppati strumenti e indicazioni per le imprese che desiderano lavorare con le donne e migliorare la loro condizione.

Le politiche di childcare hanno introdotto la libertà di poter scegliere, tra le varie strutture di "custodia", quella logisticamente più appropriata alle proprie esigenze; il 90% dei municipi garantiscono questi servizi, in particolare per i bambini di età inferiore ai sei mesi. I programmi di congedo per maternità sono stati estesi a 12 mesi e prevedono l'opportunità, per le lavoratrici madri, di lavorare part-time.

È stato stipulato un Accordo sulla Formazione dei Salari per dare una risposta al problema dell'uguaglianza delle retribuzioni e, ricollegandosi



alla Legge sulla Parità Retributiva, per fornire informazioni statistiche sui salari per genere. Inoltre, è stato avviato un progetto sulle pari opportunità concernente il tasso di crescita dei salari e delle ore lavorate.

Nel 2003, le parti sociali del settore privato hanno dato avvio ad una collaborazione con l'obiettivo di analizzare il mercato del lavoro e raccogliere informazioni per definire uno schema di discussione comune dei differenziali retributivi. Il primo studio pubblicato identifica le principali cause delle disuguaglianze tra uomini e donne in termini retributivi e ne esamina l'impatto sul mercato del lavoro.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

.....

Una serie d'iniziative sono in programma per incoraggiare la presenza delle donne nelle posizioni manageriali, come la disseminazione dei risultati conseguiti dalle imprese che hanno affidato a delle donne importanti incarichi decisionali e dato attuazione a politiche aziendali di genere.

Il Ministero per l'Uguaglianza di Genere ha avviato due iniziative sulla base degli studi condotti dalle parti sociali sulle cause dei differenziali retributivi:

- l'Istituzione di un gruppo di lavoro interministeriale per definire delle proposte di intervento su come influenzare le scelte educative e professionali di uomini e donne;
- la collaborazione tra le parti sociali e il Ministero dell'Occupazione porterà alla pubblicazione di una guida per le imprese riguardante i migliori metodi per ottenere un'equa retribuzione.

L'Istituto Nazionale per le Ricerche Sociali ha avviato uno studio per aggiornare i dati sulla segregazione del mercato del lavoro, sulle conseguenze delle scelte educative, sulle differenze in termini di salario e di funzioni lavorative tra uomini e donne con lo percorso formativo.

Organismi e Strutture di parità

.....

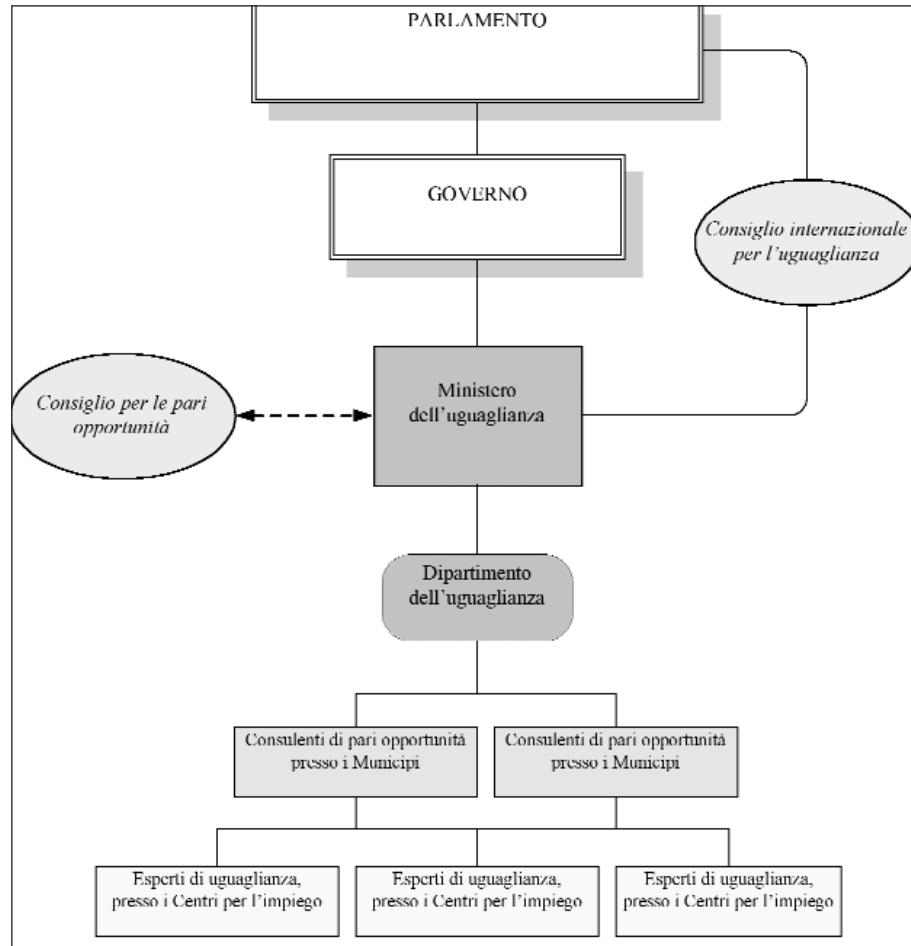
La Legge sulla parità di genere stabilisce che lo sviluppo delle pari oppor-

tunità rientra tra le responsabilità di tutti i Ministeri. Il rafforzamento del principio di gender mainstreaming è affidato ad alcuni organismi istituzionali con speciale competenza in questa area, come il Ministero dell'Uguaglianza e il Dipartimento omonimo, il Consiglio per le Pari Opportunità, il Ministero del Lavoro.

Compito del Ministero dell'Uguaglianza è assicurare il coordinamento degli interventi adottati dagli altri Ministeri a sostegno della parità tra uomini e donne. L'attenzione alle problematiche di genere rappresenta un punto di forza dell'azione di Governo e si manifesta nell'adozione di un approccio duale al tema delle disparità basato sull'attuazione di una strategia di gender mainstreaming e su specifiche iniziative.

Il Dipartimento dell'Uguaglianza rappresenta l'organo operativo del Ministero in quanto gestisce le attività affidate a quest'ultimo dalla Legge sulla parità di genere. Inoltre, il Dipartimento è incaricato di seguire l'evoluzione dell'agenda politica in materia di pari opportunità a livello dei Paesi nordici, dell'UE, del Consiglio d'Europa e dell'ONU. Il Dipartimento impiega 20 persone e dispone di un budget di 14.7 milioni di Corone danesi. Ulteriori risorse finanziarie sono stanziare per specifici progetti, come quelli per combattere la violenza contro le donne e il traffico degli esseri umani.

Il Consiglio per le pari opportunità è stato istituito nel 2000, ma è diventato un organismo con funzioni permanenti nel 2003. La sua attività consiste nell'accogliere le denunce presentate dai lavoratori per presunte discriminazioni tra uomini e donne. Esso è composto da un direttore, un giudice e due avvocati con esperienza nel settore dell'uguaglianza e del mercato del lavoro.



Altre istituzioni che si occupano delle pari opportunità sono:

- il Consiglio internazionale per l'uguaglianza, creato nel 1987 come organo consultivo. I suoi membri sono parlamentari, Ministri (Occupazione, Affari Esteri, Uguaglianza), esponenti delle organizzazioni civili;
- l'Università di Copenhagen, che coordina a livello nazionale gli studi in materia di pari opportunità, e il Centro di Ricerca danese per l'Uguaglianza dell'Università di Roskilde istituito nel 2002;
- il Centro danese per le Informazioni sulle donne e il genere (KVINFO) è un'istituzione indipendente che opera sotto l'egida del Ministero degli Affari Culturali e il cui obiettivo è la diffusione e la comunicazione dei

- risultati conseguiti attraverso l'attività di ricerca nazionale ed estera;
- le varie organizzazioni non governative, come il Consiglio delle donne danesi, che rappresenta 52 associazioni femminili beneficiarie annualmente di un fondo costituito dal Ministero dell'Uguaglianza del valore di 1,1 milioni di Corone danesi;
- i 19 Esperti di uguaglianza, che svolgono la propria attività nei Centri per l'impiego, e i Consulenti di pari opportunità collegati ad ognuna delle 275 Municipalità della Danimarca.

La prossima Riforma Comunale Danese rimpiazzerà le contee con cinque nuove regioni e ridurrà il numero delle municipalità a 98. I nuovi comuni assumeranno le competenze delle precedenti contee. La riforma sarà attuata il primo gennaio 2007. Con il completamento della riforma verrà anche definito e attuato il coordinamento dei Consulenti di pari opportunità che opereranno, pertanto, a livello comunale con un approccio di rete.

Il Ministero per l'Uguaglianza è tenuto a presentare ogni 12 mesi al Parlamento una relazione sui traguardi raggiunti mediante l'implementazione delle politiche di genere e a fornire indicazioni sulle future iniziative. Inoltre, ogni due anni, tutti i Ministeri e le Municipalità sono obbligati a riferire al Ministero per l'Uguaglianza sui risultati conseguiti e sui meccanismi istituzionali attivati per sostenere le pari opportunità. Tutte le relazioni sono valutate e pubblicate sui siti ufficiali, consentendo così ai cittadini di comparare i progressi delle varie Municipalità.

L'esistenza di una pluralità di organismi di pari opportunità di natura istituzionale e non governativa, a livello sia centrale che locale, esprime il ruolo significativo rivestito dal principio dell'uguaglianza in questo Paese e anche la ricchezza e varietà delle risorse impiegate, ponendosi come un caso paragonabile – seppur con caratteristiche differenti – al sistema italiano delle Consigliere di parità. Di rilievo, il Consiglio per le pari opportunità, competente nell'accogliere le denunce per presunte discriminazioni tra uomini e donne nell'ambito del lavoro. Si rileva, inoltre, la presenza di strutture di presidio delle pari opportunità a livello di ciascun Municipio (consulenti di pari opportunità, per un totale di 275) e in 19 Centri dell'impiego (esperti di uguaglianza).

ESTONIA

Il contesto

Gli indicatori riferiti al mercato del lavoro dell'Estonia riflettono una situazione positiva per la componente femminile: nel 2003 il tasso di occupazione è stato pari al 66,7% per gli uomini e al 59% per le donne, dato quest'ultimo che risulta superiore sia alla media europea che all'obiettivo della strategia di Lisbona fissato per il 2005 (57%). Tuttavia, le donne escono dal mercato del lavoro in modo più consistente degli uomini, diventando di conseguenza economicamente inattive e, pertanto, il differenziale di genere in termine di partecipazione risulta consistente. Nel 2003 il 74,5% degli uomini nella classe di età 15-69 era presente sul mercato del lavoro, mentre il tasso di partecipazione delle donne era pari al 65,7%.

Il tasso di disoccupazione generale si attesta al 10,1%, leggermente al di sopra alla media europea, ma in linea con la media dei paesi dell'Europa centro-orientale. Il tasso di disoccupazione delle donne (9,9%) nel 2003 è risultato inferiore dello 0,3% a quello degli uomini (10,2%), rafforzando così la tendenza di un divario in riduzione.

Il lavoro part-time è ancora poco diffuso e coinvolge soprattutto la componente femminile: l'8,5% degli occupati nel 2003 era impiegato sulla base di questa tipologia di contratto rispetto al 18% dell'UE e il 69% di essi era costituito da donne. Uno dei punti critici del mercato del lavoro riguarda la concentrazione femminile in occupazioni di bassa qualifica, mentre l'accesso a posizioni di alto livello è molto ridotto (8,3% contro il 15% degli uomini). Un ulteriore ostacolo all'uguaglianza tra uomini e donne è rappresentato dal differenziale salariale, che si aggira intorno al 25%.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

.....

Il problema principale che deve essere affrontato dalle istituzioni con un maggior impegno politico e finanziario è la scarsa diffusione delle politiche attive del lavoro. Nel 2003 lo 0,08% del PIL è stato destinato alla promozione di misure in grado di migliorare l'occupabilità di coloro che non dispongono di un lavoro o si trovano in una condizione di inattività. Il potenziale impatto di simili iniziative è negativamente condizionato da una scarsa adesione alle attività (soltanto il 18% dei disoccupati registrati ha partecipato a programmi di attivazione).

Un ulteriore punto di debolezza è rappresentato dal fenomeno della segregazione verticale e orizzontale - gli uomini tendono a svolgere lavori gerarchicamente più elevati delle donne e si registra una forte divisione tra impieghi in base al genere - fenomeno che ostacola la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

A fronte di queste criticità, le azioni intraprese si muovono sul piano legislativo, su quello della sensibilizzazione istituzionale e sul piano dell'informazione e lo studio di aspetti specifici relativi alle pari opportunità. Nello specifico:

- la Legge sulla Parità di Genere, entrata in vigore a maggio del 2005, punisce tutte le forme di discriminazioni e obbliga istituzioni, governi locali e datori di lavoro a promuovere sistematicamente la parità nei propri ambiti di competenza;
- per accrescere la consapevolezza dei vari attori istituzionali rispetto alle problematiche di genere sono state avviate numerose iniziative, come la pubblicazione di quattro manuali sulla situazione delle donne rispetto alle pari opportunità occupazionali; l'organizzazione di corsi di formazione sulla parità di genere per impiegati pubblici, avvocati e rappresentanti delle organizzazioni femminili; l'avvio di programmi per ridurre gli stereotipi sessuali che impediscono alle donne di partecipare pienamente al mondo del lavoro e di sviluppare le proprie competenze;
- il sostegno europeo ha permesso il lancio di un progetto per introdurre



il concetto dell'uguaglianza di genere nei vari percorsi educativi e nella gestione della pubblica amministrazione. Sono stati creati un portale e una banca dati per diffondere informazioni sulle opportunità di formazione e addestramento professionale rivolte ai disoccupati e alle categorie più esposte al rischio di esclusione e si è iniziato a provvedere all'addestramento degli impiegati nei Servizi Pubblici per l'Impiego;

- un importante passo verso la risoluzione dei problemi di conciliazione tra vita familiare e lavorativa è rappresentato dallo studio condotto dal Ministero per gli Affari Sociali sull'offerta di servizi di custodia infantile. I risultati hanno evidenziato numerose criticità riguardanti in particolare le famiglie con bambini in età pre-scolare, le quali spesso si trovano nell'impossibilità di svolgere un lavoro a causa della scarsa disponibilità di tali servizi e della mancanza di forme flessibili di occupazione.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

I principali interventi in agenda per l'Estonia, finanziati prevalentemente attraverso il Fondo sociale europeo, riguardano il sostegno per l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, attraverso il potenziamento dei servizi di custodia e il rafforzamento di azioni di conciliazione. In particolare, gli obiettivi da raggiungere sono:

- il miglioramento dei servizi di custodia dei bambini e dei disabili, attraverso la costruzione di nuove strutture in grado di offrire servizi economicamente accessibili e di alta qualità per i nuclei familiari (obiettivo previsto nella Strategia per l'Implementazione delle Politiche per la Popolazione 2005-2008) e l'organizzazione di corsi di formazione e la creazione di un registro delle badanti per potenziare i servizi alternativi;
- la riduzione delle barriere all'entrata, al rientro nel mercato del lavoro e alla promozione di accordi di lavoro flessibili. L'attenzione è rivolta alle persone che hanno abbandonato il mercato del lavoro per prendersi cura di bambini, anziani e disabili e che desiderano trovare un'occupazione. A loro sono rivolti corsi di formazione continua e istru-

- zione, servizi di consulenza individuale e orientamento professionale, definizione di piani d'azione specifici;
- l'offerta di una più ampia ed efficace gamma di servizi di assistenza individuale. La Legge sui benefici e i servizi occupazionali recentemente approvata (2005) ha incluso le persone che hanno lasciato il lavoro per occuparsi di familiari bisognosi di assistenza nella lista dei gruppi a rischio di esclusione ed emarginazione;
 - il sostegno all'entrata delle donne nel mercato del lavoro attraverso servizi, erogati dagli uffici di collocamento, di promozione delle piccole imprese e dell'occupazione delle giovani madri, assistenza alle donne in cerca del primo impiego, sviluppo delle loro competenze.

Organismi e Strutture di parità

L'organo istituzionale deputato alle tematiche di pari opportunità è il Ministero degli Affari Sociali. Il Ministero ha il compito di definire e attuare politiche per risolvere i problemi sociali, migliorare le condizioni lavorative e i sistemi di sicurezza sociale, ridurre le differenze di genere, proporre nuovi interventi legislativi e armonizzare le attività dei diversi soggetti coinvolti.

Il Ministero regola le attività del Dipartimento dell'Uguaglianza e ne individua le principali funzioni. Il Dipartimento è parte integrante della struttura organizzativa del Ministero, collabora alla programmazione delle politiche di genere e coordina l'implementazione delle misure adottate e della strategia di gender mainstreaming.

Nel 2004 (Legge sull'uguaglianza di genere) sono inoltre stati istituiti due ulteriori organismi, con specifiche funzioni nell'area delle pari opportunità:

- il Commissario di Uguaglianza è un esperto indipendente e imparziale, che opera in maniera autonoma, monitora il rispetto della Legge sull'uguaglianza e svolge altri compiti definiti dallo stesso provvedimento;
- il Consiglio di Uguaglianza è un organo consultivo del Ministero degli Affari Sociali, che approva gli obiettivi generali delle politiche di pari opportunità e fornisce servizi di consulenza al Governo in materia di promozione dell'uguaglianza.

L'Istituto nazionale di statistica estone contribuisce a migliorare le politiche di pari opportunità attraverso l'elaborazione e la diffusione di dati disaggregati per sesso, facilitando così l'individuazione dei potenziali destinatari degli interventi.

Ricoprono un ruolo di primo piano anche le numerose organizzazioni non governative, i centri di ricerca e le associazioni di donne, come la Rete delle donne estoni e l'Associazione delle tavole rotonde delle donne.



Nella società estone l'attenzione alle tematiche di genere è un fenomeno recente e, di fatto, il panorama delle istituzioni create per promuovere le pari opportunità risulta essere ancora poco articolato, anche se sono attive organizzazioni non governative, centri di ricerca e associazioni delle donne. Alle funzioni del Ministero degli Affari Sociali si sono aggiunte negli ultimi anni quelle del Commissario e del Consiglio di Uguaglianza; manca, però, una rete territoriale con funzioni di monitoraggio del rispetto del principio di uguaglianza.

FINLANDIA

Il contesto

In Finlandia si registrano alti tassi di occupazione (65,6%) e di partecipazione (72,2%) femminili, che superano di quasi 10 punti percentuali le medie europee del 2003: la differenza tra uomini e donne, calcolata rispetto a questi due indicatori, è del 2% e del 4,6%. Pertanto, l'obiettivo finale della Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) si può ritenere ampiamente raggiunto.

Il tasso di disoccupazione è pressoché identico per uomini e donne (9,1%), valore derivante da un andamento decrescente, a partire dalla metà degli anni '90, per la disoccupazione femminile, mentre rappresenta un tetto negativo, poiché risultato di una tendenza negativa, per quella maschile.

Le donne rivestono un ruolo molto importante nel mercato del lavoro finlandese, fenomeno dovuto all'alto tasso di partecipazione delle donne, ma anche al loro livello educativo, che è in media più elevato rispetto a quello degli uomini.

Nonostante la favorevole condizione delle donne, permangono delle problematiche legate alle disparità di genere di tipo settoriale (essenzialmente fra settore pubblico e privato) e - per ragioni correlate alla collocazione settoriale - al differenziale retributivo. La maggioranza delle donne è, infatti, occupata nel settore pubblico a differenza degli uomini, che trovano lavoro soprattutto nel settore privato. Più nel dettaglio, a parità di lavoro, una donna guadagna mediamente l'83% di quanto guadagna un uomo (al 2003).

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

Continua a persistere la segregazione di genere, che non ha subito dei profondi cambiamenti negli ultimi anni. Di conseguenza, è aumentata



l'attenzione rivolta alle misure politiche che possono contrastare tale fenomeno.

La Finlandia si è dotata di una Legge sull'Uguaglianza tra Uomini e Donne nel 1987. Recentemente sono stati approvati degli emendamenti a tale Legge con l'obiettivo di rafforzare l'obbligo di promuovere l'uguaglianza ed eliminare le forme di discriminazione.

Il Piano d'Azione Nazionale del Governo sull'Uguaglianza per il periodo 2004-2007 prevede delle misure comuni a tutti i Ministeri (come l'adozione della prospettiva di gender mainstreaming e la valutazione di genere dell'impatto delle azioni di Governo) e alcuni interventi specifici.

Per ridurre i differenziali retributivi, gli accordi salariali stipulati nel 2004 prevedono il pagamento di un sussidio a favore delle donne e delle lavoratrici occupate in settori tradizionalmente femminili. Inoltre, le parti sociali stanno sviluppando dei sistemi di retribuzione e di incentivi basate sulla valutazione della domanda di offerta con l'obiettivo di eliminare i differenziali retributivi tra impieghi equivalenti a livello di settori e di imprese.

Gli interventi a sostegno della presenza delle donne in posizioni manageriali stanno producendo i primi effetti. Sulla base dello studio intermedio, la percentuale di donne presente nei consigli di amministrazione delle società statali sembra essere in crescita: nel 1997, le donne occupavano il 17% delle posizioni dirigenziali di livello medio e alto, mentre nel 2003 la percentuale è stata del 33%.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

.....

Gli obiettivi principali delle politiche del Governo sono:

- Favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa;
- Ridurre il differenziale retributivo;
- Diminuire il numero di rapporti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico;
- Aumentare la percentuale di donne coinvolte nei processi decisionali e nell'economia;
- Incoraggiare l'imprenditoria femminile.

Di concerto con le organizzazioni sindacale, il Governo intende promuovere l'uguaglianza nelle retribuzioni e sui posti di lavoro attraverso dei programmi di intervento a lungo termine.

È prevista una riforma della Legge sull'Uguaglianza tra Uomini e Donne, al fine di introdurre nuovi strumenti d'azione per eliminare le differenze di genere, come la valutazione degli impieghi sulla base degli accordi collettivi e del principio di uguaglianza retributiva, lo studio dei differenziali retributivi, la diffusione di informazioni sui livelli salariali.

Si cerca di favorire la presenza delle donne in settori tradizionalmente maschili. Il Fondo sociale europeo ha finanziato un progetto pilota a favore di quelle donne che intraprendono studi in settori considerati di solito poco "femminili" quali l'elettronica e l'ingegneria informatica. Per il 2003-2006, il FSE ha destinato 70 milioni di euro allo scopo di implementare progetti di promozione delle pari opportunità nella formazione e sul lavoro.

Le parti sociali hanno avviato dei processi di valutazione relativi all'impatto di genere degli accordi sindacali e utilizzeranno i risultati ottenuti per migliorare la qualità della propria azione nelle negoziazioni con le associazioni dei datori di lavoro.

Continuerà il programma del Governo volto ad accrescere la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società statali e di quelle controllate.

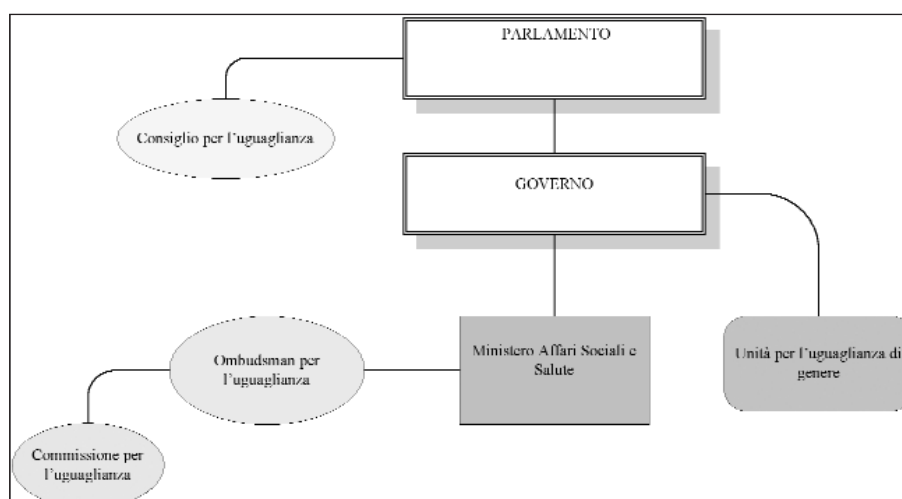
.....Organismi e Strutture di parità.....

Gli organismi responsabili delle pari opportunità sono, a livello parlamentare, il Consiglio per l'uguaglianza e, a livello esecutivo, l'Unità per l'uguaglianza di genere, l'Ombudsman for Equality (Ombudsman per l'uguaglianza) e l'Equality Board (Commissione per l'uguaglianza).

Il Consiglio per l'Uguaglianza, istituito nel 1972, è un organo consultivo di natura parlamentare. È composto dai rappresentanti dei diversi partiti politici, del Consiglio nazionale delle donne e della Coalizione delle Organizzazioni Femminili (NYTKIS). La sua funzione è di adottare iniziative di riforma in grado di migliorare ulteriormente le pari opportunità e di organizzare incontri e discussioni sulle problematiche di genere con le autorità pubbliche, le istituzioni locali, le organizzazioni sindacali e

altri soggetti. Nel 2004, le risorse destinate al Consiglio per l'Uguaglianza sono state pari a 80.000 euro e lo staff era composto di due persone.

L'Unità per l'Uguaglianza di Genere assiste il Governo nello sviluppo delle politiche di pari opportunità, di concerto con gli altri Ministeri coinvolti. L'Unità coordina gli interventi di gender mainstreaming nell'Amministrazione Pubblica e partecipa alle attività europee e internazionali a supporto della legislazione e delle politiche di genere. L'Unità impiega dieci persone e dispone di risorse finanziarie pari a 82.000 euro.



L'Ombudsman per l'uguaglianza è un organo indipendente di controllo, che collabora con il Ministero degli Affari Sociali e della Salute. Il suo compito principale è promuovere il rispetto della Legge sull'uguaglianza, verificarne la corretta applicazione e combattere tutte le forme di discriminazione. A tal fine, l'Ombudsman fornisce consigli e pareri, adotta le opportune misure contro coloro che violano la legge, monitora gli effetti del principio di pari opportunità nei vari settori della società insieme alla Commissione per l'uguaglianza. Lo staff dell'Ombudsman è di nove persone e il suo budget ammonta a 98.000 euro.

A partire dagli anni '70, l'Ufficio di Statistica finlandese (Statistics Finland) ha fornito dati e informazioni di genere. La stretta collaborazio-

ne con l'Unità per l'Uguaglianza di Genere ha portato all'elaborazione di un Barometro sull'Uguaglianza di Genere (pubblicato nel 1998, 2001 e 2004), che analizza, mediante stime sugli uomini e le donne, le attitudini e le esperienze, la divisione del lavoro e del potere in base al genere, il livello di tale divisione in un determinato periodo sociale.

Gli organismi che si occupano delle problematiche di genere in Finlandia svolgono un'importante funzione di indirizzo e di controllo sull'azione del Governo. La partecipazione delle diverse autorità nazionali, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni femminili e della società civile è promossa dal Consiglio per l'uguaglianza, che da oltre trenta anni si adopera per sviluppare efficaci misure a sostegno delle pari opportunità. Di rilievo è il ruolo di presidio e tutela dell'Ombudsman per l'uguaglianza, che promuove il rispetto della Legge sull'uguaglianza, ne verifica la corretta applicazione e offre tutela contro tutte le forme di discriminazione. Non si rileva la presenza di organismi di presidio delle pari opportunità a livello territoriale.

FRANCIA

Il contesto

Il tasso di occupazione femminile ha continuato a crescere nel 2003 raggiungendo il 57,2%, ovvero 1,2 punti percentuali in più rispetto alla media comunitaria. Tuttavia, a livello nazionale, resta ancora di 12 punti al di sotto del tasso di occupazione maschile che è pari al 69,4%.

Il tasso di disoccupazione femminile è di 2 punti superiore a quello maschile, anche se la disparità tra i generi, per quanto attiene il livello di disoccupazione, è costantemente sceso dall'inizio degli anni '90. Le donne attualmente rappresentano una minoranza in termini di richiesta di lavoro a tempo pieno e indeterminato (48%), ma rappresentano più della metà per quanto riguarda i lavori part-time, stagionali, temporanei e con contratti a termine. Il numero di disoccupate rispetto alla forza lavoro complessiva (46%) resta, tuttavia, molto elevato.

Il 40,2% delle donne che cercano lavoro sono disoccupate da oltre un anno e il 20,7% da oltre due anni (gli uomini, invece, sono rispettivamente il 41,8% e il 21,5%). Nel maggio del 2004 le donne alla ricerca di lavoro erano per il 48% disoccupate di lunga durata, mentre alla fine di aprile del 2002 rappresentavano il 50,7%.

La differenza salariale tra donne e uomini (considerando sia il settore pubblico che privato) favorisce questi ultimi nella misura del 15%.

Nell'istruzione, nonostante un crescente numero di giovani donne sia iscritto a corsi di livello superiore e ottengano quindi qualifiche migliori (55%), sono poche le donne con specializzazione nel settore scientifico che lavorano in ambito accademico (31%) o in aziende private caratterizzate da alto potenziale di ricerca (21%).

**Problematiche per lo sviluppo
delle politiche di genere
e interventi adottati**

Il mainstreaming di genere si focalizza sul coinvolgimento di tutti gli atto-

ri, specialmente le parti sociali, e nell'introduzione degli aspetti di uguaglianza nei contratti collettivi di lavoro. Nonostante questo l'approccio al mainstreaming di genere è ancora fragile e sono poche le imprese che hanno effettivamente iniziato il confronto su questi aspetti.

Per quanto riguarda l'istruzione e la formazione continua, le ragazze conseguono migliori risultati nella scuola, ma restano concentrate nell'ambito delle arti e dei servizi, mentre solo poche scelgono i corsi scientifici e tecnologici a livello di istruzione superiore. Questo spiega la loro difficoltà a integrarsi nel mercato del lavoro. L'obiettivo è di aumentare del 10% il numero di giovani donne che scelgono di iscriversi a corsi scientifici e professionali.

Un ulteriore ostacolo è rappresentato dal limitato accesso da parte delle donne ai corsi di aggiornamento e formazione professionale nel settore privato.

Lo scarto tra disoccupazione tra i generi è diminuita a favore delle donne (era il 3,5% alla fine degli anni '90 e il 2,2% nel 2002); ma questo risultato non può essere attribuito direttamente a un'azione pubblica. Di qui l'esigenza di definire misure in grado di incidere con maggiore profondità sulla capacità delle donne di entrare e rimanere nel mercato del lavoro.

Nell'aprile del 2004 tutte le organizzazioni sindacali e datoriali hanno firmato un accordo a livello nazionale che coinvolge tutti i settori produttivi sul tema dell'uguaglianza dei generi nel lavoro. Questo testo fornisce la base per aprire i negoziati nei diversi settori economici tenendo conto delle linee guida già definite e finalizzate a migliorare la situazione in termini di politiche di assunzione, formazione professionale, avanzamenti di carriera e politica dei salari. Questo accordo, e un sempre maggior numero di accordi fatti a livello aziendale tra il 2003 e il 2004, riflettono l'impatto della Legge del 9 maggio 2001 sull'uguaglianza dei generi nel mondo del lavoro.

Dall'inizio del 2000 il tasso di occupazione femminile è cresciuto, seppur molto lentamente, ed è vicino all'obiettivo di Stoccolma; lo stesso differenziale occupazionale con gli uomini si è ridotto ed è sotto la media europea.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

.....

Le priorità dell'Agenda francese rispetto alle pari opportunità riguardano l'attuazione di vari programmi e diverse iniziative, compresa l'istituzione di nuove autorità di presidio e di monitoraggio. Nello specifico, gli interventi di rilievo sono i seguenti :

- l'Accordo sulle pari opportunità è stato presentato nel 2004: è un documento nel quale tutti gli attori della società (i dipartimenti ministeriali, le autorità regionali e locali, i portatori di interessi economici e sociali e i principali rappresentanti della società civile) hanno formulato delle proposte di azione concreta che si impegnano a perseguire nei successivi tre anni per conseguire una maggiore uguaglianza di genere. Il Ministero per le pari opportunità e l'uguaglianza nel lavoro si è impegnato a realizzare l'Accordo per diffondere le best practices per avviare nuove imprese o favorire il passaggio di imprese già esistenti a donne nelle aree rurali;
- nel 2004 il Piano per la coesione sociale include un programma per promuovere l'uguaglianza di genere nel lavoro con: la creazione di misure di aiuto per le PMI che possono sostituire le lavoratrici in maternità ed essere assistite con analisi sul grado di uguaglianza sul lavoro nelle loro imprese; incoraggiando i diversi settori economici a intraprendere negoziati per neutralizzare gli effetti dell'assenza per maternità e stimolando la definizione di un obiettivo concreto per ridurre le differenze di retribuzione; favorendo l'eliminazione delle barriere di accesso alla formazione;
- è stata fondata nel luglio del 2004 l'Alta Autorità per combattere la discriminazione e promuovere l'uguaglianza, che è competente per la gestione delle istanze che riguardano tutti gli episodi di discriminazione;
- è stato introdotto nel 2005 l'Equality label (Premio uguaglianza): viene assegnato per un periodo di 3 anni a seguito del parere di un comitato di certificazione ufficiale per imprese (o organizzazioni) che dimostrano i migliori risultati in termini di uguaglianza nella gestione delle risorse umane e degli equilibri tra lavoro e vita familiare;

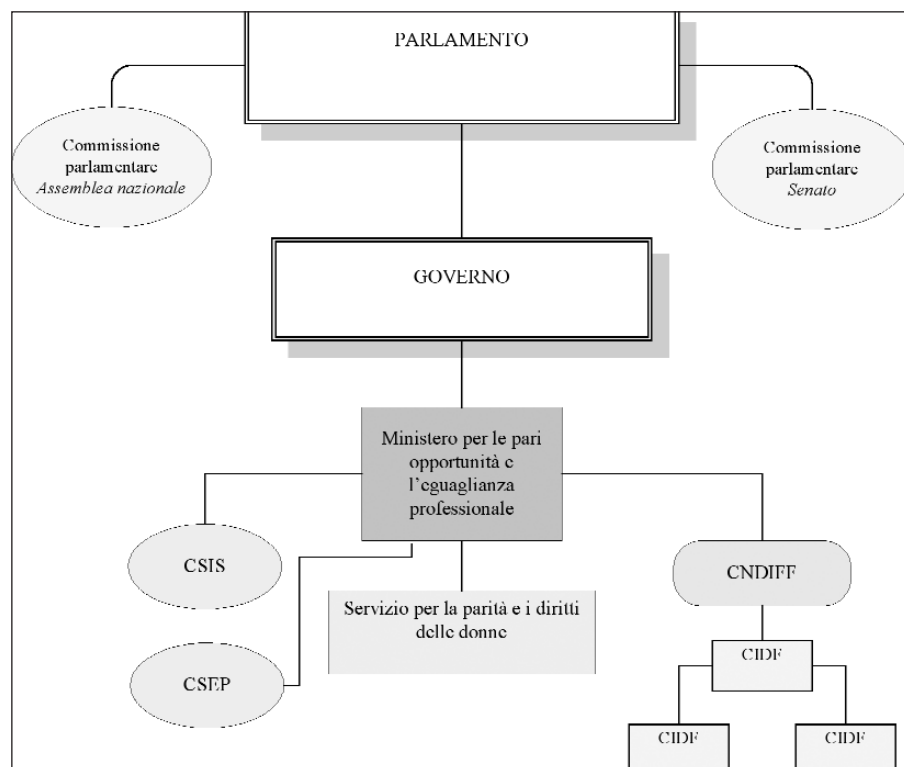
- si è proceduto all'istituzione di gruppi di osservatori che monitorano e valutano le pari opportunità sul mercato del lavoro con lo scopo di migliorare la conoscenza del fenomeno e aumentare la qualità del processo decisionale. L'obiettivo è anche quello di produrre documenti diretti ai vari stakeholder per indicare i comportamenti da adottare per rispettare le pari opportunità;
- creazione e nel potenziamento delle strutture di assistenza e custodia (asili e asili nido).

Organismi e Strutture di parità

A livello parlamentare, sono state create due commissioni parlamentari presso l'Assemblée nationale e il Senato con obiettivi di monitoraggio e valutazione della applicazione della legislazione di parità. Formulano raccomandazioni e svolgono funzioni informative.

A livello di governo, nel Marzo 2004 il Ministero per le pari opportunità e l'eguaglianza professionale (Ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle) ha acquisito lo status di ministero indipendente. In precedenza le sue attività erano di competenza del Ministero del lavoro e della solidarietà attraverso un sottosegretariato ad hoc.

Il Servizio per la parità e i diritti delle donne (Service des droits des femmes et de l'égalité) fa parte del Ministero e ha un budget annuale pari, nel 2003, a 18 milioni di euro. La struttura può contare su un totale di 220 dipendenti, di cui 50 nell'amministrazione centrale e 170 dislocati a livello regionale e dipartimentale.



L'amministrazione centrale e il Ministero sono, inoltre, direttamente responsabili di altri organismi addetti alle pari opportunità tra cui i più importanti sono:

- il Consiglio superiore sull'educazione sessuale, familiare e la regolazione delle nascite (Conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale - CSIS) composto da associazioni, dipartimenti amministrativi ed esperti con compiti consultivi e propositivi verso le autorità pubbliche;
- il Consiglio superiore sull'uguaglianza professionale tra uomini e donne (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - CSEP) composto da rappresentanti delle parti sociali, rappresentanti del settore pubblico ed esperti. Svolge compiti di ricerca, formula proposte ed iniziative a sostegno dell'uguaglianza di genere;
- l'Osservatorio per la parità uomo-donna sviluppa studi sulla questione di genere a livello nazionale ed internazionale. Elabora interventi e misure di policy nel quadro dell'uguaglianza di genere.

Il Ministero per le pari opportunità e l'eguaglianza professionale ha costituito un network nazionale di 115 centri di informazione e supporto alla parità di genere - Centres d'information sur les droits des femmes (CIDF) – coordinati a livello nazionale dal Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF).

Nell'ottica di un approccio territoriale, il Ministero ha poi costituito ad oggi circa 30 accordi con altre amministrazioni e organizzazioni. Attraverso sottunità ministeriali è stato introdotto il "jaune budgétaire des droits des femmes et de l'égalité": questo rapporto analizza e presenta gli sforzi finanziari e di bilancio del governo per le pari opportunità e le azioni supportate dai singoli attori pubblici nel campo della parità.

Nel quadro di un sistema caratterizzato da un forte centralismo amministrativo, di rilievo è la rete dei CIDF che interagiscono con il territorio per il supporto alla parità di genere. I centri non hanno riferimenti territoriali determinati e nascono sulla base di un'adesione alla carta statutaria e al riconoscimento della struttura di coordinamento nazionale. In tal senso, anche se l'approccio è differente, l'esperienza francese offre spunti per operare un confronto con la realtà italiana delle Consigliere di parità. Si rileva, inoltre, la presenza del Consiglio superiore sull'uguaglianza professionale tra uomini e donne con compiti di ricerca, di formulazione di proposte e di iniziative a sostegno dell'eguaglianza di genere nell'ambito professionale.

GERMANIA

Il contesto

Nel complesso, la condizione occupazionale femminile tedesca presenta aspetti positivi, come si rileva dall'andamento dei principali indicatori del mercato del lavoro. Negli ultimi anni, infatti, si è registrato un aumento progressivo del tasso di occupazione delle donne tra i 15 e i 64 anni, che ha raggiunto nel 2002 e nel 2003 il 58,8% - soddisfacendo, così, in anticipo i requisiti di Stoccolma - e anche il tasso di partecipazione femminile è al di sopra della media europea. Il tasso di disoccupazione delle donne ha avuto un andamento migliore di quello degli uomini, passando dal 10% nel 2000 al 9,5% nel 2002, a fronte di un aumento del tasso di disoccupazione degli uomini che è cresciuto, nello stesso periodo, dal 9,2% al 9,9%. Nel 2003, tuttavia, a causa di una tendenza ciclica sfavorevole si è registrato un incremento del tasso di disoccupazione sia maschile che femminile, anche se la crescita di quello femminile è stata meno pronunciata di quello maschile.

L'istruzione formale delle ragazze e delle donne ha raggiunto uno standard elevato: la componente femminile rappresenta il 56,7% degli alunni che ottengono un diploma scolastico valido per l'accesso all'Università (Abitur) e il 50,6% dei giovani che hanno iniziato l'università nel 2002. Tuttavia, si riscontrano ancora differenze di genere nella scelta dei percorsi di carriera e nella transizione alla vita lavorativa. La percentuale di donne in posizioni manageriali è tuttora piuttosto bassa, inferiore al 10%¹⁸.

Per quanto riguarda, invece, la differenza salariale tra i sessi, l'ultimo dato disponibile (2001) indica che una donna con impiego a tempo indeterminato (considerando sia il settore pubblico che quello privato) guadagna il 21% in meno dei colleghi uomini. Per quanto riguarda la differenza di retribuzione tra i sessi, il rapporto del Governo federale sul red-

18 Secondo i dati forniti dal database Hoppenstedt che raccoglie i dati di oltre 65.000 aziende private (dati 2003) circa il 10% di tutte le posizioni manageriali erano appannaggio delle donne nell'anno precedente (top management 8,1%, management intermedio 13,1%).

dito delle donne e degli uomini nel 2002 ha mostrato che, nonostante una riduzione delle differenze negli ultimi 20 anni, le donne occupate nei vecchi Länder guadagnano solo il 75% del reddito annuo lordo degli uomini. La regolamentazione della Legge tributaria tedesca, tuttavia, non mostra differenze intrinseche dovute alla differenza di sesso.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

.....

Come indicato dalla Commissione europea relativamente alla validazione del NAP tedesco del 2003, è necessario un rafforzamento degli interventi per limitare gli svantaggi specifici di genere sul mercato del lavoro e incoraggiare le parti sociali a cooperare maggiormente per ridurre il divario retributivo di genere. Si sollecita, inoltre, una maggiore integrazione del mainstreaming di genere nelle politiche, in particolare in quella del lavoro e nelle regolamentazioni della sicurezza sociale. La strategia di deregolamentazione del mercato del lavoro, infatti, influenzerà in modo negativo le donne: maggiori mini-lavori al posto dei convenzionali part-time o full-time, minor compensazione finanziaria nel caso di disoccupazione prolungata, pensioni inferiori per le donne anziane, minore integrazione nei programmi del mercato del lavoro.

L'impegno del Governo federale per contrastare queste criticità e per sostenere il principio di pari opportunità nel lavoro si è concretizzato sotto diversi aspetti, con l'obiettivo di implementare il doppio approccio del mainstreaming di genere e della promozione specifica dei diritti delle donne. Il Governo federale ha commissionato uno studio per individuare le soluzioni migliori per implementare il concetto base del mainstreaming di genere nelle azioni legislative del Ministero Federale delle Finanze. È, inoltre, prevista esplicitamente l'inclusione del principio delle pari opportunità come principio guida di tutte le azioni predisposte dal governo a sostegno dell'occupazione. L'applicazione generale del principio di mainstreaming è in corso di ulteriore consolidamento anche grazie al lavoro svolto dal Centro di Competenza sul Genere (Gender Competence



Centre) e dalla piattaforma informativa centrale.

Il Governo federale e i sindacati – in parte supportati dai finanziamenti dell'Unione europea – hanno portato avanti un insieme di iniziative e progetti con lo scopo di presentare il tema della pari retribuzione tra i sessi a un pubblico più ampio e di aumentare la consapevolezza dei responsabili, diffondendo iniziative positive e sviluppando prospetti e strategie politiche, in particolare con il convegno internazionale "Equal Pay" del luglio 2002. Come risultato, è stato presentato un manuale per l'applicazione del principio di retribuzione equa.

Nell'ambito della piattaforma negoziale sulla modernizzazione del lavoro statale saranno definiti accordi collettivi con particolare attenzione agli aspetti di discriminazione. I sindacati tedeschi hanno già offerto un importante contributo a tal proposito con le loro campagne e hanno tracciato una check-list dal titolo: "Accordo collettivo per evitare la discriminazione fra i generi" (Tarifverträge zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung). Sono state introdotte nuove norme che regolano il licenziamento, sostenendo così, in caso di espulsione, le donne più giovani, sposate e qualificate. Attraverso un approccio multidimensionale, gli svantaggi nell'avanzamento di carriera e le differenze di retribuzione dovrebbero essere ulteriormente ridotte.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

.....

Gli obiettivi principali relativamente alle condizioni delle donne nel mercato del lavoro riguardano la riduzione degli svantaggi attualmente esistenti per la progressione di carriera così come gli aspetti di discriminazione salariale e possono essere così sintetizzati:

- migliorare il tasso di donne occupate;
- migliorare la percentuale di donne nelle professioni più innovative;
- migliorare la percentuale di donne in posizioni manageriali;
- ridurre la differenza salariale tra uomini e donne.

Per il raggiungimento di questi obiettivi sono in Agenda molteplici iniziative, nello specifico:

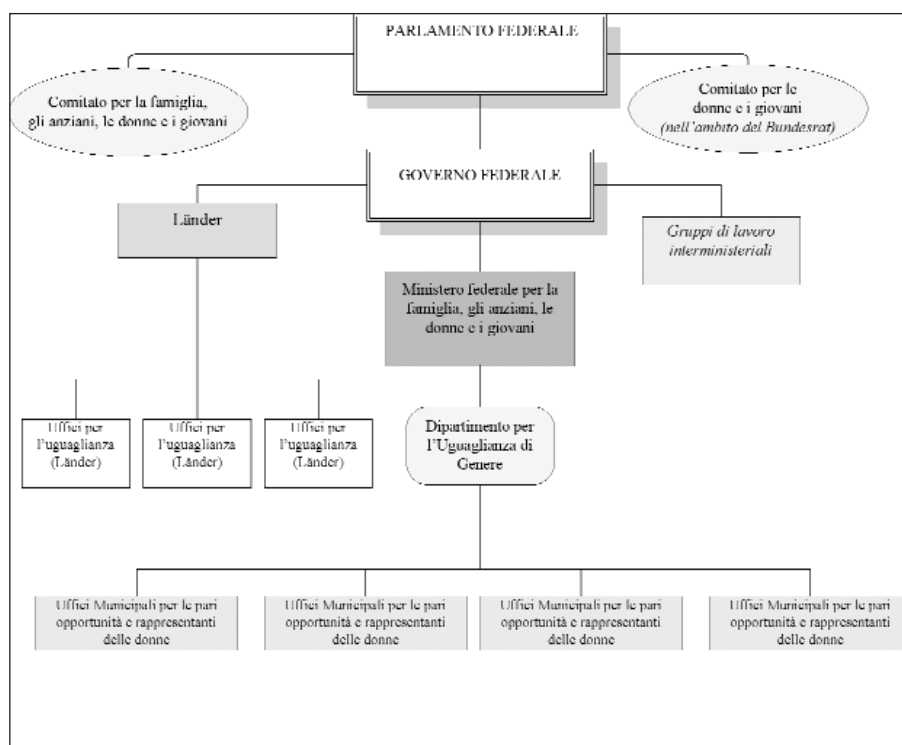
- è in via di definizione un provvedimento per mettere in atto le direttive europee sulle pari opportunità;
- si prevede l'introduzione del principio di pari opportunità nel settore dei servizi federali per il miglioramento delle opportunità di carriera per le donne impiegate nel settore in questione;
- l'uguaglianza fra generi nel settore privato è attualmente promossa da diverse misure:
 - l'implementazione degli accordi del Governo federale con le organizzazioni-ombrello dell'industria tedesca concluse il 2 luglio 2001, finalizzate a realizzare le pari opportunità tra uomini e donne nell'ambiente di lavoro e a consentire la conciliazione del tempo dedicato al lavoro con quello dedicato alla famiglia. Un gruppo osservatorio si impegna a monitorare il rispetto di questi accordi;
 - l'implementazione dell'Agenzia Anti-discriminatoria Nazionale in accordo con i requisiti della direttiva UE 2002/73;
 - la promozione dell'iniziativa e-Quality; lo sviluppo di un monitoraggio delle donne in posizioni manageriali;
 - la predisposizione del portale federale delle donne.
- per la promozione della partecipazione femminile nel settore scientifico e tecnologico, è prevista l'istituzione di eventi periodici (come il Women to Web, Girls Day, Idee_It project) che hanno lo scopo di informare le donne (tramite incontri, visite in azienda e brevi corsi) circa la tipologia di lavoro nel settore IT, l'ambiente lavorativo, le possibilità di carriera, ecc.
- relativamente alla promozione della partecipazione femminile in ambito accademico, gli interventi previsti riguardano:
 - il lancio del programma Equal Opportunities for Women in Research and University Teaching promosso dal Governo federale per aumentare il numero di donne con incarichi accademici;
 - l'avvio del programma "Andare avanti: Strategie di carriera per scienziate" (Anstoß zum Aufstieg – Karrierestrategien für Wissenschaftlerinnen), l'estensione a tre anni del programma speciale "Pari opportunità per le donne nella ricerca e nell'insegnamento universitario" (Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, uno degli elementi del Programma Università e Scienza (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm - HWP), e la costituzione

del "Centro di eccellenza Donne e Scienza" (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung);

- per ridurre ulteriormente la differenza di retribuzione tra i sessi, il Governo federale ha lanciato una serie di iniziative, nonostante non abbia la possibilità diretta di regolare le paghe, come contributo verso la riduzione delle disparità di trattamento tra uomini e donne (cfr. il responso alle raccomandazioni volte a migliorare la partecipazione al mercato del lavoro e il NAP tedesco per le politiche di impiego 2003).

