



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 19.2.2004
COM(2004) 115 definitivo

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

Relazione sulla parità tra uomini e donne, 2004

INDICE

1.	INTRODUZIONE.....	3
2.	PROGRESSI REALIZZATI.....	4
3.	SFIDE E ORIENTAMENTI POLITICI	7
3.1.	Applicazione e miglioramento della legislazione in materia di parità di trattamento..	7
3.2.	Eliminare il divario delle remunerazioni tra i sessi e i divari tra uomini e donne in materia di disoccupazione	8
3.3.	Conciliare la vita professionale e la vita familiare.....	9
3.4.	Promuovere la partecipazione equilibrata di donne e uomini nel processo decisionale	10
3.5.	Messa in pratica dell'integrazione della dimensione di genere	10
3.6.	Prevenire e combattere la violenza e la tratta delle donne	12
4.	CONCLUSIONI.....	12
	ALLEGATO.....	14

1. INTRODUZIONE

Il Consiglio europeo di primavera del 20 e 21 marzo 2003 ha invitato la Commissione a preparare, in collaborazione con gli Stati membri, una relazione annuale al Consiglio europeo di primavera sui progressi realizzati a favore della parità tra i sessi e sugli orientamenti per l'integrazione della dimensione di genere nei settori strategici. Questa relazione è la risposta a tale richiesta.

La parità tra donne e uomini è stato uno dei principi fondamentali dell'Unione europea fin dal suo inizio. Negli ultimi decenni la legislazione sulla parità tra i sessi è venuta a formare un quadro giuridico coerente ed è ormai una parte ben consolidata dell'acquis comunitario, che gli Stati membri vecchi e nuovi devono rispettare, ed ha avuto e continua ad avere un ruolo fondamentale nel promuovere la partecipazione in condizioni d'eguaglianza al mercato del lavoro; ha inoltre avuto un influsso considerevole e continuato sul quadro per le pari opportunità negli Stati membri.

La necessità di utilizzare pienamente il potenziale produttivo della forza di lavoro europeo è la chiave di volta per conseguire l'obiettivo strategico generale fissato a Lisbona di divenire entro il 2010 *“l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale”*. La promozione della partecipazione delle donne al mercato di lavoro e gli sforzi intesi a eliminare i divari tra i sessi in tutti gli aspetti della vita sono fondamentali per un buon esito.

Il recente rallentamento dell'economia ha leggermente aumentato il tasso di disoccupazione UE-15, con un tasso di disoccupazione femminile tutt'ora più alto di quello maschile. Allo stesso tempo, i tassi d'occupazione hanno continuato ad aumentare, in particolare per le donne, ma con un ritmo molto più lento degli anni precedenti. Sono evidenti alcune tendenze positive, quali il diminuire del divario tra donne e uomini nell'occupazione, l'istruzione e la ricerca e un aumento del numero delle donne dirigenti o professioniste. Permangono tuttavia grandi ostacoli al raggiungimento della parità tra donne e uomini ed è essenziale rafforzare l'osservazione e la valutazione. In questo senso, gli indicatori messi a punto in seno al Consiglio, nel quadro del seguito da dare alla piattaforma d'azione di Pechino, forniscono una solida base.

Negli ultimi venti anni gli schemi sociali sono cambiati: dal modello familiare in cui il capofamiglia rappresentava l'unica fonte di reddito si è passati al modello della famiglia con doppio stipendio. Le giovani donne seguono ora studi o formazioni professionali più lunghe, come i coetanei maschi; tuttavia, per le donne è ancora difficile conciliare le responsabilità familiari e un lavoro a tempo pieno. La disponibilità di strutture di assistenza per i bambini e altre persone non autosufficienti sarà una delle sfide più impegnative per la società europea.

La presente relazione fornisce un quadro d'insieme sui progressi realizzati fino ad ora per quanto riguarda la situazione delle donne e degli uomini nei principali settori strategici ed analizza le principali sfide per la promozione ulteriore della parità tra i sessi.

2. PROGRESSI REALIZZATI

I progressi realizzati nell'Unione negli ultimi dieci anni verso la parità tra donne e uomini sono evidenti; una certa convergenza si nota anche nei paesi in via di adesione. La crescita economica e il generale progresso della società hanno reso possibili questi sviluppi. I cambiamenti non si sono verificati automaticamente, ma sono il risultato di iniziative politiche strategiche volte a promuovere la parità tra i sessi a livello di Unione e a livello nazionale. Tuttavia, i successi conseguiti nella promozione della parità e nella riduzione dei divari tra i sessi in settori strategici quali l'occupazione, l'inclusione sociale, l'istruzione, la ricerca e le relazioni esterne sono diversi nel tempo e tra gli Stati membri e nella maggior parte dei settori strategici i divari tra i sessi continuano ad esistere.

L'acquis comunitario per quanto riguarda le pari opportunità è stato via via sviluppato tramite le modifiche dei trattati e direttive successive. Questa legislazione e le sentenze della Corte di giustizia nel campo delle pari opportunità sono venute a formare un consistente e importante pilastro nel quadro dei diritti individuali dei cittadini dell'Unione europea. La legislazione sulle pari opportunità ha avuto e continua ad avere un ruolo fondamentale nel contesto socioeconomico, in quanto crea una base di diritti uguali garantiti a tutti, a prescindere dal sesso, ed è un requisito fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo e crescita economici sostenibili fissati a Lisbona e a Gothenburg.

Negli ultimi decenni si sono verificati mutamenti radicali nell'accesso all'istruzione in Europa. Oggi le donne sono più numerose degli uomini nell'istruzione secondaria superiore e nell'istruzione superiore nella maggior parte degli Stati membri e dei paesi in via d'adesione e rappresentano la maggioranza di diplomati nell'Unione europea (55%). Al livello più alto d'istruzione permane lo schema tradizionale: nel 2000 le donne detenevano il 39% del totale dei dottorati contro il 61% degli uomini. Gli uomini abbandonano più di frequente gli studi a livello di istruzione secondaria superiore senza conseguire un diploma (uomini 20%, donne 16%¹). Sebbene i divari tra generi nell'accesso all'istruzione convergano, la scelta dell'indirizzo degli studi avviene ancora in base agli stereotipi tradizionali: nel 2001 la media comunitaria delle donne laureate era del 36% in scienze, matematica e informatica e il 21% in ingegneria, edilizia e costruzione, il che, trasferito nel mercato dell'occupazione, contribuisce al persistere della segregazione tra i sessi.

La strategia europea per l'occupazione ha contribuito a mettere all'ordine del giorno la parità tra i sessi e ha fornito uno strumento per affrontare il divario tra donne e uomini sul mercato del lavoro. I nuovi orientamenti per l'occupazione richiedono agli Stati membri un ulteriore impegno. Il ricorso ai Fondi strutturali e in particolare al Fondo sociale europeo ha avuto un effetto catalizzatore per le politiche nazionali sulla la parità tra i sessi, fornendo sostegno finanziario per la messa in atto della strategia europea per l'occupazione e il processo d'inclusione sociale.

