CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA

Bruxelles, 10 novembre 2009 (24.11)
(OR. en)

15488/09

SOC 662

NOTA

del:	Gruppo "Questioni sociali"
al:	Comitato dei Rappresentanti permanenti (parte prima)/Consiglio EPSCO
N. doc. prec.:	14920/09 SOC 619
Oggetto:	La parità di genere: rafforzare la crescita e l'occupazione - contributo alla strategia di Lisbona dopo il 2010 - Progetto di conclusioni del Consiglio

Il 15-16 ottobre 2009 la presidenza ha organizzato a Stoccolma la conferenza "What does gender equality mean for economic growth and employment?", sul significato della parità di genere per la crescita economica e l'occupazione.

Sulla scorta dei risultati della conferenza, la presidenza ha presentato un progetto di conclusioni del Consiglio sull'argomento.

Nella riunione del 4 novembre 2009 il Gruppo "Questioni sociali" ha raggiunto un accordo sul testo allegato.

Si invita il Comitato dei Rappresentanti permanenti a confermare l'accordo raggiunto in sede di gruppo ed a trasmettere il progetto di conclusioni al Consiglio EPSCO ai fini della loro adozione.

ALLEGATO

Progetto di conclusioni del Consiglio

La parità di genere: rafforzare la crescita e l'occupazione - contributo alla strategia di Lisbona dopo il 2010

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

1. RAMMENTA:

a) che la parità tra uomini e donne costituisce un principio fondamentale dell'Unione europea, sancito dal trattato CE, e uno degli obiettivi e compiti della Comunità, e che l'integrazione del principio di uguaglianza tra uomini e donne in tutte le sue azioni rappresenta una missione specifica della Comunità[1];

b) l'articolo 137 del trattato CE, secondo il quale la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri in settori quali le condizioni di lavoro e la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro, e l'articolo 141, che sancisce il principio della parità di retribuzione tra le donne e gli uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;

c) la legislazione adottata nel settore della parità di trattamento delle donne e degli uomini, tra cui la direttiva 2006/54/CE[2] che riformula sette direttive sulla parità di trattamento;

[1] Cfr. articolo 2 e articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE.
[2] GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

d) il regolamento 2006/1922/EC che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere[3];

e) che il Consiglio europeo ha tenuto una sessione straordinaria il 23 e 24 marzo 2000 a Lisbona per concordare un nuovo obiettivo strategico per l'Unione al fine di sostenere l'occupazione, le riforme economiche e la coesione sociale nel contesto di un'economia basata sulla conoscenza e che in tale occasione il Consiglio europeo ha delineato misure volte a porre in essere una politica dell'occupazione attiva ispirata al principio "Nuovi e migliori posti di lavoro per l'Europa" ed ha ritenuto che l'obiettivo globale dovrebbe consistere, tra l'altro nell'aumento del tasso di occupazione dal 51% in quel periodo a più del 60% entro il 2010;

f) gli impegni assunti dagli Stati membri al Consiglio europeo di Barcellona del 15-16 marzo 2002 per adoperarsi, tenuto conto della domanda di servizi di custodia dei bambini e conformemente ai modelli nazionali di offerta di tali servizi, per fornire, entro il 2010, un'assistenza all'infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni;

g) la tabella di marcia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2006-2010[4], secondo cui la parità di genere è una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale e che la dimensione di genere della strategia di Lisbona deve pertanto essere rafforzata;

h) la decisione del Consiglio sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (2008-2010)[5], che sottolinea la necessità di ridurre sostanzialmente il persistente divario in termini occupazionali tra donne e uomini, nonché il divario di retribuzione tra i generi, e di esaminare i motivi del basso livello retributivo in professioni e settori a tendenziale predominanza femminile;

---

3 GU L 403 del 30.12.2006, pag. 9.
4 Doc. 7034/06.
5 GU L 198 del 26.7.2008, pag. 47.

i) che il Consiglio europeo del 22-23 marzo 2005 ha adottato il patto europeo per la gioventù, che comprende l'obiettivo di rafforzare le possibilità per i giovani di entrambi i sessi di conciliare la vita professionale e la vita familiare; e che il Consiglio europeo del 23-24 marzo 2006 ha adottato il patto europeo per la parità di genere, che sottolinea la necessità di utilizzare pienamente il potenziale produttivo della forza lavoro europea ed incoraggia iniziative a livello nazionale e dell'UE;

j) che il Consiglio europeo del 8-9 marzo 2007 ha convenuto di istituire un'alleanza europea per la famiglia che fungerà da piattaforma per uno scambio di opinioni e informazioni tra gli Stati membri su politiche favorevoli alla famiglia e buone prassi;