Organismi e Strutture di parità

La Legge Fondamentale della Repubblica Federale di Germania riconosce il principio delle pari opportunità come elemento essenziale delle proprie politiche e azioni. La necessità di adottare una strategia di gender mainstreaming viene ribadita anche dalla Legge Federale sulle Pari Opportunità del 2001.



Gli organismi che promuovono ed implementano le politiche di pari opportunità in Germania sono:

- la Committee on Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (Comitato per la famiglia, gli anziani, le donne e i giovani) del Parlamento Tedesco;
- la Committee on Women and Youth (Comitato per le donne e i giovani) del Bundesrat (camera superiore del Parlamento), che rappresenta gli interessi degli Stati federali;
- il Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (Ministero federale per la famiglia, gli anziani, le donne e i giovani). Il Dipartimento per l'Uguaglianza di Genere si occupa di introdurre la prospettiva di genere nella Pubblica Amministrazione federale, di sviluppare programmi e attività di ricerca sui problemi delle pari opportunità, di preparare proposte legislative, di cooperare con i Länder, di diffondere informazioni e accrescere la sensibilità rispetto al concetto di uguaglianza. Il budget del Ministero per il finanziamento delle misure di PO è pari a 11,25 milioni di euro;
- i Gruppi di lavoro interministeriali (IMA) per l'implementazione della strategia di gender mainstreaming;
- il Gender Competence Centre (Centro per la competenza di genere);
- le organizzazioni non governative e le associazioni femminili. Il Consiglio delle Donne Tedesche riceve più di 1,8 milioni di euro dal Governo federale per le proprie attività;
- i gruppi di lavoro per combattere la violenza domestica e il traffico degli esseri umani;
- gli Uffici per l'Uguaglianza gestiti dalle amministrazioni locali dei Länder, i quali sono responsabili dell'attuazione delle politiche di genere;
- i 1.900 Uffici municipali per le pari opportunità e rappresentanti delle donne, che operano a livello locale sotto il coordinamento di un'autorità centrale di Berlino.

Diversi sono gli organismi a livello di amministrazione centrale e dei singoli Länder che operano nel settore delle politiche di genere. Di rilievo è la collaborazione tra gli organi federali e i rappresentanti della società civile e delle associazioni femminili. L'esistenza, nei Länder degli



Uffici per l'Uguaglianza e di una rete di 1.900 Uffici municipali per le pari opportunità e rappresentanti delle donne assicura la presenza sul territorio di organismi di riferimento a presidio delle pari opportunità. Il sistema tedesco presenta, pertanto, elementi peculiari che permettono un confronto con il sistema italiano delle Consigliere di parità.

GRECIA

Il contesto

L'analisi dei dati occupazionali in base al genere rivela la presenza di un gap significativo tra uomini e donne.

Le statistiche disponibili (2003) evidenziano una differenza del tasso di occupazione di oltre 30 punti percentuali (72,4% contro il 43,8%), caratteristica che rende la Grecia una delle nazioni con il più elevato divario tra uomini e donne nei tassi di occupazione rispetto al dato medio europeo (Europa a 15) che vede un tasso femminile pari al 56%.

La condizione delle donne appare ancor più sfavorevole se si considera che il tasso di disoccupazione di lunga durata è tre volte più alto di quello maschile (nel 2003 l'8,5% per le donne e il 2,8% per gli uomini). A fronte di una generale riduzione delle disoccupazione nel Paese, perdura la distanza tra uomini e donne anche rispetto al tasso di disoccupazione che nel 2003 per gli uomini era del 5,9%, mentre per le donne era pari al 14,2%.

Infine, c'è stato un aumento nel tasso di partecipazione femminile della popolazione tra i 15 e i 64 anni che ha invertito il trend in discesa degli ultimi anni passando dal 63,1% nel 2002 al 63,9% del 2003, rimanendo tuttavia di 6,1 punti percentuali inferiore alla media dell'Europa a 15 (70%).

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

In Grecia la condizione delle donne nel mercato del lavoro è molto più difficoltosa rispetto a quella degli uomini. L'analisi della situazione corrente rivela tassi peggiori per le donne rispetto alle forze lavoro, all'occupazione, alla disoccupazione di lungo termine, al livello dei salari e altro ancora.

L'eccezione è rappresentata dall'indicatore sulla segregazione di genere



in ambito occupazionale e settoriale: secondo questo dato, la concentrazione nelle occupazioni cosiddette maschili e femminili non è così rilevante come in altri paesi europei.

Gli elementi che impediscono alle donne di contribuire allo sviluppo del proprio paese svolgendo un'attività lavorativa riguardano la mancanza di adeguate strutture per la cura dei bambini e gli anziani e la partecipazione limitata delle donne ai vari programmi di promozione dell'occupazione.

L'approccio al mainstreaming di genere ha necessità di essere rafforzato per rendere le misure proposte parte di una strategia integrata a lungo termine. Il mainstreaming di genere, infatti, potrebbe offrire una soluzione all'assenza di iniziative per ridurre il divario salariale tra i generi, l'eventuale contraddizione tra la promozione del part-time e l'obiettivo di un'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro, l'assenza di misure per promuovere la condivisione delle responsabilità tra i partner, il rientro al lavoro dopo un periodo di assenza o il rischio di stigmatizzare le donne per la moltiplicazione di programmi di sussidio o modalità di accesso preferenziale a occupazioni di status inferiore.

La promozione della parità di genere nel lavoro porta all'adozione di un approccio integrato basato sul mainstreaming e politiche specifiche di genere. Tra gli esempi più significativi si può citare l'ampia partecipazione delle donne (il 60% del totale) a tutti i programmi di formazione e promozione dell'occupazione e la recente "Guida per la realizzazione di politiche di parità" (Guide for the implementation of gender equality policies). Le politiche per promuovere la parità di genere nel lavoro sono cresciute di numero dal 1998 e si sono ampliate, coprendo la maggior parte delle aree delle politiche del lavoro.

Inoltre, numerose azioni sono state avviate nell'ambito del programma "Occupazione e formazione professionale" (Employment and Vocational Training) grazie al quale 14.189 donne, tra i 18 e i 64 anni, hanno partecipato a programmi di ricollocazione occupazionale. Sono stati anche lanciati 200 nuovi programmi per sostenere la formazione professionale iniziale e l'istruzione delle donne nell'ambito del "Programma operativo per l'istruzione e la formazione professionale" nel quale sono stati formati

1.107 educatori. Ulteriori 2.031 donne hanno partecipato a iniziative di formazione che hanno offerto loro formazione specifica in specialità informatiche nell'ambito del "Programma operativo società dell'informazione".

Molte delle misure adottate stanno influenzando positivamente la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tuttavia, si tratta di effetti dalla portata molto limitata che devono essere valutati correttamente tenendo conto della grave situazione di partenza (i maggiori indicatori del mercato del lavoro del 2003 hanno fatto registrare valori di gran lunga inferiori alla media europea).

Principali temi dell'Agenda Nazionale

Le iniziative assunte o attualmente in discussione si concentrano soprattutto sul miglioramento della formazione femminile e su una maggiore offerta di strutture di custodia:

- i cosiddetti "Nuovi programmi per le donne" (New Programmes for Women) sono finalizzati a fornire esperienza di lavoro, promozione dell'occupazione per le donne tra i 18 e 65 anni e programmi per l'imprenditorialità femminile; un esempio è il programma attivato nel 2000 "Struttura di sostegno per l'imprenditoria femminile e il rafforzamento dell'imprenditorialità delle donne" (Support Structure for Female Entrepreneurship e Strengthening Female Entrepreneurship);
- il "Programma operativo società dell'informazione" comprende stage settoriali per facilitare l'entrata delle donne nel mercato del lavoro; il "Programma operativo istruzione e formazione professionale iniziale 2000-2006" include azioni per promuovere l'uguaglianza di genere (Day Long School);
- i programmi speciali destinati alle donne come quelli per il sostegno dell'imprenditorialità femminile, finalizzati a ridurre la sottorappresentazione delle donne nel lavoro autonomo e incoraggiarle nell'avvio di attività imprenditoriali. Inoltre, programmi speciali di istruzione sono stati varati per aumentare le competenze delle donne nel settore delle nuove tecnologie;



- tra le misure di riconciliazione tra vita familiare e lavorativa citiamo l'apertura a tempo pieno di Centri per la cura dei bambini (sotto la supervisione di municipi e comuni) e l'apertura di 180 Centri per l'infanzia e Centri di creatività attiva; un ulteriore programma è chiamato "Aiuto domestico" e ha già beneficiato 48.000 persone;
- il Programma operativo "Salute e Welfare 2000-2006" ha lo scopo di offrire sostegno sociale per aiutare l'integrazione delle persone disabili nel mercato del lavoro offrendo infrastrutture di assistenza sociale;
- la riduzione dei costi indiretti di lavoro e rimozione degli ostacoli all'occupazione femminile coprendo i contributi dovuti dal datore di lavoro che assume una donna disoccupata con due bambini o un disoccupato per sostituire una donna in maternità.

Organismi e Strutture di parità

.....

A livello parlamentare, è stato istituito il Permanent Parliamentary Committee for Equality and Human Rights (Comitato parlamentare permanente per l'uguaglianza e i diritti umani).

Il ministero competente per le politiche di pari opportunità è il Ministry of the Interior, Public Administration and Decentralization (Ministero dell'interno, della pubblica amministrazione e decentramento), competenza resa esecutiva dalle attività di un General Secretariat for Equality (Segretariato generale per l'uguaglianza). Il Segretariato, nel 2004, impiegava 54 dipendenti e gestiva un budget di 2,01 milioni di euro.

Nel 2000 è stato istituito il Comitato interministeriale per le pari opportunità, con il compito di promuovere le politiche nazionali in tema di pari opportunità e una generale funzione di coordinamento dei ministeri e degli altri organismi pubblici ai diversi livelli territoriali.

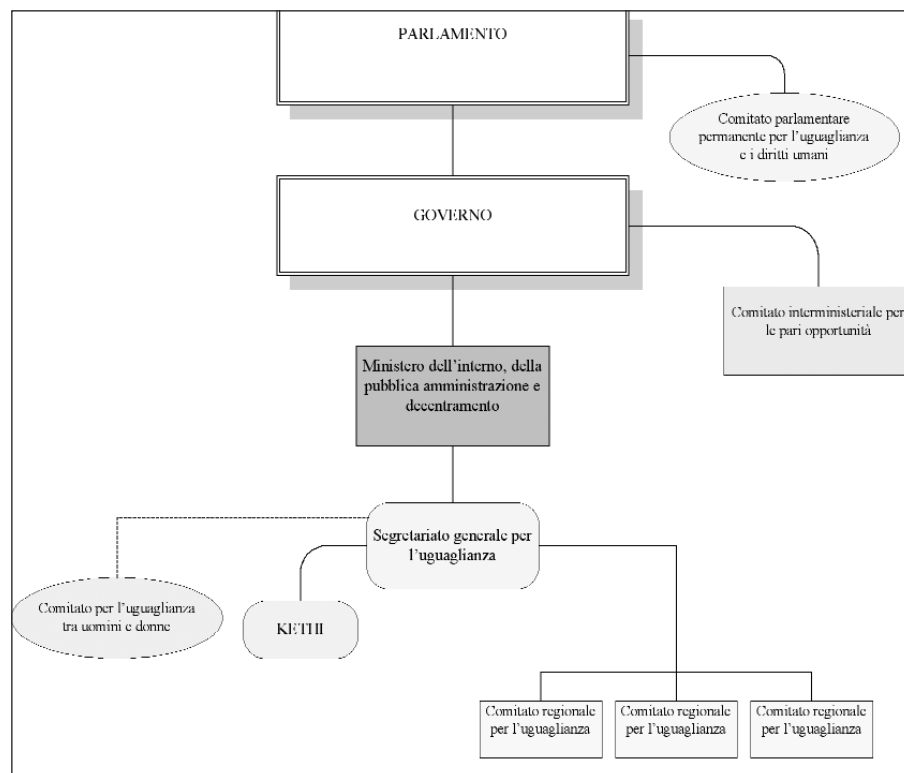
A livello regionale, sono stati istituiti, con una Legge nazionale (n. 2839/2000), i Regional Committees for Equality (Comitati regionali per l'uguaglianza), con sede nelle città capoluogo regionale. I Comitati sono costituiti con decisione del Segretario generale della Regione e sono composti dai seguenti membri:

- un Segretario Generale della regione, con mandato di presidente;
- due rappresentanti del Segretariato generale per la parità di genere del Ministero dell'interno;

- un rappresentante della Association of the Prefectures Local Authorities of Greece (Associazione delle autorità prefettizie locali);
- un rappresentante of the Central Association of Municipalities and Communities of Greece (Associazione centrale delle municipalità e delle comunità).

Dal 1994 è stato, inoltre, istituito il Research Centre for Gender Equality (Centro di ricerca per l'uguaglianza di genere - KETHI) con personalità giuridica ed supervisionato e finanziato dal Segretariato generale per la parità del Ministero dell'interno. Il KETHI ha due ambiti principali di attività: svolge ricerca socioeconomica sulle questioni di genere e contribuisce al miglioramento delle condizioni della donna nella vita economica politica e sociale del paese nel quadro e nel rispetto delle politiche definite e portate avanti dal Ministero. Nel 2003 era stato dotato di un budget di 1,18 milioni di euro.

Nel novembre 2004 è stato approvato un Piano nazionale denominato National Policy Priorities and Axes of Action on Gender Equality (2004-2008) (Priorità e assi di azione per la parità di genere) che prevede tra le altre cose la creazione di un nuovo organismo nazionale, il Committee for Equality between Men and Women (Comitato per l'uguaglianza tra uomini e donne), organismo permanente di dialogo tra governo e attori competenti per il monitoraggio e la valutazione delle politiche e degli interventi di pari opportunità. Si prevede che il Comitato abbia un mandato biennale e una composizione estesa: la presidenza è affidata al Ministero degli interni (sostituito e rappresentato dal punto di vista esecutivo dal Segretario generale per la parità di genere). Membri di diritto saranno i Segretari generali competenti per ciascun ministero, i rappresentanti degli enti locali e delle regioni, le parti sociali, le organizzazioni del terzo settore e le organizzazioni non governative. Tra le altre funzioni il Comitato avrà il compito di contribuire alla definizione e programmazione di politiche per la promozione delle pari opportunità.



Di rilievo, a livello nazionale, è la struttura KETHI, un Centro di ricerca ellenico sulle questioni di genere che oltre a svolgere funzioni di ricerca, si presenta come organismo con compiti di tipo concertativo e di presidio delle politiche, molto vicino alla tipologia dell'Istituto di genere oggi discussa a livello europeo. A livello territoriale, si rileva la presenza di organismi regionali, i Comitati regionali per l'uguaglianza, la cui composizione prevede membri sia a livello ministeriale sia a livello di autorità prefettizie locali e delle municipalità e delle comunità.

IRLANDA

Il contesto

Il forte sviluppo economico che il Paese ha vissuto negli ultimi anni ha contribuito sicuramente ad accrescere le possibilità occupazionali delle donne, tali da posizionare l'Irlanda pressoché in linea con gli obiettivi di Lisbona per il 2005. Nonostante i significativi progressi, si riscontra tuttavia il persistere di una disparità di genere in termini di tasso di occupazione, di partecipazione e retribuzioni.

Il tasso di occupazione delle donne, nel 2003, era pari al 55,8%, quasi due punti percentuali in più rispetto al 2000, a fronte del tasso di occupazione degli uomini pari al 75% (tasso che ha registrato un lieve decremento, -0,2%, rispetto al 2000).

Il tasso di partecipazione femminile è aumentato notevolmente dal 1993 al 2003: si è passati dal 45,5% al 58,4%. Al contrario, la partecipazione degli uomini al mercato del lavoro non ha sperimentato una crescita delle stesse dimensioni (79,1% nel 2003, +2,5% nel decennio considerato).

Il differenziale occupazionale dal 1999 al 2003 è rimasto pressoché stabile (pari al 27,1% nel 2002 contro una media europea del 25,2%), mentre è incrementata quella settoriale. I dati nazionali mostrano, inoltre, delle forti variazioni nel divario retributivo di genere tra i diversi settori: nell'industria manifatturiera il divario è del 24% e tale valore esprime la forte concentrazione di donne in lavori di bassa qualifica e retribuzione.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

La volontà di rispondere adeguatamente ai problemi occupazionali delle donne ha portato alla definizione di specifiche misure di intervento. Le politiche di genere in Irlanda però, almeno fino ad oggi, sono limitate essenzialmente ad iniziative istituzionali che non sempre riescono a promuovere l'adozione di un approccio integrato nella risoluzione delle pro-



blematiche di genere. Inoltre, il coinvolgimento di organismi diversi dalle autorità nazionali e locali alle discussioni spesso si limita ad un semplice sostegno, cui non seguono concreti provvedimenti.

Le aree di intervento sulle quali si è principalmente puntato riguardano il sostegno alla partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne, attraverso progetti di formazione e promozione del childcare, e la riduzione del differenziale salariale, attraverso una regolamentazione normativa.

Nello specifico, in riferimento al sostegno all'occupazione femminile, è stato attuato il Equality for Women Measure, un programma che si basa sull'elaborazione di progetti a livello nazionale finalizzati ad incrementare, tramite corsi specifici, la partecipazione delle donne all'istruzione, al training ed all'occupazione. Più di 70 progetti sono attualmente finanziati attraverso questa misura, che ha ricevuto fondi per un importo di 9 milioni di euro per il 2005. Un indicatore chiave dell'efficacia di tale intervento è rappresentato dalle 32 organizzazioni che nel 2003 hanno sviluppato nuovi approcci nell'attuazione dell'uguaglianza di genere; l'obiettivo per il 2006 è di coinvolgere in questo processo di trasformazione 55 organizzazioni. Una maggiore partecipazione alla forza lavoro è stata facilitata, inoltre, dai Childcare projects e dal Gateway for Women, un'iniziativa finanziata dalla FÁS e dalla Equality for Women Measure, che punta alla reintegrazione delle donne nel mondo del lavoro.

Negli ultimi anni, maggiori risorse sono state assegnate al potenziamento delle strutture di custodia infantile nell'ambito del Piano Nazionale di Sviluppo. L'obiettivo è aumentare sensibilmente il numero e la qualità di questi servizi, consentendo così ai genitori di conciliare meglio gli impegni lavorativi e familiari e a coloro che sono disoccupati di entrare nel mondo del lavoro o partecipare a corsi di formazione. Inoltre, sono stati individuati dei soggetti chiave a livello nazionale e locale in grado di stimolare e guidare uno sviluppo efficace ed omogeneo dei servizi.

L'introduzione dello Statutory Minimum Wage (Reddito Minimo da Statuto) è risultata efficace nel ridurre il divario retributivo di genere, che è passato dal 22% nel 1999 al 17% nel 2001.

Un significativo intervento che garantisce il rafforzamento dell'attuazione del mainstreaming di genere è l'istituzione dell'Unità di Gender Equality, che ha il compito di monitorare l'attuazione della strategia di gender

mainstreaming del Piano Nazionale di Sviluppo 2000-2006, svolgendo attività di consulenza a favore delle istituzioni nazionali e delle autorità locali. Un requisito obbligatorio per tutte le politiche che vengono adottate è il rispetto della prospettiva di genere e la valutazione dei potenziali effetti sulla componente maschile e femminile. L'Unità ha ricevuto fondi per circa 6 milioni di euro nel periodo 2000-2006.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

In linea con le iniziative già intraprese, gli obiettivi e gli interventi in agenda per l'Irlanda riguardano principalmente il rafforzamento ulteriore dei servizi di custodia e l'aumento della percentuale di donne nelle posizioni decisionali. In sintesi:

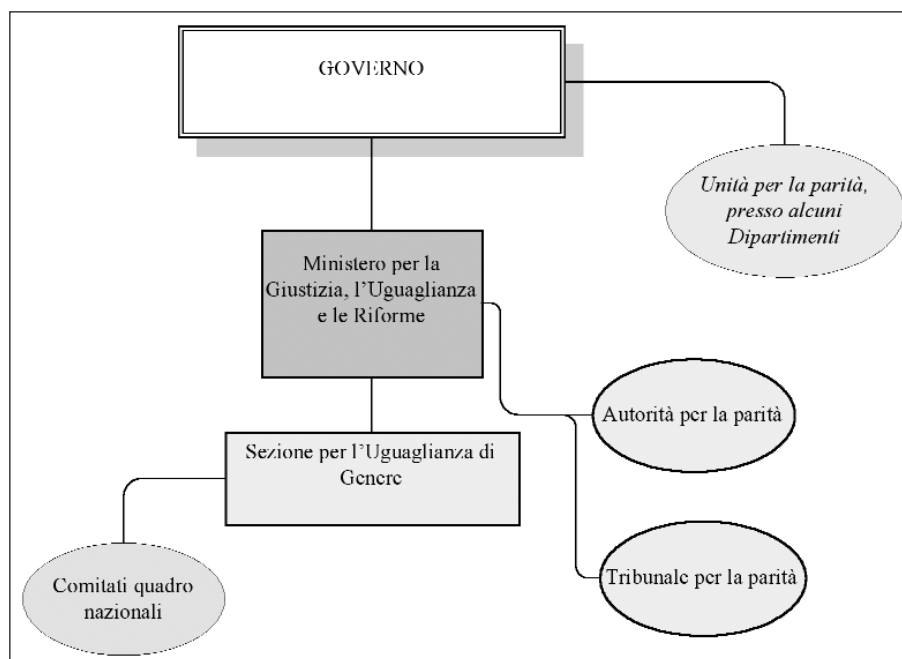
- i servizi di custodia infantile per le famiglie con figli in età pre-scolare e scolare sono oggetto di un considerevole impegno, anche finanziario, da parte del governo irlandese: per gli interventi di childcare le risorse stanziare fino al 2006, attraverso il programma Equal Opportunities Childcare, ammontano a 437 milioni di euro;
- si sta procedendo all'attuazione della Strategia Nazionale delle Donne 2003-2010, che è stata formulata sulla base delle indicazioni contenute nella piattaforma di Beijing;
- notevoli sforzi si stanno compiendo per raggiungere l'obiettivo di avere nei Consigli statali un numero minimo di donne pari al 40% del totale. Alla fine del 2003 il 36% delle nomine nei Consigli di 15 dipartimenti governativi ha riguardato le donne e ogni sei mesi sono valutati i progressi in questa area.

Organismi e Strutture di parità

La Gender Equality Section (Sezione per l'Uguaglianza di Genere) del Ministero per la Giustizia, l'Uguaglianza e le Riforme ha la responsabilità di dare attuazione agli impegni assunti dal Governo in materia di pari opportunità e politiche di genere, di monitorare gli effetti degli interventi adottati, di riferire sulle proprie conclusioni agli altri Dipartimenti gover-

nativi e Agenzie statali.

L'Equality Authority (Autorità per la parità) è stata istituita dall'Employment Equality Act (Atto per l'uguaglianza nell'occupazione) ed opera sotto l'egida del Ministero per la Giustizia, l'Uguaglianza e le Riforme. La sua funzione è di sostenere tutte le iniziative che possono contribuire ad eliminare le varie forme di discriminazione e a promuovere le pari opportunità. Inoltre, l'Autorità per la parità fornisce informazioni sulla legislazione in materia di congedo parentale e maternità. L'Autorità impiega 25 persone e dispone di un budget pari a 4,85 milioni di euro. Altro organismo ministeriale di pari opportunità è l'Equality Tribunal (Tribunale per la parità), che esamina le denunce riguardanti possibili violazioni delle leggi sull'uguaglianza, soprattutto nel settore del lavoro. Il Tribunale ha uno staff composto da 31 persone e un budget che ammonta a 1,85 milioni di euro.



Altre strutture a sostegno dell'uguaglianza, istituzionali e non, sono:

- la Gender Equality Unit (Unità per la parità di genere) del Dipartimento di Educazione e Scienza;
- la Equality Unit (Unità per la parità) del Dipartimento delle Finanze;

- il Women's Health Council (Consiglio per la salute delle Donne);
- il Centre for Social Partnership (Centro per il partenariato sociale) per sostenere il cambiamento e l'innovazione nel posto di lavoro;
- le National Framework Committees (Comitati quadro nazionali) per le politiche di conciliazione e lo sviluppo delle pari opportunità nelle imprese;
- il National Women's Council of Ireland (Consiglio nazionale femminile d'Irlanda) che rappresenta 156 organizzazioni femminili;
- il Joint Committee on Justice, Equality, Defence and Women's Rights (Comitato congiunto di Giustizia, Uguaglianza, Difesa e dei Diritti delle Donne).

Gli organismi che si occupano di pari opportunità sono unità dell'amministrazione centrale, presenti nell'ambito del Ministero competente per le pari opportunità (Ministero per la Giustizia, l'Uguaglianza e le Riforme). Diverse le strutture istituzionali che collaborano, inoltre, con le unità ministeriali alle attività di promozione del principio di uguaglianza e numerose le organizzazioni non governative attive. Di rilievo l'Equality Tribunal, che esamina le denunce riguardanti possibili violazioni delle leggi sull'uguaglianza, con particolare riferimento al mercato del lavoro. Non si rileva, la presenza di una rete di funzionari o di uffici con il compito di monitorare a livello territoriale l'applicazione del principio di pari opportunità.

ITALIA

Il contesto

L'incremento tendenziale dell'occupazione femminile negli ultimi anni si è mostrata più forte di quello della componente maschile, determinando il ridursi del gap occupazionale, così come quello relativo ai tassi di disoccupazione. Nel 2003 e nel 2004 il numero di donne occupate è, infatti, cresciuto in maniera sensibile confermando l'andamento degli anni precedenti.

L'incremento è stato pari a 128mila unità (rispetto all'anno precedente +1,6%; nello stesso periodo l'incremento dell'occupazione maschile è stato dello 0,7%). L'incremento occupazionale ha riguardato prevalentemente la fascia d'età compresa tra i 35 ed i 54 anni (+ 84mila) e quella immediatamente successiva (55-64, con circa 40mila donne occupate in più). Guardando alle tendenze che si sono manifestate nell'ultimo quinquennio, l'incremento dell'occupazione femminile è stato favorito da un aumento della partecipazione delle donne in tutte le fasce di età, ad eccezione di quelle giovanissime (15-24) e delle over 65. Le prime, infatti, registrano una maggiore permanenza nei cicli di istruzione e formazione e la crescita delle giovani diplomate è più sensibile nel Sud (+ 3,8%) rispetto al Centro-Nord (+ 1,7%).

In termini di composizione, e sulla base della serie non rivista, cresce l'occupazione a tempo parziale, arrivata al 17,3% del totale e diminuisce quella full time; prosegue la progressiva riduzione della quota del lavoro autonomo e dei contratti a tempo indeterminato, mentre nell'ambito del lavoro dipendente vi è una lieve ripresa del ricorso ai contratti a termine. Le differenze di tipo retributivo tra uomini e donne sono una caratteristica strutturale non limitata al mercato del lavoro italiano. Il dislivello di genere nei redditi da lavoro si è ridotto nell'ultimo decennio, parallelamente all'aumento dei tassi di attività femminili, restando tuttavia su valori elevati: i redditi da lavoro delle donne sono inferiori mediamente del 24 % rispetto a quelli degli uomini.

I dati mostrano che il dislivello del reddito da lavoro tra uomini e donne

è maggiore, in termini relativi, nelle professioni più qualificate e meglio retribuite e nelle aree del Paese dove il reddito medio è più elevato.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

.....

I principali aspetti critici che richiedono un intervento da parte delle istituzioni a presidio delle pari opportunità riguardano molteplici ambiti del mercato del lavoro. Da una parte, ancora persistono differenziali tra uomini e donne consistenti, soprattutto in relazione ai tassi di partecipazione al lavoro e nei livelli di retribuzione. Dall'altra, sono ancora radicate forme di discriminazione sia in senso orizzontale (difficoltà di accesso al lavoro, difficoltà alla permanenza, ostacoli nell'accesso a particolari settori da parte delle donne) sia in senso verticale (difficoltà negli avanzamenti di carriera). L'Italia è, inoltre, caratterizzata da uno squilibrio a livello territoriale, in quanto si assiste ad una differenziazione regionale e locale nell'evoluzione dei sistemi e delle strutture di presidio delle pari opportunità e di incisività delle politiche adottate.

Il sistema italiano per il presidio delle pari opportunità presenta, tuttavia, aspetti di solidità riconducibili a tre elementi fondamentali:

- l'impianto normativo;
- gli strumenti di governance;
- l'integrazione tra le politiche.

Impianto normativo. Nell'ambito della promozione della presenza femminile in tutte le attività lavorative, comprese quelle socio-economiche, con la Legge 125/91 sono state previste azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro, mentre con la Legge 215/92 sono state previste azioni positive per l'imprenditoria femminile. Entrambe le leggi sono state recentemente abrogate e sostituite (eccetto alcuni articoli) dal D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che opera un riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 "Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005".



La normativa italiana, inoltre, ha operato nella direzione di un consolidamento della presenza femminile nel mercato del lavoro in posizione di responsabilità (D.P.C.M. 27 marzo 1997) e della promozione di strumenti, quale il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni (L. 70/99), il lavoro a tempo parziale (D.Lgs. 61/00) o le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (L. 53/00 e ss.), che sono o possono essere utilizzati come strumenti di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

Il processo normativo nazionale, poi, culmina sia nella modifica apportata all'art. 37 della Costituzione italiana, che rende obbligo costituzionale il rispetto della parità di trattamento sul posto di lavoro e della necessità di conciliazione e sia nella modifica dell'art. 51 della Costituzione (luglio 2003) che promuove le pari opportunità tra uomini e donne, al fine di riequilibrare la rappresentanza politica e garantire la presenza femminile nelle assemblee elettive e nei luoghi decisionali.

Gli strumenti di governance. Accanto agli strumenti e agli interventi utilizzati per rafforzare l'attuazione della parità tra i generi, si sono affermati strumenti di governance delle pari opportunità che hanno potenziato il presidio della materia a vari livelli istituzionali e territoriali.

In particolare, in relazione all'applicazione del principio di pari opportunità in materia di lavoro, operano a livello centrale e locale le Consigliere di parità. A tali figure compete la lotta alle discriminazioni e la promozione delle pari opportunità, attraverso l'individuazione di progetti da finanziare, il sostegno a politiche attive del lavoro e formazione, la sensibilizzazione di soggetti pubblici e privati e nel territorio, l'attività di informazione. L'accesso al lavoro, l'assegnazione di mansioni e qualifiche, i regimi retributivi, licenziamenti, trasferimenti, progressioni di carriera: sono questi gli ambiti in cui si concentra l'attività di controllo della Consigliera.

L'integrazione delle politiche. L'integrazione delle politiche è l'elemento che caratterizza la promozione del principio di pari opportunità in Italia, e si realizza attraverso una pluralità di interventi e modalità attivati anche a livello regionale e locale. Nello specifico, la promozione delle pari opportunità si realizza attraverso l'integrazione tra politiche attive del

lavoro, politiche sociali, politiche della formazione, politiche di conciliazione e di sostegno alla parità nei luoghi di lavoro, nonché politiche e sistemi di governance, in una tendenza comune che vede le Regioni passare sempre più ad interventi a carattere "preventivo", anziché "curativo", fondati sull'informazione, sull'orientamento, sull'individuazione precoce delle esigenze individuali sull'adeguamento dei sistemi formativi in coerenza con le esigenze del territorio. Cruciale, in tal senso, il ruolo che tanto i POR - e del FSE in particolare - quanto i Piani di politica del lavoro e i Masterplan regionali affidano ai Servizi per l'Impiego nel favorire l'occupazione femminile e nello sviluppare azioni di matching tra domanda e offerta di lavoro, incluse nelle misure A2 e B1, e iniziative rivolte alla crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro, contemplate dalla misura E1. I progetti formativi più "tradizionali", finalizzati all'occupabilità, continuano ad avere la maggior importanza e sembrano riuscire ad intercettare una parte di utenza femminile caratterizzata dall'esigenza di reinserimento lavorativo dopo un allontanamento temporaneo dal mercato del lavoro.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

.....

In continuità con le azioni intraprese negli anni precedenti, le iniziative previste sono a sostegno dell'inserimento e/o del reinserimento lavorativo, dello sviluppo dell'autoimprenditorialità, dello sviluppo di carriera, della riduzione dei divari salariali e della lotta contro la discriminazione sul posto di lavoro delle donne. Le iniziative vengono realizzate sia a livello istituzionale che associativo, grazie anche ad un'attività di orientamento al lavoro che armonizza capacità personali ed esigenze territoriali.

Di seguito si riporta un box che illustra i principali interventi previsti nel NAP 2003, sulla base della strategia valida per il triennio 2003-2005.

Gli interventi previsti nel NAP 2003

- attività di orientamento in forma continua e personalizzata attraverso la costituzione a livello provinciale di Sportelli Donna specificamente

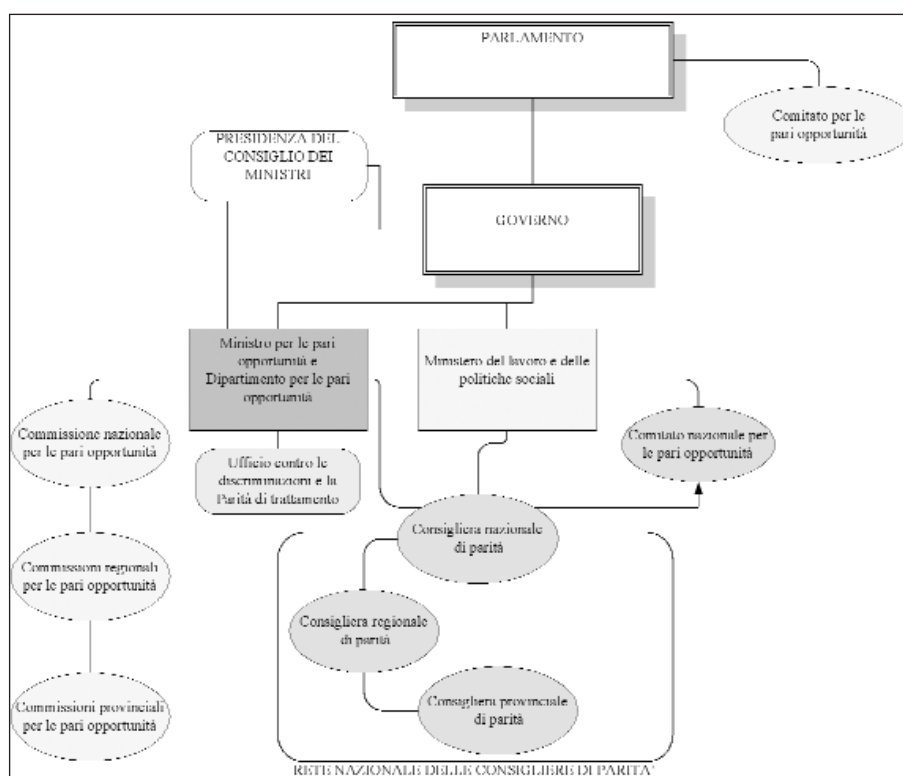


- rivolti all'utenza femminile con funzioni informative/orientative/consulenziali su opportunità di lavoro, formazione, tirocini e di assistenza tecnica all'avvio di impresa;
- sostegno e incentivi a nuove attività imprenditoriali ed al lavoro autonomo;
 - azioni integrate di formazione continua e di adeguamento permanente delle competenze femminili, fondate sull'alternanza tra formazione aziendale e formazione individuale;
 - attivazione nell'ambito dei servizi per l'impiego di professionalità specialistiche per l'integrazione socio-lavorativa delle donne in condizione di particolare svantaggio e a rischio di esclusione sociale;
 - sperimentazione di strumenti innovativi per la conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare;
 - incentivi all'adozione di modelli organizzativi e al ricorso a forme flessibili di lavoro, quali telelavoro, part-time, job rotation, job sharing e altre tipologie lavorative integrate con attività di formazione al fine di favorire la conciliazione;
 - progettazione e definizione di marchi di qualità volti a certificare l'applicazione di soluzioni organizzative e innovative rispetto al genere;
 - azioni di supporto alla gestione familiare, attraverso lo sviluppo di infrastrutture e il rafforzamento della rete dei servizi di cura (asili nido, nidi famiglia e nidi aziendali, piano degli orari e dei tempi, banche del tempo, servizi di quartiere);
 - sviluppo, a favore delle lavoratrici autonome, di servizi di sostituzione, quali l'affidamento temporaneo delle attività di lavoro autonomo e l'affiancamento di specifiche figure professionali nei periodi di astensione dal lavoro;
 - istituzione di osservatori sulla condizione femminile operanti in raccordo con i sistemi informativi e le banche dati realizzate a livello nazionale;
 - sviluppo di network femminili associativi, imprenditoriali e professionali, per promuovere la cultura di genere tra le donne imprenditrici e favorire lo scambio di buone prassi;
 - azioni finalizzate a favorire l'emersione del lavoro sommerso.

Organismi e Strutture di parità

A livello parlamentare e, in particolare, nell'ambito dell'Ufficio di Presidenza è stato istituito, tra gli altri, un Comitato per le pari opportunità.

L'organismo responsabile a livello politico dell'uguaglianza di genere è il Ministero per le Pari Opportunità, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con compiti di coordinamento e supervisione delle politiche nazionali che riguardano la disparità e la discriminazione. Il Ministero è supportato dalla Commissione nazionale per le pari opportunità (istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità e presieduta dal Ministro), che ha il compito di fornire al Ministro per le pari opportunità consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di parità fra uomo e donna. Dal 2004, inoltre, è operativo l'Ufficio contro le discriminazioni e la Parità di trattamento.





Completano il panorama ulteriori strutture istituzionali, nello specifico:

- il Comitato nazionale per le pari opportunità, che opera dal 1991 presso il Ministero del Lavoro con il compito di rendere operativi i principi di parità di trattamento e di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- Comitati per le pari opportunità, che operano dal 1986 presso le diverse Amministrazioni statali con il compito di promuovere azioni volte a creare condizioni di parità sostanziale delle lavoratrici e dei lavoratori, nell'ambito dei singoli luoghi di lavoro;
- Commissioni per le pari opportunità regionali e provinciali, istituite presso i consigli regionali e provinciali, con compiti di promuovere l'uguaglianza tra i sessi cercando di rimuovere ogni discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne sul territorio di competenza;
- la Rete nazionale delle Consigliere di parità, presente a livello nazionale, regionale e provinciale.

Di particolare rilievo è il ruolo e la funzione svolta dalle Consigliere di parità e dalla Rete nazionale di parità, che sostengono l'attuazione del principio di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione per uomini e donne nel lavoro.

La loro azione, si concentra sulla promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza nel campo del lavoro, sia attraverso un intervento attivo di promozione di politiche e di azioni di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro, sia mediante un'attività di vigilanza sul rispetto del principio di non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro pubblico e privato, rilevando violazioni della normativa in materia. In riferimento al primo aspetto, il loro compito è reso più incisivo dal collegamento e dalla collaborazione con gli assessorati al lavoro e gli organismi di parità degli enti locali. Rispetto al ruolo di vigilanza, alle Consigliere compete l'individuazione di procedure efficaci per la rimozione delle discriminazioni e delle situazioni di squilibrio di genere sui luoghi di lavoro e l'eventuale promozione ed il sostegno di azioni in giudizio (individuali e collettive) nei casi di rilevata discriminazione basata sul sesso. In particolare, le Consigliere di parità sono legittimate a proporre ricorso giudiziale anche in via d'urgenza per tutti i casi di discriminazione, diretta e indiretta, davanti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o al TAR territorial-

mente competente. La Consigliera regionale, in caso di discriminazioni dirette o indirette di carattere collettivo, può procedere autonomamente, senza alcuna delega; la Consigliera provinciale deve, invece, essere delegata dalla lavoratrice o dal lavoratore che si ritiene discriminata/o.

LE CONSIGLIERE DI PARITÀ E LA RETE NAZIONALE

Nomina della Consigliera	La nomina della Consigliera di parità avviene con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità su designazione, rispettivamente, degli organismi nazionali, regionali e provinciali.
Ruolo	La figura della Consigliera è istituita a livello nazionale, presso il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, a livello regionale e provinciale, rispettivamente presso le Regioni e le Province. Nell'esercizio delle proprie funzioni la Consigliera di parità è un pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.
Funzione	La Consigliera di parità promuove e controlla l'attuazione dei principi di uguaglianza, opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro (D.Lgs. 198/2006 ¹⁹). La Consigliera ha una doppia funzione: quella istituzionale, di vigilanza contro le discriminazioni e di promozione delle pari opportunità; quella di autonomia funzionale rispetto agli enti di riferimento (Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, Regioni, Province).

19 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" che abroga e sostituisce il D.lgs. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della Legge 17 maggio 1999, n. 144", ad eccezione dell'articolo 10, comma 4.

**Compiti**

- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125, così come previsto dal D.Lgs 198/2006;
- promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125, così come previsto dal D.Lgs. 198/2006;
- collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

Consigliera nazionale	La Consigliera nazionale partecipa all'attività del Comitato nazionale di parità relativa al lavoro di analisi, istruttoria e valutazione dei progetti di azioni positive e collabora alla stesura dei pareri adottati dal Collegio Istruttorio. Coordina la Rete nazionale, costituisce un punto di riferimento e di raccordo delle Consigliere nominate a livello territoriale, fornisce informazioni, documentazione per l'aggiornamento di novità legislative e giurisprudenziali in tema di parità e pari opportunità, consulenza e supporto sulle modalità di avvio delle istruttorie nei casi di presunta discriminazione. Raccoglie dati sull'attività svolta dalle Consigliere e dai Consiglieri regionali e provinciali e contribuisce allo scambio e alla diffusione di buone prassi.
Ufficio della Consigliera nazionale	L'Ufficio della Consigliera nazionale di parità si occupa della trattazione dei casi di discriminazione di rilevanza nazionale, dell'attività di promozione di pari opportunità nella Commissione Centrale per l'Impiego e di collaborazione con gli organismi che a livello centrale si occupano di promozione di politiche attive del lavoro.
Rete nazionale	L'insieme delle Consigliere, nazionali, regionali e provinciali, effettive e supplenti, costituisce la Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità - istituita ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 196/2000, sostituito dall'art. 19 del D.Lgs. 198/2006 - al fine di rafforzare le funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. Tale organismo, coordinato dalla Consigliera nazionale di parità, ha il compito di riunirsi due volte l'anno e ha la facoltà di promuovere programmi e progetti finalizzati al perseguimento degli obiettivi generali previsti dalla legge.



Il sistema italiano a presidio delle pari opportunità si presenta articolato tra vari livelli istituzionali, con differenti organismi e strutture di carattere consultivo e di supporto agli organismi istituzionali. Diffusa è la presenza di organismi di presidio a livello territoriale. Nell'ambito delle politiche del lavoro, di rilievo è la figura della Consigliera di parità, presente sia a livello centrale che periferico (regionale e provinciale), organizzato in una rete che, attualmente in via di implementazione, permette di rafforzare le funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di parità attraverso lo scambio delle esperienze e la diffusione delle informazioni su tutto il territorio nazionale.

LETTONIA

Il contesto

L'andamento del mercato del lavoro lettone negli ultimi cinque anni ha registrato un trend positivo: il marcato incremento del tasso di occupazione è stato accompagnato da una parallela diminuzione del tasso di disoccupazione. Tuttavia, si rilevano ancora problemi di occupabilità dei lavoratori dovuti ai profondi processi di ristrutturazione economica in atto nel Paese.

I tassi di occupazione (57,9%) e di partecipazione (64,7%) delle donne si attestano su un livello superiore alla media europea e già in linea con gli obiettivi intermedi per il 2005. Il divario tra uomini e donne occupate e presenti sul mercato del lavoro si aggira intorno al 10%. Il livello della disoccupazione femminile (10,7% nel 2003), anche se in discesa, continua ad essere maggiore rispetto al livello medio dell'Europa a 15 (8,9% nel 2003).

Le criticità maggiori di rilevano tuttavia rispetto al differenziale retributivo (circa 20%) e alla concentrazione dell'occupazione femminile in alcuni settori tipicamente a basso livello di reddito, che evidenziano la presenza di fenomeni di discriminazione.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

Come mostrano i dati relativi ai principali indicatori del mercato del lavoro, la situazione occupazionale femminile presenta un andamento positivo, anche se tale trend non sembra riconducibile all'attuazione di politiche di genere specifiche. Le misure adottate appaiono, piuttosto, di carattere prevalentemente programmatico e scarsa attenzione è dedicata alle tematiche di riconciliazione tra lavoro e vita privata, ai servizi di child-care (sebbene frequenti la scuola per l'infanzia il 77% dei bambini tra 3 e 6 anni) ed agli incentivi al reintegro sul lavoro dopo periodi di assen-



za. In particolare, si rileva la necessità di un maggiore impegno da parte delle parti sociali, che devono intensificare i propri sforzi per siglare accordi con i datori di lavoro finalizzati a sostenere la conciliazione dei tempi lavorativi con quelli familiari.

Per converso, le iniziative adottate a sostegno dell'occupazione femminile sono rappresentati dall'implementazione dei servizi per l'impiego e dall'istituzione di un Consiglio per la promozione della parità di genere, in particolare:

- nel 2003 è stata portata a termine la ristrutturazione dei Servizi all'Impiego per adeguarli alle esigenze della SEO e per assicurare la disponibilità internazionale dei dati sui disoccupati registrati e per consentire il monitoraggio degli indicatori di mercato del lavoro. È in corso l'aggiornamento dei sistemi informativi per promuovere la diffusione delle informazioni e la mobilità regionale dei lavoratori;
- per assicurare il rispetto dell'uguaglianza di genere a tutti i livelli, nel 2002 è stato istituito un Consiglio con il compito di promuovere lo sviluppo e l'implementazione di una politica di genere comune (Consiglio per la parità di genere). Uffici speciali dei Ministeri del Welfare e della Famiglia collaborano con il Consiglio per migliorare la qualità delle iniziative intraprese e rispondere efficacemente alle esigenze delle famiglie in materia di servizi di custodia infantile.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

.....

Le iniziative a sostegno delle pari opportunità in programma nell'agenda lettone riguardano principalmente l'attuazione degli interventi previsti nell'ambito di programmi e azioni recentemente avviati. Nello specifico:

- nel 2001 si è proceduto all'approvazione del documento programmatico Concept Paper on Gender Equality, il cui obiettivo è la promozione di un approccio coordinato per combattere le disparità ad ogni livello mediante l'adozione di un gender mainstreaming nella pubblica amministrazione e campagne atte a sensibilizzare l'opinione pubblica su questi problemi;
- è stato presentato nel 2003 un manuale per l'introduzione delle temati-

- che di genere nella gestione delle risorse umane ed è stato varato il “Programma per l’implementazione dell’uguaglianza di genere 2005-2006”, che prevede misure rivolte alla riconciliazione tra lavoro e vita privata, l’introduzione della prospettiva di genere nella gestione delle risorse umane, l’organizzazione di seminari con le parti sociali per accrescere la consapevolezza rispetto alle differenze di genere;
- il Ministero della Famiglia ha elaborato un piano d’azione che prevede l’adozione di politiche a sostegno delle famiglie nel periodo 2004-2013. L’obiettivo è quello di ridurre le difficoltà dei nuclei familiari in termini di accesso ad adeguati servizi di custodia e di conciliazione tra vita privata e lavorativa.

