



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 14.2.2005
COM(2005) 44 definitivo

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

sull'uguaglianza tra donne e uomini 2005

INDICE

1.	Introduzione	3
2.	Principali Sviluppi.....	3
2.1.	Legislazione comunitaria	3
2.2.	Discriminazione tra donne e uomini	4
2.3.	Uomini e donne migranti	6
3.	Sfide E Orientamenti Politici	6
3.1.	Rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro	7
3.2.	Migliorare le strutture di assistenza per i figli e per le altre persone dipendenti	7
3.3.	Rivolgersi agli uomini per raggiungere l'uguaglianza dei sessi.....	8
3.4.	Integrare la prospettiva dell'uguaglianza tra i sessi nelle politiche dell'immigrazione e dell'integrazione.....	8
3.5.	Valutare i progressi in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini	9
4.	Conclusioni	10
	ANNEX.....	12

1. INTRODUZIONE

La seconda relazione annuale sull'uguaglianza tra le donne e gli uomini, come richiesto dai capi di Stato e di governo nel Consiglio europeo di primavera del marzo 2003, è la prima a comprendere i 25 Stati membri dell'Unione allargata.

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini è rafforzata dal nuovo trattato che stabilisce una costituzione per l'Europa. In aggiunta alle disposizioni dell'attuale trattato sulla parità dei sessi, la costituzione dichiara esplicitamente che l'uguaglianza è un valore specifico dell'Unione, che dev'essere promosso non solo all'interno dell'Unione ma anche nei suoi rapporti con il resto del mondo.

I mutamenti demografici, con l'invecchiamento della popolazione e il calo della forza lavoro, continuano ad essere una grande sfida nell'Unione europea anche dopo l'allargamento. La difficoltà di conciliare la vita familiare e la vita professionale, in parte a causa della mancanza di adeguate strutture di custodia dei figli e di condizioni di lavoro non sufficientemente flessibili, sembra contribuire a dilazionare la decisione di avere il primo figlio e a mantenere bassi tassi di fertilità nella maggior parte degli Stati membri. Tuttavia, l'esperienza dimostra che gli Stati membri i quali dispongono di politiche coerenti volte a conciliare le attività lavorative e familiari per gli uomini e le donne godono di più elevati tassi di fertilità e di un più elevato tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

L'integrazione di una dimensione di parità sessuale nelle politiche contribuirà al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi di Lisbona. È necessario porre in essere nuove iniziative al fine di aumentare l'occupazione e raccogliere la sfida di una società in costante invecchiamento, mantenendo la possibilità di garantire adeguate pensioni per le donne e gli uomini. Particolare attenzione dev'essere dedicata a mobilitare l'intero potenziale dell'occupazione femminile e ad aumentare la partecipazione al mercato del lavoro delle donne anziane e delle donne migranti che hanno i tassi di occupazione più bassi.

La presente relazione chiarisce i principali sviluppi della situazione relativa delle donne e degli uomini nell'istruzione, nell'occupazione e nella vita sociale. Si concentra sulle donne e sugli uomini migranti e individua le sfide che è necessario raccogliere per promuovere ulteriormente l'uguaglianza tra i sessi.

2. PRINCIPALI SVILUPPI

2.1. Legislazione comunitaria

Un recente successo è stato l'estensione dell'acquis comunitario al di là del settore dell'occupazione. Nel dicembre 2004 il Consiglio ha adottato la direttiva sul principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura¹, basata sull'articolo 13 del trattato CE. La direttiva si applica ai beni e ai servizi

¹ Direttiva del Consiglio 2004/113/CE del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura (GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37).

per il pubblico al di fuori dell'area della vita privata e familiare. In essa si stabilisce il principio che i fattori attuariali basati sul sesso devono essere eliminati.

La Commissione ha inoltre adottato la proposta di rifusione², volta a chiarire il principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego riunendo cinque direttive esistenti in un unico testo. Il Consiglio ha adottato un approccio generale nel dicembre 2004 e nella primavera del 2005 è prevista l'adozione di un parere del Parlamento europeo.

La direttiva³ sui titoli di soggiorno da rilasciare ai cittadini di paesi terzi vittime della tratta di esseri umani è stata adottata nell'aprile 2004, come richiesto nella relazione dell'anno scorso sull'uguaglianza tra donne e uomini⁴. La direttiva stabilisce che sia garantito un titolo di soggiorno alle vittime che cooperano contro la tratta di esseri umani o contro azioni volte ad agevolare l'immigrazione illegale.

2.2. Discriminazione tra donne e uomini

Malgrado il rallentamento della crescita economica negli ultimi cinque anni e il limitato incremento dell'occupazione, si registra una tendenza positiva verso l'eliminazione della discriminazione basata sul sesso nei settori dell'istruzione e dell'occupazione nell'Europa allargata a 25, mentre la differenza di retribuzione tra donne e uomini rimane pressoché immutata.

Le donne sono ancora più numerose degli uomini nell'istruzione. La percentuale di donne laureate (livello terziario) è aumentata al 58% nel 2003 a causa dell'alto livello di istruzione nei nuovi Stati membri⁵. Le donne rappresentano inoltre ora il 41% delle persone in possesso di un dottorato.

Il divario tra i sessi nell'occupazione è diminuito di 0,5 punti percentuali raggiungendo il 15,8% tra il 2002 e il 2003 nell'Europa a 25. Con un tasso di occupazione femminile al 55,1%, l'obiettivo intermedio di un tasso di occupazione femminile al 57% nel 2005 rimane ancora possibile. A parte le donne più giovani in età dai 15 ai 24 anni, il tasso di occupazione femminile è continuato ad aumentare per tutti i gruppi di età e in particolare per le donne più anziane (di 1,5 punti percentuali, raggiungendo il 30,7% nel 2003)⁶. Tuttavia, il divario tra le donne anziane e gli uomini anziani rimane il più elevato (19,6 punti percentuali).

La quota di impiego a tempo parziale è in media del 30,4% per le donne rispetto a solo il 6,6% per gli uomini e il divario è leggermente aumentato dal 1998. È questo uno dei tanti fattori che spiegano le differenze di retribuzione tra i sessi. I nuovi Stati membri hanno una quota molto più bassa di posti di lavoro a tempo parziale, in parte per le rigidità del mercato

² Proposta di una direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (2004/0084/COD).

³ Direttiva del Consiglio 2004/81/CE riguardante il titolo di soggiorno da rilasciare ai cittadini di paesi terzi vittime della tratta di esseri umani o coinvolti in un'azione di favoreggiamento dell'immigrazione illegale che cooperano con le autorità competenti (GU L 261 del 6.8.2004, pag. 19).

⁴ COM(2004) 115 def.

⁵ Eurostat, UOE, 2003.

⁶ Eurostat, LFS, 2003.

del lavoro e in parte per il più basso livello retributivo, che rende questa opzione meno disponibile.

L'occupazione è leggermente aumentata nel 2004 ma il divario tra i sessi è ancora significativo e rimane lo stesso del 2003 (1,7 punti percentuali). I tassi di disoccupazione sono del 10% per le donne e dell'8,3 % per gli uomini.

La conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare rimane una sfida sia per le donne che per gli uomini. Le donne con figli piccoli continuano ad avere tassi di occupazione di 13,6 punti percentuali inferiori a quelli delle donne senza figli mentre gli uomini con figli piccoli hanno tassi di occupazione di 10 punti percentuali più elevati degli uomini senza figli⁷. Questo è il risultato del limitato accesso alle strutture di custodia dei bambini e di modelli familiari stereotipi in rapporto ai due sessi. Le donne svolgono la maggior parte dei lavori domestici e di conseguenza dispongono di meno tempo per le attività retribuite. Gli uomini compiono meno del 40% di tutte le attività domestiche e tra il 25% e il 35% dell'attività di custodia dei figli nelle coppie con bambini di età inferiore ai 6 anni⁸.

Vi sono scarsi segni di progressi nell'eliminazione del divario retributivo tra i sessi, che rimane stabile nell'Europa a 15 a circa il 16%⁹. La cifra stimata per l'Europa a 25 è leggermente inferiore, 15%, tenendo conto del divario retributivo nei nuovi Stati membri. Anche la segregazione basata sul sesso nel mercato del lavoro non mostra particolari progressi e rimane elevata sia a livello occupazionale¹⁰ (17,5%), sia a livello settoriale¹¹ (25,2 %). Il 31% dei dirigenti erano donne nel 2003, percentuale superiore al 30% riscontrato nel 2002.

Il divario tra i sessi per quanto riguarda i rischi generali di povertà rimane limitato. Tuttavia, per le donne anziane vi è ancora un più elevato rischio di povertà che non per gli uomini anziani¹². Inoltre, i genitori soli, prevalentemente donne, tendono a subire svantaggi cumulativi e sono particolarmente vulnerabili all'esclusione sociale.

I sistemi di pensione differiscono notevolmente nell'Unione europea. Nella maggior parte dei paesi il principio è di sostituire i guadagni delle attività lavorative in cambio di contributi versati lungo tutto l'arco della vita, piuttosto che di concedere prestazioni a tutti gli anziani sulla base della residenza. I diritti delle donne in materia sono notevolmente più bassi di quelli degli uomini a causa della loro ridotta partecipazione al mercato del lavoro. Tuttavia, alcuni paesi stanno adeguando i loro sistemi attribuendo diritti a pensione per periodi di assistenza ai figli, agli anziani dipendenti o ai disabili.

La valutazione di medio periodo dell'FSE nell'Europa a 15 mostra che le donne hanno tratto vantaggio dall'intero spettro di attività riguardanti il mercato del lavoro, tra cui le misure specifiche volte a sviluppare e sostenere efficaci e strategie di assistenza ai figli, forme più

⁷ Eurostat, LFS, 2003.

⁸ Come gli europei passano il loro tempo, Eurostat, 1998-2002.

⁹ Eurostat, stima 2003.

¹⁰ Calcolata come la quota nazionale media di occupazione per le donne e per gli uomini per ciascun tipo di attività; le differenze sono addizionate producendo un importo totale di squilibrio tra i sessi presentato come proporzione dell'occupazione totale (classificazione ISCO).

¹¹ Calcolata come la quota nazionale media di occupazione per le donne e per gli uomini in ciascun settore; le differenze sono addizionate producendo un importo totale di squilibrio tra i sessi presentato come proporzione dell'occupazione totale (classificazione NACE).

¹² Eurostat, ECHP, 2001.

flessibili di organizzazione per l'istruzione e la formazione e le specifiche attività destinate alle donne.

2.3. Uomini e donne migranti

Nel 2003, l'immigrazione ha contribuito per più dell'80% alla crescita totale della popolazione nell'Europa dei 15. I flussi recenti sono stati dominati dalle famiglie che si raggruppano e dai richiedenti asilo nella maggior parte degli Stati membri.

Nel 2003, la quota dei cittadini non comunitari nell'occupazione totale era di circa il 4% nell'Europa dei 15¹³. Il tasso di occupazione dei cittadini non comunitari era in media molto più basso di quello dei cittadini comunitari, e ancora di più per le donne (16,9% più basso dei cittadini comunitari) che per gli uomini (11,0% più basso dei cittadini comunitari). Lo scarto rimane quasi invariato per gli uomini qualificati (13,0%), mentre la differenza tra le donne immigrate altamente qualificate e le donne cittadine comunitarie è aumentata raggiungendo il 23,2%. Queste cifre dimostrano il ritardo delle donne immigrate in materia di integrazione sul mercato del lavoro e riflettono il fatto che l'Unione europea non utilizza pienamente il potenziale di occupazione delle donne qualificate provenienti dall'immigrazione.

Il tasso di disoccupazione era due volte più elevato tra i cittadini non comunitari rispetto ai comunitari. Le donne e gli uomini immigrati hanno tassi di occupazione analoghi, se si eccettuano le persone altamente qualificate, tra le quali il numero di disoccupati tende ad essere più elevato tra le donne che non tra gli uomini¹⁴. Le donne immigrate si trovano principalmente nei settori o nelle occupazioni a bassa retribuzione. Le informazioni disponibili sulle retribuzioni dimostrano che le donne immigrate sono particolarmente svantaggiate. Nel 2000, mentre il salario delle donne nell'Unione europea era in media del 16% meno elevato di quello degli uomini cittadini comunitari, le donne immigrate (non comunitarie) guadagnavano il 10% meno delle donne comunitarie. Tra gli uomini, lo scarto di retribuzione tra cittadini comunitari e non comunitari era del 4%.

Il tasso di occupazione degli immigrati varia in funzione del luogo di origine¹⁵. Gli stranieri originari di un altro paese industrializzato hanno un tasso di occupazione analogo o più elevato e un tasso di disoccupazione meno elevato della media comunitaria, mentre gli immigrati originari di altre parti del mondo presentano tassi di occupazione sensibilmente inferiori e tassi di disoccupazione molto più elevati della media comunitaria. Le differenze dei tassi di occupazione sono più importanti tra le donne.

3. SFIDE E ORIENTAMENTI POLITICI

Nel Consiglio europeo della primavera 2004 è stato riconosciuto che le politiche di uguaglianza tra le donne e gli uomini sono strumenti di coesione sociale e di crescita economica. Fino ad oggi, gli sforzi volti a promuovere l'uguaglianza dei sessi hanno riguardato prevalentemente le donne. I cambiamenti nella situazione delle donne hanno conseguenze anche per gli uomini, poiché l'uguaglianza dei sessi riguarda il rapporto tra le

¹³ IFL di Eurostat, 2003.

¹⁴ L'occupazione in Europa, CE, 2003.

¹⁵ L'occupazione in Europa, CE, 2004.

donne e gli uomini, sulla base dell'uguaglianza dei diritti, delle responsabilità e delle possibilità in tutti gli aspetti della vita.

