

COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 8.5.2013
SWD (2013) 171 finale

Documento di lavoro dei servizi della Commissione:

**Relazione sui progressi effettuati in ambito di uguaglianza tra le
donne e gli uomini nel 2012**

Il documento è accompagnato dalla

**Relazione del 2012 sull'applicazione della Carta dei diritti fondamentali
dell'Unione europea**

TRADUZIONE NON UFFICIALE

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	4
2. PARI INDIPENDENZA ECONOMICA PER LE DONNE E GLI UOMINI DURANTE LA CRISI	6
2.1. LIVELLAMENTO VERSO IL BASSO DEL DIVARIO DI GENERE IN AMBITO OCCUPAZIONALE	6
2.2. PARTENZA SVANTAGGIATA: IN BALLO, INDIPENDENZA ECONOMICA DI GIOVANI UOMINI E DONNE	9
2.3. CONCILIARE IL LAVORO E LA VITA FAMILIARE – Istantanea sul raggiungimento degli obiettivi di Barcellona	9
3. PARI RETRIBUZIONE PER PARI LAVORO E LAVORO DI UGUALE VALORE	13
3.1. DIVARI DI GENERE NELL'ISTRUZIONE E NELLA RICERCA: LA RADICE DI SEGREGAZIONE E DISEGUAGLIANZE RETRIBUTIVE	13
3.1.1. <i>Squilibri di genere nell'istruzione</i>	13
3.1.2. <i>Parità di genere nella ricerca</i>	14
3.2. ELIMINARE LA DISPARITÀ RETRIBUTIVA	14
3.3. LO STIPENDIO DELLE DONNE HA UN RUOLO SEMPRE PIÙ CRUCIALE NEL REDDITO FAMILIARE	16
3.4. DIVARI DI GENERE NELLE PENSIONI	18
3.5. LE DONNE SONO TUTT'ORA PIÙ A RISCHIO POVERTÀ ED ESCLUSIONE	19
3.6. IMMIGRATI E MINORANZE: FRAGILITÀ ED EMANCIPAZIONE	20
4. PARITÀ NEI PROCESSI DECISIONALI	22
4.1. PROMUOVERE L'EQUILIBRIO DI GENERE NEI CONSIGLI DELLE SOCIETÀ QUOTATE IN BORSA	22
4.2. L'EQUILIBRIO DI GENERE NEL PROCESSO DECISIONALE POLITICO: ANCORA UNA SFIDA PER MOLTI STATI MEMBRI	23
4.2.1. <i>Rappresentanti eletti: squilibrio di genere in molti parlamenti</i>	23
4.2.2. <i>Squilibrio di genere in gran parte dei governi nazionali dell'ue</i>	24
4.2.3. <i>Donne e uomini nelle posizioni decisionali in ambito ambientale</i>	24
5. DIGNITÀ, INTEGRITÀ E FINE DELLE VIOLENZE BASATE SUL GENERE: UNA CRESCENTE ATTENZIONE A UNA QUESTIONE PERSISTENTE	26
5.1. RAFFORZARE I DIRITTI DELLE VITTIME DI REATI	26
5.2. UNA FORTE PRESA DI POSIZIONE CONTRO LE MUTILAZIONI GENITALI FEMMINILI (MGF)	26
5.3. VERSO L'ERADICAZIONE DELLA TRATTA DEGLI ESSERI UMANI	26
5.4. LOTTA ALLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE: UNA PRIORITÀ DELLA PRESIDENZA CIPRIOTA	27
6. PARITÀ DI GENERE NELLE AZIONI ESTERNE	28
7. QUESTIONI ORIZZONTALI	30
7.1. MAINSTREAMING DELLA PARITÀ DI GENERE	30
7.2. INVESTIRE NELLA PARITÀ DI GENERE	31
8. COMPENDIO DEI RISULTATI	32
ALLEGATO STATISTICO	33

1. INTRODUZIONE

L'uguaglianza tra donne e uomini rappresenta un diritto fondamentale e un principio comune dell'Unione europea, oltre a essere un elemento chiave per una crescita sostenibile, intelligente e inclusiva. Negli ultimi cinquant'anni la parità di genere ha occupato una fetta importante della crescita occupazionale ed economica, senza che se ne sia comunque sfruttato appieno l'impatto potenziale. Le ultime ricerche mostrano come mediante il livellamento verso l'alto dei divari di genere si potrebbe contribuire alla potenziale crescita economica: il beneficio previsto grazie alla piena convergenza nei tassi di partecipazione entro il 2020 è l'aumento del 12,4% del PIL procapite entro il 2030¹, un evento che rappresenterebbe un importante contributo alla ripresa economica e un asset considerevole per l'UE in un periodo di flessione.