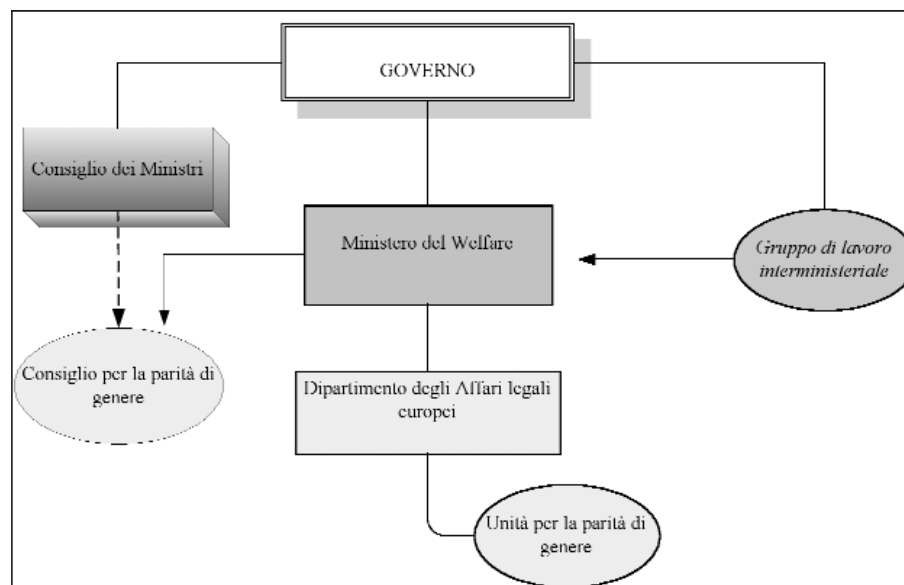
Organismi e Strutture di parità

Il Ministero del Welfare ha la responsabilità istituzionale di sviluppare e adottare adeguate misure politiche in grado di influire positivamente sull’uguaglianza di genere.

Agli inizi del 2003 è stato istituito il Department of European and Legal Affairs (Dipartimento degli affari legali europei), che rappresenta l’organo governativo incaricato di gestire le problematiche di genere e che ha al suo interno una Gender Equality Unit (Unità per la parità di genere).

Il Gender Equality Council (Consiglio per la parità di genere) opera affinché il principio di uguaglianza sia rispettato anche ai livelli più alti. Il Consiglio necessita dell’approvazione del Consiglio dei Ministri per avviare la propria attività ed è formato da dodici rappresentanti della Pubblica Amministrazione, delle istituzioni non governative e degli enti di ricerca. Il Ministro del Welfare presiede il Consiglio, i cui membri restano in carica per tre anni. Il Consiglio per la parità di genere svolge una funzione consultiva sull’implementazione delle politiche di pari opportunità negli uffici pubblici.

Il Gruppo di lavoro interministeriale, composto da altri Ministeri, organizzazioni non governative, associazioni commerciali e confederazioni dei datori di lavoro, si occupa di coordinare l’attività di adozione dei principi dell’uguaglianza di genere all’interno dei programmi di governo e delle iniziative legislative.



Altri organismi che si occupano di pari opportunità sono:

- il National Human Rights Office (Ufficio nazionale per i diritti umani), che monitora il rispetto delle leggi sull'uguaglianza;
- il Women's Inter-parliamentary Cooperation Group (Gruppo di cooperazione interparlamentare delle donne), composto da parlamentari donne;
- la Gender Equality Subcommittee (Sottocommissione per le pari opportunità), che promuove il principio delle pari opportunità a livello legislativo;
- il Central Statistical Bureau of Latvia (Ufficio centrale statistico della Lettonia), che analizza i fenomeni sociali legati al genere.

La promozione delle pari opportunità è affidata ad organismi istituzionali ai cui lavori partecipano anche rappresentanti di organizzazioni non governative, centri di ricerca (Consiglio per la parità di genere) e associazioni commerciali e datoriali (Gruppo di lavoro interministeriale). Non si rileva la presenza di istituzioni, uffici o unità a livello regionale e/o locale incaricati di sostenere l'attuazione delle politiche di genere e di valutarne gli effetti sul territorio.

LITUANIA

Il contesto

In Lituania il tasso di occupazione delle donne (58,4%) si attesta su un livello superiore all'obiettivo intermedio europeo per il 2004 e il divario con gli uomini (64%) è molto basso rispetto alla media europea. Il livello occupazionale delle donne nella classe di età 15-24 risulta essere inferiore del 7,7% rispetto agli uomini. Il differenziale in termini di tasso di disoccupazione appare invece al momento sfavorevole alle donne (1,2%), peraltro, per la prima volta dopo quattro anni.

Il tasso di partecipazione presenta un andamento positivo rispetto alla media dei Paesi UE: nel 2003, per le donne era pari al 66,5%, mentre il dato riferito alla componente maschile era del 73,5%.

Circa gli aspetti qualitativi del lavoro femminile, si rileva come le donne siano principalmente occupate nei settori dell'educazione e dei servizi sanitari e sociali, mentre si registra una contrazione della loro partecipazione nei settori dell'amministrazione pubblica, dei trasporti e delle comunicazioni.

Di rilievo il dato relativo all'impatto della presenza di figli sulla carriera degli uomini e delle donne a vantaggio delle seconde. Nel 2003, la differenza in termini assoluti nel tasso di occupazione tra donne con prole e senza era dell'1,3%, mentre il dato riferito alla componente maschile era del 17%.

Nonostante la buona situazione occupazionale, tuttavia, si osservano fenomeni di discriminazione delle donne sia a livello settoriale che nelle progressioni di carriera, condizione resa meno favorevole anche dal differenziale salariale, visto che la retribuzione media ammonta all'83,3% di quella maschile.



Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

.....

Le problematiche di sviluppo delle politiche di genere per la Lituania sono assimilabili a quelle dei Paesi nord europei e concernono la qualità del lavoro svolto dalle donne.

In questo Paese sono in particolare presenti atteggiamenti che vedono i datori di lavoro in alcuni casi restii ad applicare effettivamente criteri imparziali per le assunzioni, favoriti dal ridotto di informazione sui propri diritti riscontrato presso le lavoratrici. Si tratta di un aspetto che desta preoccupazione in una logica prospettica, considerato che si registra un incremento della disoccupazione femminile nella classe di età 15-24.

Nel complesso, nonostante la situazione di partenza fosse già positiva, le iniziative legislative attuate per il conseguimento delle pari opportunità rispetto ai punti deboli del mercato del lavoro appaiono apprezzabili.

Dal 1998 è attiva la Legge sulle pari opportunità tra donne e uomini, che obbliga i datori di lavoro, nell'atto dell'assunzione, ad applicare gli stessi criteri di selezione per uomini e donne, analoghe condizioni di lavoro ed opportunità di formazione e a pagare salari uguali per prestazioni equivalenti.

Nel 2003 è stata approvata la nuova Legge della Repubblica Lituana sulle pari opportunità, che proibisce espressamente ogni tipo di discriminazione diretta e indiretta, definendo i criteri per identificare queste situazioni. Anche le autorità di governo sono tenute a conformarsi a tali indicazioni nell'esercizio delle loro attività e nella definizione dei nuovi provvedimenti legislativi.

Dal 2002, il Gender Mainstreaming Project punta a migliorare la conoscenza delle autorità locali sulle problematiche di genere insieme al Women's Information Centre. Diciassette municipalità lituane hanno seguito corsi e seminari riguardanti i fenomeni di disuguaglianza tra uomini e donne.

Per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne, è stato lanciato nel 2003 il Programma statale per le pari opportunità tra donne e uomini per

il 2003-2004, che presenta diversi obiettivi, tra cui un migliore coordinamento tra tempo di lavoro ed obblighi familiari, maggiori opportunità di lavoro per le donne anziane, migliori condizioni per l'imprenditorialità femminile e promozione della parità salariale.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

L'assetto legislativo del principio di pari opportunità è oggetto di continue modifiche e riforme, che mirano ad rafforzare la partecipazione delle donne alla vita economica e il rispetto del principio dell'uguaglianza retributiva.

Il concetto di gender mainstreaming è diventato parte integrante di tutti i programmi di formazione. L'obiettivo è eliminare gli stereotipi e creare le condizioni per dare piena attuazione al principio di pari opportunità, accrescere la partecipazione e l'occupazione femminile, favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro.

Sono attive specifiche iniziative relative a programmi di formazione (specialmente nel campo dell'IT) e di consulenza imprenditoriale riservati alle donne, ed incentivi monetari all'utilizzo dei servizi di custodia infantile per le famiglie a basso reddito.

Il Governo incoraggia la popolazione ad usufruire dei servizi educativi in età pre-scolare attraverso uno schema di incentivi che permette alle famiglie a basso reddito di sostenere solo una parte delle spese scolastiche.

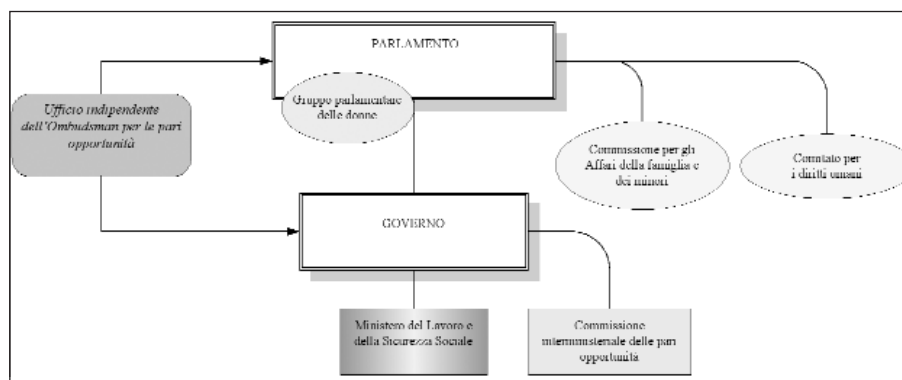
Organismi e Strutture di parità

La Legge sulle pari opportunità per donne e uomini contiene una serie di disposizioni che definiscono le competenze delle istituzioni pubbliche incaricate di dare attuazione alle politiche di genere.

A livello parlamentare operano il Human Rights Committee (Comitato per i diritti umani) e la Family and Child's Affairs Commission (Commissione per gli Affari della famiglia e dei minori) che avanzano proposte di legge in materia di pari opportunità e discriminazione, e il Women's Parliamentarian's Group (Gruppo parlamentare delle donne) che costituisce un punto di incontro per lo scambio di opinioni sulle problematiche di genere.

A livello esecutivo, sono due gli organismi che operano con funzioni di presidio delle pari opportunità: il Ministero del Lavoro e della Sicurezza

Sociale e la Commissione interministeriale delle pari opportunità. Il primo ha il compito di favorire l'adozione del principio delle pari opportunità in tutti i settori e di assicurare l'uguaglianza nel campo del lavoro e delle sicurezza sociale. La Commissione invece è composta da rappresentanti di tutti i Ministeri e dei dipartimenti di statistica e collabora con altri organismi. La sua funzione è di coordinare il Programma nazionale sulle pari opportunità e di gestire diverse attività nei processi di promozione dell'uguaglianza di genere. Inoltre, la Commissione è tenuta annualmente a presentare dei rapporti sulla propria attività al Governo.



Come organismo indipendente, con funzioni di difensore civico, opera infine l'Independent Equal Opportunities Ombudsman (Ufficio indipendente dell'Ombudsman per le pari opportunità), che esercita una funzione di supervisione delle leggi di pari opportunità, investiga sulle denunce di presunte discriminazioni dirette e indirette, rivolge raccomandazioni al Governo centrale e alla Pubblica Amministrazione relative a possibili revisioni dei provvedimenti legislativi approvati o in discussione. Lo staff dell'Ombudsman è formato da nove persone e il suo budget ammonta a 550.000 LITAS.

Significativo è il ruolo rivestito dal Dipartimento di statistica del Governo lituano e dai vari centri studi ed enti di ricerca che forniscono dati e informazioni sulle problematiche di genere.

A livello di amministrazione centrale, diversi sono gli organi che operano nel settore delle politiche di uguaglianza, con un forte presidio a livello parlamentare e di governo. Di rilievo è la funzione svolta dalle Commissioni parlamentari e dall'Ombudsman. È assente, tuttavia, un'articolazione a livello territoriale, non si riscontrano infatti strutture che operano a livello locale.

LUSSEMBURGO

Il contesto

La condizione occupazionale delle donne in Lussemburgo è caratterizzato da un forte differenziale di genere relativamente al tasso di occupazione femminile (47,3% nel 2003, rispetto al 74,4% degli uomini) e a quello di partecipazione al mercato del lavoro (inferiore al 50%, rispetto al 77% degli uomini), mentre il tasso di disoccupazione (5,1%) è notevolmente inferiore alla media europea (9,1%) e il differenziale di genere è pari al 2,4%.

Anche se gli indicatori del mercato del lavoro risultano essere in linea con gli obiettivi della Strategia Europea per l'Occupazione, il divario retributivo di genere continua ad attestarsi su livelli molto elevati, così come la segmentazione occupazionale e settoriale.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

La volontà del Governo è di rafforzare l'integrazione della prospettiva di genere nelle sue iniziative politiche al fine di definire interventi in grado di influenzare positivamente la condizione delle donne sul mercato del lavoro. Gli interventi adottati, in particolare, riguardano la riduzione dei differenziali salariali, la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, il supporto informativo per sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. In particolare:

- alcuni progetti sono stati avviati dal Ministero della Promozione Femminile e dal Consiglio Nazionale delle Donne, come il "Wage equality, challenge of the democratic and economic development", con l'obiettivo di ridurre i differenziali retributivi di genere;
- è stato lanciato un progetto per accrescere la partecipazione delle donne ai processi decisionali e alle attività di definizione degli interventi. A tal fine, sono stati analizzati le pratiche di promozione del lavo-

- ro femminile e le misure di sensibilizzazione rispetto al concetto di uguaglianza di genere;
- per conciliare la vita familiare con quella lavorativa, nel 2003 sono stati introdotti per i funzionari statali i contratti di lavoro part-time, che consentono il servizio a tempo parziale pari al 25%, 50% oppure 75% dell'orario pieno;
 - sono stati organizzati dei seminari per fornire indicazioni sull'orientamento professionale, la ricerca dell'impiego e soprattutto sulle competenze che possono concretamente facilitare l'ingresso nel mondo lavorativo;
 - diverse iniziative sono in corso di attuazione per incoraggiare l'attiva collaborazione delle parti sociali, delle organizzazioni non governative e dei vari dipartimenti ministeriali alle attività di progettazione degli interventi.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

.....

La strategia del Governo in materia di pari opportunità è costruita su tre assi:

- la promozione dell'uguaglianza;
- la lotta ai differenziali retributivi di genere;
- una migliore conciliazione tra vita familiare e lavorativa.

Per consentire una migliore comprensione della situazione delle donne e degli uomini nei luoghi di lavoro, è stato formulato un questionario da utilizzare nelle aziende. I risultati derivanti da tale indagine vengono poi usati per elaborare degli appositi piani d'azione in grado di rispondere alle diverse esigenze avvertite dai lavoratori.

Il Ministro della Promozione Femminile organizza dei corsi di formazione sulle problematiche di genere nell'ambito del Piano d'Azione Nazionale per l'Inclusione Sociale in collaborazione con il Ministero del Lavoro e del Fondo sociale europeo. Inoltre, grande attenzione è rivolta al miglioramento dei servizi di custodia infantile e all'aumento del nume-



ro di posti disponibili.

Le parti sociali hanno sviluppato un programma per favorire la diffusione degli orari di lavoro flessibili, accrescere la conoscenza dei problemi di genere da parte dei rappresentanti sindacali e dei datori di lavoro, sensibilizzare l'opinione rispetto al principio di uguaglianza.

Organismi e Strutture di parità

A livello parlamentare, è stata creata la Commission for family, equal opportunities and youth (Commissione per la famiglia, le pari opportunità e i giovani) con lo scopo di analizzare le proposte di legge riguardanti le pari opportunità. Ogni anno si tiene un'audizione in Parlamento in cui si discute dei progressi registrati e delle difficoltà sorte nell'integrazione del principio di genere nell'attività di governo.

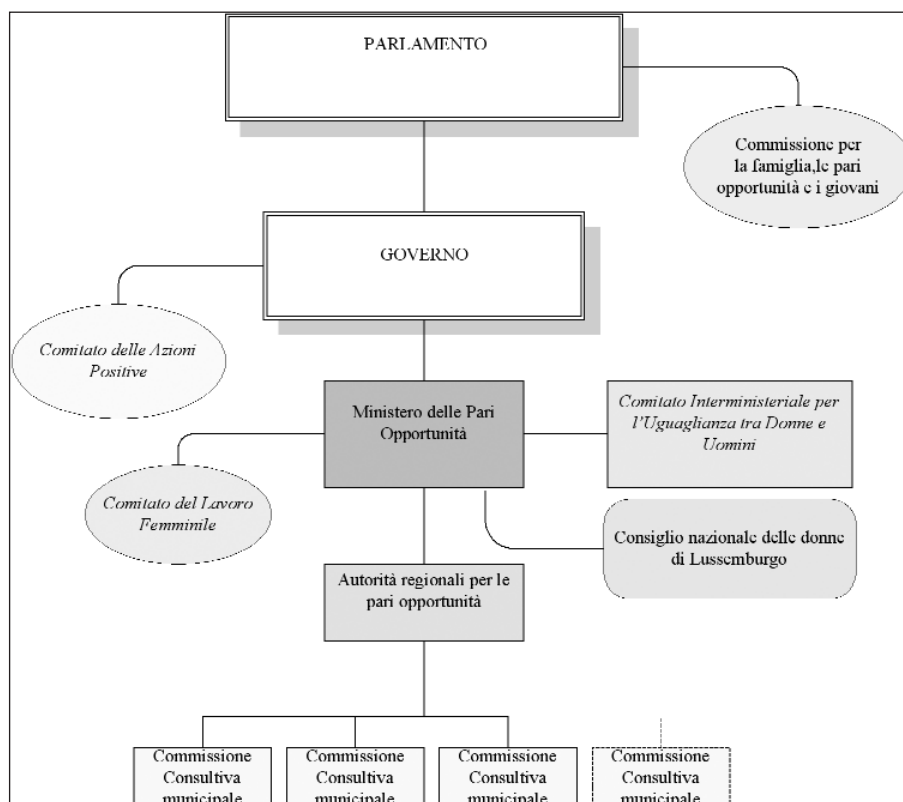
A livello governativo l'organismo competente è il Ministero delle Pari Opportunità a cui spetta il coordinamento delle politiche di genere. Inoltre, il Ministero svolge una funzione di supervisione sugli interventi interministeriali, collabora con le autorità regionali e locali che operano nell'ambito dell'uguaglianza di genere, sostiene le attività di studio e ricerca, partecipa agli incontri internazionali sulle problematiche di genere. Lo 0,14% del budget statale (pari a 7,87 milioni di euro) è destinato a finanziare l'operato del Ministero.

Di rilievo è il Comitato del Lavoro Femminile, che collabora con Ministero delle Pari Opportunità e svolge un'attività di consulenza nei settori del lavoro, dell'educazione e della formazione delle donne. Esiste poi un Comitato Interministeriale per l'Uguaglianza tra Donne e Uomini, istituito nel 1996, quale organo consultivo con la funzione di sostenere la diffusione del principio di uguaglianza di genere a tutti i livelli politici. Il Comitato delle Azioni Positive, infine, composto da membri del Governo e delle parti sociali, esercita una funzione di controllo sull'allocatione dei sussidi alle imprese che adottano una speciale politica di genere.

A livello non governativo è stato costituito il Luxembourg's National Women's Council (Consiglio nazionale delle donne di Lussemburgo), un'organizzazione-ombrello di tredici associazioni femminili che rappresenta un importante organo di sostegno delle pari opportunità. Riceve ogni anno un finanziamento di 200.000 euro da parte del Ministero delle

Pari Opportunità.

A livello di singole municipalità, il 59% dei Comuni ha istituito delle Commissioni Consultive con il compito di seguire e valutare i processi di attuazione delle politiche di uguaglianza a livello locale.



Il sistema lussemburghese di sostegno delle pari opportunità prevede l'intervento delle autorità, parlamentari, governative, regionali e municipali, che svolgono specifici compiti nell'ambito delle politiche di uguaglianza. Di notevole interesse è la creazione da parte dei Comuni delle Commissioni Consultive, che presidiano la tutela delle pari opportunità a livello territoriale.

MALTA

Il contesto

Il mercato del lavoro femminile maltese è caratterizzato da una forte differenziazione tra situazione maschile e femminile: il divario è particolarmente evidente nel tasso di occupazione (rispettivamente pari al 74,5% e al 33,6% nel 2003) e tasso di partecipazione (36,8% il tasso femminile nel 2003, 80,2% quello maschile). Questa situazione appare determinata principalmente dal basso tasso di occupazione femminile (in particolare, le donne tendono a lasciare il mercato del lavoro dopo la nascita del primo figlio). Situazione molto differente quella relativa ai tassi di disoccupazione, dove risulta meno marcato il divario (-0,4%), anche se in crescita negli ultimi anni.

Si registrano, inoltre, bassi differenziali salariali (10%) e un positivo aumento della diffusione del part-time negli ultimi anni, che è passato dal 6,8% nel 2002 all'8,3% del 2003.

**Problematiche per lo sviluppo
delle politiche di genere
e interventi adottati**

Il sistema occupazionale maltese risulta caratterizzato da consistenti differenziali di genere in termini di tasso di occupazione, segregazione verticale e imprenditorialità.

Tra gli interventi attuati per far fronte a queste criticità e, in particolare, per favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro si rilevano sia interventi programmatici sia iniziative concrete.

Il principale atto programmatico per combattere le disparità di genere è rappresentato dall'Equality for Women and Men Act (Atto di uguaglianza tra uomini e donne) del 2003, che regola in modo omnicomprensivo i meccanismi legali a tutela dell'uguaglianza di genere. L'Atto contiene indicazioni di carattere programmatico per il periodo 2004-2010, in base al quale il Governo si impegna, in particolare, a introdurre incenti-

vi per incrementare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e a potenziare i servizi di childcare, utilizzando anche finanziamenti del Fondo sociale europeo.

Alcune iniziative sono state già intraprese dai Servizi per l'Impiego:

- attivazione di una serie di progetti nell'ambito del Gender Equality Action Plan (Piano di azione per l'uguaglianza di genere) come programmi di formazione in settori non tradizionali diretti a sole donne e campagne promozionali per incrementare la consapevolezza di una divisione più equa tra responsabilità familiari e professionali;
- pubblicazione di una Guida sulle migliori pratiche in materia di organizzazione, dove vengono identificati i principali fattori che un'impresa deve considerare per garantire il rispetto dell'uguaglianza di genere e una lista di risorse da utilizzare per raggiungere tale obiettivo. La Guida definisce anche delle linee guida per garantire la parità tra uomini e donne in termini di retribuzione.

Tra le iniziative concrete, si ricorda la concessione, a partire dal 2005, di un anno di sospensione fiscale alle donne che riprendano a lavorare, nel settore privato, dopo cinque anni di inattività. Nel settore pubblico è concessa invece l'opportunità di ottenere un congedo parentale di cinque anni.

I due principali sindacati di Malta hanno adottato il principio di gender mainstreaming nella gestione delle proprie iniziative e organizzano delle attività per la promozione delle pari opportunità. Il General Workers' Union (Unione generale dei lavoratori) ha istituito un Comitato per lo studio della situazione femminile ed avviato progetti pilota per offrire corsi di formazione e accrescere l'occupabilità delle donne.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

.....

Le principali priorità all'ordine del giorno nell'Agenda di Malta riguardano l'impegno del Governo ad aumentare il tasso di partecipazione femminile prevenendo le discriminazioni, fornendo incentivi alle donne per la ricerca del lavoro e facilitando la conciliazione tra vita professio-



nale e familiare, dando attuazione a quanto programmato nell'ambito del Gender Equality Action Plan 2004-2010. Sono, in particolare, previsti provvedimenti per migliorare il livello qualitativo dei servizi di child-care e incoraggiarne l'uso da parte delle famiglie, facendo uso anche delle risorse del Fondo sociale europeo.

Organismi e Strutture di parità

A Malta il Ministero responsabile delle questioni di genere è il Ministero per la famiglia e la solidarietà sociale (Ministry for the Family and Social Solidarity). Gli altri ministeri rimangono co-responsabili della implementazione e del rispetto delle politiche di parità adottate dal Governo.

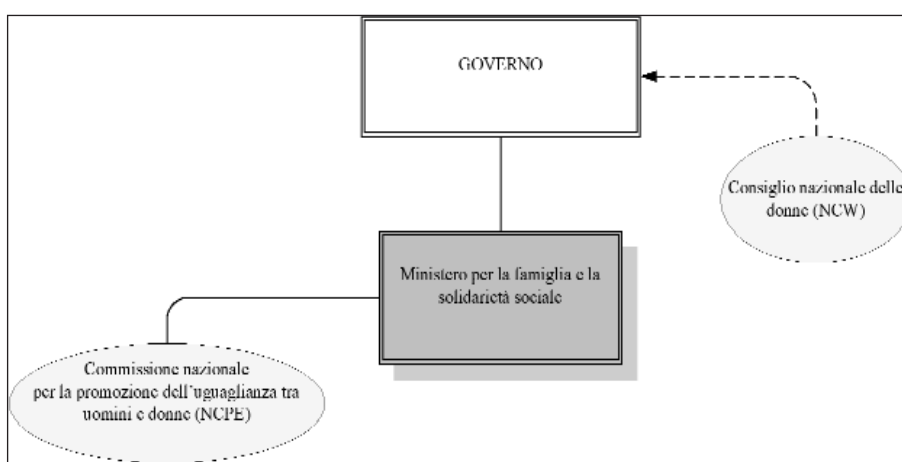
L'organo istituzionale preposto a tutela e promozione dell'uguaglianza di genere è la Commissione nazionale per la promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne (NCPE - National Commission for the Promotion of Equality for Men and Women), istituito nel gennaio 2004. Le sue competenze principali riguardano:

- definizione, monitoraggio, aggiornamento e valutazione di tutte le politiche direttamente o indirettamente riguardanti aspetti di eguaglianza di genere e di prevenzione delle discriminazioni;
- tutela e difesa dei gruppi svantaggiati in ragione dell'appartenenza di genere;
- monitoraggio e valutazione dei meccanismi di implementazione e dell'efficacia delle politiche nazionali rispetto alla parità uomo donna;
- collegamento e coordinamento con le strutture governative e le agenzie nazionali per l'implementazione delle iniziative e delle attività del Governo e della stessa Commissione.

Il NCPE ha realizzato un documento di indirizzo dal titolo Strategie e Priorità 2004 –2006 (Strategies and Priorities) nel quale fissa alcune priorità, tra cui:

- promuovere e diffondere i valori di uguaglianza e le pratiche di parità uomo donna;
- implementare linee guida e procedure per la gestione delle segnalazioni di discriminazione;
- lavorare in rete con altri organismi per rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro;

- favorire la comprensione e la conoscenza dei fenomeni legati alle questioni di genere;
- valutare l'efficacia e l'efficienza delle politiche e degli strumenti adottati dal Governo di Malta e monitorarne i processi di implementazione;
- sviluppare la capacità dei vari attori sociali nel promuovere e tutelare la parità uomo donna, in particolare attraverso il supporto ad attività di networking.



Un altro organismo chiave è il Consiglio nazionale delle donne (National Council of Women - NCW), un'organizzazione non governativa attiva in materia di uguaglianza di genere. Il NCW organizza delle sessioni informative su differenti temi inerenti le donne (salute, formazione, occupazione, ecc.) e fornisce regolarmente al Governo un feedback relativamente all'attuazione di politiche e di programmi.

Nel sistema maltese, la responsabilità e il presidio della materia delle pari opportunità sono accentrati a livello ministeriale, con un ministero competente in materia e gli altri dicasteri co-responsabili della implementazione e del rispetto delle politiche di parità adottate dal Governo. La struttura istituzionale non è particolarmente articolata, con un solo organismo preposto a tutela e promozione dell'uguaglianza di genere e di recente istituzione (2004).

PAESI BASSI

Il contesto

Il mercato del lavoro olandese appare piuttosto dinamico: elevato numero di posti vacanti, ampia diffusione degli impieghi part-time (45% nel 2003 rispetto alla media UE 15 del 15,6%), basso numero di ore lavorative settimanali, crescente numero di contratti di lavoro flessibili per agenzie di lavoro interinali e lavoratori temporanei. Tuttavia, il divario in termini di tasso di occupazione tra donne e uomini continua ad essere marcato, anche se dal 18,9% del 1999 è sceso al 15,1% del 2003. Uno scostamento simile riguarda anche il tasso di partecipazione, che è del 83,9% per gli uomini e del 68,5% per le donne nel 2003.

Relativamente ai contratti a tempo pieno, nel 2003 la differenza tra occupazione maschile e femminile nel full-time era pari al 31,5%, rispetto alla media europea a 25 del 21,9% e UE 15 del 23,7%.

La segmentazione occupazionale e settoriale, infine, è tra le più basse dell'Unione, ma il divario retributivo è piuttosto consistente.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

Nel complesso, l'aspetto che deve essere adeguatamente affrontato dalle future misure di politica del lavoro è costituito dal divario retributivo tra uomini e donne. Specifiche raccomandazioni sono state, infatti, rivolte alle istituzioni olandesi affinché sviluppino, di concerto con le parti sociali, una strategia idonea ad eliminare i fattori che determinano il differenziale in termini retributivi. In questa prospettiva si inserisce la richiesta di sviluppare specifiche misure per migliorare le possibilità di carriera delle donne, che spesso si scontrano con barriere di diversa natura lungo il loro percorso professionale. Occorre ovviamente prendere in considerazione il fatto che un'elevata percentuale di donne lavora part-time e ciò può costituire un vincolo alla crescita lavorativa. Alle dichiarazioni di

intenti non ha ancora fatto seguito una chiara e completa analisi del problema.

A fronte di queste problematiche, sono comunque state intraprese alcune iniziative, volte a sostenere l'ingresso e il re-ingresso delle donne nel mercato del lavoro e a favorirne la permanenza, attraverso il potenziamento dei servizi di conciliazione. In particolare:

- il Piano per il rientro delle donne nel mercato del lavoro (Plan for Women Returners) punta a ridurre gli ostacoli che impediscono alle donne di accedere di nuovo al mercato del lavoro dopo un periodo di assenza. L'obiettivo è quello di riuscire a collocare 50.000 donne nel periodo 2002-2005 attraverso specifici provvedimenti e il coinvolgimento di autorità regionali, municipalità, associazioni professionali e datori di lavoro. Lo strumento che si sta utilizzando per conseguire il risultato sono gli accordi volontari, in cui le parti coinvolte convengono sul numero di donne che devono essere aiutate nella ricerca di un lavoro e sulle modalità di tale sostegno;
- per incentivare la partecipazione femminile sono state elaborate nuove politiche di childcare. Da un punto di vista legislativo, si offre supporto attraverso una serie di atti che riguardano l'orario di lavoro (Work and Care Act, 2001 e Working Hours Act, 2000) e con la riforma del sistema di tassazione. All'inizio del 2005 è stato approvato il Basic Childcare Provision Act, che disciplina i meccanismi di finanziamento dei servizi di childcare e garantisce il rispetto dei requisiti minimi di qualità e accessibilità a livello nazionale. L'aspetto innovativo di questo provvedimento è rappresentato dai suoi principi di fondo, ossia la libertà di scelta dei genitori, possibilità di soluzioni personalizzate e più corrispondenti alle effettive esigenze, maggiore spazio per le forze di mercato, suddivisione dei costi dei servizi tra Stato, datore di lavoro e dipendenti.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

Le principali priorità all'ordine del giorno nell'Agenda olandese si concentrano sugli aspetti maggiormente critici ovvero i divari contributivi, la

partecipazione femminile al mercato del lavoro, gli avanzamenti di carriera delle donne.

Nello specifico:

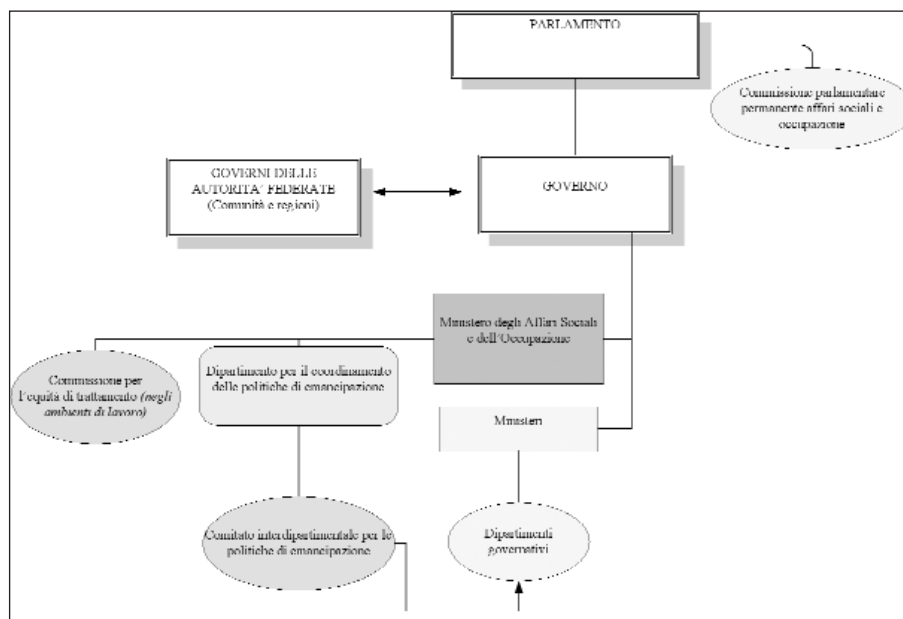
- di concerto con le parti sociali, le istituzioni stanno attivamente lavorando per elaborare degli efficaci interventi in grado di contrastare l'attuale fenomeno dei forti divari contributivi tra uomini e donne. Si ritiene che la progressiva riduzione dei differenziali possa essere favorita attraverso due misure: la valutazione in un'ottica di genere dei sistemi di retribuzione; i pareri della Commissione per la parità di trattamento (Equal Treatment Commission), che ha il compito di segnalare i differenziali retributivi di genere nelle aziende e accertare le possibili violazioni dell'Equal Treatment Act.
- grande attenzione viene rivolta alle donne che abbandonano il mercato del lavoro. Sono in atto incontri tra autorità nazionali e parti sociali per discutere di questo problema e di quali provvedimenti occorre adottare per limitare il numero degli abbandoni e per facilitare la reintegrazione nella forza lavoro;
- diversi progetti sono stati avviati nell'ambito del Fondo sociale europeo per migliorare le possibilità di carriera delle donne. In diversi settori coinvolti nell'iniziativa sono stati identificati dei precisi obiettivi da raggiungere, che costituiranno i parametri in base ai quali sarà valutata l'efficacia dei progetti finanziati.

Organismi e Strutture di parità

Le politiche di pari opportunità vengono discusse dalla Commissione parlamentare permanente per gli affari sociali e l'occupazione. Il documento principale di riferimento è il Piano pluriennale sulle politiche di emancipazione (Multi-Year Plan on Emancipation Policy), che fissa gli obiettivi al 2010 nelle seguenti aree critiche di interesse: lavoro, cura, reddito, power and decision-making, diritti. A questo si affianca il documento "Gender Mainstreaming, A Strategy for quality improvement for the period 2001-2006", direttamente mirato all'adozione e diffusione del principio di mainstreaming nelle strutture dipartimentali di governo.

Una delle caratteristiche peculiari del sistema di governo olandese è il fatto che la responsabilità del coordinamento delle politiche per l'egua-

Nel rispetto di un corretto mainstreaming di genere, tutti i ministeri e i sottosegretariati sono espressamente responsabili delle politiche di eguaglianza di genere nelle aree di loro specifica competenza.



157



direttore del Dipartimento per il coordinamento delle politiche di emancipazione, ai cui lavori partecipano delegati di tutti i ministeri. A questo, in alcuni casi, si affiancano strutture di coordinamento per le pari opportunità interne ai ministeri stessi. L'efficacia e importanza di queste strutture interne varia da ministero a ministero.

L'Atto sulla legge di valutazione sulla legge di parità di trattamento (Bill on the Evaluation Act on the Equal Treatment Act) ha da mandato alla Commissione per l'equità di trattamento (Equal Treatment Commission) per l'esercizio del controllo e presidio sulle disparità di trattamento negli ambienti di lavoro.

Il governo sostiene finanziariamente due programmi nazionali con strutture a sostegno e promozione della parità uomo-donna; Equality e IIAV (International Information Centre and Archives for the Women's Movement). Finanziamenti vengono poi erogati a sostegno delle attività delle organizzazioni non governative con impatto sulle pari opportunità. Per una valutazione di efficacia ed effetto (risultati e qualità), infine, il Ministro per il coordinamento delle politiche di emancipazione (Coordinating Minister for Emancipation Policy) nel 2004 ha istituito una commissione esterna di auditing e valutazione.

Nel sistema olandese, il presidio della pari opportunità si concentra soprattutto a livello centrale, in ambito ministeriale. Il fatto che la responsabilità del coordinamento delle politiche per l'eguaglianza di genere possa cambiare a seconda dei governi che si succedono è controbalanciato dal fatto che tutti i ministeri e i sottosegretariati sono espressamente responsabili delle politiche di eguaglianza di genere nelle aree di loro specifica competenza.

Di rilievo l'istituzione della Commissione per l'equità di trattamento, competente per l'esercizio del controllo e presidio sulle disparità di trattamento negli ambienti di lavoro.

Non si riscontra la presenza di figure o istituzioni con funzioni di presidio a livello territoriale.

POLONIA

Il contesto

La popolazione femminile in Polonia ha una partecipazione al lavoro inferiore rispetto a quella maschile di circa 15 punti percentuali, come attestato dal dato relativo all'ultimo quadrimestre del 2003 in cui il tasso di occupazione femminile era pari al 47,9%, mentre quello degli uomini ammontava al 62,4%. Lo svantaggio relativo si concentra soprattutto nel settore pubblico all'interno del quale peraltro si registra la maggiore incidenza di donne occupate. Sul versante del settore privato è presente una ricomposizione tra sesso degli occupati a vantaggio delle donne visto che le dinamiche dell'occupazione femminile sono simili a quelle degli uomini.

Un ulteriore fattore critico che connota l'occupazione femminile in Polonia riguarda il livello di reddito delle donne occupate, infatti, secondo i dati statistici disponibili nel 2003, il rapporto tra il salario mensile medio tra uomini e donne era dell'85%, delineando una collocazione femminile alla base della scala di distribuzione dei salari. Meno significativi gli scarti in termini di disoccupazione: negli anni compresi tra il 2002 e il 2003 il tasso di disoccupazione femminile ammontava rispettivamente al 20,6% e al 20,3% ed era maggiore di 1,6 e 1,9 punti percentuali di quello maschile.

Accanto agli elementi indicati, nonostante un livello di istruzione generalmente più elevato, si registrano maggiori problemi per le donne a rientrare nel mercato del lavoro: in caso di provenienza dallo stato di disoccupazione, infatti, le donne hanno bisogno mediamente di più tempo per trovare un nuovo impiego. Alla fine del 2003, la percentuale di donne con lo status di disoccupate di lungo termine rispetto al totale rappresentava il 58,6%, mentre il tasso maschile era pari al 46%.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

.....

Stanti gli indicatori riportati nell'analisi di contesto, per la Polonia l'obiettivo di riequilibrare e migliorare la condizione delle donne nel mercato del lavoro comporta indirizzare gli sforzi futuri sullo sviluppo di politiche del mercato del lavoro mirate, che accelerino i processi di reintegro professionale delle donne e introducano meccanismi di mantenimento delle competenze utili al lavoro durante i periodi di astensione delle donne per la cura dei figli.

Attualmente, uno dei maggiori ostacoli all'aumento della partecipazione femminile ed alla crescita dell'occupazione è rappresentato da una sottovalutazione del lavoro di cura - come spesso accade per il lavoro che non genera un introito misurabile - e dalla mancanza di adeguati servizi di cura e assistenza dei minori, che permetterebbero di conciliare opportunamente le esigenze professionali e la vita familiare. In tal senso, l'accesso ai servizi di cura per i familiari a carico durante il cosiddetto "periodo di non mobilità occupazionale" nel caso delle lavoratrici madri potrebbe rappresentare una condizione per incoraggiare la partecipazione al lavoro.

Un ulteriore punto critico attiene l'impiego limitato del lavoro part-time e temporaneo, ulteriore soluzione che potrebbe offrire una risposta concreta alle donne che desiderino conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi, anche nel caso specifico delle donne più anziane, interessate a svolgere un'occupazione ma con tempi di impiego ridotti.

Nella valutazione delle possibilità di sviluppo del Paese, un fenomeno che deve essere considerato è dato dalla crescita dell'occupazione registrata tra le donne in periodi di crisi. In particolare, gli inserimenti occupazionali - in risposta alla mancanza di opportunità di lavoro - hanno riguardato l'avvio di una propria attività e la scelta di divenire imprenditrici. Questa tendenza spontanea, legata per lo più a soggetti con elevati livelli di istruzione, potrebbe rappresentare un punto di forza non irrilevante e divenire una leva di aumento dell'occupazione femminile in professioni che potrebbero rispondere anche alle esigenze di conciliazione.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

Le principali politiche per le pari opportunità già attivate e comunque previste nell'agenda del Paese possono essere riassunte come segue:

- applicazione della Legge del 20 aprile 2004 che riguarda la promozione dell'occupazione e l'organizzazione del mercato del lavoro e che garantisce un aiuto da parte dello Stato per i genitori single che devono occuparsi di bambini con un'età inferiore ai 7 anni o che hanno a carico una persona disoccupata che abbia perso i sussidi di disoccupazione. L'aiuto consiste in un rimborso parziale dei costi sostenuti per l'assistenza ai bambini per un periodo massimo di sei mesi se il genitore inizia a lavorare (o inizia un periodo di apprendistato) per almeno un anno, o di tre mesi nel caso di un lavoro (o apprendistato) di un periodo di sei mesi;
- inserimento nel Codice del lavoro di emendamenti in un'ottica di parità di genere, volti a sanzionare più duramente le molestie sessuali;
- adozione (2003) di un Piano d'azione nazionale per le donne da attuarsi entro il 2005. Sempre nel 2005 dovrà essere attuata un'analisi sistematica sull'accessibilità delle donne alle occupazioni pubbliche e private, nonché al lavoro autonomo. Sulla base delle indicazioni di tale analisi verranno intraprese misure per la formazione e promozione delle pari opportunità, tra cui la diffusione di forme flessibili di occupazione; queste misure saranno finanziate utilizzando i fondi del FSE;
- implementazione di ulteriori provvedimenti riguardano più in generale la promozione dell'occupazione e il funzionamento delle istituzioni del mercato del lavoro. I punti principali interessano il rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego, la creazione di una banca dati sulle best practice, la riduzione del carico fiscale e dei costi di lavoro sui bassi redditi, l'introduzione di forme flessibili di occupazione e di misure per la loro diffusione.

Organismi e Strutture di parità

A livello ministeriale, il Government Plenipotentiary for Equal Status of Women and Men (Plenipotenziario di governo per l'uguaglianza delle



condizioni delle donne e degli uomini) costituito a seguito delle elezioni del 2001, è stato recentemente sostituito da una nuova struttura, il Dipartimento per la donna, la famiglia e antidiscriminazione.

Tale modifica è conseguente al nuovo assetto istituzionale che si è venuto ad affermare a seguito delle elezioni politiche avvenute nel settembre 2005, che ha portato ad un ribaltamento della maggioranza in carica e la sostituzione integrale di tutti i ministri del precedente governo.

Il nuovo governo ha operato dei cambiamenti a livello organizzativo e istituzionale e, in particolare, per le pari opportunità ha stabilito la soppressione del Plenipotenziario, la cui autorità è stata attribuita in capo al Dipartimento per la donna, la famiglia e antidiscriminazione, incardinato presso il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali.

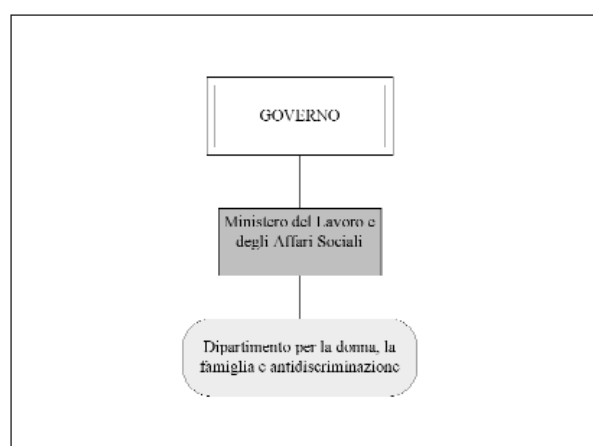
Rispetto al precedente assetto, pertanto, le pari opportunità passano dal livello governativo a un livello di Dipartimento, all'interno di uno specifico ministero.

Il Dipartimento per la donna, la famiglia e antidiscriminazione è responsabile del coordinamento delle attività relative allo status sociale della donna e della famiglia e del contrasto ad ogni forma di discriminazione in campo sociale, economico e politico, tranne le discriminazioni etniche che sono in capo al Dipartimento delle religioni e delle minoranze etniche, Ministero degli Interni e dell'Amministrazione della Repubblica polacca.

A tale organismo competono i seguenti compiti:

- analizzare e stimare la situazione legale e sociale della donna, della famiglia e delle persone vittima di discriminazioni nonché dare avvio e coordinare tutte le attività relative all'equo trattamento delle persone discriminate in campo sociale, economico e politico;
- definire le politiche e la normativa relativa allo status sociale della donna e della famiglia, nonché alla lotta alle discriminazioni;
- dare la propria opinione in merito ai regolamenti del governo riguardo la situazione sociale della donna e della famiglia, nonché la lotta alle discriminazioni;
- cooperare con le autorità pubbliche competenti e con le organizzazioni non governative che perseguono obiettivi e programmi a favore della donna e della famiglia, e della lotta alle discriminazioni;
- avviare, realizzare, coordinare e monitorare i programmi governativi

- per la donna e la famiglia, nonché per la lotta alle discriminazioni;
- cooperare con le organizzazioni internazionali al fine di combattere le discriminazioni e di contribuire all'implementazione delle convenzioni internazionali;
- promuovere e sensibilizzare la diffusione delle pari opportunità e la lotta alle discriminazioni, portare avanti un programma di informazione per incrementare la consapevolezza dell'esistenza delle discriminazioni e delle sue manifestazioni, nonché i metodi e le strategie di contrasto delle stesse;
- progettare e realizzare gli interventi finanziati con risorse a valere sul Fondo sociale europeo, nell'ambito della priorità 1.6 "Integrazione professionale e reintegrazione delle donne" del Programma operativo settoriale di sviluppo delle risorse umane.



Sono, infine, presenti circa 350 NGO che si occupano di questioni di genere e parità ma la carenza di risorse finanziarie ad esse destinate ne limita l'incisività delle attività.

A livello istituzionale, il sistema polacco si è recentemente dotato di una struttura espressamente dedicata al presidio delle pari opportunità. Si tratta del Dipartimento per la donna, per la famiglia e antidiscriminazione, incardinato presso il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali



con compiti di indirizzo e coordinamento delle politiche e della normativa in tema di pari opportunità, di coordinamento con gli altri organismi istituzionali competenti e di collaborazione con le organizzazioni non governative (NGO) che si occupano di questioni di genere. Il suo ambito di intervento non riguarda tuttavia specificamente le aree del mercato del lavoro, ma è più generale, non includendo tuttavia l'ambito delle discriminazioni di carattere etnico. Il sistema non è articolato a livello territoriale.

PORTOGALLO

Il contesto

Il mercato del lavoro in Portogallo è caratterizzato da tassi di occupazione femminile tra i più alti dell'Unione europea (60,8%, media 2002) e ha già superato gli obiettivi posti dal Summit di Stoccolma per il 2005 (57%) e da quello di Lisbona per il 2010 (60%). La sfida riguarda, quindi, la capacità di mantenere nel lungo periodo questi livelli di occupazione.