Per raccogliere la sfida dell'invecchiamento della popolazione, l'Europa deve incoraggiare i cittadini a entrare nel mercato del lavoro e a creare politiche che continuino a favorire l'occupazione delle donne in tutte le fasce di età, ma in particolare nelle fasce superiori, e inoltre a utilizzare pienamente il potenziale di occupazione femminile negli immigrati. La sfida consiste inoltre a ridurre le differenze di retribuzione tra le donne e gli uomini e nel facilitare la conciliazione tra la vita professionale e privata sia per le donne che per gli uomini.

3.1. Rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro

Rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro, garantire la sostenibilità del sistema di protezione e creare una società fondata sull'integrazione rimangono azioni fondamentali per raggiungere gli obiettivi di Lisbona.

- Gli Stati membri devono sforzarsi di ridurre l'importante divario tra i tassi di occupazione delle donne anziane e degli uomini anziani attraverso misure adeguate al fine di raggiungere l'obiettivo del 50% di tasso di occupazione per i lavoratori anziani entro il 2010.
- Gli Stati membri e le parti sociali devono contrastare la persistenza dei notevoli divari retributivi e della segregazione fra le donne e gli uomini nel mercato del lavoro.
- Gli Stati membri devono garantire l'uguaglianza delle opportunità nel mercato del lavoro per le donne e gli uomini che devono occuparsi di persone, proponendo una combinazione adeguata di strumenti che consentano loro di lavorare a tempo pieno se lo desiderano e di riprendere un impiego a tempo pieno dopo aver lavorato a tempo parziale per un certo periodo.
- Gli Stati membri devono proseguire i loro sforzi volti a modernizzare i sistemi di protezione sociale presentati nelle loro relazioni nazionali 2002 sui regimi pensionistici. Questi ultimi, così come gli altri relativi alle diverse prestazioni sociali, devono essere adeguati a una società nella quale le donne lavorano quanto gli uomini e intendono disporre delle stesse possibilità di carriera degli uomini, e dove inoltre gli uomini possono assumere una parte delle mansioni domestiche e delle responsabilità educative.
- Gli Stati membri devono eliminare i fattori finanziari e non finanziari che dissuadono le donne dal partecipare al mercato del lavoro, nonché quelli che danno luogo a lunghe interruzioni di carriera, con conseguenze negative sui diritti alla pensione e sul livello delle pensioni stesse. Si tratta in particolare dell'individualizzazione dei regimi di prelievo e di prestazioni e della promozione di sistemi di custodia dei figli che siano alla portata di tutti.
- Gli Stati membri devono vigilare affinché le misure e le attività finanziate dai fondi strutturali e dal Fondo sociale europeo in particolare siano finalizzate alla lotta contro gli stereotipi sessisti nell'insegnamento e nel mercato del lavoro e contribuiscano a ridurre il divario retributivo tra le donne e gli uomini.

3.2. Migliorare le strutture di assistenza per i figli e per le altre persone dipendenti

L'invecchiamento della popolazione richiede urgentemente un adeguamento finanziario e socialmente sostenibile delle politiche sociali. La fornitura di servizi di custodia adeguati

rimane lo strumento fondamentale per consentire alle donne di entrare nel mercato del lavoro e di restarvi lungo tutto l'arco della vita.

- Gli Stati membri devono incoraggiare la fornitura di servizi di custodia dei bambini che siano abordabili, accessibili e di qualità, in particolare per i bimbi da 0 a 3 anni, conformemente agli obiettivi di Barcellona.
- Nel quadro dell'invecchiamento della popolazione, è urgente adottare misure e impegni a livello degli Stati membri per garantire un livello adeguato di fornitura di assistenza per le persone dipendenti diverse dai bambini al fine di evitare il ritiro dei lavoratori, in particolare delle donne, dal mercato del lavoro.
- Gli Stati membri devono utilizzare pienamente il potenziale e il contributo finanziario concesso dai fondi strutturali, in particolare dall'FSE e dal FESR, per aumentare l'offerta dei servizi di custodia.

3.3. Rivolgersi agli uomini per raggiungere l'uguaglianza dei sessi

La promozione dell'uguaglianza tra le donne e gli uomini implica cambiamenti sia per gli uomini che per le donne. Di conseguenza, è essenziale che gli uomini e le donne partecipino attivamente alla creazione di nuove strategie per raggiungere l'uguaglianza tra i sessi.

- Le parti sociali svolgono un ruolo cruciale nella promozione di un'organizzazione flessibile del lavoro al fine di agevolare la conciliazione tra la vita professionale e privata per gli uomini e le donne. Particolare attenzione dovrebbe essere dedicata alle azioni destinate direttamente agli uomini al fine di promuovere una trasformazione della cultura del lavoro nel senso di una maggiore uguaglianza tra i sessi.
- Gli Stati membri devono promuovere sistemi adeguati di congedo parentale suddiviso tra i due genitori. È estremamente importante consentire agli uomini di disporre più facilmente di congedi mettendo a punto incentivi finanziari e di altro tipo.
- Gli Stati membri e le parti sociali devono lanciare azioni di sensibilizzazione per incoraggiare gli uomini a condividere le responsabilità in materia di custodia dei figli e delle altre persone dipendenti.

3.4. Integrare la prospettiva dell'uguaglianza tra i sessi nelle politiche dell'immigrazione e dell'integrazione

L'integrazione effettiva e responsabile dei lavoratori migranti nel mercato del lavoro e nella società è uno dei fattori chiave nel perseguimento degli obiettivi di Lisbona. La prospettiva dell'uguaglianza tra i sessi è assente, in larga misura, dalle politiche di integrazione, e ciò riduce le possibilità di utilizzare pienamente il potenziale delle donne immigrate nel mercato del lavoro.

- Recependo la direttiva¹⁶ sul diritto al ricongiungimento familiare, gli Stati membri devono fare in modo di ridurre al minimo le restrizioni nell'accesso al mercato del lavoro e far sì che esse non ostacolino l'integrazione delle donne immigrate.

¹⁶ Direttiva del Consiglio 2003/86/CE del 22 settembre 2003 relativa al diritto al ricongiungimento familiare (GU L 251 del 3.10.2003, pag. 12).

- Le situazioni e le condizioni diverse delle donne e degli uomini immigrati devono essere affrontate nelle future evoluzioni delle politiche di integrazione.
- Particolare attenzione deve essere dedicata alla doppia discriminazione del sessismo e del razzismo che devono spesso affrontare le donne immigrate, in particolare nel mercato del lavoro.
- Per riuscire l'integrazione dei lavoratori migranti, in particolare delle donne, nella vita economica e sociale, è opportuno tener conto delle prassi e delle aspettative culturali riguardanti il ruolo delle donne e degli uomini non solo nel paese di accoglienza ma anche nel paese di origine.
- È importante utilizzare appieno il potenziale di finanziamento comunitario per promuovere la prospettiva della parità dei sessi nelle politiche di immigrazione e di integrazione, in particolare attraverso programmi di azione europei nel settore dell'istruzione, dell'occupazione, della lotta contro l'esclusione sociale e della discriminazione, l'iniziativa EQUAL, il Fondo europeo per i rifugiati e le nuove azioni preparatorie INTI.