Negli ultimi cinque anni molti sono stati i settori che hanno assistito a una diminuzione dei divari di genere: analizzando più da vicino, si nota che la diminuzione, piuttosto che essere la conseguenza di un miglioramento della situazione femminile, corrisponde a un accelerato peggioramento di quella maschile, soprattutto nel primo periodo della crisi. L'UE ha dunque assistito negli ultimi anni a un livellamento verso il basso dei divari di genere in ambito di occupazione, disoccupazione, retribuzione e povertà. Rimangono sul tavolo importanti sfide quali la violenza sulle donne, la conciliazione lavoro-famiglia e l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

La presente relazione valuta la **situazione delle donne e degli uomini e i cambiamenti nel tempo**, concentrandosi in particolare sul 2012 ma adottando anche una prospettiva a lungo termine e ponendo le attuali sfide nel contesto evolutivo degli ultimi dieci anni, oltre a fare il punto sui **più importanti sviluppi della politica nell'ultimo anno**. Il 2012 è stato in effetti un anno ricco di nuove iniziative sulla parità di genere, a livello sia europeo sia nazionale. La presente relazione illustra alcuni dei diversi modi in cui l'Unione europea, assieme agli Stati membri, ha promosso la parità di genere,

strutturandosi attorno alle **cinque aree di priorità definite dalla comunicazione della Commissione *Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015***², ossia:

- (1) pari indipendenza economica per le donne e gli uomini,
- (2) pari retribuzione per lavori di uguale valore,
- (3) parità nei processi decisionali,
- (4) dignità, integrità e fine della violenza fondata sul genere,
- (5) promozione della parità di genere al di fuori dell'UE.

Nel 2013 la Commissione presenterà una revisione intermedia globale della *Strategia per la parità tra donne e uomini*.

Nel proprio intento di trattare le cinque priorità della strategia, la relazione si concentra su **aspetti specifici che hanno acquisito importanza nel 2012** e sulle nuove iniziative che meritano di essere evidenziate:

- La disponibilità, la qualità e l'accessibilità dei servizi per l'infanzia rimangono elementi chiave per il miglioramento della situazione lavorativa femminile e del contributo alla crescita economica. La misura in cui in questo campo i cosiddetti obiettivi di Barcellona³, adottati dieci anni fa, sono stati raggiunti verrà analizzata in un'altra sezione della presente relazione.
- Le donne, pur rappresentando una parte crescente della forza lavoro, non sono ancora rappresentate ai livelli più alti dei processi decisionali. La proposta della Commissione per l'equilibrio di genere nei consigli delle imprese quotate costituisce dunque una tappa fondamentale per l'uguaglianza di genere.⁴

¹ Relazione dell'OCSE "Closing the Gender Gap: Act Now", dicembre 2012

² COM(2010)491

³ "Gli Stati Membri dovrebbero cercare (...) di fornire entro il 2010 servizi di assistenza all'infanzia 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."

⁴ Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure,

- La violenza basata sul genere rimane una grave e inaccettabile violazione dei diritti umani. A livello europeo sono stati compiuti importanti passi avanti per combatterla.

La relazione fornisce anche una visione generale sugli attuali temi economici, con un occhio particolare alle sfide che i giovani si trovano ad affrontare, mentre in un prospettiva a più lungo termine, vengono esposti gli ultimi risultati del contributo che la parità di genere ha dato alla crescita.

2. PARI INDIPENDENZA ECONOMICA PER LE DONNE E GLI UOMINI DURANTE LA CRISI

La condizione necessaria, ma non sempre sufficiente, per l'indipendenza economica e per una vita dignitosa per uomini e donne in età da lavoro è avere un impiego. Nel 2012, la carenza di posti di lavoro ha avuto ripercussioni, seppure in modo diverso (sezione 2.1), sulle vite di molti uomini e donne, soprattutto nel mercato del lavoro giovanile (sezione 2.2). Fattori più strutturali, quali la non disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia (sezione 2.3) spiegano in parte il divario di genere ancora esistente e necessitano di essere affrontati dalla strategia Europa 2020.

2.1. Livellamento verso il basso del divario di genere in ambito occupazionale

Prima della crisi, **le donne stavano lentamente raggiungendo gli uomini nel mercato del lavoro di tutti i paesi europei**, con un tasso di occupazione passato dal 55% del 1997 al 62,8% del 2007, 6,9 punti percentuali in più, corrispondente a un aumento del tasso di occupazione maschile per lo stesso periodo di 2,6 punti percentuali, dal 75,3% al 77,9%. **Un trend positivo che è rimasto bloccato dalla crisi:** ciononostante, l'occupazione maschile è precipitata prima e più velocemente (come mostrato dalla figura 1), con un calo del tasso di occupazione sceso nel 2012 al 74,6%, il livello più basso dal 1997, contro il 62,4 di quello femminile. Quest'ultimo è risultato minore all'inizio della crisi, in quanto le donne erano sottorappresentate nei settori manifatturiero, edile e finanziario, ossia quelli maggiormente colpiti. Tuttavia, il processo di risanamento di bilancio in corso sta comportando sempre più spesso il blocco delle assunzioni e i tagli al personale del settore pubblico, dove la presenza femminile è predominante, facendo diminuire le prospettive di una rapida ripresa dell'occupazione delle donne in diversi paesi⁵.