I tassi d'occupazione femminile sono aumentati più di quelli dell'occupazione maschile, e si attestano ora al 55,6% rispetto al 50% scarso della prima metà degli anni '90; il divario tra donne e uomini nell'occupazione resta tuttavia molto alto (17,2 punti percentuali). I tassi di occupazione permangono bassi nel caso delle donne con un basso livello d'istruzione e le donne più anziane, come pure per le donne con bambini in giovane età, che hanno in media un tasso d'occupazione di 12,7 punti percentuali inferiore a quello delle donne senza figli, mentre

¹ Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro, 2003.

gli uomini con figli hanno tassi di occupazione superiori di 9,5 punti percentuali a quelli degli uomini senza figli². Stime recenti per i tassi d'occupazione³ mostrano che nel 2005 in alcuni Stati membri il tasso di occupazione delle donne resterà con ogni probabilità considerevolmente al di sotto del 60% fissato come obiettivo a Lisbona. Un impegno costante dovrà essere profuso se si vuole che l'Unione nel suo insieme raggiunga l'obiettivo entro il 2010. Potrebbe essere il caso dei paesi nei quali il tasso d'occupazione delle donne è inferiore al 50% (EL, ES, IT) e inferiore al 55% (BE, LU). Nell'Europa allargata il divario dell'occupazione tra donne e uomini diverrà meno pronunciato (16,3 pp), ma ciò sarà dovuto principalmente ai tassi d'occupazione maschile più bassi nei nuovi Stati membri rispetto a quelli degli attuali Stati membri dell'Unione.

Dopo un periodo caratterizzato da tassi d'occupazione in calo e da una leggera flessione del divario tra donne e uomini, i tassi di disoccupazione hanno ricominciato a crescere alla metà del 2001 e hanno continuato nel 2002 e 2003. Tuttavia, il divario dei tassi di disoccupazione tra donne e uomini, sebbene abbia continuato a diminuire, resta significativo (1,8 punti percentuale nel 2003). Le donne continuano ad essere più vulnerabili alla disoccupazione e all'inattività economica⁴ degli uomini; ciò vale in particolare per le donne con bassi livelli d'istruzione e per le donne più anziane. Negli Stati in via d'adesione i tassi di disoccupazione sono quasi il doppio di quelli dell'Unione, ma il divario tra i disoccupati maschi e femmine tende ad essere più ridotto.

Il divario tra i sessi per quanto riguarda le retribuzioni nell'UE resta in media sul 16% e non è praticamente cambiato negli anni recenti. Il divario tra le retribuzioni è considerevolmente più alto nel settore privato che in quello pubblico. Le differenze di partecipazione al mercato del lavoro, la segregazione dei sessi, la struttura delle carriere e delle retribuzioni e la relativa sottovalutazione dei settori ad occupazione prevalentemente femminile spiegano in gran parte questo divario. In anni recenti il divario tra le retribuzioni degli uomini e delle donne è stato oggetto di maggiore attenzione negli Stati membri. Taluni paesi hanno fatto passi in avanti riconoscendo il collegamento tra la segregazione nel mercato del lavoro e il divario delle retribuzioni degli uomini e delle donne e hanno iniziato a mettere in atto politiche a questo riguardo.

Ciononostante, la segregazione tra i sessi nel mercato del lavoro non è praticamente cambiata negli ultimi anni, attestandosi sul 25% circa per la segregazione nell'occupazione⁵ e sul 18% per la segregazione settoriale⁶. Le donne prevalgono in settori quali l'assistenza sanitaria, i servizi sociali, l'istruzione, l'amministrazione pubblica e il commercio al dettaglio, mentre un numero sproporzionato di uomini lavora come tecnici, ingegneri, professionisti della finanza e quadri dirigenti.

Come conseguenza del miglioramento delle qualifiche delle donne, negli anni '90 in dieci Stati membri su 15⁷ si è registrato un aumento delle donne nelle occupazioni professionali e nell'ambito dirigenziale ad alto livello; tuttavia, gli uomini hanno ancora due volte più

² Donne e uomini nel gruppo di età 20-50 anni. Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro, 2002.

³ Le proiezioni sono il risultato di un esercizio di precisione basato sulle previsioni della Commissione dell'autunno 2003.

⁴ Come definiti in Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro.

⁵ Calcolato come la quota nazionale media di occupazione per le donne e per gli uomini applicata a ciascuna occupazione; le differenze sono sommate per produrre un totale di squilibrio tra i generi presentato come una proporzione della disoccupazione totale (classificazione ISCO).

⁶ Calcolato come la quota nazionale media di settore per le donne e per gli uomini applicata a ciascun settore; le differenze sono sommate per produrre un totale di squilibrio tra i generi presentato come una proporzione del settore totale (classificazione NACE).

⁷ Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro.

possibilità delle donne di assumere compiti dirigenziali e il triplo delle possibilità di occupare posti dirigenziali di alto livello⁸. Le donne sono inoltre sottorappresentate nel mondo scientifico europeo (le donne rappresentano il 30% dei ricercatori nel settore pubblico e il 15% nella ricerca industriale)⁹.

Persiste lo squilibrio tra donne e uomini nelle posizioni a livello decisionale nell'Unione nel suo insieme e nei singoli paesi. Lo stesso schema si riscontra nei paesi in via di adesione. Nel processo decisionale politico si riscontra un lento progresso: dieci Stati membri hanno previsto, nella loro Costituzione o tramite leggi sulla parità dei sessi, la partecipazione equilibrata di donne e uomini.

Le incombenze domestiche e familiari sono ancora svolte soprattutto dalle donne; questa situazione ha conseguenze dirette sugli schemi dell'occupazione femminile e limita le possibilità delle donne di accettare mansioni comparabili alle mansioni medie degli uomini. Le interruzioni che caratterizzano la vita lavorativa delle donne e il fatto che esse siano sovrarappresentate nei lavori a tempo parziale e nella maggior parte dei lavori non standard può avere conseguenze sulle loro carriere, retribuzioni e pensioni. Il fatto che il lavoro femminile sia meno retribuito, combinato con gli effetti della tassazione e delle prestazioni sociali fa sì che le donne siano meno incentivate a impegnarsi in un'occupazione retribuita, soprattutto quando hanno bambini in tenera età.

Il Consiglio europeo di Barcellona, richiamando l'attenzione sull'importanza dei servizi di custodia dei bambini, ha intensificato l'attenzione già prestata alla politica di conciliazione nella strategia europea dell'occupazione. Gli Stati membri hanno pertanto profuso un impegno particolare per il miglioramento della disponibilità di servizi di custodia di bambini; tuttavia, non sono state prese concrete misure per migliorare i servizi di custodia di altre persone non autosufficienti.

Particolare attenzione è stata inoltre prestata alla politica di conciliazione come parte della politica dell'occupazione e al miglioramento delle condizioni di congedo parentale. Alcuni Stati membri stanno attuando politiche volte a incoraggiare i padri a usufruire del congedo parentale, ad esempio concedendo il diritto di usufruire di un congedo a tempo parziale o frazionato o sancendo un diritto specifico al congedo di paternità. Questi tentativi hanno fino ad ora avuto poco successo: la divisione tradizionale tra il lavoro in famiglia e l'attività retribuita tra donne e uomini persiste.

Gli ostacoli incontrati dalle donne e dagli uomini e le differenze tra di loro nell'accesso all'occupazione sono più marcate negli strati di popolazione a basso reddito. Se la maggioranza dei poveri non disoccupati sono uomini, le donne rappresentano la maggior parte delle persone economicamente inattive¹⁰ e sono pertanto maggiormente a rischio povertà: prive di reddito indipendente, le donne si trovano ad affrontare difficoltà finanziarie enormi quando si trovano in situazioni quali la separazione o la violenza domestica. Le donne sono anche più vulnerabili alla povertà in età avanzata e quando allevano da sole i figli. Il 35%¹¹ dei genitori single, in maggioranza donne, vivono in povertà.

⁸ Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro, 2000.

⁹ She figures, EC, 2003

¹⁰ Relazione comune sull'integrazione – 2003, dati Eurostat 2001; tra i gruppi a basso reddito (sotto la soglia di reddito media del 60%) il 26% è occupato (16% uomini, 10% donne) e il 36% è disoccupato (8,5% uomini, 27,5% donne).

¹¹ Eurostat, ECHP UDB versione dicembre 2003.

