



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 22.2.2006  
COM(2006)71 definitivo

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO,  
AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E  
SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI**

**sulla parità tra donne e uomini - 2006**

## INDICE

|      |  |    |
|------|--|----|
| 1.   | Introduzione .....   | 3  |
| 2.   | Principali sviluppi .....  | 3  |
| 2.1. | Sviluppi politici e legislativi e situazione attuale.....  | 3  |
| 2.2. | Divari tra donne e uomini .....  | 5  |
| 3.   | Sfide e orientamenti politici .....  | 7  |
| 3.1. | Sfruttare pienamente il contributo delle politiche in tema di parità tra donne e uomini alla strategia europea per la crescita e l'occupazione ..... | 7  |
| 3.2. | Promuovere un'efficace conciliazione tra attività professionale e vita familiare .....   | 8  |
| 3.3. | Sostenere la parità tra donne e uomini attraverso efficaci meccanismi istituzionali ...  | 8  |
| 3.4. | La dimensione esterna della parità tra donne e uomini.....   | 9  |
| 4.   | Conclusioni .....  | 10 |
|      | ANNEX.....   | 11 |

## 1. INTRODUZIONE

La relazione annuale presenta una sintesi dei principali sviluppi in tema di parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel corso del 2005. Vengono inoltre delineate le sfide e gli orientamenti politici per il futuro.

L'UE ha riaffermato il proprio impegno a favore della parità tra donne e uomini nell'**agenda sociale**<sup>1</sup> relativa al periodo 2005-2010, che integra e consolida la **rinnovata strategia di Lisbona** per la crescita e l'occupazione<sup>2</sup>. Nella nuova serie di orientamenti integrati<sup>3</sup>, che sostiene l'obiettivo di realizzare una crescita più stabile e duratura e creare nuovi e migliori posti di lavoro, la parità tra i generi è considerata un elemento essenziale per far fronte alle sfide del mercato del lavoro. Gli orientamenti riuniscono provvedimenti specifici relativi all'occupazione delle donne e l'integrazione della dimensione di genere in tutte le iniziative intraprese.

Le politiche a favore della parità tra i generi favoriscono l'occupazione e la crescita. Tre quarti dei nuovi posti di lavoro creati negli ultimi cinque anni nell'UE sono stati occupati da donne. Le **disparità tuttora esistenti tra donne e uomini** sottolineano tuttavia che occorre impegnarsi maggiormente per sfruttare le potenzialità produttive delle donne. In particolare lo scarso equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare allontana ancora lavoratrici dal mercato del lavoro e contribuisce alla flessione dei tassi di fertilità. Si avverte una reale esigenza di intensificare gli sforzi nella promozione di mezzi innovativi per aiutare gli uomini e le donne a riconciliare responsabilità professionali e familiari in tutte le fasi della vita.

La parità tra donne e uomini non dev'essere limitata da confini. L'UE ha sostenuto con decisione la **piattaforma d'azione di Pechino** ed ha ribadito il proprio impegno per la sua piena realizzazione, richiedendone un'efficace applicazione<sup>4</sup>. Si tratta di un aspetto essenziale per conseguire gli obiettivi di sviluppo concordati a livello internazionale, compresi quelli della Dichiarazione del Millennio. L'UE ha sostenuto questa posizione anche in occasione della riunione plenaria ad alto livello dell'assemblea generale delle Nazioni Unite del 14-16 settembre 2005 relativa alla revisione della Dichiarazione del Millennio.

## 2. PRINCIPALI SVILUPPI

### 2.1. Sviluppi politici e legislativi e situazione attuale

La Commissione ha annunciato una comunicazione sui futuri sviluppi delle politiche di parità tra donne e uomini nell'Unione europea nei prossimi cinque anni che sarà adottata nel primo trimestre del 2006. Questa "**Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini**" individuerà le sfide e gli interventi che consentiranno all'UE di realizzare la parità tra i generi mediante politiche interne ed esterne, in linea con gli obiettivi di crescita e di occupazione. La tabella di marcia evidenzierà l'impegno e il contributo specifico dell'UE a questo processo.

---

<sup>1</sup> COM(2005) 33 definitivo del 9.2.2005.

<sup>2</sup> COM(2005) 24 definitivo del 2.2.2005.

<sup>3</sup> Decisione 2005/600/CE del Consiglio, del 12 luglio 2005, sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione.

<sup>4</sup> Documento 9242/05 del Consiglio dell'Unione europea del 27.5.2005.

Negli ultimi decenni la legislazione ha contribuito in modo fondamentale ai progressi compiuti in tema di parità tra donne e uomini. Nel 2005 si sono compiuti ulteriori passi avanti con l'adozione di una proposta modificata di direttiva<sup>5</sup> che semplifica e modernizza l'attuale legislazione comunitaria relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne in tema di occupazione. Attualmente si sta cercando di garantire una rapida adozione della direttiva nei primi mesi del 2006 sulla base di una posizione comune negoziata tra il Consiglio e il Parlamento europeo.

Il termine per il recepimento della direttiva del 2002 riguardante la parità di trattamento<sup>6</sup> è scaduto il 5 ottobre 2005. L'istituzione di **enti per le pari opportunità**, stabilita dalla direttiva, contribuirà indubbiamente a migliorare l'applicazione della legislazione sulla parità tra donne e uomini. La maggior parte degli Stati membri ha recepito la direttiva nel diritto nazionale. Qualora la direttiva non sia stata recepita, o sia stata recepita in modo scorretto, verranno iniziati procedimenti per infrazione.

L'8 marzo 2005 la Commissione ha proposto di costituire un **Istituto europeo per l'uguaglianza di genere**<sup>7</sup>, destinato a diventare un importante mezzo per la diffusione di informazioni, lo scambio di buone pratiche e l'elaborazione di strumenti metodologici volti promuovere l'inserimento della dimensione di genere nelle politiche. L'istituto aumenterà inoltre la visibilità dei risultati conseguiti e delle sfide in tema di parità tra donne e uomini. La proposta è attualmente all'esame del Consiglio e del Parlamento europeo. Il 28 settembre 2005 il Comitato economico e sociale europeo ha emesso un parere favorevole alla proposta<sup>8</sup>.

Nel contesto del **dialogo sociale** europeo nel marzo 2005 le parti sociali hanno adottato un quadro di azioni a favore della parità tra donne e uomini, incentrato su quattro priorità: affrontare il problema dei ruoli legati al genere, favorire la partecipazione delle donne al processo decisionale, promuovere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e combattere la disparità di retribuzione tra donne e uomini. La relazione annuale sui progressi compiuti sarà della massima importanza. Iniziative volte all'elaborazione, allo scambio e alla promozione di buone pratiche vengono prese anche a livello di parti sociali settoriali.

La crescente importanza attribuita alla parità tra i generi nella **scienza** e l'accesso delle donne a posizioni direttive sono stati sottolineati nelle conclusioni del Consiglio "Competitività" del 18 aprile 2005. Gli Stati membri sono stati invitati ad aumentare sensibilmente il numero delle donne in posizioni direttive nell'ambito della ricerca, allo scopo di raggiungere, in un primo tempo, l'obiettivo di una media UE del 25% nel settore pubblico.

La necessità di tener conto della dimensione di genere nelle politiche di immigrazione è stata riconosciuta nell'agenda comune per l'**integrazione dei cittadini di paesi terzi**<sup>9</sup>, adottata dalla Commissione. Nell'agenda si sottolinea in particolare l'importanza di sfruttare pienamente il potenziale costituito dalle donne migranti nel mercato del lavoro. La Commissione ha inoltre affrontato attivamente il problema della **tratta** degli esseri umani, di cui le donne continuano ad essere le vittime principali. Sono stati presentati un approccio

---

<sup>5</sup> COM(2005) 380 definitivo del 25.8.2005.

<sup>6</sup> Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15).

<sup>7</sup> COM(2005) 81 definitivo dell'8.3.2005.

<sup>8</sup> CESE 1066/2005 del 28.9.2005.

<sup>9</sup> COM(2005) 389 definitivo dell'1.9.2005.

integrato e proposte per un piano d'azione<sup>10</sup> che sottolinea l'importanza della dimensione di genere nelle strategie di prevenzione e ai fini dell'eliminazione di qualsiasi forma di sfruttamento, compresi lo sfruttamento sessuale e lo sfruttamento del lavoro domestico.

Nel 2005 è stato celebrato il 10° anniversario della **piattaforma d'azione di Pechino**, che ha segnato una tappa fondamentale per l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche pubbliche. In tale occasione i governanti di tutto il mondo hanno riconosciuto i progressi compiuti finora, pur sottolineando il permanere di sfide ed ostacoli. Un particolare punto critico è costituito dall'accesso delle donne a istruzione, proprietà, occupazione, servizi sanitari e assistenza al parto. La mortalità materna rimane un problema e in alcune zone, in particolare in varie regioni africane, la situazione delle donne è peggiorata. L'impegno dell'UE ha contribuito vigorosamente a riconfermare con successo la piattaforma. In seguito a una proposta della Commissione il Consiglio, il Parlamento europeo e la Commissione hanno adottato nel novembre 2005 una dichiarazione comune relativa al "**Consenso europeo sullo sviluppo**"<sup>11</sup>, in cui la parità tra i generi è indicata come uno dei cinque principi fondamentali della politica di sviluppo. La nuova strategia dell'UE per l'Africa<sup>12</sup> dispone inoltre segnatamente che si tenga pienamente conto della parità tra donne e uomini in tutti i partenariati e in tutte le strategie di sviluppo nazionali. Entro la prima metà del 2006 la Commissione prevede di adottare una comunicazione intitolata "Una visione europea della parità tra donne e uomini nella cooperazione allo sviluppo".

## 2.2. Divari tra donne e uomini

La tendenza favorevole dell'occupazione femminile ha contribuito a ridurre i divari tra i generi nell'occupazione e nella disoccupazione. Rimangono tuttavia gravi squilibri poiché le sensibili disparità retributive non danno segni sostanziali di riduzione.