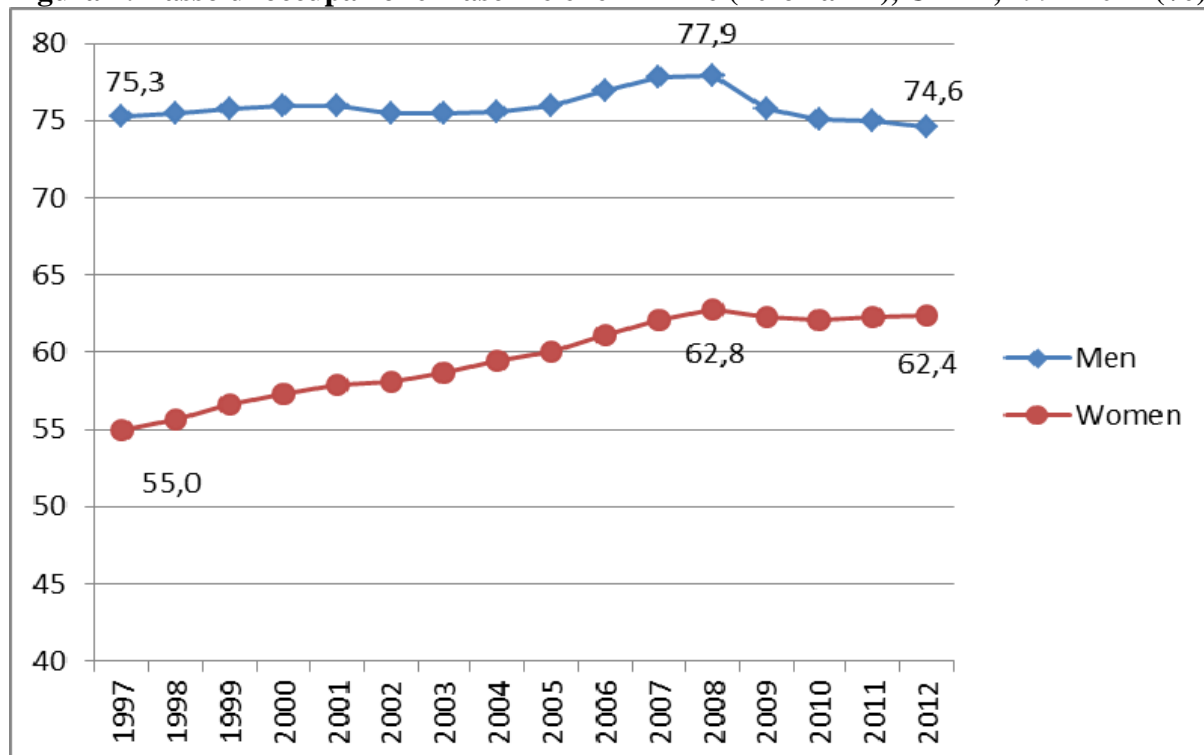
Osservando i cambiamenti della disoccupazione dall'inizio della crisi, il tasso di quella femminile nel primo trimestre del 2008 era molto più alto di quello maschile, aumentato oltretutto con il peggiorare della recessione ma comunque ai livelli della disoccupazione maschile, con la conseguente convergenza dei due tassi (vedere figura 2). Nell'ultimo trimestre del 2012, i tassi di disoccupazione maschile e femminile hanno raggiunto nuovi picchi, arrivando rispettivamente al 10,6% e al 10,8%, ossia quasi 26 milioni di europei disoccupati.

Nonostante il costante aumento della disoccupazione, fattori come inattività e scoraggiamento (caratterizzato dall'abbandono della ricerca del mercato del lavoro) hanno continuato a diminuire, in particolare tra le donne. Nel 2012 erano molte di più le donne inattive rispetto agli uomini (30,5% rispetto al 17%), con tuttavia un minore divario di genere rispetto a 5 anni precedenti (13,5 pp rispetto ai 15,7 pp del 2007). **Le donne non rappresentano più la soluzione "tampone" del mercato del lavoro, chiamate quando la domanda cresce ma rispedite a casa in presenza di una contrazione**⁶.

⁵ Vedere la relazione della Rete europea di esperti in materia di uguaglianza di genere, commissionata dalla Commissione europea, dicembre 2012, "*The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*" (l'impatto della crisi economica sulle condizioni di donne e uomini e sulle politiche di parità di genere). Disponibile al link: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/enegc_crisis_report_dec_2012_final_en.pdf.

⁶ Vedere la relazione della Rete europea di esperti in materia di uguaglianza di genere, commissionata dalla Commissione europea, dicembre 2012, "*The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*" (l'impatto della crisi economica sulle condizioni di donne e uomini e sulle politiche di parità di genere). Disponibile al link: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/enegc_crisis_report_dec_2012_final_en.pdf.

Figura 1: Tasso di occupazione maschile e femminile (20-64 anni), UE-27, 1997-2012 (%)