La violenza domestica viola il diritto della vittima alla vita, alla sicurezza, alla libertà e alla dignità ed è un'espressione dello squilibrio di potere tra donne e uomini. I piani di azione nazionali sull'inclusione sociale hanno identificato nella violenza domestica un rischio di esclusione sociale per le donne. Nel 2000 è stato avviato il programma Daphne 2000-2003¹², strumento di programmazione contro la violenza simbolicamente importante. Grandi passi in avanti sono stati compiuti nel 2002, anno in cui gli Stati membri hanno raggiunto un accordo su un insieme di indicatori sulla violenza domestica contro le donne, messi a punto nel quadro del seguito dato alla piattaforma d'azione di Pechino.

3. SFIDE E ORIENTAMENTI POLITICI

La relazione conferma una tendenza positiva nel senso di una riduzione dei divari tra donne e uomini in diversi settori strategici. Tuttavia, i progressi sono troppo lenti ed è necessario un impegno maggiore per raggiungere gli obiettivi fissati a Lisbona. Gli Stati membri si sono impegnati a ridurre in modo sostanziale il divario tra donne e uomini per quanto riguarda il tasso d'occupazione, di disoccupazione e le remunerazioni entro il 2010; ciò è confermato dai nuovi orientamenti della strategia europea per l'occupazione.

La disparità tra donne e uomini è un fenomeno multidimensionale che deve venir affrontato tramite un insieme comprensivo di misure strategiche. La difficoltà consiste nell'attuare strategie che promuovano le pari opportunità per donne e uomini nell'istruzione, l'occupazione, la carriera, lo spirito imprenditoriale, la parità di remunerazione a parità di lavoro, la migliore ripartizione delle responsabilità familiari, la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale e l'eliminazione della violenza verso le donne.

3.1. Applicazione e miglioramento della legislazione in materia di parità di trattamento

La trasposizione dell'acquis comunitario è d'importanza fondamentale per creare una base per le politiche per la parità tra i sessi, e assumerà un'importanza ancora maggiore nel contesto dell'ampliamento dell'Unione.

- Nei paesi in via di adesione, la trasposizione delle direttive europee in materia di parità di trattamento tra donne e uomini è quasi completa. Spetta ora alle parti interessate a livello nazionale (giuristi, organi competenti in materia di parità, parti sociali e ONG) sostenere l'applicazione della legislazione. Gli Stati membri devono ora recepire rapidamente la direttiva recentemente adottata dal Consiglio che modifica la direttiva 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 lavoro¹³.

- È necessario un forte impegno da parte delle parti sociali per creare condizioni di lavoro che garantiscano la parità di trattamento tra uomini e donne sul mercato del lavoro.

¹² Decisione n. 293/2000/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 gennaio 2000 relativa ad un programma d'azione comunitaria sulle misure preventive intese a combattere la violenza contro i bambini, i giovani e le donne (programma Daphne) (2000 to 2003), GU L34 del 9.2.2000, pag. 1.

¹³ Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio.

- Per rendere la legislazione vigente più leggibile e accessibili ai cittadini e per rafforzare la sicurezza giuridica e la chiarezza, la Commissione intende sostituire gli attuali testi legislativi con un unico testo, proponendo una direttiva relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'occupazione. L'iniziativa assume particolare importanza nel contesto dell'ampliamento.

- Con la proposta di nuova direttiva, basata sull'articolo 13, relativa all'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura, la Commissione ha fatto il primo passo verso l'ampliamento della portata della legislazione sulla parità al di là dei confini del mercato del lavoro¹⁴.

3.2. Eliminare il divario delle remunerazioni tra i sessi e i divari tra uomini e donne in materia di disoccupazione

Per quanto riguarda l'occupazione e la disoccupazione, il divario tra donne e uomini, sebbene in calo, è ancora grande. Per conseguire l'obiettivo fissato a Lisbona di un'occupazione femminile al 60%, gli Stati membri devono proseguire sulla strada delle riforme. Il persistere del divario delle remunerazioni tra donne e uomini può scoraggiare le donne dall'entrare sul mercato del lavoro o dal progredire nelle carriere, impedendo loro di mettere pienamente in valore le proprie competenze. Il solo modo di affrontare il problema del divario delle retribuzioni è un approccio multiforme rivolto a tutti i fattori soggiacenti, quali la segregazione settoriale e professionale, l'istruzione e la formazione, le classificazioni delle mansioni e i sistemi di remunerazione, la sensibilizzazione e la trasparenza. Negli orientamenti per l'occupazione¹⁵ gli Stati membri sono invitati a seguire questa impostazione, allo scopo di raggiungere entro il 2010 una riduzione sostanziale del divario delle retribuzioni.

- Gli Stati membri e le parti sociali devono affrontare il problema della segregazione dei sessi in modo concreto e globale, prestando particolare attenzione alla lotta contro la tendenza di diminuire i salari nelle professioni e nei settori nei quali il numero delle donne è in aumento.

- Le parti sociali hanno un ruolo fondamentale nella concezione, l'attuazione e il buon esito delle politiche volte a ridurre il divario di remunerazione tra uomini e donne; è particolarmente importante promuovere una migliore conoscenza del problema e prendere misure concrete per sorvegliare regolarmente i divari, rivedere i sistemi di classificazione delle mansioni e rendere trasparenti i livelli di remunerazione e i sistemi di valutazione delle mansioni.

- La qualità dell'occupazione resta un fattore chiave dell'aumento dell'offerta di manodopera. In questo contesto è importante che gli Stati membri promuovano sistemi di lavoro flessibile sia per le donne che per gli uomini, in modo tale da salvaguardare l'accesso ai diritti e alle prestazioni di sicurezza sociale, e senza creare segmentazioni e segregazioni nel mercato del lavoro.

- Per accrescere la partecipazione delle donne alla forza di lavoro è essenziale che l'impiego sia remunerativo: è necessario riformare il sistema fiscale e il sistema di prestazioni

¹⁴ Proposta di direttiva del Consiglio che attua il principio della parità di trattamento tra donne e uomini per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (2003/0265(CNS)).

¹⁵ GU L 197, pag. 13, decisione del Consiglio del 22 luglio 2003 relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione.

sociali, se del caso, per eliminare i fattori disincentivanti e fornire alle donne incentivi finanziari per entrare, rimanere o ritornare sul mercato del lavoro.

- Gli Stati membri dovrebbero attuare politiche attive del mercato del lavoro volte a riportare le donne nel mondo del lavoro dopo lunghi periodi di congedo di maternità e/o interruzioni volontarie dovute alla necessità di assumersi responsabilità familiari.

- È essenziale che gli Stati membri forniscano valide forme di orientamento e di sostegno all'esperienza acquisita dal mercato del lavoro per eliminare le scelte basate su stereotipi sessuali già dai primi anni di scuola, per evitare di trasmettere al mercato del lavoro forme di segregazione basate sul sesso iniziate all'interno del sistema scolastico.

- Sono necessarie strategie volte a sopprimere gli ostacoli incontrati dalle donne che cercano di raggiungere posizioni di livello superiore o dirigenziale.

- Nel contesto di una società basata sulla conoscenza, è particolarmente importante promuovere una partecipazione equilibrata di persone di entrambi i sessi ai settori delle scienze, dell'ingegneria e della tecnica, sia a livello nazionale che a livello europeo.

3.3. Conciliare la vita professionale e la vita familiare

Il successo delle strategie intese ad aumentare i tassi d'occupazione dipende dalla possibilità offerta sia alle donne che agli uomini di trovare un equilibrio tra la vita professionale e la vita familiare. La politica di conciliazione non deve essere considerata un problema che riguarda le sole donne o una politica a solo vantaggio delle donne: è particolarmente importante concentrare l'attenzione sulle politiche atte a incoraggiare gli uomini ad assumersi più responsabilità in seno alla famiglia.

