



Modulo Jean Monnet

Becoming Europeans:
the Social Dimension of European Integration

Terza edizione Modulo Jean Monnet 2017

Differenze e disuguaglianze di genere in Italia e in Europa

Giovanna Vingelli

Università della Calabria

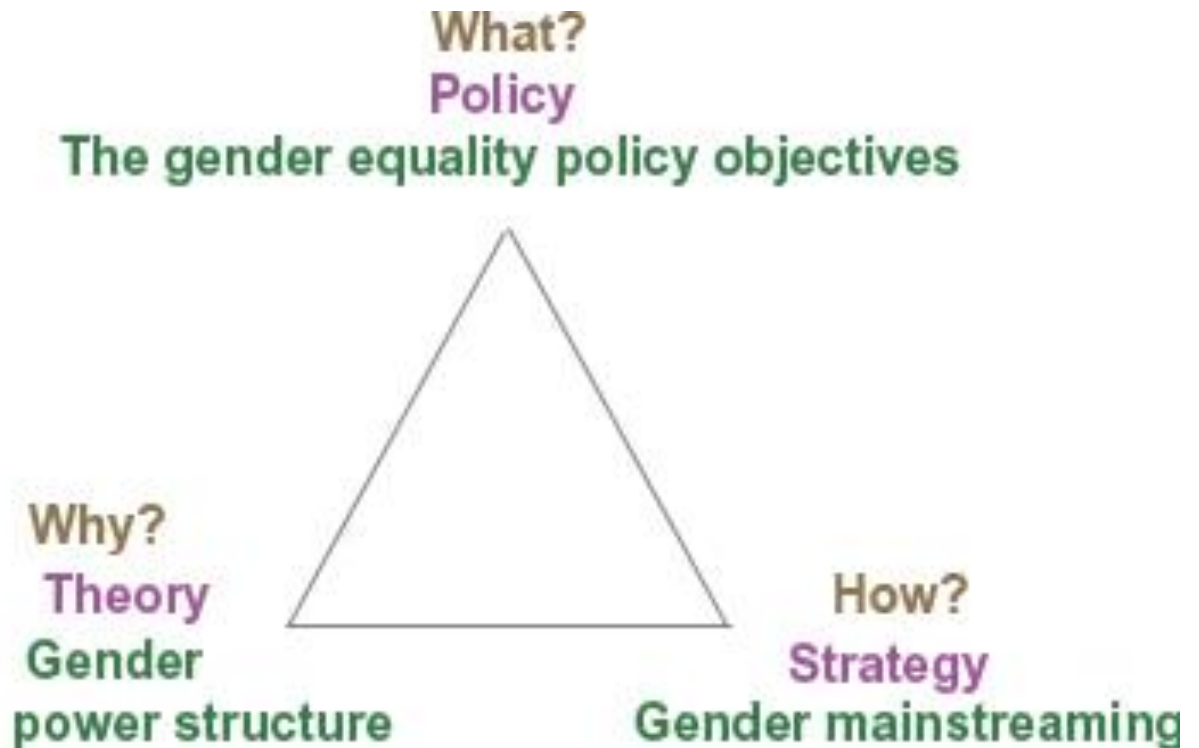
Centro di Women's Studies «Milly Villa»

5 maggio 2017

Analisi di genere

Studio sistematico dei ruoli, delle relazioni e dei processi legati alle diseguaglianze fra uomini e donne nelle varie espressioni (reddito, lavoro, potere ecc.)

Un'ottica che, conoscitiva, ne programmi e struttura l'analisi sui fattori normalmente legati



Country	GLOBAL INDEX		ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY		EDUCATIONAL ATTAINMENT		HEALTH AND SURVIVAL		POLITICAL EMPOWERMENT	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Iceland	1	0.881	5	0.836	1	1.000	105	0.970	1	0.719
Norway	2	0.850	1	0.868	32	1.000	70	0.974	3	0.559
Finland	3	0.850	8	0.815	1	1.000	1	0.980	2	0.607
Sweden	4	0.823	4	0.836	54	0.996	71	0.974	5	0.486
Ireland	5	0.807	26	0.777	44	0.998	56	0.979	6	0.474
Rwanda	6	0.794	14	0.808	112	0.944	91	0.972	7	0.452
Philippines	7	0.790	16	0.799	34	1.000	1	0.980	17	0.382
Switzerland	8	0.785	17	0.798	69	0.993	74	0.974	18	0.376
Slovenia	9	0.784	24	0.778	29	1.000	79	0.973	16	0.385
New Zealand	10	0.782	30	0.768	1	1.000	105	0.970	15	0.390
Germany	11	0.779	38	0.737	88	0.987	56	0.979	11	0.413
Nicaragua	12	0.776	100	0.619	1	1.000	1	0.980	4	0.506
Netherlands	13	0.776	39	0.732	1	1.000	104	0.970	13	0.401
Denmark	14	0.767	20	0.788	1	1.000	107	0.970	29	0.309
France	15	0.761	56	0.699	1	1.000	1	0.980	19	0.365
Namibia	16	0.760	27	0.775	1	1.000	1	0.980	33	0.287
South Africa	17	0.759	72	0.670	85	0.987	1	0.980	14	0.400
United Kingdom	18	0.758	43	0.724	37	1.000	66	0.974	23	0.335
Belgium	19	0.753	34	0.762	1	1.000	66	0.974	35	0.275
Latvia	20	0.752	21	0.784	1	1.000	1	0.980	40	0.246
Estonia	21	0.749	47	0.711	39	0.999	1	0.980	30	0.308
Bolivia	22	0.749	96	0.634	101	0.967	1	0.980	10	0.415
Burundi	23	0.748	3	0.845	131	0.857	68	0.974	28	0.314
Barbados	24	0.744	2	0.848	46	0.998	1	0.980	77	0.150
Spain	25	0.742	67	0.674	47	0.998	93	0.972	26	0.326
Moldova	26	0.742	18	0.797	50	0.996	42	0.979	58	0.195
Mozambique	27	0.741	29	0.773	129	0.860	114	0.968	21	0.361
United States	28	0.740	6	0.826	40	0.999	64	0.975	72	0.162
Cuba	29	0.740	119	0.579	26	1.000	63	0.975	12	0.407
Canada	30	0.740	28	0.773	1	1.000	109	0.969	46	0.218
Lithuania	31	0.740	35	0.759	66	0.994	42	0.979	45	0.227
Luxembourg	32	0.738	31	0.766	1	1.000	71	0.974	53	0.212

Italy	41	0.726	111	0.603	58	0.995	74	0.974	24	0.331
Argentina	35	0.734	105	0.615	55	0.996	1	0.980	22	0.347
Australia	36	0.733	32	0.766	1	1.000	74	0.974	61	0.193
Austria	37	0.733	52	0.705	1	1.000	1	0.980	39	0.246
Costa Rica	38	0.732	118	0.587	1	1.000	64	0.975	20	0.365
Portugal	39	0.731	46	0.712	60	0.995	79	0.973	41	0.244
Bahamas	40	0.728	7	0.823	1	1.000	1	0.980	98	0.110
Italy	41	0.726	111	0.603	58	0.995	74	0.974	24	0.331

