



# Manuale per l'integrazione di genere



nelle politiche  
per l'occupazione,  
l'inclusione sociale  
e la protezione sociale



Commissione europea





# **Manuale per l'integrazione di genere**

**nelle politiche per l'occupazione,  
l'inclusione sociale e la protezione sociale**

Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità  
Unità G1

Manoscritto terminato in aprile 2008

Né la Commissione europea né alcuna persona che agisca a nome della Commissione europea è responsabile dell'uso che dovesse essere fatto delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.

© Foto copertina: 123RF

Europe Direct è un servizio a vostra disposizione per aiutarvi a trovare le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione europea.

Numero verde unico (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11

(\*). Alcuni gestori di telefonia mobile non consentono l'accesso ai numeri 00 800 o non ne accettano la gratuità.

Numerose altre informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet consultando il portale Europa (<http://europa.eu>).

© Comunità europee, 2008

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Una scheda bibliografica figura alla fine del volume.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2008

ISBN 978-92-79-09269-5

DOI 10.2767/22063

# PREFAZIONE

La promozione dell'uguaglianza di genere è al cuore delle politiche sociali ed economiche dell'Europa. Nonostante i progressi fatti negli ultimi anni, in numerosi campi si continuano a registrare numerose disuguaglianze tra donne e uomini.

Il tasso di occupazione delle donne resta assai inferiore a quello degli uomini (57,2% contro 71,6% nel 2006) e le donne continuano a predominare in certi settori e professioni meno apprezzati e meno pagati (lo scarto di livello salariale fra uomini e donne è del 15%). Inoltre le donne impiegate part-time sono assai più numerose degli uomini (31,4% contro 7,8% nel 2007), mentre sono assai meno le donne manager e le donne che ricoprono posizioni decisionali in campo politico ed economico. Notevole è poi la maggiore esposizione alla povertà, in particolare tra le pensionate (5% di scarto fra i generi), oltre alle madri nubili e alle donne appartenenti a certi gruppi meno favoriti, per esempio minoranze etniche e immigranti.

Con la sua tabella di marcia per la parità tra donne e uomini<sup>1</sup>, la Commissione europea si è impegnata ad avviare per il periodo 2006-2010 una serie di azioni volte ad accelerare il progresso per arrivare a una reale parità tra i sessi. Le iniziative proposte dalla tabella di marcia coprono sei ambiti prioritari: indipendenza economica uguale per le donne e gli uomini; conciliazione della vita privata e professionale; rappresentanza uguale nell'assunzione di decisioni; eliminazione di ogni forma di violenza basata sul genere; eliminazione degli stereotipi legati al genere e promozione della parità tra le donne e gli uomini nelle politiche esterne e di sviluppo. La tabella di marcia sottolinea inoltre la necessità di una migliore governance e conferma il duplice approccio alla parità basato sull'integrazione di genere (la promozione della parità tra i sessi in tutte le aree politiche e per tutte le attività) e su provvedimenti specifici. Il patto europeo per la parità di genere adottato dal Consiglio europeo nella primavera del 2006 incoraggia a sua volta gli Stati membri a favorire maggiormente l'integrazione di genere.

In particolare, «l'integrazione di genere comporta il non limitare le attività di promozione della parità a specifiche misure volte ad aiutare le donne, bensì il mobilitare esplicitamente a questo scopo tutte le azioni e le politiche generali tenendo conto in modo attivo e aperto, in fase di programmazione, dei loro effetti sulle situazioni rispettive delle donne e degli uomini (prospettiva di genere). Ciò significa valutare sistematicamente le misure e le politiche tenendo conto di tali possibili effetti nella loro definizione e attuazione»<sup>2</sup>.

Nella tabella di marcia, nell'ambito prioritario dell'indipendenza economica uguale per le donne e gli uomini, la Commissione europea si è impegnata a controllare e rafforzare l'integrazione di genere attraverso gli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione e il metodo aperto di coordinamento in materia di inclusione e protezione sociale, che prevedono l'elaborazione di manuali destinati ai soggetti coinvolti in questi processi.

1 COM(2006) 92.

2 COM(1996) 67.

Il presente manuale, con il quale la Commissione europea rispetta gli impegni assunti, fornisce sia una spiegazione accessibile di che cosa sia l'integrazione di genere e sia consigli pratici e pragmatici ai responsabili della concezione politica per l'attuazione dell'integrazione di genere nelle politiche per l'occupazione, da una parte, e nelle politiche di protezione e inclusione sociale, dall'altra. Il metodo generale è comunque applicabile anche ad altre politiche ed è valido al di là del periodo di riferimento del presente manuale.

Il manuale propone un metodo in quattro fasi, che i responsabili delle politiche potranno facilmente seguire: come organizzarsi, analizzare le disparità di genere, valutare l'impatto delle politiche e rielaborare le politiche. Va osservato peraltro che le prime due tappe presuppongono il funzionamento di determinate strutture organizzative per la promozione della parità tra i sessi nonché l'esistenza di un meccanismo volto a garantire la disponibilità di statistiche disaggregate in base al sesso. A sua volta, il successo delle due ultime fasi dipende dall'attuazione quotidiana del metodo e dalla volontà politica di metterlo in atto.

La Commissione europea si augura che questo manuale possa costituire una guida efficace per tutti i soggetti coinvolti, in particolare per chi negli Stati membri è attivo nelle politiche per l'occupazione e per la protezione e l'inclusione sociale, e possa rafforzare l'integrazione di genere in tali politiche per rispondere meglio alle esigenze dei cittadini, siano essi donne o uomini.

# SOMMARIO

PREFAZIONE .....	3
<b>MANUALE PER L'INTEGRAZIONE DI GENERE NELLE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE .....</b>	<b>7</b>
1. Introduzione.....	8
2. Definizione dell'integrazione di genere.....	10
3. Le quattro fasi dell'integrazione di genere .....	11
4. L'integrazione di genere nelle politiche per l'occupazione.....	16
4.1. Politiche attive del mercato del lavoro.....	16
4.2. Politiche relative alla retribuzione e alla carriera .....	18
4.3. Politiche per la riconciliazione .....	20
4.4. Politiche per la flessicurezza.....	22
<b>MANUALE PER L'INTEGRAZIONE DI GENERE NELLE POLITICHE DI INCLUSIONE SOCIALE E DI PROTEZIONE SOCIALE .....</b>	<b>27</b>
1. Contesto.....	28
2. Integrazione di genere: definizione della metodologia.....	29
3. Integrazione di genere: politiche di inclusione sociale e protezione sociale.....	31
3.1. Situazione generale .....	31
3.2. Lotta contro la povertà e l'esclusione sociale .....	32
3.3. Modernizzazione dei sistemi pensionistici .....	36
3.4. Migliorare la sanità e l'assistenza a lungo termine.....	38



# Manuale per l'integrazione di genere nelle politiche per l'occupazione



# 1. INTRODUZIONE

La parità dei sessi è un diritto fondamentale, un valore comune a tutta l'Unione, e una condizione necessaria per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale dell'UE. Una delle principali sfide per l'UE consiste nel favorire una maggiore occupazione delle donne, migliorandone la situazione sul mercato del lavoro ed eliminando le disuguaglianze di genere.

Negli ultimi anni si sono registrati importanti progressi per quanto riguarda l'occupazione femminile. Il tasso di occupazione femminile ha infatti subito una notevole accelerazione (dal 51,4% nel 1997 al 57,1% nel 2006) avvicinandosi all'obiettivo di Lisbona (60% nel 2010). Questo risultato non deve peraltro oscurare la situazione chiaramente sfavorita delle donne nel mercato del lavoro, dove persistono sensibili disuguaglianze rispetto agli uomini.

Lo scarto nei tassi di occupazione tra donne e uomini a livello UE era ancora dell'ordine dei 15 punti percentuali nel 2006. Inoltre, la segregazione operata sul mercato del lavoro e la discriminazione nel trattamento tuttora in atto riflettono una significativa e permanente disuguaglianza tra i generi. Le donne sono spesso obbligate a scegliere tra i figli e la carriera, e ciò è dovuto alla mancanza di servizi di accoglienza per l'infanzia e di condizioni di lavoro flessibili, al persistere di stereotipi di genere e a un carico di responsabilità familiari sbilanciato in favore degli uomini. I progressi registrati dalle donne, anche in aree chiave della Strategia di Lisbona come l'istruzione e la ricerca, non trovano pienamente riscontro nella loro posizione sul mercato del lavoro. E questo è uno spreco di capitale umano che l'UE non può permettersi.

La parità tra i sessi è da sempre uno degli obiettivi fondamentali della strategia europea per l'occupazione ed è considerata imprescindibile per progredire verso gli obiettivi di crescita e occupazione fissati a Lisbona. Le linee guida per l'occupazione adottate durante il ciclo di Lisbona 2005-2008 ribadiscono che l'integrazione di genere e la promozione della parità tra i sessi dovrebbero essere garantite in tutte le azioni intraprese. È inoltre sottolineata la necessità di provvedimenti specifici volti ad aumentare la partecipazione femminile e a ridurre le disuguaglianze tra uomini e donne in materia di occupazione, disoccupazione e retribuzione.

Questo duplice approccio (provvedimenti specifici e integrazione di genere) è stato rafforzato dal patto europeo per la parità di genere adottato dal Consiglio europeo nel marzo del 2006. Il patto incoraggia gli Stati membri a:

- promuovere l'occupazione femminile e ridurre le disuguaglianze di genere, e studiare il modo di rendere i sistemi di previdenza sociale più favorevoli all'occupazione femminile;
- adottare misure volte a promuovere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata per tutti (obiettivi di Barcellona per l'infanzia, strutture di cura per altre persone dipendenti, promozione del congedo di maternità);

- rafforzare la governance attraverso l'integrazione di genere, incoraggiando in particolare gli Stati membri a includere una prospettiva di parità tra i sessi nei rispettivi programmi nazionali di riforma.

Tuttavia, nei programmi nazionali di riforma del 2005 e del 2006, gli aspetti relativi alla parità tra i sessi e all'integrazione di genere non erano molto visibili mentre il riconoscimento del ruolo e della visibilità dell'occupazione femminile e dei programmi per la parità tra i sessi appaiono in declino<sup>3</sup>. Per fare un esempio, nella relazione congiunta sull'occupazione del 2007 si legge: «il patto europeo per la parità di genere chiedeva agli Stati membri di includere una prospettiva di parità di genere al momento di riferire in merito all'attuazione. Ciononostante, la promozione dell'occupazione femminile e la sistematica integrazione di genere nelle politiche sono raramente evidenziate»<sup>4</sup>.

Sembra inoltre che alcuni positivi sviluppi in relazione alla parità di genere non siano riportati dagli Stati membri nei rispettivi programmi nazionali di riforma. È dunque indispensabile che la Commissione europea e gli Stati membri rafforzino la prospettiva di parità di genere della Strategia di Lisbona, conformemente al trattato e agli impegni politici dell'UE.

Nella sua tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010), la Commissione europea definisce come priorità chiave l'indipendenza economica delle donne e degli uomini e la riconciliazione tra lavoro, vita privata e ambito familiare. A questo riguardo, la Commissione europea si è impegnata a monitorare e a rafforzare l'aspetto «genere» nella Strategia per la crescita e l'occupazione, ad adottare una comunicazione che affronti la questione del gap nella retribuzione di uomini e donne, a promuovere l'imprenditorialità femminile, a sostenere gli sforzi attuati dagli Stati membri per migliorare i servizi di assistenza ecc.