- Gli Stati membri e le parti sociali devono concentrarsi sullo sviluppo di incentivi, finanziari e altri, tali da incoraggiare gli uomini ad assumersi un maggior numero di responsabilità in seno alla famiglia ed avviare iniziative di sensibilizzazione tali da cambiare gli atteggiamenti, in particolare tra i datori di lavoro.

- Gli Stati membri dovrebbero promuovere modelli di congedo parentale condivisi dai due genitori; devono essere evitati gli effetti negativi che un congedo di maternità prolungato comporta per l'occupazione femminile. Un lungo periodo di assenza dal mercato del lavoro, infatti, ha un effetto disincentivante nella misura in cui combina la prospettiva di basso salario e insufficienti prestazioni sociali e il rischio potenziale di presentare competenze non aggiornate, con conseguente rischio di perdita del posto di lavoro.

- Gli Stati membri dovrebbero intensificare gli sforzi volti a fornire servizi di custodia dei bambini sufficienti ed adeguati, conformemente agli obiettivi definiti a Barcellona, così da permettere alle donne e agli uomini di entrare o rimanere nel mercato del lavoro. Le strategie devono concentrarsi in modo più efficace sulla qualità e la convenienza del servizio offerto e sulle esigenze specifiche dei genitori che lavorano in termini di flessibilità e di durata della custodia dei bambini.

- In considerazione dell'invecchiamento della popolazione, anche le strutture di assistenza a persone non autosufficienti devono divenire una priorità a livello nazionale.

3.4. Promuovere la partecipazione equilibrata di donne e uomini nel processo decisionale

La sottorappresentazione persistente delle donne nel processo decisionale politico ed economico rivela una carenza fondamentale della società europea. È necessario rinnovare gli impegni e le forme di collaborazione tra governo, privati e responsabili politici per giungere a una piena democrazia tramite la rappresentazione equilibrata di entrambi i sessi nel processo decisionale in tutti gli ambienti sociali a livello dell'intera Unione e a livello nazionale.

- Gli Stati membri devono garantire l'attuazione della raccomandazione del Consiglio 96/694/CE riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale, in particolare:
- Gli Stati membri dovrebbero sorvegliare, tramite una serie di indicatori concordati dal Consiglio dei ministri per il seguito della piattaforma d'azione di Pechino, i progressi realizzati per quanto riguarda la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale politico ed economico.
- Le parti sociali dovrebbero aumentare le iniziative intese ad accrescere la partecipazione delle donne non solo in seno agli organi rappresentativi ma anche ai negoziati.
- In vista delle prossime elezioni del Parlamento europeo del 2004, i partiti politici e le altre parti in causa dovrebbero intensificare gli sforzi e applicare tutta una serie di misure per giungere al superamento della soglia del 30% di donne raggiunta nelle elezioni del Parlamento europeo nel 2000.

3.5. Messa in pratica dell'integrazione della dimensione di genere

L'obbligo di eliminare le disuguaglianze e di promuovere la parità tra donne e uomini in tutte le attività della Comunità è sancita dal trattato CE¹⁶. L'integrazione della dimensione di genere, ossia l'incorporazione di una prospettiva di parità tra i sessi in tutti i settori della politica e in tutte le fasi del processo politico comincia ad essere messa in atto con misure specifiche sia nei singoli Stati membri che a livello dell'Unione. Questo doppio approccio è già compreso nei documenti d'orientamento di diverse iniziative UE, quali la strategia europea per l'occupazione, il processo d'inclusione sociale, la politica di ricerca, i fondi strutturali e la cooperazione allo sviluppo.

Gli Stati membri, la Commissione e il Consiglio dei ministri devono intensificare gli sforzi per tradurre in azioni concrete le finalità e i regolamenti.

Ciò richiede

- l'impegno degli Stati membri, della Commissione e del Consiglio per rafforzare l'attuazione dell'integrazione della dimensione di genere in tutti i settori strategici pertinenti, incluse le politiche sociali e dell'occupazione, le politiche dell'istruzione, della ricerca, delle relazioni esterne, della cooperazione allo sviluppo, del bilancio e delle politiche finanziarie;

¹⁶ Trattato CE, articoli 2 e 3.

- iniziative da parte degli Stati membri e della Commissione per migliorare la messa a disposizione di dati coerenti, comparabili e tempestivi disaggregati per sesso e per altre variabili di base, in tutti i settori strategici pertinenti;
- l'impegno degli Stati membri, della Commissione e del Consiglio dei ministri a proseguire lo sviluppo di indicatori della parità tra donne e uomini in quanto strumento d'integrazione della dimensione di parità tra i sessi per valutare i progressi compiuti nei diversi settori strategici. Il Consiglio dei ministri ha già elaborato serie di indicatori per quanto riguarda le donne nel processo decisionale politico ed economico, la conciliazione della vita familiare e professionale, la parità di remunerazione tra uomini e donne e la violenza domestica, per permettere una sorveglianza e una valutazione più coerenti e sistematici dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino;
- l'impegno degli Stati membri e della Commissione a seguire i progressi tramite relazioni regolari e la valutazione dei risultati. Le relazioni annuali per il vertice di primavera sulla parità tra i sessi hanno in questo senso particolare importanza;
- un impegno degli Stati membri e della Commissione a stanziare risorse a sostegno di meccanismi efficaci di promozione della parità tra donne e uomini.

3.5.1. *I fondi strutturali*

È in corso la discussione sul futuro delle politiche di coesione sociale ed economica dopo il 2006. Le politiche di coesione saranno riorientate in maniera da contribuire in modo più incisivo al raggiungimento degli obiettivi fissati a Lisbona e in tal modo promuovere la crescita economica, la produttività, la creazione di posti di lavoro e una società dell'inclusione. Considerevoli sforzi sono necessari per sfruttare pienamente il potenziale dei fondi strutturali come catalizzatore delle politiche comunitarie e nazionali in materia di parità tra donne e uomini, in una Europa allargata e nel corso di un nuovo periodo di programmazione.

- La parità tra i sessi deve restare una priorità nel nuovo periodo di programmazione dei fondi strutturali, per quanto riguarda sia le strategie che le risorse.
- Gli Stati membri attuali e futuri dovrebbero impegnarsi in modo più incisivo a promuovere l'integrazione della dimensione di genere e le misure specifiche in tutti i fondi strutturali.
- Un impegno più ampio è necessario negli Stati membri per valutare ex-ante le conseguenze per le donne e per gli uomini di tutte le politiche, le misure e le azioni finanziate dai fondi strutturali.

3.5.2. *La politica della ricerca*

È particolarmente importante proseguire sulla via della parità tra uomini e donne nella ricerca scientifica, al fine di realizzare pienamente il potenziale dello spazio europeo della ricerca.

- A livello dell'Unione e a livello nazionale è necessario fornire sostegno e risorse adeguate alla creazione o al potenziamento di meccanismi efficienti atti a coinvolgere le donne nella ricerca scientifica e nel processo di strategia della ricerca e a seguire i progressi realizzati nell'attrarre, trattenere e promuovere le donne negli ambienti scientifici.

3.6. Prevenire e combattere la violenza e la tratta delle donne

Sebbene la necessità di prevenire e di combattere la violenza contro le donne e la tratta delle donne¹⁷ in quanto fenomeno importante nel più ampio contesto della tratta degli esseri umani¹⁸ sia pienamente riconosciuta a livello politico, è necessario ampliare ed intensificare le attività negli Stati membri e nei paesi in via di adesione.

