



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 1.3.2006
COM(2006) 92 definitivo

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

Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini

2006-2010

{SEC(2006) 275}

INTRODUZIONE

La presente tabella di marcia delinea sei ambiti prioritari dell'azione dell'UE in tema di parità tra i generi per il periodo 2006-2010: una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini, l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, la pari rappresentanza nel processo decisionale, l'eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere, l'eliminazione di stereotipi sessisti e la promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo. Per ciascun settore vengono indicati gli obiettivi e gli interventi prioritari. La Commissione non può conseguire questi obiettivi da sola, poiché in numerosi settori il centro di gravità dell'azione si colloca a livello degli Stati membri. La presente tabella di marcia rappresenta quindi l'impegno della Commissione di portare avanti la parità tra donne e uomini rafforzando la collaborazione con gli Stati membri e con gli altri soggetti interessati.

La tabella di marcia si basa sull'esperienza della strategia quadro in tema di parità tra donne e uomini¹ relativa al periodo 2001-2005 e combina l'avvio di nuovi interventi con il potenziamento delle attività che hanno avuto risultati positivi. Viene riaffermato il doppio approccio della parità tra i generi, basato sull'integrazione della dimensione di genere (la promozione della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e le attività), e su provvedimenti specifici.

La parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale, un valore comune dell'UE e una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale. L'UE ha compiuto notevoli progressi nell'attuazione della parità tra i generi grazie alla normativa sulla parità di trattamento, all'integrazione della dimensione di genere nelle politiche, ai provvedimenti specifici volti a promuovere la condizione femminile, ai programmi d'azione, al dialogo sociale e al dialogo con la società civile. Il Parlamento europeo è stato un partner importante per la realizzazione di questi progressi. Numerose donne hanno raggiunto i più alti livelli d'istruzione, sono entrate nel mercato del lavoro e hanno svolto ruoli importanti nella vita pubblica. Tuttavia, le diseguaglianze rimangono e possono aggravarsi, poiché l'incremento della concorrenza economica su scala mondiale richiede una forza lavoro più mobile e flessibile. Tali esigenze possono pregiudicare maggiormente le donne, spesso costrette a scegliere tra figli e carriera a causa della scarsa flessibilità degli orari di lavoro e dei servizi di custodia dei bambini, del persistere degli stereotipi di genere nonché dell'ineguale carico di responsabilità familiari rispetto agli uomini. I progressi compiuti dalle donne in settori chiave della strategia di Lisbona come l'istruzione e la ricerca, non si riflettono pienamente nella posizione delle donne nel mercato del lavoro. Si tratta di uno spreco di capitale umano che l'UE non può permettersi. Nel contempo i tassi di natalità ridotti e l'assottigliarsi della manodopera costituiscono una minaccia per il ruolo economico e politico dell'UE.

L'UE rimane un partner importante a livello mondiale nella promozione della parità tra donne e uomini. La trasformazione della globalizzazione in una forza positiva per tutti gli uomini e le donne e la lotta alla povertà sono sfide prioritarie. Le tecnologie delle comunicazioni rendono più facili e diffusi crimini come la tratta degli esseri umani.

¹ COM(2000) 335.

Per consentire all'UE di far fronte a queste sfide occorre accelerare i progressi verso la parità tra donne e uomini e rafforzare l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche, in particolare negli ambiti identificati dalla presente tabella di marcia.

PARTE I AMBITI PRIORITARI DELL'AZIONE A FAVORE DELLA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI

1. REALIZZARE UNA PARI INDIPENDENZA ECONOMICA PER LE DONNE E GLI UOMINI

1.1 Conseguire gli obiettivi di Lisbona in tema di occupazione

Gli obiettivi di Lisbona richiedono che il tasso di occupazione femminile raggiunga il 60% entro il 2010. Attualmente il tasso è pari al 55,7%, ma è molto più basso (31,7%) per le donne più anziane (55-64 anni). Le donne hanno anche un tasso di disoccupazione più elevato rispetto agli uomini (9,7% contro 7,8%). È necessario potenziare la dimensione di genere della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione. Il rispetto della legislazione sulla parità di trattamento e un uso efficace dei nuovi Fondi strutturali (per esempio, provvedimenti a favore della formazione e dell'imprenditorialità) possono contribuire a incrementare l'occupazione femminile. L'individualizzazione dei diritti connessi ai regimi fiscali e previdenziali può inoltre far sì che lavorare risulti proficuo sia per gli uomini che per le donne.

1.2 Eliminare la disparità retributiva

Nonostante la legislazione dell'UE sulla parità retributiva, le donne guadagnano il 15% in meno degli uomini², un divario che diminuisce a un ritmo molto più lento rispetto a quello occupazionale. Il suo persistere è dovuto sia a una discriminazione diretta contro le donne sia a una serie di ineguaglianze strutturali, quali la segregazione in settori, professioni e modalità di lavoro, l'accesso a istruzione e formazione, sistemi di valutazione e di retribuzione discriminanti e stereotipi sessisti. Per affrontare questi problemi occorre un approccio multiforme e la mobilitazione di tutte le parti interessate.

1.3 Le donne imprenditrici

Le donne costituiscono in media il 30% degli imprenditori dell'UE. Spesso esse affrontano maggiori difficoltà rispetto agli uomini nell'avviare un'impresa e nell'accedere ai finanziamenti. È necessario attuare più adeguatamente le raccomandazioni del piano d'azione dell'UE sull'imprenditorialità relative all'esigenza di favorire l'avvio di imprese da parte di donne mediante un migliore accesso ai finanziamenti e lo sviluppo di reti di imprenditori.

