



VERONA, 15 NOVEMBRE 2008

Circolo Ufficiali dell'Esercito

Corso Castelvechio, n. 4

**4° CONVEGNO NAZIONALE ANNUALE
U.N.A.S.C.I.**

Giulietta in...treccia lo Sport

Sport in rosa: passato, presente e futuro della Donna nelle istituzioni sportive

**Pari opportunità e presenza delle donne
nelle istituzioni**

Relatore

Prof. Francesco BONINI

Professore Ordinario di Storia delle Istituzioni Politiche (Università Teramo)

Si concentra sulla lotta alle discriminazioni di genere (art. 4 parità tra i generi-)¹ il 2007 “Anno europeo delle pari opportunità per tutti” articolato intorno a quattro temi principali: i diritti; la rappresentanza; il riconoscimento; il rispetto. Ma la dimensione delle pari opportunità non costituisce affatto un impegno recente per le istituzioni europee se si tien conto dell’attenzione posta alla promozione dell’uguaglianza tra donne e uomini nel Trattato del 1957, ma soprattutto della positiva evoluzione delle politiche a favore delle donne nel corso della storia della Comunità europea. Si è partiti da una concezione (restrittiva) della parità limitata a un’eguale retribuzione tra lavoratori uomini e donne del Trattato CEE (1957) per giungere, con il Trattato di Maastricht (1992), a un accordo sulle politiche sociali che regola le pari opportunità tra uomini e donne relativamente al mercato del lavoro e al trattamento dei lavoratori che prevede anche la possibilità per gli Stati di adottare misure complementari discriminatorie positive. A seguire il Trattato di Amsterdam (entrato in vigore il 1° maggio 1999) rafforza in modo sostanziale la base giuridica a favore della parità tra uomini e donne: gli artt. 2 e 3 sanciscono l’impegno della Comunità in termini di mainstreaming della dimensione di genere: il principio delle pari opportunità deve essere integrato in tutte le politiche comunitarie e introduce l’azione positiva².

La Carta dei Diritti fondamentali dell’UE approvata a Nizza nel dicembre 2000 all’art. 23 stabilisce che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata “in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro, di retribuzione” e che il principio di parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato (disposizione inserita poi insieme alla Carta di Nizza nel testo del Trattato costituzionale europeo... che firmato dai 25 capi di Stato o di governo, nonché dai ministri degli affari esteri dell’Ue, riuniti a Roma il 29 ottobre 2004, ha atteso come è noto prima di essere rilanciato dopo i no referendari francese ed olandese e poi irlandese e poi... ‘derubricato’ dal Trattato di Lisbona). Peraltro l’azione di stimolo esercitata concretamente dalle istituzioni comunitarie precede e supera quella enunciata nei trattati.

Per combattere le discriminazioni basate sul sesso l’Ue ha emanato disposizioni mirate ad assicurare l’uguaglianza nel settore dell’occupazione, della formazione, delle condizioni di lavoro e della previdenza sociale, e ha consentito se necessario l’adozione di discriminazioni positive, ovvero norme che danno alla donna la priorità rispetto agli uomini in settori dove hanno maggiore difficoltà ad affermarsi. E’ negli anni Settanta che la legislazione riconosce il principio della parità nelle diverse sfere della vita sociale, dalla famiglia al lavoro, e istituisce i primi organismi espressamente finalizzati a perseguire l’uguaglianza di opportunità, all’inizio con funzioni consultive e quindi anche di iniziativa e di controllo. Nel 1976 viene istituita presso la Comunità Europea³ la “Unità per le pari opportunità”, finalizzata alla vigilanza sul rispetto delle direttive comunitarie in materia di parità tra uomo e donna e alla promozione dell’integrazione delle donne sul mercato del lavoro e in seno alla società e nel 1979 con l’adozione della Convenzione da parte dell’Assemblea Generale dell’ONU, il Consiglio dei Ministri del Consiglio d’Europa crea un “Comitato direttivo per la parità tra uomini e donne”, finalizzato a promuovere la cooperazione tra gli Stati membri in materia di parità tra uomini e donne; la Commissione dei Diritti della donna del Parlamento europeo nata inizialmente come Commissione d’inchiesta sulla condizione delle donne in Europa (è stata la prima commissione d’inchiesta nella storia dell’assemblea europea) e poi ufficialmente istituzionalizzata nel 1984 e l’attribuzione di competenze per le pari opportunità al

¹ la razza o l’origine etnica, la religione o la diversità di opinione, la disabilità, l’età o gli orientamenti sessuali.