k) il quadro di azioni per la parità tra donne e uomini adottato dalle parti sociali europee (2005)[6], inteso ad analizzare i diversi ruoli dell'uomo e della donna, promuovere il peso delle donne nei processi decisionali, incoraggiare l'equilibrio vita professionale/vita privata e affrontare il problema del divario di retribuzione tra i generi;

l) le conclusioni del Consiglio su "Ruoli equilibrati di uomini e donne per l'occupazione, la crescita e la coesione sociale"[7] (2007); la risoluzione del Consiglio su "Opportunità e sfide dei cambiamenti demografici in Europa[8] (2007); le conclusioni del Consiglio su "Eliminare gli stereotipi di genere nella società"[9] (2008); e le conclusioni del Consiglio su "Conciliare la vita professionale e familiare"[10] (2008);

---

6 http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-4.pdf

7 Doc. 14136/07.

8 Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, intitolata "Opportunità e sfide dei cambiamenti demografici in Europa - il contributo degli anziani allo sviluppo economico e sociale. Doc. 6216/1/07.

9 Doc. 9671/08.

10 Esame dell'attuazione, da parte degli Stati membri e delle istituzioni dell'UE, della piattaforma d'azione di Pechino. Le donne e l'economia: conciliare la vita professionale e familiare. Doc. 17474/08.

m) che il 14 novembre 2008 a Lilla la Francia, la Repubblica ceca e la Svezia hanno firmato una dichiarazione delle tre presidenze sulla promozione della parità di genere nell'Unione europea, che considera la parità professionale tra donne e uomini come una componente importante della strategia di Lisbona;

n) la conferenza sul tema "What does gender equality mean for economic growth and employment?", tenutasi a Stoccolma il 15-16 ottobre 2009, che ha sottolineato l'esigenza di integrare in modo visibile la parità di genere in tutti i settori politici pertinenti nell'ambito della strategia di Lisbona dopo il 2010 e ha riconosciuto come un fattore importante per la crescita economica la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

2. RITIENE CHE:

a) la parità di genere sia un elemento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi dell'UE di coesione economica e sociale e di un livello elevato di occupazione[11], nonché per assicurare una crescita sostenibile e la competitività, e per affrontare la sfida demografica; tutti questi obiettivi possono essere portati avanti raggiungendo l'obiettivo di un aumento dei tassi di occupazione per le donne e gli uomini;

b) l'aumento del tasso medio di occupazione riscontrato nell'UE durante l'ultimo decennio [12], sia in gran parte dovuto alla partecipazione delle donne, che hanno in tal modo contribuito alla crescita economica che ha caratterizzato gran parte del periodo;

---

[11] Cfr. articolo 2 del trattato CE.

[12] Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Parità tra donne e uomini — 2009 Doc. 7017/09.

c) la partecipazione delle donne al mercato del lavoro non soltanto contribuisce alla loro indipendenza economica, ma costituisce anche la migliore salvaguardia contro la povertà e l'esclusione sociale. Favorisce altresì lo sviluppo economico consentendo alle donne di contribuire in qualità di consumatori di beni e servizi, che genera posti di lavoro e produttività, e migliora la sostenibilità delle finanze pubbliche;

d) è ancora possibile aumentare ulteriormente la partecipazione delle donne alla forza lavoro in tutti gli Stati membri, nell'obiettivo di giungere al traguardo della piena occupazione;

e) si riscontra una correlazione positiva tra alti tassi di occupazione femminile, la disponibilità di servizi di custodia dei bambini e di altre persone a carico ed un alto tasso di fertilità nell'UE[13]. La ripartizione equa delle responsabilità familiari e domestiche tra donne e uomini, la fornitura di servizi di custodia poco costosi, accessibili e di qualità, e la possibilità di conciliare la vita lavorativa, familiare e privata per le donne e gli uomini sono fasi essenziali, non solo per realizzare la parità di genere, ma anche per raggiungere gli obiettivi UE per la crescita e l'occupazione.

3. SOTTOLINEA CHE

a) combattere l'attuale crisi economica e finanziaria mondiale è una delle sfide più importanti che l'Unione europea abbia mai affrontato. La crisi può avere impatti diversi sulle donne e sugli uomini. Già adesso in alcuni paesi e settori l'occupazione maschile è stata colpita più duramente, mentre in altri l'occupazione femminile ha subito una flessione maggiore. È pertanto importante che gli Stati membri e l'UE trovino le vie per integrare la prospettiva di genere nell'analisi dell'impatto della crisi ed in tutte le risposte politiche alla recessione, conformemente alle rispettive competenze;

[13] Cfr. la relazione della Commissione intitolata "La parità tra donne e uomini - 2008" (doc. 7017/08).