1.4 Parità tra donne e uomini nella protezione sociale e lotta contro la povertà

I sistemi di protezione sociale dovrebbero eliminare i disincentivi che dissuadono le donne e gli uomini dall'entrare o dal rimanere nel mercato del lavoro, consentendo l'accumulo di diritti pensionistici individuali. È tuttavia probabile che le donne abbiano carriere più brevi o interruzioni di carriera e ottengano così meno diritti degli uomini. Questo aumenta il rischio di povertà, in particolare per le famiglie monoparentali, le donne più anziane o le donne che lavorano in imprese a conduzione familiare, per esempio nel settore agricolo o della pesca. Il nuovo fondo europeo per la pesca (FEP) e le politiche a favore dello sviluppo rurale (FEASR) possono migliorare la situazione delle donne in questi settori. È essenziale che i sistemi di

² Divario non aggiustato.

protezione sociale assicurino a queste donne l'accesso a prestazioni adeguate, in particolare al momento del pensionamento.

1.5 Riconoscere la dimensione di genere nel settore sanitario

Le donne e gli uomini sono esposti in modo diverso ai rischi sanitari, alle malattie, ai problemi e alle pratiche che influiscono sulla loro salute, in particolare per quanto riguarda questioni ambientali, quali l'impiego di prodotti chimici e di pesticidi, che spesso vengono trasmessi durante la gravidanza e attraverso l'allattamento. Le ricerche mediche e numerose norme sanitarie e di sicurezza riguardano prevalentemente gli uomini e i settori professionali a prevalenza maschile.

È necessario approfondire le conoscenze in questo ambito e occorrono maggiori statistiche e indicatori. I servizi sociali, sanitari e di custodia vanno modernizzati al fine di migliorarne l'accessibilità e la qualità e di adattarli in tal modo alle nuove, specifiche esigenze delle donne e degli uomini.

1.6 Combattere la discriminazione multipla, in particolare nei confronti delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche

L'UE è impegnata nell'eliminazione di tutte le discriminazioni e nella creazione di una società aperta a tutti, fondata sull'inclusione. Le donne che appartengono a gruppi svantaggiati sono spesso in una posizione peggiore rispetto agli uomini. La situazione delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche è emblematica: sono spesso vittime di una doppia discriminazione. Per questa ragione occorre promuovere la parità tra i generi nelle politiche di immigrazione e di integrazione, al fine di difendere i diritti e la partecipazione civica delle donne, di valorizzare pienamente il loro potenziale occupazionale e di migliorare il loro accesso all'istruzione e alla formazione permanente.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- monitorare e rafforzare l'integrazione della dimensione di genere, segnatamente:
 - negli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione e nel nuovo metodo di coordinamento aperto razionalizzato riguardante le pensioni, l'inclusione sociale, la sanità e l'assistenza a lungo termine³, preparando per il 2007 manuali sulla parità tra i generi destinati ai soggetti coinvolti nel processo e valutando il modo in cui i sistemi di protezione sociale possono favorire la parità tra donne e uomini;
 - nelle politiche sanitarie, attualizzando l'analisi della dimensione di genere nel settore sanitario;
 - nelle attività nazionali e comunitarie relative all'anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) e all'anno europeo della lotta all'esclusione e alla povertà (2010);

³ COM(2005) 706.

- promuovendo, in collaborazione con gli Stati membri, l'integrazione della dimensione di genere e di provvedimenti specifici nella programmazione e nell'attuazione dei nuovi Fondi strutturali⁴, il FEP e il FEASR (2007-2013), nonché controllando e assicurando risorse adeguate al conseguimento della parità tra donne e uomini;
- nel quadro per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi nell'Unione europea⁵, nel seguito dato al piano d'azione sull'immigrazione legale⁶, nel Fondo sociale europeo (FSE) e nel progetto di Fondo europeo per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi;
- presentare una Comunicazione sulla disparità retributiva nel 2007;
- redigere entro il 2010 una relazione sull'applicazione della direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura⁷;
- promuovere l'imprenditorialità femminile e un contesto imprenditoriale favorevole alla creazione e allo sviluppo di imprese guidate da donne, nonché incoraggiare le iniziative di responsabilità sociale delle imprese in tema di parità tra donne e uomini.

2. FAVORIRE L'EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

2.1 Orari di lavoro flessibili per donne e uomini

Le politiche volte a conciliare lavoro e vita familiare contribuiscono a creare un'economia flessibile, migliorando nel contempo la vita delle donne e degli uomini. Tali politiche aiutano ad entrare e a rimanere nel mercato del lavoro utilizzando l'intero potenziale della forza lavoro e devono favorire equamente le donne e gli uomini. Il fatto che molte più donne di uomini ricorrano a tali orari causa tuttavia uno squilibrio tra i generi che si ripercuote negativamente sulla posizione delle donne nel luogo di lavoro e sulla loro indipendenza economica.

2.2 Aumentare i servizi di custodia

L'Europa si trova di fronte a una triplice sfida: l'assottigliarsi della popolazione in età lavorativa, i tassi di natalità ridotti e l'aumento della popolazione degli anziani. Una risposta al declino demografico è costituita in parte da un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare, mediante strutture di custodia per l'infanzia più economiche e flessibili, conformemente agli obiettivi di Barcellona⁸, e grazie alla prestazione di servizi che rispondano alle esigenze di assistenza degli anziani e delle persone disabili. La qualità di questi servizi va migliorata e le qualifiche del personale, principalmente femminile, vanno sviluppate e valutate più adeguatamente.

⁴ Cfr. le linee guida della strategia comunitaria sulla politica di coesione, COM(2005) 299.

⁵ COM(2005) 389.