3.5. Valutare i progressi in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini

Il 10° anniversario della piattaforma d'azione di Pechino nel 2005 costituisce l'occasione, per l'Unione europea, di riaffermare gli impegni presi nella dichiarazione e nella piattaforma della IV conferenza mondiale sulle donne a Pechino nel 1995, presentando i risultati ottenuti in materia di uguaglianza tra i sessi dal 1995¹⁷. La valutazione si basa su una serie di indicatori fondamentali nel quadro delle valutazioni annuali della piattaforma d'azione di Pechino da parte del Consiglio e parzialmente della Commissione. Questa serie di indicatori fondamentali costituisce inoltre la base della valutazione annuale della situazione presentata nell'allegato alla presente relazione.

La prossima proposta della Commissione¹⁸ sulla creazione di un Istituto europeo per l'uguaglianza tra i sessi amplierà le possibilità di valutare le realizzazioni.

Gli Stati membri, la Commissione e il Consiglio dei Ministri devono incrementare i loro sforzi per:

- continuare a elaborare statistiche e indicatori sull'uguaglianza dei sessi nei settori politici in cui tali dati sono carenti;
- dedicare particolare attenzione a migliorare la disponibilità di dati disaggregati per sesso;
- garantire l'integrazione della prospettiva della parità tra donne e uomini nelle analisi delle politiche, utilizzando tra l'altro dati disaggregati per sesso.

¹⁷ Pechino + 10 – Progressi compiuti nell'Unione europea, relazione della presidenza lussemburghese, 2005.

¹⁸ La Commissione intende adottare la proposta nella primavera del 2005.

4. CONCLUSIONI

Il Consiglio europeo, basandosi sulla presente relazione sull'uguaglianza tra le donne e gli uomini, è invitato a chiedere agli Stati membri di proseguire i loro sforzi al fine di integrare la dimensione dell'uguaglianza tra i sessi in tutti i settori politici al fine di perseguire l'uguaglianza tra le donne e gli uomini. Si tratterà in particolare:

- di rafforzare gli strumenti nazionali a favore dell'uguaglianza tra i sessi;
- di applicare correttamente e rapidamente la direttiva¹⁹ relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, che dovrà essere recepita entro l'ottobre 2005;
- di proseguire la cooperazione tra le parti sociali al fine di evitare la segregazione tra le donne e gli uomini nel mercato del lavoro e di ridurre i divari di retribuzione tra i sessi, in particolare tra le donne immigrate;
- di aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rafforzando non solo la sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici, ma consentendo inoltre alle donne di divenire economicamente indipendenti e di percepire migliori pensioni proprie;
- di promuovere l'occupazione delle donne immigrate e di riconoscere l'importanza del loro ruolo nel processo di integrazione;
- di garantire e di rispettare i diritti fondamentali delle donne immigrate e di incrementare gli sforzi volti a prevenire e a combattere la violenza di cui sono vittime le donne;
- di esaminare attentamente in che misura i regimi pensionistici soddisfano i bisogni delle donne e degli uomini e di presentare i risultati nel quadro della prossima serie di relazioni strategiche sulle pensioni nel luglio 2005;
- di aumentare l'offerta dei servizi di accoglienza per i figli e le altre persone dipendenti e di rafforzare le strategie di conciliazione della vita professionale e privata, rivolgendosi sia agli uomini che alle donne;
- di utilizzare tutte le risorse disponibili attraverso i fondi strutturali, e in particolare l'FSE, per promuovere l'uguaglianza tra le donne e gli uomini, garantendo che tale uguaglianza sarà pienamente presa in considerazione nei prossimi programmi operativi dei fondi strutturali e sarà incoraggiata nelle varie tappe di attuazione;
- di proseguire lo sviluppo della serie di indicatori fondamentali per valutare lo stato d'avanzamento dell'uguaglianza tra le donne e gli uomini, in particolare attraverso

¹⁹ Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva del Consiglio 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15).

l'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino; a tal fine, occorrerà raccogliere regolarmente statistiche adeguate, coerenti e comparabili, suddivise per sesso.

ANNEX

The statistical annex gives a simple, though comprehensive, overview of the situation of women and men, its evolution over time, and remaining gender gaps in the European Union.

Given the importance of a broad approach to gender equality, indicators have been chosen according to two main criteria: their relevance in covering aspects of the lives of women and men, and the availability of comparable, and reliable data. Some indicators have been developed in the framework of the annual review of the Beijing Platform for Action in the Council and others by the Commission for monitoring progress in different policy areas, such as employment, social inclusion, education and research. The proposed data provide information on the following dimensions: paid work, income and pay, decision-making power, knowledge and time. Data on healthy life years at birth and the average age of women at birth of first child is also included.

Paid work

Paid work is a precondition of economic independence during the active ages as well as a basis for pension in older ages. It is measured by the employment and unemployment rates, and the share of part-time work. At present (2003), there is an employment gender gap of 15.8 % in the EU, while the unemployment gender gap (2004) is equal to 1.7 %. Women form the majority of those working part-time. The share of women employees working part-time was 30.5 % in the EU in 2004. The corresponding figure for men was 6.6 %.

Income and pay

In 2003, in the European Union the estimated gender pay gap was 15%. The risk of poverty was higher for women compared to men in 17 of the Member States.

Decision-making

Balanced participation in decision-making is looked at in the political and economic fields. 23 % of parliamentary seats in the EU are currently occupied by women. Some Member States experienced a substantial increase of the number of women in the parliament since 2003 while others saw a slight decrease. The percentage of women in managerial positions in the EU has increased by 1 percentage point since 2002, to reach 31 % in 2003. Very few women (all MS except 4 do not reach 15 % women) are members of the daily executive boards in top 50 companies.

Knowledge

The development towards a knowledge based society makes high demands on the educational level of the labour force. Women present higher educational attainment than men: the gap between women and men aged 20-24 attaining secondary educational level is 5 percentage points in the EU 2004. Traditional patterns remain in the research field where men represented 86% of academic staff who are full professors (or equivalent) in the EU in 2002. More women than men participate in adult education and training (life-long learning) in 21 Member States.

Working Time

The gap between average hours worked by women and men with children shows that women with children work 11 hours per week less than men with children in the EU in 2003.

Healthy life years

Women are expected to live longer in absence of limitations in functioning/disability than men in most Member States (except in Germany, Sweden, Denmark, UK, the Netherlands and Finland).