Negli ultimi anni i progressi compiuti nel conseguimento dell'obiettivo di Lisbona di un'occupazione al 70% entro il 2010 sono dovuti in gran parte all'ininterrotto incremento del numero di donne entrate nel mercato del lavoro nello scorso decennio, mentre nello stesso periodo il tasso di occupazione maschile è rimasto relativamente stabile. Nel 2004 il **tasso di occupazione** femminile è salito al 55,7% nell'UE-25, ben 0,7 punti percentuali in più rispetto al 2003, rendendo raggiungibile l'obiettivo intermedio del 57% entro il 2005. Di conseguenza il divario tra i tassi di occupazione è ulteriormente sceso a 15,2 punti, dai 18,1 punti del 1999. La riduzione della disoccupazione femminile, unita a un analogo aumento della disoccupazione maschile ha inoltre portato il divario nella disoccupazione a 2,1 punti, quasi un intero punto in meno rispetto al 1999. Anche tra i **lavoratori più anziani** l'incremento del tasso di occupazione è stato maggiore per le donne rispetto agli uomini. Il tasso di occupazione delle donne con più di 55 anni è salito al 31,7%, aumentando di un intero punto percentuale nel 2004, o di 5,4 punti rispetto al 1999. Questo ha contribuito a ridurre il divario tra i tassi di occupazione dei lavoratori anziani, che tuttavia è rimasto particolarmente elevato nel 2004, a 19,0 punti.

---

<sup>10</sup> COM(2005) 514 definitivo del 18.10.2005.

<sup>11</sup> *Joint Statement by the Council and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council, the European Parliament and the Commission on EU Development Policy: "The European Consensus"* (Dichiarazione comune del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio, del Parlamento europeo e della Commissione sulla politica di sviluppo dell'UE: "Il consenso europeo") documento 14820/05 del Consiglio dell'Unione europea del 22.11.2005.

<sup>12</sup> COM(2005) 489 definitivo del 12.10.2005.

In questo contesto favorevole occorre tuttavia riconoscere che i principali settori di crescita dell'occupazione femminile continuano a riguardare attività e occupazioni già prevalentemente femminili, fenomeno che ha rafforzato la **segregazione** nel mercato del lavoro. In effetti sia la segregazione settoriale sia quella occupazionale<sup>13</sup> continuano ad aumentare nell'UE, rispettivamente del 25,4% e del 18,1%. Più di quattro donne su dieci lavorano nel settore dell'amministrazione pubblica, dell'istruzione, della sanità o dell'assistenza sociale, rispetto a meno di due uomini su dieci. Nel privato tuttavia i servizi per le imprese restano un'importante fonte di occupazione per donne e uomini, con un incremento di lavoratori dipendenti superiore al 5% nel periodo 2000-2004.

Un ulteriore punto critico è costituito dal permanere del divario di genere nel **lavoro a tempo parziale**, scelto dal 32,6% delle donne occupate, contro il 7,4% degli uomini. Sebbene il ricorso al tempo parziale possa riflettere preferenze personali e possa aiutare a (ri)entrare e a rimanere nel mercato del lavoro, l'elevato divario tra donne e uomini è anche indice di diversi modelli di impiego del tempo e del tipo di carriera prevalentemente riservata alle donne, nonché delle maggiori difficoltà che affrontano nel tentativo di conciliare attività professionale e vita familiare. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro e il tempo dedicato alla vita professionale sono strettamente connessi al numero e all'età dei figli, meno determinanti nel caso degli uomini. Per le donne di età compresa tra 20 e 49 anni il fatto di avere un figlio fa scendere il tasso di occupazione di 14,3 punti, mentre incrementa l'occupazione maschile di 5,6 punti. Analogamente, il ricorso al tempo parziale da parte delle donne aumenta con il numero di figli, a differenza di quanto accade per gli uomini. Un terzo delle donne con un figlio e la metà delle donne con tre o più figli lavora a tempo parziale, mentre il numero dei figli influisce scarsamente sulla percentuale degli uomini che lavorano a tempo parziale.

Un difficile equilibrio tra vita professionale e vita familiare, unito a stereotipi e a remunerazioni e sistemi di valutazione discriminanti, continuano a pregiudicare la **carriera** delle donne, perpetuando la segregazione verticale nel mercato del lavoro. Nelle imprese solo il 32% delle donne occupa posizioni direttive<sup>14</sup>. Solo il 10% dei membri dei consigli di amministrazione e il 3% degli amministratori delegati delle grandi imprese dell'UE sono donne<sup>15</sup>. Nell'istruzione e nella ricerca le donne laureate sono più numerose degli uomini (59%), tuttavia la loro presenza diminuisce sensibilmente nei gradini superiori della carriera, dal 43% dei dottorati fino al 15% dei docenti di ruolo<sup>16</sup>.

Le **disparità di retribuzione** tra donne e uomini restano a livelli inaccettabilmente alti e non mostrano segni sostanziali di riduzione. In media le donne guadagnano il 15% in meno degli uomini per ogni ora lavorata. Ciò è dovuto sia al mancato rispetto della legislazione sulla parità retributiva, sia a una serie di ineguaglianze strutturali, quali la segregazione nel mercato del lavoro, modalità di lavoro diverse, differenze nell'accesso a istruzione e formazione, sistemi di valutazione e di retribuzione discriminanti e stereotipi.

---

<sup>13</sup> La segregazione settoriale tra donne e uomini è calcolata applicando la percentuale nazionale media di occupazione femminile e maschile a ciascun settore; le differenze vengono sommate per ottenere l'importo totale dello squilibrio tra i generi espresso come proporzione dell'occupazione totale (classificazione NACE). La segregazione occupazionale è calcolata in modo analogo, applicando la somma delle differenze nella percentuale nazionale media di occupazione femminile e maschile a ciascuna occupazione (classificazione ISCO).

<sup>14</sup> Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro 2005.

<sup>15</sup> Banca dati sulle donne e gli uomini nei posti decisionali, Commissione europea.

<sup>16</sup> "Women and Science: Excellence and Innovation" (Donne e scienza - Eccellenza e innovazione), SEC(2005) 370 dell'11.3.2005.

Il rischio di **esclusione sociale** appare maggiore per le donne rispetto agli uomini in tutte le fasi della vita, in linea con la loro partecipazione mediamente inferiore al mercato del lavoro. Il rischio di povertà è più elevato soprattutto tra le donne più anziane e i genitori soli con figli a carico, un gruppo composto prevalentemente da donne.

### **3. SFIDE E ORIENTAMENTI POLITICI**

La strategia europea per la crescita e l'occupazione riconosce che la parità tra donne e uomini è fondamentale per il progresso, tuttavia nei programmi nazionali di riforma presentati quest'anno dagli Stati membri il tema della parità tra donne e uomini sembra caratterizzato da minore visibilità e perdita di slancio. L'Europa ha bisogno di riaffermare l'impegno a favore della strategia comunitaria che unisce l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche a specifici interventi propositivi, con il sostegno di efficaci meccanismi istituzionali.

#### **3.1. Sfruttare pienamente il contributo delle politiche in tema di parità tra donne e uomini alla strategia europea per la crescita e l'occupazione**

*Le politiche a favore della parità tra i generi favoriscono la crescita e l'occupazione. L'eliminazione delle ineguaglianze strutturali tra donne e uomini contribuirà a liberare il potenziale occupazionale delle donne favorendo nel contempo la coesione sociale e la stabilità del sistema di protezione sociale. Il permanere di divari tra donne e uomini è indice di disfunzioni di un mercato del lavoro in cui le aspirazioni personali e le qualifiche non vengono pienamente considerate e valutate e costituiscono persino un disincentivo all'occupazione.*

- È opportuno che gli Stati membri e le parti sociali portino avanti i provvedimenti volti a ridurre il divario tra i tassi di occupazione femminile e maschile, in particolare per quanto riguarda i lavoratori più anziani.
- Ridurre la disparità di retribuzione eliminando le cause che ne sono all'origine deve rimanere una priorità. L'intervento deve combinare tutti gli strumenti disponibili, compresa un'efficace attuazione della legislazione vigente, e prevedere l'attiva partecipazione delle parti sociali. Tra gli aspetti da considerare rientrano segnatamente la segregazione settoriale e occupazionale, l'accesso all'istruzione e alla formazione per tutti, sistemi di valutazione e di retribuzione trasparenti, la sensibilizzazione e la lotta agli stereotipi nei settori interessati nonché la revisione delle classificazioni delle professioni.
- La qualità del posto di lavoro e un buon ambiente lavorativo rappresentano elementi fondamentali per attrarre e mantenere le persone nel mercato del lavoro. Occorre che gli Stati membri e le parti sociali prendano provvedimenti concreti a tale riguardo, in particolare mediante la promozione e la diffusione di modelli di lavoro che valorizzino pienamente le qualifiche dei lavoratori, garantendo parallelamente la sicurezza del posto di lavoro così come diritti e benefici sociali.
- È opportuno che gli Stati membri procedano, ove necessario, a riforme dei regimi fiscali e previdenziali, al fine di eliminare i disincentivi e di indurre i membri delle famiglie con reddito più basso o le persone che prestano assistenza, in entrambi i casi prevalentemente donne, a (ri)entrare e a rimanere nel mercato del lavoro, rendendo il lavoro finanziariamente interessante e tale da garantire l'indipendenza economica, anche per quanto riguarda la maturazione dei diritti a pensione.

- La strategia europea per la crescita e l'occupazione necessita del pieno sostegno dei Fondi strutturali nel settore della parità tra uomini e donne, in particolare ai fini di un'efficace integrazione della dimensione di genere nei quadri di riferimento strategici nazionali e nei documenti programmatici, nonché di sufficienti finanziamenti per specifici interventi in tema di parità tra i generi.