⁶ COM(2005) 669.

⁷ Direttiva 2004/113/CE.

⁸ Fornire entro il 2010 servizi di custodia dei bambini per almeno il 90% dei minori di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico, nonché per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni.

2.3 Migliori politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare per donne e uomini

I servizi e le strutture si adattano troppo lentamente al fatto che sia le donne che gli uomini lavorano. Pochi uomini prendono il congedo parentale o lavorano a tempo parziale (il 7,4% rispetto al 32,6% delle donne), poiché le donne restano maggiormente responsabili dell'assistenza ai figli e alle altre persone a carico. Gli uomini andrebbero incoraggiati ad assumersi le proprie responsabilità familiari, segnatamente con incentivi a prendere congedi parentali e ad utilizzare il diritto al congedo come le donne.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- presentare entro il 2006 una comunicazione sulla demografia⁹ che affronti il problema dell'equilibrio tra vita familiare e attività professionale;
- sostenere la realizzazione degli obiettivi di Barcellona relativi ai servizi di custodia per l'infanzia e lo sviluppo di altri servizi di assistenza attraverso i Fondi strutturali e lo scambio di pratiche ottimali;
- sostenere la ricerca sulle professioni del settore sanitario e sociale e collaborare con organizzazioni internazionali al fine di una migliore classificazione di tali professioni.

3. PROMUOVERE LA PARI PARTECIPAZIONE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI AL PROCESSO DECISIONALE

3.1 La partecipazione delle donne alla politica

La persistente sottorappresentazione delle donne nel processo decisionale politico costituisce un deficit democratico. È necessario incoraggiare maggiormente la cittadinanza attiva e la partecipazione delle donne alla vita politica e all'alta dirigenza dell'amministrazione pubblica a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale ed europeo). La disponibilità di dati comparabili e affidabili resta una priorità.

3.2 Le donne nel processo decisionale economico

Una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale economico può contribuire a creare un ambiente e una cultura del lavoro più produttivi e innovativi e a migliorare lo sviluppo economico. La trasparenza nelle procedure di promozione, orari di lavoro flessibili e la disponibilità di servizi di custodia dei bambini sono essenziali.

3.3 Le donne nella scienza e nella tecnologia

La partecipazione delle donne alla scienza e alla tecnologia può contribuire ad aumentare l'innovazione, la qualità e la competitività della ricerca scientifica e industriale e va incoraggiata. Per raggiungere l'obiettivo¹⁰ del 25% delle donne in posizioni direttive nel

⁹ Seguito al COM(2005) 94.

¹⁰ Conclusioni del Consiglio del 18.4.2005.

settore pubblico della ricerca, è opportuno attuare politiche e monitorare i progressi. È essenziale portare avanti la trasmissione in rete di dati a livello di UE disponibili a tutti.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- monitorare e promuovere l'integrazione di genere, segnatamente:
 - nella politica europea di ricerca e nel settimo programma quadro, in particolare assicurando l'attuazione di piani d'azione relativi alla parità tra donne e uomini, sviluppando ricerche mirate sulla dimensione di genere e verificando l'integrazione della dimensione di genere e la partecipazione delle donne al Consiglio europeo sulla ricerca, che si riunirà prossimamente;
 - nel programma "Istruzione e formazione 2010", promuovendo l'accesso delle donne a carriere tecniche e scientifiche, conformemente all'obiettivo europeo di stabilire l'equilibrio tra i generi in questo settore; mediante l'elaborazione nel 2007 di una guida europea di pratiche ottimali relative alla problematica di genere nel settore delle TIC;
 - nell'attuazione del prossimo programma "Cittadini per l'Europa", includendo la parità tra i generi come uno dei temi prioritari nell'ambito della cittadinanza attiva e mobilitando le reti esistenti;
- istituire nel 2007 una rete di donne che occupano posizioni di responsabilità a livello politico ed economico;
- sostenere attività di sensibilizzazione, lo scambio di pratiche ottimali e la ricerca, basate in particolare sulla banca di dati europea relativa alle donne e agli uomini nel processo decisionale, in previsione delle elezioni del Parlamento europeo nel 2009.

4. ELIMINARE LA VIOLENZA BASATA SUL GENERE E LA TRATTA DI ESSERI UMANI

4.1 Eradicazione della violenza fondata sul genere

L'UE è impegnata nella lotta contro ogni forma di violenza. Le donne sono le principali vittime della violenza basata sul genere. Si tratta di una violazione del diritto fondamentale alla vita, alla sicurezza, alla libertà e all'integrità fisica ed emotiva, che non può essere tollerata né giustificata per alcun motivo. La prevenzione è essenziale e richiede istruzione, conoscenze, la costituzione di reti e di partenariati nonché lo scambio di pratiche ottimali. Occorre un intervento urgente al fine di eliminare attitudini e pratiche nefaste, abituali o tradizionali, quali la mutilazione genitale femminile, i matrimoni precoci forzati e i delitti d'onore.