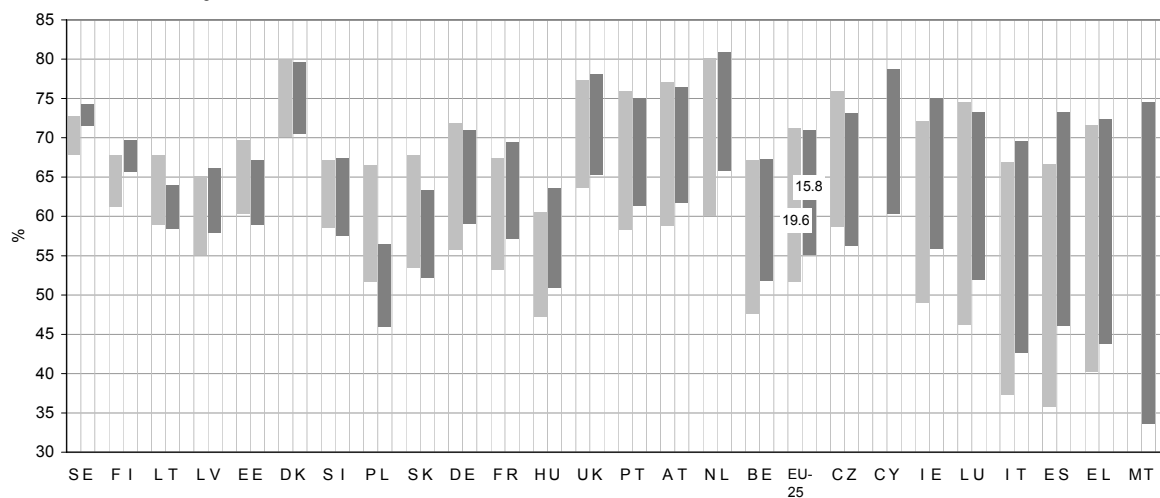
The average age of women at birth of first child

The average age of women at birth of first child has increased by at least 0.5 years in 14 Member States during the last few years.

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1998 and 2003

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

Left bar: 1998 Right bar: 2003



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

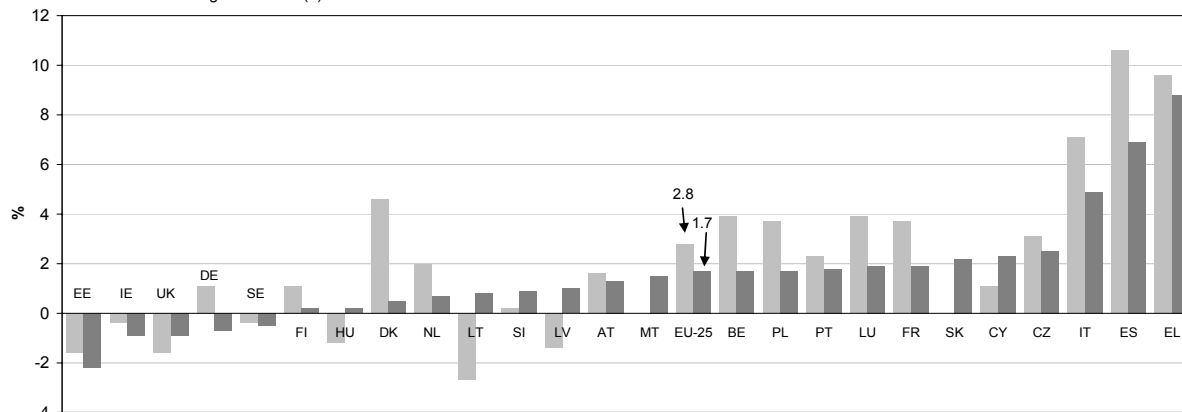
NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

Data are not available 1998 for CY, MT. EU-25 is estimated without missing countries.

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1998 and 2004

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

Left bar: 1998 Right bar: 2004(1)

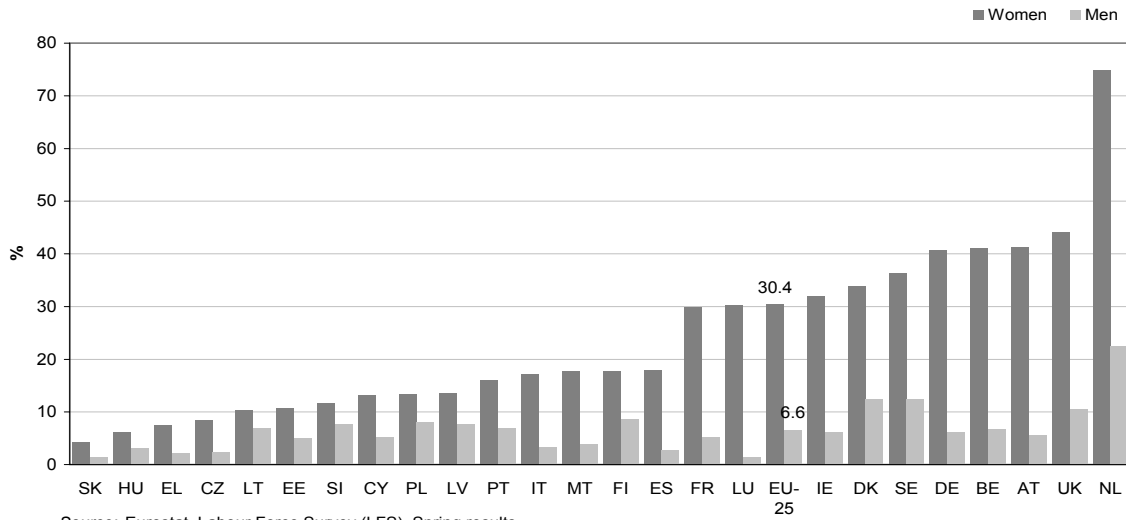


Source: Eurostat.

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

(1) Exceptions to the reference year: EL and IT: 2003. Data are not available 1998 for CY, MT, SK. EU-25 is estimated without missing countries.

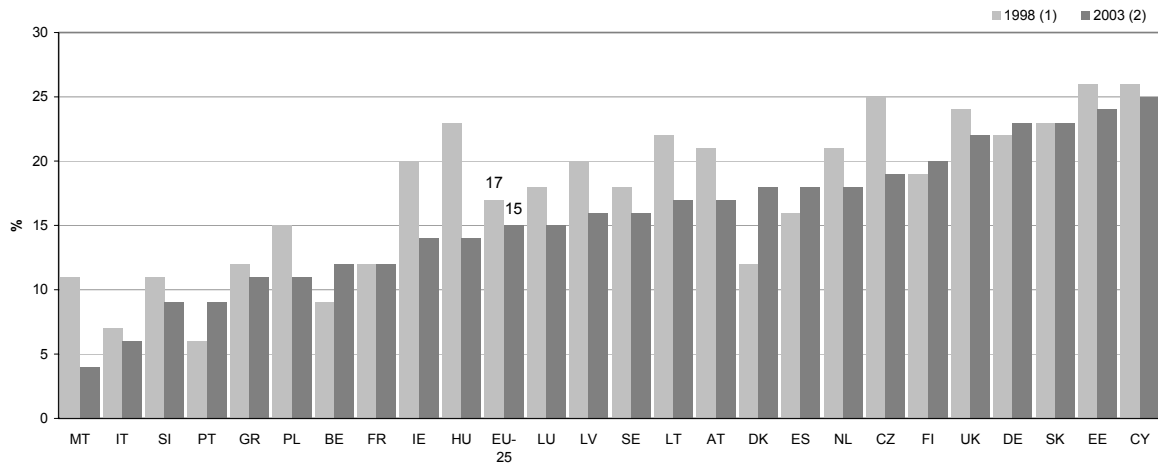
Share of part-time employees among women and men employees, in EU Member States - 2004



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: Exceptions to the reference year: DE, EL, IT, LU and EU-25: 2003.
 LU: annual average instead of spring result.