La Commissione europea prevede in particolare di **«preparare nel 2007 dei manuali per la parità di genere destinati ai soggetti coinvolti» nel processo di Lisbona**. L'obiettivo è di fornire un supporto metodologico agli Stati membri e di aiutarli a includere in modo più efficace le tematiche legate alla parità di genere nei loro programmi nazionali di riforma.

Il presente manuale è stato preparato sulla base di una relazione del gruppo di esperti su genere, inclusione sociale e occupazione (EGGSIE) che fornisce consulenza esterna alla Commissione europea sulle problematiche legate al genere. La relazione (non ancora finalizzata) fa il punto della situazione sull'integrazione di genere in materia di politiche per l'occupazione<sup>5</sup> e intende presentare casi concreti di integrazione di genere realizzati negli ultimi anni nei trenta paesi coperti (UE-27 e paesi SEE-EFTA). Il testo dimostra che i paesi europei hanno intrapreso diverse iniziative di grande valore dal

3 Rubery, J., Grimshaw, D., Smith, M. e Donnelly, R. (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Relazione di sintesi del coordinatore preparata per l'unità per le Pari opportunità della Commissione europea. University of Manchester.

4 JER (2007). *Joint Employment Report 2006/2007*. Consiglio dell'Unione europea, Bruxelles.

5 Plantenga, J., Remery, C. e Rubery, J. (2007). *Gender mainstreaming of employment policies — A comparative review of thirty European countries*, Commissione europea. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee.

punto di vista dell'integrazione di genere. Allo stesso tempo, si sottolinea che l'integrazione di genere è un processo a lungo termine e che si trova ancora a uno stadio iniziale. Il manuale vuole essere un'ulteriore tappa per l'attuazione del principio dell'integrazione di genere nelle politiche per l'occupazione e dunque nella strategia Lisbona.

Dopo una definizione del concetto di integrazione di genere, il manuale propone un metodo in quattro fasi (come organizzarsi, analizzare le disparità di genere, valutare l'impatto delle politiche e rielaborare le politiche) da mettere in atto per tutte le politiche interessate. Il metodo viene quindi applicato ai quattro campi principali prescelti per coprire grossomodo tutti i tipi di politiche e tutte le linee guida per l'occupazione: politiche attive del mercato del lavoro, politiche relative alla retribuzione e alla carriera, politiche per la riconciliazione (tra il lavoro, il privato e la vita familiare) e politiche per la flessicurezza.

## 2. DEFINIZIONE DELL'INTEGRAZIONE DI GENERE

Quello dell'integrazione di genere è visto spesso come un concetto innovativo, che comprende assai più della «tradizionale» politica per le pari opportunità.

La Commissione europea ha adottato l'approccio integrazione di genere nel 1996, non per sostituire la politica per le pari opportunità ma per completarla. Si tratta pertanto di un approccio integrato: «L'integrazione di genere comporta il non limitare le attività di promozione della parità a specifiche misure volte ad aiutare le donne, bensì mobilitare esplicitamente a questo scopo tutte le azioni e le politiche generali tenendo conto in modo attivo e aperto, in fase di programmazione, dei loro effetti sulle situazioni rispettive delle donne e degli uomini (prospettiva di genere). Ciò significa valutare sistematicamente le misure e le politiche tenendo conto di tali possibili effetti nella loro definizione e attuazione»<sup>6</sup>.

Secondo il Consiglio europeo, l'integrazione di genere può essere descritta come «la (ri)organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi politici, in modo tale da incorporare una prospettiva di genere in tutte le politiche, a tutti i livelli e a tutti gli stadi da parte di tutti i soggetti abitualmente coinvolti nella concezione politica»<sup>7</sup>.

Un altro modo interessante di definire l'integrazione di genere è di distinguere fra tre tipi di strategie per la parità di genere: tinkering, tailoring e transforming<sup>8</sup>:

6 Commissione europea (1996). Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e delle azioni comunitarie. COM(1996) 67 def.

7 Consiglio d'Europa (1998). *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Strasburgo.

8 Rees (1998). Cfr. anche Stevens e van Lamoen (2001).

- tinkering (rabberciare) si riferisce alle misure volte a stabilire una parità formale tra donne e uomini, per esempio pari trattamento giuridico e meccanismi volti ad assicurare il rispetto delle leggi. Esempi a livello UE possono essere le direttive relative alla parità di retribuzione e alla parità di trattamento per l'accesso all'occupazione, per la formazione, la promozione e le condizioni di lavoro. Il tinkering costituisce una delle più vecchie strategie per la promozione delle pari opportunità;
- la seconda strategia è il tailoring (adattare su misura). A un pari trattamento non corrispondono automaticamente pari risultati, e potrebbero essere necessarie misure e facilitazioni specifiche per le donne. Degli esempi possono essere i programmi di azione positiva per le donne e i servizi di custodia per i bambini. L'approccio tailoring è volto all'assimilazione delle donne nello status quo, che di per sé non è messo in discussione;
- la terza strategia, transforming, fa un ulteriore passo avanti nel mettere in discussione lo status quo (il dato di fatto per cui una situazione è generalmente «accettata») presumendo che possa essere necessaria una trasformazione delle istituzioni e/o organizzazioni per realizzare la parità tra i sessi. In quest'ottica, l'integrazione di genere risulterebbe dall'aggiunta di questo potenziale di trasformazione alle tradizionali strategie per la parità tra donne e uomini, quella della parità formale e quella dell'azione propositiva.

In termini di politica per l'occupazione, l'integrazione di genere prevede che tale politica tenga esplicitamente conto delle disuguaglianze tra donne e uomini sul mercato del lavoro.

### 3. LE QUATTRO FASI DELL'INTEGRAZIONE DI GENERE

Negli ultimi anni è comparsa una serie di manuali «come si fa l'integrazione di genere», spesso incentrati su aree specifiche e/o diretti a determinati gruppi mirati. Un esempio a livello europeo è la guida EQUAL sull'integrazione di genere, scritta per i soggetti coinvolti nei programmi nazionali EQUAL<sup>9</sup>. Un altro esempio più recente è il Manuale per l'integrazione di genere sviluppato dalla Commissione svedese per il sostegno all'integrazione di genere<sup>10</sup>. Molti manuali forniscono un quadro di lavoro o distinguono certi stadi. Per esempio, un quadro di lavoro utile per l'applicazione dell'integrazione di genere è fornito da un manuale per l'integrazione di genere nelle università<sup>11</sup>. Vi si distinguono quattro toolkits o serie di strumenti: 1) misurazione e monitoraggio, 2) attuazione e organizzazione, 3) sensibilizzazione e titolarità

9 Commissione europea (2004). *EQUAL. Guida al mainstreaming di genere*. Bruxelles: Commissione europea: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/gendermain\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_it.pdf)

10 Jämstöd (2007). *Gender mainstreaming manual*. Swedish Government Official Reports SOU 2007:15. Stockholm: Edita Sverige AB: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

11 Stevens, I. e Lamoen, I. van (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

e 4) verifica e valutazione di genere. Si possono trovare utili informazioni anche in certe guide che descrivono i vari stadi di un processo di valutazione d'impatto rispetto al sesso<sup>12</sup>. A partire dalle pubblicazioni disponibili e tenendo conto delle aree e dei soggetti specifici, si elabora una checklist per l'integrazione di genere nelle politiche per l'occupazione, che prevede quattro fasi; cfr. riquadro 1.

## Riquadro 1 — Le quattro fasi dell'integrazione di genere

**Come organizzarsi.** Questa prima fase è incentrata sull'attuazione e l'organizzazione, generando sensibilizzazione e titolarità.

**Analizzare le disparità di genere.** L'obiettivo della seconda fase è di descrivere le disuguaglianze di genere rispetto alla partecipazione, alle risorse, norme, valori e diritti, e di valutare le tendenze senza intervento politico.

**Valutare l'impatto delle politiche.** La terza fase analizza il potenziale impatto sui generi delle politiche rispetto alla partecipazione, alle risorse, norme, valori e diritti.

**Rielaborare le politiche.** La quarta fase consiste nell'identificare modi di ripensare le politiche nel quadro della promozione dell'integrazione di genere.

Le sezioni sottostanti dettagliano più in particolare queste quattro fasi. Gli esempi concreti forniti provengono dall'applicazione di questo metodo (nella summenzionata relazione degli esperti) a quattro diversi tipi di politiche per l'occupazione: politiche attive del mercato del lavoro, politiche relative alla retribuzione e alla carriera, politiche per la riconciliazione e politiche per la flessicurezza.

### 1<sup>a</sup> fase. Come organizzarsi

L'attuazione e l'organizzazione, generando sensibilizzazione e titolarità, possono essere considerate come prerequisiti importanti per il successo dell'integrazione di genere. Per attuazione e organizzazione dell'integrazione di genere si intende il processo volto a fornire una base strutturale e culturale per le pari opportunità<sup>13</sup>. Il processo prevede la formulazione di obiettivi, l'elaborazione di un piano, la costruzione di un budget e la definizione delle responsabilità dei diversi soggetti coinvolti. Per quanto riguarda il budget, è necessaria la disponibilità di risorse sufficienti per l'attuazione. Va poi preso in considerazione l'eventuale ricorso a consulenze speciali (esterne). L'integrazione di genere comporta inoltre che tutte le parti interessate alla politica per l'occupazione tengano conto delle pari opportunità. Al fine di creare un certo grado di sensibilizzazione e di competenza, la formazione è indispensabile. E le parti interessate dovrebbero considerare l'integrazione di

12 Cfr. per esempio Rubery, J. e Fagan, C. (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*: [http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA\\_Report.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf)

13 Stevens, I. e Lamoën, I. van (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, pag. 52.

genere come parte integrante delle loro mansioni e responsabilità. È dunque importante «creare la titolarità» ma per far questo si possono adottare strategie diverse. In certi casi potrebbe essere tutto il team ad assumere la «titolarità», ma in presenza di scarsi livelli di sensibilizzazione può essere necessario nominare inizialmente nel quadro del team o dell'unità preposta alle politiche una persona che abbia una conoscenza specifica e un livello adeguato di sensibilizzazione.

## 2ª fase. Analizzare le disparità di genere

La fase successiva dell'integrazione di genere è la raccolta di dati relativi alla situazione delle donne e degli uomini. Una descrizione della situazione reale è essenziale per valutare le effettive (dis)parità e classificare le aree di intervento in ordine di priorità. Inoltre, il monitoraggio periodico fornisce informazioni sulle tendenze in tema di (dis)parità di genere. La Commissione europea<sup>14</sup> ha individuato nel 1998 quattro dimensioni per la valutazione delle disparità: partecipazione, risorse, norme e valori, e diritti<sup>15</sup>. È importante considerare la situazione iniziale da un punto di vista dinamico e non solamente statico.

### Partecipazione

La partecipazione si riferisce alla composizione di genere del gruppo/ popolazione oggetto della politica e implica la necessità di raccogliere informazioni di base come la quota di disoccupazione tra donne e uomini, o tra i disabili e tra i lavoratori con contratti flessibili. Laddove le misure politiche specificano gruppi di persone particolarmente vulnerabili, si dovrebbe tenere conto anche del possibile differenziale di impatto tra donne e uomini. Negli ultimi anni sono stati compiuti progressi notevoli per migliorare la disponibilità di statistiche suddivise per genere, uno sviluppo che facilita questo primo passo. Nonostante le statistiche possano sembrare chiare, è importante tenere conto dei problemi di misurazione. La disoccupazione può essere misurata in molti modi: secondo il metodo utilizzato, le disparità tra i generi possono risultare piuttosto ridotte oppure assai elevate.