4.2 Eliminazione della tratta di esseri umani

La tratta di esseri umani costituisce un crimine contro l'umanità e una violazione dei diritti fondamentali. Si tratta di una forma moderna di schiavitù alla quale sono più esposti donne e bambini, in particolare le bambine. La sua eliminazione richiede una combinazione di provvedimenti preventivi, della criminalizzazione della tratta mediante leggi adeguate, così come la protezione e la tutela delle vittime¹¹. Vanno inoltre elaborati ulteriormente provvedimenti destinati a scoraggiare la richiesta di donne e bambini a scopo di sfruttamento sessuale. Questo approccio si riflette nell'azione dell'UE sulla tratta di esseri umani¹². La direttiva sul titolo di soggiorno da rilasciare alle vittime della tratta¹³ costituirà un nuovo strumento di reintegrazione delle vittime mediante l'accesso al mercato del lavoro, la formazione professionale e l'istruzione. Le sinergie con il FSE vanno sfruttate pienamente. L'UE dovrebbe elaborare dati comparabili per valutare ogni anno la situazione della tratta di esseri umani in ciascun paese.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- pubblicare nel 2006 una comunicazione sull'istituzione di un sistema di statistiche comparabili sul crimine, le vittime e la giustizia penale e controllare i progressi a livello di UE;
- sostenere gli sforzi degli Stati membri e delle ONG volti all'eradicazione della violenza basata sul genere, comprese pericolose pratiche abituali o tradizionali, promuovendo campagne di sensibilizzazione, sostenendo la formazione di reti, lo scambio di pratiche ottimali e la ricerca, attuando programmi destinati alle vittime, così come ai colpevoli e incoraggiando gli Stati membri a elaborare piani d'azione nazionali;
- dare un seguito alla comunicazione e al piano d'azione dell'UE sulla tratta di esseri umani e promuovere l'uso di tutti gli strumenti esistenti, compreso il FSE, per la reintegrazione nella società civile delle vittime della violenza e della tratta di esseri umani.

5. ELIMINARE GLI STEREOTIPI DI GENERE NELLA SOCIETÀ

5.1 Eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nella cultura

L'istruzione, la formazione e la cultura continuano a trasmettere stereotipi di genere. Le donne e gli uomini seguono spesso percorsi educativi e formativi tradizionali, che portano le donne a posti di lavoro meno valutati e remunerati. La strategia dovrebbe quindi incentrarsi sulla lotta agli stereotipi di genere sin dai primi anni di età, organizzando formazioni di sensibilizzazione per insegnanti ed alunni e incoraggiando le giovani donne e i giovani uomini a esplorare percorsi educativi non tradizionali. Il sistema educativo deve fornire ai giovani

¹¹ COM(2005) 514.

¹² GU C 311 del 9.12.2005, pag. 1.

¹³ Direttiva 2004/81/CE.

qualifiche adeguate, perciò è altrettanto importante combattere il fenomeno dell'abbandono scolastico che riguarda più i ragazzi delle ragazze.

5.2 Eliminazione degli stereotipi di genere nel mercato del lavoro

Le donne continuano a dover far fronte alla segregazione sia verticale che orizzontale. La maggior parte di esse resta impiegata in settori tradizionalmente riservati alle donne, di norma meno riconosciuti e valutati. Inoltre le donne occupano in genere i gradini più bassi della scala gerarchica. Facilitare l'ingresso delle donne in settori non tradizionali è altrettanto importante quanto promuovere la presenza maschile in settori tradizionalmente occupati da donne. Occorre applicare leggi antidiscriminatorie e fornire incentivi alla formazione.

5.3 Eliminazione degli stereotipi di genere nei mezzi di comunicazione

I mezzi di comunicazione hanno un ruolo importante da svolgere nella lotta contro gli stereotipi di genere. Essi possono contribuire a presentare un quadro realistico delle competenze e del potenziale delle donne e degli uomini nella società moderna ed evitare di rappresentarli in modo degradante ed offensivo. È opportuno promuovere a tutti i livelli il dialogo con le parti interessate e campagne di sensibilizzazione.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- sostenere interventi volti ad eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella cultura e nel mercato del lavoro promuovendo l'integrazione della dimensione di genere e interventi specifici in materia nel FSE, nei programmi sulle TIC e nei programmi educativi e culturali dell'UE, compresi la strategia sulla formazione permanente e il prossimo programma integrato di formazione permanente;
- sostenere campagne di sensibilizzazione e scambi di pratiche ottimali su ruoli di genere non stereotipati presso scuole ed imprese e sviluppare il dialogo con i rappresentanti dei mezzi di comunicazione per promuovere un'immagine delle donne e degli uomini non stereotipata;
- rafforzare la sensibilizzazione sulla parità tra i generi nel dialogo con i cittadini dell'UE attraverso il piano della Commissione per la democrazia, il dialogo e il dibattito¹⁴.

6. PROMUOVERE LA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI ALL'ESTERNO DELL'UE

6.1 Applicazione della legislazione dell'UE nei paesi in via di adesione, nei paesi candidati e potenzialmente candidati¹⁵

I paesi che aderiscono all'UE devono sottoscrivere pienamente il principio di parità tra donne e uomini. Essi devono assicurare una rigorosa attuazione della legislazione e istituire adeguati sistemi amministrativi e giudiziari. Il controllo del recepimento, dell'attuazione e

¹⁴ COM(2005) 494.

¹⁵ Albania, Bosnia ed Erzegovina, Serbia e Montenegro, compreso il Kosovo. Cfr. anche COM(2005) 561.

dell'applicazione della legislazione comunitaria in tema di parità tra i generi costituirà un aspetto prioritario dei futuri processi di allargamento.

6.2 Promozione della parità tra i generi nella politica europea di buon vicinato (PEV) nonché nelle politiche esterne e di sviluppo

La parità tra donne e uomini costituisce un obiettivo in sé, un diritto umano, e contribuisce a ridurre la povertà. L'UE svolge un ruolo chiave nell'impegno internazionale a favore dello sviluppo e aderisce a principi riconosciuti a livello internazionale, quali la dichiarazione di sviluppo del millennio e la piattaforma d'azione di Pechino (PAP). Essa ha riaffermato la parità tra i generi come uno dei cinque principi chiave della politica di sviluppo nell'ambito del "Consenso europeo sullo sviluppo"¹⁶. Nella nuova strategia dell'UE per l'Africa¹⁷ la parità tra donne e uomini figura come elemento chiave di tutti i partenariati e tutte le strategie di sviluppo nazionali. L'UE è impegnata a promuovere la parità tra i generi nelle relazioni esterne, anche attraverso la PEV. Gli interventi umanitari dell'UE tengono particolarmente conto delle esigenze specifiche delle donne.