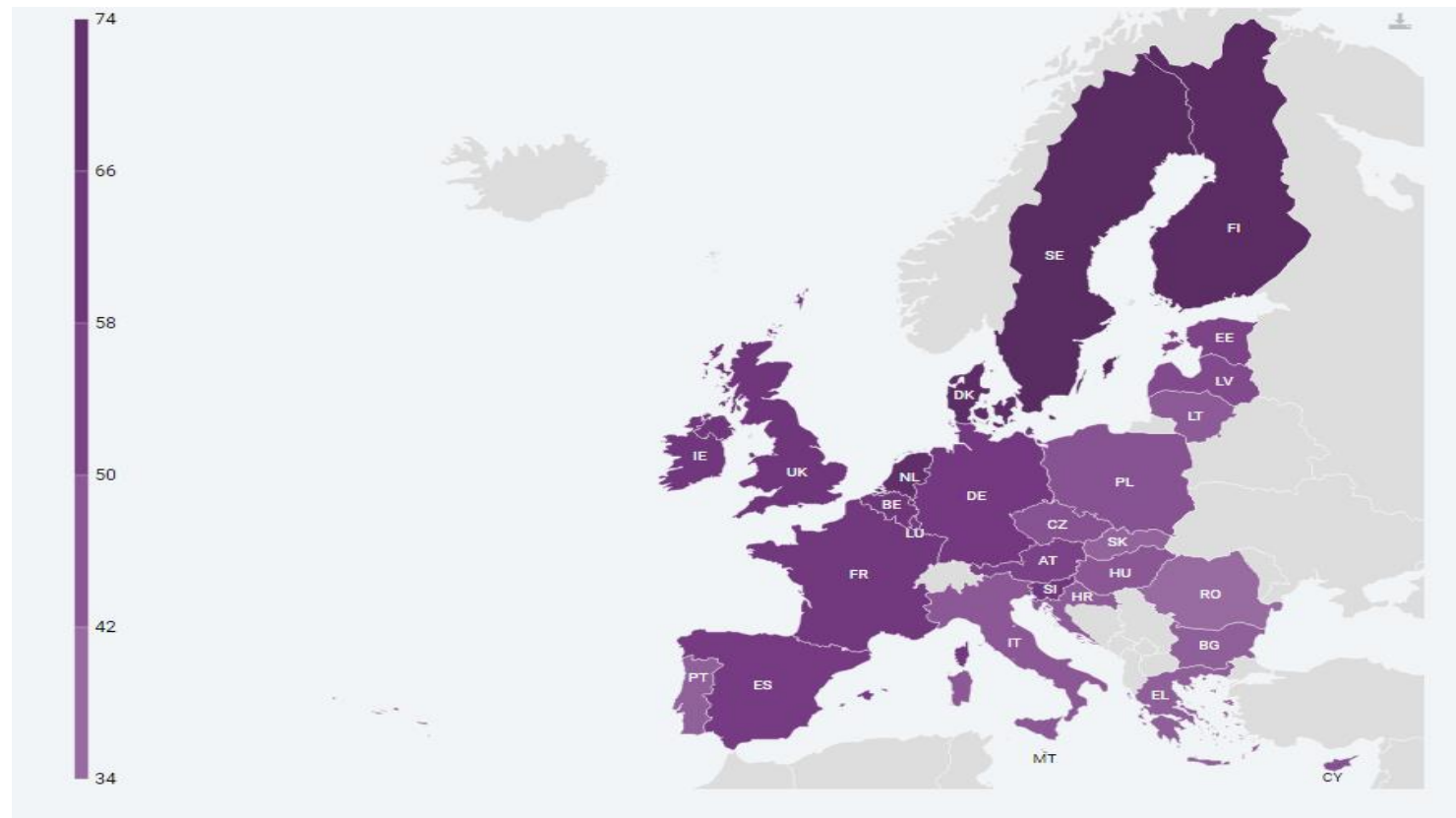


Le principali componenti della politica per la parità di genere

AMBITO	SITUAZIONE DI DISUGUAGLIANZA DI GENERE	ESEMPI DI MISURE DI INTERVENTO
Rappresentanza politica	Esclusione dal diritto di voto Bassi livelli di rappresentanza femminile	Suffragio universale Introduzione di quote
Mercato del lavoro	Differenziali salariali Discriminazioni nell'accesso al, e nella permanenza sul, mercato del lavoro	Legislazione sulla parità salariale e di trattamento Azioni positive a favore delle donne (corsi di formazione, incentivi fiscali per l'imprenditoria femminile)
Contesto familiare	Ripartizione iniqua dei compiti famigliari a seconda del genere	Erogazione di servizi pubblici per l'assistenza agli anziani e la cura dell'infanzia Trasferimenti monetari Diritto di famiglia
Conciliazione tra vita familiare e professionale	La lavoratrice abbandona il mercato del lavoro alla nascita del suo primo figlio e vi rientra con difficoltà	Servizi socio-assistenziali Congedi parentali e opzionali Tempi e modalità flessibili di lavoro (part-time e telelavoro)
Contesto "privato" (diritti del corpo)	Riproduzione, sessualità, violenza di genere	Legislazione sul diritto di aborto, accesso ai metodi contraccettivi, legislazione sulla fecondazione assistita; legge contro la violenza di genere/omofobia

About Gender Equality Index

The Gender Equality Index assesses the impact of gender equality policies in the European Union and by Member States over time. It is built around six core domains - work, money, knowledge, time, power and health – and two satellite domains: violence against women and intersecting inequalities and it is based on EU policy priorities.