² L’art. 141 afferma che “allo scopo di assicurare l’effettiva e completa parità fra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno stato membro mantenga o adotti misure che prevedono vantaggi specifici diretti a facilitare l’esercizio di una attività professionale da parte del sesso sottorappresentato, ovvero evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali”.

³ Parlamento Europeo, *Donne e diritto europeo: la Corte di Giustizia-Composizione, funzionamento e sentenze*, Pari e Dispari, Milano, p.21.

Commissario responsabile del lavoro e degli affari sociali nell'organo che ha assunto il ruolo di 'governo' nella Comunità Europea.

Oltre il diritto contenuto nei trattati, a cominciare dalla prima direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne del 1976 (dalla quale si giungerà alla prima legge italiana contro le discriminazioni nel 1977 n. 903) il percorso comunitario è scandito da una serie di programmi d'azione a medio termine per la parità di opportunità per donne e uomini il primo dei quali data 1982(-1985).

Il passaggio dalla fase delle garanzie a quello delle azioni positive si realizza dalla fine degli anni Ottanta con le leggi e le istituzioni destinate a favorire l'acquisizione di responsabilità e la partecipazione ai processi decisionali.

Nel 1995, in seguito alla Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, svoltasi a Pechino, -di fatto le periodiche Conferenze Mondiali della donna, iniziate con la Conferenza di Nairobi del 1985 aprono un confronto mondiale e pongono il perseguimento di obiettivi concreti da raggiungere in tutti gli Stati e per le istituzioni fanno scaturire l'esigenza di misurarsi costantemente con questo obiettivo rappresentando il punto di partenza nell'adozione di iniziative a livello nazionale- l'Ue assume la prospettiva del *mainstreaming* della dimensione di genere: il principio delle pari opportunità dovrà essere integrato in tutte le politiche e azioni comunitarie e tutte le decisioni dovranno essere valutate anche nel loro impatto differenziato sulla vita delle donne e degli uomini.

Al vertice straordinario di Lussemburgo del novembre 1997 i capi di governo degli Stati membri concordano delle linee direttrici comuni da trasporre nei piani nazionali per l'occupazione per incidere efficacemente sulla riduzione della disoccupazione femminile e, nello stesso tempo, per contribuire alla qualificazione del lavoro femminile favorendo l'accesso a livelli professionali superiori. Altri programmi specifici tendono a contribuire al raggiungimento di questi obiettivi, quale tra gli altri quello per la Promozione delle organizzazioni attive nel campo dell'uguaglianza di genere, finanziato dal 2004 al 2006. Di fatto l'Unione fin dal 1996 ha integrato questa dimensione nel filone più importante del proprio intervento finanziario, che è finalizzato alla coesione economica e sociale dei paesi dell'Ue, poi la programmazione dei cosiddetti Fondi Strutturali Europei nel periodo 2000-2006 attribuirà alle pari opportunità una funzione strategica e vincolante - obiettivi trasversali quindi obbligatori nella programmazione del Fondo Sociale Europeo 2000-2006. La Strategia di Lisbona (2000) aveva individuato proprio la promozione delle Pari Opportunità volta all'aumento dell'occupazione femminile, tra le finalità da sostenere e sviluppare. In questo quadro che promuove la piena trasversalità del principio di pari opportunità, un grande impulso all'implementazione di politiche di *mainstreaming* di genere da parte degli stati membri, sia a livello nazionale che regionale, è derivato da finanziamenti comunitari.

Più ampiamente la valutazione dello stato di avanzamento della strategia comunitaria è scandita dalle Relazioni annuali sulla parità, che dal 2000 vengono presentate dalla Commissione al Consiglio Europeo, al Parlamento, al Comitato Economico e Sociale Europeo ed al Comitato delle Regioni per illustrare i progressi registrati dall'Ue nel corso dell'anno precedente.

Contestualmente alla Relazione annuale del 2006, la Commissione Europea ha pubblicato un documento di ampio respiro, noto come *Road Map*, che definisce un percorso strategico quinquennale per combattere le disparità ancora esistenti in tutti i settori della vita civile: rivisitando la Strategia Quadro 2001-2005, riafferma il valore dell'uguaglianza di genere sia attraverso politiche di *gender mainstreaming*, sia attraverso l'adozione di misure specifiche.