b) il 2010 offre l'opportunità di dare nuovo impulso alle politiche in materia di parità di genere: la crisi economica potrebbe mettere in pericolo i progressi realizzati nel campo dell'occupazione femminile, ma rappresenta anche un'occasione per rinnovare l'impegno per la parità di trattamento tra gli uomini e le donne, specialmente nella preparazione della strategia di Lisbona dopo il 2010 e della futura strategia della Commissione per la parità di genere e nel riesame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino ("Pechino + 15"). È importante esaminare come questi diversi processi interagiscano e come possano essere utilizzati per creare sinergie;

c) anche se il divario tra i tassi di occupazione delle donne e degli uomini si è ridotto, sono necessari ulteriori sforzi in questo campo, come sono anche necessari sforzi per migliorare la qualità del lavoro. La disparità retributiva non è diminuita dal 2000 ed è anzi aumentata in alcuni Stati membri, mentre persiste la segregazione settoriale e occupazionale in base al genere, e il numero delle donne manager non è aumentato in questi ultimi anni[14];

d) un'azione appropriata nel settore dell'istruzione, compresi la formazione e l'orientamento professionale, è essenziale ai fini della promozione della parità di genere nel mercato del lavoro nel suo insieme, specialmente tra i giovani; in particolare sono necessarie misure efficaci per evitare che le scelte del tipo di studi siano condizionate da stereotipi di genere e per combattere la segregazione in base al genere e gli insuccessi scolastici dei due sessi;

e) la possibilità di lavorare a tempo parziale potrebbe facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro per donne e uomini attualmente esclusi da esso e potrebbe consentire ad altri di rimanere sul mercato. Tuttavia il carico ineguale di responsabilità familiari e domestiche induce più donne che uomini a optare per il lavoro a tempo parziale e a orario flessibile, il che può avere un impatto negativo sulla carriera, il reddito, i diritti a pensione e

[14] Si veda la relazione della Commissione intitolata "La parità tra le donne e gli uomini - 2008" (doc. 5710/08).

l'indipendenza economica delle donne, e può anche aumentare per le donne il rischio di povertà e mantenere elevati i livelli di povertà in situazione lavorativa[15]. D'altra parte, l'accesso a migliori posti di lavoro a tempo parziale che offrano, ad esempio, formazione, prospettive di promozione e orario flessibile può ridurre l'impatto negativo del lavoro a tempo parziale sulla carriera sia delle donne che degli uomini;

f) sebbene la parità e l'integrazione della problematica di genere siano riconosciute nella strategia europea per l'occupazione come essenziali per la realizzazione di progressi, i programmi nazionali di riforma (PNR) per il 2008 rivelano che l'integrazione di genere non è sempre attuata in modo sufficiente nei vari settori politici[16];

g) l'adozione di obiettivi e il monitoraggio dei progressi nell'ambito del processo di Lisbona si sono dimostrati mezzi efficaci per incoraggiare l'azione a livello di Stati membri, ad esempio nel settore dell'occupazione femminile e dei servizi di assistenza all'infanzia[17].

4. SOLLECITA GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE EUROPEA, nell'ambito delle rispettive competenze:

a) a rafforzare la dimensione di genere nell'adottare la strategia post Lisbona nel 2010 e a integrarvi visibilmente la parità di genere, garantendo che se ne tenga conto in tutte le politiche pertinenti, nei documenti di riferimento, negli orientamenti e in altri meccanismi di follow up, nelle valutazioni inter pares e nell'elaborazione di indicatori e di relazioni, nonché assicurando che la parità di genere sia promossa in modo coerente;

---

15 Si veda la relazione della Commissione intitolata "La parità tra le donne e gli uomini - 2008" (doc. 7017/08).

16 Programmi nazionali di riforma 2008 e aspetti di genere della strategia europea per l'occupazione: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=it&moreDocuments=yes

17 Programmi nazionali di riforma 2008 e aspetti di genere della strategia europea per l'occupazione: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=it&moreDocuments=yes

b) ad assicurare che si tenga conto dell'impatto differenziato su donne e uomini della crisi economica e finanziaria globale nell'elaborare e nell'adottare politiche per far fronte a tale crisi, al fine di venire incontro alle esigenze specifiche di donne e uomini, garantire pari opportunità ai due sessi e realizzare la parità di genere;

c) a prendere atto che l'occupazione femminile nell'UE si sta avvicinando all'obiettivo di Lisbona del 60% entro il 2010, e a prendere in considerazione un riesame di tale obiettivo ai fini di un'ulteriore riduzione del divario occupazionale tra donne e uomini, di un aumento della partecipazione al mercato del lavoro e di un miglioramento della qualità del lavoro per tutti;