Gender Equality Index

Index 2012

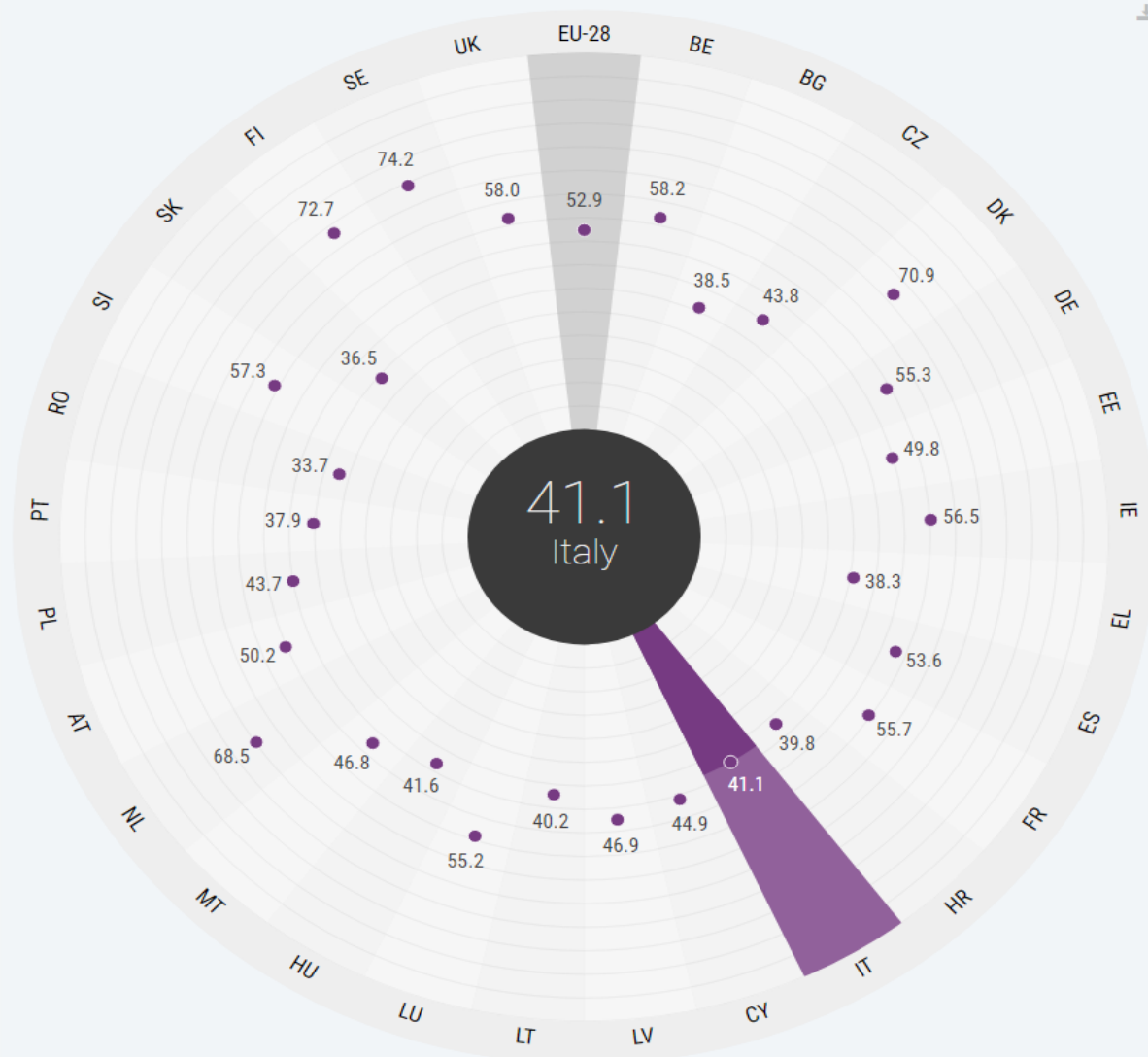
IT

2005

2010

2012

41.1



Italy

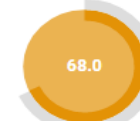
2012



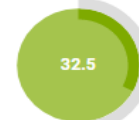
Work ↑



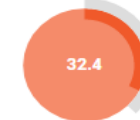
Money ↓



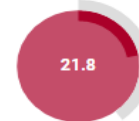
Knowledge ↑



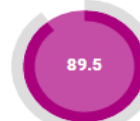
Time ↔



Power ↑



Health ↓



Intersecting Inequalities

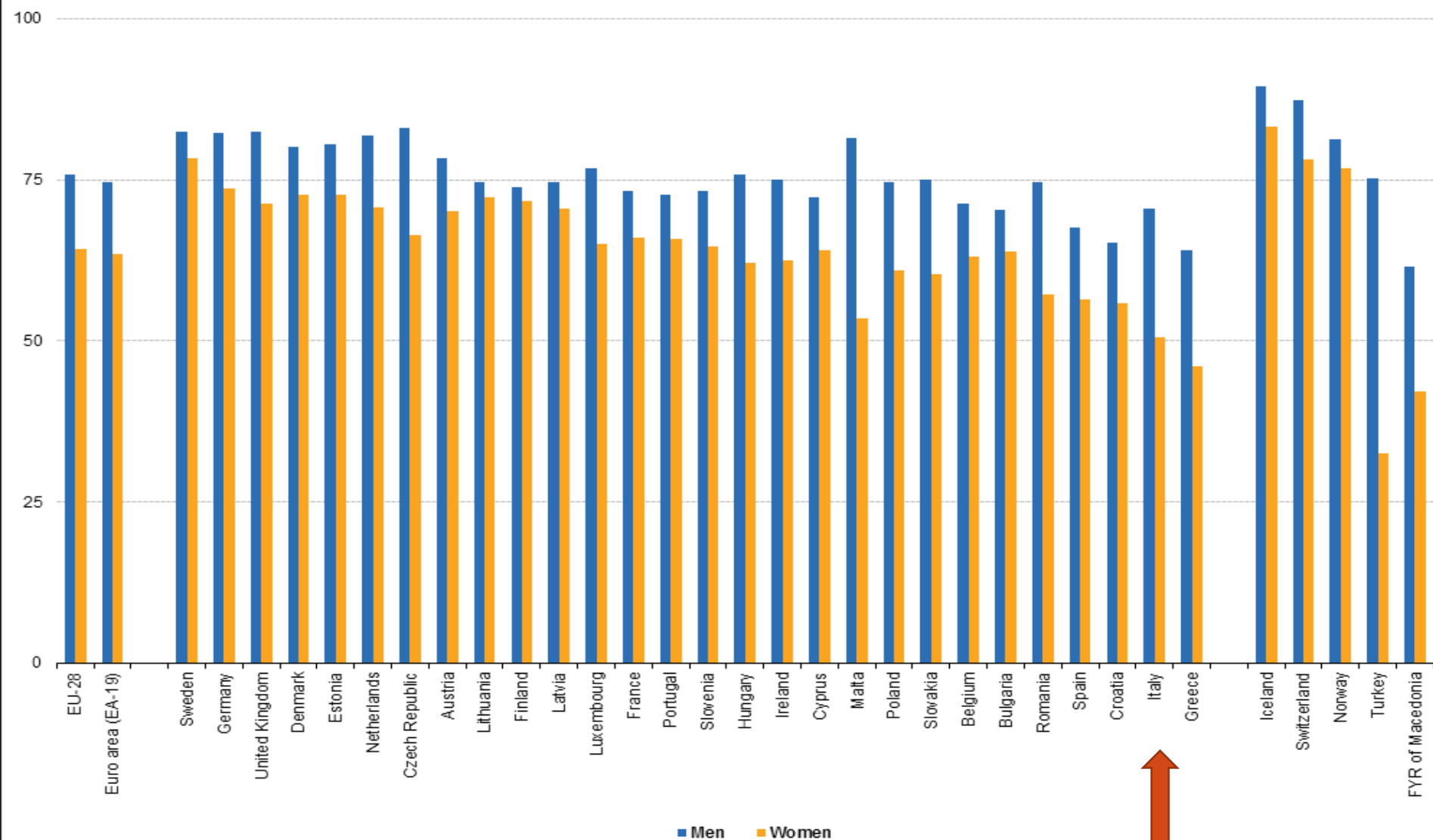


Violence



EU average

Employment rates by sex, age group 15–64, 2015



Note. The figure is ranked on the overall employment rate.

Source: Eurostat (online data code: lfsi_emp_a)

Distribution of tertiary education students by sex, EU-28, 2013 (%) (Eurostat)

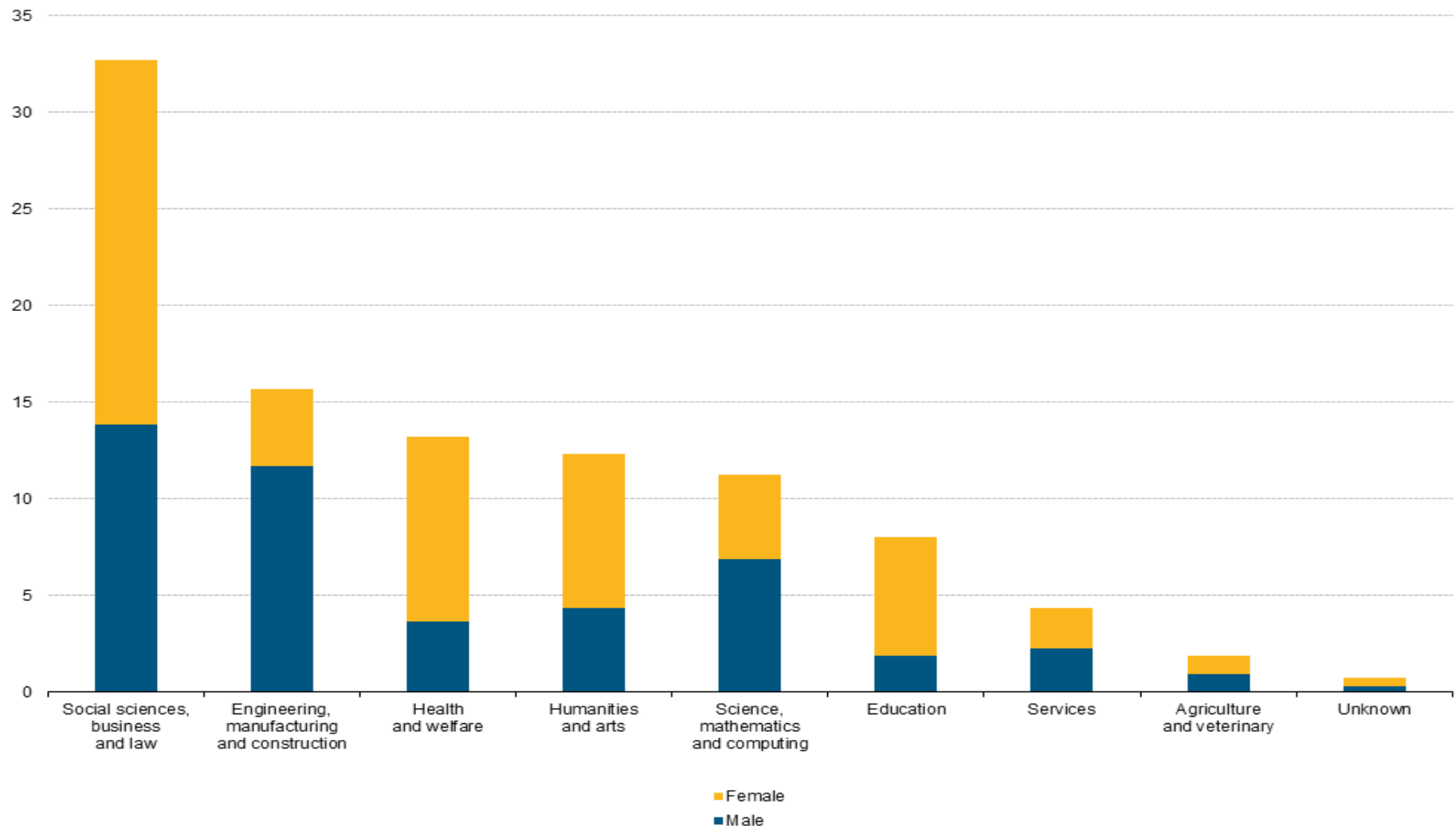
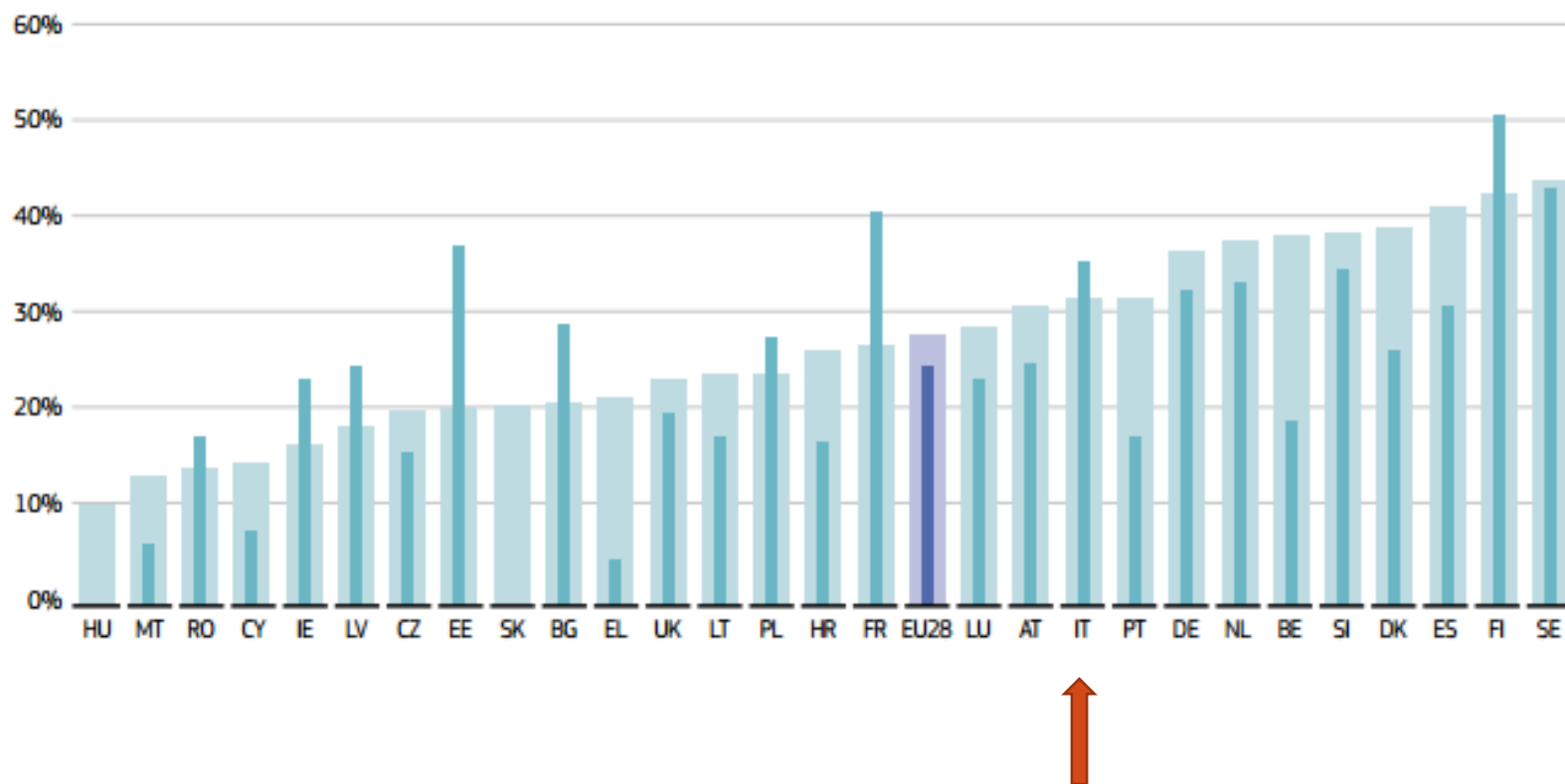