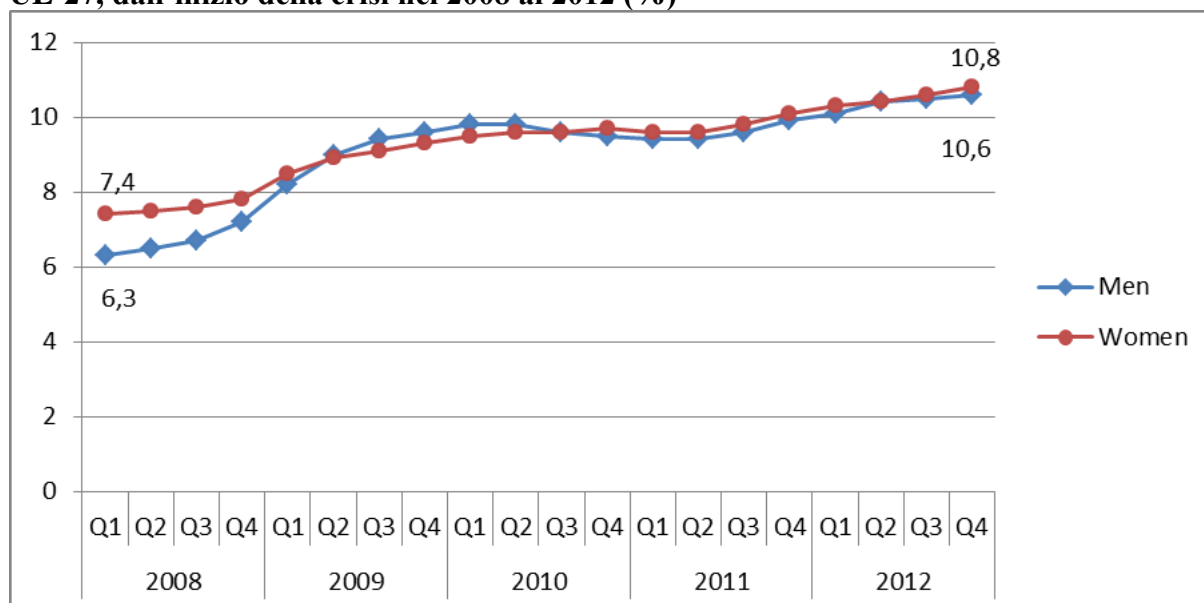


Uomini [blu]

Donne [rosso]

Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro (IFL)

Figura 2: Tasso di disoccupazione maschile e femminile (15-74 anni), destagionalizzato, UE-27, dall'inizio della crisi nel 2008 al 2012 (%)



Uomini [blu]

Donne [rosso]

Fonte: Eurostat, IFL

In alternativa ai licenziamenti, durante la crisi è aumentato il lavoro part-time, soprattutto tra gli uomini: nel 2012 l'8,4% degli uomini occupati lo erano part-time (rispetto al 7% del 2007), anche se questa è una prerogativa molto più comune tra le donne (32,1% nel 2012 e 30,8% nel 2007). Anche il part-time involontario è aumentato sia tra gli uomini sia tra le donne: nel 2012 rappresenta il 39% del totale dei part-time maschili (contro il 30% del 2007) e il 24% di quelli femminili (contro il 20% del 2007).

La situazione di uomini e donne varia da uno Stato membro all'altro (vedere figura 3). Il tasso di occupazione femminile è inferiore al 60% a Malta, in Grecia, Italia, Ungheria, Spagna, Romania, Polonia, Slovacchia, Irlanda, mentre supera il 70% in Germania, Paesi Bassi, Finlandia, Danimarca e Svezia. Alcuni Stati membri con i tassi di occupazione femminili maggiori mostrano inoltre una parte consistente di lavoro part-time tra le donne (Paesi Bassi, Germania, Austria, Belgio, Regno Unito, Svezia, Danimarca e Lussemburgo).

Le differenze in termini di numero di ore lavorate possono essere riassunte in dato significativo: se l'occupazione è misurata in equivalenti a tempo pieno, nell'UE solo il 53,5% della forza lavoro femminile è impiegata, rispetto al 62,4% della normale misurazione in base al tasso di occupazione.

Migliorare la partecipazione femminile del mercato del lavoro è necessario al fine di assicurare una crescita costante e inclusiva. Documenti recenti dell'OCSE⁷ dimostrano che in media il guadagno previsto derivante dalla piena convergenza nei tassi di partecipazione è un aumento del 12,4% del PIL procapite entro il 2030 nell'UE-21⁸. I guadagni previsti sono sostanzialmente più elevati in quegli Stati membri dove il divario di genere nella partecipazione della forza lavoro è attualmente alto. La stessa relazione dell'OCSE dimostra inoltre che mentre i servizi di assistenza all'infanzia rimangono l'elemento chiave dell'occupazione femminile, per consentire alle donne e agli uomini di raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita privata e familiare e per affrontare le difficoltà delle diverse fasi della vita, è necessario anche un insieme completo di politiche. La seguente sezione presenta le politiche che sono state implementate e come hanno contribuito al miglioramento della partecipazione al mercato del lavoro delle donne, a partire dalle politiche giovanili.

Figura 3: Tasso di occupazione e tasso di occupazione part-time maschile e femminile nel 2012



⁷ "Closing the Gender Gap: Act Now" (eliminare il divario di genere: agire subito), pubblicazione OCSE, dicembre 2012.

⁸ L'UE-21 non include Lettonia, Lituania, Cipro, Malta, Bulgaria e Romania.

Tasso di occupazione femminile *[rosso]*
Tasso di occupazione maschile *[blu]*
Quota del lavoro part-time femminile *[rosa]*
Quota del lavoro part-time maschile *[celeste]*