- La prevenzione e la repressione della violenza domestica rientrano nelle competenze a livello locale e nazionale e gli Stati membri dovrebbero seguire gli sviluppi utilizzando delle serie di indicatori sulla violenza domestica concordati dal Consiglio dei ministri. Il nuovo programma, Daphne II, 2004-2008 la cui dotazione finanziaria è stata portata a 50 M€, fornirà sostegno alle azioni intese a prevenire e a reprimere la violenza contro le donne negli Stati membri.
- Gli Stati membri, la Commissione e i Consigli competenti devono intensificare le iniziative volte a prevenire e a reprimere la tratta delle donne: è necessario un approccio globale, che comprenda l'aspetto giuridico, la protezione e l'assistenza alle vittime della violenza e della tratta di esseri umani nonché misure preventive quali campagne di informazione e la cooperazione transfrontaliera e internazionale.
- È essenziale sfruttare tutte le possibilità offerte dai programmi di finanziamento comunitari, quali i fondi strutturali (FSE, FEDER e l'iniziativa comunitaria EQUAL), Daphne e, ove opportuno, AGIS, per sostenere azioni intese a fornire assistenza alle vittime e a lanciare azioni di prevenzione nonché a facilitare l'integrazione delle vittime della tratta delle donne nel mercato del lavoro; questo aspetto sarà particolarmente importante nella prospettiva dell'ampliamento.

4. CONCLUSIONI

Gli obiettivi principali che l'Unione europea si è prefissa di raggiungere entro il 2010 sono la piena occupazione, un elevato livello di protezione sociale, una crescita economica a lungo termine e lo sviluppo sostenibile in una società basata sulle conoscenze. Per conseguire tali obiettivi è essenziale che gli Stati membri ribadiscano l'impegno di sostenere la partecipazione attiva delle donne nel mercato del lavoro e di ridurre i divari tra donne e uomini nei diversi settori. Una più forte partecipazione attiva al mercato del lavoro, in posti qualificanti, contribuirà a meglio affrontare la sfida sempre più grande rappresentata dall'invecchiamento della società.

Il Consiglio europeo, sulla base della presente relazione sulla parità tra i sessi, è invitato a sollecitare gli Stati membri a intensificare gli sforzi volti a promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini in tutti i settori della società. A tal fine, occorre, in particolare:

- garantire la rapida applicazione, negli Stati membri, dei testi legislativi recentemente adottati e la trasposizione corretta dell'acquis comunitario in materia di pari trattamento negli Stati in via di adesione;

¹⁷ Risoluzione del Consiglio del 20 ottobre 2003 sulle iniziative contro la tratta di esseri umani, in particolare delle donne, GU C 260 del 29.10.2003, pag. 4.

¹⁸ Dichiarazione di Bruxelles sulla prevenzione e la lotta alla tratta di esseri umani del settembre 2002; si vedano anche le conclusioni del Consiglio dell'8 maggio 2003, GU C137 del 12.6.2003, pag. 1.

- adottare le proposta di direttiva basata sull’articolo 13¹⁹ prima del marzo 2005;
- prendere misure specifiche per ridurre il divario delle remunerazioni tra donne e uomini, di concerto con le parti sociali;
- sostenere attivamente una rappresentazione equilibrata delle donne e degli uomini alle elezioni del Parlamento europeo del 2004;
- rafforzare l’integrazione della parità tra i sessi in tutti i settori strategici, comprese le strategie sociali e dell’occupazione, l’istruzione, la giustizia e gli affari interni, le relazioni esterne, la cooperazione allo sviluppo, le politiche di bilancio e finanziarie;
- adoperarsi per conseguire gli obiettivi fissati a Barcellona per quanto riguarda le offerte di servizi di custodia dei bambini;
- proseguire l’elaborazione di indicatori concentrandosi sugli indicatori in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro nel 2004, al fine di identificare indicatori chiave e seguire i progressi compiuti, compresa l’attuazione della piattaforma per l’azione di Pechino; compilare a tal fine, a intervalli regolari, statistiche adeguate, coerenti e comparabili disaggregate per sesso, in particolare nei settori per i quali mancano dati di questo tipo;
- garantire che in tutti i fondi strutturali si presti attenzione all’aspetto della parità fra donne e uomini, anche per quanto riguarda l’accesso delle donne all’occupazione, e si accordi un finanziamento adeguato;
- proseguire l’attuazione dell’integrazione della dimensione del genere nello spazio europeo della ricerca per sostenere attivamente la rete di funzionari nazionali di alto livello (il “gruppo di Helsinki” sulle donne e la scienza);
- combattere la violenza esercitata contro le donne e usare le serie di indicatori sulla violenza domestica per controllare i progressi compiuti;
- combattere la tratta delle donne, in particolare adottando una proposta di direttiva²⁰ riguardante il titolo di soggiorno di breve durata da rilasciare alle vittime del favoreggiamento dell’immigrazione illegale e alle vittime della tratta di esseri umani le quali cooperino con le autorità competenti.

¹⁹ Proposta di direttiva del Consiglio che attua il principio della parità di trattamento tra donne e uomini per quanto riguarda l’accesso a beni e servizi e alla loro fornitura (2003/0265(CNS)).

²⁰ COM (2002) 71 definitivo

ALLEGATO

L'allegato statistico fornisce uno sguardo d'insieme semplice ma completo della situazione delle donne e degli uomini, della sua evoluzione nel tempo e dei divari tra i sessi che sussistono nell'Unione europea e, dove i dati sono disponibili, nei paesi in via di adesione.

In considerazione dell'importanza di un approccio ampio della questione della parità tra o sessi, gli indicatori sono stati selezionati in base a due criteri principali: la loro capacità di coprire gli aspetti della vita delle donne e degli uomini e l'esigenza di dati comparabili e affidabili. I dati proposti forniscono informazioni sugli elementi seguenti: l'occupazione remunerata, il reddito e le remunerazioni, il potere decisionale, la conoscenza e il tempo.

L'occupazione remunerata

L'occupazione remunerata è una condizione fondamentale dell'indipendenza economica e si misura con il tasso di occupazione e di disoccupazione. Attualmente si osserva un divario tra i sessi in materia di occupazione del 17,2% per UE-15 e del 16,3% per UE-15+paesi in via di adesione, mentre per quanto riguarda la disoccupazione il divario tra donne e uomini è dell'1,8% per UE-15 e dell'1,9% per UE-15+PA. Le donne rappresentano la maggioranza delle persone che lavorano a tempo parziale. La percentuale di donne occupate a tempo parziale era del 34% per UE-15 e del 30% per UE-15+PA nel 2002. Per gli uomini i dati corrispondenti erano del 7% sia per UE-15 che per UE-15+PA.

Reddito e remunerazione

Nel 2001 il divario salariale tra i sessi era del 16%, e il rischio di povertà era più alto del 3% per le donne che per gli uomini.

Potere decisionale

La partecipazione equilibrata al potere decisionale è un obiettivo in tutti i settori politici e economici. Attualmente, il 25,4% dei seggi parlamentari in UE-15 sono occupati da donne; nel 2002, una percentuale leggermente superiore di donne, il 30%, occupava posti dirigenziali in UE-15; la stessa percentuale si riscontrava anche in UE-15+PA.