Figure 10: Proportion of women in national parliaments and governments, November 2014

Parliament (single/lower house) Government (senior ministers)

Source: European Commission database on women and men in decision-making



La violenza di genere nel mondo

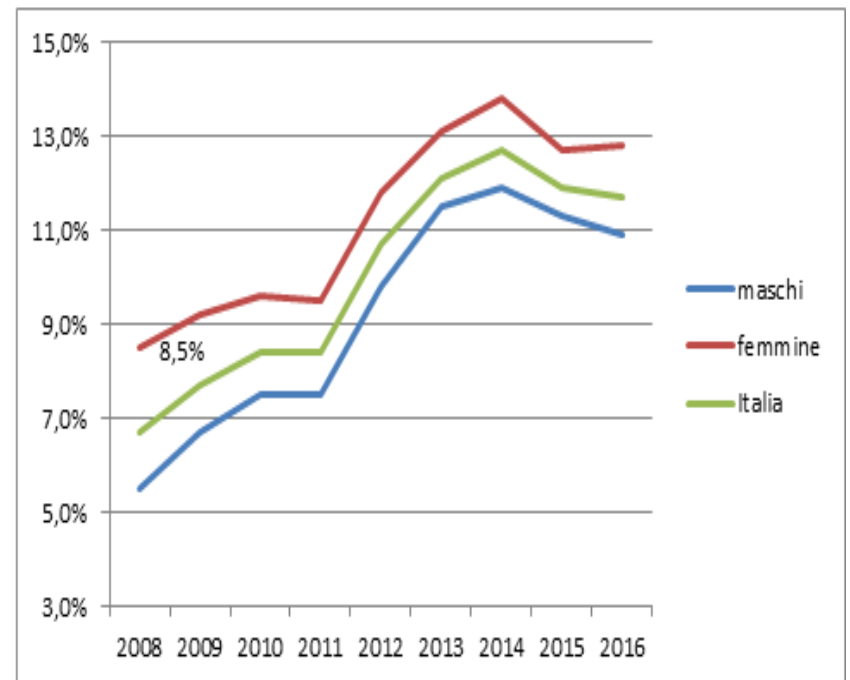
- ✓ Una donna su tre è stata vittima di violenza sessuale, principalmente nell'ambito di una relazione affettiva;
- ✓ Nel 2012, una donna su due è stata uccisa dal proprio partner o da un familiare; soltanto 1 uomo su 20 è stato ucciso nelle stesse circostanze;
- ✓ Soltanto in 2/3 dei paesi la violenza domestica è punita dalla legge;
- ✓ Soltanto 52 paesi giudicano esplicitamente lo stupro all'interno del matrimonio un crimine;
- ✓ 2,6 miliardi di donne e ragazze vivono in paesi dove lo stupro all'interno del matrimonio non è considerato esplicitamente un crimine;
- ✓ In alcuni paesi, fino a un terzo delle adolescenti afferma che il primo rapporto sessuale è avvenuto con la forza;
- ✓ Nei paesi dell'Unione europea, circa il 44% delle donne ha subito molestie sessuali fin dall'età di 15 anni;
- ✓ 4,5 milioni di persone sono vittime di sfruttamento sessuale; il 98% di esse sono donne e ragazze;
- ✓ 133 milioni di donne e ragazze sono vittime di mutilazioni genitali femminili, praticate specialmente in 29 paesi dell'Africa e del Medio Oriente;
- ✓ La possibilità che una ragazza oggi subisca una MGF è 1/3 più bassa rispetto a 30 anni fa.

Tasso di occupazione e occupate/i per sesso 2008-2016

		Variazioni
	2016	2008-2016
Maschi	66,5	-3,6
Femmine	48,1	0,9
Italia	57,2	-1,4

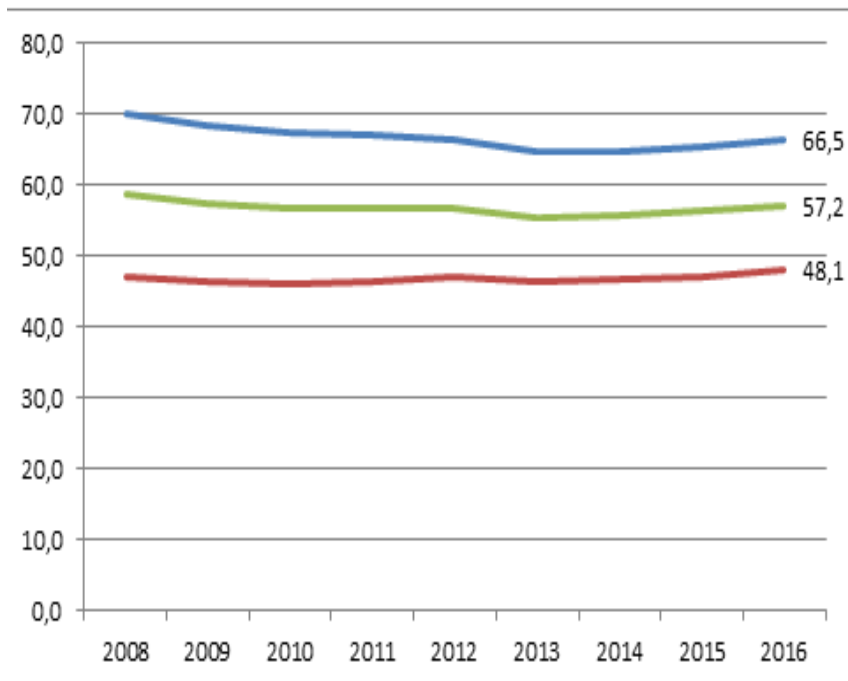
Fonte: elaborazione sui dati della Rilevazione sulle Forze di Lavoro ISTAT

Tasso di disoccupazione per sesso 2008-2016

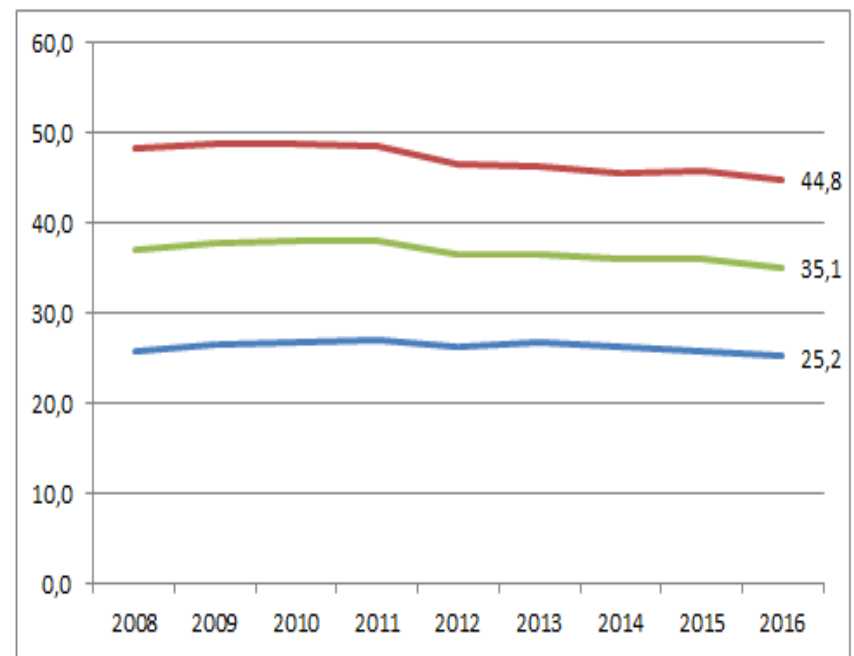


maschi
femmine
totale

Tassi di attività per sesso 2008-2016 (%)