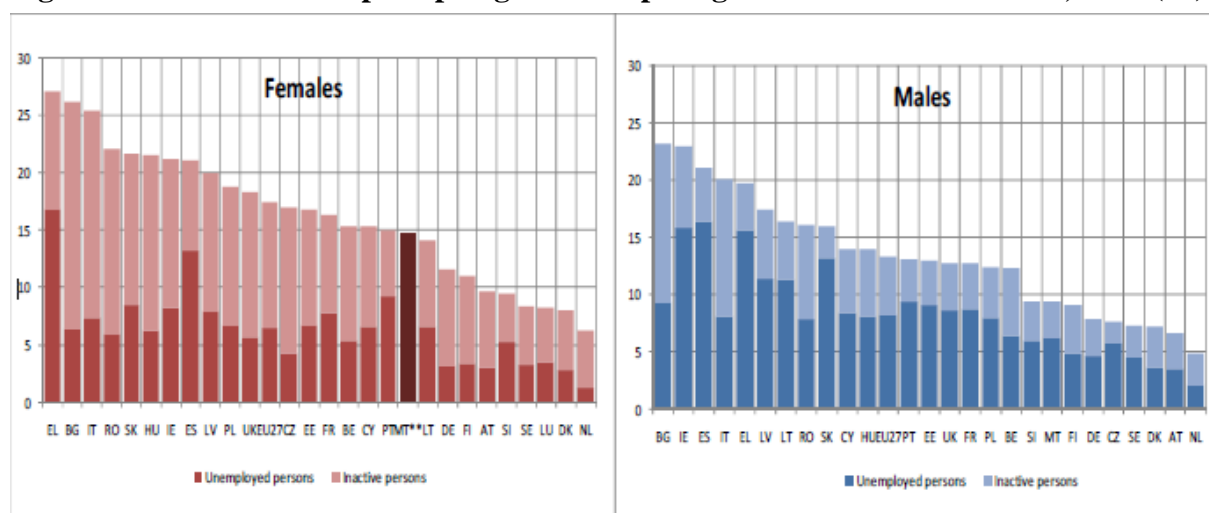
Fonte: Eurostat, IFL

2.2. Partenza svantaggiata: in ballo, indipendenza economica di giovani uomini e donne

Dato che la crisi in corso ha colpito in particolare i giovani, che si trovano ad affrontare disoccupazione e scoraggiamento, nel 2011 il tasso dei NEET (giovani che non studiano, non partecipano a corsi di formazione e non lavorano) ha raggiunto il 17,5% tra le ragazze (15-29 anni) e il 13,4% tra i ragazzi dell'UE-27. Il tasso dei NEET tra le donne supera il 20% in 8 Stati membri (vedere figura 4). **Le probabilità di rientrare nella categoria dei NEET sono più alte per le donne rispetto agli uomini, soprattutto per la maggiore probabilità che non siano parte della forza lavoro (inattive).**

Nel gruppo dei NEET, il 42,4% dei ragazzi è coinvolto in misure attive del mercato del lavoro, contro solo il 32,6% delle ragazze. In particolare, la quota dei maschi è più alta per quanto riguarda le attività di formazione (59,5% dei coinvolti) e gli incentivi alle start-up (62,9%). Le donne sono inoltre sottorappresentate nei programmi di apprendistato volti all'agevolazione della transizione scuola-lavoro. A conti fatti, sembra che queste beneficino in misura minore del sostegno pubblico in molti Stati membri (programmi di formazione, apprendistato, ecc.)⁹.

Figura 4: Tasso di NEET per tipologia e sesso per i giovani tra i 15 e i 29 anni, 2011 (%)



Donne

Disoccupate [rosso]

Inattive [rosa]

Uomini

Disoccupati [blu]

Inattivi [celeste]

*Lussemburgo: non sono disponibili dati relativi agli uomini

**Malta: tasso dei NEET totali

Fonte: calcolo ENEGE basato sui microdati annuali ELFS, media 2009/2010

I giovani uomini sperimentano con più frequenza un percorso di transizione positivo (per es. ottenendo un contratto a tempo indeterminato), quando invece le giovani donne hanno più probabilità di ottenere un lavoro part-time o temporaneo¹⁰ e iniziare nel ruolo (due volte fragile) di lavoratore temporaneo part-time.

In base a quanto esposto, il **Pacchetto per l'occupazione giovanile** adottato nel dicembre 2012

⁹ 'Partenza svantaggiata: differenze di genere nel mercato del lavoro giovanile', relazione redatta per la Commissione Europea dalla Rete europea di esperti in materia di uguaglianza di genere.

¹⁰ 'Partenza svantaggiata: differenze di genere nel mercato del lavoro giovanile', relazione redatta per la Commissione Europea dalla Rete europea di esperti in materia di uguaglianza di genere.

dalla Commissione europea¹¹ ha riconosciuto la necessità di politiche giovanili più attente alle questioni di genere e ha proposto una raccomandazione del Consiglio per la Garanzia Giovani¹², che sia attenta al sesso e alla diversità dei giovani ai quali si rivolge.

2.3. Conciliare il lavoro e la vita familiare – istantanea sul raggiungimento degli obiettivi di Barcellona

La capacità degli Stati membri di far crescere in modo significativo i tassi di occupazione sostenibile e far diminuire i divari di genere dipende, tra le altre cose, dalla capacità di donne e uomini di conciliare vita professionale e vita privata. A questo proposito, la disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia è un elemento cruciale. Riconoscendone il ruolo fondamentale, il Consiglio europeo di Barcellona ha fissato i cosiddetti "obiettivi di Barcellona": *"(...) gli Stati membri dovrebbero cercare (...) di fornire entro il 2010 servizi di assistenza all'infanzia 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."*

Nonostante i progressi rispetto al 2002, e nonostante l'impegno degli Stati membri in due successivi patti europei per la parità di genere¹³, nel 2010 le disposizioni riguardanti i servizi di assistenza all'infanzia nell'UE erano ancora lontani dal raggiungimento degli obiettivi¹⁴.

Mentre **nel 2011 10 Stati membri dell'UE avevano raggiunto gli obiettivi di Barcellona per il primo gruppo di età**, la maggior parte deve ancora adoperarsi in maniera sostanziale in quest'ottica. Parliamo soprattutto di Polonia, Repubblica Ceca e Slovacchia, il cui tasso di copertura è inferiore al 5%.