d) a continuare a sviluppare e ad adottare misure per combattere gli stereotipi di genere in tutte le sfere della società;

e) a continuare a ridurre i persistenti divari di genere nel mercato del lavoro, per quanto riguarda tra l'altro occupazione, disoccupazione, lavoro a tempo parziale, sviluppo delle carriere, posizioni decisionali, retribuzione, segregazione settoriale e occupazionale e imprenditorialità, al fine di fornire sia alle donne che agli uomini maggiori opportunità di realizzare le proprie aspirazioni e potenzialità e di prevenire la povertà in situazione lavorativa;

f) ad attuare completamente ed efficacemente sia misure di integrazione della dimensione di genere che provvedimenti specifici, al fine di eliminare i divari e le ineguaglianze esistenti sul mercato del lavoro, nell'economia e nella politica sociale, e di realizzare effettivamente la parità di genere;

g) a venire incontro alle esigenze delle donne in situazioni vulnerabili, aiutandole ad entrare, rientrare e restare nel mondo del lavoro e, se del caso, ricorrendo a misure attive per sostenerle, in modo da consentire loro di realizzare le proprie potenzialità;

h) ad assicurare che gli attuali e futuri provvedimenti e programmi di incoraggiamento dell'imprenditorialità tengano conto delle esigenze di tutti gli imprenditori indipendentemente dal sesso o dalle esperienze precedenti, specialmente per quanto riguarda l'accesso ai finanziamenti e l'offerta di consulenza e di formazione per i nuovi imprenditori; nonché, se del caso, a ricorrere a misure attive a sostegno dell'imprenditorialità delle donne;

i) a esaminare come possano essere migliorati e sviluppati gli obiettivi e i tempi di realizzazione, se del caso, in modo da promuovere un approccio attivo ed efficace alla parità di genere, nonché a esaminare come si possa tener conto nella fissazione di obiettivi dei diversi punti di partenza nei vari Stati membri; nonché

j) a riconoscere che alcuni indicatori per il monitoraggio dei progressi nell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino potrebbero costituire uno strumento valido per rafforzare la prospettiva di genere nell'ambito dei meccanismi di monitoraggio della strategia di Lisbona dopo il 2010, ed a tenerne conto ove opportuno.

5. INVITA GLI STATI MEMBRI:

a) a ribadire il patto europeo per la parità di genere adottato dal Consiglio europeo nel 2006, che può contribuire al rafforzamento della dimensione di genere nella strategia di Lisbona dopo il 2010;

b) a prendere in considerazione un riesame di politiche e meccanismi pertinenti, al fine di promuovere sia per le donne che per gli uomini incentivi ad entrare, rientrare e restare nel mercato del lavoro, offrendo accesso a servizi di qualità e sostegno ad un reddito adeguato[18];

[18] Cfr. messaggi chiave del Consiglio EPSCO al Consiglio europeo di primavera, doc. 6449/09, pag. 6.

c) ad adottare e attuare, in consultazione con le parti sociali, politiche appropriate per migliorare le opportunità per donne e uomini di trovare un equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare e privata, comprese politiche volte a conseguire gli obiettivi fissati a Barcellona nel 2002 sui servizi di assistenza all'infanzia, tenendo conto della domanda di tali servizi e conformemente ai modelli nazionali di offerta degli stessi, e a promuovere servizi di assistenza per altre persone non autosufficienti, anche utilizzando il potenziale dei Fondi strutturali; e a incoraggiare gli uomini a condividere con le donne, su un piano di parità, le responsabilità familiari e domestiche;

d) a tener conto nell'attuazione delle riforme, della dimensione di genere degli orientamenti per l'occupazione della strategia europea per l'occupazione e dei principi comuni in materia di "flessicurezza", al fine di promuovere la ripartizione equa delle responsabilità domestiche e di assistenza tra donne e uomini; nonché

e) a prendere in considerazione, nella progettazione e attuazione delle politiche sociali e occupazionali, le conclusioni della relazione annuale della Commissione sulla parità tra donne e uomini.

6. INVITA LA PROSSIMA PRESIDENZA SPAGNOLA, CON L'APPOGGIO DELLA COMMISSIONE, a prodigarsi al massimo per assicurare che sia l'integrazione della dimensione di genere, sia i provvedimenti specifici abbiano un posto importante nella strategia di Lisbona dopo il 2010 e nelle future politiche sociali e occupazionali, anche nei lavori del comitato per l'occupazione e del comitato per la protezione sociale, inserendo una sezione sulla parità di genere tra i messaggi chiave da adottare in sede di Consiglio EPSCO e da sottoporre al Consiglio europeo di primavera del 2010.