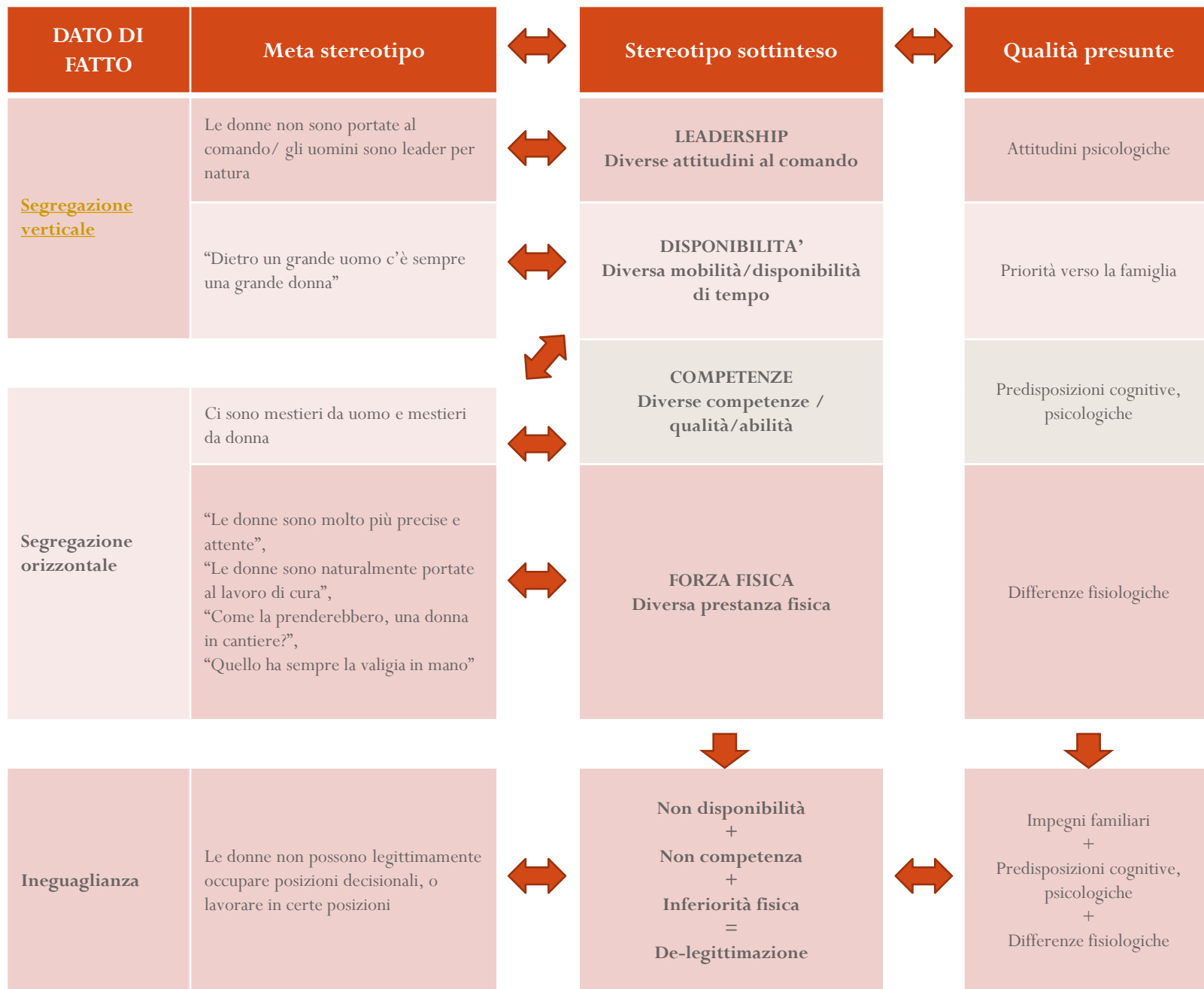


Tassi di inattività per sesso 2008-2016 (%)

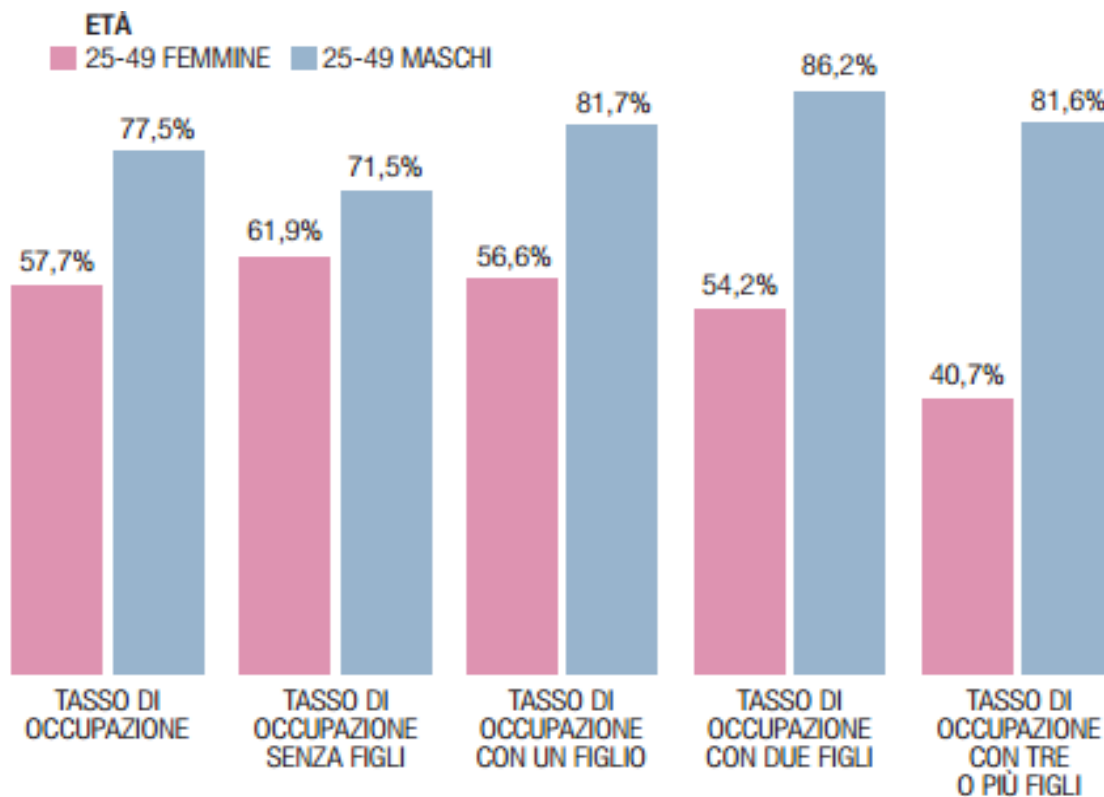


Dinamiche partecipazione femminile al mercato del lavoro

- *la segregazione orizzontale*, che indica come le donne lavorino in settori economici diversi da quelli degli uomini, più spesso nelle aree legate ai servizi, alla cura e alla relazione con le persone. In Italia gli occupati nell'industria nel 2015 erano infatti uomini per il 79%, mentre gli occupati nei servizi erano donne per il 50,5%. Nello specifico le donne lavorano soprattutto in settori quali l'istruzione e la sanità (72,1%) e nei servizi collettivi e personali (69,7%);
- *la segregazione verticale*, che si riferisce alla minore presenza di donne nei percorsi di carriera: nel 2015 in Italia erano donne solo il 27,6% dei dirigenti;
- *il differenziale salariale*, che indica come le donne a parità di mansioni e qualifica siano pagate meno degli uomini. Il Gender Pay Gap¹⁵ in Italia era pari al 6,5% nel 2014;
- *l'orario lavorativo*, per il quale le donne lavorano più frequentemente con orario part-time rispetto agli uomini e fanno meno straordinari. Nel 2015 i lavoratori a part time erano donne per il 73,1%.