Pur avendo la disoccupazione delle donne un andamento migliore rispetto alla disoccupazione maschile, il tasso di disoccupazione femminile è ancora maggiore di quello degli uomini (rispettivamente il 7,4% e il 5,4% nel secondo semestre del 2003); tuttavia la differenza tra i due tassi si è ridotta rispetto al 1998.

Nel primo semestre del 2004, il tasso di disoccupazione femminile ha continuato ad avvicinarsi a quella maschile, con una differenza per questo semestre pari al 12,9% di poco, quindi, inferiore a quella osservata nello stesso periodo del 2003 (13,2%).

Anche se le donne rappresentano ancora la maggioranza dei disoccupati di lungo termine (56,8% nel 2002 contro il 55,2% del totale della disoccupazione), si è riscontrato un trend positivo e nel 2002 le donne hanno rappresentato il 38,3% delle disoccupate di lungo termine, a fronte del 35,8% degli uomini.

Relativamente ai differenziali salariali, il salario medio femminile in rapporto a quello maschile nel settore privato è passato dal 72,6% nel 1999 al 73,8% nel 2000. C'è ancora una forte concentrazione di donne nei settori e nelle attività lavorative caratterizzate da bassi salari, così come è presente un fenomeno di discriminazione indiretta per quanto riguarda le retribuzioni.

In termini di livelli di istruzione il differenziale nel 2001 è favorevole alle donne, sia in termini di frequenza nei gradi di istruzione più alti (4,1% delle donne rispetto al 3,4% della popolazione che ha raggiunto nel 2001 livelli di istruzione quali il Master o il Dottorato), sia in termini di istruzione intesa in senso più ampio (la differenza è di 1,8 punti percen-



tuali, ovvero il 17,4% per gli uomini rispetto al 19,2% delle donne). Rispetto alle qualifiche conseguite, a livelli equivalenti di qualifica corrisponde un maggiore livello di istruzione delle donne rispetto agli uomini.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

.....

Nonostante l'alta partecipazione delle donne portoghesi al mercato del lavoro, sussistono ancora profonde differenze legate a fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, di discriminazione salariale indiretta, differenze nell'esercizio dei diritti genitoriali e nell'equilibrio tra vita professionale e vita familiare.

Rispetto al divario salariale tra i generi, in particolare, anche se non sono disponibili dati recenti in tutti i settori economici, è stata registrata una riduzione dell'1,5% tra il 1998 e il 2000 e del 3,4% tra il 2000 e il 2002, a conferma del fatto che gli interventi messi in atto hanno sortito dei risultati positivi.

A livello di programmazione, è probabilmente necessaria una maggiore integrazione tra le politiche, in quanto attualmente l'attuazione del mainstreaming viene perseguita solo attraverso il Piano per le Pari Opportunità, mentre sarebbe opportuno integrare la dimensione di genere anche nelle politiche del lavoro, aumentando la coerenza e il mutuo rafforzamento tra gli strumenti politici e finanziari.

Alcuni passi avanti sono stati tuttavia già compiuti: per la promozione di un programma di investimenti e l'avvio di partenariati maggiormente in linea con le esigenze espresse dalla dinamica tra domanda e offerta di lavoro, è stata implementata la Social Charter, un documento che consente di conoscere la disponibilità di strutture e servizi sociali a livello locale. La Carta viene continuamente aggiornata ed è attualmente in via di revisione per lo sviluppo di una metodologia che consenta l'analisi della domanda di lavoro e delle sue caratteristiche.

Più in generale, lo strumento di programmazione principale relativo all'uguaglianza di genere è rappresentato dal Plano Nacional para a

Igualdade 2003-2006 (Piano nazionale per le pari opportunità) che comprende una serie di misure strutturali rivolte alla pubblica amministrazione, associate ad altre misure compatibili con vaste aree di intervento, tra le quali si possono evidenziare quelle riguardanti la vita professionale e familiare, l'istruzione, la formazione e l'informazione, il diritto di cittadinanza e l'inclusione sociale. Per quanto riguarda l'istruzione pre-scolastica, in particolare, il governo ha deciso di estendere il calendario di aperture delle istituzioni scolastiche per assicurare un regime orario maggiormente idoneo alle esigenze delle famiglie (Risoluzione n.19 130/2002 del 30 agosto 2002).

Data la sua importanza, si segnala la regolamentazione del Codice del lavoro relativamente agli aspetti dell'uguaglianza tra donne e uomini e al bilanciamento tra lavoro e vita familiare.

Un'iniziativa significativa, inoltre, è quella della Rete tematica "Equilibrio tra Lavoro e Vita sociale e familiare" come forum privilegiato per la condivisione di esperienze, la discussione ed esplorazione di temi che contribuiscono alla creazione di nuove soluzioni, nuove conoscenze e proposte da inserire nelle politiche pubbliche.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

In termini di obiettivi generali in materia di pari opportunità, il NAP 2003 individua le seguenti linee di indirizzo:

- aumentare la partecipazione femminile nel mercato del lavoro, in termini quantitativi e qualitativi;
- ridurre le differenze di retribuzione tra i generi;
- incoraggiare una partecipazione più equilibrata di uomini e donne nei diversi settori economici e nelle professioni;
- promuovere un maggior equilibrio tra lavoro e vita familiare, in particolare attraverso l'aumento, la diversificazione e il miglioramento qualitativo nell'offerta di servizi di supporto alla famiglia (figli e altri familiari), e migliorando incontro tra domanda e offerta di lavoro a livello regionale e nazionale;
- favorire la condivisione tra uomo e donna delle responsabilità familiari.

Con il Piano nazionale per le Pari Opportunità 2003-2006, inoltre, si stabiliscono e si precisano ulteriori priorità di azione, e tra le altre si segnalano:

- le pari opportunità nel lavoro e nell'impiego;
- conciliare il lavoro e la vita familiare, in particolare per quanto attiene i diritti di maternità e paternità;
- la promozione di una cultura dell'eguaglianza nella società nel suo complesso e nelle imprese in particolare (Legge n.184 del 25 novembre 2003). La Legge n. 50 del 13 aprile 2004 ha approvato i "100 impegni per una politica della famiglia" nel quale è sottolineato l'impegno per la famiglia e il lavoro integrando un insieme di interventi finalizzati a sostenere la conciliazione.

In riferimento agli interventi già attuati, di seguito si riporta uno schema di sintesi delle principali attività intraprese.

Interventi attuati
- Local Employment Initiatives within Families' Support Services (Iniziativa di occupazione locale nell'ambito dei servizi di supporto alle famiglie) del 2003, creato per contribuire a stimolare le imprese ad aumentare i servizi offerti alle famiglie e ad incentivare maggiore partecipazione femminile nel mercato del lavoro ed il Social Charter, meccanismo regionale in continuo aggiornamento sull'offerta di servizi sociali per estendere la rete di servizi di childcare a tutti i bambini. - All'interno del Codice del lavoro vi è un'area di regolazione riguardo l'eguaglianza tra uomini e donne ed il bilancio tra lavoro e vita familiare. In particolare sull'eguaglianza il codice stabilisce nell'art.37 la necessità di garantire analoghe retribuzioni a parità di posizioni. - La promozione dell'imprenditorialità femminile, nell'ambito delle misure attive per l'occupazione. - Attività di sensibilizzazione verso le pari opportunità nel lavoro e nell'occupazione, attraverso programmi televisivi, azioni di formazione/informazione sui temi della conciliazione nell'ambito dell'Iniziativa EQUAL, assistenza attraverso un numero verde, diffu-

- sione del Training for Trainers' Manual in Equality of Opportunity between Men and Women (Manuale di formazione per i formatori nelle pari opportunità tra uomini e donne).
- Nell'ambito del Programma lavoro e protezione sociale "PEPS - Programa de Emprego e Protecção Social" (PEPS - Programma di impiego e protezione sociale) sono stati stabiliti incentivi per promuovere attività professionali in accordo con regole più flessibili di organizzazione del lavoro, maggiormente conciliabili con le responsabilità familiari, come il lavoro part-time, il telelavoro e il lavoro da casa, attraverso l'attribuzione di una riduzione del tasso contributivo alla previdenza sociale.
 - Nel maggio 2004 è stata lanciata e promossa una Banca Dati di Genere (in hosting presso INE - Instituto Nacional de Estatística de Portugal) ad accesso libero; la banca dati comprende circa 100 indicatori disaggregati per genere, in ambiti quali popolazione, famiglia, attività, occupazione e disoccupazione, istruzione e formazione, conciliazione tra lavoro e vita familiare, decisione, salute, crimine e violenza. Sono inoltre da sottolineare gli studi promossi dal Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE - Commissione per l'eguaglianza nel lavoro e nell'impiego), sulla differenza di retribuzione tra i generi e la conciliazione di lavoro e vita familiare.
 - Misura Impiego-Famiglia, introdotta a livello nazionale alla fine del 2003 (PEPS - Programa de Emprego e Protecção Social), con l'obiettivo di stimolare la responsabilità sociale delle imprese per quanto attiene l'uguaglianza tra i generi nell'ambito delle pari opportunità finalizzata ad una migliore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, per mezzo di sostegno all'assunzione ed alla formazione preventiva di disoccupati per sostituire lavoratori temporaneamente assenti dal lavoro come nel caso, ad esempio, di aspettativa per maternità.

Organismi e Strutture di parità

Attualmente in Portogallo il governo centrale è dotato di due organismi istituzionali che si occupano di parità: la Comissão para a Igualdade e



para os Direitos das Mulheres (CIDM - Commissione per l'uguaglianza e i diritti delle donne) istituita nel 1991 e attualmente sotto la competenza della Presidenza dei Ministri e la Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE - Commissione per l'uguaglianza nel lavoro e nell'impiego) istituita nel 1979 e che fa riferimento al Ministero del Lavoro e della Solidarietà sociale, disciplinata dalla Legge 35/2004.

La CIDM, che ha un funzionamento analogo a quello di una Direzione Generale ministeriale, dispone di uno staff di 64 dipendenti distribuiti tra Lisbona e la delegazione di Porto. Opera con le stesse modalità delle direzioni generali ministeriali, in tutte le aree che sono rilevanti ai fini della parità uomo donna. Segue una strategia che integra approccio di mainstreaming e azioni specifiche (tra cui le azioni positive). Tra le sue competenze figura, in particolare, il rafforzamento e il sostegno a network di parità all'interno dei ministeri, la realizzazione di partnerships con organizzazioni non governative (NGO), parti sociali, comunità scientifica ed amministrazioni locali.

Il CIDM è strutturato in due sezioni; una è la Joint Ministerial Section (Sezione congiunta ministeriale) composta da delegati dei dipartimenti amministrativi del governo – con competenze rilevanti ai fini del ruolo e delle finalità della Commissione – che svolgono la funzione di Counsellors (Consiglieri) di parità. La seconda sezione vede la presenza delle NGO, che hanno finalità simili o coerenti con quelle della Commissione (condizione di vita e lavoro della donna, promozione della parità). La Commissione è responsabile per l'implementazione del Piano nazionale per l'uguaglianza e del Piano nazionale contro la violenza domestica. Inoltre sono di competenza del CIDM

- la generale promozione delle pari opportunità;
- la tutela dei diritti e della dignità delle donne e degli uomini;
- la promozione di una effettiva parità e conciliazione tra uomini e donne nella vita familiare, professionale, economica, culturale e politica;
- il sostegno alla diffusione nella società portoghese di una diversa sensibilità nella ripartizione e gestione delle funzioni parentali.

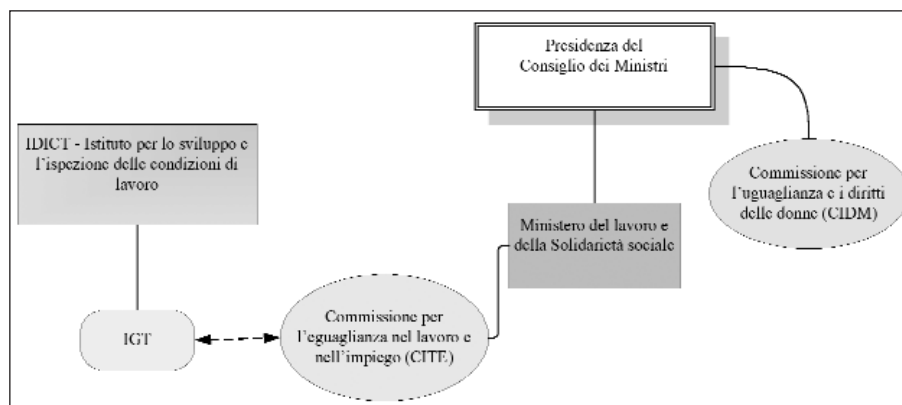
La CITE è stata istituita nel 1979 con una struttura tripartita sotto l'autorità del Ministero del Lavoro e della Solidarietà sociale. È composta dai rappresentanti del Governo e delle parti sociali. Il compito principale di

questa struttura è la promozione nel settore pubblico e privato dell'uguaglianza e la lotta alla discriminazione tra donne e uomini nell'occupazione, nel lavoro e nella formazione professionale; la protezione della maternità e della paternità; la conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Per rafforzare e far rispettare i propri diritti, le lavoratrici possono rivolgersi alla Commissione, che opera in cooperazione con il *Inspecção-Geral do Trabalho* (IGT - Ispettorato generale per il lavoro) al fine di rilevare effettive violazioni della legge.

I principali compiti in capo alla Commissione CITE sono i seguenti:

- riceve e gestisce reclami e segnalazioni, formula pareri su casi concreti relativi a questioni di discriminazione sul lavoro, quando interpellata da individui, aziende, amministrazioni pubbliche e tribunali;
- esprime pareri vincolanti per le aziende in materia di congedi parentali, maternità, orari di lavoro in relazione a carichi familiari;
- raccomanda ai ministri responsabili del lavoro e dell'amministrazione pubblica l'adozione di misure legislative e amministrative per assicurare l'uguaglianza e la non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro, nell'impiego e nella formazione professionale;
- verifica la conformità degli annunci delle offerte di lavoro rispetto a quanto previsto dalla normativa contro la discriminazione delle donne e degli uomini nell'accesso alle professioni e al lavoro;
- pianifica ed promuove campagne informative, azioni formative ed educative, studi e ricerche sul tema delle pari opportunità;
- in accordo con amministrazioni pubbliche e enti privati, propone misure e raccomandazioni di policy al Ministero del Lavoro e al Ministero per la pubblica amministrazione relativamente all'approvazione di misure legislative ed amministrative per accertare l'uguaglianza e non la discriminazione fra donne e uomini nel lavoro, nell'occupazione e nella formazione professionale.

La Commissione fa parte delle commissioni di aggiornamento del Piano Nazionale per l'Occupazione e del Piano d'Azione Nazionale per l'Inclusione; partecipa, inoltre, alla preparazione e all'esecuzione del Piano nazionale per l'Uguaglianza.



L'Ispettorato generale per il lavoro è inserito nel Instituto de desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT - Istituto per lo sviluppo e l'ispezione delle condizioni di lavoro). Le sue funzioni principali consistono nel promuovere e nell'accertare la conformità alle disposizioni legali, alla regolamentazione ed alle convenzioni ed alle norme tecniche che governano le condizioni di lavoro, incluse le limitazioni legali contro la discriminazione di genere. Le ispezioni sono condotte da ispettori del lavoro, che hanno l'autorità del pubblico ufficiale. Il IGT è operativo sull'intero territorio portoghese ed è organizzato su base regionale.

Oltre gli organismi istituzionali a livello nazionale, sono presenti anche gli organismi delle due Regioni Autonome portoghesi (Madeira e le Azzorre). In particolare:

- Regional Consultative Commission for the Defence of Women's Rights (Commissione regionale consultiva per la difesa dei diritti delle donne), istituita nelle Azzorre nel 1997;
- Office for Matters of Equality, Community Labour Issues and Documentation (Ufficio per i temi della parità, delle questioni occupazionali della comunità e della documentazione), istituito a Madeira nel 1997.

Nel sistema portoghese le competenze di presidio tutela e promozione delle pari opportunità sono principalmente demandate all'amministrazione centrale. È attiva una commissione competente per le discrimina-

zioni tra uomini e donne nel mondo del lavoro che si avvale dell'Ispettorato generale del lavoro, per l'applicazione della normativa relativa alle discriminazioni di genere e per la gestione delle controversie.



REGNO UNITO

Il contesto

Il Regno Unito ha già raggiunto e superato tutti gli obiettivi quantitativi occupazionali fissati dalla Strategia europea per l'occupazione, relativi al tasso di occupazione totale, a quello femminile e quello degli anziani). Nel 2003, in particolare, i tassi di occupazione e partecipazione delle donne erano rispettivamente del 65,3% e del 68,3%.

Peculiarità del mercato del lavoro inglese è il fatto che il 25% dei lavoratori sono impiegati in occupazioni part-time e che tale forma contrattuale è particolarmente diffusa tra le donne (l'80%).

Gli aspetti ancora problematici sono riconducibili al divario retributivo di genere (18% nel 2003 a svantaggio delle donne) - che aumenta a livelli più elevati di reddito e si riscontra soprattutto nel settore privato - e il grado di segmentazione occupazionale: le donne, infatti, si concentrano in poche tipologie di occupazione (più del 60% della componente femminile occupata si concentra in dieci tipi di professione).

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

Le misure adottate recentemente dal Governo sembrano essere non direttamente volte a contrastare i problemi che caratterizzano il mercato del lavoro, in quanto, anche per il carattere complesso e multidimensionale dei fenomeni in oggetto, non si riscontra l'elaborazione di specifici programmi per ridurre i differenziali esistenti in termini di occupazione, disoccupazione e livello retributivo. Nell'ottica di genere, in particolare, si dovrebbe puntare sulla definizione di una strategia integrata capace di promuovere la diffusione trasversale della prospettiva di genere, rafforzando il gender mainstreaming nei processi di pianificazione e attuazione degli interventi.

Tuttavia, si è comunque proceduto ad attuare degli interventi di rilievo per

la promozione della parità di genere, ad esempio attraverso:

- l'adozione di un atto, l'Equality Standard (Standard di uguaglianza) che stabilisce che tutti i governi locali in Inghilterra e Galles adottino il principio dell'uguaglianza in tutte le aree di loro competenza. Alla fine del 2004 circa il 70% delle autorità locali aveva, infatti, adeguato la propria organizzazione a tale provvedimento;
- l'adozione di politiche quali la Connexions Strategy e la Equal Opportunities Strategy for the Careers Service, dirette ad abbattere gli stereotipi di genere ancora molto forti nel paese.

Relativamente ai servizi di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, molteplici sono state le iniziative intraprese:

- attivazione di servizi di consulenza rivolti a più di 400 società attraverso il Work-Life Balance Challenge Fund (Fondo per l'obiettivo di riequilibrio tra vita privata e professionale);
- attuazione di politiche per migliorare la qualità delle disposizioni in materia di custodia dei bambini (Childcare Strategies), allo scopo di consentire alle donne di partecipare maggiormente all'attività lavorativa sia a tempo parziale che a tempo pieno e di potenziare la loro formazione;
- offerta di un sostegno finanziario (New Deal for Lone Parents') per il mantenimento dei figli di genitori single che intendono lavorare, partecipare ad un corso di formazione oppure continuare gli studi. È stato introdotto anche un credito d'imposta godibile dalle famiglie (anche monoparentali) che hanno a carico almeno un figlio con meno di 16 anni e che lavorano per almeno 16 ore a settimana (Working Families Tax Credit).
- Introduzione del diritto per tutti i dipendenti di richiedere un periodo di congedo parentale di 13 settimane (che diventano 18 nel caso figli disabili) per esigenze familiari. Tra i beneficiari di questa misura rientrano anche i lavoratori part-time e coloro che sono assunti con un contratto a tempo determinato.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

.....

In continuità con le principali iniziative già intraprese e in coerenza con le problematiche che emergono dall'analisi di contesto, le priorità del Governo inglese si muovono verso diverse direzioni: lotta alla segregazione, riduzione dei divari retributivi, promozione dei servizi di conciliazione. In particolare:

- per combattere la segregazione si è deciso di istituire uno specifico Centro per le donne occupate nei settori della scienza, dell'ingegneria e della tecnologia. L'obiettivo è di aiutare le donne con una formazione tecnica a trovare un lavoro corrispondente attraverso servizi di orientamento e sostegno. A lungo termine, il Centro potrà fornire informazioni sulle migliori pratiche e sugli ostacoli che impediscono alle donne di lavorare in aree a forte contenuto tecnologico;
- i datori di lavoro stanno elaborando una strategia pro-attiva per affrontare i problemi dei divari retributivi e del più basso livello di salario dei lavoratori part-time. Gli strumenti su cui si punta sono lo sviluppo delle competenze e l'adozione dell'Equality Standard, che introduce la prospettiva di genere in tutte le fasi del processo di gestione degli interventi;
- il Governo, la Commissione per le Pari Opportunità, le parti sociali e le imprese hanno avviato una serie di iniziative per promuovere l'analisi e l'aggiornamento volontario dei livelli salariali. Alla fine del 2004, il 45% delle grandi imprese era impegnato nella valutazione e adeguamento dei salari. A tal riguardo, più di 400 rappresentanti delle parti sociali sono stati coinvolti in specifiche attività di formazione;
- nuovi fondi sono stati destinati alla National Childcare Strategy con l'obiettivo di aumentare di 250.000 unità il numero di posti all'interno delle strutture di custodia infantile (già 1,6 milioni di posti sono stati creati entro il 2004), garantendo così a circa 2 milioni di bambini di usufruire di tali servizi.

Organismi e Strutture di parità

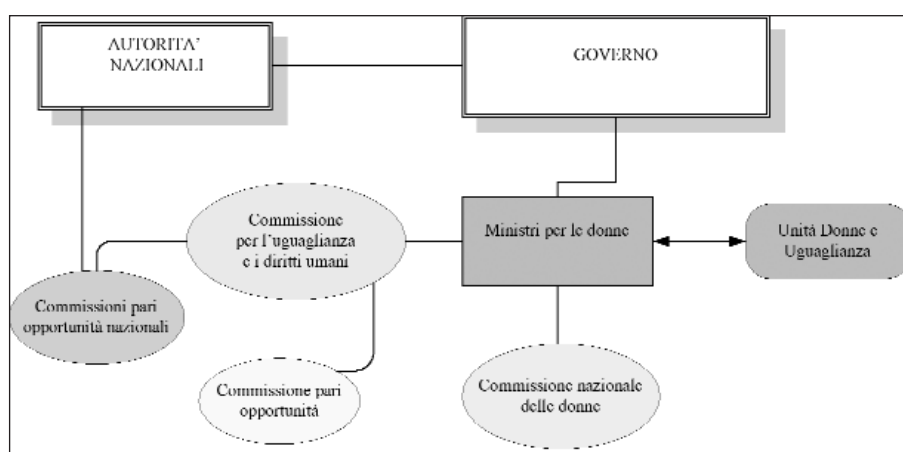
.....

La Women and Equality Unit (WEU – Unità Donne e Uguaglianza) è l'or-

ganismo governativo responsabile delle politiche in materia di donne, uguaglianza di genere e orientamento sessuale. Esistono due Ministri per le Donne: uno a livello di Consiglio dei Ministri e un Vice Ministro per le Donne. I Ministri per le Donne, supportate dalla WEU, sviluppano gli interventi di promozione delle pari opportunità, coordinano l'azione dei vari Ministeri e sostengono la crescita degli organismi di uguaglianza attraverso la definizione di partnership civili. La Women and Equality Unit impiega 63 persone e dispone di risorse finanziarie pari a 2.5 milioni di sterline.

In Irlanda del Nord, l'Ufficio del Primo Ministro e del Vice Primo Ministro sono incaricati di dare attuazione alla Gender Equality Strategy, che prevede una serie di interventi per eliminare le disuguaglianze tra uomini e donne e promuovere la parità di genere. Alla Gender Equality Unit è affidata la responsabilità di sviluppare e implementare tale Strategia e svolgere una funzione di controllo sui diversi Dipartimenti coinvolti. L'Unità impiega attualmente 5 persone e il suo budget (Promoting Equality Fund Budget) ammonta a 655.000 sterline. La Equality Commission for Northern Ireland (Commissione di uguaglianza per l'Irlanda del Nord) si adopera per eliminare le varie forme di discriminazione nella società, assicurare il rispetto delle leggi di uguaglianza, presentare proposte di miglioramento dell'attuale assetto legislativo. Il suo staff è di 143 persone e dispone di risorse pari a 6.7 milioni di sterline.

In Scozia, l'Equal Opportunities Committee (Comitato pari opportunità) riferisce al Parlamento e all'Esecutivo su tutte le problematiche di genere. Nell'ambito dell'Esecutivo, la Equality Unit svolge un'attività di consulenza





e di indirizzo a favore del Governo sulle azioni da intraprendere per sostenere le pari opportunità. L'Unità collabora strettamente con altri organismi di promozione delle pari opportunità, come la Equal Opportunities Commission (Commissione pari opportunità) e la Scottish Women's Convention (Convenzione scozzese delle donne). Nell'Unità lavorano 28 persone e il budget di cui dispone è pari a circa 6 milioni di sterline.

Esistono altre istituzioni che operano nell'ambito delle pari opportunità:

- La Women's National Commission (Commissione nazionale delle donne) è un organismo pubblico con funzioni consultive che sostiene le iniziative volte a eliminare la disuguaglianza di genere e tutte le forme di discriminazione. Più di 230 associazioni femminili e organizzazioni non governative sono membri della Commissione, di cui è responsabile il Ministero per le Donne. Il personale della Commissione nazionale delle donne è di 4 unità e le sue risorse sono pari a 300.000 sterline;
- La Equal Opportunities Commission (Commissione pari opportunità) si occupa di ridurre la discriminazione di genere. Esercita una funzione di controllo sull'applicazione delle leggi di pari opportunità, svolge un'azione investigativa nei casi di presunta violazione e promuove le attività di ricerca e di informazione. Ha uno staff di 150 persone e un budget di 9.5 milioni di sterline;
- La Commission For Equality & Human Rights (Commissione per l'uguaglianza e i diritti umani) ha il compito di coordinare il lavoro delle esistenti Commissioni di pari opportunità del Regno Unito.

Il sistema britannico è caratterizzato da un forte presidio delle pari opportunità articolato tra organismi che agiscono ai diversi livelli nazionali. Diverse sono le Commissioni che si occupano delle problematiche di genere e che collaborano tra loro e con l'amministrazione centrale.

REPUBBLICA CECA

Il contesto

Nella Repubblica Ceca la condizione delle donne nel mercato del lavoro ha subito una limitata ma costante flessione, anche se i tassi di occupazione e partecipazione delle donne risultano elevati, superiori alla media europea. Il tasso di occupazione femminile si è, infatti, progressivamente ridotto dal 58,7% nel 1998 al 56,3% nel 2003, mentre il tasso di disoccupazione è aumentato dal 8,1% al 9,9% nel periodo 1998-2003.

Il mercato del lavoro ceco rimane comunque caratterizzato da un'ampia partecipazione femminile, ma a destare preoccupazione sono i persistenti differenziali salariali di genere e la presenza di fenomeni di discriminazione da parte dei datori di lavoro, sia a livello verticale (concentrazione di donne e uomini in determinati gradi, livelli di responsabilità) che orizzontale (concentrazione di donne e uomini in determinati settori e occupazioni). Pertanto, le misure per ridurre la disparità nel trattamento salariale devono essere prioritariamente indirizzate a rimuovere, o almeno a ridurre, la segregazione occupazionale.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

Il principio di parità è presente sia a livello costituzionale che nel codice del lavoro. La Costituzione, entrata in vigore nel 1993, contempla la Charter of Fundamental Rights and Freedoms (Carta dei diritti fondamentali e delle libertà) che dichiara pari dignità e pari diritti per uomini e donne e stabilisce il diritto a una remunerazione adeguata per i lavoratori. Il Labour Code (Codice del lavoro) vieta discriminazioni e umiliazioni della dignità umana sul luogo di lavoro e garantisce la possibilità del congedo parentale sia agli uomini che alle donne.

Tuttavia, anche a fronte della recente costituzione della Repubblica Ceca, una specifica strategia di lotta alle disparità di genere è stata avviata sol-



tanto recentemente, per cui attualmente non sono ancora stati raggiunti risultati significativi.

Nel 1998 il Governo ha adottato un Piano di Azione, denominato Government Priorities and Procedures for the Enforcement of the Equality of Men and Women (Priorità del Governo e procedure per il rafforzamento dell'uguaglianza tra uomini e donne), che contiene 40 misure concrete che vengono valutate; i risultati sono pubblicati in un rapporto annuale.

Le misure attuate si presentano, di fatto, ancora ad un livello propositivo; in particolare, con la risoluzione n. 453 del 12 maggio 2004, il Parlamento ha incaricato il Governo di studiare provvedimenti legati ai fenomeni di discriminazione e l'armonizzazione tra il tempo dedicato alla famiglia e quello rivolto al lavoro, in particolare mediante l'offerta di servizi di cura e custodia dei bambini.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

Le pari opportunità rappresentano uno degli obiettivi principali che il Governo ceco intende perseguire. In particolare, tra le priorità più urgenti figurano:

- la lotta alle discriminazioni per l'accesso al mercato del lavoro fondate sul sesso e sull'età;
- la riduzione dei differenziali salariali tra uomini e donne, pari a circa il 25%;
- il contrasto alla sottorappresentazione delle donne nelle posizioni decisionali e nei settori politici e pubblici;
- la promozione dei servizi di childcare a favore dei lavoratori, sia uomini che donne.

Prendendo in considerazione le indicazioni di politica e gli interventi presentati nel NAP 2004, emerge che gli orientamenti in tema di pari opportunità si concentrano su misure per armonizzare il lavoro e la vita familiare e utilizzano fondi e iniziative comunitarie per promuovere iniziative per la parità di uomini e donne.

Armonizzare lavoro e della vita familiare. Un emendamento alla Legge sull'assistenza sociale (State Social Aid Act - Act No 453/2003) rende possibile, dal 2003, ricevere un'indennità di maternità senza restrizioni legate al reddito familiare. È ancora solo una proposta la possibilità di tassare congiuntamente le coppie con figli; questo provvedimento sarebbe vantaggioso per le coppie in cui uno dei membri ha un reddito inferiore rispetto all'altro. Sono previsti, inoltre, contributi per la cura dei bambini e degli altri familiari: attraverso il sostegno della famiglia e degli obblighi professionali si mira, infatti, a facilitare il rientro nel mondo del lavoro.

Fondi europei e Iniziative comunitarie. Con il Fondo sociale europeo – Misura 2.2 “Pari opportunità per donne e uomini nel mercato del lavoro” e con l’iniziativa EQUAL (obiettivo specifico n. 8 “Ridurre il gap occupazionale tra donne e uomini nel mercato del lavoro”), la Repubblica Ceca intende contribuire ad eliminare la persistente disuguaglianza e discriminazione di entrambi i sessi. Le azioni legate a queste misure hanno l’obiettivo di rafforzare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, ma richiedono anche di sostenere e sviluppare i servizi sociali, nonché un supporto sistematico per migliorare la quantità dei servizi specializzati nella cura di bambini e anziani.

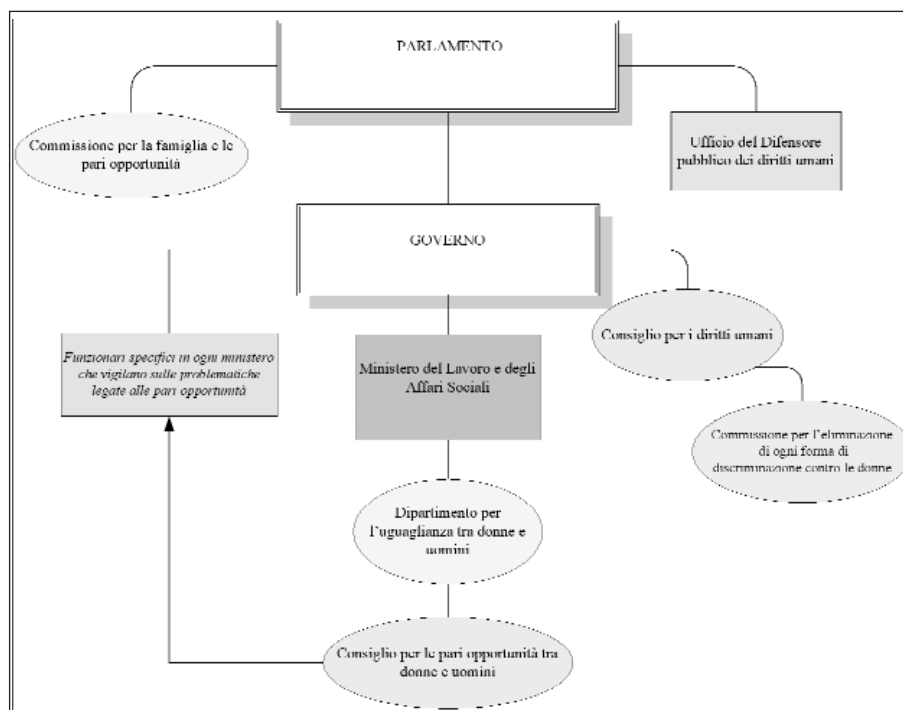
Organismi e Strutture di parità

Nel Parlamento ceco è presente la Commission for Family and Equal Opportunities (Commissione per la famiglia e le pari opportunità), costituita da 11 membri e con il compito di proporre emendamenti alle leggi in relazione alle pari opportunità tra uomini e donne e ai diritti umani. La Commissione, creata nel 2002, promuove il principio delle pari opportunità nell’ambito dell’attività di governo, accresce la conoscenza delle problematiche di genere, potenzia l’accesso femminile alle attività economiche, combatte la discriminazione e la violenza contro le donne, favorisce la conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Esiste anche un Office of Public Defender of Human Rights (Ufficio del Difensore pubblico dei diritti umani), istituito nel 2000, che si occupa della difesa dei cittadini contro azioni dichiarate incostituzionali o in conflitto con la legge, ma non si occupa specificatamente di pari opportunità.



A livello di Governo, l'autorità responsabile delle politiche di pari opportunità è il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali. Il Ministero ha istituito, nel 1998, il Department for Equality of Women and Men (Dipartimento per l'uguaglianza tra donne e uomini) che si occupa di formulare proposte per lo sviluppo delle pari opportunità, di valutare la politiche messe in atto, di monitorare l'efficacia dei provvedimenti e di cooperare con le altre istituzioni, le parti sociali e le organizzazioni non governative. Sotto l'egida del Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali opera, inoltre, il Governmental Council for Equal Opportunities of Women and Men (Consiglio per le pari opportunità tra donne e uomini), istituito nel 2001 e attivo dalla fine del 2002. Il Consiglio è composto di 23 membri scelti tra politici, rappresentanti sindacali e della società civile ed ha funzioni consultive; ha la finalità di promuovere le pari opportunità attraverso:

- l'implementazione di politiche specifiche;
- il coordinamento degli interventi adottati dai vari Ministeri;
- la definizione di una serie di priorità da conseguire attraverso i programmi ministeriali;
- l'identificazione dei principali problemi che ostacolano la piena partecipazione delle donne alla vita sociale;
- la valutazione dell'applicazione del principio di uguaglianza.



Tutti i Ministeri hanno adottato dei propri Piani d'Azione per l'uguaglianza di genere e aperto dei Gender Focal Points (Punti di contatto di genere) con l'obiettivo di diffondere informazioni sulle iniziative a sostegno delle pari opportunità. Inoltre, tutte le autorità nazionali, regionali e locali hanno avviato dei programmi speciali per includere la prospettiva di genere nella definizione del budget.

Sempre a livello di governo, è stato istituito il Council for Human Rights (Consiglio per i diritti umani), che si occupa della difesa dei diritti umani fondamentali – previsti a livello costituzionale, nella Carta dei diritti fondamentali e nelle altre leggi della repubblica – e dell'applicazione di alcune convenzioni internazionali, tra cui quella relativa all'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne. In tal senso, nell'ambito del Consiglio è stata istituita la Committee for Elimination of all Forms of Discrimination of Women (Commissione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne).

Nell'ambito di ciascun Ministero, inoltre, è stato individuato un funzionario specifico, con il compito di vigilare sulle problematiche legate alle pari



opportunità. Non esiste, tuttavia, un organismo specializzato ai quali i singoli possono rivolgersi in caso di discriminazione di genere. Attualmente, è possibile rivolgersi direttamente alla Corte di giustizia e alle associazioni non governative a favore delle donne.

Le associazioni non governative sono numerose ma non hanno alcun tipo di coordinamento. In particolare, significativa è l'azione della Czech Helsinki Committee (Commissione ceca di Helsinki) che ha portato avanti, tra gli altri, un progetto denominato "Advocacy for persons discriminated against on the Labour Market" (Difesa per le persone discriminate nel mercato del lavoro) che offre supporto legale in giudizio alle vittime di discriminazioni fondate sul genere, sulla razza, sull'età, sulle origini etniche, sulle disabilità e sugli orientamenti sessuali.

Le parti sociali e le associazioni dei datori di lavoro forniscono il loro contributo allo sviluppo di una società fondata sull'uguaglianza tra uomini e donne mediante l'istituzione di gruppi di lavoro, commissioni e comitati ad hoc negli ambienti di lavoro.

I diversi soggetti con funzione di sostegno e tutela delle pari opportunità all'interno della società ceca hanno tutti origine dall'amministrazione centrale e non si rileva la presenza di uffici o unità a livello regionale e/o locale a presidio dei processi di promozione dell'uguaglianza di genere. La presenza di attori non istituzionali (associazioni non governative) è importante ma la loro azione non è coordinata. Nell'ambito del lavoro, si rileva la partecipazione delle parti sociali alle iniziative volte a favorire le condizioni delle donne ma la loro attività non è esclusivamente finalizzata alla tutela contro le discriminazioni di genere.

SLOVACCHIA

Il contesto

Nel complesso, la situazione occupazionale femminile si presenta positiva: nel 2003 i tassi di occupazione (52,2%) e di partecipazione delle donne (63,5%, superiore alla media europea) risultano essere inferiori a quelli degli uomini (pari rispettivamente al 63,3% e al 76,6%) e il differenziale di genere relativo al tasso di disoccupazione è stato pari allo 0,6%. Tuttavia, persistono notevoli differenziali relativamente alle retribuzioni (pari in media al 25%), nonostante il codice del lavoro preveda esplicitamente che prestazioni lavorative equivalenti debbano essere ugualmente retribuite. La divisione del lavoro basata sugli stereotipi comporta che le donne siano occupate principalmente in settori dove il livello delle competenze richieste e dei salari è piuttosto basso.

Esiste inoltre un problema che riguarda i servizi di childcare, sia perché in molti casi sono materialmente assenti, sia per la scarsità dei fondi impiegati: in particolare, molte delle scuole per l'infanzia, che rappresentano il principale sostegno ai genitori che lavorano, rischiano di chiudere a causa del taglio dei finanziamenti, a seguito del processo di decentramento amministrativo attualmente in atto.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

Come anticipato, nonostante gli indicatori della situazione occupazionale riferiti alle donne siano positivi, le principali criticità che ancora ostacolano la piena partecipazione e la stabile permanenza delle donne al mercato del lavoro sono riconducibili alla segregazione orizzontale e verticale basata sul genere, ai differenziali salariali ancora consistenti e al limitato supporto offerto dai servizi di conciliazione. Il sistema slovacco presenta, infatti, una struttura piuttosto rigida del mercato del lavoro, che contribuisce ad aumentare il carico di obblighi familiari delle donne. La



limitata disponibilità di servizi di custodia infantile costituisce, pertanto, uno dei principali ostacoli alla partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro. Nel 2003, la percentuale di bambini nella classe di età 0-2 che frequentava un asilo era pari al 18%, a testimonianza dell'insufficiente offerta di tali servizi.

A livello regolamentare, il Codice del Lavoro prevede che uomini e donne siano remunerati allo stesso livello per lo svolgimento di impieghi simili senza alcuna discriminazione di genere. È previsto, inoltre, che contratti di lavoro debbano essere conformi ai principi fondamentali di uguaglianza e non devono esserci ostacoli nell'accesso al mercato del lavoro, come stabilito anche dalla Legge sui Servizi per l'Impiego. Attualmente è attivo il progetto "Politiche di pari opportunità tra uomini e donne per il periodo 2002-2004", che mira principalmente a includere tematiche di pari opportunità e anti-discriminatorie nell'ambito della contrattazione collettiva.

Gli interventi adottati per sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro riguardano:

- la liberalizzazione degli orari di lavoro, che potrebbe incentivare l'utilizzo del part-time, attualmente molto limitato (3,8% per le donne nel 2003 contro l'11,8% nell'Unione europea a 25);
- l'offerta di particolari incentivi destinati alle famiglie con bambini per sostenere la partecipazione a corsi di formazione e di orientamento da parte dei disoccupati e aumentare conseguentemente le possibilità di trovare un'occupazione. L'integrazione delle donne che hanno abbandonato il mercato del lavoro per prendersi cura di familiari e figli può avvenire attraverso le attività di aggiornamento delle competenze lungo tutto l'arco della vita.

Il sostegno alle attività finalizzate a: ridurre la segregazione orizzontale, favorire l'accesso delle donne a settori maschili, potenziare le fonti informative di dati differenziati sulla base del genere, è riconducibile in modo consistente ai finanziamenti del Fondo sociale europeo.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

A fronte delle problematiche che caratterizzano il sistema slovacco, le priorità in Agenda riguardano: la necessità di un quadro conoscitivo più preciso e approfondito di alcuni aspetti dell'applicazione del principio di pari opportunità, il sostegno ai servizi di conciliazione e l'impegno alla riduzione dei divari salariali.

L'attuale strategia del Governo nel settore dell'uguaglianza si basa su due documenti, il Piano di azione nazionale per le donne (National Action Plan for Women) e il Principio di pari opportunità tra donne e uomini (Concept of Equal Opportunities between Women and Men), che raccolgono le indicazioni contenute nei documenti "Dichiarazione del millennio" (Millennium Declaration) e "Obiettivi di sviluppo del millennio" (Millennium Development Goals) delle Nazioni Unite. Tali programmi vengono costantemente aggiornati e i risultati sono monitorati dal Governo. Nel 2004 si è provveduto ad avviare una Strategia Nazionale per la prevenzione e l'eliminazione della violenza contro le donne e nelle famiglie.

Le principali misure previste sono riconducibili alle seguenti iniziative:

- avvio di uno studio sull'applicazione del principio di parità di trattamento nei processi operativi;
- analisi dell'attuazione, in termini legislativi, della direttiva comunitaria sull'uguaglianza tra uomini e donne a livello retributivo;
- rafforzamento dei controlli nell'area della discriminazione di genere e definizione di una serie di indicatori in grado di individuare precocemente tali fenomeni;
- sostegno ai piani aziendali sull'uguaglianza di genere.

L'applicazione della nuova legislazione in materia di servizi di childcare consentirà, inoltre, di aumentare le possibilità di scelta delle famiglie con figli di età inferiore ai tre anni. Sarà possibile prendersi cura del proprio figlio in prima persona, affidando tale incarico ad un'altra persona naturale o usufruendo dei servizi forniti da persone naturali e legali.

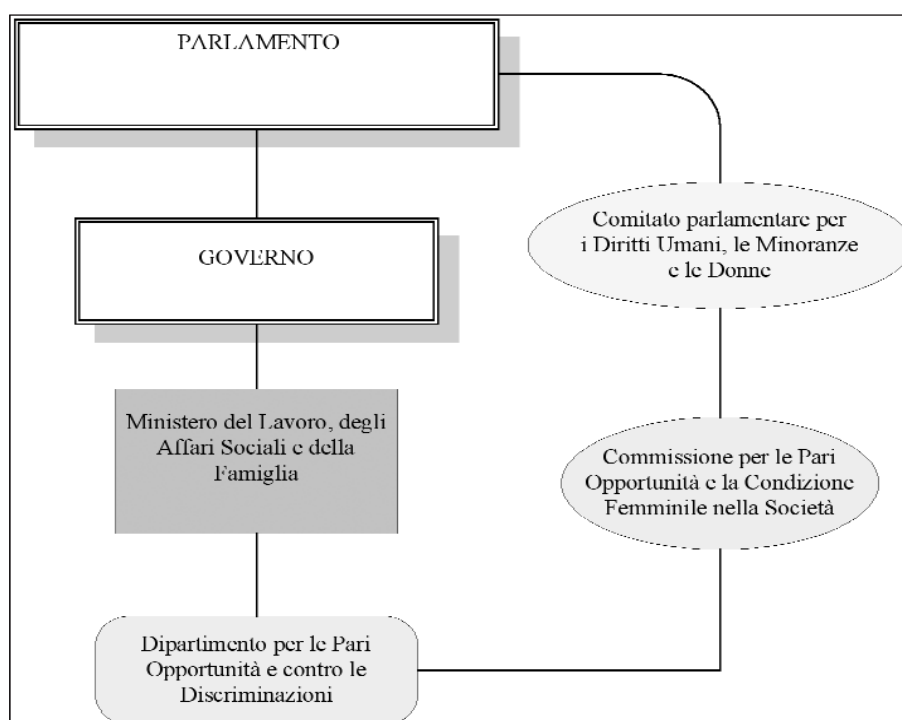
Il ruolo delle parti sociali sta assumendo un'importanza sempre maggio-

re nell'ambito delle iniziative rivolte a ridurre le differenze retributive tra uomini e donne. Gli accordi stipulati con le associazioni dei datori di lavoro prevedono il rispetto del principio di uguaglianza e il divieto di qualunque forma di discriminazione basata sul genere.

Organismi e Strutture di parità

L'impianto istituzionale a presidio delle pari opportunità nel sistema slovacco si costituisce dei seguenti organismi:

- a livello parlamentare sono attivi il Comitato parlamentare per i Diritti Umani, le Minoranze e le Donne e la Commissione per le Pari Opportunità e la Condizione Femminile nella Società;
- a livello di governo, l'autorità competente è il Dipartimento per le Pari Opportunità e contro le Discriminazioni, istituito nell'ambito del Ministero del Lavoro, degli Affari Sociali e della Famiglia.



Il Comitato parlamentare per i Diritti Umani, le Minoranze e le Donne coopera con il Dipartimento attraverso la Commissione per le Pari Opportunità e la Condizione Femminile nella Società.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità e contro le Discriminazioni rappresenta l'organo consultivo e di coordinamento del Ministero in materia di politiche di genere. Esso ha il compito di affrontare le problematiche inerenti la disuguaglianza di genere tra uomini e donne e di suggerire possibili interventi. Sono di competenza del Dipartimento anche le iniziative rivolte a combattere e prevenire la violenza domestica e le varie forme di discriminazione che colpiscono le donne. Nel 2004 circa 14.000 euro sono stati destinati a finanziare le attività del Dipartimento e coprire i costi del personale (9 unità).

La promozione delle pari opportunità e la definizione degli interventi a sostegno dell'uguaglianza di genere sono affidati principalmente ad organismi governativi, con una limitata partecipazione della società civile. Non si rileva la presenza di organi con una specifica funzione di vigilanza sull'applicazione delle leggi di pari opportunità né di articolazioni territoriali che monitorano l'attuazione delle politiche di genere.

SLOVENIA

Il contesto

In riferimento alla condizione del mercato del lavoro femminile, la Slovenia presenta valori del tasso di occupazione e di partecipazione superiori alla media europea a 25 paesi (rispettivamente il 57,6% e il 62,1% nel 2003). I differenziali di genere relativi a tali tassi sono piuttosto simili, pari a circa 10 punti percentuali. La segmentazione in termini di genere per tipi di occupazione e per settori, in riferimento agli indicatori definiti dalla strategia di Lisbona, è rispettivamente di 27,2 e di 17,8 punti percentuali.

La crisi che ha colpito alcuni settori dell'industria manifatturiera negli ultimi anni ha coinvolto soprattutto le donne, che nel 2002 rappresentavano il 52,8% del totale dei disoccupati (+2,1% rispetto al 2001). La contrazione degli occupati e degli attivi è stata maggiore per la componente femminile della classe d'età 15-64 (la partecipazione è scesa di 13 punti tra il 1998 e il 2003, mentre per gli uomini la caduta è stata solo di 8 punti). Tuttavia, il tasso di disoccupazione totale rimane inferiore alla media europea, anche se i disoccupati di lunga durata rappresentano oltre il 50% del totale (3,4% nel 2003).