### **3.2. Promuovere un'efficace conciliazione tra attività professionale e vita familiare**

*Un buon equilibrio tra attività professionale e vita familiare aiuta a ridurre i divari tra donne e uomini e a migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro, contribuendo nel contempo ad affrontare il problema dei cambiamenti demografici. Per essere efficace andrebbe concepito e promosso come strategia a favore tanto degli uomini quanto delle donne, in tutte le fasi della loro vita, in particolare delle giovani coppie, come sottolineato nel patto europeo per la gioventù<sup>17</sup>. Occorre un impegno rinnovato al fine di fornire servizi accessibili, economici e di qualità per la custodia dei bambini e per altre persone non autonome.*

- Gli Stati membri devono intensificare gli sforzi per realizzare gli obiettivi di Barcellona<sup>18</sup> relativamente a servizi di custodia dei bambini nonché al sostegno e allo sviluppo di servizi di assistenza per le persone anziane e disabili. In particolare va tenuto conto del fatto che gli orari di lavoro a tempo pieno delle donne e degli uomini richiedono orari di apertura adeguati e flessibilità. Occorre promuovere le iniziative delle imprese o degli istituti scolastici volte all'istituzione di tali servizi.
- Ai fini della conciliazione tra attività professionale e vita familiare è opportuno promuovere e diffondere modalità di lavoro innovative e adattabili che facilitino l'equilibrio tra lavoro e vita familiare e tengano conto delle diverse necessità nelle varie fasi della vita.
- L'accesso ai servizi pubblici, comprese le amministrazioni, ai servizi di trasporto e agli uffici di collocamento deve essere compatibile con gli orari di lavoro e non impedire alle donne o agli uomini con figli o persone non autonome a carico di (ri)entrare o rimanere nel mercato del lavoro.
- Occorrono interventi incisivi per combattere stereotipi sessisti e incoraggiare gli uomini ad assumersi le proprie responsabilità nella sfera familiare e domestica. A tal fine è opportuno elaborare incentivi, segnatamente di tipo finanziario, a favore di una migliore distribuzione delle responsabilità e dei compiti tra donne e uomini, in modo da rafforzare il ruolo degli uomini nell'assistenza familiare e in rapporto al congedo parentale.

### **3.3. Sostenere la parità tra donne e uomini attraverso efficaci meccanismi istituzionali**

*Una governance forte, che coinvolga tutte le parti interessate è fondamentale per conseguire la parità tra donne e uomini. A tal fine occorre un impegno forte e chiaro ai più alti livelli politici che va sostenuto mediante meccanismi adeguati, disposizioni organizzative, risorse e la condivisione di esperienze tra Stati membri.*

---

<sup>17</sup> COM(2005) 206 definitivo del 30.5.2005.

<sup>18</sup> Fornire entro il 2010 servizi di custodia per il 33% dei bambini di età compresa tra 0 e 3 anni e per il 90% dei bambini di età compresa tra i tre anni e l'età dell'obbligo scolastico.

- Il partenariato e il dialogo sono elementi fondamentali della governance. È essenziale che tutte le parti interessate partecipino ad ogni fase della definizione delle politiche, dell'attuazione e della valutazione, segnatamente i ministeri o i dipartimenti per le pari opportunità, organismi per la parità tra i generi, parti sociali e società civile.
- Gli Stati membri devono migliorare l'attuazione del principio dell'integrazione della dimensione di genere in tutte le pertinenti politiche e prendere provvedimenti concreti per elaborare e diffondere metodi e strumenti volti a promuoverla, come la verifica e la valutazione dell'impatto.
- L'integrazione delle politiche economiche e degli orientamenti per l'occupazione nella nuova strategia di Lisbona deve incoraggiare gli Stati membri a promuovere l'introduzione della dimensione di genere in tutti i capitoli dei programmi nazionali di riforma, soprattutto nei settori in cui si sono registrati progressi modesti, segnatamente le politiche economiche, le politiche imprenditoriali e di bilancio ("gender budgeting").
- Gli Stati membri devono provvedere al buon funzionamento dei meccanismi nazionali a favore della parità tra donne e uomini, compresi gli organismi per le pari opportunità di cui alla direttiva 2002/73/CE<sup>19</sup>, assicurando in particolare che dispongano della necessaria indipendenza, delle risorse e delle capacità per operare efficacemente.
- Il monitoraggio delle politiche va sostenuto mediante la raccolta, la compilazione e la diffusione di dati tempestivi, affidabili e comparabili, disaggregati per genere. È inoltre necessario evitare che fattori di discriminazione influiscano sulla metodologia e sulle classificazioni statistiche.

### **3.4. La dimensione esterna della parità tra donne e uomini**

*Sin dall'inizio l'UE ha svolto un ruolo di primo piano a favore delle politiche sulla parità tra donne e uomini, contribuendo alla loro promozione oltre i propri confini. L'Europa deve riaffermare il proprio impegno a favore di questa strategia e garantire che si tenga conto della dimensione di genere nelle relazioni esterne.*

- Gli Stati membri devono prendere provvedimenti concreti per accelerare una realizzazione piena ed efficace della dichiarazione e della piattaforma d'azione della quarta conferenza mondiale sulle donne svoltasi a Pechino. Essi devono monitorare i progressi mediante relazioni e valutazioni regolari dei risultati e stabilire scadenze.
- I paesi in via di sviluppo vanno sostenuti mediante un'adeguata assistenza tecnica e finanziaria nel tentativo di integrare la dimensione di genere e l'emancipazione femminile nelle politiche e nei programmi.
- Gli stati membri devono tener conto della dimensione di genere nei partenariati con paesi terzi e nell'elaborazione di strategie di sviluppo, comprese le strategie di riduzione della povertà, conformemente al "consenso europeo" sulle politiche a favore dello sviluppo.
- Occorre continuare a sostenere i paesi aderenti, candidati o potenzialmente candidati impegnati a recepire, a realizzare e ad applicare efficacemente l'acquis comunitario relativo alla parità tra donne e uomini nonché a creare le istituzioni necessarie per attuarlo.

---

<sup>19</sup> Articolo 8 bis di cui alla direttiva 2002/73/CE.

#### 4. CONCLUSIONI

Sulla base della presente relazione in tema di parità tra donne e uomini e consapevole del contributo che la parità tra i generi può apportare alla rinnovata strategia per la crescita e l'occupazione, il Consiglio è invitato a sollecitare gli Stati membri a fare un bilancio dei progressi in questo ambito e a riaffermare il proprio impegno a favore dell'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche in collaborazione con le parti sociali e la società civile nonché della risposta alle sfide sopra descritte. A tal fine occorre in particolare:

- ridurre mediante un approccio globale il divario tra i tassi di occupazione femminile e maschile, in particolare per quanto riguarda i lavoratori più anziani;
- analizzare e eliminare le cause che sono all'origine delle disparità di retribuzione tra donne e uomini;
- elaborare una strategia globale per promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, in relazione alle donne così come agli uomini;
- avvalersi pienamente dei Fondi strutturali per promuovere la parità tra donne e uomini, assicurando sia il finanziamento di interventi specifici, sia l'integrazione della dimensione di genere in tutte le fasi dell'elaborazione, della realizzazione e della valutazione dei quadri strategici nazionali e dei programmi operativi;
- continuare a sostenere le parti sociali nell'elaborazione, nell'attuazione e nel monitoraggio delle iniziative nell'ambito della parità tra donne e uomini, in particolare del quadro di azioni a favore della parità tra i generi;
- applicare interamente la direttiva sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel mercato del lavoro<sup>20</sup>, istituendo in particolare gli organismi per le pari opportunità;
- accelerare l'adozione della proposta di regolamento che costituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, al fine di assicurarne l'istituzione e il funzionamento in tempi brevi;
- assicurare l'adozione della proposta di direttiva<sup>21</sup> del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (versione rifiuta);
- portare avanti l'impegno relativo alla piena realizzazione della piattaforma d'azione di Pechino e a una sua efficace attuazione e monitoraggio.

---

<sup>20</sup> Direttiva 2002/73/CE.

<sup>21</sup> COM(2005) 380 definitivo

## ANNEX

The following figures provide a statistical overview of the relative position of women and men in some key domains: the labour market, education, presence in decision making positions and health. All indicators presented below are the same as those used in the 2004 and 2005 reports on equality between women and men in order to maintain continuity and to facilitate monitoring from one year to another. This year, additional data is provided in relation to the theme of work-life balance.

### **Employment rates**

Over the last few years, the gap between women's and men's employment rates has decreased from 18.1 to 15.2 percentage points (p.p.), mainly due to a stagnation of men's employment rate together with a growth of women's employment rate in most countries. However, the gap between women and men remains significant, although it varies considerably across countries, from less than 10 p.p. in Sweden, Finland and Denmark and the Baltic countries to more than 20 p.p. in Cyprus, Luxembourg, Italy, Spain, Greece and Malta. Among older workers (55 to 64 years), the gap between female and male employment rates is higher, almost 20 p.p. in 2004. However, a comparison with 1999 figures shows a reduction of this gap due to a strong growth in the employment rate of women aged 55-64 (+ 5.4 p.p.).

### **Unemployment rates**

In most countries, women are still more likely to be unemployed than men, but the gap has reduced from 3.0 p.p. in 1999 to 2.1 p.p. in 2004, due to the improvement of the situation of women in the labour market. This decrease in the gap has occurred in 15 countries out of 25, especially in the countries which had the most significant gap in 1999 (Greece, Spain and Italy but also Cyprus, Germany, Poland, France, the Czech republic and Belgium).

### **Part-time work**

Despite the abovementioned convergence in the employment and unemployment rates, it must be recognised that women's participation in the labour market is still relatively low and part-time work features strongly. In 2004, 32.6% of women worked part-time, while this was the case for only 7.4% of men. However, this varied greatly between countries: less than one-tenth of women worked part-time in Slovakia, Hungary, the Czech republic, Lithuania and Greece whilst in Luxembourg, Belgium, the United Kingdom and Germany the share of part-time work among women reached 40% and was up to three quarters in the Netherlands.