In tutto il mondo l'UE continuerà a promuovere l'istruzione e un ambiente sicuro per le donne e le bambine, la salute sessuale e riproduttiva e i relativi diritti, così come l'emancipazione delle donne, aspetti che contribuiscono a combattere l'HIV/AIDS, e la lotta contro la mutilazione genitale femminile. L'UE e i suoi Stati membri devono favorire la partecipazione delle donne alla vita economica e politica, al processo decisionale, alla prevenzione e alla soluzione dei conflitti nonché ai processi di pace e di ricostruzione.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- controllare e far prendere coscienza del recepimento, dell'attuazione e dell'applicazione dell'acquis comunitario sulla parità tra donne e uomini nei paesi in via di adesione, nei paesi candidati e potenzialmente candidati, in particolare nella programmazione degli aiuti di preadesione e nei negoziati di adesione;
- monitorare e promuovere l'integrazione della dimensione di genere e provvedimenti specifici nella PEV, nelle relazioni esterne e nelle politiche di sviluppo dell'UE, a livello di dialogo politico e di programmazione (documenti strategici nazionali e documenti strategici sulla riduzione della povertà). A livello di attuazione una particolare attenzione sarà rivolta all'integrazione della dimensione di genere nelle nuove modalità di aiuto (sostegno di bilancio e programmi settoriali);
- presentare nel 2006 una comunicazione intitolata "Una visione europea della parità tra donne e uomini nella cooperazione allo sviluppo";
- promuovere l'integrazione di genere nelle operazioni di aiuti umanitari dell'UE, integrando la dimensione di genere negli esami tematici e tecnici (anche nello sviluppo delle capacità) e nelle valutazioni;

¹⁶ Consiglio del 22.11.2005.

¹⁷ COM(2005) 489.

- rafforzare la parità tra i generi nella regione mediterranea, organizzando in particolare una Conferenza ministeriale Euromed sulla parità tra donne e uomini, preceduta da una consultazione della società civile, che potrebbe condurre all'adozione di un piano d'azione;
- contribuire all'attuazione degli obiettivi della PAP e di altre convenzioni internazionali e regionali pertinenti sostenendo i programmi, lo sviluppo delle capacità e le strutture di raccolta dei dati nei paesi in via di sviluppo;
- contribuire all'attuazione della risoluzione 1325 (2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite sulle donne, la pace e la sicurezza, segnatamente elaborando nel 2006 orientamenti sull'integrazione della dimensione di genere nelle attività di formazione alla gestione delle crisi;
- promuovere le organizzazioni e le reti di donne.

PARTE II: MIGLIORARE LA GOVERNANCE SULLA PARITÀ TRA I GENERI

La parità tra donne e uomini può essere raggiunta solo con un chiaro impegno ai più alti livelli politici. La Commissione promuove la parità tra i generi al proprio interno¹⁸ e sostiene una serie di strutture¹⁹ che si occupano della problematica di genere e hanno ottenuto risultati significativi.

Tuttavia, progressi considerevoli vanno ancora compiuti nei settori chiave indicati dalla presente tabella di marcia e a questo fine occorre una governance migliore a tutti i livelli: le istituzioni dell'UE, gli Stati membri, i parlamenti, le parti sociali e la società civile. Il contributo dei ministri per le pari opportunità è indispensabile: le loro riunioni regolari e le conferenze della presidenza, sostenute dalla Commissione, costituiscono occasioni importanti di dialogo e monitoraggio. Il patto europeo per la parità tra i generi dimostra l'impegno degli Stati membri al più alto livello politico per intensificare gli sforzi volti all'attuazione della parità tra donne e uomini in collaborazione con la Commissione.

Il futuro Istituto europeo per l'uguaglianza di genere²⁰ metterà a disposizione competenze per migliorare le conoscenze ed accrescere la visibilità nel settore della parità tra i generi. I Fondi strutturali, i programmi finanziari dei diversi ambiti politici e il futuro programma PROGRESS sosterranno l'attuazione della presente tabella di marcia. L'applicazione di metodologie in tema di parità tra donne e uomini, quali la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere (l'integrazione della prospettiva di genere nella procedura di bilancio) favorirà la parità tra donne e uomini e apporterà maggiori trasparenza e affidabilità.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- rafforzare le proprie strutture
 - partecipando nel 2007 alla costituzione di un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere;
 - monitorando i progressi compiuti in tema di parità tra donne e uomini nella politica delle risorse umane della Commissione e presentando nel 2007 una comunicazione sul conseguimento degli obiettivi fissati per i comitati e i gruppi di esperti²¹; facilitando la formazione alla parità tra i generi del proprio personale, compresi i quadri e il personale che lavora nel settore delle relazioni esterne e della cooperazione allo sviluppo;
- potenziare la connessione in rete e il sostegno al dialogo sociale
 - creare nel 2006 una rete comunitaria di organi per la parità tra i generi in conformità della decisione 2002/73/CE;

¹⁸ Allegato III.

¹⁹ Allegato II.

²⁰ COM(2005) 81.

²¹ Decisione 2000/407/CE.