### Risorse

Disparità di genere possono verificarsi anche nel caso dell'accesso/ distribuzione di risorse come il tempo, lo spazio, l'informazione e il denaro, il potere politico ed economico, le qualifiche, i trasporti, l'uso dei servizi pubblici ecc. Il carico ineguale di responsabilità domestiche ha un particolare impatto sulla distribuzione delle risorse. Per esempio, nelle politiche attive del mercato del lavoro si dovrebbe prendere in considerazione il fatto che sono le donne a occuparsi essenzialmente della cura dei figli. La disponibilità di servizi di custodia per i bambini è di conseguenza un fattore assai importante per consentire la partecipazione delle donne ai programmi. Nelle politiche di riconciliazione, è importante considerare se i permessi

14 Commissione europea (1998). *A Guide to Gender Impact Assessment*, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, Lussemburgo.

15 Rubery, J. e Fagan, C. (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*: [http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA\\_Report.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf)

eventualmente concessi siano retribuiti o meno. Nel mercato del lavoro, è assai probabile che le donne siano più concentrate nelle aree interessate dai livelli minimi salariali nazionali, e come tali assai più soggette alle decisioni relative ai livelli di aumento di tali minimi salariali rispetto alla crescita media dei salari.

### **Norme e valori**

Norme e valori influiscono sui ruoli di donne e uomini, sulla suddivisione del lavoro tra i sessi, e sui loro atteggiamenti e comportamenti. Inoltre sono in parte responsabili della disparità del valore attribuito agli uomini o alle donne o a caratteristiche considerate maschili o femminili. È indispensabile individuare il ruolo delle misure politiche nel rafforzare norme sociali e valori che perpetuano la disparità fra i sessi. Le politiche fiscali o di benefici sulla retribuzione sono spesso basate sul principio del maschio che mantiene la famiglia. Il passaggio a modelli più personalizzati potrebbe avere un importante valore simbolico, a prescindere dall'impatto sui tassi di partecipazione. Nella stessa ottica, una politica incentrata su una condivisione più equa del lavoro retribuito e non retribuito — dove l'uomo ha esplicitamente il ruolo di fare carriera — potrebbe contribuire all'instaurazione di una serie di norme e valori più equi.

### **Diritti**

Il campo dei diritti riguarda la discriminazione sessuale diretta o indiretta, i diritti umani e l'accesso alla giustizia in ambito legale, politico o socio-economico. Per fare un esempio, i programmi del mercato attivo del lavoro sono aperti alle persone inattive (che si reinseriscono, e non solo chi chiede l'indennità di disoccupazione) o disoccupate che hanno diritto ai benefici? In caso contrario le donne potrebbero essere svantaggiate rispetto agli uomini nel richiedere un aiuto al reinserimento sul mercato del lavoro. A questo proposito si dovrebbe tenere conto che anche laddove le donne hanno formalmente gli stessi diritti degli uomini, la mancanza di strutture può pregiudicare la possibilità per le donne di esercitare il loro diritto a cogliere quelle opportunità. Per contro, il fatto che gli uomini rientrino formalmente nelle misure volte a favorire la riconciliazione non è di per sé sufficiente e promuovere la parità nel lavoro di assistenza domestica.

## **3ª fase. Valutare l'impatto delle politiche**

La terza fase richiede una valutazione del potenziale impatto rispetto al sesso delle politiche, in merito a partecipazione, risorse, norme e valori, e diritti. Per quanto riguarda la partecipazione, è importante prendere in considerazione sia gli aspetti quantitativi che gli aspetti qualitativi. Per fare un esempio, i programmi per la creazione di posti di lavoro potrebbero essere diretti in particolare alle donne. Ciò può essere considerato positivo da un punto di vista di parità tra i sessi. Tuttavia, se la qualità del lavoro fosse problematica (per esempio, in termini di orari di lavoro o di retribuzione), quei programmi non farebbero che rafforzare la disparità. Se parliamo di accesso alle risorse, è indispensabile tenere conto non solo dell'impatto sulle risorse domestiche ma anche dell'impatto sulle risorse individuali. Sul piano delle norme sociali

e dei valori, le politiche per la riconciliazione dovrebbero prevedere il coinvolgimento degli uomini nei lavori domestici. Se sono solo le donne ad avvalersi delle politiche per la riconciliazione, la tradizionale suddivisione del lavoro non retribuito a sfavore delle donne ne uscirebbe rafforzata, e potrebbe così rafforzare le norme sociali che vanno in questo senso. Se parliamo di diritti, il diritto all'assistenza è altrettanto importante del diritto all'occupazione.

Nel valutare l'impatto di una politica, può essere importante differenziare fra particolari gruppi di donne e di uomini come per esempio gruppi etnici, persone con o senza figli, fasce di età, fasce di istruzione, gruppi regionali ecc. Questo perché certe misure volte a incrementare il tasso di partecipazione potrebbero funzionare per le donne del gruppo dominante, ma per le donne appartenenti a certi gruppi etnici minoritari potrebbero essere necessario adattare le misure. Una solida valutazione delle politiche dovrebbe includere anche gli effetti indiretti. Uno degli effetti indiretti da valutare potrebbe essere un cambiamento nelle relazioni tra uomini e donne sia al lavoro sia fuori. Puntare troppo sul lavoro part-time potrebbe per esempio sul lungo termine rafforzare la suddivisione del lavoro in base al genere, dato che le donne si concentrerebbero nei settori che offrono un'occupazione flessibile. Questo esempio illustra anche l'importanza di distinguere tra effetti a breve e a lungo termine.

#### **4ª fase. Rielaborare le politiche**

Nel momento in cui la politica è valutata come negativa nel suo impatto sull'integrazione di genere, o in linea di massima neutrale, è necessario identificare in che modo ripensare quella politica per promuovere l'integrazione di genere. Questa necessità è particolarmente sentita laddove le disparità iniziali sono maggiori e hanno impatto più rilevante sulle opportunità delle donne. Rielaborare non significa necessariamente apportare modifiche radicali. Per esempio, per quanto riguarda le politiche attive del mercato del lavoro una misura tanto semplice quanto efficace è di estendere l'ammissibilità a tutte le persone inattive. Anche il fatto di fornire strutture a sostegno dei genitori che lavorano non appare così complicato. Altre aree possono essere più complesse. Per esempio, per ridurre la segregazione verticale e orizzontale sono necessarie politiche di più ampio respiro. Rielaborare può richiedere anche un approccio multiplo, tale da coinvolgere più di un'area politica o di un servizio. Il servizio pubblico per l'occupazione potrebbe cooperare attivamente con il servizio responsabile dei servizi di custodia per i bambini per favorire l'accesso all'occupazione delle donne che hanno bisogno di tali strutture per poter lavorare. L'integrazione di genere richiede un approccio più integrato alla definizione delle politiche, nel quale la politica per l'occupazione non sia sviluppata in un modo a sé stante rispetto alla previdenza sociale o ai servizi di custodia per i bambini da una parte o dalle politiche fiscali e retributive dall'altra.

## 4. L'INTEGRAZIONE DI GENERE NELLE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE

Per poter fare esempi concreti, il metodo a quattro fasi che abbiamo illustrato è stato applicato a quattro tipi di politiche per l'occupazione: politiche attive del mercato del lavoro, politiche relative alla retribuzione e alla carriera, politiche per la riconciliazione e politiche per la flessicurezza. Con questi quattro tipi di politiche abbiamo cercato di coprire tutte le politiche per l'occupazione benché alcune politiche specifiche possano rientrare in più campi. Si tratta di campi normalmente abbastanza ampi da poter essere applicati negli orientamenti per l'occupazione, quale che sia la portata dei possibili cambiamenti futuri.

Le sezioni seguenti definiscono ciascuno dei campi politici, il relativo possibile impatto in termini di parità tra uomini e donne è discusso in un riquadro specifico che contiene un elenco delle tematiche più rilevanti da considerare nel processo di integrazione di genere.

I riquadri e le analisi che vi presentiamo sono stati sviluppati nella summenzionata relazione degli esperti sulle politiche per l'integrazione di genere<sup>16</sup>. La relazione fornisce inoltre esempi concreti in materia di integrazione di genere nelle quattro politiche provenienti dagli Stati membri e dai paesi SEE-EFTA. Il lettore è pertanto invitato a consultare tale relazione per una presentazione più ampia delle interazioni fra ciascuna di queste politiche e la parità tra i sessi. Va osservato che alcune fasi (in particolare l'ultima, che dipende alquanto dai risultati delle prime tre) appaiono a volte simili da una politica all'altra.

### 4.1. Politiche attive del mercato del lavoro

Nel quadro della strategia europea per l'occupazione, gli Stati membri hanno intensificato i loro sforzi per migliorare la situazione di gruppi e individui emarginati dal mercato del lavoro. Le politiche attive del mercato del lavoro sono a questo proposito uno strumento importante. Come si legge in *Occupazione in Europa 2006*<sup>17</sup>, le politiche del mercato del lavoro sono interventi pubblici mirati verso gruppi particolari sul mercato del lavoro e come tali si possono distinguere dalle politiche generali per l'occupazione come per esempio le misure volte a ridurre il costo della mano d'opera. Le politiche attive del mercato del lavoro puntano ad aumentare le probabilità di impiego o a migliorare le prospettive di reddito per le persone/gruppi che trovano difficile l'inserimento nel mercato del lavoro (*ibid.*). I servizi pubblici per l'occupazione svolgono a questo proposito un ruolo importante favorendo l'integrazione dei disoccupati e di altre persone alla ricerca di lavoro nel mercato del lavoro (per esempio, collocamento, consigli e consulenza) le misure attive includono formazione, rotazione e condivisione de lavoro, incentivi

<sup>16</sup> Plantenga, J., Remery, C. e Rubery, J. (2007). *Gender mainstreaming of employment policies — A comparative review of thirty European countries*, Commissione europea. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee.

<sup>17</sup> Commissione europea (2006). *Occupazione in Europa*, 2006, pag. 120.

all'occupazione, integrazione di gruppi specifici, creazione diretta di posti di lavoro e incentivi all'avvio di attività<sup>18</sup>.

Per promuovere la parità dei sessi, i principi delle pari opportunità dovrebbero essere inclusi nel funzionamento dei servizi pubblici per l'occupazione. Un metodo efficace in questo senso è la nomina di un(a) funzionario(a) addetto(a) alle pari opportunità che abbia le competenze necessarie. È inoltre essenziale che i dipendenti dei servizi pubblici per l'occupazione siano informati in merito all'integrazione di genere e formati sul modo di incorporarla nelle loro attività quotidiane. Un altro aspetto importante dell'integrazione di genere nei servizi pubblici per l'occupazione è che i programmi del mercato attivo del lavoro siano aperti a tutte le persone inattive e non ristretti solo a chi riceve i sussidi di disoccupazione, e che donne e uomini abbiano pari accesso alle politiche attive del mercato del lavoro. Occorre pertanto considerare le esigenze specifiche delle fasce meno favorite. Cfr. riquadro 2 per una checklist sull'integrazione di genere nelle politiche attive del mercato del lavoro.

## **Riquadro 2 — Integrazione di genere nelle politiche attive del mercato del lavoro**

### **1ª fase. Come organizzarsi**

- Vi sono orientamenti o obiettivi per le pari opportunità?
- Le parti interessate sono tutte sensibilizzate sulle tematiche dell'integrazione di genere?
- Esiste una chiara struttura delle responsabilità?
- Sono disponibili delle formazioni sull'integrazione di genere e/o è possibile ricorrere a consulenti esterni?

### **2ª fase. Analizzare le disparità di genere**

- Le statistiche pertinenti sono disaggregate in base al sesso?
- Qual è la suddivisione in base al genere dei gruppi target?
- Qual è la suddivisione in base al genere di gruppi specifici come ragazzi che hanno abbandonato la scuola, genitori singoli, persone in congedo a lungo termine, disoccupati di lungo periodo, minoranze etniche?
- Quali sono le tendenze più rilevanti in proposito?