### **Reconciliation of professional and private life**

The lack of work-life balance is often cited as a factor explaining the persistence of gender gaps in the labour market. Indeed, women appear more affected by the tensions arising when trying to combine participation in the labour market with private responsibilities. Data show that participation in the labour market and the number of hours worked are linked to parenthood, but that the effect is negative for women whilst it is positive for men. In almost all European countries, women (aged 20-49) with children have lower employment rates than those without. For the EU-25, the employment rate falls from 75.4% in the case of women without children to 61.1% for women with children. Moreover, 23.3 % of women having children worked part-time while this is the case for only 15.9 % of women without children.

Conversely, employment rates of men with children are higher (91.2%) than among men without children (85.6%) and the share of part-time workers becomes even lower. The same conclusions can be drawn from the average number of hours worked, which decreases for women (aged 20-49) with children while it increases for men.

### **Pay gap**

The gender pay gap is the reflection of a multitude of inequalities between women and men on the labour market and may show significant variation across countries, sectors and occupations. In 2004, the estimated pay gap between women and men in the EU was 15%, one point below its level in 1999. Taking into account methodological issues, 17 Member States reported a slight decrease of the pay gap over that period while it remained unchanged in three others. Five countries reported an increase of the gender pay gap since 1999: Belgium, Slovakia, Portugal, France and Germany. Note that country comparisons should be done with care due to the diversity of sources.

### **Presence in decision-making positions**

Concerning the decision-making positions, the role of women remains weak and positive developments are very slow. This is the case in politics, where women occupied 23% of parliamentary seats in 2005 (with a full percentage point increase since 2003). The proportion exceeds one-third in Sweden, Denmark, the Netherlands, Finland, Spain and Belgium but is still below 15% in Greece, Ireland, Slovenia, Italy, Hungary and Malta. Nevertheless, during the period under review, women's share of parliamentary seats fell in only four countries and the long-term trend is well that of an improvement of women's representation in politics.

In the economic field, it appears that, in 2004, women represented 32% of managers in Europe. However, women's share of top management positions in firms (i.e. membership of the daily executive bodies of top companies) was 10%.

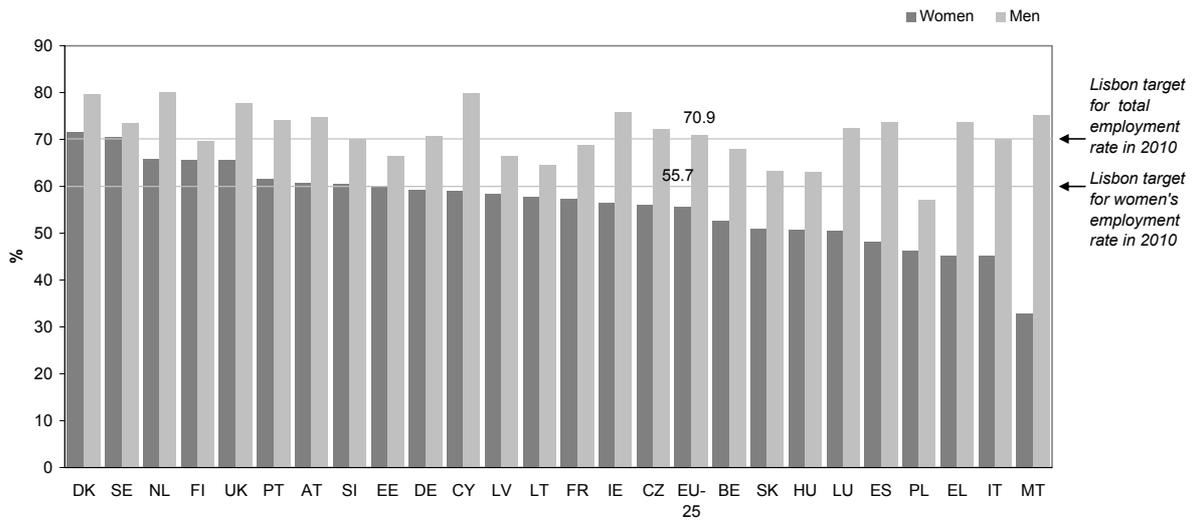
### **Education, training and research**

In 2004, almost 8 women aged 20-24 out of 10 had completed at least upper secondary education, while less than three quarters of men had done so. With regard to a typical academic career, it appears that women are more numerous and more successful than men at first degree level (59% of ISCED5a graduates), but their share decreases in PhDs (43% of ISCED 6 graduates), and reaches a minimum among full professors (15% of Grade A full professors). Furthermore, study fields continue to be segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities. Concerning life-long learning, more women than men participate in adult education and training in 21 Member States, with an average participation rate of 11.7% among women and 10% among men.

### **Health and age at first child**

Healthy life expectancy at birth is the number of years that a person is expected to live without limitations in functioning/disability. In 2003, women were in a better position than men with respect to this indicator. The average age of women at the birth of their first child ranges from 24.5 years in Baltic countries to 29 years in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom. It has increased everywhere between 1999 and 2003, by between 0.1 years in Spain and up to 1.3 years in the Czech republic.

### Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2004

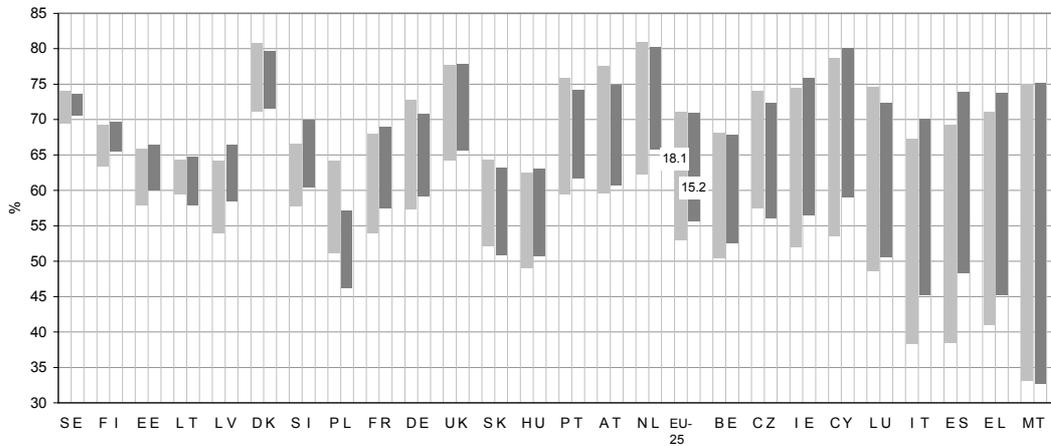


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

### Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1999 and 2004

(Difference between women's and men's employment rates)

Left bar: 1999(1) Right bar: 2004

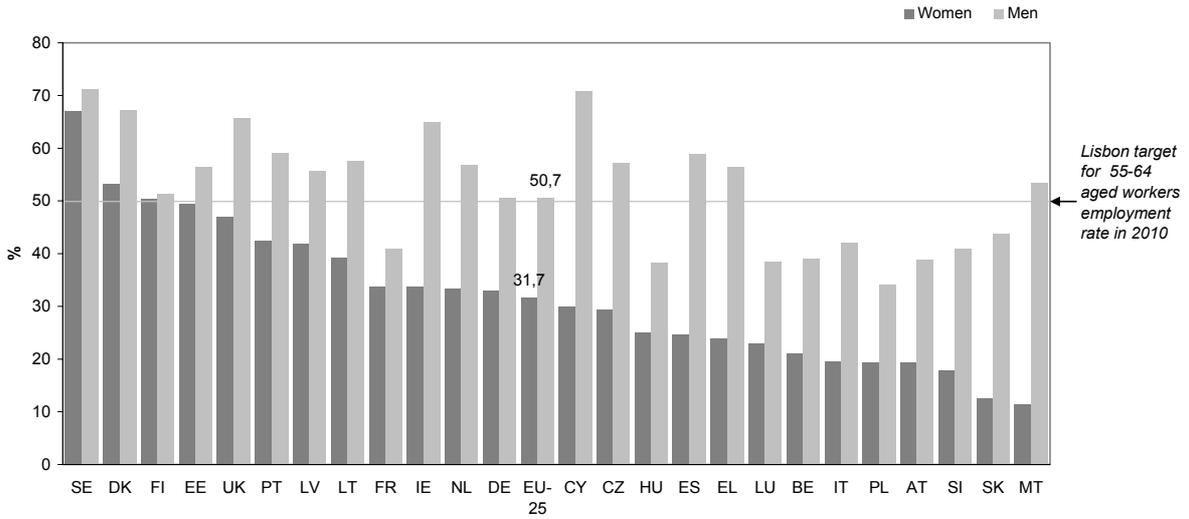


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

(1) Exceptions to the reference year : MT and CY : 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

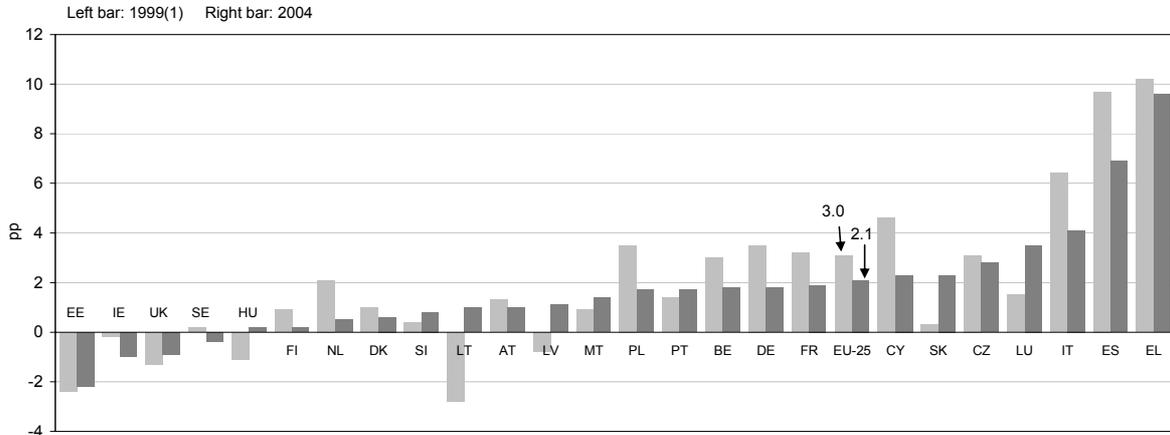
**Employment rates (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2004**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

**Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1999 and 2004**

(Difference between women's and men's unemployment rates)

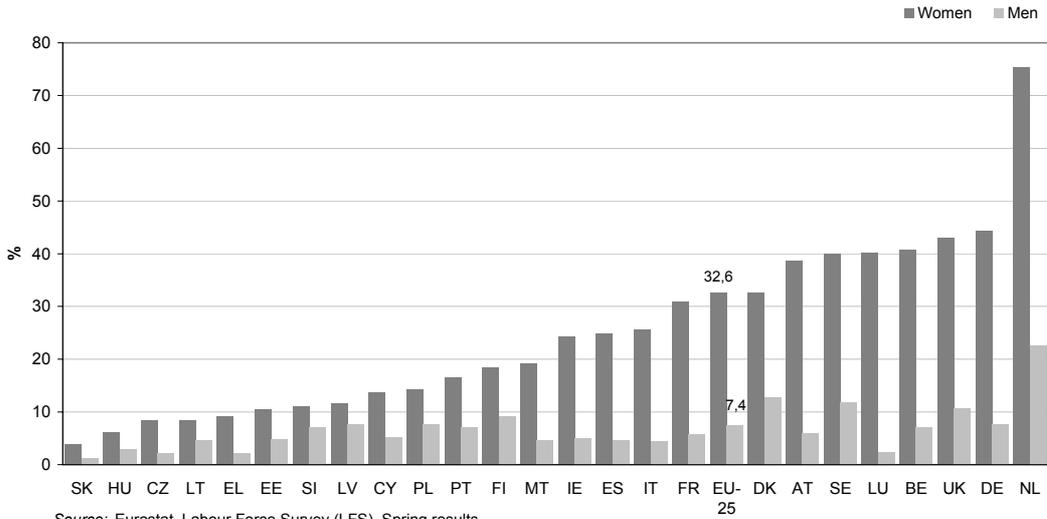


Source: Eurostat.

NB: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.

(1) Exceptions to the reference year: MT and CY: 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

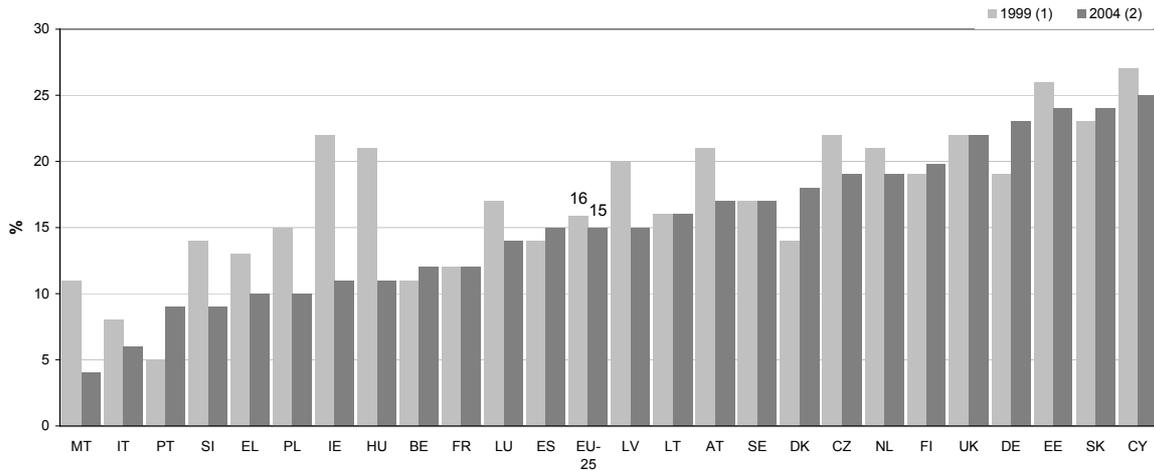
**Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.  
 NB: Exceptions to the reference year: LU: 2004.  
 LU: annual average instead of spring result.

**Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1999 and 2004**

(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



Source: Eurostat. Administrative data are used for Luxembourg and the Labour Force Survey is used for France and Malta. All other sources are national surveys except as follows:

2004 : Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) - EL, ES and IE. The results of this new EU survey are provisional and subject to further quality;

1999 : European Community Household Panel (ECHP) - BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT, FI.

NB: EU-25 estimates are population-weighted averages of the latest available national values adjusted where possible, to take into account a change in the data source.

Exceptions to the reference years: (1)2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI; 2003 for AT, DK, FI and PT.

DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

DE - From 2002 national earnings surveys and the German Socio-Economic Panel have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 1 percentage point.

ES - From 2002 data from tax returns and the labour force survey have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 3 percentage points.

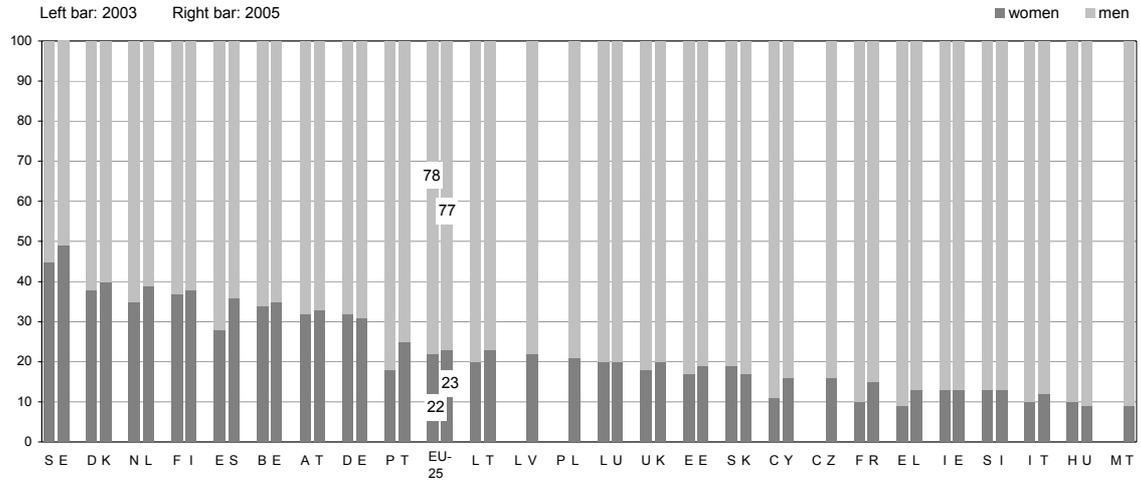
FR - A change of data source in 2003 is estimated to have decreased the gender pay gap value by 1 percentage point.

FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentage points.

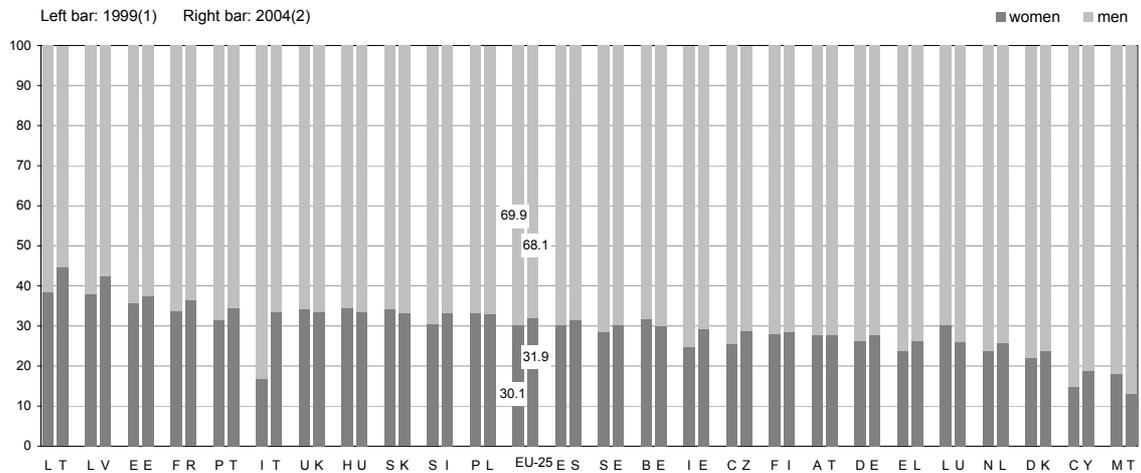
AT, IE, EL : Change of data source : EU-SILC from 2003

**Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2003 and 2005**



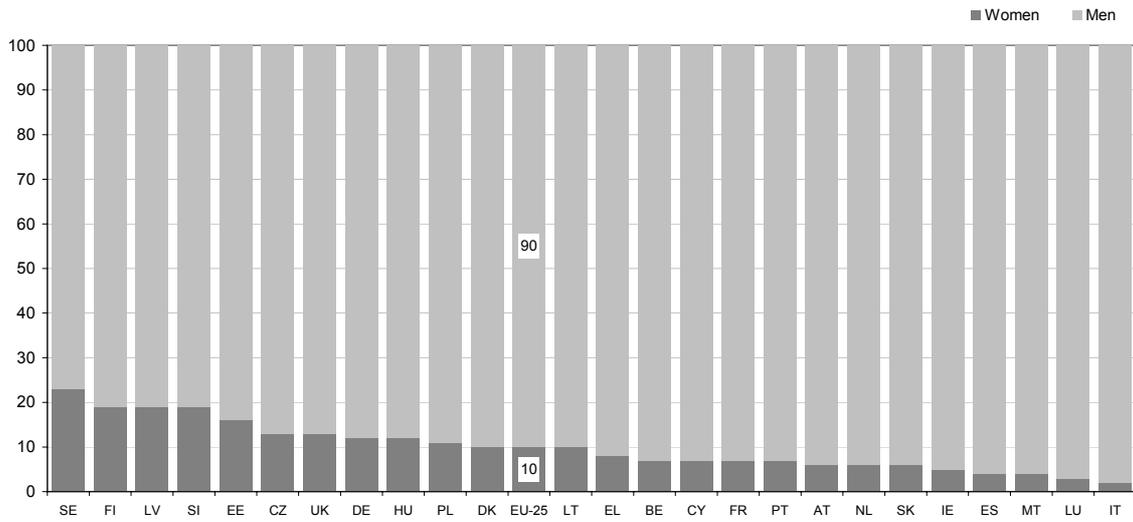
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2003 are not available for CZ, LV, PL and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

**Managers in EU Member States - Distribution by sex 1999 and 2004**



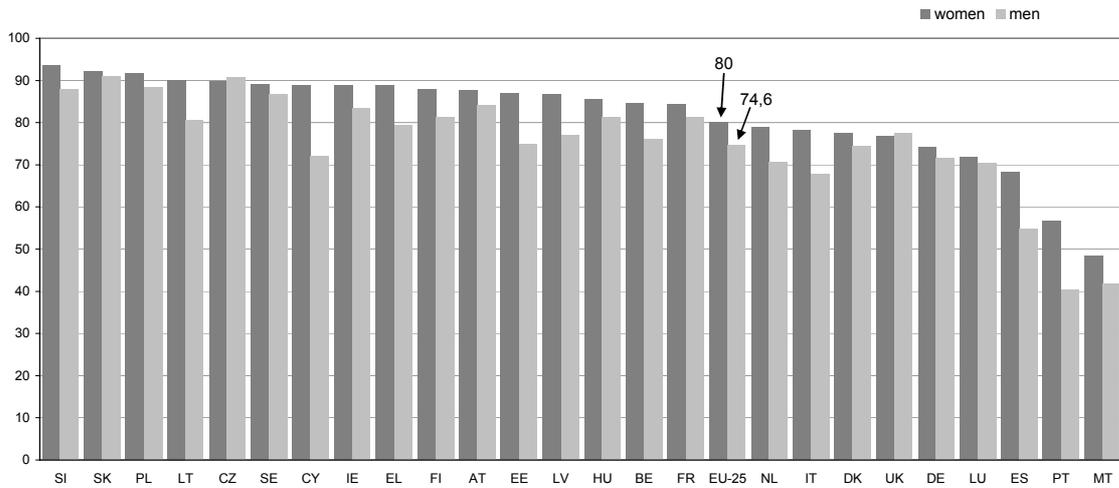
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).  
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.  
 (1) Exception to the reference year: MT: 2000; (2) Exception to the reference year: AT: 2003  
 For IT: Change of data collection method. EU-25 is estimated without missing countries.

**Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies -  
Distribution by sex 2005**



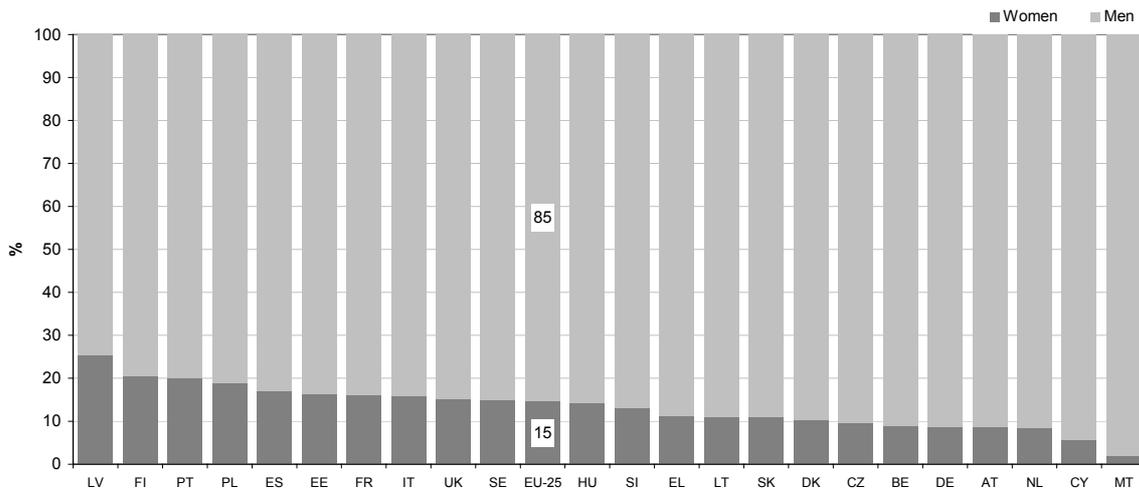
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24,  
in EU Member States - 2005**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.  
NB: FI, IE, LU, MT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: DE: 2004.  
CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Distribution by sex 2003 (1)



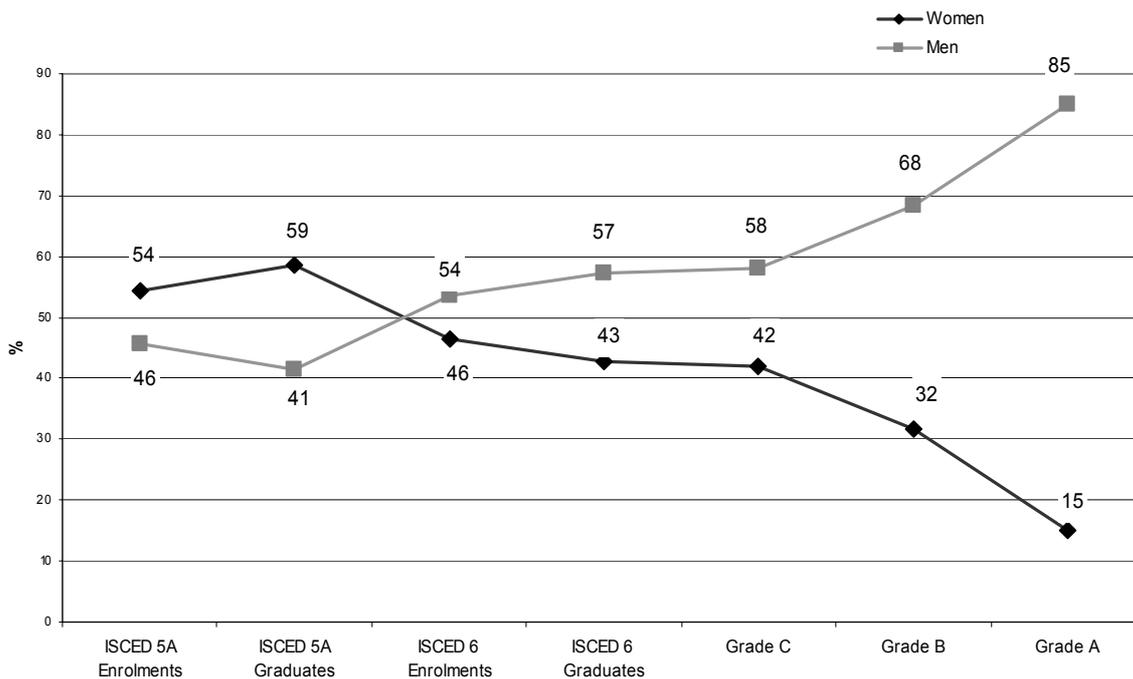
Source: European Commission, Research DG, WiS database.

NB: (1) Exceptions to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000. Data are not available: IE, LU.

NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated. Data are not comparable between countries due to differences in coverage & definitions.

Definition of grade A: The single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system

Relative share of women and men in a typical academic career for EU-25 - 2003



Source: European Commission, Eurostat, UOE data collection and DG Research, WiS database.

ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements; ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualifications (PhD).

ISCED 5A enrollments: Data unavailable for FR. Exception to the reference year: LU: 1999; EL: 2002

ISCED 6 enrollments: Data unavailable for FR, LU, DE and SI. Exception to the reference year: EL: 2002

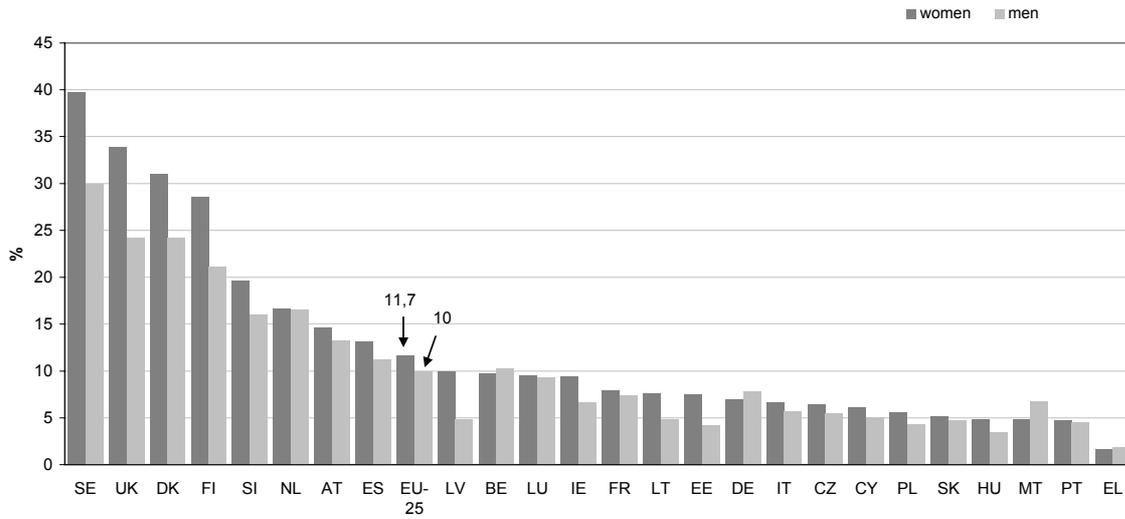
A Grade: the single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system. B Grade: researchers working in positions not as senior as top position but more senior than the newly qualified PhD holders. Grade C: The first grade/post into which a newly qualified PhD (ISCED 6) graduate would normally be recruited within the institutional or corporate system.

Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

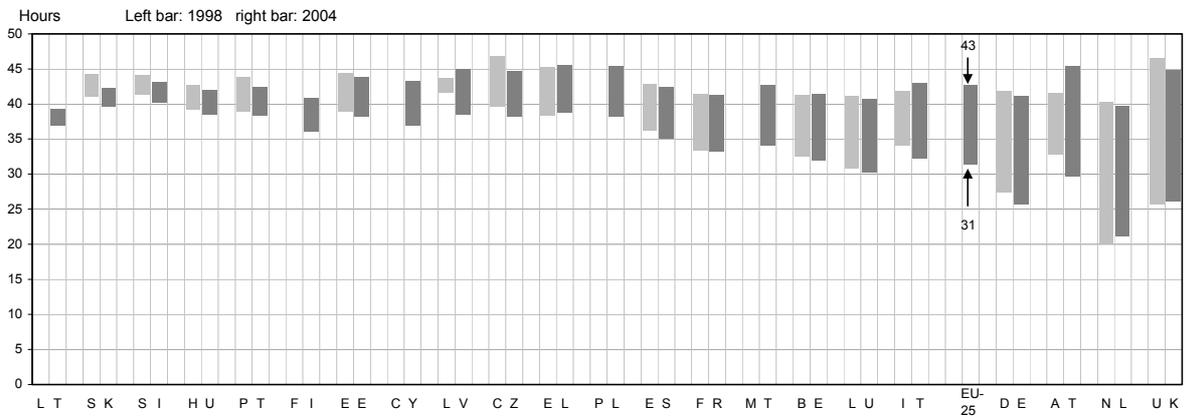
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

**Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2005**



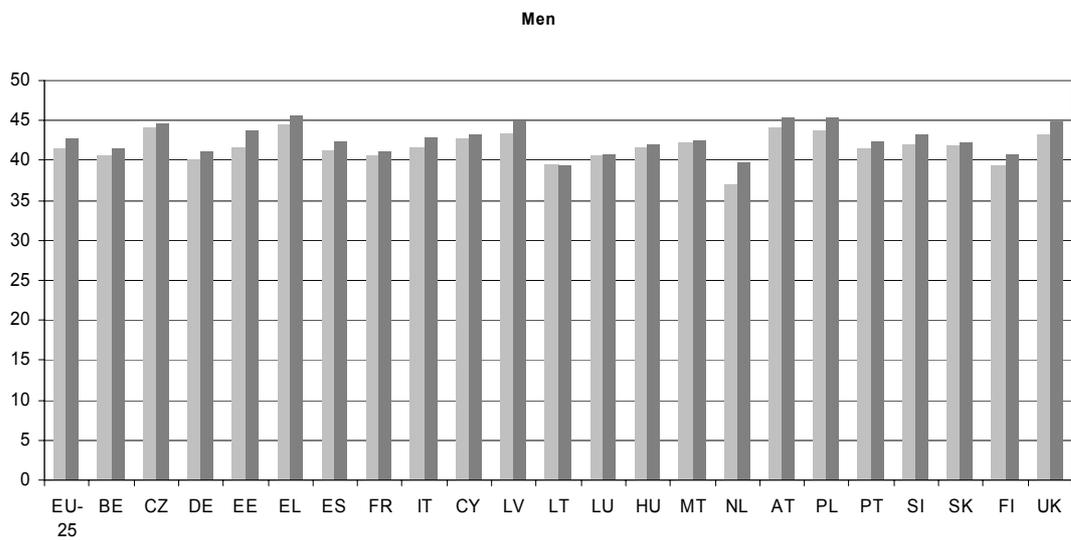
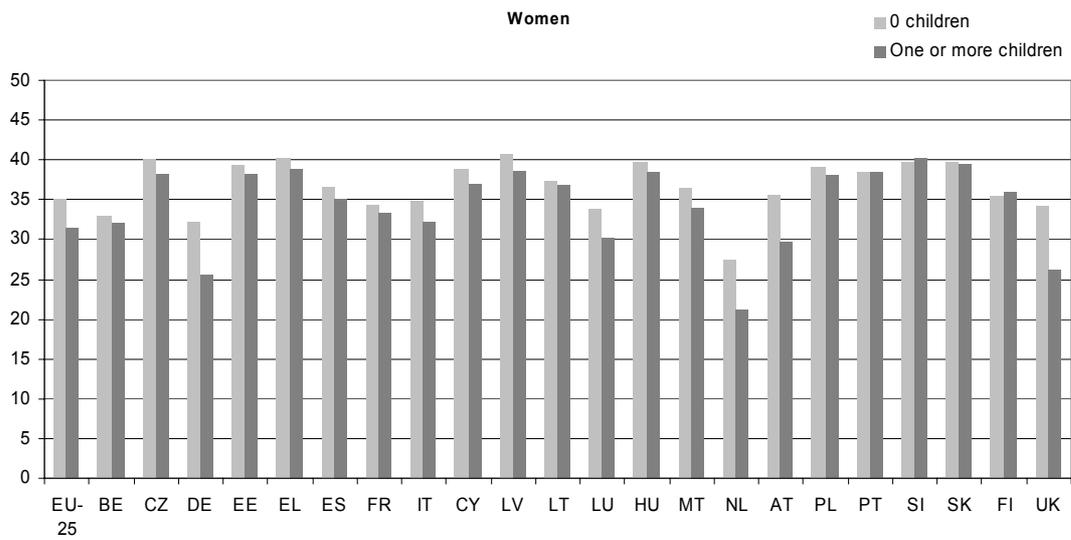
Source: Eurostat, Labour force Survey  
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

**Gaps between average hours worked per week by men and women (aged 20 - 49) with children (aged 0 - 6 years) in EU Member States - 1998 and 2004**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results  
 NB: Top value of a bar is men's average hours worked and bottom value is women's average hours worked  
 Data for 1998 are not available for DK, CY, FI, IE, LT, MT, PL, SE and EU-25. Data for 2004 are not available for DK, IE, and SE.

Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) in EU Member States – 2004

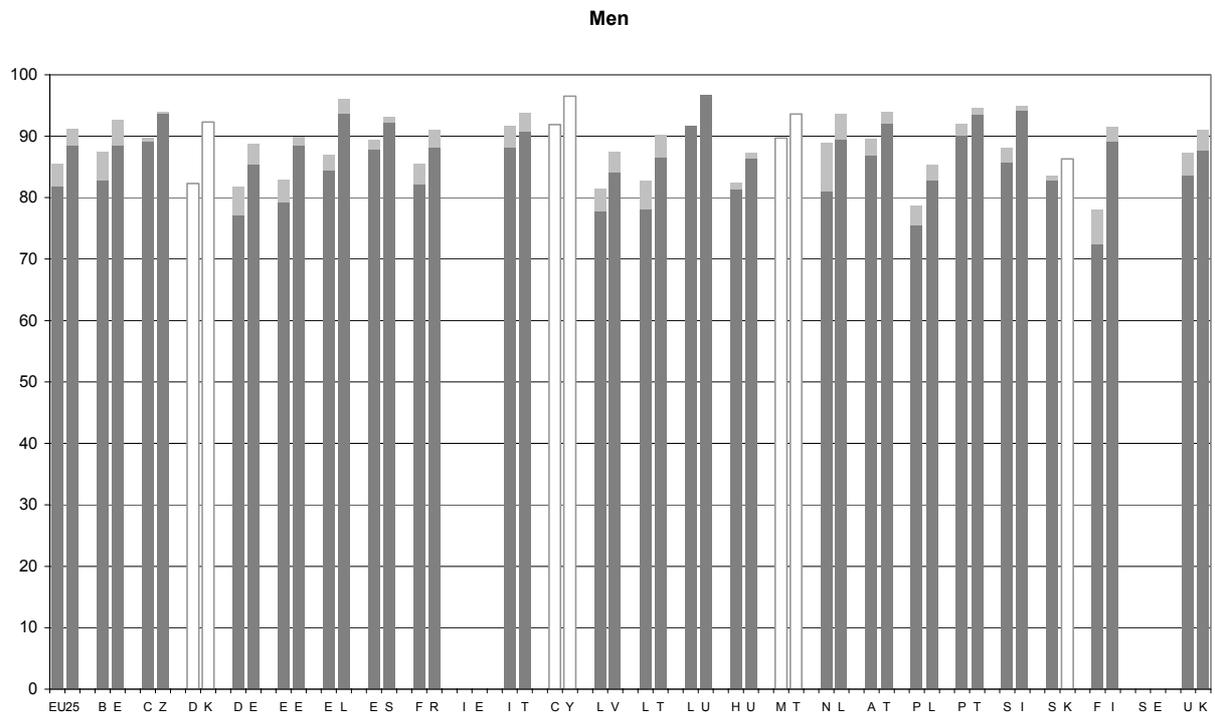
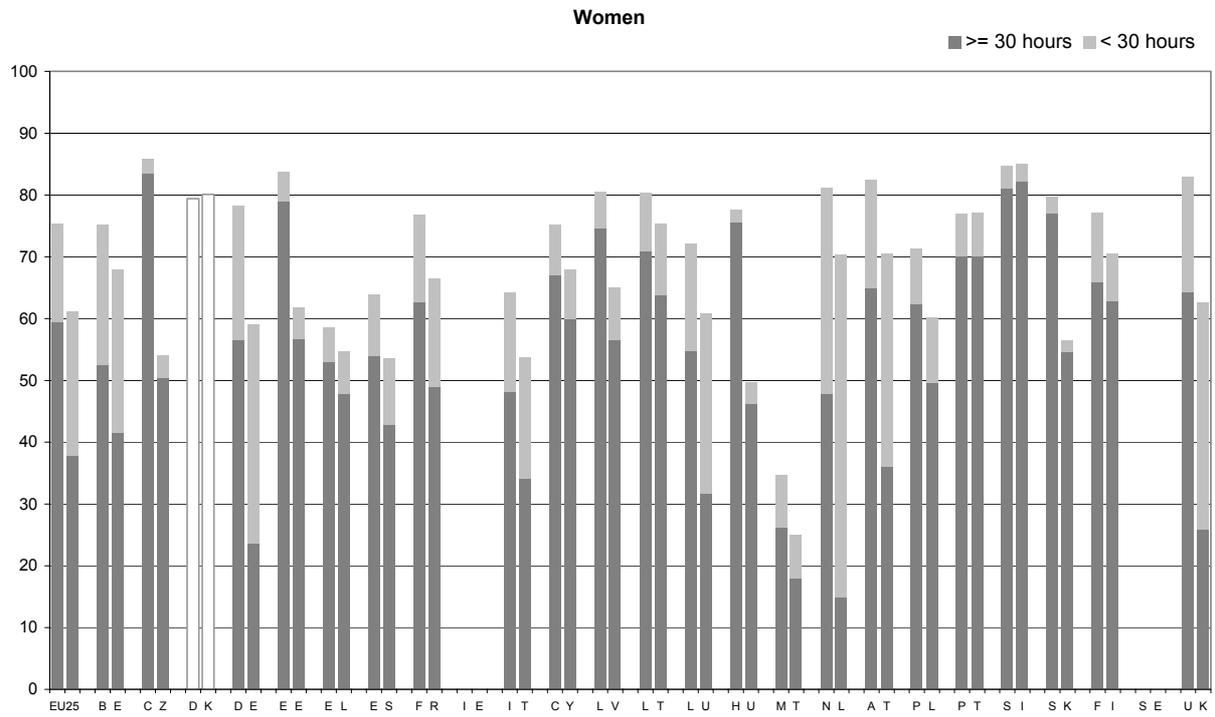