- rafforzare la cooperazione a livello di UE con le ONG, in particolare il dialogo con organizzazioni femminili e con altre organizzazioni della società civile;
- incoraggiare e sostenere l'attività delle parti sociali in tema di parità tra i generi a livello interprofessionale e settoriale;
- sostenere la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere
 - rafforzando l'integrazione della prospettiva di genere nella valutazione d'impatto²² delle politiche e della legislazione comunitarie e studiando la possibilità di elaborare il bilancio di genere a livello di UE, in particolare nei Fondi strutturali entro i limiti della gestione concorrente;
 - promuovere il bilancio di genere a livello locale, regionale e nazionale, anche attraverso lo scambio di pratiche ottimali;
- potenziare l'efficacia della legislazione
 - riesaminando la legislazione esistente esclusa dalla rifusione del 2005²³, al fine di aggiornarla, modernizzarla e rifonderla, se necessario;
 - monitorando l'attuazione e l'applicazione della legislazione comunitaria sulla parità tra donne e uomini;
 - informando i cittadini dell'UE dei loro diritti in tema di parità tra i generi attraverso il portale "La tua Europa"²⁴ e il Servizio di orientamento per i cittadini²⁵.

Controllo dei progressi

La responsabilità è essenziale ai fini di una governance efficace. La Commissione controllerà e valuterà l'attuazione della presente tabella di marcia. Il programma di lavoro annuale per l'integrazione della dimensione di genere è uno strumento utile che sarà mantenuto e adattato per monitorare la tabella di marcia.

La Commissione intende:

- controllare i progressi compiuti in tema di parità tra i generi e fornire orientamenti sull'integrazione della dimensione di genere nella relazione annuale sulla parità tra donne e uomini e seguire l'attuazione della tabella di marcia mediante il programma di lavoro annuale;
- assicurare un monitoraggio politico mediante le riunioni dei ministri responsabili delle questioni di parità tra i generi e del gruppo dei commissari sui diritti fondamentali e le pari opportunità. Il gruppo interservizi della Commissione sull'integrazione della dimensione di

²² SEC(2005) 791.

²³ COM(2004) 279.

²⁴ <http://europa.eu.int/youreurope/nav/it/citizens/home.html>

²⁵ http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_it.htm

genere sosterrà il gruppo dei commissari contribuendo all'elaborazione del programma di lavoro annuale e collegherà altri gruppi attivi nel settore della parità tra i generi²⁶;

- elaborare ulteriori indicatori, se necessario²⁷; definire un nuovo indice composito sulla parità tra donne e uomini nel 2007; elaborare entro il 2010 con gli Stati membri nuovi indicatori relativi ai 12 settori critici della piattaforma d'azione di Pechino; sostenere l'elaborazione a livello di UE di dati comparabili sulla parità tra i generi e di statistiche disaggregate in base al sesso;
- presentare una relazione sui progressi nell'applicazione della tabella di marcia nel 2008 ed effettuare nel 2010 una valutazione della tabella di marcia proponendo un seguito adeguato.

²⁶ Allegato II.

²⁷ Allegato I.

ANNEX I: Indicators for monitoring progress on the Roadmap

The non-exhaustive list below presents indicators that will be used to monitor progress towards gender equality in the policy areas identified in the Roadmap. They have been selected for their relevance to describe the situation of gender equality in the different areas, also taking into account the availability of EU-comparable data.

The majority of these indicators exist already and are used to monitor progress in EU processes, in particular in the Strategy for growth and jobs. They are also used in the annual Report on equality between women and men that the Commission presents to the Spring European Summit.

In some areas, work is in progress either to develop indicators or to develop comparable data at EU level. This work is being done in cooperation with Member States and Eurostat.

Moreover, Member States, in cooperation with the Commission, have developed indicators for the follow-up of the 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action. In 2005, the 10th anniversary of the Platform, Member States committed themselves to continue to develop indicators in the missing areas.

The 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action are: Women and Poverty; Education and Training of Women; Women and Health; Violence against Women; Women and Armed Conflict; Women and the Economy; Women in Power and Decision Making; Institutional Mechanisms for the Advancement of Women; Human Rights of Women; Women and the Media; Women and Environment; The Girl Child.

1. Achieving equal economic independence for women and men

1.1 Reaching the Lisbon employment targets and promotion of women's employment

- Employment rates (women, men and gap) - Eurostat
- Employment rates of older workers 55-64 (women, men and gap) - Eurostat
- Unemployment rates (women, men and gap) – Eurostat

1.2 Eliminating the gender pay gap

- Gender pay gap: Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings Eurostat: to be further developed

(the population consists of all paid employees aged 16-64 that are "at work 15+ hours per week – This is an unadjusted gender pay gap, therefore not adjusted for individual factors/characteristics such as age, education attainment, occupation, years of professional experience, economic sector of employment)

- Gender pay gap by age and economic sector and level of education (public-private and NACE sectors): to be further developed
- Distribution of employed persons by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of employed persons by sex, by occupation (ISCO) – Eurostat

1.3 Women entrepreneurs

- Share of self-employed persons in employed population (women, men) – Eurostat

To be further developed

1.4 Gender equality in social protection and the fight against poverty

- At-risk-of-poverty rate (men, women, gap) – Eurostat
- At risk of poverty rate among older people - 65 years and over (men, women, gap) - Eurostat
- At risk of poverty rate among single parent with dependent children - Eurostat
- Pensions : to be further developed

1.5 Recognising the gender dimension in health care

- Healthy life years at birth (men, women, gap) – Eurostat

To be further developed

1.6 Combating multiple discrimination, in particular against immigrant women and ethnic minority women

- Employment rates of non-EU nationals (women, men, gap) – Eurostat
- Pay gap by gender and nationality (EU or non-EU nationals): to be further developed