### **3ª fase. Valutare l'impatto delle politiche**

- Donne e uomini hanno un accesso equo alle politiche attive del mercato del lavoro?
- Sono disponibili misure destinate alle persone inattive oltre che ai disoccupati?

<sup>18</sup> Commissione europea (2006). *Occupazione in Europa*, 2006, pag. 120.

- Tali misure prendono in considerazione le necessità di gruppi specifici quali genitori singoli (fornitura di servizi per l'infanzia), persone disabili (servizi sociali e assistenza tecnica), donne che si reinseriscono dopo un periodo prolungato di assistenza (offerta di formazione)?
- Le politiche attive del mercato del lavoro promuovono l'accesso delle donne a posti di lavoro di qualità e non tradizionali?
- Uomini e donne beneficiano in misura uguale di iniziative per l'avvio di attività in proprio o di altri servizi forniti dalle strutture pubbliche per l'occupazione?

#### **4ª fase. Rielaborare le politiche**

- In base ai risultati delle tappe 1, 2 e 3, identificare modi di rielaborare le politiche nel quadro della promozione dell'integrazione di genere. Tenere presente che l'integrazione di genere richiede un approccio più integrato, che potrebbe coprire più di una politica o di un servizio.

## **4.2. Politiche relative alla retribuzione e alla carriera**

Non si può arrivare all'uguaglianza tra donne e uomini senza parità in termini di retribuzione e di opportunità, ma nella pratica le prospettive di ridurre il divario tra i generi sono anche strettamente correlate a problemi di segregazione e di continuità delle carriere. La riduzione del gap salariale è un tema importante nell'agenda politica europea. Fa parte della strategia europea per l'occupazione fin dal 1999 e gli sforzi politici si sono intensificati nel corso degli anni. Nel 2003 è stato chiesto agli Stati membri di formulare obiettivi a questo proposito al fine di «arrivare nel 2010 a una sostanziale riduzione del gap salariale tra i generi in tutti gli Stati membri attraverso un approccio multiplo che tenga conto dei fattori sottostanti, tra cui la segregazione settoriale e occupazionale, l'istruzione e la formazione, le classificazioni dei lavori e i sistemi salariali, la sensibilizzazione e la trasparenza» (decisione 2003/578/CE del Consiglio, del 22 luglio 2003, GU L 197 del 5.8.2003, pag. 20). L'eliminazione del gap salariale tra i generi è anche un importante obiettivo della tabella di marcia per la parità fra uomini e donne 2006-2010. Il persistere del gap salariale, secondo la tabella di marcia, deriva dalla discriminazione diretta nei confronti delle donne e da disuguaglianze strutturali quali la segregazione in settori, mansioni, e schemi di lavoro, accesso all'istruzione e alla formazione, pregiudizio nelle valutazioni, sistemi salariali e stereotipi.

Data la complessità delle cause del gap salariale tra i generi, e in linea con l'approccio multiplo consigliato, le politiche per l'integrazione di genere della retribuzione presume l'adozione di misure diversificate. In primo luogo, i paesi potrebbero attuare una politica di parità salariale volta a colpire la discriminazione salariale diretta o indiretta in base al genere. Potremo fare gli esempi della (addizionale) legislazione, disponibilità e diffusione di informazioni e iniziative in materia di valutazione del lavoro. A questo proposito è importante lo sviluppo di un'infrastruttura adeguata. In secondo luogo, le politiche per le pari opportunità potrebbero contribuire a ridurre il gap salariale tra i generi. Dato che l'interruzione della carriera

è ancora un fattore rilevante nel quadro del gap salariale tra i generi, è estremamente importante fare in modo che le donne possano avere un percorso di lavoro più continuo. Le misure più importanti in questo senso sono i servizi di custodia per i bambini e i permessi, nonché misure volte a colpire la segregazione del mercato del lavoro, sia questa verticale o orizzontale. Dato che le politiche per la riconciliazione sono trattate nella sezione successiva, in questa sezione ci concentreremo sulle politiche volte alla de-segregazione degli schemi di occupazione. Una terza linea si riferisce all'integrazione di genere delle politiche salariali «generali» con l'obiettivo di ridurre le disparità e migliorare le remunerazioni nei lavori meno retribuiti e/o ad elevata presenza femminile. Un fattore che complica le cose nelle questioni salariali è che in molti paesi la definizione dei salari è vista principalmente come responsabilità delle parti sociali. Pertanto i governi potrebbero essere riluttanti a interferire. La relazione degli esperti prende in considerazione anche le buone pratiche a livello di parti sociali. Cfr. riquadro 3 per una checklist sull'integrazione di genere e le politiche relative alla retribuzione e alla carriera.

### **Riquadro 3 — Integrazione di genere nelle politiche relative alla retribuzione e alla carriera**

#### **1ª fase. Come organizzarsi**

- Vi sono orientamenti o obiettivi per le politiche relative alla retribuzione e alla carriera?
- Le parti interessate sono tutte sensibilizzate sulle tematiche dell'integrazione di genere?
- Esiste una chiara struttura delle responsabilità?
- Sono disponibili delle formazioni sull'integrazione di genere e/o è possibile ricorrere a consulenti esterni?

#### **2ª fase. Analizzare le disparità di genere**

- Le statistiche pertinenti sono disaggregate in base al sesso?
- Qual è la ripartizione dei lavoratori e delle lavoratrici sulla struttura salariale?
- Le donne sono in maggioranza nelle fasce salariali più basse?
- Quali sono le tendenze più rilevanti in proposito?

#### **3ª fase. Valutare l'impatto delle politiche**

- La legislazione sulla parità salariale è efficace nel ridurre il gap salariale tra i generi?
- Vi è una (addizionale) legislazione che obblighi le parti sociali a trattative sulla parità salariale?
- Vi è un obbligo per le aziende di sorvegliare e analizzare periodicamente le pratiche salariali?

- Si applicano regolarmente delle misure di valutazione del lavoro?
- Le donne che si reinseriscono hanno accesso alla formazione?
- Le politiche promuovono la de-segregazione (orizzontale e verticale) delle mansioni sul posto di lavoro?
- Le politiche salariali sono volte a ridurre la disparità salariale e a migliorare la remunerazione dei lavori meno retribuiti e/o ad elevata presenza femminile?

#### **4ª fase. Rielaborare le politiche**

- In base ai risultati delle fasi 1, 2 e 3, identificare modi di ripensare le politiche nel quadro della promozione dell'integrazione di genere. Tenere presente che l'integrazione di genere richiede un approccio più integrato, che potrebbe coprire più di una politica o di un servizio.

### **4.3. Politiche per la riconciliazione**

Nella tabella di marcia per la parità fra uomini e donne, la riconciliazione tra il lavoro, il privato e la vita familiare è presentata come una delle sei aree prioritarie di azione per l'integrazione di genere: «i servizi e le strutture si adattano troppo lentamente al fatto che sia le donne che gli uomini lavorano. Pochi uomini prendono il congedo parentale o lavorano a tempo parziale (il 7,4% rispetto al 32,6% delle donne), poiché le donne restano maggiormente responsabili dell'assistenza ai figli e alle altre persone a carico. Gli uomini andrebbero incoraggiati ad assumersi le proprie responsabilità familiari, segnatamente con incentivi a prendere congedi parentali e a utilizzare il diritto al congedo come le donne». La politica per la riconciliazione è volta a migliorare l'integrazione di genere, ma è anche una condizione necessaria al raggiungimento degli obiettivi dell'UE di crescita, occupazione, e coesione sociale. La necessità di dare vita a un'economia flessibile, di sfruttare appieno il potenziale di forza lavoro, il mutare delle forme familiari e la pressione demografica di una popolazione che invecchia sempre più fanno della riconciliazione tra il lavoro e la vita privata una delle tematiche più rilevanti dell'agenda sociale europea.

Le politiche per la riconciliazione si possono definire come politiche che sostengono direttamente l'integrazione tra vita professionale e vita privata. In questo senso possono riferirsi a tutta una serie di interventi che vanno dai servizi di custodia dei bambini, ai permessi, alla flessibilità delle condizioni di lavoro ad altre politiche per la riconciliazione come per esempio i contributi familiari per i partner che lavorano<sup>19</sup>. Una prospettiva di integrazione di genere in materia di riconciliazione è in un certo senso già acquisita dato che molti governi europei riconoscono l'impatto delle responsabilità domestiche sull'occupazione femminile. Tuttavia le risposte politiche variano da un paese all'altro, come varia l'attenzione esplicita o implicita alla parità dei generi. Alcuni paesi favoriscono la prestazione di servizi pubblici e privati, altri sostengono la possibilità di lavorare part-time. Per alcuni paesi la riconciliazione è ancora una questione femminile, mentre in altri si riconosce

<sup>19</sup> Plantenga, J. e Remery, C. (2005). *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*. Commissione europea. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, pag. 25.

il ruolo dell'uomo nelle responsabilità familiari (principalmente favorendo o migliorando i programmi di congedo parentale). Cfr. riquadro 4 per una checklist sull'integrazione di genere nelle politiche per la riconciliazione.

## **Riquadro 4 — Integrazione di genere nelle politiche relative alla riconciliazione**

### **1ª fase. Come organizzarsi**

- Vi sono orientamenti o obiettivi nel quadro delle politiche per la riconciliazione?
- Le parti interessate sono tutte sensibilizzate sulle tematiche dell'integrazione di genere?
- Esiste una chiara struttura delle responsabilità?
- Sono disponibili delle formazioni sull'integrazione di genere e/o è possibile ricorrere a consulenti esterni?

### **2ª fase. Analizzare le disparità di genere**

- Le statistiche pertinenti sono disaggregate in base al sesso?
- Vi sono disposizioni che prevedano la possibilità di prendersi cura di anziani?
- Qual è l'incidenza del ricorso ai permessi tra donne e uomini?
- Qual è il tasso di copertura delle strutture di custodia dei bambini per fascia di età?
- Quali sono le tendenze più rilevanti in proposito?

### **3ª fase. Valutare l'impatto delle politiche**

- Qual è l'impatto del congedo in termini di comportamento del mercato del lavoro?
- Le formule di congedo parentale promuovono o scoraggiano la partecipazione al mercato del lavoro?
- Le politiche promuovono l'equa condivisione delle responsabilità familiari?
- Vi è un reale impegno a rispettare gli obiettivi di copertura dei servizi di custodia e a far sì che tali servizi siano accessibili e di qualità?
- Gli orari di apertura dei servizi di custodia dei bambini sono compatibili con un lavoro a tempo pieno?
- Vi è la possibilità di ricorrere ai servizi di custodia per chi è impegnato in un apprendimento lungo tutto il corso della vita?

### **4ª fase. Ripensare le politiche**

- In base ai risultati delle fasi 1, 2 e 3, identificare modi di rielaborare le politiche nel quadro della promozione dell'integrazione di genere. Tenere presente che l'integrazione di genere richiede un approccio più integrato, che potrebbe trattare più di una politica o di un servizio.