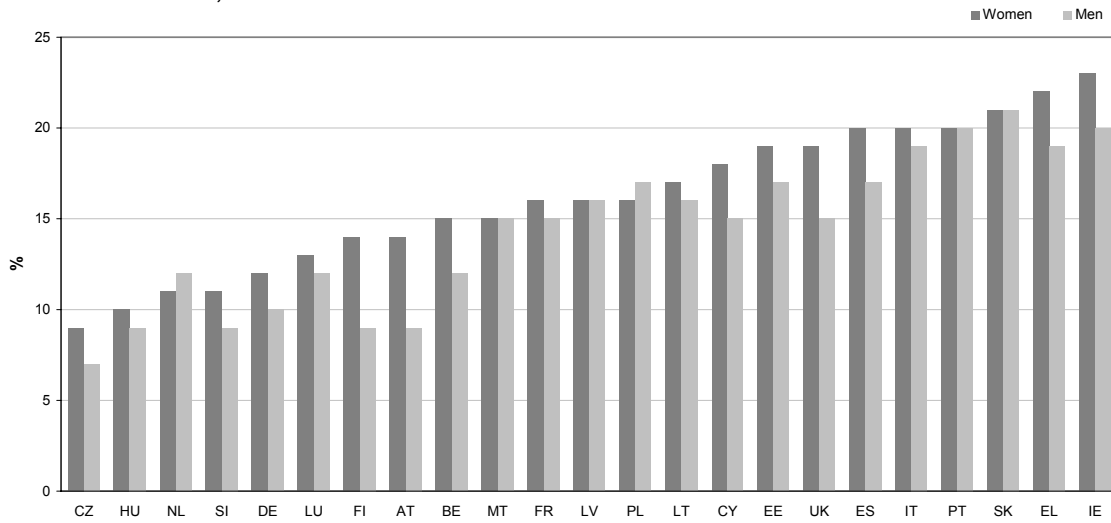
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1998 and 2003

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



Source: Eurostat. Administrative data are used for LU. All other sources are national surveys except as follows:
 2003: Statistics on Income and Living Conditions (EU-SIC) for EL, IE and AT. The results for the first year of this new EU survey are provisional and subject to further quality assessment. They should therefore be interpreted with caution.
 2002: European Community Household Panel (ECHP) for EL
 2001 and before: European Community Household Panel (ECHP) for BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT and FI.
 NB: EU-25 estimates are population-weighted averages of the latest available national values adjusted where possible, to take into account a change in the data source.
 Exceptions to the reference years: (1) 1999 for PL and SK; 2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI and FI.
 DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.
 DE - From 2002 national earnings surveys and the German Socio-Economic Panel have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 1 percentagepoint.
 ES - From 2002 data from tax returns and the labour force survey have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 3 percentagepoints.
 FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.
 UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentagepoints.

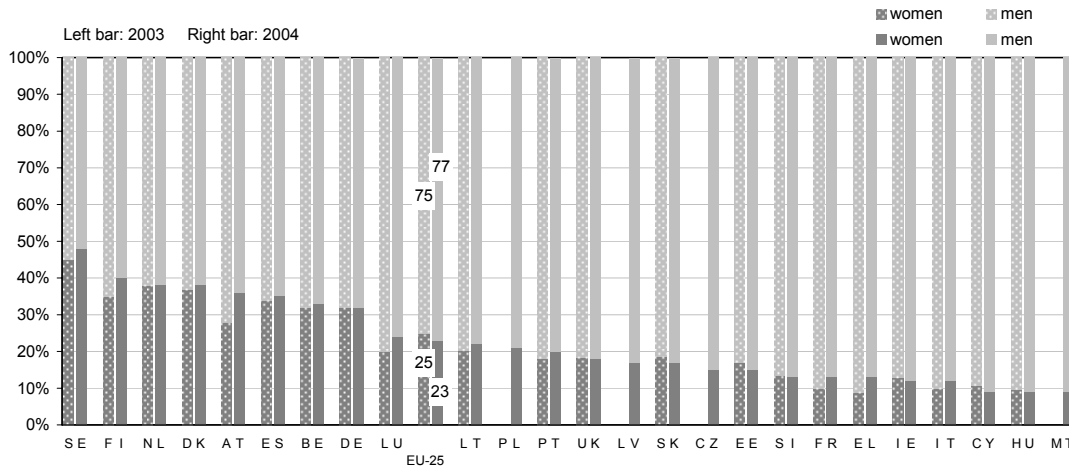
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2002²



Source: Eurostat, National sources.

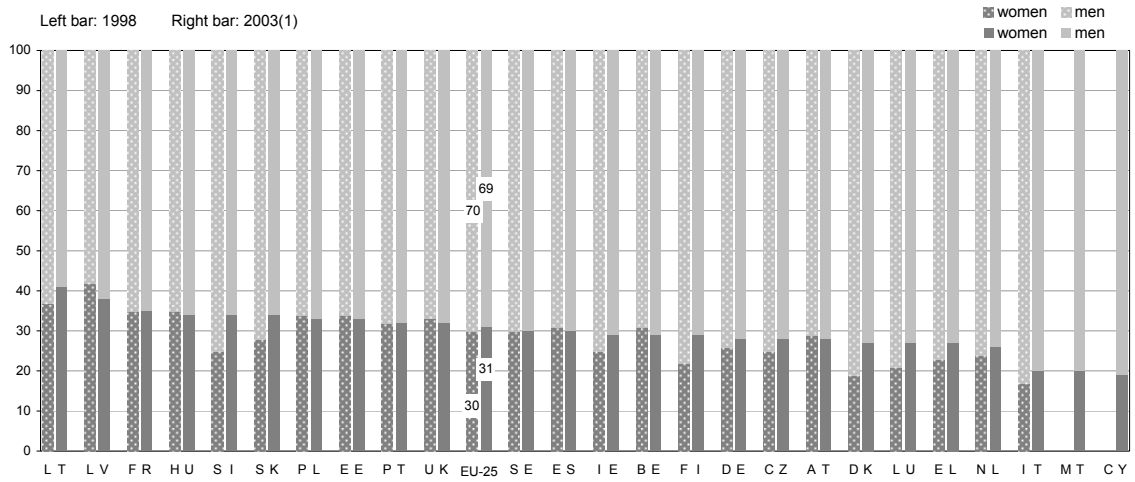
NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household.
 2) Exceptions to the reference year: CY: 1997; MT: 2000; BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT: 2001; CZ and SK: 2003.
 BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT have used a different methodology for the calculation of the At-risk-of-poverty and results are not comparable with other countries. However comparisons between women and men within MS are still valid and it is not likely that the ranking of the countries would differ much by using the same methodology as the rest.
 Data are not available for DK and SE.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - sex distribution 2003 and 2004