Nel quadro della stessa *Road Map* si collocano anche il progetto di creazione di un *Istituto Europeo di Genere* con il compito di istituire e coordinare una Rete europea per lo scambio di informazioni e sensibilizzare i cittadini, ma anche diffondere buone prassi e fornire consulenze a enti pubblici e privati nonché raccomandazioni alle istituzioni europee, e la proposta di un *Patto Europeo per l'uguaglianza di genere* approvato dal Consiglio Europeo il 24 marzo 2006 che ha

individuato tre macro-settori di intervento (misure per colmare i divari di genere e combattere gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro; misure per promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e familiare per tutti; misure per rafforzare la *governance* tramite l'integrazione di genere e il monitoraggio statistico e qualitativo dei dati di genere): iniziative che confermano l'impegno degli Stati membri a realizzare una sostanziale uguaglianza tra uomini e donne.

La proposta della Commissione intende costituire un'agenzia operante come centro di eccellenza mondiale, autonoma nell'adempimento dei propri compiti e dotata delle competenze necessarie ad operare come sostegno tecnico delle istituzioni della Comunità e degli Stati membri nella lotta contro le discriminazioni di genere.

La realizzazione delle misure indicate nella *Road Map* coincide con il nuovo ciclo finanziario dell'Ue che inizia nel 2007, il primo dopo l'allargamento che ha portato il numero dei paesi membri da 15 a 27.

I nuovi Fondi Strutturali per il periodo 2007-2013 confermano e sviluppano il principio del *mainstreaming* in tutte le fasi di programmazione, attuazione e valutazione delle attività.

Un nuovo programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale, denominato *Progress*, destinato a sostenere finanziariamente la realizzazione degli obiettivi dell'Ue nel settore dell'occupazione e degli affari sociali, si occupa di sostenere da un lato, l'applicazione efficace del principio della parità fra uomini e donne e dall'altro, realizzare una migliore integrazione della dimensione di genere nelle politiche dell'Unione.

Il 18 luglio 2007 la Commissione Europea approva un documento di impegno per colmare il gap salariale tra uomini e donne (secondo i dati dell'istituto statistico dell'Unione Europea Eurostat, le donne in Europa continuano a guadagnare mediamente il 15% in meno degli uomini) per indicare alle istituzioni comunitarie e soprattutto agli Stati membri i modi in cui cercare di ridurre questo scarto che negli ultimi dieci anni è praticamente rimasto immutato. Lo scarto retributivo del 15% continua ad esistere, anche se è al femminile oltre il 75% della nuova occupazione creata nell'Ue negli ultimi cinque anni. E quanto emerge dal 'Rapporto sull'eguaglianza tra donne e uomini 2006', realizzato dalla Commissione europea, illustrato al Consiglio europeo, il 23 marzo 2008. Il tasso di occupazione femminile, pari al 55,7%, è ancora inferiore di 15 punti rispetto a quello maschile e le donne risultano confinate in pochi settori (più del 40% nell'istruzione, sanità o pubblica amministrazione, contro il 20% degli uomini). Poche le posizioni di rilievo raggiunte dalle donne, che rappresentano solo il 32% della dirigenza.

Da un primo esame dei piani per l'occupazione presentati dai governi al vertice di Cardiff del giugno 1998 era emerso che erano stati pochi gli Stati che avevano tenuto conto in modo adeguato delle pari opportunità. Ma proprio la verifica annuale dei progressi svolti in quest'ambito da parte delle due istituzioni comunitarie, la Commissione e il Consiglio, costituisce da una parte una garanzia di attuazione dei principi comuni fissati, dall'altra uno strumento di pressione e controllo reciproci tra gli Stati membri.

Nella medesima direzione di valutare e supportare i progressi fatti in questo settore ovviamente specialmente dal Movimento Olimpico anche il CIO organizza dal 1996 ogni quattro anni la *World Conferences on Women in Sport*.

A distanza di quattro anni dalla fissazione dell'obiettivo minimo, da parte del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa (cfr. Raccomandazione (2003)3 su una equa partecipazione di donne e uomini alla sfera decisionale politica e pubblica), del 40% per la presenza dei rappresentanti di ogni sesso in tutte le istanze decisionali della vita politica o pubblica, le statistiche ottenute dal Consiglio d'Europa rivelano che (dei 36 Paesi che hanno risposto al questionario a settembre 2005) solo la Svezia ha raggiunto l'obiettivo del 40% per la presenza delle donne al parlamento nazionale. In metà dei paesi europei, la percentuale di donne al parlamento è inferiore al 20%. Delle sei donne capo di Stato in Europa, tre sono regine, due sono state elette a suffragio diretto e una nominata dal parlamento. Per quanto riguarda i capi di governo, le cifre sono ancora

meno brillanti e fino all'elezione di Angela Merkel a cancelliere della Germania a novembre 2005, i primi ministri europei erano rappresentati da soli uomini.