## 4.4. Politiche per la flessicurezza

La flessicurezza è diventata un importante quadro di riferimento nel dibattito sulla modernizzazione dei mercati del lavoro in Europa. Il concetto di flessicurezza ha assunto sempre più peso dopo la pubblicazione nel 2003 della relazione dell'European Employment Task Force, presieduta da Wim Kok, sulla creazione di maggiore occupazione in Europa<sup>20</sup>. Nella relazione si legge che, per dare un colpo di volano all'occupazione e alla produttività, l'Europa deve aumentare l'adattabilità dei suoi lavoratori e delle sue imprese. Un'organizzazione del lavoro più reattiva è necessaria in particolare al fine di prevenire l'emergere un mercato del lavoro di terzo livello in cui gli «insiders» godrebbero di un'elevata protezione dell'occupazione, mentre gli «outsiders» sarebbero reclutati attraverso formule di contratto alternative che offrirebbero minore protezione. Nel giugno 2007 la Commissione europea ha adottato una comunicazione sulla flessicurezza per aiutare gli sforzi di riforma all'interno degli Stati membri<sup>21</sup>.

È importante notare che la flessicurezza non comporta misure politiche radicalmente nuove. La sua novità è piuttosto da ricercare nella combinazione di misure introdotte simultaneamente in materia di flessibilità e di sicurezza. Wilthagen (relatore del «gruppo di lavoro sulla flessicurezza») dà la seguente definizione: «Strategia politica che si propone, sincronicamente e su base volontaria, da un lato, di rafforzare la flessibilità dei mercati del lavoro, l'organizzazione del lavoro e le relazioni industriali e, dall'altro, di rafforzare la sicurezza — sicurezza occupazionale e sicurezza sociale — in particolare per i gruppi più vulnerabili all'interno e all'esterno del mercato del lavoro»<sup>22</sup>. In base a questa definizione è evidente che un approccio totalmente integrato alla flessicurezza va ben oltre le politiche sulla flessibilità del mercato del lavoro e la sicurezza dei lavoratori definite in ambiti ristretti. Le politiche attive del mercato del lavoro, con una ricerca attiva del posto di lavoro, la disponibilità del lavoro e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita sono elementi altrettanto importanti. L'importante è trovare un equilibrio tra le politiche volto a migliorare l'adattabilità dei lavoratori e del posto di lavoro. In questo senso, l'approccio alla flessicurezza richiede di passare dal paradigma della sicurezza del lavoro (fare lo stesso lavoro per tutta la vita) al paradigma della sicurezza occupazionale (avere possibilità di impiego e competenze per tutta la vita)<sup>23</sup>.

Date le relazioni tra flessicurezza e genere e le diverse posizioni assunte nel dibattito in corso, l'integrazione di genere nelle politiche per la flessicurezza è della massima importanza. A questo riguardo, l'integrazione di genere comporta la necessità di riconoscere la tensione tra l'obiettivo di promuovere la flessibilità e l'obiettivo della sicurezza occupazionale nonché il ruolo centrale

20 Commissione europea (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Relazione dell'Employment Taskforce, presieduta da Wim Kok.

21 Commissione europea (2007). Verso principi comuni di flessicurezza: verso posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza, SEC(2007) 861.

22 Wilthagen, T & F. Tros (2004). «The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market». In: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe*. Transfer, European Review of labour and research, 10(2).

23 EMCO (2006). *Flessicurezza*. EMCO, gruppo di lavoro sulla flessicurezza. Maggio 2006.

del genere nel determinare il futuro del mercato del lavoro. Più in particolare, un approccio di integrazione di genere alle politiche in materia di flessicurezza<sup>24</sup>:

- dovrebbe riconoscere il ruolo del genere nel rafforzare le disparità associate al lavoro flessibile e nella creazione di schemi di lavoro flessibile;
- dovrebbe rispondere alle esigenze di riconciliazione delle persone impegnate nella custodia (di bambini, anziani) riconoscendo il rischio legato all'estensione degli orari di lavoro o di turni di lavoro incompatibili con l'aspetto sociale;
- dovrebbe sostenere percorsi di uscita dal lavoro e dagli orari non standard per evitare il rischio di incorrere in trappole sul lungo termine e a segmentazione delle donne in o verso forme di occupazione svantaggiate.

Cfr. riquadro 5 per una checklist sull'integrazione di genere nelle politiche per la flessicurezza.

## **Riquadro 5 — Integrazione di genere nelle politiche relative alla flessicurezza**

### **1ª fase. Come organizzarsi**

- Vi sono orientamenti o obiettivi nel quadro delle politiche per la flessicurezza?
- Le parti interessate sono tutte sensibilizzate sulle tematiche dell'integrazione di genere?
- Esiste una chiara struttura delle responsabilità?
- Sono disponibili delle formazioni sull'integrazione di genere e/o è possibile ricorrere a consulenti esterni?

### **2ª fase. Analizzare le disparità di genere**

- Le statistiche pertinenti sono disaggregate in base al sesso?
- Qual è la suddivisione per genere tra contratti tipici e atipici?
- Qual è la suddivisione per genere tra lavoro a tempo pieno e a tempo parziale?
- Quali sono le tendenze più rilevanti in proposito?

### **3ª fase. Valutare l'impatto delle politiche**

- Gli orari flessibili sono compatibili con le esigenze delle donne?
- Lo sviluppo di un orario flessibile è compatibile o incompatibile con le responsabilità domestiche?
- I programmi / politiche sono mirati sia agli uomini che alle donne?
- Le persone sotto contratto flessibile hanno accesso alla formazione?

<sup>24</sup> Rubery, J., Grimshaw, D., Smith, M. e Donnelly, R. (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Relazione di sintesi del coordinatore preparata per l'unità per le Pari opportunità della Commissione europea. University of Manchester, pag. 214.

- Vi sono misure volte a ridurre il rischio di segregazione associato con il lavoro flessibile e part-time (per esempio il diritto di tornare a lavorare a tempo pieno)?
- Le politiche per l'adattabilità sono compatibili con la promozione della cancellazione delle disparità di genere (incluso il gap salariale)?

#### **4ª fase. Rielaborare le politiche**

- In base ai risultati delle fasi 1, 2 e 3, identificare modi di rielaborare le politiche nel quadro della promozione dell'integrazione di genere. Tenere presente che l'integrazione di genere richiede un approccio più integrato, che potrebbe trattare più di una politica o di un servizio.

## **Fonti**

Commissione europea (1996). *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, COM(1996) 67 def.

Commissione europea (1998). *A Guide to Gender Impact Assessment*, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, Lussemburgo.

Commissione europea (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Report of the Employment Taskforce, presieduta da Wim Kok.

Commissione europea (2004). *EQUAL. Guida al mainstreaming di genere*. Bruxelles: Commissione europea: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/gendermain\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_en.pdf)

Commissione europea (2006). Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010, COM(2006) 92 def.

Commissione europea (2006). *Employment in Europe, 2006*.

Commissione europea (2007). Verso principi comuni di flessicurezza: verso posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza, SEC(2007) 861.

Consiglio d'Europa (1998). *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Strasburgo.

EMCO (2006). *Flessicurezza. EMCO, gruppo di lavoro sulla flessicurezza*. Maggio 2006.

Jämstöd (2007). *Gender mainstreaming manual*. Swedish Government Official Reports SOU 2007:15. Stoccolma: Edita Sverige AB: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

JER (2007). *Joint Employment Report 2006/2007*. Consiglio dell'Unione europea, Bruxelles.

Patto europeo per la parità di genere — Conclusioni della presidenza del Consiglio europeo di Bruxelles (23/24 marzo 2006), 7775/1/06/Rev 1.

Plantenga, J. e Remery, C. (2005) *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*. Commissione europea. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee.

Plantenga, J. e Remery, C. (2006). *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*. Commissione europea. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee.

Plantenga, J., Remery, C. e Rubery, J. (2007). *Gender mainstreaming of employment policies — A comparative review of thirty European countries*, Commissione europea. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee

Rees, T. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union*, Routledge, Londra.

Rubery, J. e Fagan, C. (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*: [http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA\\_Report.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf)

Rubery, J., Grimshaw, D., Smith, M. e Donnelly, R. (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. The coordinator synthesis report prepared for the Equality Unit, Commissione europea. University of Manchester: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/gender\\_ees\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gender_ees_2006_en.pdf)

Stevens, I. e Lamoen, I. van (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

Wilthagen, T. e Tros, F. (2004). «The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market». In: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe*. Transfer, European Review of labour and research, 10(2).





**Manuale  
per l'integrazione di  
genere nelle politiche  
di inclusione sociale  
e di protezione sociale**

# 1. CONTESTO

La parità fra uomini e donne è assurta a obiettivo generale<sup>25</sup> del metodo aperto di coordinamento per la protezione sociale e l'inclusione sociale nel marzo 2006, quando il Consiglio europeo ha adottato un nuovo quadro per razionalizzare le tre aree strategiche dell'inclusione sociale, delle pensioni, della sanità e dell'assistenza di lunga durata, attraverso un esercizio di relazione parallelo e di lunga portata. Questo obiettivo ha messo ancor più in evidenza l'importanza della parità di genere per il processo nel suo insieme, mentre in precedenza era affrontata separatamente, e con diversi livelli di sviluppo, dai tre filoni.

## Risultati delle prime relazioni semplificate nel 2006

Nell'autunno 2006, gli Stati membri hanno presentato per la prima volta le relazioni nazionali integrate su strategie riguardanti la protezione sociale e l'inclusione sociale. La valutazione della Commissione, in merito all'integrazione della dimensione del genere applicata nelle 27 relazioni (EU-25 più Bulgaria e Romania), è stata così espressa nella relazione congiunta per il 2007 sulla protezione e sull'inclusione sociale<sup>26</sup>:

«Nel complesso, gli Stati membri sanno affrontare meglio le questioni di genere e tendono con maggiore frequenza a ripartire i dati per sesso. Alcuni di essi sono all'avanguardia nell'applicare sistematicamente la parità dei sessi. Ma esistono ancora ampi spazi per iniziative politiche che si ispirino a principi di parità in tutti e tre i filoni della cooperazione».

## Finalità del presente manuale

La parità di genere è un diritto fondamentale, un valore comune dell'UE, ma anche una condizione necessaria per conseguire gli obiettivi dell'Unione in materia di crescita, occupazione e coesione sociale. La Commissione europea, nella sua tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010)<sup>27</sup>, ha sottolineato la necessità di ottenere una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini. In particolare, la Commissione si è impegnata a **rafforzare l'integrazione della dimensione di genere<sup>28</sup> nel metodo aperto di coordinamento per la protezione sociale e l'inclusione sociale** e a preparare un manuale destinato ai soggetti coinvolti nel processo. Anche la presidenza portoghese, nelle sue conclusioni sugli indicatori concernenti le donne e la povertà<sup>29</sup>, adottati nel dicembre 2007, ha sollecitato la preparazione di tale manuale e invitato gli Stati membri

25 Nuovi obiettivi comuni dal 2006 per il Metodo aperto di coordinamento in materia di protezione sociale e inclusione sociale: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006/objectives\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_it.pdf)

26 Relazione congiunta per il 2007 sulla protezione e sull'inclusione sociale: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/it/07/st06/st06694.it07.pdf>

27 Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini. COM(2006) 92 dell'1.3.2006: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/roadmap\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html)

28 L'impegno all'integrazione di genere è stato rafforzato dal Consiglio europeo nel marzo 2006 con l'adozione del Patto europeo per la parità di genere. Questo patto sottolinea la necessità di contribuire alla realizzazione delle ambizioni dell'UE sulla parità di genere come menzionato nel trattato, di colmare i divari di genere nell'occupazione e nella protezione sociale e di contribuire ad affrontare le sfide demografiche. Il patto sottolinea inoltre la necessità di rafforzare la governance tramite l'integrazione di genere e un migliore monitoraggio.

29 <http://register.consilium.europa.eu/pdf/it/07/st13/st13947.it07.pdf>

a valersi di tale guida nel preparare le relazioni nazionali sulle strategie di protezione sociale e di inclusione sociale e a dare la massima diffusione possibile al documento di orientamento.