2. Enhancing reconciliation of work, private and family Life

2.1 Flexible working arrangements for both women and men

- Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) – Eurostat
- Employment rates and amount of time (full-time or part-time) worked per week for women and men (aged 20-49), depending on whether they have children under 12 – Eurostat
Time-use of women and men : to be further developed
- Share of part-time among employed (women, men and gap) - Eurostat

2.2 Increasing care services

- Percentage of children covered by childcare (for children between 3 years old and the mandatory school age and for children under 3 years of age) - Eurostat
- Share of employees working on a part-time basis because of care of children or other dependents - Eurostat

- Inactive persons willing to work, not searching due to personal or family responsibilities - Eurostat
- Care of elderly persons: to be further developed
- Accessibility, affordability of services, school opening hours and appropriate public transport: to be further developed

2.3 Better reconciliation policies for men

- Parental leave : to be further developed

3. Promoting equal participation of women and men in decision-making

3.1 Women's participation in politics

- Share of women in European institutions (European commission, European Parliament, Agencies of the European Community, Committee of the Regions, Council of the European Union, European Court of Justice, European Court of First Instance, European Court of Auditors, European Ombudsman) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national institutions (national parliaments, central administrations –by BEIS type, supreme audit organisations, supreme courts, supreme administrative courts, constitutional courts, general prosecutor) – European Commission: Database on women and men in decision-making

3.2 Women in economic decision-making

- Share of women in European social and economic institutions (European Central Bank, European Investment Bank, European Investment Fund, European Social Partner Organisations, European non-governmental Organisations – by NGO family-) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national economic institutions (daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies – by NACE sector-, central banks) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Distribution of managers by sex (ISCO 12 and 13) – Eurostat

3.3 Women in science and technology

- Women and men along a typical academic career - European Commission: Women in Science
- Distribution of full professors by sex (Grade A) - European Commission: Women in Science
- Share of women in leading positions in public sector research: to be further developed

4. Eradicating gender-based violence and trafficking

4.1 Eradication of gender-based violence

- crimes: to be further developed
- victims: to be further developed

4.2 Elimination of trafficking in human beings

- Data on volume and trends of trafficking in each country: to be further developed

5. Eliminating gender stereotypes in society

5.1 Elimination of gender stereotypes in education, training and culture

- Distribution of graduates by sex, by field of study – Eurostat
- Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men - Eurostat
- Early school leavers in secondary school (women, men) - Eurostat
- Life-long-learning: Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey (women, men) - Eurostat
- stereotypes in culture : to be further developed

5.2 Elimination of gender stereotypes in the labour market

- Distribution of jobs by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of jobs by sex, by profession (ISCO) - Eurostat

5.3 Elimination of gender stereotypes in the media

To be further developed

6. Promotion of gender equality outside the EU

6.2 Promotion of gender equality in external and development policies

- Follow-up of MDG : to be further developed
- BpfA : to be further developed

ANNEX II: Existing structures at Commission level to promote gender equality

The **Group of Commissioners on Fundamental Rights, Non-Discrimination and Equal Opportunities** was created on the initiative of the President of the Commission, Mr Barroso, in 2005. It succeeds to the Group of Commissioners on equal opportunities which was active since 1996. Its mandate is to drive policy and ensure the coherence of Commission action in the areas of fundamental rights, anti-discrimination, equal opportunities and the social integration of minority groups, and to ensure that gender equality is taken into account in Community policies and actions, in accordance with Article 3§2 of the Treaty. The group is chaired by the President of the Commission. Other members of the group are Commissioners for Justice, Freedom and Security; for Institutional Relations and Communication Strategy; for Administration, Audit and Anti-fraud; for Information Society and Media; for Education, Training, Culture and Multilingualism; for Enlargement; for Development and Humanitarian Aid; for External Relations and European Neighbourhood Policy; for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It meets 3-4 times per year and it holds an extraordinary meeting with a focus on gender equality, normally on the 8th of March, on the occasion of the International women's Day. This extraordinary meeting is enlarged to external participants, such as members of the EU Parliament, the Economic and social committee, the Committee of the regions, the Presidency of the EU and representatives of women's organisations.

The **Inter-service Group on gender equality** was created in 1996. It brings together representatives of all Commission services responsible for gender equality in all Directorates Generals. It is chaired by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities who convenes regular meeting. Its main task is to develop a gender mainstreaming approach in all EC policies and programmes and to contribute to and co-ordinate activities in the framework of the annual work programme on gender equality prepared by the Commission services.

The **Advisory Committee on equal opportunities for women and men** was created in 1981 by a Commission Decision then amended in 1995. (*Commission Decision of 19 July 1995 amending Decision 82/43/EEC of 9 December 1981*).

The Committee assists the Commission in formulating and implementing the Community's activities aimed at promoting equal opportunities for women and men, and fosters ongoing exchanges of relevant experience, policies and practices between the Member States and the various parties involved. It is formed by one representative per Member State from ministries or government departments responsible for promoting equal opportunities; one representative per Member State from national committees or bodies having specific responsibility for equal opportunities between women and men; five members representing employers' organizations at Community level; five members representing workers' organizations at Community level. Two representatives of the European Women's Lobby shall attend meetings of the Committee as observers. Representatives of international and professional organizations and other associations making duly substantiated requests to the Commission may be given observer status. The Committee meets normally twice per year.

The **High Level Group on gender mainstreaming** is an informal group created in 2001 following a commitment made by the Commission in its 5th Framework strategy on gender equality (COM(2000) 335 final) and the political support of EU gender equality ministers. This is an informal group made by high level representatives responsible for gender mainstreaming at national level. It is chaired by the Commission who convenes regular meetings twice per year, in close collaboration with the Presidency. Among its main tasks, the Group support presidencies in identifying policy areas and topics relevant to address during

presidencies in order to achieve gender equality. The Group is also the main forum for planning the strategic follow-up of the Beijing Platform for action, including the development of indicators. Since 2003 the Group also assists the Commission in the preparation of the Report on Equality between women and men to the European Council.