Inoltre, in solo sei stati membri (Austria, Finlandia, Germania, Norvegia, Spagna, Svezia - situazione a settembre 2005) del Consiglio d'Europa oltre il 40% dei ministri sono donne e in sei stati membri (Armenia, Azerbaigian, Cipro, Monaco, Serbia e Montenegro, Slovacchia - situazione a settembre 2005) nessuna donna ricopre la carica di ministro. Nemmeno la percentuale di donne presenti a livello del governo locale e nelle più alte istanze giudiziarie degli stati membri del Consiglio d'Europa ha raggiunto l'obiettivo fissato⁴.

Tale superiorità numerica degli uomini in tutti gli organismi di decisione politica si ripropone anche in quelli sportivi nonostante l'UE, oltre ad attribuire una chiara priorità ai progetti volti a promuovere la pratica sportiva femminile e a chiedere alle autorità governative di considerare sistematicamente la parità tra i sessi nella loro politica sportiva, segnatamente nella concessione di sovvenzioni, invita le imprese a moltiplicare le azioni di cooperazione con le sportive di alto livello, valorizzando la loro immagine e favorendo senza distinzioni lo sport femminile nel suo complesso e chiede ai mezzi d'informazione di provvedere a una copertura equilibrata dello sport femminile e maschile nonché a una rappresentazione non discriminatoria delle donne nello sport⁵.

La realizzazione di uno studio approfondito sulla posizione della donna nello sport avendo cura di presentare tra l'altro statistiche sulla situazione generale delle donne nello sport era stato suggerito nel corso della conferenza dei ministri dello sport del 12 novembre 2001.

I lavori della Convenzione europea sul futuro dell'Europa, iniziati nel febbraio del 2002, avevano peraltro concretizzato i dibattiti per quel che riguarda la presa in considerazione specifica dello sport nel diritto europeo. Diversi membri della Convenzione avevano proposto che lo sport figurasse fra i settori di intervento dell'Unione, al fine di completare l'azione degli Stati membri che, comunque, mantengono la competenza di diritto comune. Tale riferimento esplicito allo sport era stato ripreso nel testo del trattato costituzionale⁶ che prevedeva un articolo ad hoc che, riconoscendo la specificità dello sport ne ribadiva il valore sociale. Con questo riferimento nell'articolo III-282 «Educazione, gioventù e sport», il trattato costituzionale faceva dello sport una reale competenza comunitaria.

Il nuovo Trattato di Lisbona riprende il testo di quell'articolo 'costituzionale' dedicato allo sport. Intanto il Libro Bianco, presentato dalla Commissione Europea nel luglio 2007, diventa una sorta di progetto pilota, nel processo di definizione di una politica europea dello sport attraverso il quale la Commissione Europea diffonde delle linee guida che ne disegnano i vari aspetti, riconoscendo il suo ruolo sociale, la sua centralità nelle politiche per la salute, per i giovani e per l'inclusione nelle politiche di dialogo e di integrazione, di lotta contro ogni discriminazione dopo che con la relazione di Helsinki del dicembre 1999 e soprattutto la dichiarazione di Nizza del dicembre 2000 veniva approvata una dichiarazione che sanciva la "specificità" dello sport ma che rimandava a norme operative da inserire nei Trattati. Così con la Risoluzione del Parlamento europeo sul Libro bianco dello sport "considerando che lo sport rientra nel campo di applicazione della legislazione dell'Unione europea, in particolare per quanto riguarda il principio di democrazia rappresentativa e partecipativa in seno agli organi decisionali delle istituzioni sportive europee e l'articolo 13 del trattato CE, che vieta le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine

⁴ Cfr. Dichiarazione di Terry Davis, segretario generale del Consiglio d'Europa, e di Maud de Boer Buquicchio, vice segretario generale del Consiglio d'Europa, in occasione della "Giornata internazionale della donna", Strasburgo, 7 marzo 2007.

⁵ In tale direzione significativa è la richiesta, nel quadro della revisione della direttiva 89/552/CEE "Televisione senza frontiere" di inserire all'art. 3 bis relativo alla trasmissione di avvenimenti di maggiore rilevanza l'obbligo, per gli Stati membri, di inserirvi le competizioni femminili e provvedere alla relativa trasmissione.