Il presente manuale intende rispondere a tali richieste, proponendosi inoltre come utile strumento per attuare in modo efficace il principio della parità tra donne e uomini nelle politiche di inclusione sociale e di protezione sociale. Vi sono riportate la descrizione generale del metodo di integrazione della dimensione di genere e alcuni orientamenti pratici per ciascuno dei filoni strategici.

## 2. INTEGRAZIONE DI GENERE: DEFINIZIONE DELLA METODOLOGIA

Come dichiarato negli obiettivi fondamentali del metodo aperto di coordinamento, una finalità dei sistemi di protezione sociale e delle politiche di inclusione sociale è la promozione della parità tra donne e uomini. Si tratta di un obiettivo esplicitamente menzionato negli articoli 2 e 3 del trattato CE, nei quali è messo in rilievo l'impegno posto dall'Unione europea per eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità di genere in tutte le sue attività.

### Comprensione della terminologia

La strategia per conseguire l'obiettivo è imperniata su un doppio approccio: integrazione della dimensione di genere e provvedimenti specifici. L'integrazione di genere è l'integrazione della prospettiva di genere in ogni fase del processo politico — elaborazione, attuazione, monitoraggio e valutazione — al fine di promuovere la parità tra donne e uomini. L'integrazione di genere non è un obiettivo in sé, bensì un mezzo per realizzare la parità. Parimenti, non riguarda solamente le donne ma l'insieme delle relazioni tra donne e uomini, a vantaggio di tutti. Possono aggiungersi provvedimenti specifici per rimuovere le disuguaglianze di genere identificate.

### Applicazione dell'integrazione di genere: un approccio in quattro fasi<sup>30</sup>

È necessario tener presente che il genere costituisce una differenza strutturale che riguarda l'intera popolazione. Decisioni politiche che appaiono neutre rispetto al sesso possono avere un impatto differenziale sulle donne e sugli uomini anche se tale effetto non era né voluto né previsto<sup>31</sup>.

- La prima fase dell'integrazione di genere consiste nel riuscire a **organizzarsi**, aumentare la sensibilizzazione e la partecipazione,

30 Per maggiori particolari sulle quattro fasi dell'integrazione di genere, cfr. «Manual for gender mainstreaming of employment policies», 2007: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf)

31 *Guida alla valutazione d'impatto rispetto al sesso*. Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1998: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gender/gender\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_it.pdf)

definire una base strutturale e culturale per le pari opportunità. Occorre pertanto formulare obiettivi, elaborare un piano, definire un bilancio e le responsabilità dei diversi soggetti coinvolti e anche rendere disponibili le risorse sufficienti all'attuazione.

- La seconda fase è **l'analisi delle disparità di genere**. Per stabilire se la politica in questione è significativa in relazione al genere, bisogna sapere se avranno implicazioni sulla vita di gruppi della popolazione e se esistono differenze nella situazione di donne e uomini nello specifico campo interessato. Quest'ultimo punto richiede 1) la disponibilità di indicatori e informazioni statistiche disaggregati in base al sesso, e 2) l'analisi di queste informazioni al fine di identificare le tendenze e i divari di genere.
- Una volta stabilito che la politica è significativa rispetto al genere, si dovrà realizzare la terza fase, una **valutazione d'impatto rispetto al sesso**, onde evitare conseguenze negative involontarie e migliorare qualità ed efficienza della proposta. Ciò significa comparare e valutare la situazione attuale e le tendenze prevedibili a seguito dell'introduzione della politica proposta<sup>32</sup>.

L'obiettivo della valutazione d'impatto rispetto al sesso, di conseguenza, è l'identificazione, prima dell'attuazione di una politica, del suo potenziale impatto sulla situazione rispettiva di donne e uomini, così da garantirne il contributo alla creazione di uguaglianza e all'eliminazione delle disparità. Per valutare i possibili impatti rispetto al sesso, è utile rivolgere una serie di domande mirate, per esplorare la situazione di donne e uomini nei confronti di una data politica; in proposito, il capitolo successivo riporta esempi specifici.

- Nei casi in cui si riscontra che la politica ha un impatto negativo, o nullo, riguardo alla parità tra donne e uomini, è essenziale individuare modalità per modificarla al fine di promuovere la parità di genere<sup>33</sup>. È questa la quarta fase dell'integrazione di genere: **rielaborare le politiche**, una necessità che può essere particolarmente sentita nei casi in cui siano molto accentuate le iniziali differenze di genere. La rielaborazione può essere complessa ma anche, talvolta, non richiedere modifiche sostanziali.

## Il ruolo dell'impegno, della partecipazione e dell'esperienza

Per integrare la dimensione di genere nel ciclo politico e garantirne la visibilità nelle relazioni nazionali sulle strategie per la protezione sociale e

<sup>32</sup> Guida alla valutazione d'impatto rispetto al sesso. Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1998: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gender/gender\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf)

<sup>33</sup> Plantenga, J., Remery, C. e Rubery, J. (2007). Gender mainstreaming of employment policies — A comparative review of thirty European countries, Commissione europea. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/gend\\_mainstr07\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gend_mainstr07_en.pdf)  
Cfr. anche: «Manual for gender mainstreaming of employment policies», 2007: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf)

l'inclusione sociale, è necessario un impegno al massimo livello politico e amministrativo.

Gli Stati membri sono quindi invitati a inserire l'integrazione di genere nei loro compiti e responsabilità sin dalla fase di elaborazione delle politiche. L'integrazione di genere dovrebbe rientrare nell'architettura di base della politica e non un'aggiunta dell'ultimo minuto. Non è sufficiente enumerare i principi generali: la strategia per l'integrazione di genere deve essere esplicita, specifica e attinente alla politica esaminata, e completamente integrata in essa<sup>34</sup>. Per avere successo, è importante rafforzare la partecipazione e definire esattamente i ruoli nel gruppo di concezione politica. In presenza di scarsi livelli di sensibilizzazione, all'inizio potrebbe essere opportuno designare una persona con specifiche conoscenze delle problematiche di genere<sup>35</sup> affinché fornisca i necessari orientamenti sulle modalità di integrazione della dimensione di genere.

Per conseguire lo scopo, deve essere prontamente disponibile l'esperienza di unità e/o organismi attivi nella parità di genere, centri di ricerca, associazioni femminili o esperti esterni. Un contributo alla cooperazione può venire da uno specifico stanziamento di bilancio dedicato alla formazione e all'assistenza da parte di esperti<sup>36</sup>.

## 3. INTEGRAZIONE DI GENERE: POLITICHE DI INCLUSIONE SOCIALE E PROTEZIONE SOCIALE

La seguente sezione, per fornire ai soggetti interessati uno strumento pratico per l'integrazione della dimensione di genere nelle politiche di protezione e inclusione sociale nell'intento di promuovere la parità tra donne e uomini, prende in esame questioni generali che dovrebbero essere comprese nel processo di elaborazione delle relazioni nazionali sulle strategie di protezione sociale e inclusione sociale. La presentazione segue la struttura delle relazioni strategiche nazionali e tiene conto delle peculiarità dei tre filoni.

### 3.1. Situazione generale

Gli Stati membri, in questa parte della relazione, devono fornire una valutazione della situazione sociale, presentare l'approccio strategico globale adottato e illustrare i messaggi generali.

La promozione della parità tra donne e uomini è un obiettivo generale, pertanto questa sezione deve fornire:

34 «Gender mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States — Practical Guide», 2003: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gmprac\\_guide\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf)

35 «Manual for gender mainstreaming of employment policies», 2007: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf)

36 «Gender mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States — Practical Guide», 2003: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gmprac\\_guide\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf)

■ **una valutazione degli indicatori statistici riguardanti i divari di genere e le disparità, con esplicito riferimento a dati disaggregati in base al sesso, laddove disponibili, per esempio:**

- Quali sono i divari di genere rispetto a occupazione, disoccupazione, disoccupazione di lunga durata, persone a rischio di povertà (anche in base alle fasce d'età), famiglie di disoccupati, abbandono scolastico, speranza di vita, anni di vita in buona salute ecc.?
- Le fonti nazionali sono in grado di fornire informazioni sui divari di genere in determinati gruppi svantaggiati, quali disabili, minoranze etniche o immigranti?
- Le informazioni disponibili sono sufficienti a valutare la rispettiva situazione sociale di donne e uomini? Occorrono nuovi indicatori e l'elaborazione di statistiche disaggregate in base al sesso nei campi in cui mancano dati?

■ **prova dell'integrazione di genere e della valutazione d'impatto rispetto al sesso come strumento per promuovere la parità tra donne e uomini nell'approccio strategico globale, per esempio:**

- Quali misure sono state/saranno prese per promuovere la parità tra donne e uomini rispetto alle politiche di protezione sociale e di inclusione sociale?

■ **in relazione alla buona governance, esplicita menzione dei meccanismi istituzionali in essere a sostegno dell'integrazione della dimensione di genere, per esempio:**

- Quale organismo nazionale per le pari opportunità/unità per la parità di genere parteciperà, e con quali modalità, alla redazione della relazione nazionale?
- È necessario coinvolgere/incaricare esperti? Di che tipo e per quale parte del compito?
- Gli interessi della parità di genere sono rappresentati nei vari gruppi/comitati coinvolti nella redazione della relazione nazionale? Sono inclusi ONG, parti sociali, autorità nazionali, regionali e locali, nonché ricercatori.

### **3.2. Lotta contro la povertà e l'esclusione sociale**

Anche se i divari di genere sono in diminuzione, il tasso di rischio di povertà è sempre maggiore fra le donne, di tutte le fasce di età<sup>37</sup>, che fra gli uomini: 16 % per le donne di età superiore a 18 anni rispetto al 14 % per gli uomini, e

<sup>37</sup> È importante che le cifre siano interpretate con cautela poiché esse presuppongono un'equa distribuzione delle risorse all'interno del nucleo familiare, il che non avviene necessariamente; le cifre, in realtà, possono sottovalutare il problema per le donne.

21 % per le donne di età superiore a 65 anni rispetto al 16 % per gli uomini<sup>38</sup>. Il rischio di povertà è aumentato in particolare presso donne anziane e madri nubili, ma anche le donne appartenenti a determinati gruppi svantaggiati, come immigranti, minoranze etniche e disabili, nonché le donne inattive o disoccupate di lunga durata o residenti in zone rurali, possono affrontare più difficoltà rispetto agli uomini<sup>39</sup>.

L'integrazione di genere è stata considerata un elemento chiave del processo di inclusione sociale sin dall'inizio, nel 2000<sup>40</sup>. Un aspetto che è stato ribadito, accordando anche una maggiore importanza, con gli obiettivi comuni 2002<sup>41</sup> nei quali è sottolineata l'importanza di tenere pienamente conto del ruolo delle questioni di genere per quanto riguarda lo sviluppo, l'attuazione e il monitoraggio dei piani nazionali d'azione, anche nell'individuazione delle sfide, dei progetti, dell'attuazione e valutazione di politiche e misure, della selezione di indicatori e traguardi e del coinvolgimento dei soggetti interessati. Il requisito è stato ripreso negli orientamenti 2006<sup>42</sup> per gli Stati membri, nei quali è altresì sottolineata la necessità di specificare in che modo si è tenuto conto della prospettiva di genere in ciascun obiettivo politico prioritario, in particolare analizzando le implicazioni delle misure politiche proposte per la situazione rispettiva di donne e uomini.