Le disparità maggiori riguardano la crescita della disoccupazione, la scarsa accessibilità per le donne alle posizioni gerarchicamente più elevate e le donne anziane, che incontrano gli ostacoli maggiori (il relativo tasso di attività nel 2003 non raggiunge il 15%, anche se la disoccupazione è molto bassa). Recentemente, anche il tasso di disoccupazione delle giovani donne, in particolare di quelle alla ricerca del primo impiego, è iniziato a crescere.

**Problematiche per lo sviluppo
delle politiche di genere
e interventi adottati**

Gli elementi maggiormente critici che caratterizzano il mercato del lavoro

ro femminile, per i quali è quindi necessario un impegno rilevante da parte del Governo sloveno, sono riconducibili alla segregazione verticale e orizzontale basata sul genere (gli uomini occupano, infatti, posizioni gerarchicamente più elevate delle donne e si registra una forte divisione tra impieghi maschili e femminili), i differenziali retributivi, l'occupazione irregolare e violazioni della legislazione in materia sociale. La limitata offerta di servizi di custodia infantile costituisce, inoltre, uno dei principali ostacoli che impediscono alle donne di partecipare pienamente al mercato del lavoro.

Al fine di disporre di una base conoscitiva rispetto alle problematiche di genere, il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali, in linea con le indicazioni della SEO, ha sviluppato un sistema di indicatori del mercato del lavoro che verranno utilizzati per monitorare l'impatto delle politiche di genere. In tal modo è possibile studiare l'evoluzione dei fenomeni sociali di interesse, determinare le variazioni dei differenziali di genere e pianificare in maniera più mirata gli interventi futuri.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

Gli obiettivi principali che il Governo sloveno si è posto per gli anni a venire, si ricollegano soprattutto all'attuazione dei programmi pluriennali che prevedono interventi per il sostegno alla condizione occupazionale femminile. In particolare:

- il Programma Nazionale per lo Sviluppo del Mercato del Lavoro e dell'Occupazione fino al 2006 dà attuazione alle comuni direttive europee in materia di politica del lavoro. La promozione delle pari opportunità costituisce uno dei pilastri del Programma e dell'intero processo di pianificazione, finanziamento ed esecuzione. L'uguaglianza di genere e la conciliazione tra vita lavorativa e familiare vengono perseguite attraverso una serie di misure: programmi di formazione e training, assistenza alle donne per l'avvio di un'attività imprenditoriale, attività di prevenzione contro tutte le forme di discriminazione;
- il Ministero del Lavoro sta portando avanti l'implementazione dell'Iniziativa comunitaria EQUAL, che per il triennio 2004-2006 pre-

vede lo sviluppo del tema "Ridurre il Differenziale di Genere e Supportare l'Uguaglianza nel Lavoro".

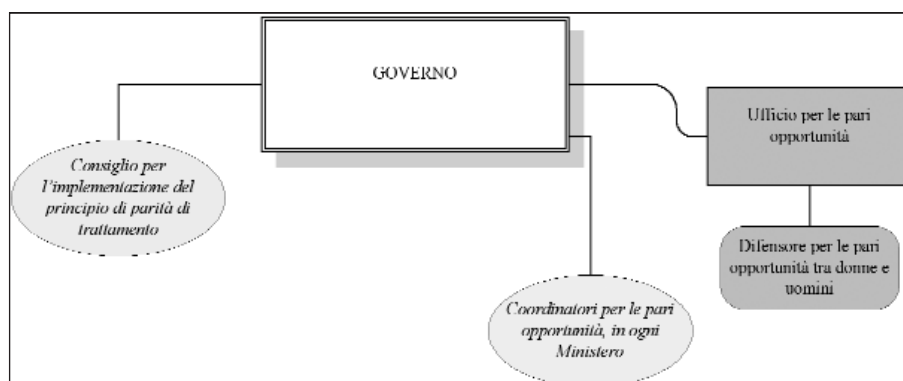
Organismi e Strutture di parità

L'Equal Opportunities Office (Ufficio per le pari opportunità) rappresenta l'organo governativo autonomo responsabile delle politiche di genere. Le attività permanenti in capo all'Ufficio riguardano il monitoraggio della rappresentazione delle donne nei processi decisionali e la promozione della parità di rappresentanza tra donne e uomini. I principali compiti dell'Ufficio per le Pari Opportunità, in particolare, sono:

- il monitoraggio e la promozione delle leggi sulle pari opportunità;
- il coordinamento delle azioni a sostegno dell'uguaglianza;
- la formulazione e la supervisione delle politiche di genere a livello statale;
- la rappresentanza del Governo presso le organizzazioni internazionali e regionali;
- la conduzione di ricerche e attività di studio;
- la cooperazione con le organizzazioni non governative e il finanziamento parziale delle loro attività.

Nel 2004, l'Ufficio per le Pari Opportunità ha ricevuto dallo Stato finanziamenti per un importo complessivo di 293.000 euro ed il suo personale era composto di 10 unità.

L'Advocate for Equal Opportunities for Women and Men (Difensore per le pari opportunità tra donne e uomini) vigila sul rispetto delle leggi e opera nell'ambito della struttura dell'Ufficio per le Pari Opportunità. Svolge un'attività di investigazione sulle denunce riguardanti possibili violazioni delle leggi sull'uguaglianza nel campo del lavoro ed emette raccomandazioni sulle azioni da intraprendere nei casi di comportamento scorretto di datori di lavoro o fornitori di servizi.



A livello di amministrazione centrale, a partire dal 2003 esiste in ogni Ministero un Coordinatore per le pari opportunità. La sua funzione è di fornire informazioni all'Ufficio per le Pari Opportunità circa l'integrazione del principio di uguaglianza nella formulazione delle politiche da parte di ogni Ministero. Tale figura si sta diffondendo anche a livello di governo locale.

Il Consiglio per l'implementazione del principio di parità di trattamento collabora con il Governo alla definizione e attuazione degli interventi a supporto dell'uguaglianza di genere. Tra i suoi componenti vi sono anche rappresentanti delle parti sociali e di importanti organizzazioni non governative.

Diversi sono gli organismi a livello di amministrazione centrale che si occupano di politiche di uguaglianza. Va rafforzandosi la partecipazione di rappresentanti della società civile e delle parti sociali alle attività di definizione degli interventi a sostegno delle pari opportunità. Di rilievo l'istituzione del Difensore per le pari opportunità tra donne e uomini, con compiti di vigilanza sull'applicazione della normativa di parità nel campo del lavoro. Da verificare il processo di radicamento sul territorio della figura del Coordinatore di Pari Opportunità.

SPAGNA

Il contesto

Negli ultimi anni la condizione occupazionale femminile ha mostrato segni di miglioramento, anche se la situazione rimane critica: il tasso di occupazione femminile, pur aumentando ad un ritmo sostenuto (dal 1999 al 2003, l'incremento è stato di 7,6 punti percentuali rispetto ad un incremento medio nell'Unione europea a 15 di circa 3 punti), nel 2003 era pari al 46%, mentre il livello di occupazione degli uomini era del 73,2%. Il tasso di disoccupazione complessivo, inoltre, è superiore alla media europea e tale fenomeno incide soprattutto sulla componente femminile (nel 2003, il differenziale di genere era del 7,7%). Il tasso di partecipazione delle donne è stato del 54,8% nel 2003, rispetto al 79,7% della componente maschile, ponendosi al di sotto della media di circa il 7%. Il mercato del lavoro spagnolo risulta essere caratterizzato da un'alta incidenza dei contratti a tempo determinato (30,6% nel 2003, rispetto al 12,8% della media europea a 15) e un basso uso dei contratti di lavoro part-time (8% sul totale dell'occupazione rispetto al 18,6% dell'Europa).

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

Gli interventi e le misure adottate negli ultimi anni hanno permesso di compiere progressi rispetto ai tassi di occupazione e partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, attraverso soprattutto iniziative basate sugli incentivi fiscali all'assunzione delle donne (riduzione dei contributi previdenziali).

Gli interventi adottati sono stati principalmente rivolti a promuovere l'integrazione del principio di parità nei processi decisionali, alla riduzione dei differenziali salariali e al sostegno all'imprenditorialità femminile e alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. In particolare:

- la prospettiva di genere e il divieto di qualunque forma di discrimina-

- zione sono stati intergrati nei processi decisionali e in quelli di pianificazione, attuazione e valutazione degli interventi di promozione delle pari opportunità;
- in accordo con il IV Programma per le Pari Opportunità tra Donne e Uomini, l'Ispettorato per il Lavoro e la Sicurezza Sociale ha predisposto un Piano Nazionale per la lotta alle discriminazioni contro la donna sul lavoro. Il Piano identifica le priorità a livello ispettivo che devono essere perseguite (ispezioni sulle discriminazioni sui salari, discriminazioni di genere nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro, ecc.);
 - sono stati avviati dei progetti insieme all'Istituto per gli Affari femminili e alle Regioni autonome per facilitare la ricerca di un impiego da parte delle donne;
 - una serie di organismi, come il Consiglio delle Camere di Commercio, hanno iniziato ad offrire programmi di formazione e di consulenza per la creazione delle imprese e lo sviluppo delle attività commerciali da parte di imprenditrici;
 - sia sussidi alle donne che hanno creato un'impresa sulla base di nuove forme di occupazione e in settori tradizionalmente maschili e sia linee di micro-credito fino a sei milioni di euro all'anno alle donne imprenditrici;
 - nel 2002, lo Statuto dei Lavoratori ha ampliato il principio di uguaglianza tra uomini e donne, includendo nel concetto di parità retributiva le forme dirette e indirette di remunerazione;
 - l'Accordo interconfederale tra le parti sociali del 2003 stabilisce una serie di linee guida che devono essere rispettate nell'attività di negoziazione con le associazioni dei datori di lavoro al fine di eliminare le discriminazioni e i differenziali retributivi, incoraggiare le attività di formazione e la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, rafforzare la partecipazione delle donne nei settori in cui sono poco presenti.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

.....

Le priorità del sistema di governo spagnolo sono rivolte a sostenere l'im-



prenditorialità e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in continuità con quanto già avviato negli anni precedenti attraverso programmi specifici, incluse le riforme al sistema legislativo.

In particolare:

- il sistema legislativo è oggetto di revisione, al fine di adottare la normativa europea in materia di lotta alle discriminazioni di genere, incorporando principi quali il mainstreaming, le azioni positive e la discriminazione indiretta;
- per la promozione delle pari opportunità nella formazione e nell'occupazione, per l'autoimprenditorialità femminile, per la creazione di impresa e per la riconciliazione tra vita lavorativa e vita familiare sono previsti una serie di programmi specifici. In particolare, per favorire l'imprenditorialità femminile sono previsti dei programmi di formazione professionale in attività specialistiche per le quali si registra attualmente una forte domanda nel mercato del lavoro;
- il Progetto ISOS affronta le differenze di remunerazione tra uomini e donne, analizzando la relazione tra discriminazione salariale, quella di genere e le caratteristiche dell'impiego svolto;
- il programma OPTIMA, infine, promuove le pari opportunità tra uomini e donne come una strategia aziendale fondamentale, offrendo incentivi per la responsabilità sociale. Un'azienda può essere individuata e distinguersi come ente che collabora per la promozione delle pari opportunità e implementare Piani di azioni positive che prevedono forme innovative di organizzazione del lavoro.

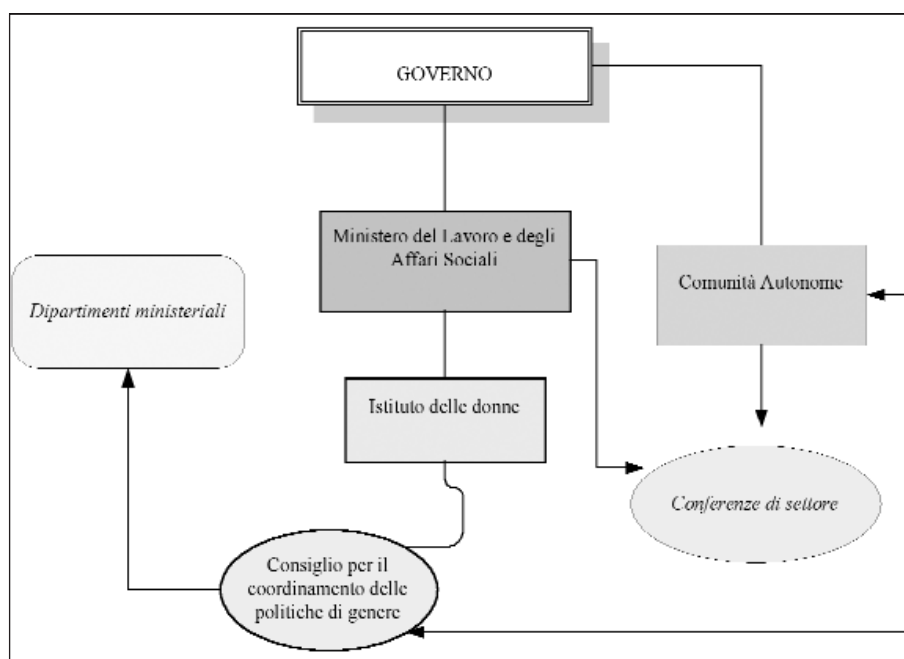
Organismi e Strutture di parità

L'Institute for Women (Istituto delle donne) è un organismo nazionale autonomo del Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali ed è responsabile delle politiche di uguaglianza e di promozione della partecipazione delle donne alla vita politica, culturale ed economica. Istituito nel 1983, l'Istituto è dotato di un Consiglio per il coordinamento delle politiche di genere a cui partecipano rappresentanti dei vari dipartimenti ministeriali, delle parti sociali e delle organizzazioni non governative. L'Istituto impiega 140 persone e dispone di un budget di 24,33 milioni di euro.

A livello centrale sono inoltre presenti diversi osservatori sulla questione femminile. L'Osservatorio sulla violenza di genere (Observatory on Gender Violence) è il risultato di un accordo tra il Ministero di Giustizia, il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali, la Direzione dei processi pubblici (Directorate of Public Prosecutions) e le Comunità Autonome che hanno competenza in materia di giustizia. La sua funzione è di assicurare una maggior efficacia alle iniziative volte ad eliminare i fenomeni di violenza sulle donne.

L'Osservatorio per le Pari Opportunità promuove il principio dell'uguaglianza di genere e si adopera per incoraggiare l'adozione di misure per la promozione della parità tra uomini e donne.

Il Women's Observatory on Sexist Advertising (Osservatorio delle donne sulla pubblicità sessista) è stato fondato nel 1994 e costituisce lo strumento principale attraverso il quale si cerca di contrastare la diffusione e il rafforzamento degli stereotipi di genere.



Le Comunità Autonome dispongono di propri meccanismi per sostenere l'uguaglianza e hanno sviluppato dei Piani per le Pari Opportunità tra uomini e donne. Le Conferenze di Settore, organizzate dal Ministero del



Lavoro e degli Affari Sociali e dalla sua controparte a livello di Comunità Autonome, si prefiggono l'obiettivo di sostenere la partecipazione, la cooperazione e il coordinamento dei diversi attori istituzionali in materia di politiche di genere. Inoltre, esistono degli speciali accordi di collaborazione tra l'Istituto delle donne, le Comunità Autonome e le imprese locali.

Le autorità nazionali e locali (comunità autonome) sono responsabili dello sviluppo delle pari opportunità. Il ruolo che parti sociali ed attori della società civile svolgono nelle attività di definizione delle politiche di genere ha assunto nel tempo sempre più importanza. Di rilievo risulta essere l'azione delle Comunità Autonome, che si occupano attivamente a livello territoriale del problema della disuguaglianza tra uomini e donne attraverso l'adozione e la gestione di proprie iniziative. Non si rileva la presenza di organismi di rete territoriale preposti alla tutela contro le discriminazioni di genere.

SVEZIA

Il contesto

La Svezia rientra tra quei paesi che hanno pienamente raggiunto, nonché anticipato, gli obiettivi occupazionali di Lisbona. In particolare, la situazione occupazionale delle donne si presenta piuttosto solida: nel 2003 il 71,5% delle donne di età compresa tra 16 e 64 era occupata, mentre il tasso di partecipazione era pari al 75,4%, con un differenziale rispetto ai tassi maschili inferiore al 5% per entrambi gli indicatori. Inoltre, il 67% delle donne lavorava a tempo pieno (a fronte del 92% da parte degli uomini) e il 33% part-time (8% per gli uomini). Con riferimento al tasso di disoccupazione complessivo, si rileva una riduzione dal 6,7% del 1999 al 5,6% del 2003; nello specifico, per le donne, nel 2003, è stato pari al 6,0% e al 5,2% per gli uomini. La disoccupazione di lunga durata è scesa dal 1,9% all'1% nel 2003 (0,8% per le donne e 1,2% per gli uomini). Relativamente alla distribuzione per genere degli occupati, le donne tendono ad essere equamente distribuite tra settore pubblico e privato, mentre gli uomini prevalgono in quest'ultimo settore (80%). Inoltre, esiste un problema di divario retributivo: una donna, infatti, percepisce un salario che è circa l'82% di quello di un uomo. La differenza è aumentata dal 1992 e si rileva che la disparità si accentua con l'avanzare dell'età.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

In Svezia, aspetto rilevante è rappresentato dal fatto che lo statuto principale (l'Atto per le pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro, noto come Atto per le Pari Opportunità) che regola la realizzazione pratica della parità tra donne ed uomini è limitato alla vita lavorativa. Il suo obiettivo principale è di promuovere le pari opportunità per uomini e donne rispetto all'occupazione, le condizioni lavorative e le opportunità di realizzazione personale sul lavoro. L'Atto tende a migliorare le condi-



zioni delle donne nella vita lavorativa. Si compone di due parti principali: regole che proibiscono al datore di lavoro di discriminare una persona a causa del suo genere, e regole che richiedono al datore di lavoro di prendere parte attiva nella promozione della parità sul posto di lavoro. Come anche si evidenzia nel quadro di contesto, tuttavia, sono ancora presenti alcune criticità a scapito delle donne nel mercato del lavoro svedese, e il divario retributivo ne costituisce una. Se si considerano le variazioni tra uomini e donne in termini di età, educazione, orario lavorativo e settore, il differenziale raggiunge il 92%. Tale valore trova la propria giustificazione nella struttura del mercato del lavoro e nelle varie forme di discriminazione che coinvolgono le donne.

Per fronteggiare la segmentazione di genere, in particolare, sono stati messi in atto interventi nel campo dell'istruzione, prevedendo nuovi programmi di informatica nelle scuole secondarie superiori. Si sta tentando di aumentare la partecipazione degli uomini in campi prettamente femminili, come quello della cura dei bambini e allo stesso tempo di aumentare la partecipazione delle donne nei settori più innovativi, come quello dell'Information Technology.

La National Labour Market Board (Commissione nazionale del mercato del lavoro - AMS, l'autorità nazionale sotto l'Amministrazione nazionale del mercato del lavoro - AMV) ha avviato il "Gender Desegregation Project" (Progetto contro la segregazione di genere) per combattere la segregazione di genere attraverso attività educative volte alla promozione delle pari opportunità e dell'uguaglianza tra uomini e donne. La Commissione ha anche il compito di monitorare lo sviluppo in termini di occupazione tra uomini e donne. Ha allocato i cosiddetti fondi monetari di innovazione (breakthrough funds) in diversi progetti per le pari opportunità. La Commissione è, altresì, soggetta a monitoraggio da parte del Governo per assicurare l'efficacia dei programmi di politica del mercato del lavoro: questi sono efficaci quando il 70% di coloro che hanno partecipato ad un corso di formazione lavoro trovano una occupazione entro 90 giorni dal conseguimento del titolo.

Sono state, inoltre, avviate una serie di iniziative soprattutto riferite alla custodia dei bambini e ai congedi familiari in modo tale da conciliare la vita lavorativa con quella familiare. Nello specifico:

- i servizi di childcare devono essere garantiti dalle autorità locali, tenendo conto delle necessità dei genitori (lavoratori o studenti) nonché dei bambini accuditi. Per il servizio sono erogati dei fondi affinché siano garantiti dei standard qualitativi. Inoltre, sono state introdotte delle tariffe agevolate che variano in funzione del reddito e del numero di figli. Il servizio è offerto anche ai figli di coloro che sono alla ricerca di un impiego;
- è stata intensificata la Parental Leave Insurance (Assicurazione per il congedo parentale), prolungando di un mese il periodo di congedo. L'indennità per congedo familiare copre fino a 480 giorni, di cui 390 sono pagati all'80% della retribuzione precedente, che possono essere usati fino al compimento dell'ottavo anno del bambino.

A partire dal 2004, infine, tutte le imprese con almeno 10 dipendenti sono obbligate dalla legge ad indicare nei propri rapporti annuali la composizione di genere del consiglio di amministrazione e del gruppo dirigente.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

Le priorità per il governo svedese sono indirizzate principalmente a ridurre le discriminazioni di genere nell'organizzazione del lavoro, il gap salariale e l'uso involontario del lavoro part-time, molto diffuso tra le donne. I principali interventi previsti sono di seguito sintetizzati:

- nel 2004 il Governo ha adottato un piano per l'integrazione dell'uguaglianza di genere in tutti gli uffici statali. I processi decisionali devono conformarsi alla nuova prospettiva e specifici indicatori di performance devono essere sviluppati per finalità di analisi;
- il governo ha proposto un piano di azione nazionale per abolire il divario retributivo. Responsabile del progetto è l'ufficio del Equal Opportunities Ombudsman (Ufficio dell'Ombudsman per le pari opportunità - anche chiamato JamO), che ha l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro;
- una misura di intervento per ridurre il part-time involontario (ossia le

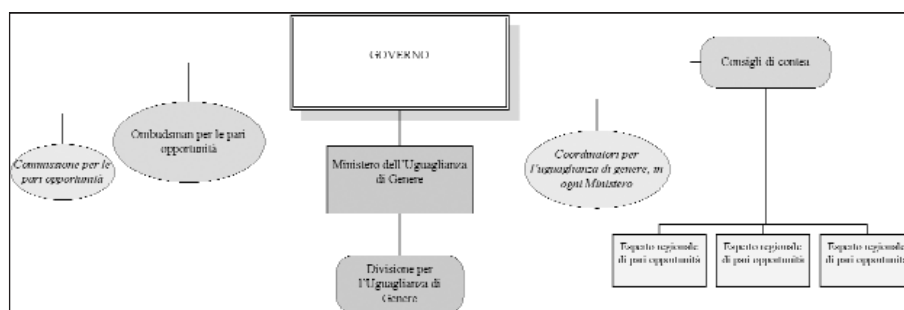


donne che lavorano part-time ma che preferirebbero un impiego a tempo pieno) è il progetto HELA, che coopera con le agenzie pubbliche di impiego. Sulla base dei risultati di accurate ricerche si introducono degli opportuni cambiamenti nell'organizzazione del lavoro in modo da ridurre la disoccupazione part-time. Circa 70 progetti sono attualmente in corso in settori colpiti da tale fenomeno e i risultati preliminari sono piuttosto incoraggianti.

Organismi e Strutture di parità

A livello istituzionale, il Ministero dell'Uguaglianza di Genere ha la responsabilità di coordinare le politiche di genere del Governo. La Divisione per l'Uguaglianza di Genere collabora con il Ministero nell'adempimento di tale funzione ed ha il compito specifico di coordinare e dare attuazione alle iniziative di promozione delle pari opportunità. La Divisione si occupa, in particolare, di studiare i problemi di disuguaglianza e di fornire dati e informazioni aggiornate sui fenomeni di genere per favorire l'adozione di adeguate misure di intervento. Inoltre, le nomine dei comitati governativi sono esaminate da questo organismo con l'obiettivo di garantire una equa distribuzione degli incarichi tra i sessi. Il personale della Divisione consta di 23 unità e il suo budget ammonta a 2.2 milioni di euro.

Ogni Ministero ha definito un proprio piano interno per la promozione delle pari opportunità. La struttura organizzativa di ogni Ministero prevede la presenza di uno o due Coordinatori per l'Uguaglianza di Genere, con compiti di coordinamento e sostegno alle azioni di gender mainstreaming e di assistenza tecnica al Ministro nello svolgimento della sua funzione, identificando obiettivi e indicatori di valutazione.



L'Equal Opportunities Ombudsman (Ombudsman per le pari opportunità) è un'autorità governativa indipendente. Svolge compiti di informazione pubblica e formazione per facilitare la parità di genere sul posto di lavoro e nel campo dell'educazione. Fornisce consulenza e svolge attività negoziale con i singoli datori di lavoro e lavoratori e/o con le loro organizzazioni. L'Ombudsman fornisce assistenza in dispute riguardanti presunte violazioni delle prescrizioni dell'Atto per le Pari Opportunità e riguardo la discriminazione sessuale in ambito lavorativo. Lo staff dell'Ombudsman è formato da 28 persone e il suo budget ammonta a 2.26 milioni di euro.

La Commissione per le pari opportunità può ordinare ad un datore di lavoro di operare provvedimenti attivi per la promozione della parità tra i sessi sul posto di lavoro, secondo l'Atto per le Pari Opportunità e dietro richiesta dell'Ombudsman per le pari opportunità. La Commissione è formata da avvocati, rappresentanti di datori di lavoro e di impiegati, ed esperti in materia di mercato del lavoro e di parità.

A livello regionale, in Svezia le County Administrative Boards (Consigli di contea) sono responsabili del coordinamento delle politiche nazionali e locali. Dal 1995 c'è un'Esperta o un Esperto regionale di pari opportunità in ogni contea. Il loro compito principale è promuovere il mainstreaming di genere, e sostenere le azioni mirate alla parità tra donne ed uomini. Le risorse destinate a questa rete di esperti sono di 2,2 milioni di euro.



Nel sistema svedese, l'amministrazione centrale e quelle regionali (contee) svolgono un'importante funzione nell'ambito delle pari opportunità. A livello centrale, di rilievo è il ruolo dell'ufficio dell'Ombudsman per le pari opportunità, autorità governativa indipendente per la promozione della parità sul posto di lavoro. A livello territoriale, la figura di un'Esperta regionale di pari opportunità in ogni contea, rappresenta un importante presidio territoriale a tutela e promozione delle pari opportunità, che può essere messo a confronto con quello svolto dalla Consigliera di parità in Italia.

UNGHERIA

Il contesto

I dati relativi al mercato del lavoro ungherese evidenziano un forte differenziale di genere, anche se inferiore ai valori medi europei. Il problema più serio riguardo alla parità di genere è il basso tasso di occupazione delle donne.

I tassi di occupazione e partecipazione sono aumentati in maniera contenuta tra il 1999 e il 2003 (1,9% e 1,6% rispettivamente), anche se in misura maggiore rispetto ai corrispettivi maschili. Il tasso di disoccupazione si è ridotto sensibilmente, arrivando al 5,5% nel 2003. Sempre nel periodo 1999-2003, il differenziale di genere nelle occupazioni risulta cresciuto di un punto (dal 27,8% al 28,8%), mentre quello per settori è rimasto invariato.

La componente femminile è concentrata in particolari occupazioni, quali l'assistenza sanitaria e l'istruzione, dove i salari sono più bassi e le condizioni di lavoro più flessibili. Inoltre, in termini di carriera, il rapporto uomini-donne nelle posizioni più elevate è 10 a 1 e queste ultime rappresentano solo il 30% degli imprenditori. Il divario salariale è di quasi il 20% in generale e del 14% per occupazioni di pari livello.

Problematiche per lo sviluppo delle politiche di genere e interventi adottati

Il basso livello di occupazione femminile sembra poter essere attribuito all'estensione dei sussidi familiari, che influenzano i tassi di attività per le donne con figli da 6 a 10 anni. Anche il basso livello di disoccupazione ha le sue radici nell'ampia estensione del sistema di benefit familiari, che garantiscono un ampio ventaglio di sussidi per le persone che si occupano dei membri della famiglia (figli o parenti stretti)²⁰. Anche se non sono

²⁰ I sussidi per la cura del bambino (GYES) è un contributo universale fino all'età di 3 anni. L'ammontare è pari alla pensione minima di vecchiaia. Il benefit per la cura del bambino (GYED)



presenti condizioni di discriminazione rispetto a chi può richiedere tali sussidi, sono utilizzati principalmente dalle donne²¹. Come risultato, le donne giovani spesso non sono presenti nel mercato del lavoro per molti anni e questo può condurre ad un'erosione delle loro competenze, rendendo il loro rientro ancora più difficoltoso. Il tasso di attività delle donne con figli tra i 6 e i 10 anni è più basso che per le donne che non hanno figli o hanno figli già grandi. Le donne con un livello di istruzione più elevato, anche dopo la nascita del secondo figlio, hanno più probabilità di rientrare nel mercato del lavoro rispetto alle donne con un livello di istruzione inferiore²².

Per converso, si riscontra anche una limitata disponibilità di servizi e di strutture di accoglienza diurne per bambini. Nonostante un buon sistema di asili, la percentuale di bambini che vi sono ammessi è inferiore tra quelli che provengono da famiglie svantaggiate. Inoltre, le disparità regionali sono significative, in termini di accesso alle strutture diurne. In particolare, la disponibilità di strutture di accoglienza per bambini disabili è particolarmente carente, soprattutto al di fuori delle città maggiori. Con gli attuali livelli di assunzione e la scarsità di risorse umane per i servizi di cura e assistenza, solo alcuni di questi centri offrono servizi soddisfacenti ai bambini disabili.

La spesa per le politiche attive è aumentata nel corso degli anni, raggiungendo lo 0,48 % del PIL nel 2003. Al maggior impegno finanziario è corrisposta una sostanziale crescita nel numero di partecipanti alle iniziative di promozione dell'occupazione. Gli effetti più visibili delle politi-

è invece un contributo di tipo assicurativo che può essere ricevuto fino all'età di 2 anni. L'ammontare è legato al precedente livello di reddito, ma è comunque stabilito un tetto mensile. Quando non si può continuare a percepire il GYED è possibile continuare ad utilizzare il GYES per un altro anno (fino al terzo anno di età). Il sostegno per la crescita del bambino (GYET) è destinato a coloro che decidono di restare fuori dal mercato del lavoro e che sono genitori di almeno tre figli, il più giovane dei quali al di sotto degli otto anni di età. Le persone che si occupano di parenti anziani, malati o disabili possono ricevere un contributo mensile per l'assistenza.

21 Nel 2003 erano uomini solo il 6% di coloro che ricevevano i sussidi GYES e lo 0,7% dei GYED (Fonte: Ministero della salute, della famiglia e degli affari sociali).

22 Ad esempio, sono occupate il 63% delle madri con un livello di istruzione superiore e con tre figli, e soltanto il 17% delle madri con licenza elementare (Fonte: Le famiglie che cambiano, KSH, 2002).

che adottate sono stati la riduzione della trappola della disoccupazione²³, che è scesa dal 74,9% al 70,6% tra il 2001 e il 2002; la riduzione dal 48,2% al 41% nel 2003 del livello di tassazione sui bassi redditi; la riduzione della disoccupazione di lunga durata, che è scesa dal 3,3% al 2,4% tra il 1999 e il 2003 e, in termini relativi, è passata dal 47% al 41% della disoccupazione totale nello stesso periodo.

Principali temi dell'Agenda Nazionale

I principali obiettivi all'ordine del giorno nell'Agenda ungherese sono finalizzati a contrastare gli aspetti maggiormente critici del mercato del lavoro femminile: le discriminazioni salariali e i problemi di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. In particolare:

- nel 2003 è stato adottato l'Atto per le Pari Opportunità, con l'obiettivo di combattere la discriminazione e il trattamento ingiusto per le minoranze, incluse le donne. Inoltre, è stata istituita un'Autorità antidiscriminazioni che ha la facoltà di imporre sanzioni a coloro che si rendono responsabili di azioni discriminatorie.
- nel 2005 il Governo ha lanciato il Programma pari opportunità della Repubblica Ungherese (Equal Opportunities Programme of the Republic of Hungary - KEP), con il compito di coordinare le diverse attività e misure finalizzate alla promozione delle pari opportunità da parte dei ministeri e delle agenzie governative. Nel KEP è prevista un'indagine a livello nazionale per rilevare le differenze salariali tra uomini e donne e sarà elaborata una strategia idonea a combattere la discriminazione salariale. I datori di lavoro saranno incoraggiati a rivedere le differenze salariali e i sistemi di valutazione del lavoro e saranno incoraggiati a elaborare una propria strategia per promuovere le pari opportunità. Riceveranno un sostegno adeguato e le informazioni necessarie per portare avanti queste attività (particolare attenzione è riservata al settore pubblico).

23 Si ha quando un individuo gode, o godrebbe, di una situazione economica migliore come disoccupato che riceve un sussidio di disoccupazione ed altri vantaggi, piuttosto che mantenendo un impiego.

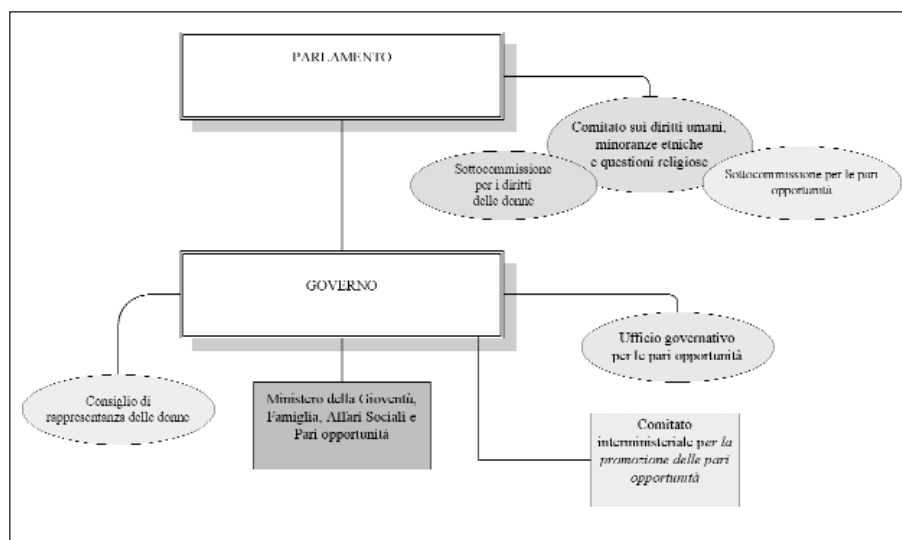


- il programma dell'Iniziativa comunitaria EQUAL prevede dal 2004 attività per ridurre le differenze occupazionali di genere, tra cui l'incentivo per gli studenti a familiarizzare con occupazioni tradizionalmente riservate all'altro genere e l'incoraggiamento della partecipazione femminile nella Ricerca e Sviluppo, specificamente nelle scienze tecniche e naturali.
- all'interno del programma PHARE (strumento di preadesione all'Unione europea dei Paesi dell'Europa Centro-Orientale - PECO) in Ungheria è stato varato un progetto da 8 milioni di euro, suddiviso in fondi predisposti per sviluppare accordi di partenariato e fondi per la sovvenzione dell'occupazione femminile, sia dipendente che non;
- il sostegno alle azioni di conciliazione tra vita lavorativa e familiare è garantito da:
 - un sistema flessibile per la cura dei figli. Chi riceve sussidi per la cura dei figli può ricorrere al lavoro da casa (part-time o full-time) e i datori di lavoro che lo permettono sono esentati dal pagamento degli oneri sociali per il 2004. I genitori che si trovano fuori dal mercato del lavoro in quanto impegnati nella custodia dei figli possono partecipare gratuitamente all'istruzione superiore o a misure di addestramento, oltre che ai programmi organizzati dal Servizio Pubblico per l'Impiego;
 - il premio annuale "Family Friendly Workplace", assegnato per la prima volta nel 2000. Il premio viene assegnato alle aziende e alle istituzioni che si sono distinte nel porre in atto misure significative a favore della famiglia. Uno dei principali obiettivi del premio è di raccogliere e diffondere informazioni sulle misure e le buone prassi esistenti, aumentando la consapevolezza su questi temi.
- tra il 2001 e il 2003, inoltre, i servizi sociali di custodia hanno subito importanti modifiche per aumentarne l'efficacia. In particolare, è stato creato un servizio telefonico di assistenza a domicilio e sono stati rafforzati i centri diurni per disabili. L'obiettivo è aumentare del 10% il numero delle strutture per la custodia dei bambini.

Organismi e Strutture di parità

Il Government Office for Equal Opportunities (Ufficio governativo per le pari opportunità) viene istituito nel gennaio 2004; l'Ufficio fa parte dell'amministrazione centrale dello stato, ha compiti di controllo e informazione sui principi ed i diritti di pari opportunità verso il governo. Nello stesso anno un accorpamento di vari ministeri porta alla creazione del Ministry of Youth, Family, Social Affairs and Equal Opportunities (Ministero della Gioventù, della Famiglia, Affari Sociali e Pari Opportunità). Il Decreto governativo n. 289/2004 (X.28.) - relativo ai ruoli e ai compiti del Ministero - gli affida le funzioni di presidio, tutela e promozione della parità uomo-donna.

Con l'obiettivo di accelerare la formulazione di una legislazione mirata alla parità, ed il coinvolgimento della società civile, il Governo ha quindi istituito il Women's Representation Council (Consiglio di rappresentanza delle donne). Il Consiglio, organo consultivo, formula pareri e proposte al governo, e coordina l'implementazione e il controllo dei programmi di azione per la parità uomo-donna. Al Consiglio spetta il compito di dare pareri sui progetti legislativi e sulle misure che possono avere un impatto sulle pari opportunità. Ai lavori del Consiglio partecipano rappresentanti delle associazioni civili che perseguono fini di parità, e personalità che eccellono o hanno particolari meriti nel loro campo di attività in relazione alle pari opportunità. Il Consiglio ha contribuito a dare visibilità al tema e a rafforzare il dibattito sulle questioni di genere.



Dopo la quarta World Conference of Women (Conferenza mondiale sulle donne) a Pechino, il governo ungherese ha istituito un Comitato interministeriale con compiti di coordinamento del lavoro che il governo porta avanti per la promozione delle pari opportunità.

Il sistema ungherese di presidio delle pari opportunità è caratterizzato da strutture che fanno riferimento all'amministrazione centrale. Lo stesso Consiglio di rappresentanza delle donne, con compiti consultivi e che vede la partecipazione della società civile, non ha una presenza sul territorio. Non si rileva la presenza di una figura istituzionale decentrata di presidio e tutela.

3. FORMA DI GOVERNO E STRUTTURA AMMINISTRATIVA DEI PAESI MEMBRI

Di seguito si riportano 25 box che riepilogano la forma di governo e la struttura amministrativa per ciascuno Stato membro dell'Unione europea, al fine di fornire un utile riferimento per la lettura delle singole schede paese precedentemente presentate.

AUSTRIA



Forma di governo: Repubblica federale

Il capo di stato è un presidente federale che viene votato ogni 6 anni direttamente dalla popolazione. Il presidente a sua volta vota il cancelliere federale (nella scelta può essere abbastanza libero, deve però prendere in considerazione la maggioranza del consiglio nazionale), tradizionalmente il capo del principale partito risultante dalle elezioni per il parlamento. L'ordinamento politico prevede un Parlamento bicamerale con potere legislativo: i 183 membri della Camera dei deputati vengono eletti per quattro anni, a suffragio universale con il sistema proporzionale. La seconda Camera (Bundesrat) ha 62 rappresentanti delle regioni, eletti dalle assemblee regionali in numero proporzionale alla popolazione.

Struttura amministrativa

L'Austria è composta da 9 regioni federali, una delle quali è la capitale Vienna, suddivise in distretti e comuni.

BELGIO



Forma di governo: Monarchia costituzionale

Il Belgio è una monarchia costituzionale e uno Stato federale. A livello



federale esiste una Camera dei rappresentanti che conta 150 deputati eletti direttamente attraverso un sistema proporzionale. Vi è poi un Senato, composto da 71 membri, 40 dei quali eletti direttamente e gli altri 31 indirettamente o "cooptati" dai Parlamenti delle Comunità.

Struttura amministrativa

Oltre al governo federale esistono una pluralità di entità governative. In Belgio è presente una suddivisione in base alla lingua parlata dalle comunità: francofona, fiamminga e germanofona; e un'altra suddivisione in regioni: Regione Vallone, Regione Fiamminga e Regione di Bruxelles-Capitale. La comunità fiamminga e la regione fiamminga si sono unite per formare un unico governo, le Fiandre. Ogni entità provinciale (compresa la Regione di Bruxelles-Capitale) è ulteriormente suddivisa in municipalità. In particolare:

il Governo Federale è competente in materia di giurisdizione sulle questioni di interesse nazionale (ovvero Affari Esteri, Difesa/Esercito, economia, welfare, previdenza pubblica, trasporti, telecomunicazioni, ecc.);

i Governi Comunitari sono competenti per lingua, cultura ed educazione. (ovvero scuole, biblioteche, teatri, ecc.);

i Governi Regionali per questioni legate a territorio e proprietà all'interno dell'area specifica (economia regionale, lottizzazione, abitazioni, trasporti, ecc.).

CIPRO



Forma di governo: Repubblica presidenziale

La Repubblica di Cipro è di tipo presidenziale, la costituzione del 1960 prevede l'elezione diretta del Presidente della Repubblica, eletto a suffragio universale, rimanga in carica per cinque anni ed eserciti le sue funzioni esecutive attraverso un Consiglio dei Ministri da lui nominato e presieduto. L'ordinamento politico di Cipro si basa su un sistema monocamerale (Camera dei Rappresentanti) formata da 80 membri eletti con il sistema proporzionale, che restano in carica per cinque anni.

Struttura amministrativa

Dal punto di vista amministrativo, Cipro è suddivisa in 6 distretti.

L'isola di Cipro è formalmente divisa in due comunità, quella greca, che è la più numerosa, e quella turca. L'unico Stato internazionalmente riconosciuto è la Repubblica Ciprota formata dalla comunità greca, poiché la Repubblica Turca di Cipro del Nord non è riconosciuta dalle Nazioni Unite, dall'Unione Europea, né da alcun altro Stato, con l'unica eccezione della Turchia.

DANIMARCA



Forma di governo: Monarchia costituzionale

La Danimarca è una monarchia costituzionale parlamentare democratica. Il monarca ha funzioni prevalentemente di rappresentanza. Il potere legislativo è affidato al Parlamento monocamerale, composto da 179 membri. La legislatura dura quattro anni ed il sistema elettorale è di tipo proporzionale.

Struttura amministrativa

La Danimarca è divisa in 13 contee e 275 comuni. La prossima Riforma Comunale Danese rimpiazzerà le contee con cinque nuove regioni e ridurrà il numero di comuni a 98. I nuovi comuni assumeranno le competenze delle precedenti contee. La riforma sarà attuata il primo gennaio 2007.

ESTONIA



Forma di governo: Repubblica parlamentare

Sulla base della nuova Costituzione (1992) l'Estonia è una Repubblica parlamentare con un presidente eletto ogni 5 anni dal Parlamento unicamerale. Qui siedono 101 deputati eletti ogni 4 anni con sistema proporzionale.

Struttura amministrativa

L'Estonia è suddivisa in 15 contee e 241 municipalità.

FINLANDIA



Forma di governo: Repubblica parlamentare

Finlandia è una Repubblica parlamentare. Il Presidente, eletto per un mandato di sei anni, detiene il potere esecutivo, la cui estensione è stata peraltro ridotta dalla riforma costituzionale del 2000. Nel Parlamento monocamerale siedono 200 deputati eletti ogni quattro anni con il sistema proporzionale.

Struttura amministrativa

Dopo la riforma del 1997, la Finlandia è stata suddivisa in sei grandi province amministrative, di cui una a statuto autonomo. Ogni provincia ha potere, in congiunzione con i ministeri del governo centrale, nei seguenti ambiti: sanità pubblica e stato sociale; educazione e cultura; gestione delle forze di polizia; protezione civile; amministrazione del traffico; competizione e tutela del consumatore; amministrazione giudiziaria. Le Province sono a loro volta divisi in 20 regioni che non detengono poteri amministrativi, bensì caratterizzano le varie parti della Finlandia da un punto di vista storico e culturale.

FRANCIA



Forma di governo: Repubblica presidenziale

In base alla costituzione, il Presidente viene eletto direttamente per un mandato di 5 anni (in origine 7 anni). L'arbitraggio presidenziale assicura il regolare funzionamento dei poteri pubblici e la continuità dello stato. Il Presidente nomina il Primo Ministro, presiede il gabinetto, comanda le forze armate e conclude i trattati. L'Assemblea Nazionale (Assemblée Nationale) è il principale corpo legislativo. I suoi deputati sono eletti direttamente con mandato di 5 anni, tutti i seggi vengono votati ad ogni elezione. Il potere legislativo del Senato è limitato; l'Assemblea Nazionale ha l'ultima parola in caso di disaccordo tra le due camere. Il governo ha una forte influenza sulla stesura dell'ordine del giorno del Parlamento.

Struttura amministrativa

La Francia è divisa in 26 regioni che sono ulteriormente suddivise in 100 dipartimenti.

GERMANIA



Forma di governo: Repubblica federale

Germania è una Repubblica Federale costituita, a seguito della riunificazione del 1990, da 16 Stati (Länder) dotati di propri organi legislativi ed esecutivi. A livello federale, il potere legislativo è esercitato da un parlamento composto di due camere dotate di diversi poteri: il Bundestag (Dieta Federale), con 603 deputati eletti ogni quattro anni a suffragio diretto (il numero cambia ogni legislatura perché i partiti possono guadagnare seggi suppletivi nelle circoscrizioni) e il Bundesrat (Consiglio Federale) con 69 membri designati dai Governi dei Länder in proporzione alla popolazione. Il Capo dello Stato è il Presidente Federale che viene eletto dalla Convenzione Federale (organo formato da rappresentanti del Bundestag e da rappresentanti dei Parlamenti dei Länder) con un mandato di cinque anni. Il potere esecutivo è affidato ad un Governo federale, nominato dalla camera bassa e presieduto da un Cancelliere.

Struttura amministrativa

La Germania è divisa in sedici stati federali (Bundesländer). La Germania è ulteriormente suddivisa in 438 contee. Le città stato di Berlino e di Amburgo, da un punto di vista giuridico, sono sia un Land che una città e non sono ulteriormente suddivise in comuni. Nei rimanenti Länder si ha l'ulteriore suddivisione amministrativa in:

- Distretti governativi: i Länder più grandi sono suddivisi in distretti governativi. Questi sono unità decentrate dell'amministrazione del Land.
- distretti rurali: ogni Land è diviso in distretti rurali. Complessivamente, al momento attuale, ne esistono 323. A questi si aggiungono le 117 città "libere" che non appartengono ad un distretto rurale ma praticamente costituiscono un distretto a sé stante. I distretti rurali sono entità territoriali che dispongono di organi eletti direttamente.

- Comunità o unione di comuni: in alcuni Länder esistono, come forma intermedia fra i distretti rurali e i comuni delle unioni di comuni o comunità amministrative di forme e con competenze diverse a seconda del Land. Anche la definizione non è univoca ma varia a seconda del Land a cui appartengono.
- Comuni: i comuni sono l'unità territoriale e amministrativa più piccola. In Germania attualmente esistono 13.423 comuni. I comuni hanno degli organi eletti direttamente.

GRECIA



Forma di governo: Repubblica parlamentare

La Grecia è una Repubblica parlamentare dal dicembre 1974, quando un referendum abolì la monarchia. Il Parlamento greco è composto da 300 membri.

Struttura amministrativa

Amministrativamente la Grecia è suddivisa in 13 periferie, nove sulla terraferma e 4 consistenti in gruppi di isole. Le periferie sono a loro volta divise in 51 prefetture.

ITALIA



Forma di governo: Repubblica parlamentare

La Costituzione (1948) attribuisce al Parlamento - formato dalla Camera dei Deputati (630 membri elettivi) e dal Senato (315 membri elettivi) - il potere legislativo e il controllo sull'indirizzo e sull'attività del potere esecutivo. Deputati e senatori sono eletti con sistema misto maggioritario e proporzionale per un periodo di cinque anni. Il Capo dello Stato è eletto dal Parlamento in seduta comune insieme a 3 delegati per ognuna delle 20 Regioni e resta in carica per 7 anni. Non presiede il Consiglio dei ministri, ma ha alcuni poteri dai contorni variabili a seconda del ruolo che il Presidente della Repubblica intende assumere in una determinata fase poli-

tico-sociale. Può sciogliere le Camere o una sola di esse, presiede il Consiglio superiore della magistratura; promulga le leggi ed emana i decreti aventi valore di legge; indice il referendum popolare (ma non è titolare del potere d'iniziativa); nomina cinque dei quindici giudici della Corte Costituzionale; può nominare senatori a vita cinque italiani illustri; ha il comando delle Forze armate. Il Governo è legato al Parlamento dal rapporto fiduciario, ma il presidente del Consiglio è scelto dal Capo dello Stato.