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

Data are not available for DK, IE and SE.

**Employment rates and amount of time worked per week for women and men aged 20-49, depending on whether they have children under 12 - 2004**

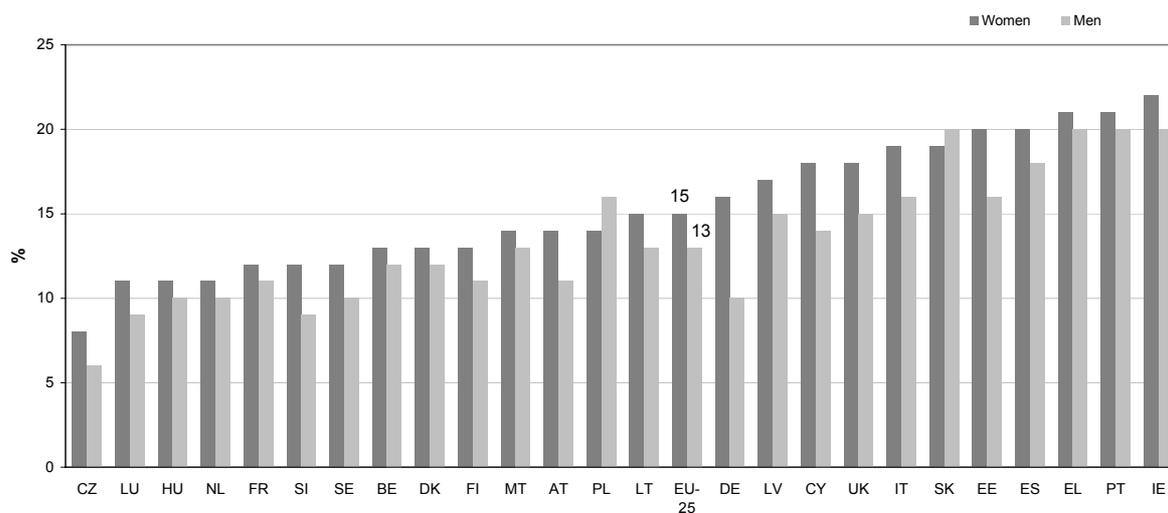
Left bar: without children under 12. Right bar: with children under 12.



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

DK, IE, CY, LU, MT, SK, SE: some data are not shown for reasons of availability or reliability.

**At-risk-of-poverty rate after social transfers<sup>1</sup> for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2003<sup>2</sup>**



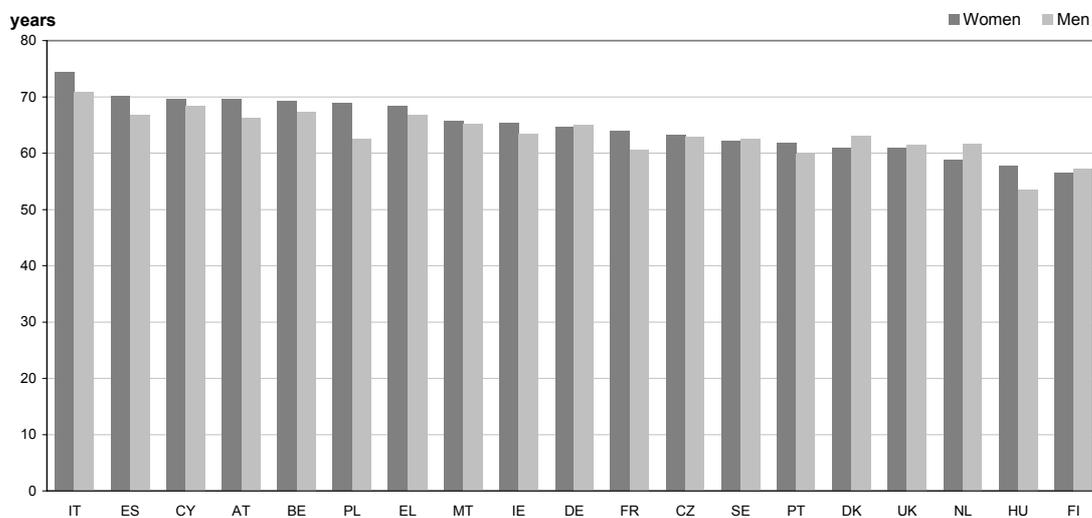
Source: Eurostat, National sources.

NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household.

2) Exceptions to the reference year: MT: 2000; IT, PT and SE: 2004

BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT have used a different methodology for the calculation of the At-risk-of-poverty and results are not comparable with other countries. However comparisons between women and men within MS are still valid and it is not likely that the ranking of the countries would differ much by using the same methodology as the rest.

**Healthy life years at birth; the number of years that a person is expected to live in absence of limitations in functioning/disability, 2003**

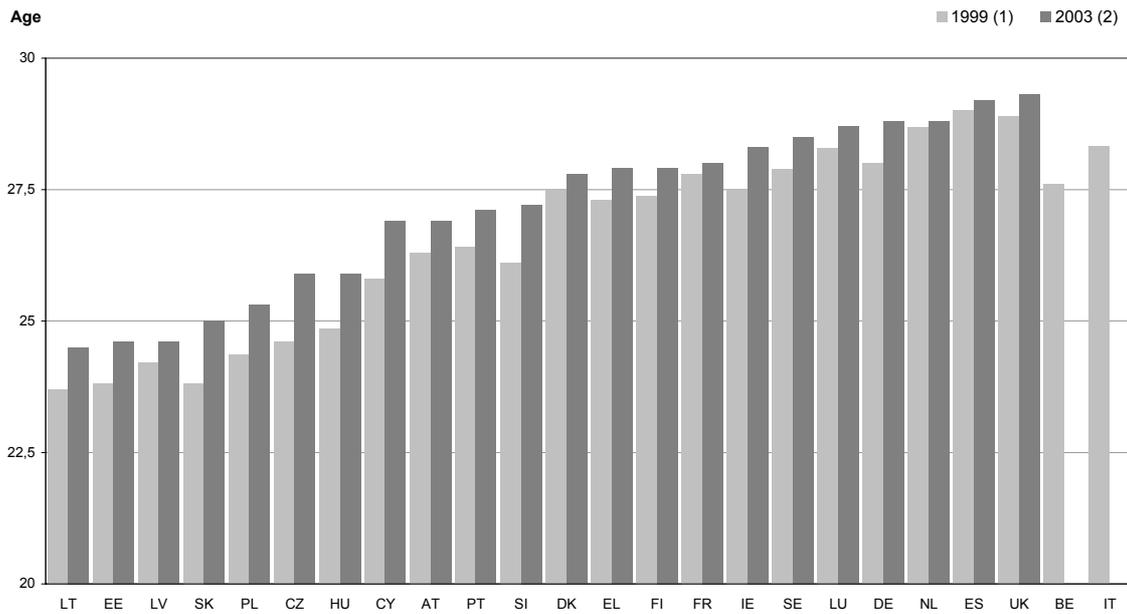


Source: Eurostat

NB: Estimations are applied for mortality data and prevalence of disability was extrapolated on data of previous years: 1995-2001; for DE and UK: 1997-2001

Exceptions to the reference year: CZ, MT and PL: 2002. Data are not available for EE, LU, LV, LT, SI and SK.

Average age of women at birth of first child - 1999 and 2003



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) DK and IT : 1996; BE: 1997. No data are available for MT.

(2) DK and FR : 2001; EE, EL, ES and UK : 2002. No data are available for BE, IT and MT.