TASSI DI OCCUPAZIONE MASCHILI E FEMMINILI 25-49 ANNI PER NUMERO DI FIGLI (2015)



Fonte: Eurostat, DataBase

USO DEL TEMPO: ATTIVITÀ SVOLTE DALLA POPOLAZIONE – DURATA MEDIA SPECIFICA IN ORE E MINUTI DETTAGLIO LAVORO DOMESTICO (2008)

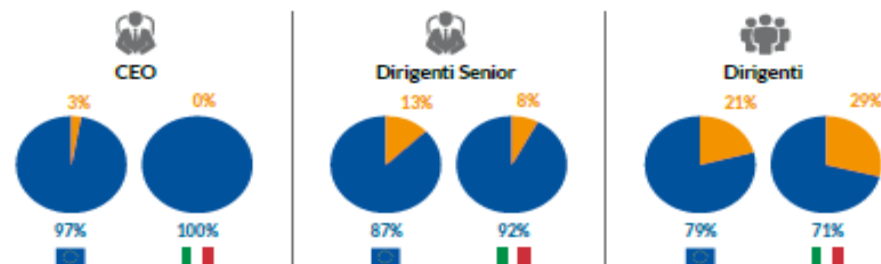
ATTIVITÀ SVOLTE DALLA POPOLAZIONE	Maschi	Femmine	Totale
LAVORO DOMESTICO	1,52	4,09	3,19
Cucinare lavare e riordinare le stoviglie	0,51	2,00	1,39
Pulizia e riordino della casa	0,59	1,48	1,36
Lavare, stirare e altra cura del vestiario	0,39	1,21	1,20
Giardinaggio e cura degli animali	2,15	1,15	1,50
Costruzione e riparazioni	1,26	0,51	1,23
Gestione della famiglia	0,47	0,29	0,38

Fonte: Istat, Attività principali dettagliate svolte dalla popolazione di 15 anni e più per classe d'età

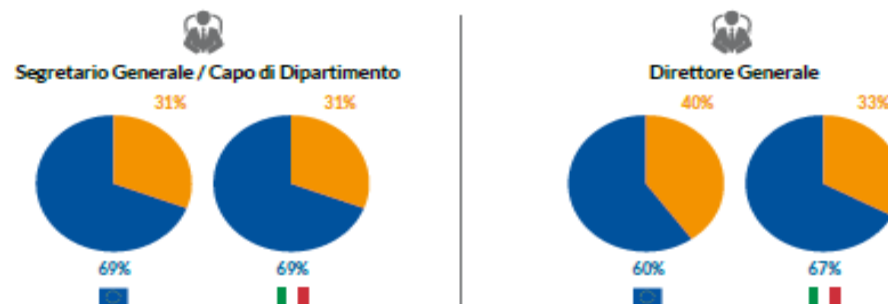
2.2. SOCIETÀ QUOTATE IN BORSA: PAESI UE A CONFRONTO



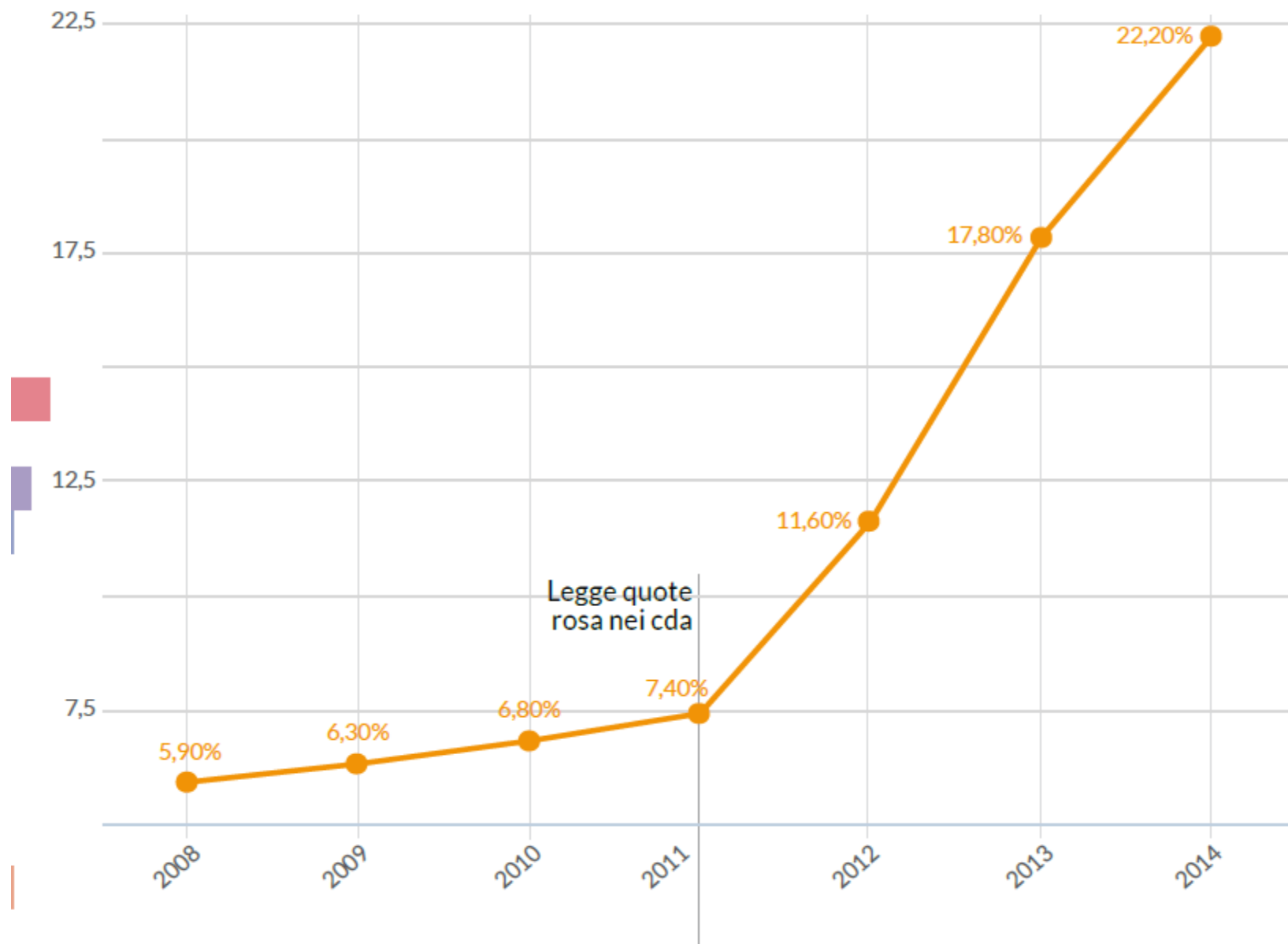
2.3. SOCIETÀ QUOTATE IN BORSA: DONNE EXECUTIVE



2.4. DIRIGENTI PA: PAESI UE A CONFRONTO



2.1. SOCIETÀ QUOTATE IN BORSA: ANDAMENTO DELLE DONNE NEI CDA



Fasi di sviluppo della politica comunitaria per la parità di genere

I deboli inizi degli anni Cinquanta e Sessanta

Gli anni Settanta, anni in movimento

Equal treatment 1970s: pari opportunità (emancipazionismo),

Il consolidamento degli anni Ottanta

Azioni positive 1980s: misure speciali, riconoscimento della specificità

Le novità degli anni Novanta

Gender mainstreaming 1990s: gender bias nelle strutture istituzionali

Le incertezze di inizio secolo XXI

Intersezionalità. Discriminazioni multiple

Il *dual approach* europeo alle pari opportunità

Hard law

Normativa vincolante per Stati membri

- trattati
- direttive

Soft law

Azioni di sensibilizzazione e indirizzo

Raccomandazioni, atti programmatici e di indirizzo

Gender mainstreaming

Mac

L'adozione ufficiale da parte della UE di una duplice strategia per il conseguimento delle pari opportunità ed il superamento e la prevenzione delle discriminazioni sia tramite la realizzazione di azioni positive che attraverso l'utilizzo del *gender mainstreaming* quale strategia trasversale di sistema.

Il principio di «**gender mainstreaming**» consiste nel prendere in considerazione sistematicamente le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie

Azioni specifiche (azioni positive)

Misure specifiche e temporanee rivolte ad un gruppo particolare per rimuovere e prevenire la discriminazione o controbilanciare svantaggi causati da atteggiamenti, comportamenti o strutture esistenti nella società e nel mondo del lavoro, allo scopo di garantire una parità sostanziale.

Le pari opportunità in Europa

- **Art. 119** del trattato istitutivo della CEE (Roma 25 marzo 1957) (oggi 141) :
Ciascuno stato membro assicura durante la prima tappa e in seguito mantiene, l'applicazione del principio di parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro...(disapplicato in Italia fino al 1977 quando entrò in vigore la legge n. 903)
- Per retribuzione, secondo l'art. 119, si intende:
..il salario o il trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso implica:
 - a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;*
 - b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.*

Caso Defrenne

- La sig.ra Gabrielle *Defrenne* aveva proposto un'azione contro la Sabena, la compagnia presso la quale lavorava come hostess, a motivo della discriminazione nella retribuzione che essa percepiva rispetto ai suoi colleghi di sesso maschile che svolgevano la stessa attività lavorativa (con successivo prepensionamento).
- Adita dal giudice belga, la Corte ha deciso nel 1976 che la norma del trattato che impone il principio di **parità delle retribuzioni tra lavoratrici e lavoratori per uno stesso lavoro** ha effetto diretto.