Conoscenze

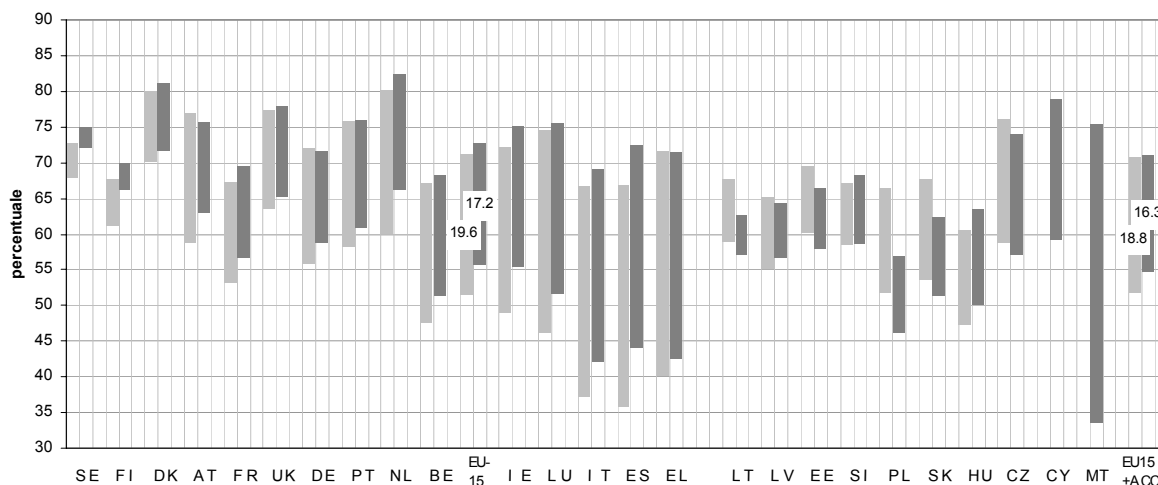
L'evoluzione verso una società basata sulla conoscenza comporta esigenze elevate sul livello d'istruzione delle forze di lavoro. Le donne presentano un livello d'istruzione superiore a quello degli uomini e il divario tra le donne e gli uomini nella fascia di età da 20 a 24 anni che hanno raggiunto il livello di scuola secondaria è di 6 punti percentuali per UE-15 e 5 punti percentuali per UE-15+PA. Gli schemi tradizionali sono invece presenti nel settore della ricerca dove le donne rappresentano il 6% e gli uomini il 19% del personale accademico titolare di cattedra (o equivalente) in UE-15 nell'anno 2000.

Utilizzazione del tempo

Il divario tra le ore prestate in media dalle donne e dagli uomini con figli indica che le donne con figli lavorano 12 ore meno degli uomini con figli in UE-15 e 11 ore meno in UE-15+PA.

Divari assoluti tra i tassi d'occupazione dei due sessi (donne e uomini di età compresa tra i 15 e i 64 anni negli Stati membri dell'UE e nei paesi in via di adesione - 1998 e 2000
(Differenza tra i tassi di occupazione delle donne e degli uomini)

Barra di sinistra: 1998 Barra di destra: 2002

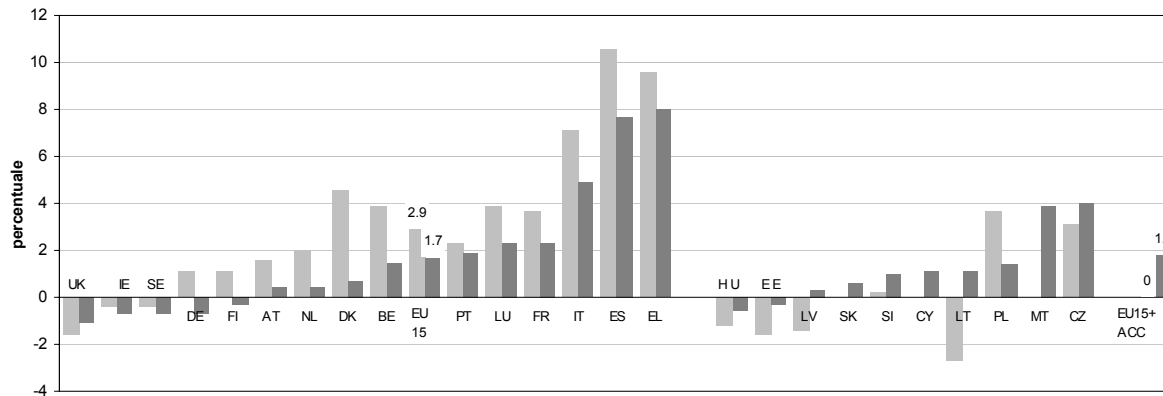


Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro

Nota: Il valore superiore di ciascuna barra rappresenta il tasso di occupazione maschile e il valore inferiore il tasso di occupazione femminile

Divari assoluti tra i tassi di disoccupazione dei due sessi (donne e uomini di età superiore ai 15 anni) negli Stati membri dell'UE e nei paesi in via di adesione - 1998 e 2000
(Differenza tra i tassi di disoccupazione delle donne e degli uomini)

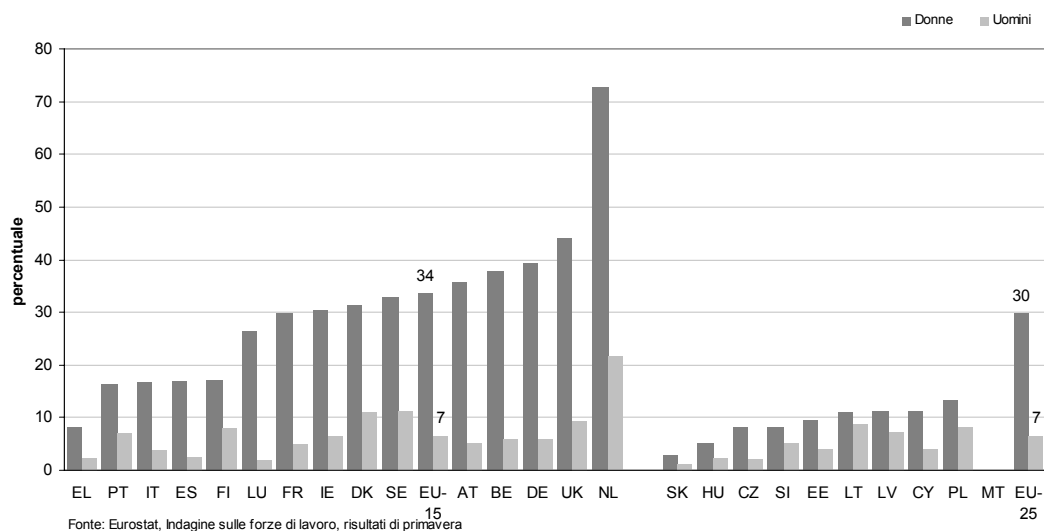
Barra di sinistra: 1998 Barra di destra: 2003



Fonte: Eurostat

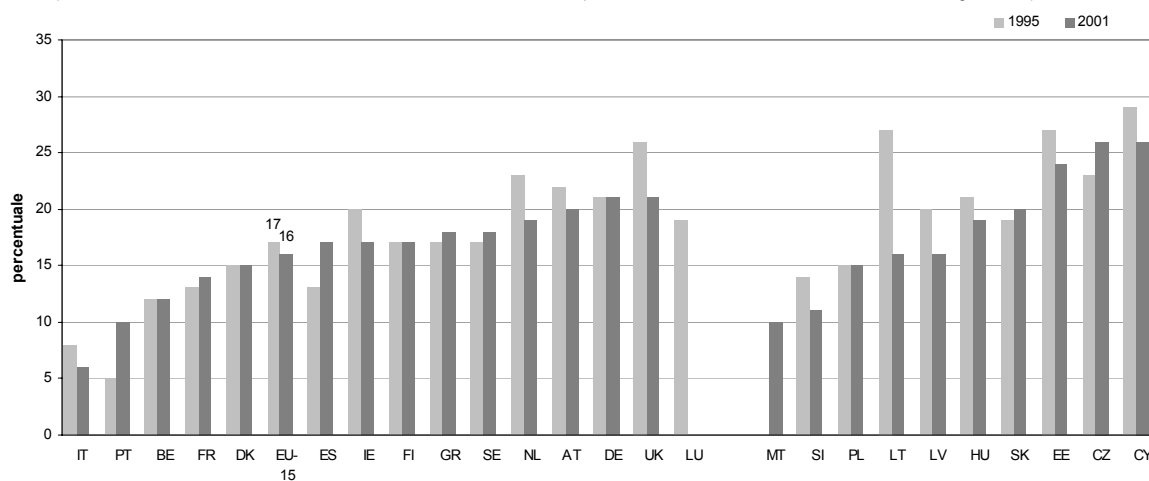
Nota: Il divario positivo indica tassi di disoccupazione più alti per le donne che per gli uomini mentre vale il contrario per il divario negativo
Non sono disponibili i dati per il 1998 per CY, MT, SK e UE15 +paesi in via di adesione