Il ricorso ai servizi formali di custodia dei bambini aumenta con l'età infantile: per i bambini dai 3 anni fino all'età scolare, **9 Stati membri hanno raggiunto l'obiettivo di copertura del 90% nel 2011**. Dato più preoccupante: in diversi paesi, tra il 2010 e il 2011 il tasso di copertura si è abbassato in modo significativo. È importante altresì notare che per alcuni paesi, malgrado gli obiettivi siano stati raggiunti, il ricorso ai sistemi di custodia formali è soprattutto part-time e non copre quindi la settimana lavorativa piena. In Irlanda, Regno Unito e Paesi Bassi, ad esempio, è possibile usufruire di custodia part-time per meno di 20 ore settimanali.

¹¹ Comunicazione "Aiutare i giovani a entrare nel mondo del lavoro", COM(2012)727

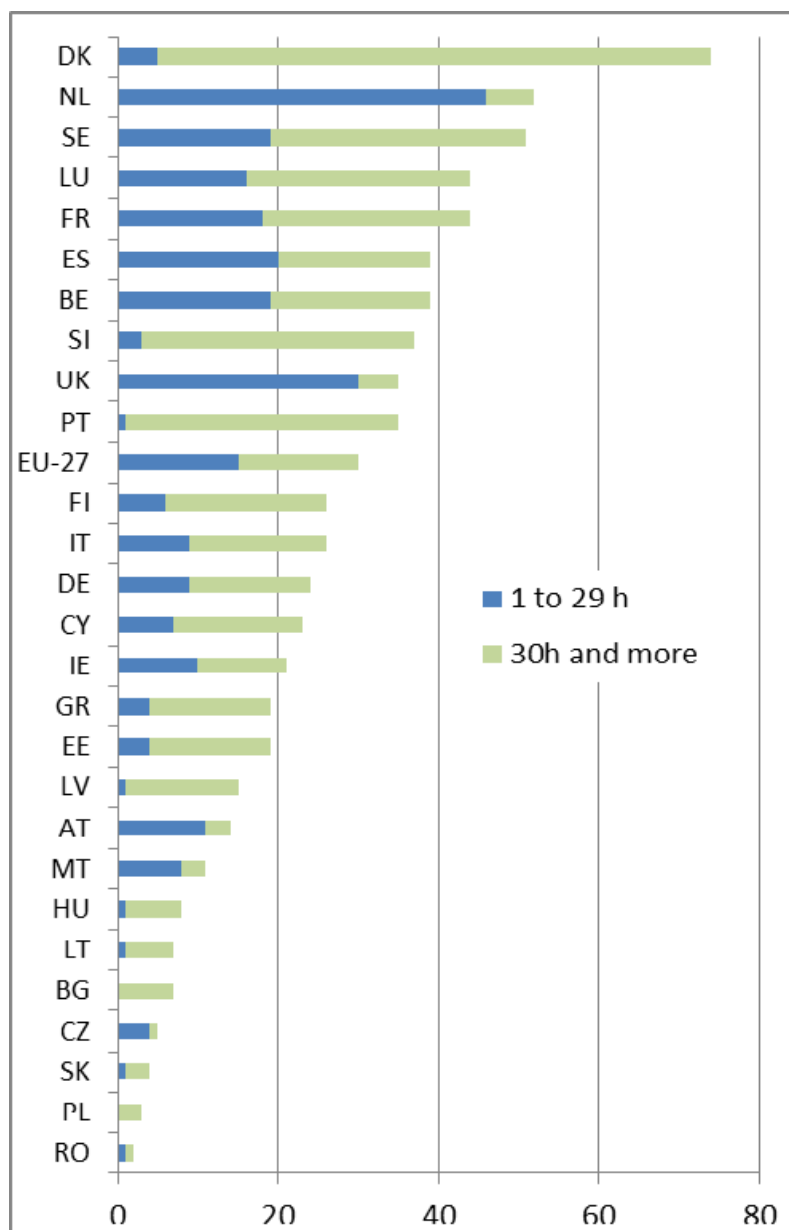
¹² Proposta di Raccomandazione del Consiglio sull'istituzione di una garanzia per i giovani, COM (2012) 729 finale, disponibile al link: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1731>.

¹³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:EN:PDF>.

¹⁴ A maggio 2013 verrà adottata una relazione della Commissione contenente un'analisi dettagliata

Figura 5: Percentuale dei bambini affidati ai servizi di custodia formale per ore settimanali dedicate, 2011