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

Managers in EU Member States - Sex distribution 1998 and 2003

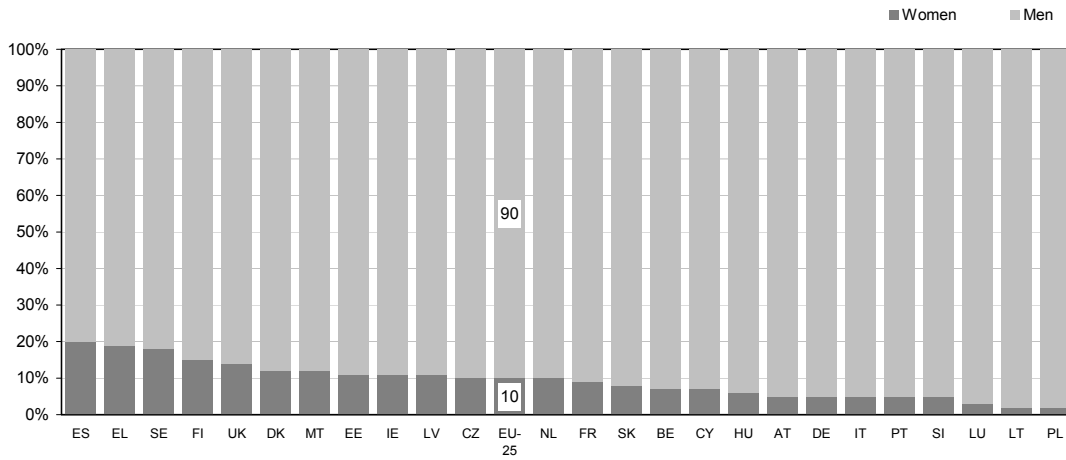


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.

(1) Exception to the reference year: NL: 2002. Data are not available 1998 for CY and MT. EU-25 is estimated without missing countries.

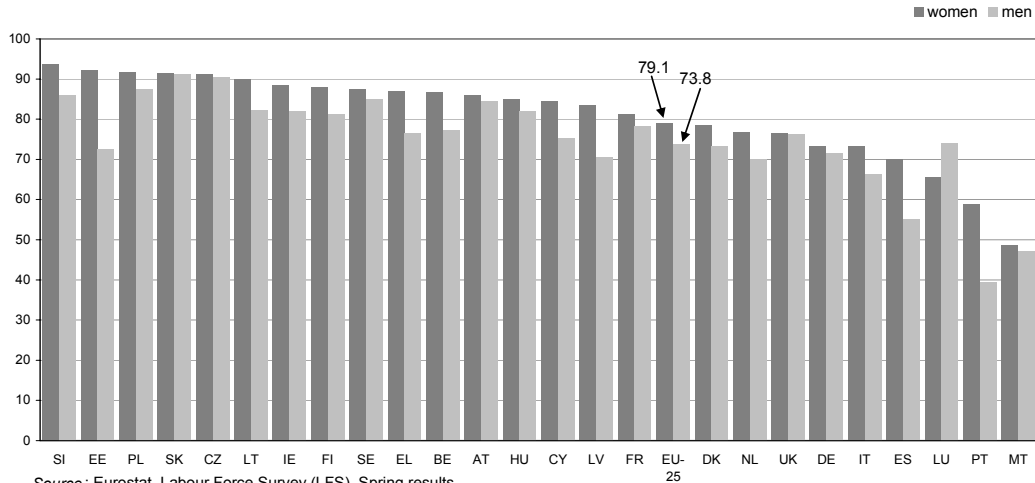
Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies - Sex distribution 2004



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database Women and men in Decisionmaking.

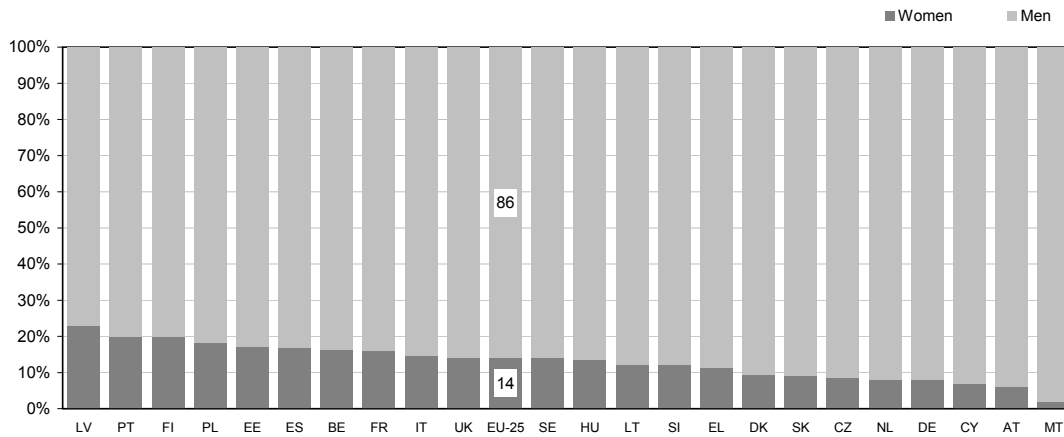
NB: EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2004



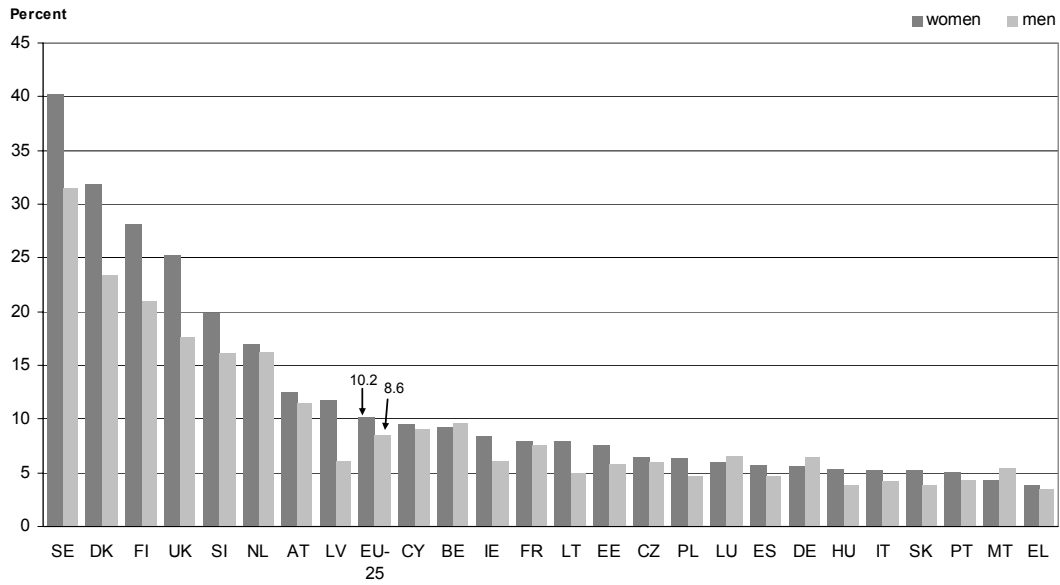
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: DE, EL, IE, IT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: LU and NL: 2003.
 CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Sex distribution 2002¹