Percentuale di donne e di uomini di età compresa tra i 16 e i 74 anni occupati a tempo parziale negli Stati membri dell'UE e nei paesi in via di adesione - 2002

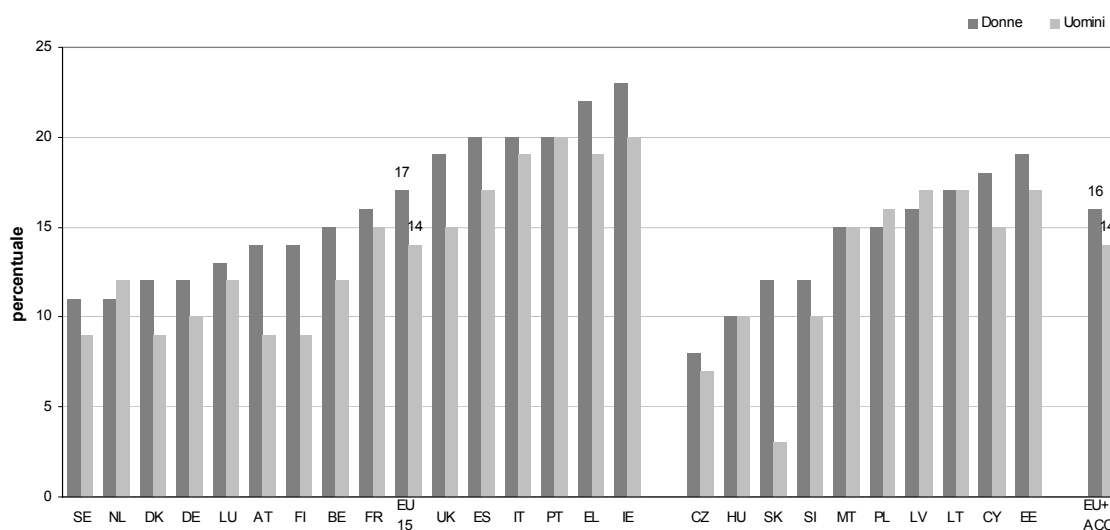


Divario tra le remunerazioni senza correzioni tra donne e uomini negli Stati membri dell'UE e nei paesi in via di adesione - 1995 e 2001

(Differenza tra la retribuzione lorda oraria media di uomini e donne come percentuale della retribuzione oraria lorda media degli uomini)



Tasso di rischio povertà dopo trasferimento sociale per le donne e per gli uomini di età superiore a 16 anni negli Stati membri dell'UE¹

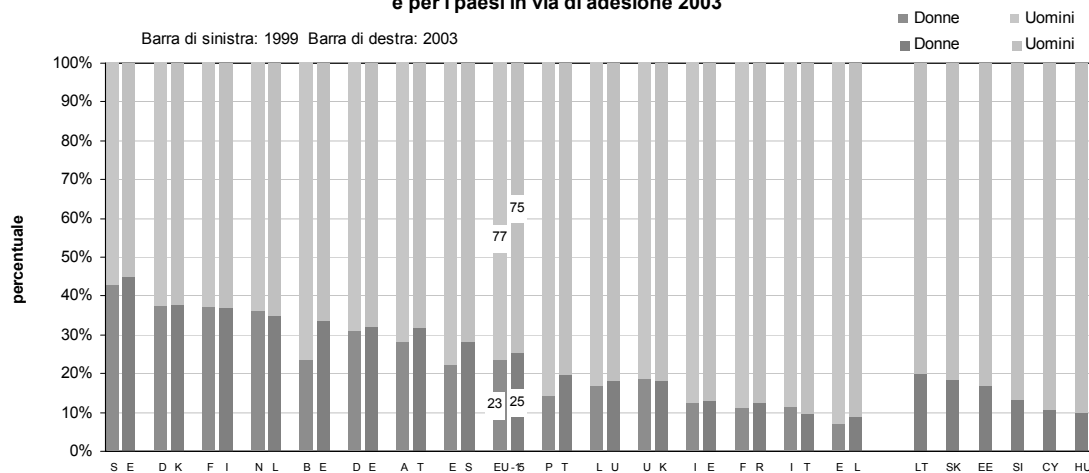


Fonte: Eurostat, ECHP UDB, versione dicembre 2003 per gli Stati membri ad eccezione di SE e fonti nazionali per SE e paesi in via di adesione

Nota: 1) Tasso di rischio povertà dopo trasferimento sociale - Percentuale di persone con reddito disponibile equivalente al di sotto della soglia del rischio povertà, che corrisponde al reddito disponibile equivalente medio nazionale (dopo trasferimento sociale). La ripartizione tra i sessi è basata sull'ipotesi di un'equa ripartizione delle risorse all'interno della famiglia.

La media EU-15 è calcolata come media ponderata in base alla popolazione dei valori nazionali disponibili, con ponderazioni nazionali pari alle popolazioni nazionali. Eccezioni all'anno di riferimento: CY: 1997, LV, MT, SI: 2000, SK: 2003.

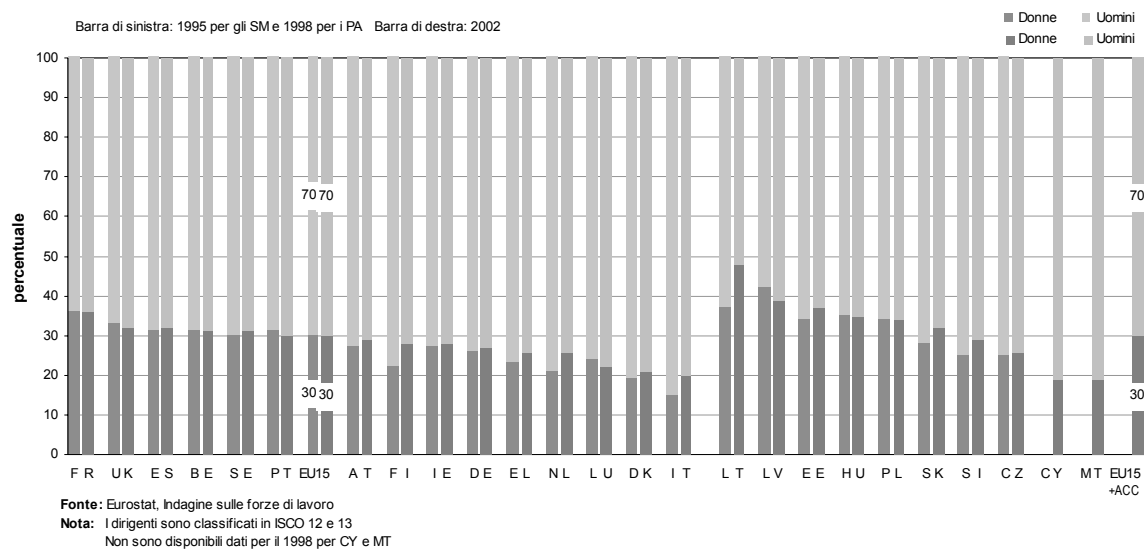
Percentuali di donne e di uomini nei parlamenti nazionali degli Stati membri dell'Unione - 1999 e 2003 e per i paesi in via di adesione 2003