⁶ <http://europa.eu>

etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale; considerando che, nonostante taluni progressi conseguiti nel settore dell'uguaglianza di genere a livello europeo, continuano a persistere ineguaglianze tra uomini e donne nello sport; che i programmi di allenamento destinati ai giovani atleti di talento, uomini e donne, devono essere aperti a tutti e non devono creare discriminazioni basate sulla nazionalità o sul genere tra cittadini e residenti europei; (...) deplora che l'aspetto di genere non sia adeguatamente tenuto in considerazione, soprattutto per quanto riguarda la parità di retribuzione per lavoro di pari valore, e il fatto che le atlete guadagnino meno dei loro omologhi maschili; si compiace dell'intenzione della Commissione di integrare la questione del genere in tutte le sue attività collegate con lo sport, annettendo particolare attenzione all'accesso allo sport dei migranti e delle donne appartenenti a minoranze etniche, all'accesso delle donne a posti decisionali nel settore dello sport e alla visibilità mediatica delle donne che si occupano di sport; invita gli Stati membri a valorizzare di più i successi conseguiti dalle donne nelle discipline sportive, prevedendo fin dall'inizio un riconoscimento di tipo economico e introducendo disposizioni legali onde impedire che siano realizzate competizioni sportive che assegnino alle donne premi monetari o di altro tipo a livello inferiore; invita gli Stati Membri a promuovere una copertura mediatica delle attività sportive femminili per consentire la proposta di personalità di riferimento femminili e il superamento di stereotipi di genere, nonché ad offrire opportunità di carriera alle donne in settori legati al mondo dello sport, anche in funzioni decisionali"⁷.

All'interno di siffatta cornice e fino ai più recenti sviluppi che pur sinteticamente abbiamo evidenziato, si rintracciano i risultati dei numerosi incontri istituzionali e associativi dedicati a discutere di sport femminile con le conseguenti dichiarazioni comuni e la creazione di reti internazionali quali "Europa, donne e sport" che raggruppa 40 paesi europei, comprende rappresentanti di istituzioni ed enti non governativi ed opera per favorire la presenza delle donne nei diversi ambiti (organismi dirigenziali delle associazioni sportive, comitati scientifici, organizzazioni internazionali) e "Gruppo di lavoro internazionale su donne e sport" lanciato in occasione della conferenza internazionale di Brighton del 1994 dalla quale è scaturita la dichiarazione approvata da quasi 200 organizzazioni sportive e governative e soprattutto dal CIO che organizza a partire dal 1996 conferenze mondiali su donne e sport.

Da più parti si sottolinea che l'obiettivo della parità di opportunità deve tendere a sopprimere le barriere tra sport detto 'maschile' e sport detto 'femminile', favorendo un'apertura effettiva delle discipline sportive a entrambi i sessi ed assicurando pari condizioni di accesso alla pratica sportiva a tutti i livelli e in ogni fase della vita, indipendentemente dal ceto sociale, e specialmente ai portatori di handicap. I Giochi di Sydney (2000) rappresentano una data periodizzante: le donne sono ammesse a partecipare a tutte le competizioni tranne due (boxing e wrestling -quest'ultimo incluso nel programma dei Giochi di Atene 2004)⁸. Su 199 Paesi partecipanti solo nove (Botswana, Lybia, British virgin Islands, Brunei, Kuwait, Oman, Qatar, Saudi Arabia and United Arab Emirats) non hanno rappresentative femminili rispetto ai ventisei paesi dell'edizione precedente dei Giochi. Le donne raggiungono il 38%.

Erano stati 35 i Paesi che non avevano inviato donne a Barcellona nel 1992, e 26 ad Atlanta 1996, 9 a Sidney 2000 e Atene 2004. Il CIO modificherà la Carta Olimpica per introdurvi il

⁷ Risoluzione del Parlamento europeo sul Libro bianco dello sport.