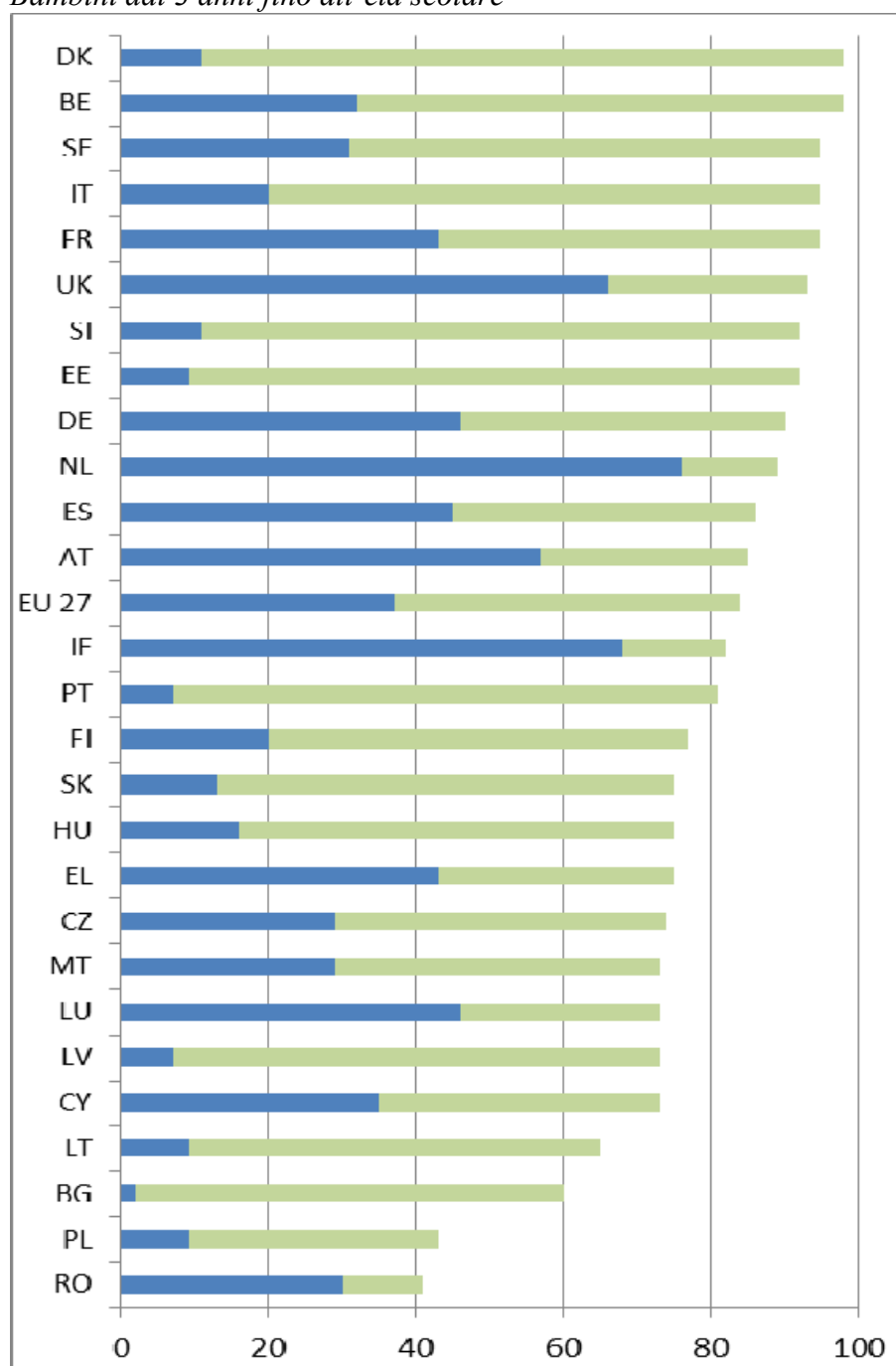
Bambini fino ai 3 anni



da 1 a 29 ore [blu]

da 30 ore in su [verde]

Bambini dai 3 anni fino all'età scolare



da 1 a 29 ore [blu]

da 30 ore in su [verde]

Fonti: Eurostat, EU-SILC, 2010.

Nota: Alcuni punti di informazioni sono calcolati sulla base di un campione ristretto e non sono considerati statisticamente affidabili. Tra questi, per la prima categoria di età: AT, BG, CY CZ, EL, HR, LT, MT, PL, RO, SK.

I dati relativi alle ore settimanali di custodia sono calcolati su base indicativa.

I servizi di custodia formale possono aiutare i genitori a ottenere e conservare un impiego solo se sono accessibili, anche se il 53% delle madri che non lavorano o lavorano part-time per accudire i figli **trova che il relativo costo sia un ostacolo**¹⁵. È questo il caso, in particolare, di

¹⁵ Fonti modulo ad-hoc IFL 2010. Il 23% delle donne il cui figlio minore ha meno di 3 anni e il 18% delle donne il cui figlio

Irlanda, Paesi Bassi, Romania e Regno Unito, dove il costo rappresenta un impedimento per più del 70% di coloro che non lavorano o lavorano part-time per accudire i figli. Nel Regno Unito e in Irlanda¹⁶, infatti, i costi netti dei servizi di assistenza all'infanzia possono arrivare a rappresentare oltre il 41% del reddito netto di una famiglia in cui entrambi i genitori lavorano¹⁷. Inoltre, **la qualità dei servizi rimane irregolare e di difficile valutazione**¹⁸. Alcuni indicatori relativi alla qualità strutturale¹⁹ dei servizi di custodia formale mostrano forti differenze da un paese all'altro. Per quanto riguarda le competenze, secondo le raccomandazioni di documenti di ricerca e sulle politiche internazionali, gli educatori della prima infanzia e gli assistenti all'infanzia dovrebbero essere in possesso di un'istruzione di livello universitario (ISCED 5), e almeno il 60% della forza lavoro dovrebbe essere formata a questo livello. Tuttavia, i requisiti formali di competenza variano sensibilmente da un paese all'altro e nella maggior parte dei paesi dell'UE, i requisiti di competenza per ausiliari o assistenti, che rappresentano fino al 40% della forza lavoro, spesso non vengono presi in considerazione, per cui gli stessi hanno solitamente una formazione iniziale scarsa o inesistente, con accesso limitato alla formazione professionale; al contrario, gli "educatori", in molti casi già altamente qualificati, possono invece beneficiare di tali opportunità. Inoltre, nella maggior parte dei paesi, le condizioni di lavoro nel campo dell'assistenza all'infanzia permangono precarie.