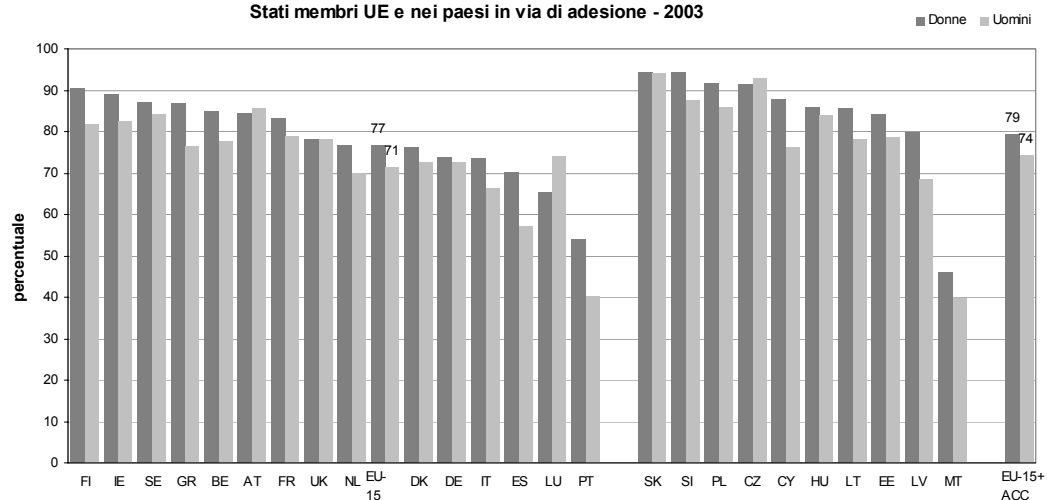
Fonte: Commissione europea, sulla base dell'indicatore messo a punto nel quadro del seguito dato alla piattaforma per l'azione di Pechino in seno al Consiglio dei ministri UE

Nota: Per i paesi in via di adesione non sono disponibili dati per il 1999. I dati per il 2003 non sono disponibili per CZ, LV, PL, MT

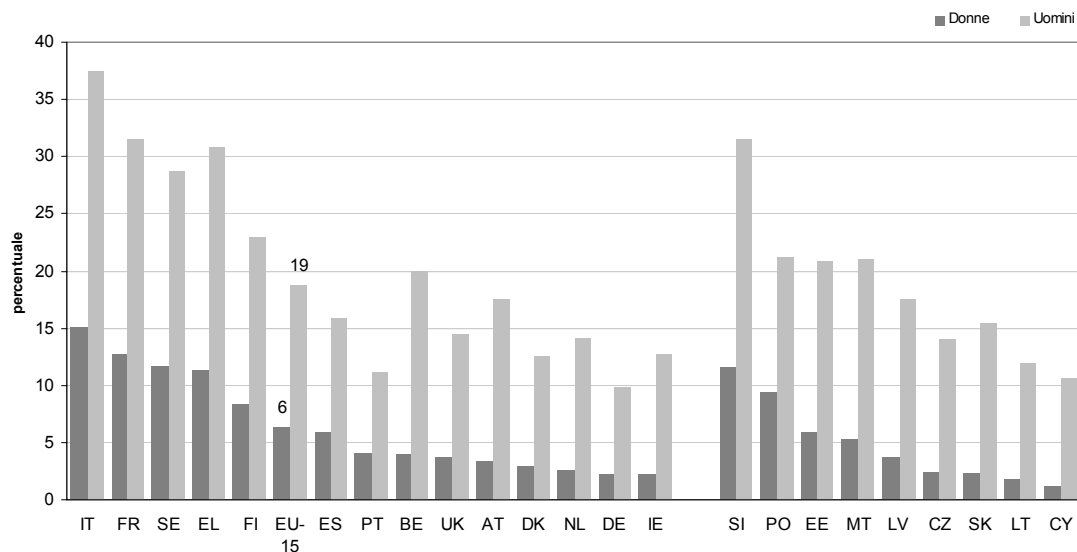
**Dirigenti negli Stati membri UE e nei paesi in via di adesione - ripartizione in base al sesso
1995 (PA: 1998) e 2002**



Livello d'istruzione raggiunto (almeno istruzione secondaria superiore) delle donne e degli uomini di età compresa tra i 20 e i 24 anni negli Stati membri UE e nei paesi in via di adesione - 2003



Percentuale di personale accademico (donne e uomini) professori di ruolo o equivalenti negli Stati membri dell'UE e nei paesi in via di adesione, 2000



Fonte: DG Ricerca, database WIS

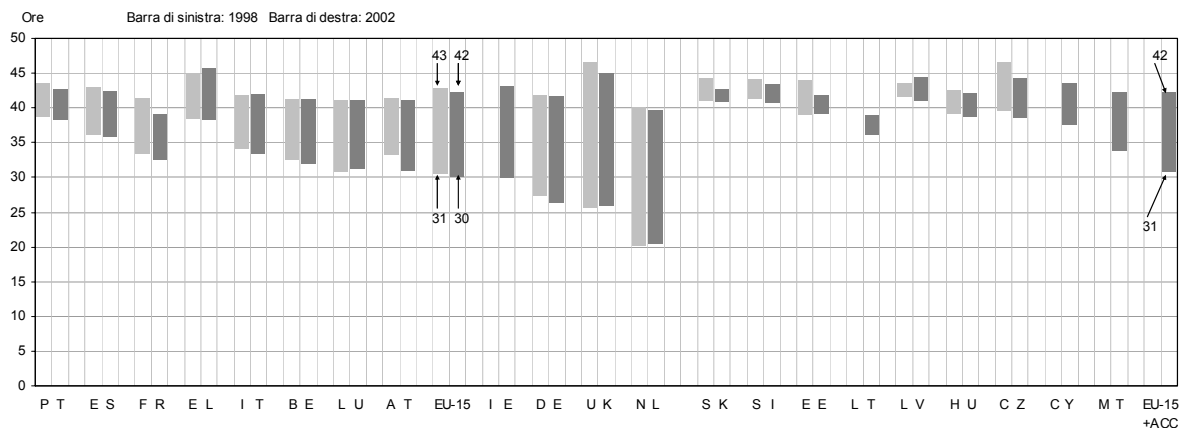
Nota: Eccezioni agli anni di riferimento: DE, IT, SE, CZ, EE, LV, LT, PO, SK, SI: 2001; BE, ES, PT, MT: 1999; AT: 1998;

NL e PT equivalenti a tempo pieno, conteggio delle persone per gli altri paesi

Non ci sono dati disponibili per LU e HU

Non sono ancora comparabili i dati tra paesi a causa delle differenze della copertura e delle definizioni

Divari tra il numero medio di ore lavorative prestate per settimana dalle donne e dagli uomini con figli negli Stati membri dell'Unione e nei paesi in via di adesione - 1998 e 2002



Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro, risultati di primavera

Nota: Il valore superiore di ciascuna barra rappresenta le ore lavorative prestate in media dagli uomini e il valore inferiore le ore lavorative prestate in media dalle donne.

Non sono disponibili dati per la Danimarca, la Finlandia e la Svezia. Non sono disponibili i dati 1998 per l'Irlanda, la Lettonia, Cipro e Malta.