⁸ Ad esempio il programma dei Giochi di Barcellona ha incluso nuovi sport femminili (tra i quali Judo e canottaggio). Nel programma dei Giochi di Atene 2004 il numero totale delle competizioni femminili ha raggiunto le 124 gare; trentotto le competizioni femminili ai Giochi invernali di Torino che ha incluso nel programma le competizioni femminili di snowboarding. In ogni caso anche a fronte di un considerevole ambito di competizioni aperte anche alle donne, il numero di atlete si aggira intorno al 20.9% dei partecipanti, mentre è diminuita la partecipazione maschile (38.3 % donne e 61.7% uomini giochi olimpici invernali 2006; 36.9% donne e 63.1% uomini nel 2002).

principio della parità dei sessi⁹ a seguito della decisione dello stesso CIO -nel 1996- di prefiggersi una quota del 10% e poi - nel 2004- del 20% di donne nei ruoli decisionali del sistema sportivo entro 2005 che di fatto non sarà raggiunto.

Di contro il comitato Atlanta-Beijing contro l'apartheid sessuale chiederà al CIO di non sostenere più iniziative come i Giochi della «Solidarietà islamica femminile» che si tennero in Iran nel 1992 e nel 1997 che diversamente non consentivano l'accesso agli uomini.

Per quanto riguarda la partecipazione delle donne negli ambiti decisionali dello sport ci si scontra con gli stessi ostacoli esistenti nei settori politici o economici, tanto che la sottorappresentanza femminile in rapporto alla composizione dell'elettorato equivale a quella tra numero di praticanti e dirigenti sportive e affatto diversa è la partecipazione delle donne nelle funzioni di arbitro e di giudice di gara nonché nel tanto auspicato 'sistema misto' nelle commissioni mediche e nelle commissioni di selezione.

La percentuale media di donne nei governi degli Stati membri è del 24,5%, mentre è del 22,5% nei Parlamenti nazionali. Anche nei paesi (Belgio e Germania) i cui dati sulla composizione dei comitati sono raccolti sistematicamente e nei quali la legge stabilisce che vi sia almeno un terzo di partecipazione del sesso meno rappresentato negli organismi decisionali, la percentuale di donne è rispettivamente di solo 18,68% e 12,2%.

Gli sforzi compiuti e i risultati ottenuti variano in grande misura negli Stati membri dell'Unione europea e nelle istituzioni europee in parte anche in considerazione del fatto che non essendo definita l'espressione "partecipazione equilibrata" nel testo della Raccomandazione gli Stati membri possono scegliere quale sia la percentuale di donne negli organismi decisionali che ritengono soddisfare questa esigenza. Così i paesi scandinavi e il Regno Unito considerano opportuna una partecipazione del 50% come obiettivo dei loro sforzi in questo senso, mentre la maggior parte dei paesi ha ritenuto che un livello di partecipazione di almeno il 30% costituisca il minimo al di sopra della quale le donne o gli uomini possono di fatto esercitare una influenza reale.

La questione delle quote è stata al centro di aspri dibattiti in tutti i Paesi dell'Ue anche a seguito di una giurisprudenza oscillante della Corte di Giustizia, che dopo una pronuncia di segno assai restrittivo, si è dimostrata più disponibile ad ammettere la compatibilità con il diritto comunitario dei sistemi di quote flessibili (che non garantiscano cioè alla donna una precedenza assoluta e incondizionata, prendendo atto che effettivamente due candidati di sesso diverso anche se hanno pari qualificazioni non hanno necessariamente pari opportunità.

Lo sviluppo della materia elettorale sulle quote rosa dopo aver avuto un riscontro positivo nelle elezioni del Parlamento europeo del giugno 2004 -con un incremento del 20% nella presenza di donne - in Italia non passerà al voto della Camera per mancanza dei tempi tecnici a causa della fine della Legislatura. Le politiche di genere realizzate dalle istituzioni norvegesi hanno portato il parlamento al primo posto in Europa per rappresentanza femminile; in virtù di una legge introdotta nel 2004 entro la fine del 2007 tutte le aziende dovranno assicurare il 40% dei consigli di amministrazione saranno composti da donne.

Analoga legislazione sarà varata in Spagna che introdurrà una quota del 40% per le candidature a tutte le assemblee elettive del paese, locali e nazionali ed anche nei cda delle aziende. In Portogallo è introdotta nel 2006 una legge che limita a due terzi del totale i candidati dello stesso sesso nelle liste elettorali prevedendo l'esclusione di qualsiasi partito le cui liste non rispecchino le nuove disposizioni dalla competizione elettorale. Anche in Francia dal 2000 esiste una legge che impone ai partiti di candidare alle elezioni locali (solo per i comuni con più di 3500 abitanti, ma la maggior parte ne ha meno) e nazionali lo stesso numero di uomini e di donne.