Struttura amministrativa

L'Italia è composta da 20 regioni, di cui cinque a statuto speciale, da 103 province e 8.101 comuni.

IRLANDA



Forma di governo: Repubblica parlamentare

La Repubblica d'Irlanda è una repubblica a base parlamentare. Il Presidente d'Irlanda viene eletto per 7 anni e può essere rieletto successivamente solo una volta. Il Parlamento bicamerale è formato dal Senato e una Camera dei Rappresentanti. Il Senato è formato da 60 membri, la Camera dei Rappresentanti da 166 membri, o Deputati. Il governo è costituzionalmente limitato a 15 membri.

Struttura amministrativa

La Repubblica d'Irlanda è composta da 26 contee, ognuna contraddistinta per contesti culturali, storici e sportivi. Come unità di governo, comunque, alcune sono state modificate, dando vita a 30 contee amministrative (più cinque città e cinque Boroughs, che vengono amministrati indipendentemente dalle loro contee).

LETTONIA



Forma di governo: Repubblica

La Lettonia è una Repubblica parlamentare. Il presidente viene eletto dal Parlamento ogni 4 anni. Il Parlamento unicamerale è composto da 100

deputati eletti ogni 4 anni a suffragio universale con il sistema proporzionale.

Struttura amministrativa

Amministrativamente la Lettonia è suddivisa in 26 distretti e 70 consigli cittadini. In aggiunta a questo per la pianificazione economica, il Governo ha diviso il territorio in cinque Regioni principali, corrispondenti alle suddivisioni storiche e culturali del Paese.

LITUANIA



Forma di governo: Repubblica

Il capo di stato lituano è il presidente, che viene eletto direttamente con un mandato di cinque anni, e il responsabile delle politiche estere e della sicurezza. Il presidente, con l'approvazione del parlamento, nomina il primo ministro e il resto del governo, come anche numerose altre alte cariche pubbliche e i giudici di tutte le corti inclusa quella costituzionale. Il parlamento unicamerale lituano ha 141 membri che vengono eletti con un mandato di quattro anni. Circa metà (71) di essi vengono eletti in collegi elettorali (71), mentre l'altra metà (70) viene eletta a livello nazionale con un sistema proporzionale.

Struttura amministrativa

La Lituania è costituita da 10 contee, ognuna è chiamata con il nome del proprio capoluogo. Le contee sono a loro volta suddivise in 56 municipalità.

LUSSEMBURGO



Forma di governo: Monarchia costituzionale

Secondo la costituzione del 1868, il potere esecutivo è esercitato dal Granduca e dal Gabinetto, che consiste di un Primo Ministro e di diversi Ministri. Il potere legislativo è esercitato dalla Camera dei Deputati, eletti direttamente con mandato quinquennale. Un secondo organo, il

Consiglio di Stato, composto da 21 cittadini ordinari nominati dal Granduca, consiglia la Camera dei Deputati nella stesura delle legislazioni.

Struttura amministrativa

Il Lussemburgo è diviso in tre aree amministrative, i distretti.

MALTA



Forma di governo: Repubblica parlamentare

Malta è una Repubblica parlamentare, con una sola Camera. La Camera dei Rappresentanti comprende 65 membri eletti ogni cinque anni in collegi uninominali, ai quali se ne possono aggiungere altri come premio di maggioranza.

Struttura amministrativa

Malta è stata suddivisa in 68 Consigli locali. Non ci sono livelli intermedi tra i governi locali e il governo nazionale

PAESI BASSI



Forma di governo: Monarchia costituzionale

Il capo dello Stato nomina, sulla base dei risultati elettorali, il Primo Ministro, cui spetta il compito di scegliere i membri del Consiglio dei Ministri. Il potere legislativo è esercitato da un Parlamento bicamerale, composto da un Senato, dove siedono 75 membri, nominati dai Consigli Provinciali ed in carica per quattro anni e una Seconda Camera che ha maggiori poteri legislativi ed è composta da 150 membri eletti ogni quattro anni, con sistema proporzionale.

Struttura amministrativa

Il Paese è diviso in 12 Province, a loro volta divise in un totale di 483 municipalità; esse sono governate da consigli provinciali e municipali.

POLONIA



Forma di governo: Repubblica parlamentare

La repubblica polacca è una democrazia parlamentare, la sua costituzione corrente è datata 1997. Il parlamento è formato da due camere (Sejm e Senat) e ha il potere legislativo. I partiti rappresentati in parlamento formano una coalizione di governo da un lato e l'opposizione dall'altro. Il potere esecutivo viene esercitato da un Presidente dei ministri e un Consiglio dei Ministri, che vengono nominati dal Capo di Stato e che condividono con questo alcune competenze (difesa nazionale, politica estera). Il Presidente della Repubblica, viene eletto a suffragio diretto, al pari della camere del Sejm e del Senato, a cui compete la funzione legislativa e il controllo politico sul governo. La struttura del governo è centrata sul Concilio dei Ministri, guidato dal primo ministro. Il presidente nomina il segretario conformemente alle proposte del Primo Ministro, solitamente dalla maggioranza nel Sejm. Il Sejm (sotto approvazione del Senato), nomina il Difensore Civico o il Commissario per la Protezione dei Diritti Civili per una carica di cinque anni. Il Difensore Civico ha il dovere di vigilare l'osservanza e la realizzazione dei diritti e delle libertà dei cittadini, la legge e i principi della vita e della giustizia sociale.

Struttura amministrativa

Dal 1 gennaio 1999, la Polonia è suddivisa in 16 voivodati. Ogni voivodato ha un proprio organo parlamentare, un rappresentante e un presidente di ministri. Il voivodato è un'unità del territorio con un proprio consiglio regionale. Un rappresentante del governo in ogni voivodato è designato dal Presidente del consiglio. Il voivodato in Polonia corrisponde alla regione in Italia.

PORTOGALLO



Forma di governo: Repubblica

Il Portogallo è una Repubblica parlamentare con una sola camera di 230 deputati eletti ogni quattro anni a suffragio universale. Il presidente è elet-

to con voto diretto dai cittadini, per un periodo di cinque anni.

Struttura amministrativa

Il Portogallo è suddiviso in 18 distretti sul continente e due regioni autonome. I distretti si dividono in 308 comuni ed in una ulteriore suddivisione in circa 4.000 freguesias. Le regioni autonome si dividono direttamente in municipi (19 nelle Azzorre e 11 in Madeira), ma il continente ha una serie di suddivisioni differente.

Oltre ai distretti, il Portogallo possiede un'altra divisione amministrativa di primo livello, le regioni. I confini tra le regioni seguono i confini comunali, ma non quelli tra i distretti, che possono quindi appartenere a più di una regione.

La divisione territoriale in Portogallo è in evoluzione, a causa di una decentralizzazione pianificata. I distretti verranno aboliti. Anche le regioni spariranno con la decentralizzazione. Il Portogallo sarà diviso in due regioni autonome: le Azzorre e Madeira, grandi aree metropolitane, comunità urbane e comunità intermunicipali. Le divisioni sono organizzate per livello di autonomia, dal più grande al più piccolo. Ogni area metropolitana, comunità urbana e regione autonoma è ulteriormente divisa in municipi.

REGNO UNITO



Forma di governo: Monarchia costituzionale

Il parlamento del Regno Unito è diviso in due Camere (Houses): la Camera dei Lord (House of Lords), non elettiva e la Camera dei Comuni (House of Commons). In entrambi i rami del parlamento vi sono rappresentanti dell'Inghilterra, della Scozia, del Galles e dell'Irlanda del nord.

Struttura amministrativa

Il Regno Unito, più precisamente Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, è uno stato che comprende l'Inghilterra, il Galles, la Scozia e l'Irlanda del Nord nelle Isole Britanniche.

REPUBBLICA CECA



Forma di governo: Repubblica

La Repubblica Ceca è una repubblica di tipo parlamentare multipartitica. Il parlamento è bicamerale, formato da una Camera bassa dei rappresentanti di 200 rappresentanti eletti con un sistema proporzionale. La camera alta, il Senato, è composto da 81 senatori rinnovati ogni due anni di 1/3. Il Capo dello stato viene eletto dal parlamento in seduta comune per 5 anni. Al presidente sono assegnati specifici poteri quali: il diritto di nominare i giudici della corte costituzionale, sciogliere il Parlamento in determinate circostanze e porre il veto sulle leggi votate dal parlamento. Inoltre nomina il primo ministro tenendo conto del risultato delle elezioni politiche, il quale dirige la politica interna ed estera; il capo dello stato, inoltre, nomina gli altri membri del governo su proposta del primo ministro.

Struttura amministrativa

La Repubblica Ceca è suddivisa in 14 regioni.

SLOVACCHIA



Forma di governo: Repubblica parlamentare

Il presidente, eletto con voto popolare ogni cinque anni, è il capo dello Stato. Il primo ministro, capo del governo, è nominato dal presidente ed è solitamente il leader del partito o della coalizione di maggioranza. Gli altri membri del governo vengono poi nominati dal presidente su proposta del primo ministro. L'assemblea legislativa, unicamerale e composta da 150 membri, è detta "Consiglio Nazionale della Repubblica Slovacca". I deputati sono eletti ogni quattro anni con sistema proporzionale. Il principale organo giudiziario è la Corte Costituzionale, formata da 13 membri nominati dal presidente tra i candidati di una lista presentata dal parlamento.

Struttura amministrativa

Il territorio è diviso in 8 regioni e 79 province.

SLOVENIA



Forma di governo: Repubblica parlamentare

Il Paese, separatasi dalla Jugoslavia nel 1991, è una Repubblica parlamentare. Il Parlamento è formato dalla Camera di Stato, organo legislativo composto da 90 deputati eletti ogni quattro anni, e dal Consiglio di Stato, un organo con funzioni consultive rinnovato ogni cinque anni e composto da 40 membri in rappresentanza dei consigli locali e di interessi professionali e socio-economici. Il Presidente della Repubblica viene eletto ogni cinque anni.

Struttura amministrativa

In Slovenia vi sono 193 comuni, tra cui 11 hanno ottenuto il titolo di città. In Slovenia non sono ancora state istituite entità amministrative tra Stato e Comuni, però i comuni sono, dal punto di vista statistico, raggruppati in regioni statistiche, o dal punto di vista storico-geografico in province. Ogni comune è formato da varie località e, dal punto di vista amministrativo, in "comunità locali", o le città, in "circoscrizioni cittadine".

SPAGNA



Forma di governo: Monarchia costituzionale

Con la Costituzione del 1978 la Spagna si è dotata di un sistema fortemente decentralizzato con regioni autonome - dette Comunità - a cui è riconosciuto l'autogoverno negli affari locali. Le Comunità eleggono propri parlamenti che, a loro volta, nominano i governi locali. La Spagna è una monarchia costituzionale ereditaria, il re è il Capo dello Stato. Il potere legislativo è esercitato dalle Cortes (Camera dei deputati, 350 membri eletti con sistema proporzionale, e il Senato, 256 membri, dei quali 48 rappresentanti regionali).

Struttura amministrativa

La Spagna è suddivisa in 17 regioni autonome che sono ulteriormente suddivise in 50 province, più due città autonome (Ceuta e Melilla). Entro i limiti della Costituzione, alle Comunità Autonome è lasciato un ampio margine



di libertà, che consente ad ognuna di esse di adottare le competenze ritenute necessarie. Sono, quindi, riservate allo Stato, tutte quelle materie che non siano state assunte espressamente da ognuna delle Comunità Autonome nel proprio Statuto di Autonomia. In ogni Comunità Autonoma esiste un organo esecutivo, o governo, ed un parlamento autonomo, che legifera nelle materie che siano state trasferite dal governo centrale a quello regionale. In aggiunta alle diciassette comunità autonome, la Spagna è divisa in cinquanta province, a loro volta costituite da municipi (o comuni), che rappresentano l'unità amministrativa locale primaria.

SVEZIA



Forma di governo: Monarchia costituzionale

Costituzionalmente, il Parlamento unicamerale, di 349 membri, detiene autorità suprema in Svezia. Può alterare la costituzione e i suoi atti non sono soggetti a revisione giudiziaria. Nuove leggi possono essere promulgate dal gabinetto o dai membri del parlamento. I parlamentari sono eletti con il sistema proporzionale e dispongono di un mandato quadriennale. La costituzione può essere modificata dal Parlamento, che richiede una maggioranza qualificata e una conferma dopo le elezioni generali successive.

Struttura amministrativa

La Svezia è divisa in 21 regioni. In ogni regione c'è un Consiglio Amministrativo Regionale che viene nominato dal governo. In ogni regione c'è anche un Consiglio Regionale separato che è una rappresentanza municipale nominata dall'elettorato della regione. Ogni regione si divide ulteriormente in comuni, per un totale di 289 (nel 2002).

UNGHERIA



Forma di governo: Repubblica

L'Ungheria è una Repubblica parlamentare. In base alla Costituzione del

1989 il potere legislativo è esercitato da un parlamento unicamerale (Assemblea Nazionale), composto da 386 deputati eletti per quattro anni con sistema uninominale.

Struttura amministrativa

L'Ungheria è suddivisa in 19 regioni dette "comitati".



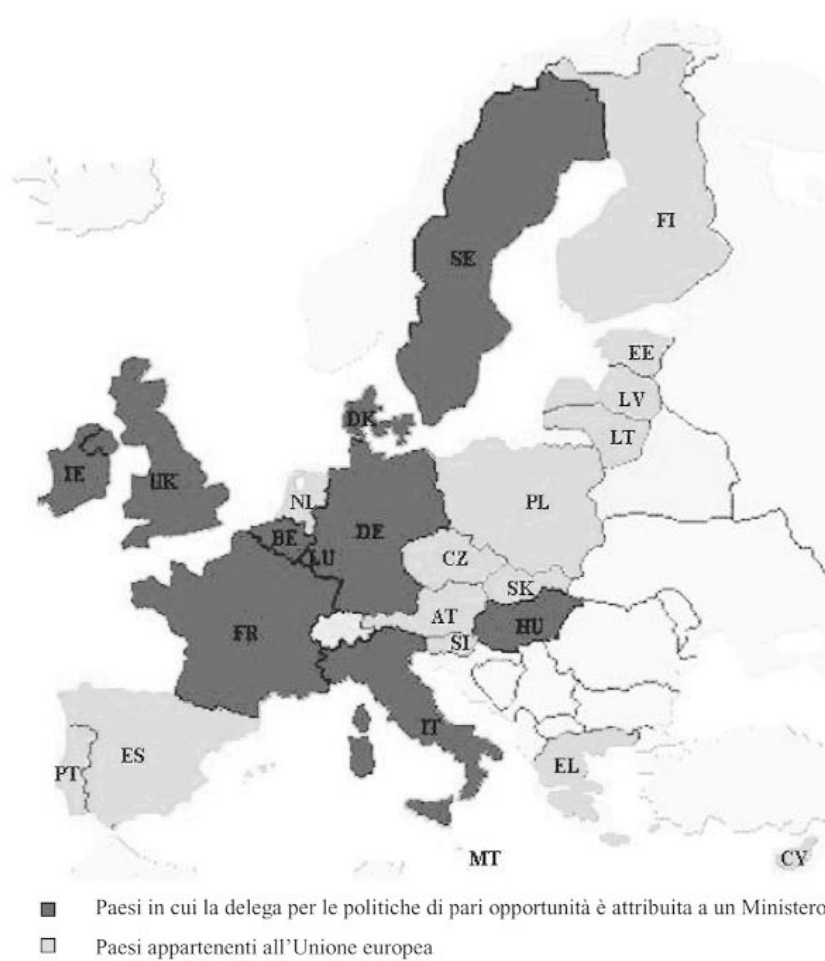
4. MAPPATURA DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ

Una volta presentate le realtà che caratterizzano il presidio delle pari opportunità a livello di singolo Paese, si offre una rappresentazione di insieme del tema affrontato, ponendo l'accento su quattro aspetti principali, ritenuti di rilievo per l'analisi delle esperienze di presidio delle pari opportunità. Nello specifico, si tratta di segnalare:

- la presenza di Ministeri con delega per le politiche pari opportunità;
- la presenza di organismi di parità connotati da un'articolazione a livello territoriale;
- la presenza di strutture e/o organismi di parità con competenze di presidio dell'uguaglianza di genere esclusivamente nell'ambito del lavoro;
- la presenza di organismi/figure con funzioni e modalità organizzative assimilabili a quelle della Consigliera di parità e della Rete nazionale delle Consigliere.

Le cartine riportate segnalano, pertanto, i Paesi all'interno dei quali, almeno dalla documentazione disponibile analizzata, è stata rilevata la presenza di assetti organizzativi e modalità operative che possono rappresentare una base funzionale per lo sviluppo e l'implementazione delle politiche di genere e delle politiche del lavoro, alla stregua di quanto accade nel modello italiano.

Mappa 1 - I Paesi dell'Unione europea a 25 in cui la delega per le politiche di pari opportunità è attribuita a un Ministero



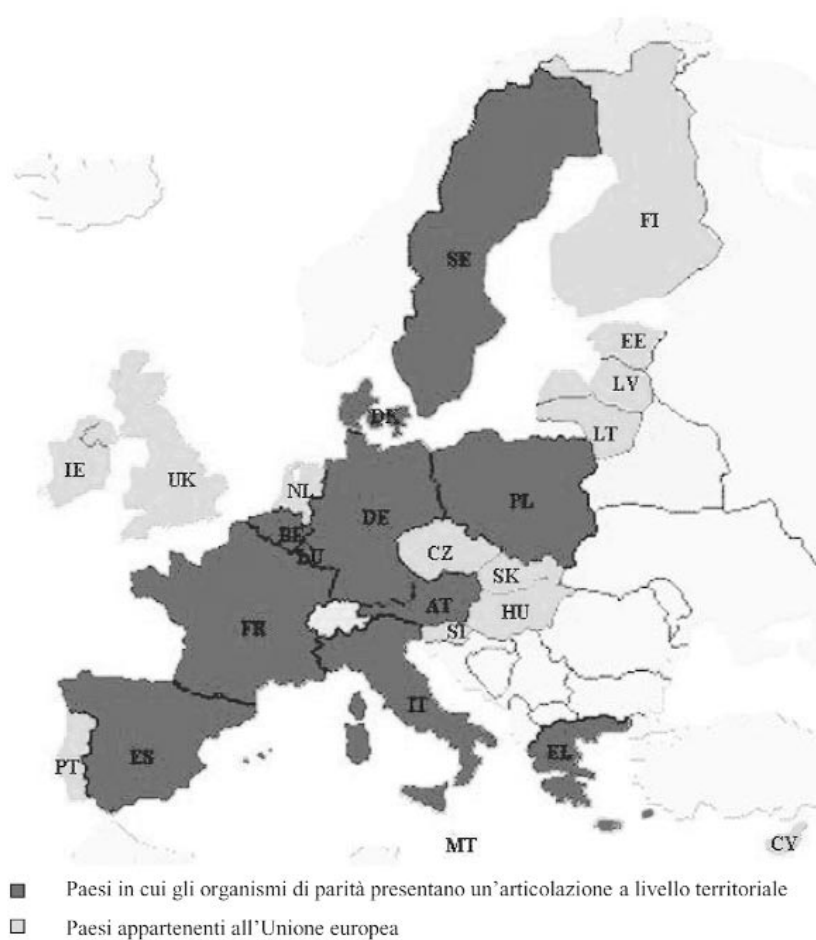


Una prima lettura trasversale delle realtà dei 25 Paesi dell'Unione riguarda l'individuazione di quegli Stati in cui la delega per la materia delle pari opportunità è stata attribuita a livello ministeriale. La ricognizione ha messo in luce come non siano molti i Paesi in cui esiste un Ministero per le pari opportunità, e ancor meno quelli in cui il Ministero per le pari opportunità sia a competenza esclusiva, ossia non associata ad altre deleghe.

Nel complesso, gli Stati in cui esiste un Ministero che si occupa di pari opportunità sono 10: Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Regno Unito, Svezia, Ungheria. Nella maggior parte dei casi si tratta di Ministeri a competenza esclusiva (Danimarca, Francia, Italia, Lussemburgo, Regno Unito, Svezia).

STATO MEMBRO	MINISTERO CON DELEGA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
Belgio	Ministero per servizio civile, integrazione sociale, politiche urbane e pari opportunità
Danimarca	Ministero dell'Uguaglianza
Francia	Ministero per le pari opportunità e l'eguaglianza professionale
Germania	Ministero federale per la famiglia, gli anziani, le donne e i giovani
Irlanda	Ministero per la Giustizia, l'Uguaglianza e le Riforme
Italia	Ministero per le pari opportunità
Lussemburgo	Ministero delle Pari Opportunità
Regno Unito	Ministri per le Donne (uno a livello di Consiglio dei Ministri e un Vice Ministro per le Donne)
Svezia	Ministero dell'Uguaglianza di Genere
Ungheria	Ministero della Gioventù, della Famiglia, Affari Sociali e Pari Opportunità

Mappa 2 - I Paesi dell'Unione europea a 25 in cui gli organismi di parità presentano un'articolazione a livello territoriale





Il criterio utilizzato per la definizione della presente mappatura è stato quello di verificare, sulla base delle informazioni raccolte, se per ciascuno Stato membro sono presenti a livello territoriale (regionale, provinciale o locale, in funzione anche della ripartizione amministrativa tra amministrazione centrale e enti locali, peculiare di ciascun paese) degli organismi preposti al presidio delle pari opportunità.

L'analisi ha permesso di individuare 10 Paesi in cui le pari opportunità sono presidiate non solo a livello centrale ma anche locale. Nello specifico si tratta dei seguenti Stati membri: Austria, Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Italia, Lussemburgo, Spagna, Svezia.

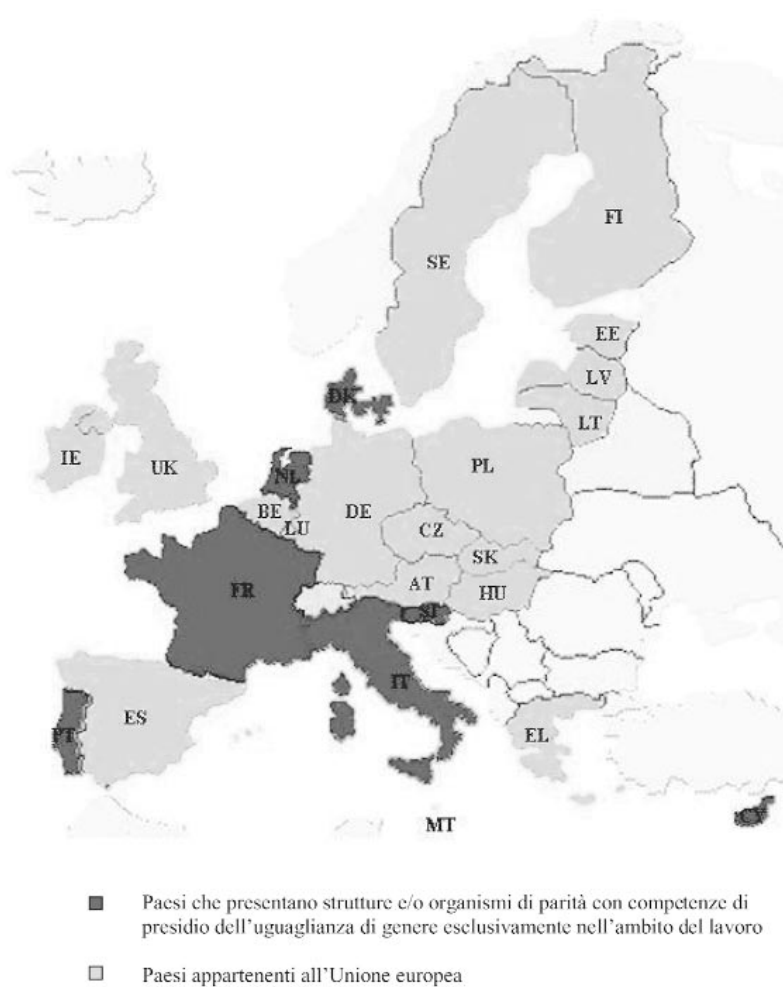
In particolare, per ciascuno Stato membro si riporta di seguito la tipologia e degli organismi rilevati e se ne indica l'articolazione a livello territoriale.

STATO MEMBRO	ORGANISMI E DIFFUSIONE SUL TERRITORIO
Austria	Referenti per le questioni femminili: presenti a livello provinciale in ogni Länder, con funzioni di consulenza e di supporto alle donne vittime di discriminazioni.
Belgio	Autorità che si occupano della promozione delle pari opportunità: a livello di Comunità e a livello regionale. Nelle Fiandre, in particolare, è stata lanciata una rete di funzionari incaricati di promuovere l'emancipazione delle donne sul territorio.
Danimarca	Consulenti di pari opportunità: presenti a livello di ciascun Municipio, per un totale di 275. Esperti di uguaglianza: presenti in 19 Centri dell'impiego.
Francia	Centri di informazione e supporto alla parità di genere (CIDF), non hanno riferimenti territoriali determinati.
Germania	Uffici municipali per le pari opportunità e rappresentanti delle donne: nei municipi di ciascun Länder.
Grecia	Comitati regionali di parità: hanno sede nelle città capoluogo regionale, e nel complesso sono 13.
Italia	Consigliere di parità: presenti sia a livello centrale, regionale e provinciale.

Lussemburgo	Commissioni Consultive: a livello di singole municipalità. Presenti nel 59% dei Comuni, hanno il compito di seguire e valutare i processi di attuazione delle politiche di uguaglianza a livello locale.
Spagna	Le Comunità Autonome si occupano attivamente del problema della disuguaglianza tra uomini e donne attraverso l'adozione e la gestione di proprie iniziative.
Svezia	Esperta regionale di pari opportunità: presente in ogni Contea, concorre a definire interventi mirati e a risolvere le difficoltà di genere del territorio.



Mappa 3 - I Paesi dell'Unione europea a 25 che presentano strutture e/o organismi di parità con competenze di presidio dell'uguaglianza di genere esclusivamente nell'ambito del lavoro



La presente mappa individua quegli Stati dell'Unione europea in cui, dall'analisi condotta, è emersa la presenza di strutture competenti in materia di tutela delle pari opportunità esclusivamente nell'ambito del lavoro. Tali organismi presentano caratteristiche che differiscono da Paese a Paese, in particolare rispetto ai seguenti elementi:

- carattere istituzionale dell'organismo;
- diffusione e presenza a livello territoriale;
- ruoli e compiti in capo all'organismo.

Nel complesso, sono 7 i Paesi in cui è stato possibile rilevare la presenza di organismi con funzioni di tutela delle pari opportunità nel lavoro: Cipro, Danimarca, Francia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo e Slovenia.

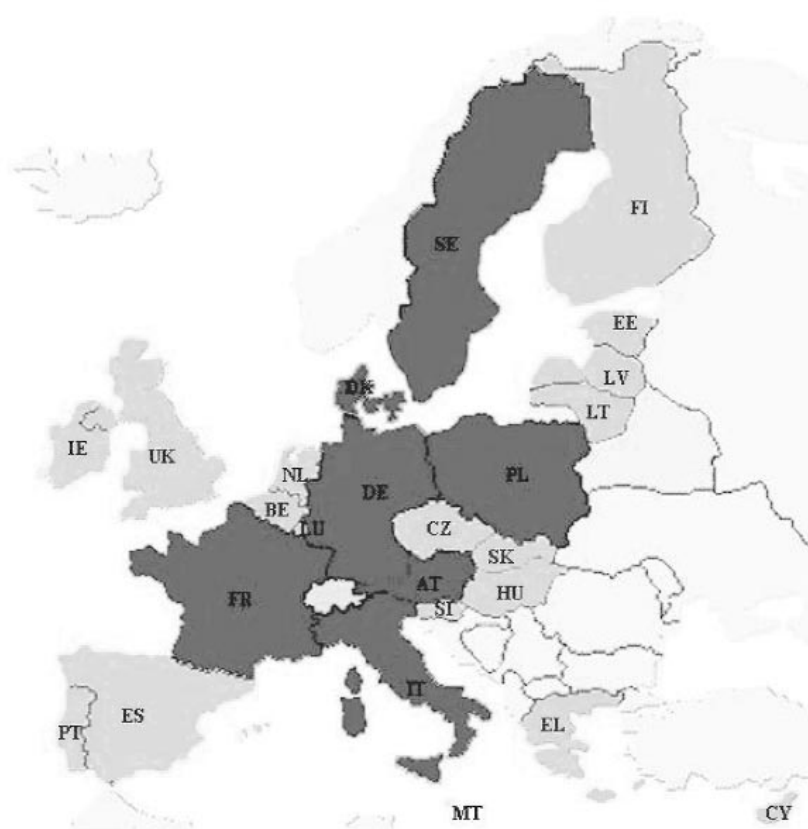
Si riporta di seguito un box riepilogativo delle strutture individuate per ciascuno Stato membro.

STATO MEMBRO	ORGANISMI E FUNZIONI
Cipro	Comitato delle pari opportunità: organismo pubblico centrale, svolge attività di supporto alla parità tra uomo e donna nell'ambito dell'occupazione e della formazione, monitorando il rispetto delle pari opportunità nel mercato del lavoro e nelle attività formative.
Danimarca	Consiglio per le pari opportunità: organismo pubblico centrale, accoglie le denunce presentate dai lavoratori per presunte discriminazioni tra uomini e donne.
Francia	Consiglio superiore sull'uguaglianza professionale tra uomini e donne (CSEP): organismo dell'amministrazione centrale, è composto da rappresentanti delle parti sociali, rappresentanti del settore pubblico ed esperti, svolge compiti di ricerca, formula proposte ed iniziative a sostegno dell'uguaglianza di genere nell'ambito professionale.
Italia	Consigliere di parità: presenti sia a livello centrale (Consigliera nazionale) che decentrato (Consigliere regionali e provinciali), sostengono l'attuazione del principio di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione per uomini e donne nel lavoro, sia attraverso un intervento attivo di promozione di politiche e di azioni di pari opportunità, sia mediante un'attività di vigilanza sull'applica-



Paesi Bassi	zione della normativa in materia. Commissione per l'equità di trattamento: organismo pubblico centrale, ha funzioni di controllo e presidio sulle disparità di trattamento negli ambienti di lavoro.
Portogallo	Commissione per l'eguaglianza nel lavoro e nell'impiego (CITE): organismo istituzionale ministeriale, con compiti di promozione nel settore pubblico e privato dell'uguaglianza e la lotta alla discriminazione tra donne e uomini nell'occupazione, nel lavoro e nella formazione professionale, la protezione della maternità e della paternità, la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.
Slovenia	Difensore per le pari opportunità tra donne e uomini: organismo pubblico centrale, vigila sul rispetto delle leggi e opera nell'ambito della struttura dell'Ufficio per le Pari Opportunità. Svolge un'attività di investigazione sulle denunce riguardanti possibili violazioni delle leggi sull'uguaglianza nel campo del lavoro ed emette raccomandazioni sulle azioni da intraprendere nei casi di comportamento scorretto di datori di lavoro o fornitori di servizi.

Mappa 4 - I Paesi dell'Unione europea a 25 in cui sono presenti organismi/figure con funzioni e modalità organizzative assimilabili a quelle della Consigliera di parità e della Rete nazionale delle Consigliere



- Paesi in cui sono presenti organismi/figure assimilabili a quelle della Consigliera di parità e della Rete nazionale delle Consigliere
- Paesi appartenenti all'Unione europea



Per la definizione della presente mappa sono stati adottati tre macrocriteri di riferimento:

- presenza a livello territoriale di organismi con meccanismi che derivano direttamente dal livello locale decentrato;
- presenza di organismi pubblici non ministeriali con funzioni di supporto, promozione e tutela delle pari opportunità e con competenze anche sui temi del lavoro;
- approccio e processi di rete derivanti da un coordinamento formalizzato, anche a livello istituzionale, tra i vari organismi.

Tali criteri prendono a riferimento alcuni degli aspetti peculiari che caratterizzano la figura e il ruolo della Consigliera di parità italiana e, pertanto, sono stati utilizzati per individuare realtà che, sebbene non siano esattamente sovrapponibili a quella italiana, presentano tuttavia elementi simili che ne permettono il confronto.

Oltre l'Italia, i Paesi in cui gli organismi di parità rispondono a tutti e tre i criteri sopraindicati sono l'Austria, la Francia, la Danimarca, la Germania e la Svezia.

Di seguito si riporta un box esplicativo delle caratteristiche del sistema nazionale di presidio delle pari opportunità.

STATO MEMBRO	SISTEMA DI PRESIDIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ
Austria	Nel sistema austriaco, la presenza di Referenti per le questioni femminili è capillare, a livello provinciale e ciò avviene in ciascun Länder. Si tratta di speciali gruppi di lavoro che si occupano delle questioni femminili e della condizione della donna, e le loro funzioni riguardano la promozione del gender mainstreaming a livello regionale e locale.
Francia	In Francia sono stati istituiti i Centri di informazione e supporto alla parità di genere (CIDF). La loro costituzione ha origini formalizzate (Ministero per le pari opportunità e l'eguaglianza professionale) e i centri fanno parte di un ampio network nazionale (115 unità), il cui coordinamento è a livello nazionale, in capo al Centro nazionale d'informazione e di documentazione per le donne e le famiglie (CNIDFF).

Danimarca	Il presidio delle pari opportunità è capillare, articolato sul territorio a livello formalizzato in ogni municipio (i Consulenti di pari opportunità sono presenti in ognuna delle 275 Municipalità della Danimarca), rafforzato dalla presenza, in 19 centri dell'impiego, degli Esperti di uguaglianza. Non appena sarà completato il processo di riforma che porterà alla riduzione delle attuali 275 municipalità ad un numero pari a 99, verrà anche definito e attuato il coordinamento dei Consulenti di pari opportunità che opereranno, pertanto, con un approccio di rete.
Germania	Gli Uffici per l'Uguaglianza presenti a livello territoriale sono riconducibili ad organismi con meccanismi che derivano direttamente dal livello locale decentrato, in quanto sono gestiti dalle amministrazioni locali dei Länder. A livello ancora più capillare, operano in una logica di rete i 1.900 Uffici municipali per le pari opportunità e rappresentanti delle donne, sotto il coordinamento di un'autorità centrale di Berlino.
Italia	Il sistema è caratterizzato dalla presenza, a livello centrale e decentrato, di funzionari istituzionali con competenze nell'ambito del lavoro per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne. Il sistema opera con un approccio di rete, attraverso la costituzione della Rete nazionale, di cui fanno parte tutte le Consigliere a livello regionale e provinciale, presieduta dalla Consigliera nazionale di parità. La funzione della Rete è quella di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.
Svezia	Il sistema svedese presenta, a livello locale decentrato (Contee), i Consigli di contea, responsabili del coordinamento delle politiche nazionali e locali, e gli Esperti di pari opportunità la cui funzione è promuovere il mainstreaming di genere e sostenere le azioni mirate alla parità tra donne ed uomini.

Tra queste realtà, comunque significative in termini di presenza e sviluppo di istituzioni e strutture di parità, alcune sono più facilmente comparabili con il sistema italiano delle Consigliere di parità, altre meno. Risulta interessante, pertanto, il confronto sia con sistemi di presidio delle pari opportunità analoghi a quello italiano sia sistemi che si basano su approcci differenti (ad esempio, quello francese) che potranno, in ogni caso, essere prese in considerazione per la realizzazione di futuri approfondimenti.



SEZIONE SECONDA

GLI APPROFONDIMENTI MONOGRAFICI:
OBIETTIVI, ASPETTI METODOLOGICI
E CONSIDERAZIONI DI SINTESI
SUI PAESI OSSERVATI



1. OBIETTIVI DELL'ANALISI DI APPROFONDIMENTO E ASPETTI METODOLOGICI

Conclusa la prima sezione relativa alla ricognizione e alla mappatura desk condotta sui 25 Paesi dell'Unione europea, la seconda sezione riguarda invece la realizzazione di un approfondimento monografico su due realtà nazionali ritenute particolarmente significative: Portogallo e Slovenia.

L'obiettivo degli approfondimenti è stato duplice:

- da una parte, verificare l'eshaustività, l'attendibilità e la funzionalità delle fonti documentali utilizzate per la fase desk;
- dall'altra, acquisire nuove informazioni su meccanismi e modalità operative che non è stato possibile rilevare dall'analisi desk, nonché approfondire gli esiti della prima sezione relativamente alle politiche, ai dispositivi di coordinamento tra organismi, rilevando gli elementi di forza e di debolezza che caratterizzano i sistemi nazionali.

La scelta delle realtà da approfondire è stata guidata da un confronto con la Consigliera nazionale di parità, che ha portato all'individuazione dei due casi studio. Si è deciso di affrontare a livello particolareggiato i sistemi di governance di un paese europeo di vecchia adesione quale il Portogallo, e di un paese di nuova adesione (Slovenia).

Le analisi per ciascun Paese sono state condotte attraverso un contatto diretto con "testimoni privilegiati", ossia referenti istituzionali degli organismi nazionali competenti sulle questioni di parità tra uomini e donne e, dove reso necessario da esigenze di completezza e disponibilità delle informazioni, con esperti di istituzioni pubbliche o private impegnate sui temi in oggetto.

Lo strumento base di riferimento utilizzato per la realizzazione dell'approfondimento è una traccia semistrutturata (riportata in allegato 1, sia in italiano che in inglese), che si compone di tre sezioni:

- la prima, finalizzata a indagare gli aspetti programmatici delle politi-

- che e delle misure di policy di pari opportunità presenti nei diversi paesi, al fine di delineare il quadro delle priorità individuate e dei risultati conseguiti nei diversi contesti nazionali negli ultimi anni;
- la seconda, volta a verificare e completare il quadro conoscitivo ricostruito in sede di analisi desk, con particolare riferimento all'assetto organizzativo e agli aspetti relazionali e di coordinamento tra i diversi organismi e attori con competenza sui temi di parità;
 - la terza, finalizzata all'approfondimento conoscitivo riguardante il funzionamento degli organismi di riferimento per le pari opportunità nel sistema nazionale.

Il quadro monografico è stato realizzato in modo differenziato per i due Paesi in ragione dei contatti esistenti, delle disponibilità dei soggetti istituzionali, dell'arco temporale in cui si è svolta l'indagine. In particolare:

- nel caso del Portogallo, la rilevazione ha previsto l'invio della traccia per via telematica e la realizzazione successiva di interviste telefoniche;
- nel caso della Slovenia, si è proceduto attraverso un preliminare contatto telefonico cui ha fatto seguito l'invio per via telematica di una traccia semistrutturata. Una volta raccolti via e-mail i primi elementi di discussione, è stata condotta un'intervista telefonica.



2. GLI STATI MEMBRI OGGETTO DI APPROFONDIMENTO: CONSIDERAZIONI DI SINTESI

I Paesi osservati si differenziano per molteplici aspetti: storia politica, estensione geografica, popolazione, assetto istituzionale, organizzazione amministrativa territoriale, condizioni socio-economiche, realtà del mercato del lavoro. Tutti fattori che influenzano con intensità e modalità diverse l'indirizzo e l'incisività delle politiche nazionali, tra cui quelle rivolte alle pari opportunità. L'insieme di tali elementi, infatti, ha determinato e determina l'individuazione di obiettivi e priorità differenti, l'adozione e la implementazione di differenti assetti e differenti misure di intervento.

In tal contesto si riscontrano al contempo elementi di omogeneità, in larga parte dovuti al processo di coesione comunitaria e di adozione dell'acquis e di quell'insieme complesso e articolato di regole, procedure e strutture a cui è condizionata l'utilizzazione delle risorse comunitarie.

L'analisi condotta ha consentito di individuare, attraverso una lettura trasversale delle informazioni, similarità e differenze tra i due Paesi secondo tre chiavi di lettura proposte, che costituiscono peraltro i punti in cui si è proceduto ad articolare gli approfondimenti monografici. Si è trattato, in particolare:

- delle politiche relative alle pari opportunità nei Paesi considerati;
- dei soggetti istituzionali, delle loro competenze e dell'approccio di rete a presidio delle pari opportunità;
- dei principali elementi di forza e di debolezza delle strutture nazionali.

Rispetto al primo ambito di indagine, la scheda sinottica riportata in tabella 1 ha permesso di confrontare le due realtà con particolare riferimento alla predisposizione di documenti programmatici, degli ambiti di policy e degli strumenti tecnici di supporto e di promozione per l'applicazione del principio di pari opportunità.

L'appartenenza all'Unione europea costituisce un elemento significativo,

che influenza il grado di “radicamento” del principio di pari opportunità nei diversi Stati. A prescindere dalle diversità che connotano i Paesi oggetto dell’approfondimento, l’analisi condotta ha messo in evidenza come in tempi recenti siano stati definiti obiettivi simili verso cui far convergere politiche e interventi a favore della componente femminile della popolazione. Si nota infatti come i due Paesi abbiano adottato provvedimenti specifici per sostenere l’occupazione delle donne e l’integrazione della dimensione di genere in tutte le iniziative intraprese. In particolare, si possono individuare tre macro-aree comuni di intervento:

1. *integrazione della dimensione di genere nei quadri di riferimento strategici nazionali e nei documenti programmatici.* I Paesi di riferimento hanno adottato degli specifici piani nazionali, di durata pluriennale, con cui si programmano iniziative e interventi a favore della componente femminile della popolazione. Tale programmazione si integra, per entrambi i Paesi, con la programmazione strategica nazionale per l’occupazione e l’inclusione.;
2. *temi di policy prioritari per i principi di parità tra uomo e donna.* Gli ambiti di policy sui quali i Paesi hanno puntato per quanto riguarda la programmazione nazionale sono molteplici, e in larga misura comuni. Tuttavia, si evidenzia che mentre il Portogallo ha individuato come priorità il sostegno e la promozione delle donne soprattutto nell’ambito del mercato del lavoro (puntando, in particolare, su tematiche quali la conciliazione, l’istruzione e formazione professionale, le differenziali salariali, la contrattazione collettiva) – in linea peraltro con le indicazioni comunitarie - la Slovenia ha invece adottato un raggio di azione più ampio, che comprende anche la vita sociale, l’occupazione, la tutela in ambito sanitario, la sicurezza sociale, l’educazione, la famiglia, la violenza sulle donne, l’equilibrio nella rappresentanza dei due sessi nella vita politica;
3. *strumenti tecnici di supporto e di promozione.* Le politiche non sono state soltanto oggetto di programmazione, ma sono state accompagnate da strumenti tecnici di supporto all’attuazione del principio di pari opportunità (si pensi all’Osservatorio per le pari opportunità nella contrattazione collettiva presente in Portogallo), che si concretizzano anche in iniziative premiali volte a stimolare comportamenti virtuosi (il premio *Equality is quality* in Portogallo).

Tabella 1 – Le politiche relative alle pari opportunità nei Paesi considerati: documenti programmatici, ambiti di policy e strumenti tecnici di supporto e di promozione per l'applicazione del principio di pari opportunità

	PORTOGALLO	SLOVENIA
Piani operativi e documenti di programmazione per l'attuazione del principio di pari opportunità e parità di genere	I documenti strategici di riferimento sono i seguenti: - il "PNI" - Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006 (Piano Nazionale per la Parità 2003-2006). Le strutture deputate all'attuazione del PNI sono due: la CITE e la CIDM. Questo strumento si integra con altri due documenti strategici: - il "PNE - Plano Nacional de Emprego" (Piano Nazionale per l'Impiego); - il "PNAI - Plano Nacional de Acção para a Inclusão" (Piano Nazionale per l'Inclusione). Si segnala infine: - il National Action Plan for Employment (NAP - Piano di Azione Nazionale per l'Impiego).	I documenti di riferimento relativi alla programmazione e all'attuazione delle politiche di pari opportunità sono: - il Programma nazionale per le pari opportunità tra uomini e donne. Copre il periodo 2005-2013; - i piani operativi biennali, che implementano il Programma nazionale; - il Documento Programmatico di Sviluppo Nazionale. Copre il periodo 2001-2006; - il Documento Programmatico Nazionale di Sviluppo del Mercato del Lavoro e dell'Occupazione. Copre il periodo 2001-2006. Il coordinamento della preparazione del documento programmatico nazionale per le pari opportunità tra donne e uomini, e il monitoraggio del suo funzionamento, è competenza dell'Ufficio di pari opportunità (OEO). Il Documento Programmatico Nazionale viene approvato attraverso i documenti programmatici governativi, che vanno sotto il titolo di Employment Relationships Action (Azione sui Rapporti di Lavoro). Vi sono, infine, i Programmes of

	PORTOGALLO	SLOVENIA
		Active Employment Policy (Documenti programmatici di Politica per l'Impiego Attivo).
Ambiti di policy	Il PNI si articola in due aree generali di intervento, misure strutturali per la pubblica amministrazione e misure strutturali per il settore privato. In particolare le misure rivolte al settore privato sono riorganizzate in quattro aree "critiche": - Equilibrio tra lavoro e vita familiare; - Istruzione, formazione professionale e informazione; - Cittadinanza e inclusione sociale; - Cooperazione con i paesi CPLP. Le priorità politiche per le pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito del NAP sono relative all'occupazione, prevedendo in particolare di: - contrastare la segregazione orizzontale e verticale tra generi nel mercato del lavoro e i differenziali salariali; - migliorare l'accesso delle donne alle nuove professioni nelle aree in cui sono poco rappresentate, e alle posizioni dirigenziali; - incoraggiare l'imprenditorialità femminile; - aumentare la partecipazione femminile ai corsi di formazione professionale e migliorare il loro accesso alla riqualificazione, con l'obiettivo di raffor-	Il Programma nazionale per le pari opportunità tra donne e uomini 2005-2013 copre i seguenti ambiti di policy: - la vita sociale; - l'occupazione; - la tutela in ambito sanitario; - la sicurezza sociale; - l'educazione; - la famiglia; - la violenza sulle donne; - l'equilibrio nella rappresentanza dei due sessi nella vita politica. Il Documento Programmatico Nazionale di Sviluppo del Mercato del Lavoro e dell'Occupazione, presenta delle linee guida e delle misure che garantiscono il rispetto del principio di pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro, intervenendo in diversi ambiti (imprenditorialità femminile; partecipazione della componente femminile ai corsi di formazione; segregazione di genere in ambito lavorativo; differenziale salariale tra donne e uomini; prevenzione, individuazione e eliminazione di tutte le forme di discriminazione nella ricerca di un impiego e nell'ingresso nel mondo del lavoro; conservazione e promozione dell'occupazione; riconoscimento dei diritti e dei vantaggi derivanti dal lavoro).



	PORTOGALLO	SLOVENIA
	zarne la possibilità di trovare un impiego; - introdurre il principio di pari opportunità per uomini e donne nell'ambito della contrattazione collettiva.	Gli altri documenti programmatici intervengono a sostegno dell'imprenditorialità femminile e dell'accesso e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
Strumenti tecnici di supporto e di promozione	- Creazione dell'Observatório para a Igualdade de Oportunidades na Contratação Colectiva [Osservatorio per le Pari Opportunità nella Contrattazione Collettiva], una struttura tripartita in cui operano degli esperti e che è stata realizzata grazie al Piano di Azione Nazionale del 1998. Le attività dell'Osservatorio sono connesse con quelle della Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE - Commissione per la Parità nel Lavoro e nell'Impiego). In particolare, uno degli obiettivi dell'Osservatorio è quello di studiare sistemi di classificazione professionale che promuovano la parità retributiva; - Istituzione del premio 'Equality is Quality' (Parità è Qualità), un'altra importante iniziativa che persegue gli obiettivi della 16a linea guida del NAP del 1998 (relativa alle differenze di genere). Il premio, che è messo in palio dalla CITE, viene assegnato a quelle società che hanno sviluppato le best practices in tema di pari opportunità; - Promozione, da parte della	<i>Non sono stati rilevati interventi relativi a questo ambito di indagine.</i>

	PORTOGALLO	SLOVENIA
	CITE, di un progetto sviluppato da partner sociali e altre organizzazioni (nell'ambito del programma europeo di formazione professionale "Leonardo Da Vinci") per la formazione di negoziatori di contrattazione collettiva affinché includano clausole di promozione delle pari opportunità all'interno degli accordi di contrattazione collettiva.	