Nella valutazione della serie di relazioni del 2006, presentata nella relazione congiunta per il 2007 riguardo alla protezione sociale e all'inclusione sociale<sup>43</sup>, sono evidenziati i progressi compiuti dagli Stati membri nel dimostrare una maggiore sensibilizzazione di genere, relativamente alle politiche di protezione e inclusione sociale, rispetto alle precedenti relazioni. Viene tuttavia evidenziato che la maggior parte dei paesi ha ampie possibilità di sviluppare con coerenza l'integrazione di genere nelle politiche, per esempio facendo in modo che le statistiche sulle disparità tra uomini e donne influiscano maggiormente sulla concezione politica e fornendo maggiori particolari sulle modalità di attuazione dell'integrazione di genere.

Va notato che esiste una varietà di modi articolati con i quali affrontare le disparità di genere in fatto di esposizione alla povertà e di esclusione sociale. La maggiore difficoltà sta nel creare un nesso tra i divari di genere fondamentali e le priorità politiche, e nel garantire che la concezione politica sia orientata in modo tale da contribuire de facto all'eliminazione delle disuguaglianze. **È pertanto essenziale provvedere a un sistematico monitoraggio e ad un'attenta disamina delle differenze di genere nei**

38 Tasso di persone a rischio di povertà per età e sesso, EU-SILC 2005, indicatore generale comune. Le cifre riguardano UE-25.

39 Per un'analisi più approfondita, cfr.: «Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries», 2006: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2006/ke7606201\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606201_en.pdf)

Si consultino altresì le conclusioni della presidenza portoghese sugli indicatori concernenti le donne e la povertà: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st13/st13947.en07.pdf>

40 Cfr. gli obiettivi comuni 2000: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/approb\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/approb_it.pdf)

41 Cfr. gli obiettivi comuni 2002: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/counciltext\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/counciltext_it.pdf)

42 Gli orientamenti sono disponibili in: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006/guidelines\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/guidelines_en.pdf)

43 «Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007, Supporting Document»: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2007/joint\\_report/sec\\_2007\\_329\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/sec_2007_329_en.pdf)

**gruppi svantaggiati al fine di rafforzare l'integrazione di genere nella lotta contro la povertà e l'esclusione.** Il seguente esempio presenta i fondamenti logici della politica e le sue possibili implicazioni considerate da una prospettiva di genere.

### **Un esempio di politica: inclusione attiva**

Onde aiutare gli Stati membri a mobilitare i cittadini in grado di lavorare e a fornire un sostegno adeguato a coloro che invece non possono farlo, la Commissione ha proposto una strategia globale che può essere definita di integrazione attiva<sup>44</sup>. L'approccio associa un'assistenza al reddito di livello sufficiente per vivere degnamente, un collegamento con il mercato del lavoro sotto forma di offerte di posti di lavoro o di formazione professionale e un migliore accesso a servizi che agevolano l'integrazione. L'inclusione attiva contribuisce a formare uno «Stato sociale attivo» garantendo percorsi personalizzati verso l'occupazione e facendo in modo che le persone impossibilitate a lavorare possano vivere dignitosamente e contribuire il più possibile alla società<sup>45</sup>.

La politica comporta un certo numero di implicazioni, da una prospettiva di genere, che gli Stati membri sono esortati a prendere in considerazione nell'elaborazione delle politiche. Come è stato evidenziato qui sopra, le disparità di genere nell'esposizione alla povertà mostrano tassi superiori per le donne, e questo succede per l'intero ciclo di vita, in parte per il fatto che le donne hanno maggiori probabilità di sperimentare una carriera professionale più lenta, più breve e/o interrotta, e in media guadagnano meno degli uomini. In più, gli svantaggi vissuti dalle donne di determinati gruppi, quali immigranti e minoranze etniche<sup>46</sup>, tendono ad accumularsi maggiormente rispetto a quelli degli uomini appartenenti agli stessi gruppi.

Per affrontare queste disuguaglianze occorrono un approccio articolato e sinergico con la promozione di una più ampia partecipazione femminile al mercato del lavoro nell'ambito della strategia europea per la crescita e l'occupazione, l'inserimento della prospettiva di genere nelle politiche del mercato del lavoro, in particolare le politiche di flessicurezza, e la continua promozione di politiche di riconciliazione a vantaggio sia delle donne che degli uomini. Le politiche attive di inclusione possono apportare un notevole contributo alla promozione dell'integrazione sociale e professionale dei più svantaggiati, ma anche, in tal modo, alla riduzione delle disparità di genere.

Riportiamo a seguire un campione indicativo di domande agli Stati membri, così da orientarli nella valutazione dell'impatto rispetto al sesso quando elaborano le politiche:

44 Concernente una consultazione su un'azione da realizzare a livello comunitario per promuovere il coinvolgimento attivo delle persone più lontane dal mercato del lavoro. COM(2006) 44 dell'8.2.2006.

45 Ammodernare la protezione sociale per un rafforzamento della giustizia sociale e della coesione economica: portare avanti il coinvolgimento attivo delle persone più lontane dal mercato del lavoro. COM(2007) 620 del 17.10.2007.

46 Cfr. «Opinion on the gender dimension of the inclusion of ethnic minorities», adottato nel dicembre 2007 dal Comitato consultivo per la parità di opportunità tra donne e uomini: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/final\\_opinion\\_28\\_11\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/final_opinion_28_11_en.pdf)

## ■ Reddito minimo

- Qual è la composizione del gruppo target di beneficiari di un reddito minimo? Vale a dire, le donne o gli uomini rappresentano la maggioranza?
- Il reddito minimo è pensato in modo tale da disincentivare la disoccupazione ed eliminare le trappole dell'inattività?
- Come interagisce il reddito minimo con altri benefici (per esempio, assegni familiari)?

## ■ Collegamento al mercato del lavoro

- Sono presi in considerazione gli svantaggi affrontati dalle donne e dagli uomini nell'accesso alle politiche attive del mercato del lavoro<sup>47</sup>?
- Sono previste misure per le esigenze di gruppi specifici, quali famiglie monoparentali (disponibilità di strutture per la custodia dei figli), donne che si reinseriscono nel mercato del lavoro (possibilità di formazione adeguata), donne disabili, nonché donne di minoranze etniche o immigrate?
- Le misure sono a disposizione delle persone inattive ma anche dei disoccupati?
- Queste politiche promuovono l'accesso a posti di lavoro non tradizionali di alta qualità, a prescindere dal sesso della persona?
- Gli uomini e le donne beneficiano in ugual misura di iniziative rivolte alla creazione di imprese?

## ■ Accesso a servizi

- L'accesso ai servizi è più difficoltoso per le donne o per gli uomini? In caso di risposta affermativa, come procedere per eliminare tali difficoltà?
- Sono prese in considerazione le esigenze di gruppi specifici che subiscono più forme di discriminazione, per esempio le donne di minoranze etniche o immigranti?
- Si tiene conto delle esigenze specifiche a donne e uomini, per esempio nel modo in cui è organizzata la formazione professionale? Per esempio, sono offerti servizi di custodia dei figli?

<sup>47</sup> Un approccio analogo, circa l'integrazione della dimensione di genere nelle politiche attive del mercato del lavoro, si trova in «Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies», 2007: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/tools\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html)

- I ricoveri per i senza tetto e la formazione del personale addetto tengono conto delle specifiche esigenze di donne e uomini (vale a dire, uomini celibi rispetto a madri con figli)?
- Le migliorie in materia di disponibilità e costi dei servizi di trasporto pubblico, per esempio, vanno a beneficiare in ugual misura donne e uomini (essendo le donne a fruire di tali servizi con maggiore frequenza)?

### 3.3. Modernizzazione dei sistemi pensionistici

I sistemi pensionistici non sempre sono adeguati alle nuove esigenze<sup>48</sup> della popolazione femminile, che rappresenta la maggioranza delle persone anziane (quasi il 60% degli ultrasessantacinquenni e quasi i due terzi degli ultrasettantacinquenni). Negli Stati membri, la struttura generale dei regimi pensionistici legati al reddito rispecchia i divari di reddito e occupazione tra donne e uomini presenti nel mercato del lavoro, con minori possibilità per le donne di maturare i diritti alla pensione intera e, alla fine, determina prestazioni pensionistiche insoddisfacenti per le donne<sup>49</sup>. La differenza di genere nel reddito relativo delle persone di 65 anni e più (relativamente alla fascia d'età 0-64) varia da 2 a 15 punti percentuali negli Stati membri, ma il divario attuale nei diritti a pensione di uomini e donne, mediamente, è persino maggiore<sup>50</sup>, e determina un tasso di rischio di povertà maggiore presso le donne anziane, rispetto agli uomini.

L'obiettivo di riesaminare le prestazioni previdenziali al fine di garantire il principio della parità di trattamento tra donne e uomini, tenendo conto degli obblighi previsti dal diritto comunitario, è un elemento del metodo aperto di coordinamento nel campo delle pensioni sin dall'approvazione del processo, in occasione del Consiglio europeo di Laeken nel 2001<sup>51</sup>. L'obiettivo ha poi trovato spazio anche nei nuovi obiettivi comuni adottati dal Consiglio europeo nel 2006<sup>52</sup>, nei quali è posta in rilievo la necessità di garantire pensioni adeguate e sostenibili facendo in modo che i sistemi pensionistici si adattino alle esigenze e alle aspirazioni di donne e uomini, e ai requisiti delle società moderne, dell'invecchiamento demografico e del cambiamento strutturale.

Tutti gli Stati membri provano a porre rimedio agli insufficienti diritti a pensione maturati dalle donne promuovendone una maggiore partecipazione al mercato del lavoro attraverso la strategia europea per l'occupazione, ma anche applicando specifici meccanismi ai sistemi pensionistici<sup>53</sup>. Questi ultimi comprendono l'equiparazione dell'età di pensionamento per donne e uomini, l'accredito di periodo per impegni

48 Relazione congiunta della Commissione e del Consiglio in materia di pensioni adeguate e sostenibili (CS/7165/03 del 18.3.2003: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/docs/cs7165\\_03\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/cs7165_03_it.pdf))

49 Pensioni adeguate e sostenibili: rapporto di sintesi 2006. SEC(2006) 304 del 27.2.2006: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/docs/2006/rapport\\_pensions\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf)

50 *Ibid.*

51 Resoconto congiunto del comitato di protezione sociale e del comitato di politica economica sugli obiettivi e i metodi di lavoro nel campo delle pensioni: applicazione del metodo aperto di coordinamento: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2002/jan/laeken\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/laeken_it.pdf)

52 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006/objectives\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf)

53 Pensioni adeguate e sostenibili: rapporto di sintesi 2006. SEC(2006) 304 del 27.2.2006.

familiari (assistenza a figli e ad anziani), benefici in caso di divorzio e le pensioni di reversibilità. Anche altri meccanismi, quali i regimi di pensioni minime garantite, possono avere un effetto positivo e migliorare la situazione delle donne.

Come mostrato nella valutazione della serie di relazioni del 2005<sup>54</sup>, quando si affrontano le disparità di genere, nei regimi pensionistici legati al reddito, occorre tener presenti almeno sei elementi:

- interruzioni nella carriera dovute a maternità e congedi parentali o per prestare cure a disabili o anziani;
- lavoro part-time, in particolare a causa di obblighi di assistenza;
- differenze di genere nei redditi e nei percorsi di avanzamento professionale;
- differenze nell'età pensionabile legale;
- dipendenza dal reddito del capofamiglia in periodi di occupazione non a tempo pieno dovuti a impegni familiari;
- tabelle per le previsioni della speranza di vita distinte per sesso.

I regimi pensionistici possono anche non essere il meccanismo appropriato per compensare le differenze di genere in materia di redditi e avanzamento professionale, tuttavia possono fornire crediti per interruzioni nell'occupazione retribuita o per il lavoro part-time dovuto a obblighi di assistenza. Questa prassi è sempre più compresa nei regimi previdenziali pubblici, ma è raramente presente nei regimi del secondo e terzo pilastro i quali, con il loro sviluppo, possono aumentare le differenze di genere nei diritti alla pensione<sup>55</sup>.