Di fatto, si sono rilevati progressi tangibili nella partecipazione delle donne nei Paesi in cui esiste da lungo tempo una tradizione di politiche incentrate sulla parità di opportunità, come la

⁹ Cfr. Olympic Charter, I, 2.7; V, 1.1; V, 3.3.

Svezia e la Finlandia, dove la partecipazione femminile nei governi è rispettivamente del 52,6% e del 44,4%. Di certo per quanto la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale sia ormai riconosciuta in misura crescente come una condizione fondamentale del processo democratico, si sente tuttavia la necessità di promuovere l'equilibrio fra i sessi nell'ambito di una politica integrata che comprende, quale fattore di importanza fondamentale, l'impegno politico a lungo termine, la necessità di raccogliere dati statistici, l'attuazione di un monitoraggio regolare, la messa in atto di strutture adeguate, ciascuna delle quali deve rispecchiare la cultura degli Stati membri, ciascuna in riferimento alla propria legislazione, oltre alla messa a disposizione delle necessarie risorse finanziarie.

In Italia lo sviluppo delle politiche di pari opportunità viene favorito in modo sostanziale dalle azioni dell'Ue in termini di legislazione, finanziamenti e indirizzi di programmazione.

Il Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro istituito nel 1983, la Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità creata nel 1984 e dotata di funzioni precise solo nel 1990¹⁰, la Consigliera di Parità l'anno successivo, e a seguire altri organismi quali la Sezione per la Parità, funzionante nell'ambito della Commissione presso la Presidenza del consiglio dei Ministri per il controllo dei flussi di spesa con funzioni di Osservatorio del Pubblico Impiego- Dipartimento della Funzione Pubblica, istituita nel 1988, il Comitato Nazionale per le Pari Opportunità presso il Ministero della Pubblica Istruzione istituito dal 1989, il Comitato per l'imprenditoria femminile istituito presso il Ministero dell'Industria nel 1992, i Comitati paritetici per le Pari Opportunità previsti da tutti i contratti collettivi nei vari settori della Pubblica Amministrazione istituiti nel 1993¹¹ a cui si aggiungono le Commissioni e le Consulte regionali, la

¹⁰ E' espressamente prevista dall'art. 21, c. 2 della L. 400 del 23 Agosto 1988 come organo ausiliario del Governo nelle questioni femminili, con particolare riferimento alla realizzazione dell'effettiva parità tra i sessi. La successiva L. 164 del 22 Giugno 1990 ne ha fissato composizione, compiti, durata e disponibilità finanziaria. Quest'ultima legge è stata modificata con Decreto Legislativo del 31 Luglio 2003 n.226, il quale prevede la trasformazione della Commissione Nazionale per la Parità in organo consultivo e di proposta, denominato Commissione per le Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 13 della legge del 6 luglio 2002, n.137, presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Infine il Decreto del Presidente della Repubblica n.115 del 14 maggio 2007 ha permesso il riordino della Commissione per le Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del decreto-legge 4 luglio 2006, n.223, convertito con modificazione dalla legge 4 agosto 2006, n.248.

Organicamente inserita nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri si avvale dei servizi della stessa, compresi locali, attrezzature e personale, e di una segreteria tecnica costituita con Decreto del Ministro composta di impiegati con varie qualifiche e competenze. Ha la funzione di istruttoria delle questioni di competenza della commissione e di adempimenti, strumentali al funzionamento della Commissione e dei gruppi di lavoro. Per le spese di funzionamento, in passato la Commissione aveva in dotazione delle risorse economiche previste dai bilanci.¹⁰ Ora, in base al DPR n.115/2007, si utilizzano le risorse stanziare in un capitolo istituito nello stato di previsione della spesa della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ridotta del trenta per cento per il primo anno e in misura proporzionale rispetto alla spesa prevista nel periodo corrente, in quelli successivi.

Sulla base degli ultimi cambiamenti legislativi dovuti al DPR del maggio 2007 la Commissione è composta da venticinque Commissarie e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità che la presiede. Delle Commissarie undici sono prescelte nell'ambito delle associazioni e dei movimenti femminili di rilevanza nazionale; tre donne che si siano particolarmente distinte, per riconoscimenti e titoli, in attività scientifiche, letterarie e sociali; tre rappresentanti regionali designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano; quattro personalità espressive degli organismi sindacali con peculiare esperienza in materia di politiche di genere; tre componenti scelti nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I componenti della Commissione restano in carica fino alla scadenza del termine di durata della commissione, che è di tre anni decorrenti dalla data di entrata in vigore del regolamento contenuto nella legge n.248/2006, e possono essere confermati una sola volta nel caso di proroga di durata dell'organismo. Dal 1997 ne fanno parte una rappresentante delle donne immigrate ed una del mondo dell'arte. È stata riconfermata la presenza di una religiosa.