In riferimento, invece, agli assetti organizzativi dei sistemi nazionali dei Paesi osservati, l'analisi trasversale condotta ha messo in evidenza non solo punti in comune ma soprattutto peculiarità e differenze nelle scelte operate da ciascuno Stato. Gli ambiti di indagine, in questo caso, hanno riguardato gli organismi competenti a livello nazionale e locale in tema di pari opportunità, le loro competenze, la loro integrazione nel sistema di governance, e il loro funzionamento in termini di approccio di rete. Certamente, Portogallo e Slovenia si sono mossi nella comune direzione di garantire un sostegno alla parità tra donne e uomini attraverso il rafforzamento o la creazione di efficaci meccanismi e strutture istituzionali. Al contempo, non si riscontra in eguale misura la stessa capacità in termini di risorse e supporto politico istituzionale di fare fronte in modo efficace e continuo ai mandati istituzionali previsti.

Riguardo le competenze degli organismi centrali, in Slovenia le autorità nazionali hanno un mandato ampio e eterogeneo, mentre in Portogallo l'organismo competente, la CITE, concentra la sua azione sul tema delle pari opportunità nell'ambito del lavoro.

Per quanto riguarda l'approccio di rete, infine, in tutti e due i Paesi sono state rilevate istituzioni a livello centrale e a livello locale, anche se la natura degli organismi e le modalità operative con cui tali soggetti interagiscono sono diverse. In Portogallo è stata adottata una metodologia basata sulla costruzione di reti informali, che poggiano le basi su parte-



nariati avviati nell'ambito di varie attività e progetti, senza tuttavia fare riferimento a soggetti o reti locali. In Slovenia, invece, pur esistendo le basi legali per dar luogo ad una rete istituzionale, è lasciata facoltà alle istituzioni locali su modalità e forme attuative delle figure nominate a livello locale.

Tabella 2 – Soggetti istituzionali, competenze e approccio di rete a presidio delle pari opportunità

	PORTOGALLO	SLOVENIA
Profilo degli organismi centrali e locali	La CITE è una struttura tripartita che fa parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, composta da rappresentanti del Governo e delle parti sociali. In particolare, si tratta di: - due rappresentanti del Ministero del Lavoro (uno dei quali presidente); - un rappresentante del Ministero della Pubblica Amministrazione; - un rappresentante del Ministero dell'Amministrazione Locale; - un rappresentante del CIDM. Le parti sociali sono rappresentate da: - la Confederazione Portoghese Servizi e Vendita al Dettaglio (CCP); - la Confederazione Generale dei Lavoratori Portoghesi – Sindacato Nazionale del Commercio (CGTP-IN); - la Confederazione dell'Industria Portoghese (CIP); - il Sindacato Generale dei Lavoratori (UGT).	Le principali strutture che si occupano di parità di genere possono essere distinte a livello centrale (istituzioni governative) e locale. Gli organismi attivi a livello centrale sono i seguenti: 1. Ufficio per le Pari Opportunità (OEO). La struttura governativa opera su aree di lavoro decise dal Governo; 2. Consulente legale per le pari opportunità tra donne e uomini. Figura introdotta dalla Legge per le pari opportunità tra donne e uomini del 2002; 3. Coordinatore per le pari opportunità tra donne e uomini (in ciascun Ministero). Figura introdotta dalla Legge per le pari opportunità tra donne e uomini del 2002. A livello locale, invece, le strutture di riferimento sono quelle relative alla figura del Coordinatore per le pari opportunità per le donne e per gli uomini. Figura introdotta dalla Legge per

	PORTOGALLO	SLOVENIA
	A livello locale sono attive le Consigliere di parità nella pubblica amministrazione locale.	le pari opportunità tra donne e uomini del 2002, facoltativa.
Competenze dell'organismo/organismi di parità	In coerenza con il proprio ruolo, le principali attività della CITE riguardano le pari opportunità in generale, anche se la sua azione si concentra di fatto sul tema delle pari opportunità nell'ambito del lavoro. La CITE si occupa, oltre che della promozione di studi e ricerche in materia di pari opportunità, dell'offerta di consulenza e di pareri legali, del controllo sulla corretta ed effettiva applicazione della legislazione relativa alla non discriminazione nell'ambito del lavoro, nonché della partecipazione alla predisposizione dei documenti programmatici a livello nazionale. La Consigliera di parità nella pubblica amministrazione locale ha un ruolo di carattere consultivo in differenti ambiti (integrazione della prospettiva delle pari opportunità nelle politiche delle amministrazioni locali; promozione della rappresentanza di entrambi i generi nelle amministrazioni locali; sensibilizzazione della cittadinanza e degli enti locali riguardo alle pari opportunità; verifica che i materiali promozionali realizzati dal Comune contengano pari rappresentanze di entrambi i sessi, sia nei testi che nelle immagini; sostegno a	OEO. L'Ufficio rappresenta il Governo Sloveno sui temi della parità di genere. Ha mandato per l'analisi delle proposte di legge in una prospettiva di parità; il monitoraggio attuativo della Legge sulle Pari Opportunità tra Donne e Uomini; il coordinamento delle attività di gender mainstreaming; il sostegno e la promozione di ricerche e studi sulle questioni di genere; la attuazione ed il monitoraggio delle azioni positive; la cooperazione ed il sostegno anche finanziario alle organizzazioni non governative; la predisposizione della relazione annuale al Governo sulla Parità e la trasmissione al Governo del rapporto sull'attività della Consulente legale per le pari opportunità tra donne e uomini. La Consulente legale per le pari opportunità tra donne e uomini ha una competenza funzionale alle attività dell'Ispettorato del Lavoro e un ruolo conciliativo e di mediazione riguardo ai casi di presunta discriminazione sulla base di trattamenti diseguali tra donne e uomini. Coordinatori per le pari opportunità tra donne e uomini in ciascun Ministero si occupano del



	PORTOGALLO	SLOVENIA
	iniziative di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa).	l'assistenza alla promozione del gender mainstreaming nelle politiche e nei programmi governativi, per il loro sviluppo e per il loro monitoraggio. Coordinamento per le pari opportunità tra donne e uomini (a livello locale). Il coordinatore prende parte alla preparazione e allo sviluppo del documento programmatico nazionale e dei piani di azione; propone misure e attività per la promozione della parità di genere nelle politiche e negli interventi locali ed ha un ruolo di consulenza nel formulare soluzioni mirate all'ottenimento dei traguardi previsti dalla Legge sulle pari opportunità tra donne e uomini (per quanto riguarda una singola comunità locale).
Approccio di rete	La CITE ha adottato una metodologia basata sulla costruzione di reti per un "lavoro sul campo", senza tuttavia fare riferimento a soggetti o reti locali. La strategia è stata quella di creare delle reti settoriali (pubblica amministrazione, industria, ecc.) e dare attuazione a programmi comunitari come Equal, in cui la creazione di reti e il lavoro in partnership sono fondamentali. Le Consigliere di parità locali hanno tra le proprie competenze una funzione di controllo sul rispetto dei principi di parità in merito alle assunzioni operate	La Legge sulle Pari Opportunità tra Donne e Uomini (2002) ha creato le basi legali per la costituzione di tali figure, demandando però alle singole istituzioni locali modalità e forme attuative. Si tratta esclusivamente di funzionari appartenenti alla pubblica amministrazione inseriti a differenti livelli (negli organi consultivi e/o amministrativi delle municipalità, ovvero di funzionari dell'amministrazione centrale presente in strutture territoriali decentrate), per i quali è stata predisposta una nomina ad hoc ma che non costituiscono uno

	PORTOGALLO	SLOVENIA
	dalle amministrazioni pubbliche locali.	staff unicamente deputato al presidio delle pari opportunità a livello locale. La scelta adottata, seppure pagando a livello nazionale un certo grado di incisività, ha permesso alle istituzioni locali di contenere l'impatto economico sottostante alla creazione di una figura ex novo. Al momento, sono 15 le realtà che in diversi modi hanno dato seguito alla istituzione del coordinatore locale.

Riguardo una prima valutazione dei sistemi di pari opportunità nelle realtà osservate, è possibile sviluppare alcune riflessioni.

Si può certamente evidenziare la presenza diffusa degli stimoli provenienti dal più ampio contesto europeo che rendono la tematica attuale, ne amplificano le opportunità di diffusione e sensibilizzazione e, al contempo, in un processo globale di trasferimento dei saperi, sembrano rafforzare le capacità e le competenze degli attori coinvolti. Alla dimensione europea si lega e si fa sentire sempre più sensibile e consapevole l'esigenza diffusa, accompagnata da azioni mirate, di coinvolgimento del territorio e degli attori locali, pubblici e privati, quali terminali indispensabili per la diffusione e per il radicamento dei principi di pari opportunità e l'attuazione di una diversa governance.

Naturalmente, il processo di progressiva istituzionalizzazione del principio di pari opportunità, con l'attivazione di strutture stabili di presidio tecnico, rappresenta la garanzia di fondo per il mantenimento e lo sviluppo di politiche volte a ridurre le distanze tra generi, soprattutto sul versante del mercato del lavoro e delle opportunità occupazionali e di carriera per le donne.

Restano insolute e producono rallentamenti del processo di mainstreaming di genere questioni complementari a quelle indicate come punti di forza. Le strutture organizzative di presidio non hanno ancora, infatti,

maturato il medesimo grado di sviluppo e di rappresentatività all'interno dei singoli Paesi, e spesso risultano depotenziate da carenze strutturali e di risorse umane e finanziarie adeguate.

Lo stesso mancato raggiungimento dei traguardi di parità – intesa come pari rappresentatività tra donne e uomini nei diversi settori della società – di per sé rappresenta un obiettivo verso cui convergere ma anche uno dei più forti limiti alla sua stessa piena realizzazione. In sostanza, le debolezze culturali che connotano ancora sia parti della società civile, sia delle istituzioni del mondo politico ed economico nei confronti del principio di parità tra i generi re-identificano la sensibilizzazione e la diffusione di valori positivi come una delle chiavi imprescindibili per l'attuazione di attente politiche di pari opportunità.

GLI APPROFONDIMENTI MONOGRAFICI:
PORTOGALLO



1. IL QUADRO DI CONTESTO DELLE POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

PIANI OPERATIVI E DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL PRINCIPIO DI PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ DI GENERE

Il Portogallo ha operato, negli ultimi anni, nella direzione di promuovere una maggiore parità tra uomini e donne, non solo in termini di accesso al mercato del lavoro quanto, più in generale, in termini di lotta contro tutte le forme di discriminazione basate sul genere.

Lo strumento di pianificazione principale per la promozione della parità e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è il "PNI - Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006" (Piano Nazionale per la Parità 2003-2006). Questo strumento si integra con altri due documenti strategici: il "PNE - Plano Nacional de Emprego" (Piano Nazionale per l'Impiego) e il "PNAI - Plano Nacional de Acção para a Inclusão" (Piano Nazionale per l'Inclusione).

IL PIANO NAZIONALE PER LA PARITÀ - PNI

Il PNI 2003-2006 si articola in due aree generali di intervento:

a) *Misure strutturali per la Pubblica amministrazione.* In particolare, le misure relative al settore pubblico sono 13. Di rilievo è l'istituzione dei team interdipartimentali che, attraverso il coinvolgimento di tutti i Ministeri, promuovono le questioni della parità di genere e attuano il Piano.

b) *Misure strutturali per il settore privato.* Gli interventi previsti per il settore privato si articolano in 52 misure, riorganizzate in quattro aree "critiche":

- Equilibrio tra lavoro e vita familiare;

- Istruzione, formazione professionale e informazione;
- Cittadinanza e inclusione sociale;
- Cooperazione con i paesi CPLP²⁴.

Per lo sviluppo delle attività previste nell'ambito del PNI, nel novembre del 2003, sono state istituite due strutture: la CITE e la CIDM, descritte nei paragrafi successivi (v. cap. 2).

**POLITICA DEL LAVORO
IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE.
MECCANISMI E STRUMENTI
PRINCIPALI PER LA PROMOZIONE
DI UNA MAGGIORE
PARTECIPAZIONE FEMMINILE
AL MERCATO DEL LAVORO**
.....

Le pari opportunità nel mercato del lavoro hanno assunto, in Portogallo, un'importanza sempre crescente nel corso degli ultimi anni. La Costituzione portoghese (art. 59) proibisce esplicitamente la differenza di retribuzione basata sul genere. La Carta costituzionale prescrive l'uguaglianza di trattamento, su cui si basa la Legge n. 5 del 13 ottobre 1997. Nonostante tali dispositivi di legge, i differenziali salariali di genere rimangono ampi e per tale ragione, negli ultimi anni, sono state promulgate due nuove leggi contenenti misure aggiuntive al riguardo:

- la Legge n. 9 del 21 maggio 2001, che rafforza le funzioni ispettive e le sanzioni a carico di chi viola la legge;
- la Legge n. 10 del 21 maggio 2001, che obbliga il Governo a condurre una valutazione annuale sullo stato di attuazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne in ambito lavorativo, disponendo la presentazione di un rapporto al Parlamento sull'evoluzione della parità

24 La "Comunidade dos Países de Língua Portuguesa" (Comunità dei Paesi di Lingua Portoghese o CPLP), è un'unione per la mutua amicizia fra le nazioni lusofone del mondo, nelle quali il portoghese è lingua ufficiale.



di genere nel lavoro e nella formazione professionale.

Le misure e le priorità politiche per le pari opportunità tra uomini e donne (inclusa la parità retributiva) sono state indicate, a partire dal 1998, anche nell'ambito del National Action Plan for Employment (NAP - Piano di Azione Nazionale per l'Impiego). La 16a linea guida del NAP, in particolare, fa riferimento all'esigenza di sviluppare "misure positive per la promozione di uguale trattamento economico a fronte di lavori analoghi e di medesimo valore, e per la riduzione delle differenze retributive tra donne e uomini".

Di seguito, gli obiettivi principali che si dichiara di voler perseguire a tal fine:

- contrastare la segregazione orizzontale e verticale e i differenziali salariali di genere;
- favorire l'accesso delle donne alle nuove professioni, agli ambiti produttivi in cui sono meno presenti e alle posizioni dirigenziali;
- incoraggiare l'imprenditorialità femminile;
- accrescere la partecipazione femminile alla formazione professionale e facilitare l'accesso delle donne ai percorsi di riqualificazione, con l'obiettivo di rafforzarne l'occupabilità;
- introdurre il principio di pari opportunità di genere nell'ambito della contrattazione collettiva.

Nel quadro definito dalle priorità sopra descritte, sono state realizzate misure di rilievo, quali:

- la creazione dell'Observatório para a Igualdade de Oportunidades na Contratação Coletiva (Osservatorio per le Pari Opportunità nella Contrattazione Collettiva), una struttura tripartita, costituita da esperti e realizzata grazie al Piano di Azione Nazionale del 1998. Le attività dell'Osservatorio sono collegate a quelle della Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE - Commissione per la Parità nel Lavoro e nell'Impiego)²⁵. In particolare, uno degli obiettivi dell'Osservatorio è lo studio dei sistemi di classificazione professionale al fine di promuovere e favorire la parità retributiva;
- l'istituzione del premio "Equality is Quality"²⁶ (Parità è Qualità), un'altra importante iniziativa che persegue gli obiettivi della 16a linea guida

²⁵ Cfr. capitolo successivo.

²⁶ Cfr. Allegato 3.

- del NAP del 1998 (relativa alle differenze di genere). Il premio, messo in palio dalla CITE, viene assegnato alle imprese e alle organizzazioni non-profit che mettono in atto best practices in tema di pari opportunità;
- la promozione, da parte della CITE, di un progetto sviluppato da partner sociali e altre organizzazioni (nell'ambito del programma europeo "Leonardo Da Vinci") per la formazione di negozianti impegnati nella contrattazione collettiva affinché includano misure a favore delle pari opportunità negli accordi contrattuali;
 - la partecipazione, nel Progetto transnazionale NOW-Luna, della Confederazione Generale dei Lavoratori Portoghesi (CGTP-IN) in collaborazione con la CITE e l'Istituto per il Miglioramento e il Controllo delle Condizioni di Lavoro (IDICT).

La parità di genere è stata promossa anche attraverso l'utilizzo dei Fondi strutturali, a integrazione delle risorse finanziarie destinate a realizzare interventi su questo tema soprattutto nel settore privato. In tal modo, si è potuto avviare un processo di istituzionalizzazione delle iniziative in materia, che riguardano anche l'organizzazione delle risorse economiche e umane così come la pianificazione e l'attuazione degli interventi.

IL FONDO SOCIALE EUROPEO, LE AZIONI POSITIVE E IL MAINSTREAMING DI GENERE

Tutti i principali strumenti di finanziamento per l'istruzione e la formazione professionale prevedono che venga attuato il gender mainstreaming e che il tema della parità tra donne e uomini divenga, dunque, un fattore strategico e trasversale. Il miglior esempio di questa pratica è rappresentato dall'utilizzo, nell'ambito dell'attuazione dei principali Programmi operativi (cofinanziati dal FSE), di griglie di valutazione delle proposte che includono la parità tra i criteri formali previsti per la valutazione stessa.

Per la piena attuazione del principio di pari opportunità, nell'ambito di programmi comunitari, sono state inoltre coinvolte anche le organizzazioni sindacali. Ad esempio, nella prima edizione del programma Equal, la CITE e uno dei principali sindacati portoghesi sono stati partner di un progetto finalizzato a contrastare la discriminazione di genere nel settore privato e a realizzare azioni positive che hanno ottenuto un discreto successo.



2. MECCANISMI, SOGGETTI ISTITUZIONALI E STRUTTURE A PRESIDIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

MECCANISMI E PRATICHE DI COORDINAMENTO ORIZZONTALE E VERTICALE TRA I DIVERSI SOGGETTI E STRUTTURE CHE ESERCITANO UN RUOLO NELLE QUESTIONI DI PARITÀ DI GENERE E DI PARI OPPORTUNITÀ

Le principali istituzioni impegnate sul versante delle pari opportunità a livello nazionale sono la CITE e la CIDM, che rappresentano i punti cardine nel sistema nazionale di presidio delle pari opportunità.

La Commissione per la Parità nel Lavoro (CITE) ha adottato una metodologia basata sulla costruzione di reti per un "lavoro sul campo", senza tuttavia fare riferimento a soggetti o network locali. La strategia adottata mira a creare reti settoriali (nell'ambito della pubblica amministrazione, dell'industria, ecc.) e a dare attuazione a programmi comunitari, come ad esempio Equal, nei quali è fondamentale la capacità di lavorare in rete e costruire partnership. L'esigenza di adottare tale approccio è determinato anche dal fatto che il Portogallo non è ufficialmente suddiviso in Regioni, e non è dunque dotato di governi regionali costituiti su base elettiva.

Attraverso questa strategia, la CITE ha ottenuto discreti risultati e oggi svolge un ruolo determinante nella promozione della parità di genere, operando non solo sul versante politico ma anche attraverso concreti interventi sul territorio.

Sono stati firmati, inoltre, numerosi protocolli di intesa tra la CIDM e le Amministrazioni comunali, allo scopo di integrare la prospettiva di parità all'interno delle politiche locali, nominare responsabili locali per le pari

opportunità e creare punti informativi specificamente destinati all'utenza femminile.

Nell'ambito del progetto "Trapolim/Reda", che fa capo all'iniziativa europea "Sviluppo dell'Impiego e delle Risorse Umane", sono stati creati un network nazionale di Consigliere di parità impegnate a livello locale e una rete di Centri di informazione per il sostegno al reinserimento lavorativo delle donne. Si deve, inoltre, a questo progetto la predisposizione di percorsi per la formazione di molte Consigliere di parità nominate a livello comunale e incaricate di favorire l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche e nelle attività sviluppate in ambito decentrato.

SOGGETTI ISTITUZIONALI NAZIONALI, REGIONALI E LOCALI PER LE PARI OPPORTUNITÀ E LA PARITÀ DI GENERE

.....

Il sistema portoghese a sostegno delle pari opportunità si articola in strutture istituzionali centrali e in figure locali. In particolare, a livello nazionale operano la CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Commissione per la Parità nel Lavoro e nell'Impiego), la CIDM - Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Commissione per la Parità e per i Diritti delle Donne) e la Consigliera di parità (nell'ambito del Governo).

È inoltre prevista la presenza di Consigliere di parità anche nell'ambito delle Amministrazioni locali.

Di seguito si riporta una descrizione degli organismi istituzionali e delle figure sopra elencate.

*CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
(Commissione per la Parità nel Lavoro e nell'Impiego)*

La CITE, che ha sede centrale a Lisbona e non ha strutture decentrate, è una struttura tripartita che fa parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ed è composta da rappresentanti ministeriali e delle parti



sociali. Compongono tale Commissione, per parte pubblica, due rappresentanti del Ministero del Lavoro (ad uno dei quali è affidato il ruolo di Presidente), un rappresentante del Ministero della Pubblica Amministrazione e uno del Ministero dell'Amministrazione Locale, così come un rappresentante del CIDM. Sono inoltre chiamati a far parte della CITE – sul versante sindacale – rappresentanti della Confederazione Portoghese Servizi e Vendita al Dettaglio (CCP), della Confederazione Generale dei Lavoratori Portoghesi – Sindacato Nazionale del Commercio (CGTP-IN), della Confederazione dell'Industria Portoghese (CIP) e del Sindacato Generale dei Lavoratori (UGT).

I componenti titolari della CITE – così come i sostituti – vengono nominati da ciascuna delle organizzazioni di provenienza, le quali possono anche revocarne, in qualunque momento, l'incarico.

La CITE si riunisce mensilmente. Realizza un rapporto annuale delle attività ed è editore di collane monografiche e pubblicazioni.

Alla Commissione sono affidati compiti di promozione delle pari opportunità sia in ambito pubblico che privato, con specifico riferimento a:

- la parità e la non discriminazione di genere sul lavoro e nella formazione professionale;
- la salvaguardia della maternità e della paternità;
- la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Oltre alla promozione di studi e ricerche in materia di pari opportunità, alla CITE sono attribuiti compiti di consulenza a carattere legale e di controllo sulla corretta ed effettiva applicazione delle norme anti-discriminatorie in ambito lavorativo, nonché di partecipazione alla predisposizione dei documenti programmatici nazionali.

Nel dettaglio, alla Commissione spetta il compito di:

- promuovere, presso il Ministero del Lavoro e il Ministero del Servizio Civile, l'adozione di misure legislative e amministrative che assicurino parità e non discriminazione tra donne e uomini in materia di lavoro e di formazione professionale;
- raccogliere le rimostranze e fornire consulenza legale sulla parità e la non discriminazione nel lavoro;
- fornire pareri legali (entro 30 giorni dalla richiesta) ai datori di lavoro che intendano licenziare lavoratrici incinte o con figli appena nati. Senza tale parere il licenziamento risulta nullo;

- fornire pareri legali (entro 30 giorni) ai datori di lavoro relativamente a contestazioni sulla stipula di contratti a part-time o di lavoro flessibile con lavoratori o lavoratrici che abbiano figli minori di 12 anni;
- esaminare le decisioni dei datori di lavoro in merito al mancato rinnovo di contratti a tempo determinato riguardanti donne incinte o puerpere;
- cooperare con l'Ispettorato Generale del Lavoro (IGT) al fine di garantire l'applicazione delle norme sulla parità e sulla non discriminazione nel lavoro e nella formazione professionale;
- annotare tutte le sentenze emesse in materia di parità e di non discriminazione tra uomini e donne;
- promuovere studi e ricerche, diffondere la legislazione e le informazioni legali sulla parità e la non discriminazione di genere nel lavoro e nella formazione professionale;
- rispondere a domande provenienti da cittadini e imprese riguardo alla legislazione vigente (attraverso contatti personali, scritti, telefonici, fax ed e-mail);
- vigilare sul rispetto delle norme di non discriminazione tra donne e uomini nell'accesso a qualsiasi professione o occupazione;
- assegnare il Premio "Equality is Quality" a imprese e organizzazioni non-profit che perseguano politiche esemplari in tema di pari opportunità²⁷;
- sviluppare e realizzare progetti di formazione e attività finalizzati ad accrescere la consapevolezza in materia di parità nel lavoro e nella formazione professionale;
- prendere parte ai lavori delle commissioni per il Piano Nazionale per l'Impiego e per il Piano Nazionale per l'Inclusione;
- prendere parte alla preparazione e allo sviluppo del Piano Nazionale per la Parità;
- sostenere le iniziative per la parità e la non discriminazione di genere sul lavoro e nella formazione professionale all'interno dell'Unione europea e nell'ambito delle organizzazioni internazionali.

27 V. Allegato 3.



L'AZIONE IN GIUDIZIO DELLA CITE

Come anticipato, la CITE ha competenza in materia di azione giudiziaria in base a quanto stabilito nel nuovo Codice del lavoro recentemente approvato e modificato (2003-2004).

Tale compito viene esercitato in stretto coordinamento funzionale con la struttura generale dell'Ispettorato del Lavoro²⁸, al quale compete tuttavia la responsabilità esclusiva dei casi portati in giudizio, della loro gestione e supervisione.

La CITE ogni anno realizza un'analisi e una mappatura dei contratti di lavoro a tempo determinato non rinnovati che coinvolgono donne in attesa o madri in allattamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 133 nel nuovo Codice del lavoro. Nello stesso articolo di Legge è inoltre previsto che i datori di lavoro sono tenuti a comunicare al CITE tali decisioni, motivandole entro un massimo di 5 giorni dalla data di notifica alla lavoratrice della cessazione del rapporto di lavoro.

I risultati raggiunti

Come emerge dall'ultimo rapporto annuale disponibile sull'attività della CITE (2004²⁹), alla Commissione sono pervenute 145 comunicazioni da imprese con sede sul territorio nazionale, 100 delle quali (pari al 65%) sono state inoltrate all'Ispettorato del lavoro al fine di accertare eventuali casi di discriminazione.

Le verifiche condotte dall'Ispettorato del lavoro, su 38 delle segnalazioni pervenute, hanno evidenziato le seguenti condizioni:

- in 11 casi (29%), il contratto a termine doveva essere trasformato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- in 24 casi (63%), l'IGT ha ritenuto valide le motivazioni addotte dai datori di lavoro;
- in un caso è stata concordata tra le parti la cessazione del rapporto di lavoro in seguito ad un intervento di mediazione e conciliazione svolto dall'IGT;
- in 2 casi, a seguito dei controlli condotti, non è stato possibile individuare l'esatta locazione delle aziende.

28 IGT – Inspeção Geral do Trabalho (<http://www.igt.gov.pt/>).

29 Cfr. Allegato 4.

Infine, sempre secondo i dati del 2004, la CITE ha deliberato l'archiviazione di 28 comunicazioni riguardanti presunte violazioni dell'art. 133 del Codice del lavoro, per mancanza di elementi sufficienti a procedere.

Una delle caratteristiche più interessanti della CITE è rappresentata, infine, dal suo coinvolgimento nei progetti Equal. Sia come soggetto attuatore, sia come soggetto partner, la CITE ha proposto soluzioni innovative per la promozione della parità di genere nel settore pubblico e in quello privato.

Le attività della CITE sono finanziate dal Ministero del Lavoro attraverso i fondi dell'Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEPF - Istituto per l'Impiego e la Formazione Professionale) oltre che, come accennato, dall'accesso ai finanziamenti di origine comunitaria (Programmi come Equal e altre iniziative co-finanziate dal FSE).

CIDM - Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Commissione per la Parità e per i Diritti delle Donne)

La CIDM, che fa parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è una delle strutture governative che si occupa della parità dei diritti e delle pari opportunità. È stata creata nel 1991, ha una delegazione nella città di Porto e ha sostituito la Commissione sulla Condizione delle Donne istituita nel 1977.

Obiettivi principali di tale organismo sono:

- contribuire al raggiungimento di pari opportunità, diritti e dignità per uomini e donne;
- favorire la condivisione di responsabilità tra uomini e donne a tutti i livelli (famiglia, lavoro, società, cultura, economia e politica);
- contribuire al riconoscimento da parte della società della maternità e della paternità come funzioni sociali.



Consigliera di parità (nell'ambito del Governo)

In tutti i Ministeri è presente la figura della "Consigliera di parità". Istituita con il Decreto legge n. 166 del 9 maggio 1991, lo stesso che stabilisce gli obiettivi e le aree di competenza della CIDM, ha il compito di promuovere e integrare la parità in tutte le politiche, in tutti i programmi e in tutte le misure di ciascun Ministero. Le Consigliere di parità ministeriali sono delegate alle sessioni interministeriali del Consiglio Consultivo della CIDM. Tale figura svolge funzioni di rappresentanza del proprio dicastero e ha la competenza di elaborare, insieme alla CIDM e alla CITE, i piani settoriali che assicurano un miglior sviluppo del PNI secondo le proprie specifiche aree di intervento.

Attualmente esiste una collaborazione sistematica tra le Consigliere di parità dei vari Ministeri, che possono in tal modo confrontare le prospettive sulla parità nelle aree specifiche.

Le Consigliere realizzano dei rapporti annuali, presentati al CIDM entro la fine di ottobre di ogni anno, che riportano lo stato di attuazione per gli interventi del Piano Nazionale per la Parità di competenza del proprio Ministero, individuando le criticità ed elaborando soluzioni per risolverli.

Le Consigliere di parità (nelle amministrazioni locali)

Le Consigliere di parità che operano nelle amministrazioni locali hanno un ruolo di carattere consultivo. In particolare, debbono elaborare proposte relative a:

- integrazione della prospettiva di parità e di pari responsabilità in tutte le politiche locali;
- la promozione di una equilibrata rappresentanza di genere nelle amministrazioni locali (Comuni);
- sensibilizzazione della cittadinanza e degli enti locali riguardo alle pari opportunità e alle pari responsabilità per donne e uomini, attraverso i media locali e i servizi di informazione pubblici;
- verifica che i materiali promozionali realizzati dal Comune siano caratterizzati da attenzione e rispetto per la parità di genere, sia nei testi che nelle immagini;
- sostegno a iniziative di conciliazione tra vita familiare e lavorativa.

3. I PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL SISTEMA NAZIONALE PORTOGHESE A PRESIDIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E LE PROSPETTIVE DI SVILUPPO

Nonostante l'elevato livello di partecipazione femminile al mercato del lavoro, le donne continuano a incontrare difficoltà e ostacoli nell'accesso al lavoro. Ad evidenziare tali criticità sono, in particolare, gli alti tassi di disoccupazione osservati per questo segmento di popolazione.

D'altra parte, la qualità dell'occupazione femminile è peggiore di quella degli uomini, soprattutto per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro e i differenziali salariali nel settore privato (tra i più elevati dell'UE a 25).

Le ragioni di queste disuguaglianze sono complesse, e si basano soprattutto sulla segregazione orizzontale e verticale nel mercato del lavoro (le donne occupano spesso i livelli di qualifica meno elevati e trovano impiego soprattutto nei settori caratterizzati da basse retribuzioni come, ad esempio, le industrie tradizionali - manifatture tessili e calzaturifici).

Fattori determinanti di tali disuguaglianze possono essere individuati anche nei congedi per maternità, nella minor disponibilità delle donne ad accettare orari di lavoro flessibili, nella scarsa condivisione delle responsabilità familiari e nel mancato riconoscimento del lavoro di cura.

I PRINCIPALI ELEMENTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DELLA STRUTTURA NAZIONALE

I temi della parità e delle pari opportunità di genere, dopo essere stati assenti o sottovalutati per un certo periodo dalla discussione politica, sono nuovamente oggetto di dibattito e intervento sia a livello statale, sia nei media.

Il NAP 2005-2008, così come il National Reform Programme (NRP) 2005-2008 affrontano tali temi attribuendo ad essi carattere trasversale

e sottolineando così la loro importanza a tutti i livelli, e sostengono progetti e azioni per la promozione della parità di genere.

Sono, tuttavia, ancora presenti aspetti critici nell'applicazione del principio di parità e di pari opportunità, riconducibili essenzialmente a:

- scarsa presenza della componente femminile nei luoghi di potere. Le donne sono ancora ben lontane da occupare posizioni di potere, e questo si verifica a tutti i livelli. Per citare solo alcuni esempi: nelle elezioni amministrative del 9 ottobre 2005, su 308 candidati alle municipali, solo 19 donne sono state elette sindaco (poco più del 6%). Nelle elezioni per il rinnovo del Parlamento, solo il 26% dei deputati eletti è rappresentato da donne;
- inefficienza istituzionale. La compresenza di strutture istituzionali centrali, quali la CIDM e la CITE, è ritenuta una criticità in termini di riduzione dell'efficacia delle azioni intraprese da tali organismi, riconducibile alla similitudine, quando non alla sostanziale identità, di compiti e obiettivi.

GLI APPROFONDIMENTI MONOGRAFICI:
SLOVENIA



1. IL QUADRO DI CONTESTO DELLE POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

PIANI OPERATIVI E DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL PRINCIPIO DI PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ DI GENERE

In Slovenia le politiche per la parità di genere sono state sviluppate solamente negli ultimi anni sulla base di un piano programmatico. Le principali priorità perseguite in questa direzione possono essere così sintetizzate:

- facilitare l'acquisizione di un'ottica di genere da parte delle Amministrazioni centrali e locali;
- affidare a vari soggetti, sia a livello nazionale che locale, responsabilità per la promozione della parità di genere;
- sviluppare e rafforzare le strutture nazionali che si occupano di parità;
- rendere il dibattito sulla parità di genere importante tanto per le donne che per gli uomini, affrontando in quest'ottica problemi reali presenti all'interno della famiglia, dei luoghi di lavoro o in qualsiasi altro settore della società;
- rendere obbligatorie le azioni positive attraverso una legislazione mirata.

Di seguito si riporta uno schema sintetico dei principali progressi realizzati in riferimento a specifiche policy e riguardo alle modifiche della legislazione esistente, insieme alle integrazioni del quadro normativo condotte attraverso la promulgazione di nuove leggi.

ASSISTENZA SOCIALE

La Slovenia ha predisposto, in tutti i settori dell'assistenza sociale, misure di sostegno alla popolazione soggetta a maggiori rischi di povertà e

di esclusione sociale, sia sotto forma di indennità, sia di altri servizi e modalità di assistenza. I minimi salariali, definiti per assicurare ai lavoratori dipendenti standard di vita adeguati, corrispondevano, nel 2002, al 41,5% di uno stipendio medio. Sono stati, inoltre, approvati provvedimenti speciali a favore dei segmenti di popolazione soggetta a maggiori rischi di povertà (come nel caso degli anziani e dei componenti di famiglie mono-parentali), tra i quali compaiono forme specifiche di copertura previdenziale, sostegni mirati e indennità per le famiglie mono-parentali e garanzie per l'accesso all'assistenza sociale.

La crisi del precedente sistema pensionistico, causata da cambiamenti demografici nel mercato del lavoro e da alcuni provvedimenti politici, ha reso necessaria una revisione del modello previdenziale e assicurativo. Il nuovo Pension and Disability Insurance Act (Legge per il pensionamento e per l'assicurazione contro la disabilità), entrato in vigore il 1° gennaio 2000, garantisce identici diritti e doveri per donne e uomini. Permangono differenze di trattamento solo in riferimento all'età pensionabile, più bassa di due anni per le donne rispetto a quanto stabilito per gli uomini. Affinché le donne non risultino, tuttavia, svantaggiate nella determinazione degli ammontare pensionistici, si è stabilito che quante abbiano maturato 15 anni di contribuzione hanno diritto ad una maggiorazione del 3% nel calcolo della base pensionistica. L'età minima di pensionamento viene inoltre abbassata - per uomini e donne - di un anno per ciascun figlio, e può essere ulteriormente ridotta per le donne che abbiano cominciato a lavorare prima dei 18 anni.

Il diritto alla pensione, introdotto dalla nuova Legge, non è garantito da un'assicurazione obbligatoria, ma attraverso l'erogazione di un'indennità a quanti abbiano raggiunto una determinata età anche senza aver versato i contributi minimi per avere diritto ad un reddito pensionistico (in base alle leggi vigenti nel proprio Paese oppure all'estero).

L'indennità per i figli costituisce un'importante conquista sociale che offre alle famiglie una sovvenzione aggiuntiva per il sostentamento, la crescita e l'istruzione nei casi in cui le entrate familiari non superino il 99% delle retribuzioni medie rilevate in Slovenia.

In generale, forme di assistenza sociale vengono fornite a tutti coloro



che, per ragioni indipendenti dalla loro volontà, non abbiano i mezzi per raggiungere livelli minimi di sussistenza per sé stessi e per la propria famiglia.

Le modifiche apportate nel 1998 alla Legge hanno introdotto nuove condizioni di accesso, durata ed estensione del trattamento pensionistico; hanno collegato la possibilità di ottenere sussidi di disoccupazione e accesso all'assistenza sociale alla ricerca attiva di lavoro; hanno previsto la possibilità di ottenere prestiti per pagare gli studi, così come forme di finanziamento per le scuole e le mense scolastiche.

Nell'ottobre del 1999 è stato introdotto il Maintenance Fund (Fondo per il sostentamento), che gioca un ruolo importante per garantire adeguati livelli di sussistenza anche ai minori che non possono contare sul supporto economico dei genitori. Nel dicembre del 2002 è stato approvato un emendamento al Fondo di sostentamento e di garanzia della Repubblica slovena, in base al quale la cifra per il sostentamento non viene più calcolata sulla scorta del reddito familiare.

IL LAVORO E LA VITA FAMILIARE

Il nuovo Parental Care and Family Benefits Act (Legge per l'assistenza dei genitori e per le indennità alla famiglia) del 2001, regola il diritto dei genitori ad usufruire delle varie forme di congedo: di maternità, paternità, adozione ed assistenza ai figli. Risulta, in proposito, di particolare importanza l'introduzione del diritto, individuale e non trasferibile, al congedo di paternità.

L'ingresso nell'Unione europea e la conseguente necessità di rispettare i requisiti comunitari, assieme al lavoro condotto dagli esperti (come ad esempio quelli dell'Ufficio per le Pari Opportunità - OEO) e ai lunghi negoziati tra partner sociali, hanno condotto all'approvazione, nel 2002, dell'Employment Relations Act (Legge per i rapporti di lavoro). La Legge, che introduce molti nuovi provvedimenti riguardanti le pari opportunità e la parità di trattamento tra donne e uomini, vieta le discriminazioni di genere ed elenca nel dettaglio quali azioni debbano essere intraprese dai datori di lavoro per prevenire comportamenti discriminatori e garantire pari opportunità

nelle assunzioni, nello svolgimento del lavoro e nella cessazione dei rapporti d'impiego. Questa norma è finalizzata a tutelare e garantire il rispetto della dignità sia di chi cerca lavoro, sia di chi il lavoro lo ha già: prevede sanzioni e la creazione di un osservatorio istituzionale, e permette di agire e realizzare iniziative che contrastino le pratiche discriminatorie nel mercato del lavoro. La Legge per i rapporti di lavoro include misure per la protezione delle lavoratrici in maternità ed impone ai datori di lavoro di favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia, rinviando, per quanto riguarda le astensioni dal lavoro, alla Legge per l'assistenza dei genitori e per le indennità alla famiglia.

LA LEGGE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE

Nel 2002 è stato approvato l'Act on Equal Opportunities for Women and Men³⁰ (Legge per le pari opportunità tra uomini e donne) che recepisce gli standard comunitari in materia (legislazione antidiscriminatoria e politiche per la parità di genere). I principali elementi disciplinati dalla Legge sono:

- l'introduzione di una base legale per speciali misure temporanee (azioni positive);
- l'integrazione della prospettiva di genere (il gender mainstreaming) nello sviluppo di politiche, e nella realizzazione, monitoraggio e valutazione degli interventi;
- il rafforzamento delle istituzioni per la parità di genere e di strutture cui vengono attribuiti mandato, doveri e poteri ben definiti;
- l'individuazione dell'organismo responsabile dell'attuazione della Legge;
- la predisposizione e l'adozione di documenti programmatici nazionali per la promozione della parità di genere e per l'attuazione delle iniziative programmate attraverso piani di azione periodici (biennali);
- l'introduzione di rapporti periodici sullo stato di attuazione degli interventi finalizzati alla promozione della parità di genere, previsti nei documenti programmatici nazionali;
- l'introduzione di nuovi procedimenti di denuncia, nei casi di discrimi-

nazione di genere, affidati a un Consulente legale per le pari opportunità tra donne e uomini, i cui risultati sono sottoposti al Governo tramite rapporti periodici riguardanti i casi osservati.

LEGGE DI ATTUAZIONE DEL PRINCIPIO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO

La Legge di attuazione del principio di parità di trattamento è stata adottata nel maggio 2004 (Act implementing the principle of equal treatment).

La Legge adotta il principio del trattamento paritario; oltre ad essere di particolare rilievo in quanto norma speciale per le pari opportunità tra donne e uomini, è importante anche per la promozione della parità di genere. Scopo principale della norma è quello di accrescere la tutela di tutti i soggetti discriminati in base al sesso, alla razza o all'origine etnica, allo stato di salute, alla condizione di invalidità, a specificità linguistiche, a convinzioni religiose, all'età, all'orientamento sessuale, ai livelli di istruzione e allo status sociale.

La Legge assegna e definisce, inoltre, i compiti del Consulente legale (Advocate of the principle of equality) in relazione al recepimento delle denunce informali di violazione delle norme antidiscriminatorie, e disciplina i casi in cui questa figura debba cedere il caso ai competenti servizi ispettivi.

La Legge sulle pari opportunità indica i passaggi e i documenti che debbono caratterizzare la programmazione e l'attuazione delle politiche in materia:

- predisposizione di un Programma nazionale per le pari opportunità tra uomini e donne;
- realizzazione di piani operativi biennali, che implementano il Programma nazionale.

Il Programma nazionale per le pari opportunità tra donne e uomini 2005 – 2013

Approvato nell'ottobre 2005 dall'Assemblea nazionale del Parlamento della Repubblica di Slovenia, il documento programmatico nazionale si

basa sugli impegni assunti durante la Quarta Conferenza mondiale sulle donne, sulla Dichiarazione Beijing, sulla Piattaforma Beijing per l'azione e sui documenti collegati.

La Legge stabilisce che il Governo è tenuto a presentare all'Assemblea Nazionale della Repubblica slovena una proposta di programma. In esso devono essere riportati i contributi dei Ministri, dell'Ufficio per le pari opportunità, delle Amministrazioni locali, delle parti sociali, delle organizzazioni non governative e di altri soggetti (art. 15).

Il documento programmatico nazionale si configura, pertanto, come un documento politico-strategico in cui vengono definiti gli obiettivi specifici per la parità di genere, le strategie e le misure per il loro raggiungimento e i soggetti responsabili della progettazione e sviluppo delle politiche di parità all'interno delle aree prioritarie individuate.

In particolare, nel documento programmatico debbono essere definiti:

- gli obiettivi e le misure per il raggiungimento della parità in ambiti quali l'occupazione, la sanità e la sicurezza sociale, l'educazione, la famiglia, il contrasto alla violenza sulle donne e l'equa rappresentanza di genere nella vita politica;
- gli organismi responsabili per l'attuazione delle misure previste nel Programma;
- il contenuto e i soggetti responsabili della predisposizione dei piani periodici;
- le informazioni e i dati che devono essere raccolti, integrati, analizzati e presentati in forma disaggregata e in un'ottica di genere nell'ambito delle attività dell'Istituto nazionale di statistica;
- le modalità di monitoraggio e di diffusione degli esiti del Programma nazionale;
- l'importo finanziario approssimativo e le modalità di reperimento dei fondi per l'attuazione delle misure previste dal Programma.

Il monitoraggio sistematico del Programma è definito dalla Legge per le pari opportunità tra donne e uomini, che obbliga il Governo a sottoporre al Parlamento resoconti biennali sulle misure e sulle attività condotte nel periodo di riferimento (art. 17). Il coordinamento della redazione dei rapporti è assegnato all'Ufficio per le pari opportunità (Office for Equal Opportunities - OEO).

I Piani periodici

I Piani periodici vengono proposti e preparati dall'Ufficio per le pari opportunità sulla base dei risultati dell'attuazione del Programma nei due anni precedenti, e tenendo conto anche di eventuali suggerimenti di singoli Ministeri (art. 16).

Le funzioni e le attività specifiche previste per il raggiungimento degli obiettivi del Programma nazionale vengono individuate e descritte dettagliatamente attraverso Piani di azione periodici. Nei Piani sono infatti indicati in maniera puntuale gli intenti, le politiche e i tempi, le misure e le attività necessarie al raggiungimento degli obiettivi. La responsabilità per la preparazione e presentazione di tali documenti al Governo, che deve esaminarli e approvarli, è assegnata all'OEO. Attualmente è in fase di predisposizione il primo Piano periodico.

POLITICA DEL LAVORO IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE. MECCANISMI E STRUMENTI PRINCIPALI PER LA PROMOZIONE DI UNA MAGGIORE PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO

.....

In numerosi documenti strategici, particolare attenzione viene dedicata alla parità di genere, con l'intento di promuovere attivamente l'aumento dell'occupazione e affrontare i problemi legati alla disoccupazione. Il Documento programmatico nazionale di sviluppo del mercato del lavoro e dell'occupazione, in vigore fino al 2006 (è stato approvato nel 2001), presenta linee-guida e misure che garantiscono il rispetto del principio di pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro. In particolare, le misure finalizzate a promuovere le pari opportunità di genere e la conciliazione tra famiglia e lavoro, possono essere così sintetizzate:

- promuovere il sostegno all'imprenditorialità femminile;
- incrementare la partecipazione della componente femminile alle iniziative di formazione;
- ridurre la segregazione di genere in ambito lavorativo e il differenzia-

- le salariale tra donne e uomini;
- sviluppare misure volte a prevenzione, individuazione ed eliminazione di tutte le forme di discriminazione nella ricerca di un impiego e nell'ingresso nel mondo del lavoro;
- incentivare il consolidamento e la promozione dell'occupazione femminile e il riconoscimento dei diritti e dei vantaggi derivanti dal lavoro.

Il documento programmatico nazionale viene approvato attraverso documenti programmatici governativi denominati Employment Relationships Action (Azione sui rapporti di lavoro).

Nel 2001, all'interno dell'Employment Relationships Action Programme e dei Programmes of Active Employment Policy (Documenti programmatici di politica attiva per il lavoro) è stato approvato un documento programmatico per la promozione dell'imprenditorialità femminile, il cui scopo era di mettere a punto un sistema di sostegno, monitoraggio e sviluppo dei progressi femminili in questo campo. I principali risultati raggiunti nel 2002 sono:

- la creazione di un osservatorio per il monitoraggio e il sostegno delle donne presenti nel mercato del lavoro;
- la pubblicazione di un'analisi della presenza femminile nel mercato del lavoro;
- la formazione di 30 esperti nella promozione dell'imprenditorialità femminile;
- la realizzazione di collegamenti con istituzioni internazionali e il lancio di un bando pubblico per il co-finanziamento di progetti per la promozione dell'imprenditorialità femminile e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro a livello locale.

Le Linee guida per le politiche attive del lavoro 2002-2003 e i Documenti programmatici di politica attiva del lavoro per l'anno 2003 prevedevano, invece, le seguenti misure:

- la predisposizione di documenti programmatici specificamente dedicati all'attuazione di politiche attive per il lavoro a favore delle donne;

- il sostegno all'imprenditorialità femminile.

In materia di promozione delle pari opportunità sul lavoro, si segnala, inoltre, il Documento Programmatico di Sviluppo Nazionale 2001-2006. Uno dei principali obiettivi di sviluppo di "Knowledge, development of human resources and employment" (Conoscenza, sviluppo delle risorse umane e occupazione), documento che fa parte integrante del Documento Programmatico di Sviluppo Nazionale, è anche quello di garantire le pari opportunità e di migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Infine, riguardo, alla promozione delle pari opportunità e del mainstreaming di genere attraverso la programmazione comunitaria, solo di recente, per il periodo 2004-2006, la Slovenia ha avuto accesso ai Fondi strutturali, a seguito del suo ingresso nell'Unione europea. Il progetto per lo sviluppo delle misure e delle attività, che dovrebbe essere co-finanziato dai Fondi strutturali, è descritto nell'ambito del Documento di programmazione 2004-2006 della Repubblica di Slovenia. Tale documento definisce la parità di genere come un obiettivo orizzontale primario. Il principio di parità deve essere osservato in tutte le misure e attività indicate dal Documento programmatico (nella formulazione di piani e progetti, così come nel loro sviluppo e monitoraggio). In considerazione di questo impegno governativo, il Ministero del Lavoro, della Famiglia e degli Affari Sociali ha approntato le linee-guida per il gender mainstreaming nei Fondi strutturali.