Anni Ottanta

Contesto politico

- Crisi economica
- Ripresa approcci liberisti
- Elezione di governi conservatori (Regno Unito, Belgio, Olanda e Danimarca)
- Resistenza inglese

Commissione europea/Piani pluriennali per le pari opportunità

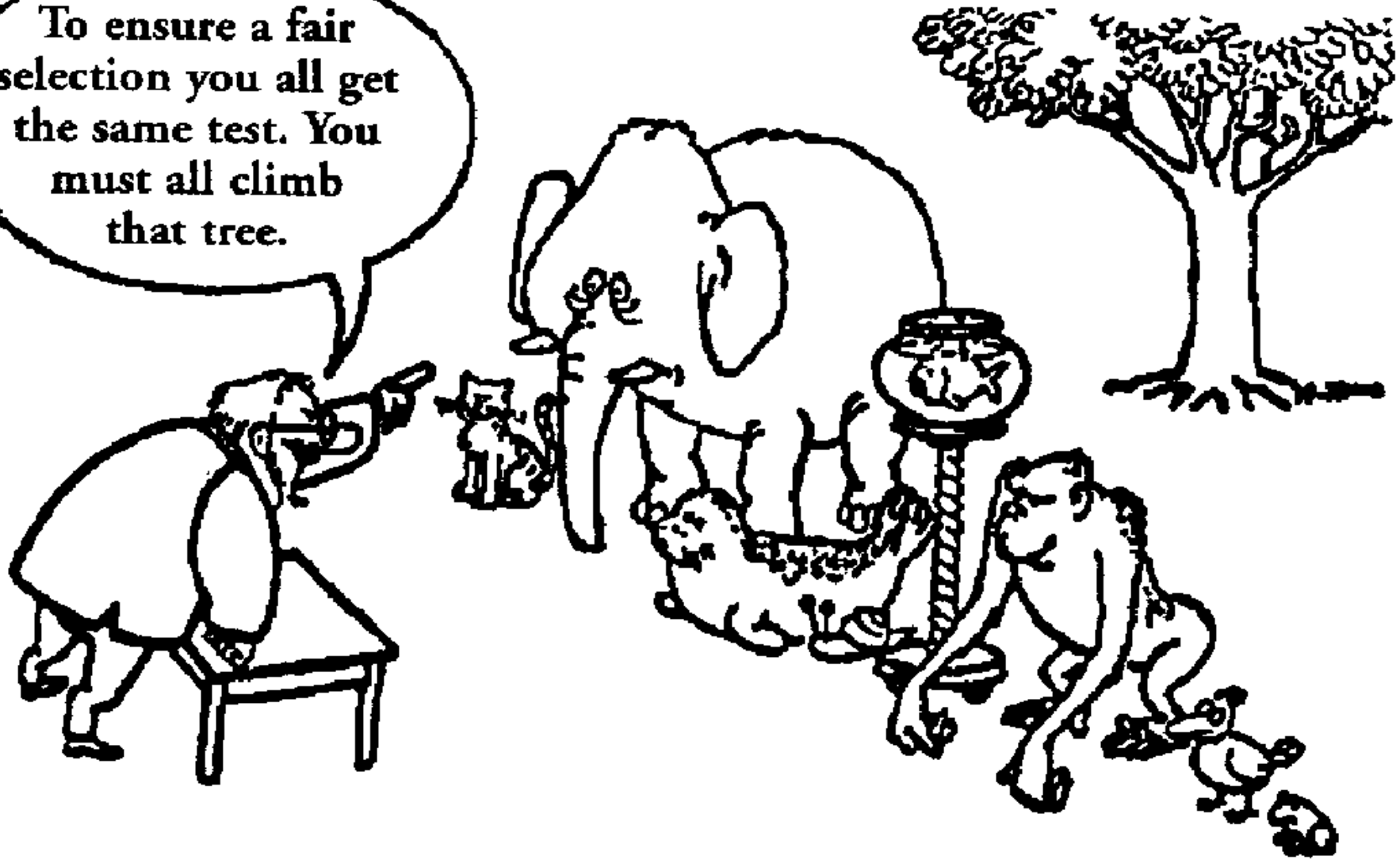
Strategia delle **AZIONI POSITIVE**



Azioni positive

- Misure «positive» riservate ad un gruppo discriminato e/o sottorappresentato, intraprese per eliminare e prevenire discriminazioni o per compensare svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti, o da strutture

To ensure a fair
selection you all get
the same test. You
must all climb
that tree.



Azioni positive (1)

Nel **1984** attraverso apposita raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità europea le “azioni positive” diventano lo **strumento operativo della politica europea** per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori e dell'attività lavorativa.

La Raccomandazione viene recepita a livello nazionale nel 1991 dalla **Legge 125 del 10 aprile 1991**.

La legge è volta a tradurre concretamente il concetto ad azione positiva riprendendo ed amplificando i principi e le finalità che altre leggi avevano introdotto. (L.1204/71 e L.903/77)

Come agiscono ?

Attraverso il rafforzamento della presenza delle donne, accelerano il processo dell'uguaglianza e combattono le forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici.

- accelerazione del processo di instaurazione di fatto dell'uguaglianza tra donne e uomini
- lotta a tutte le forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici

Azioni positive (2)

Ambiti d'intervento

- Formazione scolastica e professionale
- Accesso al lavoro
- Progressione di carriera
- Inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sotto rappresentate
- Equilibrio e migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali

Tipologie (forti/deboli)

* Azioni positive verticali

Relative alla promozione dell'avanzamento e della responsabilità

* Azioni positive orizzontali

Finalizzate alla creazione di occupazione mista

* Azioni positive miste

Una proporzione o **quota** definita di posti o risorse riservati a un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volti a correggere un precedente squilibrio. Le quote vengono spesso considerate con riferimento ai posti decisionali o all'accesso alla formazione.

Differenza fra



UGUAGLIANZA



EQUITÀ

Il Gender Mainstreaming (1)

Per il Consiglio d'Europa (1998) la strategia del *gender mainstreaming* rappresenta la (ri)organizzazione, miglioramento, evoluzione e valutazione dei processi decisionali ad ogni livello, ai fini dell'inserimento della prospettiva della parità tra uomo e donna da parte degli attori generalmente coinvolti nell'attuazione delle politiche

Questa definizione è stata ampiamente adottata in quanto accentua l'eguaglianza di genere come obiettivo – al posto di porre l'accento sulle donne come *categoria* speciale – e perché enfatizza il fatto che il *gender mainstreaming* rappresenta una strategia.

Il *gender mainstreaming*, secondo questa definizione, riguarda la (ri)organizzazione delle procedure, delle routines burocratiche e delle responsabilità per l'assunzione di una prospettiva di uguaglianza di genere attraverso un approccio *orizzontale*. L'accento è, come si è detto, sul genere e non sulle *donne*. L'assunto è che *tutte* le politiche hanno un riflesso di genere, che *tutte* le politiche sono un elemento fondamentale nella costruzione delle istituzioni sociali – che non sono quindi neutrali rispetto al genere – e che tali istituzioni siano quindi una componente fondamentale nel continuo processo di (ri)produzione dell'ineguaglianza di genere.

Ciò implica una serie d'attività fra loro strettamente collegate:

- → sostenere e rafforzare la volontà politica di raggiungere l'uguaglianza e l'equità fra uomini e donne a livello locale, regionale, nazionale e globale;
- →-. incorporare una prospettiva di genere nei processi di pianificazione e progettazione dei vari ministeri e dipartimenti, in special modo di quelli che curano gli aspetti economici, gestionali e giuridici;
- → integrare una prospettiva di genere in tutte le fasi di progettazione delle politiche e dei programmi pubblici (analisi, sviluppo, implementazione, valutazione, monitoraggio);
- → utilizzare statistiche disaggregate per sesso per promuovere l'individuazione di indicatori che rivelino l'impatto potenzialmente diverso di uno stesso provvedimento sugli uomini e sulle donne;
- → aumentare il numero delle donne nei luoghi decisionali, sia nel settore pubblico, sia in quello privato;
- → individuare strumenti adeguati per formare il personale alla consapevolezza di genere.

Due approcci al microscopio

L'approccio incentrato sulle donne ritiene la loro mancanza di partecipazione come il problema principale