The **High Level Group on gender mainstreaming in the Structural Funds** is an informal group created in 2004 made by high level representatives responsible for Structural Funds at national level in the Member States. Candidate countries are given the status of observers. It is chaired by the Commission who convenes at least one meeting per year. The mandate of this group expires end of 2006 but Commission and Member States can decide to continue its works after this date. The HLG acts as a network to give input on gender mainstreaming to the authorities managing Structural Funds implementation. It is also a forum to exchange best practice and experience of implementing gender mainstreaming in the structural funds at national level. It can also provide input into the discussion on the future of the structural funds.

The **Advisory Committee on women and rural areas** was created in 1998. It is made by representatives of socio-economic organisations (agricultural producers, trade, consumers, the European Women Lobby and workers). The Commission convenes meetings once or twice per year. Its aim is to provide for exchange of views and advice between the European Commission and the European socio-economic sectors on the rural development policy and specifically on its gender aspects.

The informal **Group of Experts on Gender Equality in development cooperation** met for the first time in 1999. It is formed by Member States' gender experts and chaired by the Commission that convenes meetings annually. Its aim is to discuss policy developments in relation to gender and development in the context of EU and international major events.

The **Helsinki Group on Women and Science** The Helsinki Group on Women and Science was established in 1999. It consists of national representatives from all the EU Member States, Bulgaria, Romania, Iceland, Israel, Norway, Switzerland and Turkey.

The Group aims to promote the participation and equality of women in the sciences on a Europe-wide basis. It provides an important forum for dialogue about national policies. Recognising the value of networking and mutual support among women scientists, the group also helps explore the ways in which the potential, skills and expertise of women could best be secured, and for sharing and comparing experiences.

The Helsinki Group also helps the Commission build a clear picture of the situation on the ground at the national level. It has, in particular, appointed national statistical correspondents to help the Commission gather and compile sex-disaggregated statistics and build gender-sensitive indicators.

The **European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)** (see: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>) was created in 2000. It is composed of representatives from the national governments and institutions responsible for the promotion of female entrepreneurship in 27 countries from the EU, EEA and candidate countries. The Commission convenes meetings with WES twice a year which are aimed at exchanging information and good practices in the promotion of female entrepreneurship. Some members of the network have also participated in common European projects.

The Expert Group on Trafficking in Human Beings is a consultative group that has been set up in 2003 and consists of 20 persons appointed as independent experts. The Commission pay consults the experts group on any matter relating to trafficking in human beings. The Experts Groups shall issue opinions or reports to the Commission at the latter's request or on its own initiative, taking into due consideration the recommendations set out in the Brussels Declaration.

The informal **Network of gender focal points** is formed by representatives of Directorates General of the Commission dealing with external relations and development cooperation as well as representatives of EC delegations

The **Network of focal points on equal opportunities** was set up in 2004 and is formed by representatives of all Directorates General of the Commission in charge of human resources. It aims at ensuring a proper implementation of the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission, therefore contributing to the respect of gender equality in the human resources policy of the Commission.

ANNEX III: Equal Opportunities policy between men and women at the European Commission

Achievements, challenges and existing obstacles to incorporating equality between men and women into the human resource management policies of the Commission

The policy of equal opportunities between female and male staff has been in place in the Commission since 1988. The Staff Regulations of Officials of the European Communities have, since 1 May 2004, prohibited discrimination on the basis of the sex, as well as for other reasons, and specifically provide for measures and actions to promote equal opportunities between men and women (Article 1d). This legal framework makes it possible to take actions to incorporate gender equality into various aspects of the management of human resources.

Since 1995, the Commission had been setting annual objectives for the recruitment and appointment of women to the Category A posts, with the objective of reaching parity in the long term. The objectives laid down for 2005 were 20% for senior management, 30% for middle management and 50% for non-management administrator posts.

In addition, the 4th Action Programme for Equal Opportunities between women and men in the European Commission was adopted on 28th April 2004 (SEC (2004) 447/5). It covers the period 2004-2008 and schedules, in particular, measures aimed at improving the male/female balance among the staff, awareness-raising campaigns and measures to improve the reconciliation of professional/private life. The implementation of this Programme was mainly decentralised to the Directorates-General but was also the subject of a follow-up and a political guidance by the Directorate-General for Personnel and Administration.

The first implementation report, relating to 2004, was adopted by the Commission on 23rd November 2005 (SEC (2005) 1492/3). Among other things, it showed that - despite the clear improvements achieved during the last ten years - women continued to be under-represented in 2004 in the category of the Administrators (31.8%), and particularly in middle management (18, 3%) and senior management (12.8%) and that the recruitment targets were not achieved. However, the concrete measures included in the 4th Action Programme have started to bear fruit, as the next implementation report for 2005 will show (presentation envisaged in September 2006).

Principal policy initiatives and deadlines for the period concerned (2007 – 2010)

- Adoption of the Annual Implementation Reports of the 4th Action Programme and development of monitoring and evaluation indicators in this context (2005 to 2008);
- External evaluation of the 4th Action Programme in 2008 and formulation of recommendations for the future;
- Adoption of a 5th Action Programme for the period 2009 – 2013;
- Adoption of annual targets for the recruitment and appointment of women to management posts and other posts at A*/AD level in the Commission;

- Continuation and improvement of awareness-raising campaigns and training, in particular within the framework of management training.