Tuttavia, un insieme di ragioni, tra cui il ridotto lasso di tempo a disposizione dalle autorità slovene per la riorganizzazione e il ridispiegamento delle strutture tecnico gestionali, spiegano perché siano ancora assenti attori e soggetti istituzionali specificamente preposti alla gestione degli aspetti tematici della programmazione comunitaria e all'attuazione delle pratiche e dei modelli di gestione, valutazione e monitoraggio degli interventi co-finanziati. Per le pari opportunità, in particolare, non si dispone di una struttura tecnica, che si ritiene, tuttavia, sarà costituita al più presto tanto da poter rappresentare un utile riferimento per la nuova programmazione 2007-2013. Attualmente ci si avvale della partecipazione

di un esperto dell'OEO per garantire il presidio dei temi della parità e delle pari opportunità ai tavoli di lavoro FSE istituiti presso il Ministero del Lavoro, della Famiglia e degli Affari sociali.





2. MECCANISMI, SOGGETTI ISTITUZIONALI E STRUTTURE A PRESIDIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

MECCANISMI E PRATICHE DI COORDINAMENTO ORIZZONTALE E VERTICALE TRA I DIVERSI SOGGETTI E STRUTTURE CHE ESERCITANO UN RUOLO NELLE QUESTIONI DI PARITÀ DI GENERE E DI PARI OPPORTUNITÀ

La legislazione sulla parità di genere, oltre a mantenere e rafforzare l'OEO, ha introdotto il cosiddetto processo di espansione orizzontale e di decentramento verticale dell'apparato nazionale. Fin dall'inizio del 2003, all'interno delle strutture ministeriali sono stati nominati i Coordinatori per le pari opportunità. Tali figure cooperano con l'OEO e sono responsabili per l'applicazione del principio di pari opportunità nell'ambito dei compiti svolti da ciascun Ministero, in base a quanto stabilito dalla Legge sulle pari opportunità (art. 13). Al processo di espansione è seguita la creazione di gruppi di lavoro con un ruolo propositivo e con il compito di introdurre un'ottica di parità nelle politiche di settore. Le proposte vengono, dunque, sviluppate all'interno del settore, per quel settore, e sono quindi più facilmente assunte e rispettate dai soggetti cui sono destinate. La parità di genere viene ora percepita da tutti, e non più solo dagli esperti della struttura nazionale, come un tema di rilievo.

Per quanto riguarda il decentramento locale, in passato l'OEO diede vita ad una rete regionale per le pari opportunità che avrebbe permesso di estendere l'intervento in materia di parità e sostenerne la promozione e la realizzazione anche a livello locale. Sfortunatamente, questo progetto pilota non è stato adeguatamente sostenuto; basato essenzialmente sul lavoro volontario di singoli individui provenienti da 12 regioni slovene,

sostenuti solo dal loro entusiasmo, tale progetto è stato in seguito rilanciato attraverso l'introduzione della figura del Coordinatore locale per le pari opportunità e l'adozione di un approccio meno estemporaneo.

La Legge sulle pari opportunità tra donne e uomini ha posto le basi legali per la costituzione di queste figure, demandando però alle singole istituzioni locali la definizione di modalità e forme attuative. A ricoprire tale ruolo sono esclusivamente funzionari appartenenti ai vari livelli della Pubblica amministrazione (organi consultivi e/o amministrativi delle Municipalità, oppure uffici periferici dell'Amministrazione centrale), per i quali è stata prevista una nomina ad hoc, ma che non costituiscono uno staff deputato unicamente al presidio locale delle pari opportunità. La soluzione adottata ha determinato, da un lato, un minore impatto a livello nazionale, dall'altro, ha consentito però di ridurre i costi economici a carico delle istituzioni locali. Al momento, sono 15 le realtà che, in diversi modi, hanno dato seguito all'istituzione del Coordinatore locale.

Viene rilevato, tuttavia, che le ridotte dimensioni territoriali della Slovenia, le sue caratteristiche geografiche e, soprattutto, la struttura amministrativa non organizzata in regioni, hanno comportato minori esigenze di costituire una "rete locale" vera e propria, mentre è prevalsa la necessità di puntare sulla solidità e sull'efficienza di un organismo centrale, a carattere istituzionale, in grado di risultare incisivo e presente anche a livello locale.

Per quanto riguarda, infine, il rapporto tra organismi istituzionali e associazioni e/o strutture non istituzionali, la Legge sulle pari opportunità tra donne e uomini - che prevede (art. 3) che "il Governo della Repubblica di Slovenia e i suoi Ministeri devono cooperare con i partner sociali e le organizzazioni non governative che lavorano nel campo delle pari opportunità, in modo da trovare soluzioni e proposte per il raggiungimento degli scopi di questa Legge" - ha permesso, nell'ultimo triennio, la realizzazione integrata e congiunta di numerosi progetti di ricerca e intervento.



SOGGETTI ISTITUZIONALI NAZIONALI, REGIONALI E LOCALI PER LE PARI OPPORTUNITÀ E LA PARITÀ DI GENERE

.....

Sono presenti strutture che si occupano di parità di genere sia a livello centrale (istituzioni governative), sia locale.

Gli organismi attivi a livello centrale sono:

1. l'Ufficio per le Pari Opportunità (OEO);
2. il Consulente legale per le pari opportunità tra donne e uomini;
3. il Coordinatore per le pari opportunità tra donne e uomini (presente in ciascun Ministero).

A livello locale, invece, il riferimento principale è rappresentato dalla figura del Coordinatore per le pari opportunità di donne e uomini.

Di seguito riportiamo una descrizione delle principali strutture e figure citate.

Ufficio per le Pari Opportunità (OEO)

La struttura governativa, introdotta per la prima volta nel 1992 e che all'epoca operava con la denominazione di Women's Policy Office (Ufficio per le politiche femminili), fu rinominata nel 2001 e da allora opera come Ufficio per le pari opportunità (OEO). L'OEO ha assunto tutte le funzioni dell'ufficio preesistente cui si sono però aggiunti nuovi compiti. Il ruolo di questa struttura è stato poi rafforzato dall'entrata in vigore delle due leggi sulla parità, la Legge sulle pari opportunità tra donne e uomini (2002) e la Legge sul principio di pari trattamento (2004).

Tra i nuovi compiti dell'Ufficio, quelli di maggiore rilievo sono:

- esame, in una prospettiva di genere, delle misure in cantiere e delle proposte di legge rispetto alle quali l'Ufficio è tenuto a esprimere un parere prima dell'approvazione definitiva;
- rappresentanza del Governo nell'ambito delle iniziative sulla parità di genere messe in campo da organizzazioni regionali e internazionali;
- monitoraggio sull'attuazione della Legge per le pari opportunità e dei

- regolamenti collegati;
- monitoraggio sui diversi aspetti della vita sociale in una prospettiva di parità e supporto all'attività governativa e ministeriale nella predisposizione di modifiche legislative e attuative tramite la presentazione di emendamenti a leggi, regolamenti e misure di sostegno;
 - coordinamento delle attività mirate alla realizzazione del gender mainstreaming, compresa l'assistenza professionale per lo sviluppo di metodi e tecniche appropriate;
 - coordinamento nella preparazione e nel monitoraggio dei risultati del Documento programmatico nazionale per le pari opportunità;
 - coordinamento nella predisposizione di relazioni sullo stato di attuazione di impegni internazionali assunti dalla Repubblica di Slovenia nel campo del contrasto alle discriminazioni e della promozione della parità di genere;
 - avvio e promozione di ricerche caratterizzate da una prospettiva di genere;
 - valutazioni preliminari e sullo stato di attuazione riguardo ad azioni positive;
 - cooperazione con organizzazioni non governative e co-finanziamento dei progetti e delle attività da esse realizzate;
 - predisposizione della Relazione annuale al Governo riguardo alle attività e alle conclusioni della Consulente legale per le pari opportunità tra donne e uomini.

Relazione sulle attività. La Relazione sulle attività dell'OEO non ha cadenza periodica. Nel 2002 è stato realizzato e pubblicato un documento sui primi 10 anni di attività dell'OEO nel quale erano evidenziate le principali azioni e i risultati di maggior rilievo che avevano caratterizzato l'attività dell'Ufficio (di tale documento non esiste traduzione in altre lingue). Azioni ed esiti sono riassunti dai rapporti nazionali sull'attuazione della Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW - Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne). Nel 1993 fu presentato il primo rapporto sulla Slovenia al Comitato per l'eliminazione delle forme di discriminazione contro le donne. Da allora la Slovenia ha già presentato tre rapporti, e il quarto è appena stato sottoposto al Governo per la sua ana-

lisi e approvazione³¹.

Risorse finanziarie. Le risorse a disposizione dell'OEO sono state sempre esigue, sebbene si osservino incrementi continui e un progressivo aumento della disponibilità economica a vantaggio di questa struttura. Certo, i fondi non sono ancora sufficienti, ma l'afflusso di risorse è assicurato dal processo di consolidamento della legislazione sulla parità di genere che ha distribuito ai vari livelli amministrativi i compiti di promozione e realizzazione delle pari opportunità e della parità di genere (al Governo ha attribuito quelli di carattere generale, ai Ministeri quelli di livello nazionale e alle Amministrazioni comunali quelli locali). Si è inoltre valutato che concentrare risorse pubbliche sul gender mainstreaming consente di realizzare gli obiettivi prefissati secondo modalità più rapide ed efficienti. Il Documento programmatico nazionale per le pari opportunità tra donne e uomini 2005-2013 prevede che gli stanziamenti a carico dello Stato saranno approssimativamente pari a 963.750,00 euro. Maggiori dettagli sul finanziamento di misure ed attività specifiche potranno essere definiti attraverso la predisposizione dei piani biennali di azione (come accennato, il primo di questi piani è attualmente in preparazione e non è stato ancora negoziato con i Ministeri).

Il budget dell'OEO lo scorso anno era di circa 379.900,00 euro. Fondi supplementari per progetti di ricerca e per attività di sensibilizzazione rivolte a specifici gruppi o ad un pubblico più ampio vengono assicurati attraverso la partecipazione ai bandi del Programma di Azione Comunitaria e dall'accesso ad altri fondi messi a disposizione da organismi regionali e internazionali.

Consulente legale per le pari opportunità tra donne e uomini (Advocate for Equal Opportunities for Women and Men)

La Legge per le pari opportunità ha introdotto un nuovo meccanismo per risolvere i casi di sospetta discriminazione e di iniquo trattamento tra donne e uomini e garantire adeguata pubblicizzazione ai giudizi espres-

31 Si vedano il 1°, 2° e 3° Rapporto della Repubblica di Slovenia sullo sviluppo delle Disposizioni della Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (<http://www.un.org/womenwatch/daw> - CEDAW, The Convention, Country Reports, Slovenia).

si in merito. Per avviare una causa in materia di discriminazione sessuale, singoli cittadini, organizzazioni non governative, sindacati e altre organizzazioni civili o persone giuridiche possono rivolgersi al Consulente legale, impiegato presso l'OEO (art. 20 della Legge). Il Consulente ha facoltà di avviare procedimenti anche basandosi su denunce scritte anonime, purché queste contengano informazioni sufficienti ad intraprendere l'azione. Al termine del processo istruttorio, il Consulente legale per le pari opportunità presenta le sue conclusioni in forma scritta, fornendo valutazioni sull'eventuale presenza di disparità di trattamento – in relazione a quanto stabilito dalla Legge per le pari opportunità – e ne informa le parti, senza avere però la facoltà di agire in giudizio. Nel caso di rinvio a giudizio, il Consulente legale può svolgere attività di supporto e ausilio nei confronti dell'Ispettorato del Lavoro al quale spettano, tuttavia, competenze esclusive riguardo alla supervisione e gestione dei singoli casi. Il Consulente legale può rivolgere la propria attenzione alle irregolarità riscontrate e può raccomandare soluzioni e modalità di intervento; può, inoltre, notificare alla parte avversa un termine a partire dal quale le misure individuate possono essere ritenute valide. Tale figura esercita una funzione di conciliazione e di mediazione equidistante tra le parti, e le principali differenze con il ruolo svolto dall'Ispettorato del Lavoro riguardano, non solo gli aspetti operativi e funzionali, ma soprattutto la capacità di dare visibilità alle azioni, rendendo pubblico ed efficace il ricorso attivato dai diversi attori. Il Consulente legale, infine, redige un resoconto annuale delle proprie attività

Coordinatori per le pari opportunità tra donne e uomini in ciascun Ministero

La Legge sulle pari opportunità impone a tutti i Ministeri la nomina di un Coordinatore per le pari opportunità tra donne e uomini al fine di fornire supporto alla promozione del gender mainstreaming nelle politiche e nei programmi governativi, al loro sviluppo e alle funzioni di monitoraggio. Tali figure sono, dunque, presenti in tutti i 15 Ministeri e sono responsabili dello sviluppo dei compiti specifici dell'amministrazione in cui operano, in base a quanto previsto dalla Legge per le pari opportunità. I Coordinatori collaborano, a tal fine, con l'OEO. Essi giocano, inoltre, un ruolo determinante nella preparazione del Documento programmatico

nazionale sulle pari opportunità tra donne e uomini e sui piani di azione per quanto riguarda la definizione dei programmi, l'attuazione del monitoraggio e la redazione dei rapporti.

Coordinamento per le pari opportunità tra donne e uomini (a livello locale)

Per promuovere il gender mainstreaming nelle comunità locali, la Legge sulle pari opportunità ha fornito una base legale per la nomina di un Coordinatore per le pari opportunità inserito all'interno delle Amministrazioni locali. Questa figura prende parte alla preparazione e allo sviluppo del Documento programmatico nazionale e dei Piani di azione precedentemente descritti; propone inoltre misure e attività per la promozione della parità di genere nelle politiche e nei programmi comunitari locali e svolge un ruolo di consulenza nell'individuare soluzioni mirate a perseguire gli obiettivi previsti dalla Legge sulle pari opportunità (in riferimento alla specifica comunità locale in cui opera). Gli enti che fanno parte delle comunità locali, nella fase di approvazione dei piani di sviluppo e di altre delibere, sono tenuti a discutere le misure e le attività proposte dai Coordinatori per le pari opportunità. Al fine di realizzare tali compiti, queste figure collaborano con l'OEO; dall'entrata in vigore della Legge ad oggi, sono stati nominati 10 Coordinatori nell'ambito di altrettante Amministrazioni comunali.

3. I PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL SISTEMA NAZIONALE SLOVENO A PRESIDIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E LE PROSPETTIVE DI SVILUPPO

Le principali criticità e sfide che caratterizzano il mercato del lavoro sloveno, riguardo l'applicazione del principio di parità e di pari opportunità, sono riconducibili alla riduzione dei differenziali salariali di genere, così come alle problematiche legate alla conciliazione fra tempi di vita familiare e di vita lavorativa.

Uno studio condotto sulle differenze di genere nella distribuzione del tempo (condotto tra l'aprile 2000 ed il marzo 2001), ha rivelato che le donne destinano quasi 5 ore al giorno al lavoro svolto tra le mura di casa (faccende domestiche, lavoro di cura e assistenza ai familiari), a fronte di un impegno inferiore alle tre ore giornaliere dichiarato dagli uomini.

I PRINCIPALI ELEMENTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DELLA STRUTTURA NAZIONALE

Mettendo a sistema le informazioni raccolte e analizzate in precedenza, si riportano di seguito in modo sintetico le principali caratteristiche che connotano il sistema nazionale sloveno, sia in termini di elementi di forza, sia di criticità, prendendo spunto anche da quanto emerso dall'analisi di campo condotta coinvolgendo le autorità slovene di riferimento (la referente dell'Ufficio per le pari opportunità – OEO).

I punti di forza del sistema sloveno di presidio delle pari opportunità sono riconducibili ad un fattore di consapevolezza istituzionale che ruota fondamentalmente intorno a due aspetti:

- un assetto organizzativo e istituzionale, caratterizzato da elevata autonomia funzionale e da flessibilità, collocato nel quadro di una struttura



- costituita di recente e dotata di capitale umano di elevata qualità;
- un mandato ampio ed esteso ma, allo stesso tempo, ben definito, che garantisce efficienza e incisività nell'azione dell'Ufficio per le pari opportunità.

I punti di debolezza sono legati ai punti di forza sopra evidenziati:

- l'OEO si configura come un organo consultivo e di carattere prettamente tecnico. Non assolve a una propria funzione politica e ha, quindi, chiari limiti e confini di intervento sui processi di implementazione e attuazione delle politiche;
- l'OEO dispone di una dotazione finanziaria limitata, pertanto può dotarsi di uno staff ridotto e questo ne indebolisce le possibilità di proiezione e intervento.

ELENCO FONTI

Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, Gazzetta ufficiale L 269 del 5 ottobre 2002

Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, Gazzetta ufficiale L 039 del 14/02/1976, pag. 0040 – 0042

Commissione europea, Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sull'uguaglianza tra donne e uomini 2005, COM(2005) 44 del 14.2.2005

Commissione europea, Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, COM(2004) 279 del 21.04.2004

Commissione europea, Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo ed al Comitato delle Regioni relazione sulla parità tra uomini e donne, 2004, COM(2004) 115 del 19.2.2004

Commissione europea, Direzione Occupazione e Affari Sociali, Uguaglianza e non discriminazione - Rapporto Annuale 2005

Commissione europea, Proposta di regolamento del Parlamento europeo

e del Consiglio che stabilisce l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (versione in inglese), COM(2005) 81 del 8.3.2005

Commissione europea, Direzione Occupazione e Affari Sociali, Report on equality between women and men, 2005, febbraio 2005

Commissione europea, Direzione Occupazione e Affari Sociali, Equality, Diversity and Enlargement. Report on measures to combat discrimination in acceding and candidate countries, settembre 2003

Piani di Azione nazionali (NAP) di ciascuno Stato membro per le annualità 2003 (solo paesi di vecchia adesione) e 2004, Linea guida che riguarda le pari opportunità (GL 6)

Valutazioni effettuate dai gruppi di ricerca della Manchester Business School sui NAP 2003 (European Group of Experts on Gender and Employment – EGGE; Gender, Social Inclusion and Employment Group – EGGSIE)

Siti web istituzionali e non istituzionali, tra cui si indicano i principali:

“Chiefs of State and Cabinet Members of Foreign Governments” a cura della Central Intelligence Agency (CIA) – <http://www.cia.gov>

Commissione europea - <http://europa.eu.int/comm/>

Consiglio europeo - <http://ue.eu.int/>

Direzione generale occupazione, affari sociali e pari opportunità - http://europa.eu.int/comm/employment_social/ e
http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/

Documentazione europea - <http://www.lex.unict.it/>

Eurostat - <http://epp.eurostat.cec.eu.int/>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - <http://www.welfare.gov.it/>

Ministero per le pari opportunità - <http://www.pariopportunita.gov.it/>

OECD, Gender Equality Department - <http://www.oecd.org/department/>

Rapporto "Comparative analysis of gender equality structures" - <http://www.gender-equality.webinfo.it/analysis.htm>

Research at Business Manchester School, EWERC - EGGSIE/EGGE Publications - <http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/publications.htm>

Rete pari opportunità Italia - <http://www.retepariopportunita.it/>

Ufficio nazionale della Consigliera di parità - <http://www.consiglieranazionaleparita.it/>

Unione europea - <http://europa.eu.int/>

ALLEGATI

1. TRACCIA DI INTERVISTA PER APPROFONDIMENTO MONOGRAFICO (in italiano e in inglese)
2. ELENCO DEI TESTIMONI PRIVILEGIATI CONTATTATI PER LA REALIZZAZIONE DEGLI APPROFONDIMENTI

PORTOGALLO

3. PREMIO "EQUALITY IS QUALITY"
4. RAPPORTO ANNUALE DELLE ATTIVITÀ DELLA CITE – 2004 (INDICE)

SLOVENIA

5. ACT ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN OF SLOVENIA (in inglese)

ALLEGATO 1

TRACCIA DI INTERVISTA PER APPROFONDIMENTO MONOGRAFICO

RICOGNIZIONE DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ORGANISMI PER LE PARI OPPORTUNITÀ NELL'EUROPA A 25

TRACCIA DI INTERVISTA PER APPROFONDIMENTO MONOGRAFICO

SEZIONE I – ASPETTI PROGRAMMATICI, PRIORITÀ INDIVIDUATE E RISULTATI CONSEGUITI

1. È prevista la predisposizione di Piani di azione che definiscono le linee di intervento degli organismi di pari opportunità nazionali?
2. Politiche del lavoro in ottica di genere. Incentivi/dispositivi/meccanismi per l'incoraggiamento alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
3. Quali sono stati i principali passi in avanti compiuti negli ultimi anni?
4. Quali le difficoltà maggiori non ancora superate?
5. Punti di forza e punti di debolezza del sistema nazionale di presidio delle pari opportunità.
6. Le pari opportunità e la programmazione comunitaria dei Fondi strutturali. Un vincolo o un'opportunità?

SEZIONE II – ASPETTI ORGANIZZATIVI E MODELLI RELAZIONALI PER IL PRESIDIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

7. Verificare gli organismi attivi e le loro funzionalità (sia a livello centrale che decentrato).
8. Verificare l'esistenza (l'assenza) di un organismo che si occupa di pari opportunità nell'ambito del lavoro e che tipo di competenze sono ad esso attribuite.
9. Descrivere forme di raccordo e di coordinamento tra soggetti, sia in senso verticale (tra livello centrale e locale) che orizzontale.
10. Azioni positive e mainstreaming. Come si agisce per la loro attuazione a livello istituzionale?
11. Nel presidio delle pari opportunità esiste un coinvolgimento anche di soggetti terzi oltre quelli istituzionali (ad esempio parti sociali,

associazioni/organizzazioni non governative, associazionismo femminile, ecc.).

SEZIONE III – GLI ORGANISMI A PRESIDIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ: FUNZIONAMENTO E COMPITI

12. Procedura di nomina e durata del mandato.
13. Ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, quali iniziative vengono intraprese dall'organismo competente?
14. È prevista la predisposizione di un rapporto sull'attività svolta dagli organismi competenti?
15. Gli organismi in oggetto lavorano in rete sul territorio?
16. Gli organismi in oggetto hanno la facoltà di intraprendere azioni in giudizio e di ricorrere innanzi al tribunale? (Se no, a chi si può rivolgere la persona che subisce la discriminazione?)
17. Fondo per l'attività dell'organismo: quali le fonti di finanziamento?

VERSIONE INGLESE

MAPPING STUDY AT EU 25 LEVEL CONCERNING INSTITUTIONAL BODIES AND ACTORS DEALING WITH GENDER EQUALITY IN LABOUR

INTERVIEW GUIDE

SECTION I – POLICY PLANNING, PRIORITIES, RESULTS ACHIEVED

1. Are there action plans or policy operational programme for institutional actors dealing with equal opportunities and gender equality issues?
2. Labour policy in a gender perspective. Please provide some information on main tools and mechanism to promote the female participation rate to the labour market.
3. Please indicate the main results achieved in the last years to promote gender equality in your country.
4. Which are the main difficulties that your country is actually facing?
5. Strengthens and weakness of the national machinery to promote and sustain

gender equality and equal opportunities.

6. Gender equality and structural funds. Opportunities or constraints?

SECTION II – ORGANISATIONAL ISSUES AND IMPLEMENTATION METHODS CONCERNING INSTITUTIONAL ACTORS AND BODIES DEALING WITH EQUAL OPPORTUNITIES

7. Please provide some information on the national, and above all regional and local institutional actors dealing in your country with equal opportunities and gender equality.
8. Is there an actor that deals in particular with equal opportunities and the labour market? If so which are its competencies?
9. Please provide some information on mechanism and practices of horizontal and vertical co-ordination among the different actor's and bodies with a role in gender equality and equal opportunities issues.
10. Positive actions and gender mainstreaming. Who is responsible for at institutional level?
11. What about the role of NGO's, civil society, social partners in the promotion of equal opportunities?

SECTION III – INSTITUTIONAL ACTORS AND BODY FOR EQUAL OPPORTUNITIES AND GENDER EQUALITY

12. How do they are appointed and for how long?
13. Please provide some information's about competencies, role and where possible, practises implemented or adopted.
14. Is it a report on activities available or produced?
15. The Office has adopted a network based approach for the field work? What is the relation with the local actors?
16. Is there a specific competence related to the judicial action?
17. Please provide some data and basic information about financial resources available?

ALLEGATO 2

ELENCO DEI TESTIMONI PRIVILEGIATI CONTATTATI PER LA REALIZZAZIONE DEGLI APPROFONDIMENTI

PORTOGALLO

Doutora Fátima Duarte

President of Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego -
CITE

LISBOA, Portugal

Florindo Ramos

Re_Start Consulting

Porto, Portugal

SLOVENIA

Violeta Neubauer

Coordinator for International Cooperation - Office for Equal
Opportunities

Ljubljana, Slovenia

ALLEGATO 3

PREMIO "EQUALITY IS QUALITY"

"Equality is quality" è un premio prestigioso il cui scopo è quello di contrastare la discriminazione e di promuovere la parità tra donne e uomini sul lavoro, nell'impiego e nella formazione professionale, e di favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia.

È un premio che viene assegnato a società, cooperative o associazioni e altri enti non-profit operanti nel settore pubblico e privato, e che adottano politiche esemplari nel settore delle pari opportunità tra donne e uomini.

Le priorità e gli obiettivi del premio "Equality is quality" sono:

- a) contrastare le separazione esistente nel mercato del lavoro;
- b) ridurre le disuguaglianze tra gli stipendi mensili medi di donne e uomini;
- c) ridurre la differenza tra le percentuali di disoccupazione maschile e femminile;
- d) migliorare la qualità delle condizioni di lavoro;
- e) creare le condizioni per l'avanzamento della contrattazione collettiva;
- f) aumentare la partecipazione delle donne ai corsi di formazione professionale;
- g) sostenere l'impiego delle donne;
- h) dare un riconoscimento al valore delle qualità acquisite nei contesti professionali, familiari e sociali;
- i) introdurre il concetto secondo cui la conciliazione di lavoro e famiglia all'interno delle culture societarie e associazionistiche è un diritto e un dovere dei lavoratori e delle lavoratrici;
- j) promuovere la consapevolezza dei temi di pari opportunità.

Il premio "Equality is quality" cerca inoltre di:

- a) premiare le organizzazioni che agiscono o promuovono iniziative nel campo della parità tra donne e uomini e qualità del lavoro, dell'impiego e della formazione professionale;

- b) diffondere le varie tipologie di best practices e le misure che sono state adottate in questo campo dalle organizzazioni con lo scopo di informare e aumentare il livello di consapevolezza di dirigenti e cittadinanza a proposito della natura stessa di queste misure e dell'importanza di questi settori;
- c) promuovere l'adozione di misure specifiche per migliorare la qualità e la parità delle opportunità tra donne e uomini sul lavoro, nell'impiego e nella formazione professionale e per migliorare la qualità del lavoro, ovvero per quanto riguarda la conciliazione di lavoro, famiglia e vita privata, dando maggior visibilità a questi settori e alle organizzazioni che includono questi obiettivi nelle proprie linee guida;
- d) creare tra i consumatori l'esigenza di beni e servizi che abbiano una qualità a 360 gradi, che implica il conformarsi con la legislazione vigente, ad esempio per quanto riguarda le pari opportunità per donne e uomini.

ALLEGATO 4

RAPPORTO ANNUALE DELLE ATTIVITÀ DELLA CITE - 2004 (INDICE)

PARTE I – INTRODUZIONE

PARTE II – ATTIVITÀ

- 2.1. Incontri della Commissione
- 2.2. Raccomandazioni, consigli tecnici e informazioni
- 2.3. Analisi e modalità di risposta ai reclami per discriminazione
- 2.4. Informazione pubblica diretta e linea verde
- 2.5. Consultazioni per le risposte
- 2.6. Dichiarazioni di mancate condanne per discriminazione
- 2.7. Analisi delle comunicazioni di mancato rinnovo di contratti di lavoro a tempo non indeterminato di donne incinte
- 2.8. Esame dell'aumento di occupazione
- 2.9. Premio Equality is Quality – Edizione 2004
- 2.10. NAP
- 2.11. Piano nazionale di azione per l'Inclusione
- 2.12. PNI
- 2.13. Programmi operativi
- 2.14. Progetti Equal
- 2.15. Reti tematiche
- 2.16. Attività di formazione
- 2.17. Informazione e marketing
- 2.18. Attività editoriale
- 2.19. Partecipazione nelle commissioni e gruppi di lavoro a livello nazionale
- 2.20. Relazioni internazionali
- 2.21. Conferenze, seminari e congressi

PARTE III – RISORSE UMANE

PARTE IV – CONCLUSIONI

ALLEGATI

ALLEGATO 5

Slovenia

ACT ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN

I. GENERAL PROVISIONS

Article 1 (Aim of the Act)

(1) The aim of this Act is to define common grounds for the improvement of the status of women and the establishment of equal opportunities for women and men in political, economic, social, educational fields and other fields of social life (hereinafter: equal opportunities).

(2) The establishment of equal opportunities is a duty of the entire society and represents the elimination of obstacles to the introduction of gender equality, above all through the prevention and removal of unequal treatment of women and men as a form of discrimination in practice arising from traditionally and historically conditioned different roles within society, as well as the establishment of conditions for the introduction of equal representation of both genders in all fields of social life.

Article 2 (Contents of the Act)

In order to achieve its aims, this Act determines general and special measures for the establishment of equal opportunities, defines those responsible for tasks together with their competencies and obligations, establishes a special informal method of hearing cases of alleged unequal treatment of women and men as well as the institution of Advocate for Equal Opportunities as an authorised person for hearing such cases, and determines rights and duties of parties taking part in these cases.



Article 3

(Co-operation with social partners and non-governmental organisations)

The Government of the Republic of Slovenia (hereinafter: government) and competent ministries shall co-operate with social partners and non-governmental organisations active in the field of equal opportunities with a view to providing solutions and proposals for the achievement of the aims of this Act.

II. DEFINITION OF TERMS

Article 4

(Gender equality)

Gender equality means that women and men shall equally participate in all fields of public and private life and that they shall have equal status, equal opportunities for the exercise of all rights and for the development of their personal potentials by which they contribute to social development, as well as equal benefit from the results arising from development.

Article 5

(Equal treatment of women and men)

- (1) Equal treatment of women and men means the absence of direct and indirect forms of gender based discrimination.
- (2) Direct gender based discrimination exists if a person has been, is or could be treated less favourably in equal or similar circumstances than a person of the opposite gender.
- (3) Indirect gender based discrimination exists if apparently neutral provisions, standards or treatment in equal or similar circumstances and conditions place persons of one gender in a less favourable situation, unless these provisions, standards or treatment are relevant, necessary and justified by objective facts not related to gender.

Article 6 (General measures)

(1) General measures are measures of a normative nature by which gender based discrimination is prohibited in laws regulating individual fields or specific behaviour or treatment is required in order to achieve equal treatment of women and men, as well as sanctions determined in the event of violation of such prohibitions or requirements.

(2) General measures are also measures of a political nature, above all the activities of the government and of the Office for Equal Opportunities aimed at establishing equal opportunities from the perspective of the individual and the general public, programmes of activities and development strategies for individual fields of social life stated in the National Programme for Equal Opportunities for Women and Men, national programmes for individual fields of social life and other political documents.

Article 7 (Special measures)

(1) Special measures are temporary measures aimed at establishing equal opportunities for women and men as well as promoting gender equality in specific fields of social life in which non-balanced representation of women and men or unequal status of persons of one gender is ascertained.

(2) Non-balanced representation referred to in the previous paragraph shall be given when the representation of one gender in a specific field of social life or in a part of such a field is lower than 40%.

(3) Special measures shall be used to remove objective obstacles that bring about a non-balanced representation of women and men or an unequal status of persons of one gender as well as to give special benefits in the form of incentives to the underrepresented gender or to the gender experiencing unequal status. These incentives must be justified and in proportion to the purpose of the special measure.

(4) Special measures shall include above all:

- positive measures that give priority, in the case of an equal degree of fulfilment of the prescribed standards and conditions, to persons of that

- 
- gender which is underrepresented or which is experiencing unequal status, until balanced or equal representation is achieved,
- encouraging measures that provide special benefits or introduce special incentives for the purpose of eliminating non-balanced representation of women and men or unequal status on account of gender, and
 - programme measures in the form of awareness-raising activities and action plans for the promotion and establishment of equal opportunities and gender equality.

III. ADOPTION OF SPECIAL MEASURES

Article 8

(Adoption of positive measures)

- (1) Positive measures may be adopted in the fields of education, employment, professional life, public or political activity and elsewhere within the framework of specific fields of social life where reasons stated in Article 7 of this Act are given for their introduction.
- (2) Positive measures may be adopted by state authorities in accordance with their structure and procedures, other bodies in the public sector, economic operators, political parties and civil society organisations.
- (3) Bodies referred to in the previous paragraph shall provide positive measures within the framework of action plans for the promotion and establishment of equal opportunities, based on an analysis of the status of women and men within their field of work. An action plan shall specify the reasons for the adoption of positive measures, aims to be achieved by means of these measures, the commencement of the implementation of the measures, the method of monitoring as well as the cessation of the implementation and the supervision of the implementation of the measures.
- (4) Action plans referred to in the previous paragraph shall be submitted to the Office for Equal Opportunities for preliminary approval before the commencement of the implementation of positive measures.

Article 9

(Adoption of encouraging and programme measures)

Encouraging and programme measures may be adopted on the basis of implementing documents of national programmes under this Act, as well as on the basis of internal documents of state authorities and other bodies in the public sphere, economic operators, political parties, civil society organisations or other bodies *mutatis mutandis* in relation to the nature and content of the field in which they are active.

IV. THOSE RESPONSIBLE FOR TASKS, THEIR COMPETENCIES AND OBLIGATIONS

1. National Assembly, government and ministries

Article 10

(National Assembly)

(1) The National Assembly of the Republic of Slovenia (hereinafter: the National Assembly) shall adopt a Resolution on the National Programme for Equal Opportunities for Women and Men.

(2) Taking into account actual possibilities, the National Assembly shall, to the greatest extent possible, respect the principle of balanced representation of women and men for the establishment of working bodies and the composition of delegations established in accordance with its Standing Orders.

Article 11

(Government and ministries)

(1) The promotion and establishment of equal opportunities in accordance with this Act is above all a duty of the government and its ministries which, within the framework of their respective fields of work, shall achieve the aims of this Act by means of appropriate general and special measures determined in this Act.



(2) In the course of the preparation of regulations and other measures that apply in the fields which are relevant for the establishment of equal opportunities, ministries shall take into consideration the gender equality perspective, work together for this purpose with the Office for Equal Opportunities and take into account its suggestions and opinions. Ministries must obtain the opinion and suggestions of the Office for Equal Opportunities with regard to proposals of laws and other documents relating to the fields of work that are important for the establishment of equal opportunities, before these proposals are submitted to the government for decision.

(3) The Office for Equal Opportunities and ministries, within the framework of their competencies, shall study and investigate other forms of gender based discrimination that represent an obstacle to the establishment of equal opportunities in accordance with this Act, as for instance violence arising from unequal gender relations, and take them into consideration in their measures intended to achieve the aims of this Act.

Article 12

(Special role of education and vocational training)

(1) Education on matters of gender equality shall be an integral part of the system of education and vocational training which, among other things, shall include the preparation of both genders for active and equal participation in all fields of social life.

(2) The ministries responsible for education and labour as well as other bodies and persons with competencies in the field of education and vocational training shall ensure equal treatment for women and men, especially with regard to the preparation, adoption and implementation of public programmes of education or vocational training, to the attestation of schoolbooks and teaching aids and to the introduction of organisational innovations and the modification of pedagogical and andragogical methods. They shall also establish, within the framework of their competencies, an appropriate system of measures for the elimination of established forms of unequal treatment of women and men.

Article 13 (Co-ordinators within ministries)

(1) Ministers shall appoint for their respective fields of work an official within the ministry who shall perform the duties of a co-ordinator for equal opportunities for women and men.

(2) The co-ordinator referred to in the previous paragraph shall be responsible for the implementation of duties within the competence of the ministry on the basis of this Act and shall co-operate for this purpose with the Office for Equal Opportunities.

Article 14 (Working bodies of the government and ministries)

(1) The government shall respect the principle of balanced representation of women and men with regard to the composition of consultative and co-ordination bodies, other working bodies and delegations established in accordance with the Government of the Republic of Slovenia Act and with its Standing Orders as well as with regard to the appointment or nomination of government representatives in state-owned enterprises and other public bodies, unless this is not possible for objective reasons.

(2) The obligation referred to in the previous paragraph shall also be binding on ministers with regard to the composition of expert councils established in accordance with the State Administration Act.

1.1. National Programme for Equal Opportunities for Women and Men

Article 15 (Contents of the national programme)

(1) The government shall submit to the National Assembly a proposal for a Resolution on the National Programme for Equal Opportunities for Women and Men (hereinafter: national programme) based on proposals submitted by ministries, the Office for Equal Opportunities, local communities, social partners, non-governmental organisations and other organisations of civil society, as well as individual experts.

(2) The national programme shall define basic equal opportunities policies and, in addition to compulsory contents prescribed for all long-term programme documents, determine in particular:

- aims and measures for the achievement of goals in individual fields of social life, above all in the fields of employment, social security and health care, education, family relations, violence against women and representation of both genders in public life;
- responsibility for the implementation of the measures referred to in the previous indent;
- the content and responsible bodies and persons for periodical plans for the implementation of orientations and tasks from the national programme in individual fields of social life (hereinafter: periodical plans);
- data which shall be collected, processed, linked, preserved, analysed and presented in a gender segregated manner within the framework of activities of the National Statistical Office, surveys or opinion polls;
- the method of monitoring and reporting on the implementation of the national programme;
- the approximate amount of funds for the implementation of measures from the national programme and the method of providing these funds.

Article 16 (Periodical plans)

(1) Periodical plans are implementing documents of the national programme that shall determine for a two-year period required activities in a specific field of social life.

(2) A proposal for each periodical plan shall be prepared by the Office for Equal Opportunities on the basis of reports on the previous two-year period and possible additional suggestions by individual ministries and shall be submitted to the government for adoption.

(3) Ministries shall forward the reports referred to in the previous paragraph to the Office for Equal Opportunities not later than two months before the expiration of each periodical plan.

Article 17

(Report on the implementation of the national programme)

Every two years the government shall report to the National Assembly on the implementation of the national programme. In its report it shall state the measures and activities that have been carried out in the past biennial period.

1.2. Office for Equal Opportunities

Article 18

(Duties of the Office)

(1) In addition to duties referred to in Articles 15, 16 and 19 of this Act, the Office for Equal Opportunities (hereinafter: Office) shall also perform the following duties in the field of the establishment of equal opportunities:

- monitoring the implementation of the provisions of this Act and regulations enacted on its basis;
- monitoring individual fields of social life from a gender equality perspective and proposing to the government and ministries the adoption or amendment of laws and other regulations, as well as the adoption of other measures;
- co-ordinating activities aimed at implementing gender mainstreaming, including providing professional assistance for the development of appropriate methods and techniques;
- co-ordinating the preparation of the national programme and monitoring its implementation;
- co-ordinating the preparation of national reports on the fulfilment of international obligations by the Republic of Slovenia in the field of equal opportunities;
- proposing initiatives for research and analyses required for the implementation of the national programme;
- co-operating with non-governmental organisations active in the field of equal opportunities and providing partial funding for their projects or activities;

- reporting to the government on a yearly basis, by the end of April at the latest for the past year, on the activities and findings of the Advocate for Equal Opportunities for Women and Men.

(2) Conditions and criteria for partial funding referred to in the seventh indent of the previous paragraph shall be determined by the government on the proposal of the head of the Office.

Article 19

(Duties of the Office with regard to positive measures)

(1) The Office shall give its approval to action plans referred to in the third paragraph of Article 8 of this Act if the introduction of positive measures is justified according to Article 7 of this Act.

(2) The Office shall monitor the implementation of positive measures in fields in which these are introduced. For this purpose it may require bodies that have introduced positive measures to submit a report on whether the positive measures are being implemented according to the action plan.

(3) The Office may recommend to bodies referred to in the second paragraph of Article 8 the introduction of positive measures in those fields of social life in which there is evident non-balanced representation of women and men or unequal status of persons of one gender.

1.2.1. Hearing cases of alleged unequal treatment of women and men and issuing opinions

Article 20

(Advocate for Equal Opportunities for Women and Men)

(1) An Advocate for Equal Opportunities for Women and Men (hereinafter: Advocate for Equal Opportunities) shall be employed by the Office in order to hear cases of alleged unequal treatment of women and men, to issue opinions with regard to provisions of this Act and to co-operate in the implementation of duties entrusted to the Office by this Act.

(2) The Advocate for Equal Opportunities shall be employed as a government official in accordance with the Civil Service Act and with conditions

for performing work defined by the document on the internal organisation and systemisation of jobs within the Office.

Article 21 (Purpose of hearing cases)

- (1) The purpose of hearing cases of alleged unequal treatment of women and men (hereinafter: hearing a case) shall be above all to reveal the existence of discrimination in individual fields of social life.
- (2) Hearing a case shall be informal and free of charge.
- (3) The Advocate for Equal Opportunities and other employees of the Office shall be bound by regulations on the protection of secrecy and personal data with regard to all information that they obtain while hearing individual cases.

Article 22 (Initiative for hearing a case)

- (1) Individuals, non-governmental organisations, trade unions and other civil society organisations or other legal persons (hereinafter: initiator) may present to the Advocate for Equal Opportunities a written initiative for hearing a case.
- (2) The Advocate for Equal Opportunities may also hear anonymous written initiatives if these include sufficient information for him/her to be able to hear the case.

Article 23 (Time limit for an initiative)

An initiative referred to in the previous article must be presented as soon as possible or at the latest within one year after the case has occurred, the Advocate for Equal Opportunities may however also hear it after the expiration of this time if he/she considers the matter to be of such importance that hearing it would be wise with regard to the aims of this Act.

Article 24
(Inappropriate initiatives)

The Advocate for Equal Opportunities shall not hear initiatives for which it is evident that there is no case of unequal treatment of women and men under this Act.

Article 25
(Hearing a case)

(1) Hearing a case shall usually be done in writing, the Advocate for Equal Opportunities may however invite the parties involved in the case to a hearing if he/she believes that this could be of assistance in clarifying the case.

(2) The Advocate for Equal Opportunities may request the opposing party to provide him/her with explanations in writing, within a fixed time limit, which would enable him/her to hear the case.

(3) If the opposing party does not provide the Advocate for Equal Opportunities with the requested explanations, the Advocate for Equal Opportunities shall issue his/her opinion on the basis of the information he/she has at his/her disposal.

Article 26
(Stopping the hearing of a case)

The Advocate for Equal Opportunities shall stop hearing a case at the request of an initiator if the latter is not interested in the further hearing of the case or if due to insufficient information he/she cannot carry on hearing the case and conclude it with an opinion.

Article 27
(Written opinion)

(1) At a conclusion of hearing a case, the Advocate for Equal Opportunities shall issue a written opinion in which he/she shall state his/her findings and assessment of the circumstances of the case with

regard to the existence of unequal treatment of women and men in accordance with this Act and inform the parties to the case about it.

(2) In his/her opinion referred to in the previous paragraph the Advocate for Equal Opportunities may draw the attention to irregularities found and may recommend how these should be rectified, and may also call on the opposing party to notify him/her of its measures within a fixed time limit.

Article 28 (Request for an opinion)

An individual or a legal person may turn to the Advocate for Equal Opportunities with a request for an opinion on whether it will cause or has caused by any of its actions unequal treatment of women and men in terms of this Act.

Article 29 (Annual report)

The Advocate for Equal Opportunities shall prepare each year, by the end of March at the latest for the past year, a report on her/his activities that the Office shall submit to the government for adoption.

2. Local communities

Article 30 (Role of local communities in the achievement of the aims of the Act)

(1) Local government communities shall, within the framework of their competencies, promote and establish equal opportunities and take into consideration the gender equality perspective with regard to the adoption of measures and activities needed for the establishment of equal opportunities.

(2) Local government communities may appoint a co-ordinator for equal opportunities who shall take part in the preparation and implementation of the national programme referred to in Article 15 of this Act in the part



which concerns local government communities, shall propose measures and activities in the field of the establishment of equal opportunities and shall have a consultative role in the formulation of solutions in order to achieve the aims of this Act within the framework of an individual local community. In carrying out these duties, the co-ordinator for equal opportunities shall co-operate with the Office.

(3) When adopting development plans and other decisions, bodies of local government communities shall discuss proposed measures and activities submitted by co-ordinators for equal opportunities and give them appropriate consideration.

3. Political parties

Article 31 (Plan)

(1) Political parties that are included in the register of political parties shall adopt, every four years, a plan in which they shall adopt the position on the issue of balanced representation of women and men and, in accordance with this position, determine methods and measures for the promotion of a more balanced representation of women and men within the bodies of the party, on candidate lists for elections to the National Assembly and to bodies of local communities as well as for elections of the President of the Republic.

(2) Political parties referred to in the previous paragraph shall submit a plan to the Office within three months following its adoption.

4. Human Rights Ombudsman

Article 32 (Role of the Ombudsman with regard to the achievement of the aims of the Act)

The Human Rights Ombudsman shall especially endeavour, within the framework of his/her competencies in accordance with the Human Rights Ombudsman Act, to achieve the establishment of equal opportunities with

regard to hearing cases in the field of legal protection of the right to gender equality as well as in reporting on his/her activities.

V. PENALTY PROVISIONS

Article 33

(1) A legal person shall be fined at least SIT 500,000 for a violation if it implements positive measures without the approval of the Office (fourth paragraph of Article 8).

(2) The responsible person of a state body, state organisation or body of a local government community shall be fined at least SIT 80,000 for a violation referred to in the previous paragraph.

Article 34

(1) A legal person shall be fined from SIT 100,000 to SIT 300,000 for a violation if it does not submit to the Office at its request a report on the implementation of positive measures (second paragraph of Article 19).

(2) The responsible person of a state body, state organisation or body of a local government community shall be fined from SIT 50,000 to SIT 150,000 for a violation referred to in the previous paragraph.

Article 35

A political party shall be fined at least SIT 300,000 for a violation if it does not submit to the Office the plan referred to in Article 31.

VI. TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS

Article 36

(Proposal of the resolution)

The Government shall submit to the National Assembly for adoption a proposal of the Resolution on the National Programme for Equal

Opportunities for Women and Men 7at the latest within one year after this Act takes effect.

Article 37

(Determination of criteria for respecting the principle of balanced representation of women and men)

The National Assembly and the government shall determine criteria for respecting the principle of balanced representation of women and men with regard to the composition of working bodies and the appointment and nomination of representatives referred to in Articles 10 and 14 of this Act, within one year after this Act takes effect.

Article 38

(Determination of criteria and conditions for partial funding of projects)

The government shall determine conditions and criteria referred to in the second paragraph of Article 18 of this Act within six months after this Act takes effect.

Article 39

(Commencement of the activities of the Advocate for Equal Opportunities)

The Advocate for Equal Opportunities shall commence his/her work in accordance with this Act at the latest within one year after this Act takes effect.

Article 40

(Appointment of co-ordinators)

Ministers shall appoint the officials who will perform the duties of co-ordinators referred to in Article 13 of this Act and notify the Office about their decision within three months after this Act takes effect.

Article 41
(Adoption of first plans)

Political parties shall adopt their first plan in accordance with Article 31 of this Act within one year or at their first Congress after this Act takes effect.

Article 42
(Entry into force of the Act)

This Act shall take effect on the fifteenth day after its promulgation in the Official Gazette of the Republic of Slovenia.

No.: 700-01/02-70/1
Ljubljana, 21 June 2002

Finito di stampare: Novembre 2006
Stampa: Tipografia La Piramide - Roma
Grafica e impaginazione: Eurografica - Roma