¹¹ Cfr. Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, *Relazione al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta (1994-1997)*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri 1997, pp. 3-5.

Consigliera nazionale e le Consigliere regionali e provinciali¹² fino all'istituzione nel 1996 di un Ministro e di un Dipartimento ad hoc, sono solo i più noti tra gli organismi di riferimento, che si moltiplicano ai diversi livelli territoriali, articolazione di un'architettura istituzionale ampia e diffusa, mentre canali di finanziamento specifici vengono destinati ai programmi di azioni positive: nel mondo del lavoro con la legge 125 del 1991, nell'imprenditoria con la legge 215 del 1992, nella formazione soprattutto con il Fondo Sociale Europeo.

A titolo esemplificativo di rilievo per l'attività legata al problema della tutela, l'intervento anche della Consigliera nazionale¹³ che invierà una lettera al Ministro del Lavoro di richiesta inserimento – nella Agenda Parlamentare – della discussione sul Disegno di legge n. 5605 riguardante il problema della tutela della maternità nel settore dello sport e della tutela previdenziale degli sportivi e al Presidente del CONI per chiedere informazioni -relative anche ad un caso segnalato da ASSIST (Sindacato nazionale delle atlete e degli atleti dilettanti)¹⁴.

Fra le misure adottate dall'Italia prima fra tutte l'approvazione del progetto di legge modificativo dell'art. 51 della Costituzione italiana, che introduce il principio di eguaglianza di genere nell'accesso alle cariche elettive ai pubblici uffici: "A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne", riconoscendo da parte dello stato, la possibilità di intraprendere "azioni positive" per la promozione delle Pari Opportunità.

In tale contesto, si ricorda la legge n. 90 approvata alla fine del 2004 dal Parlamento italiano, su iniziativa del Ministro delle Pari Opportunità che con l'obiettivo di ridurre il rischio di sottorappresentazione, stabilisce che la percentuale di candidati di ciascun sesso alle elezioni del Parlamento europeo non deve essere inferiore a 1/3 (i partiti che non rispettano questa norma sono passibili di una sanzione che consiste di una riduzione proporzionale dei finanziamenti pubblici).

Per quanto attiene all'attività generale di contrasto e lotta alle discriminazioni e per assicurare la piena attuazione delle politiche in materia di pari opportunità tra uomo e donna, sono stati costituiti diversi Gruppi di Studio su specifici argomenti, composti da esperti di alta professionalità ed elevata qualificazione, con il compito di elaborare idonee strategie operative da tradurre in atti e provvedimenti normativi e amministrativi, adeguati a garantire l'effettiva parità di trattamento nei campi oggetto di indagine. Tra questi il Gruppo di studio "Donne e sport" (istituito con D.M. 28 febbraio 2002) al quale è stato affidato il compito di "verificare l'eventuale sussistenza di situazioni di disagio della donna nello svolgimento delle attività sportive, sia a livello dilettantistico che professionale, attraverso un apposito questionario, inviato a tutte le federazione sportive, nonché una serie di incontri ed audizioni con le associazioni di categoria e le federazioni interessate"¹⁵.

In vista dell' "Anno Europeo delle Pari Opportunità" nel corso del quale i Paesi Membri hanno dovuto rispondere all'Ue riguardo alla regolamentazione ed applicazione delle normative nazionali ed Europee, in Italia con d.lgs. 198/06 è emanato il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (58 articoli) -entrato in vigore il 15 giugno 2006- al fine di riordinare e rendere più facile la consultazione della normativa vigente in tema di Pari Opportunità nei luoghi di lavoro e nella vita sociale.

¹² Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri 1999, pp. 60-61.

¹³ Cfr. "La Gazzetta dello Sport", 12 gennaio 2006.

¹⁴ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Ufficio della Consigliera nazionale di parità *Breve sintesi delle attività svolte dalla consigliera nazionale di parità e dall'ufficio (dicembre 05-febbraio 06)*, Roma 15 e 16 febbraio 2006.

¹⁵ Ministero per le Pari Opportunità, *Il quarto e quinto rapporto del Governo Italiano sullo stato di attuazione della Convenzione ONU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (1998 - 2002)*, 2005, p.31.