**Alla luce dell'invecchiamento della popolazione, assume una particolare importanza l'applicazione della valutazione d'impatto rispetto al sesso nelle riforme pensionistiche future e in corso, in modo da garantire un tenore di vita adeguato, durante il periodo di pensionamento, sia alle donne che agli uomini. Le conclusioni della presidenza portoghese sugli indicatori riguardanti le donne e la povertà<sup>56</sup>, adottati nel dicembre 2007, incoraggiano gli Stati membri in tal senso; segnatamente, esortano ad analizzare l'impatto rispetto al sesso dei sistemi nazionali di protezione sociale, in particolare se oggetto di riforme, per accertare che non siano discriminatori e che rispondano invece alle esigenze e alle aspirazioni di donne e uomini.**

Riportiamo a seguire un campione indicativo di domande agli Stati membri, così da orientarli nella valutazione dell'impatto rispetto al sesso delle riforme pensionistiche future o in corso. Queste domande fanno riferimento a ogni tipo di regime (tranne laddove indicato specificatamente):

<sup>54</sup> Pensioni adeguate e sostenibili: rapporto di sintesi 2006. SEC(2006) 304 del 27.2.2006.

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st13/st13947.en07.pdf>

- Le riforme dei regimi pensionistici tengono conto del divario di genere nei redditi delle persone anziane?
- L'enfasi sull'adeguatezza può tener conto maggiormente dei crediti per impegni di assistenza e, al contempo, incoraggiare la sostenibilità?
- I sistemi pensionistici tengono conto dell'ammissibilità a prestazioni dopo un lavoro part-time/occupazione atipica?
- Le pensioni minime garantite assicurano un adeguato tenore di vita?
- Le prestazioni di reversibilità permettono un adeguato tenore di vita?
- Sono in essere misure specifiche in caso di divorzio?
- Il livello degli anni contributivi previsto nei regimi pubblici tiene presente la dimensione di genere?
- I regimi pensionistici prendono in considerazione il divario nella speranza di vita tra donne e uomini senza penalizzare uno dei due sessi? I calcoli annuali sono neutri rispetto al sesso?
- Le età pensionabili per donne e uomini sono diverse nei regimi legali? Vi sono piani tesi a equipararle?
- Sono in essere politiche di invecchiamento attivo per entrambi i sessi? Assicurano la flessibilità necessaria alle persone con responsabilità di assistenza o custodia?

### 3.4. Migliorare la sanità e l'assistenza a lungo termine

Disuguaglianze di genere sono presenti nello stato di salute di donne e uomini, nonché nell'accesso, l'uso e la partecipazione all'assistenza sanitaria e di lunga durata, anche se sta acquisendo sempre più importanza la ricerca su questi aspetti.

Le donne vivono più a lungo e trascorrono più anni (in numero assoluto) senza disabilità, ma trascorrono anche una percentuale più elevata in disabilità (potenzialmente in età avanzata)<sup>57</sup>. Nel 2003, nell'insieme degli Stati membri con dati disponibili, gli uomini nell'UE-15 potevano aspettarsi di vivere l'84,9 % della loro vita senza disabilità, mentre la cifra riguardante le donne era inferiore di 3,6 punti percentuali, cioè 81,3 %. Rispetto agli uomini, inoltre, è più probabile che le donne seguano un percorso di prevenzione, promozione e ricerca della salute<sup>58</sup>. Tuttavia, è più facile che siano le donne anziane, rispetto agli uomini anziani, a ritrovarsi in una situazione in cui è necessario ricorrere a una forma di assistenza di lunga

57 «Joint Report on Social Protection and social Inclusion 2007. Supporting document». SEC(2007) 329 del 6.3.2007.

58 «Women's Health in Europe: Facts and Figures Across the European Union», 2006. Relazione a cura dell'Istituto europeo per la salute delle donne.

durata: predominano nella fascia di età più avanzata<sup>59</sup> e le dichiarazioni rilasciate in merito all'assistenza a lungo termine, in base alle fasce d'età, mostrano una maggiore incidenza di dipendenza e disabilità man mano che si va avanti con gli anni. È inoltre ben noto che sono soprattutto le donne a occuparsi dell'assistenza informale delle persone a carico (bambini e anziani) e che esse rappresentano la maggioranza della forza lavoro nei settori sanitari e sociali.

Al fine di prendere in maggiore considerazione le specifiche problematiche di uomini e donne e di migliorare i servizi di assistenza, gli obiettivi comuni per lo sviluppo di sistemi di assistenza, adottati dalla Commissione nel 2004<sup>60</sup> per estendere il metodo aperto di coordinamento al campo dell'assistenza sanitaria e dell'assistenza a lungo termine, sottolineano l'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nella definizione delle politiche sanitarie e di prevenzione. Gli obiettivi evidenziano altresì la necessità di prendere in considerazione le specifiche problematiche per gli uomini e le donne, soprattutto nella politica delle risorse umane e nella promozione di lavori di qualità.

In conformità con i nuovi obiettivi comuni del metodo aperto di coordinamento relativamente a questo filone politico, gli Stati membri sono impegnati a fornire un'assistenza sanitaria e un'assistenza a lungo termine accessibili, sostenibili e di qualità.

La relazione congiunta per il 2007 in materia di protezione sociale e inclusione sociale<sup>61</sup>, sottolinea però che nonostante tutti i paesi si stiano adoperando per garantire l'accesso ad adeguati sistemi di assistenza sanitaria e a lungo termine, ciò non si traduce necessariamente nell'accesso universale, e permangono notevoli disparità. Per esempio, mancanza di copertura assicurativa, mancanza di copertura/prestazioni per determinati tipi di assistenza, alti costi individuali dell'assistenza e disparità geografiche nella prestazione dei servizi. In più, le relazioni nazionali 2006 riferiscono di sensibili differenze nelle prestazioni sanitarie all'interno di ogni paese, tra le differenti categorie di popolazione, in base a situazione socioeconomica, località di residenza e gruppo etnico (per esempio, rom, nomadi o migranti). Mediamente, i gruppi meno avvantaggiati hanno vite più brevi, un numero maggiore di patologie e ritengono che la loro salute è peggiore di quella dei gruppi più avvantaggiati.

La relazione congiunta evidenzia altresì la necessità di migliorare le misure per trattenere e approvvigionare il personale medico, anche nel settore dell'assistenza a lungo termine, nonché la necessità di riconciliare gli obblighi familiari e l'occupazione retribuita per l'assistenza informale.

59 La speranza di vita va da 75,9 a 83,6 anni per le donne, rispetto ai 65,7-77,9 anni per gli uomini. EU-LFS, 2003. Indicatori comuni riguardanti salute e assistenza a lungo termine.

60 Comunicazione della Commissione «Modernizzare la protezione sociale per sviluppare un'assistenza sanitaria ed un'assistenza a lungo termine di qualità, accessibili e sostenibili: come sostenere le strategie nazionali grazie al metodo aperto di coordinamento». COM(2004) 304: [http://europa.eu/eur-lex/it/com/cnc/2004/com2004\\_0304it01.pdf](http://europa.eu/eur-lex/it/com/cnc/2004/com2004_0304it01.pdf)

61 «Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007, Supporting Document». SEC(2007) 329 del 6.3.2007.

**La valutazione d’impatto rispetto al sesso diventa uno strumento importante per svelare la dimensione di genere di queste disuguaglianze e sfide, al fine di integrare la dimensione di genere nelle riforme delle politiche della salute e dell’assistenza a lungo termine. Ecco, quindi, che le conclusioni del Consiglio sulla salute delle donne, esortano sin dal 2006<sup>62</sup> gli Stati membri a promuovere l’integrazione di genere nell’assistenza sanitaria.**

In proposito, il primo passo da compiere è acquisire conoscenze adeguate sulle esigenze e sullo stato della salute di donne e uomini, nonché sull’accesso, l’uso e la partecipazione all’assistenza a lungo termine. È solo grazie alla disponibilità delle informazioni, seguita dall’adeguamento delle politiche per rimediare alle disparità di genere, che i sistemi sanitari e di assistenza a lungo termine potranno soddisfare in modo migliore le specifiche necessità di donne e uomini.

Riportiamo a seguire un campione indicativo di domande agli Stati membri, così da orientarli nella valutazione dell’impatto rispetto al sesso delle riforme delle politiche di assistenza sanitaria e a lungo termine, future o in corso:

- Sono in essere o previste iniziative per migliorare la raccolta di dati disaggregati in base al sesso sull’accesso, l’uso e la partecipazione all’assistenza sanitaria o a lungo termine?
- Sono disponibili statistiche disaggregate in base al sesso, analizzate per individuare le disparità di salute fra sessi?
- In quale misura e con quali modalità i sistemi sanitari e di assistenza a lungo termine tengono conto delle attuali disuguaglianza tra donne e uomini?
- Le politiche di prevenzione sono specifiche per donne e uomini, e tengono conto delle rispettive necessità? Sono previsti specifici programmi di screening per donne/uomini?
- Esistono programmi specifici per donne in gravidanza/neomamme?
- Le donne o gli uomini con bassi redditi o appartenenti a gruppi svantaggiati fanno fronte a più difficoltà in relazione all’accesso all’assistenza sanitaria e all’assistenza a lungo termine (essendo le donne maggiormente esposte alla povertà e avendo mediamente redditi inferiori a quelli degli uomini)? In caso affermativo, l’elaborazione delle politiche ne tiene adeguatamente conto?
- Vi sono misure specifiche per le donne immigranti e di minoranze etniche?
- Il lavoro atipico/part-time influisce sulla copertura assicurativa?

62 Conclusioni del Consiglio sulla salute delle donne (2006/C 146/02): <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:146:0004:0005:IT:PDF>

- Vi sono iniziative in grado di valutare se le donne anziane affrontano maggiori ristrettezze economiche rispetto agli uomini anziani, quando ricorrono a forme istituzionali o domiciliari di assistenza a lungo termine (considerata la loro maggiore esposizione alla povertà e un reddito medio inferiore a quello degli uomini)?
- Le politiche possono promuovere la pari partecipazione di donne e uomini ai programmi di formazione e aggiornamento destinati al personale sanitario e dell'assistenza a lungo termine?
- Le iniziative possono essere orientate a migliorare le condizioni di lavoro e retribuzione del personale del settore sanitario e dell'assistenza a lungo termine in modo da attrarre più giovani di entrambi i sessi, verso la professione?
- Vi sono iniziative a sostegno di chi presta assistenza informale?



Commissione europea

**Manuale per l'integrazione di genere nelle politiche per l'occupazione,  
l'inclusione sociale e la protezione sociale**

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee

2008 — 41 pagg. — 17,6 × 25 cm

ISBN 978-92-79-09269-5

DOI 10.2767/22063



## **Come ottenere le pubblicazioni dell'Unione europea?**

Le pubblicazioni in vendita dell'Ufficio delle pubblicazioni si possono ordinare tramite il sito EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>) o presso gli uffici di vendita di vostra scelta.

È possibile anche richiedere l'elenco dei punti vendita della nostra rete mondiale inviando un fax al numero (352) 2929 42758.

Siete interessati alle **pubblicazioni** della direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità?

Potete scaricarle dal sito:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/publications/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_en.cfm)

o abbonarvi gratuitamente online:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en)

**ES mail** è la newsletter elettronica della direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità.

Potete abbonarvi online sul sito:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/esmail\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm)

<http://ec.europa.eu/social>