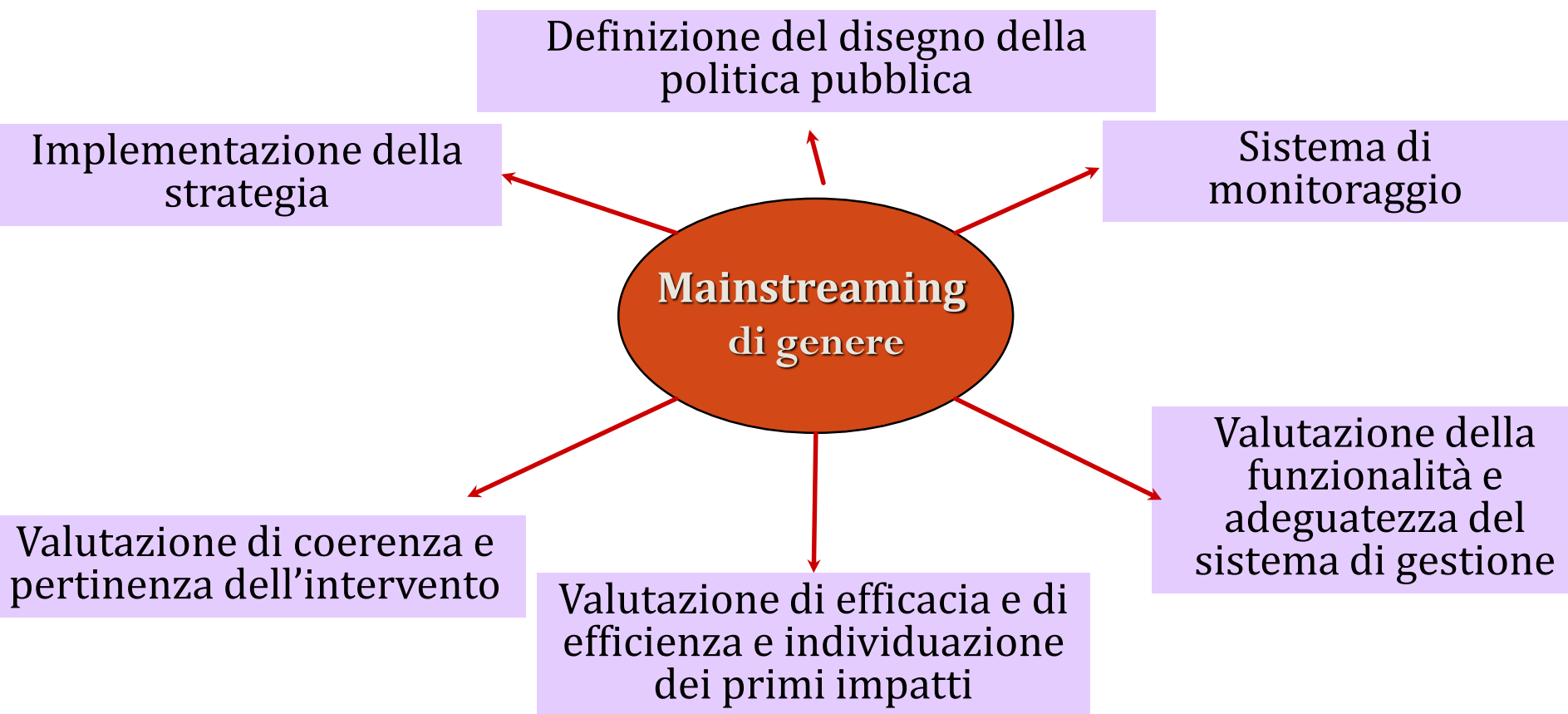
Il <i>focus</i> :	le donne
Il problema:	l'esclusione delle donne
L'obiettivo:	uno sviluppo più efficace ed efficiente
La soluzione:	integrare le donne nelle strutture esistenti
Le strategie:	progetti rivolti esclusivamente alle donne. Aumento della produttività, del reddito e della capacità di gestire la famiglia per le donne

L'approccio di genere è incentrato sulle persone

Il <i>focus</i> :	i rapporti tra gli uomini e donne
Il problema:	la disparità nei rapporti che impedisce uno sviluppo equo e la piena partecipazione di donne e uomini
L'obiettivo:	uno sviluppo equo in cui le donne e gli uomini condividano decisioni e potere, opportunità e risorse
La soluzione:	trasformare rapporti e strutture ineguali, consentire una partecipazione attiva delle persone svantaggiate e delle donne
Le strategie:	identificare e rispondere alle esigenze pratiche e strategiche espresse dalle donne e dagli uomini al fine di migliorarne la condizione

Fonte: *Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP Staff*
<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

Il modello analitico del gender mainstreaming



Azioni positive/Mainstreaming

- Anni 80
 - *Frame*: giustizia e democrazia
 - Attori: women's groups, partiti politici, legislatori
 - Politiche: focus sulla rappresentanza politica (quote)
 - Rappresentanza: descrittiva
 - Gender: focus sull'appartenenza di sesso come soggetto di policy
- Anni 90/00
 - *Frame*: modernizzazione e efficienza
 - Attori: burocrazia, istituzioni, società civile
 - Politiche: ampio focus , in particolare sulla burocrazia e sulla società civile
 - Rappresentanza: sostanziale
 - Gender: focus sull'appartenenza di sesso come oggetto di policy

Il Trattato di Amsterdam - 1997

Art.2: Parità tra donne e uomini

Art.3: Eliminazione delle disuguaglianze e promozione della parità tra donne e uomini anche attraverso il mainstreaming di genere

Art.13: Provvedimenti opportuni (azioni positive) per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, le origine etniche, la religione, ecc.

Art.118: Parità tra donne e uomini attraverso la promozione delle pari opportunità sul mdl

Art.141: Assunzione di responsabilità da parte di ciascuno Stato membro nell'applicazione del principio di parità di retribuzione e di trattamento adottando iniziative che ne assicurino l'attuazione

La normativa europea contro la discriminazione

- Uguaglianza di genere (occupazione, formazione professionale, previdenza sociale, beni e servizi) ex art. 141 Trattato di Amsterdam
- Razza ed origine etnica (direttiva 2000/43) = occupazione, formazione professionale, previdenza sociale, educazione, beni e servizi
- Religione, età, disabilità, orientamento sessuale, convinzioni personali (dir. 2000/78) = occupazione, formazione professionale

Il Consiglio Europeo di Nizza - 2000

Proclamazione, da parte del Consiglio, del parlamento e della Commissione, della **Carta dei diritti fondamentali**

il principio di Pari Opportunità viene affermato nel

Capo III Uguaglianza

Art. 21 E' vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata in particolare sul seso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età, o le tendenze sessuali". (*uguaglianza di trattamento in ogni area*)

Art.23 Parità tra uomini e donne

"...Il principio di parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedono vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato."

Capo IV Solidarietà

Art.33 *Vita familiare e vita professionale*

- ✓ Diritto alla tutela contro il licenziamento per maternità
- ✓ Diritto al congedo di maternità retribuito
- ✓ Diritto al congedo parentale

Azioni Positive

Trattato di Lisbona

Ha modificato i trattati istitutivi dell'Unione Europea ed è in vigore dal 1° dicembre 2009.

- **Articolo 1 bis:** "*la parità tra donne e uomini* è uno dei "valori comuni" agli stati membri.
- **Articolo 2, comma 3:** l'Unione combatte le discriminazioni e promuove "*la parità tra donne e uomini*".

Strategie per le pari opportunità

STRATEGIA	DIAGNOSI Cosa non va?	ATRIBUZIONE DEL PROBLEMA Chi/cosa è responsabile del problema?	PROGNOSI Qual è la soluzione?	AZIONE Chi deve fare qualcosa?	
<i>Parità di trattamento</i>	Situazione di diseguaglianza formale fra uomini e donne	Responsabilità individuali	Modifiche legislative per garantire la parità di diritti	Legislatori, parlamento	<i>Tinkering (riparazione)</i>
<i>Azioni positive</i>	- Ineguali condizioni di partenza per uomini e donne, e generalmente per le donne sfavorevoli; - mancanza di risorse, capacità e strumenti per le donne	Ragioni individuali e strutturali	Progettare e finanziare specifiche azioni per sanare problemi di particolari gruppi	Specifiche agenzie e istituzioni per la parità	<i>Tailoring (dissolvimento)</i>
<i>Gender mainstreaming</i>	Le istituzioni e le politiche riflettono e riproducono situazioni di diseguaglianze di genere	Gli attori politici	Riorganizzare il processo di policy-making in modo da inserire una prospettiva di genere in tutte le politiche	Tutti gli attori politici che partecipano al processo decisionale	<i>Mainstreaming</i>

Patto europeo per l'uguaglianza di genere 2011 – 2020

Il Consiglio dell'Unione europea il **7 Marzo 2011** ha adottato il nuovo Patto che invita gli Stati membri e l'Unione a prendere misure volte a :

- eliminare gli **stereotipi di genere**, assicurare un **medesimo salario** per analogo lavoro e promuovere l'**uguale partecipazione delle donne nell'assunzione di decisioni**;
- migliorare l'**offerta di servizi accessibili e di buona qualità per la cura dei bambini** e promuovere **orari di lavoro flessibili**;
- rafforzare la prevenzione della **violenza contro le donne** e la protezione delle vittime e concentrarsi sul ruolo degli uomini e dei ragazzi per eliminare la violenza.

Viene anche riaffermata l'importanza di integrare la *prospettiva di genere* in tutte le politiche, compresa l'azione esterna dell'UE.

Europa 2020: le 7 «Iniziative faro»

La Commissione ha presentato **7 flagship initiatives** per catalizzare i progressi relativi ai tre obiettivi prioritari posti per il 2020:

1. *INNOVATION UNION*
2. *DIGITAL AGENDA FOR EUROPE*
3. *YOUTH ON THE MOVE*
4. *UN'EUROPA EFFICIENTE SOTTO IL PROFILO DELLE RISORSE*
5. *UNA POLITICA INDUSTRIALE PER L'ERA DELLA GLOBALIZZAZIONE*
6. *UN'AGENDA PER NUOVE COMPETENZE E PER L'OCCUPAZIONE*
7. *PIATTAFORMA EUROPEA CONTRO LA POVERTÀ E L'ESCLUSIONE SOCIALE*

L'uguaglianza di genere non costituisce oggetto di una specifica iniziativa faro, è piuttosto un *obiettivo trasversale*.

Le flagship initiatives maggiormente correlate alla tematica sono:

- **Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione**
- **Piattaforma europea contro la povertà e l'esclusione sociale**
- **Digital Agenda for Europe** in cui grande rilievo assumono le iniziative che enfatizzano il ruolo delle donne in tale settore, in particolare l'iniziativa ICT Woman in Europe.



How can improved data collection help end violence against women?

[Read more](#) →

Gender Mainstreaming



Gender-based violence



Monitoring the Beijing
Platform for Action



Gender Equality Index &
Gender Statistics