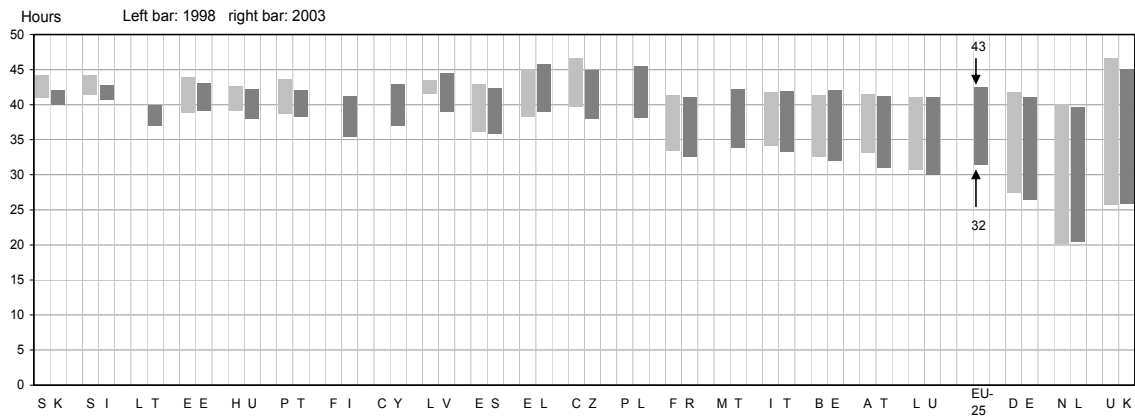


Source: European Commission, Research DG, WiS database.
 NB: (1) Exceptions to the reference year: CY, DK, FR, IL, IT, NO, PT: 2001; EL: 2000; AT: 1998. Data are not available: IE, LU.
 NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated.
 Data are not comparable between countries due to differences in coverage & definitions.

Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2004



Gaps between average hours worked per week by men and women (aged 20 - 49) with children (aged 0 - 6 years) in EU Member States - 1998 and 2003

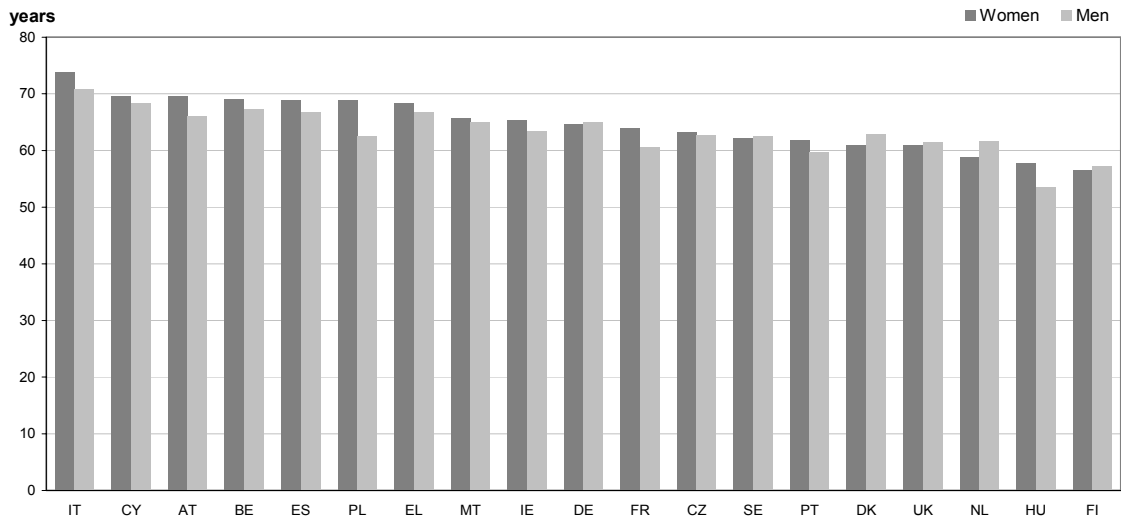


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

NB: Top value of a bar is men's average hours worked and bottom value is women's average hours worked

Data for 1998 are not available for DK, CY, IE, MT, SE and FI. Data for 2003 are not available for DK, IE, and SE.

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

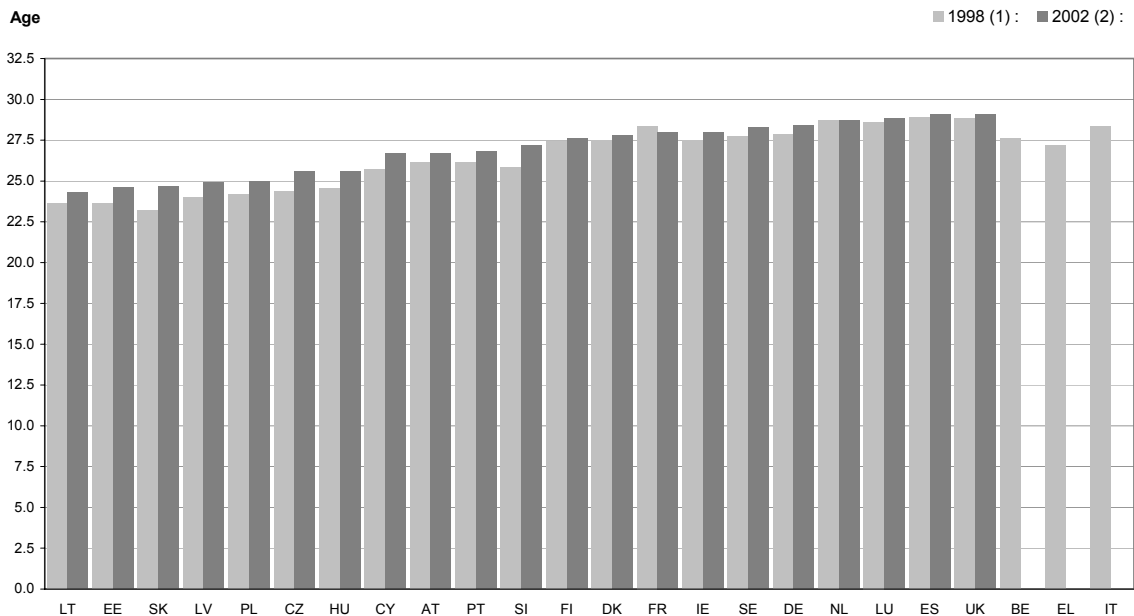


Source: Eurostat

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

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

Average age of women at birth of first child - 1998 and 2002



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) 2001 for DK, DE, FR, IE; 2000 for ES and UK; No data are available for BE, EL, IT and MT.

(2) 1997 for BE; 1996 for DK, FR and IT; No data are available for MT.