I dati comparativi appena esposti, insieme a un'analisi più specifica per paese, nell'ambito della sessione del Semestre europeo dedicata al coordinamento economico, sono alla base delle **raccomandazioni specifiche per paese rivolte a nove Stati membri** (Austria, Repubblica Ceca, Germania, Ungheria, Italia, Malta, Polonia, Slovacchia e Regno Unito) sull'impiego femminile e sulla disponibilità/qualità dei servizi di assistenza all'infanzia e/o sui posti a tempo pieno nelle scuole. Sette di questi paesi hanno già ricevuto una raccomandazione nel 2011, mentre per Malta e Slovacchia la prima è stata nel 2012.

La Commissione continuerà a sostenere lo sviluppo di servizi di assistenza all'infanzia accessibili e di qualità per tutto il Semestre europeo, in linea con l'Analisi annuale della crescita 2013²⁰.

Il solo sviluppo dei servizi di assistenza all'infanzia non è sufficiente per permettere a donne e uomini di scegliere in che modo raggiungere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e familiare e non tiene in considerazione le difficoltà delle diverse fasi della vita. Si dovrebbe promuovere un **insieme di politiche di conciliazione**, che comprenda un'**organizzazione flessibile del lavoro**, un sistema di congedi familiari con forti incentivi per incoraggiare i padri ad assumersi maggiori responsabilità in famiglia, e la messa a disposizione di servizi di assistenza all'infanzia accessibili e di qualità (sia per i bambini in età prescolare sia per i preadolescenti a scuola e fuori dall'orario scolastico e per altri familiari a carico).

Entro l'8 marzo del 2012 gli Stati membri hanno dovuto recepire la Direttiva 2010/18/UE sul **congedo parentale** che dà a ogni genitore che lavora il diritto ad almeno quattro mesi di congedo dopo la nascita o l'adozione di un bambino (precedentemente fino a tre mesi) e non permette il trasferimento all'altro genitore di almeno uno dei quattro mesi (che va perso in caso di non godimento), offrendo in questo modo un incentivo ai padri a usufruire del congedo.

minore ha un'età compresa tra i 3 anni e l'età scolare lavora part-time o non lavora per motivi legati alla custodia dei bambini.

¹⁶ "Doing better for families" (Fare di più per le famiglie), OCSE, 2011.

¹⁷ Dove il partner maschile percepisce un salario medio e il partner femminile il 50% di un salario medio.

¹⁸ Vedere http://ec.europa.eu/education/school-education/childhood_en.htm; La qualità è anche il cuore della serie dell'OCSE "Start Strong III".

¹⁹ Si fa spesso una distinzione tra qualità strutturale e qualità del processo. La qualità del processo si riferisce all'ambiente in cui il bambino gioca, impara e sperimenta l'interazione insegnante-bambino, e raramente sono disponibili dati comparativi. Al contrario, la qualità strutturale si riferisce alle caratteristiche strutturali dell'assistenza all'infanzia che può essere regolata dal governo (locale). In Europa, le dimensioni del gruppo variano dai 10 ai 14 bambini per la fascia compresa tra 0 e 3 anni e da 20 a 25 bambini per la fascia 4-6 anni. Ogni assistente ha di solito un numero massimo di bambini che varia da 4 a 8. Negli ultimi anni in alcuni paesi (ES, SK, LI) il rapporto personale-bambino è diminuito, mentre in altri Stati Membri si è potuto osservare il contrario, come ad esempio in Svezia, dove negli anni passati la dimensione media del gruppo è cresciuta, o in Polonia, dove la dimensione massima del gruppo non è ancora regolamentata.

²⁰ Comunicazione "Analisi annuale della crescita 2013", COM(2012)750:

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_en.pdf

Lo studio sul “ruolo dell’uomo”²¹ mostra il desiderio maschile crescente di contribuire alla vita familiare e, di fatto, una partecipazione in aumento nella cura dei figli in alcuni paesi. Se da un lato si registrano trend positivi, la persistenza di ineguaglianze tra donne e uomini nel farsi carico dell’accudimento non retribuito riduce la capacità femminile di dedicarsi appieno al lavoro retribuito²².

La nuova direttiva sul congedo parentale si occupa anche sia di migliorare la protezione dalla discriminazione sia di promuovere un rientro al lavoro più morbido. Gli Stati membri avevano la possibilità di richiedere un anno supplementare per conformarsi alla direttiva: 6 di questi lo hanno fatto e hanno tempo fino all’8 marzo 2013 per recepire i requisiti della direttiva nella legislazione nazionale. Alla fine della proroga la Commissione procederà con un’operazione di verifica globale per valutare se le misure attuative sono conformi alla direttiva.

Nel 2012 sono proseguite le discussioni del Consiglio sulla mozione della Commissione di rivedere la Direttiva sul **congedo di maternità** proposta nel 2008. La proposta mira a rettificare le attuali disposizioni della Direttiva 92/85/CEE sulla tutela della maternità. Gli elementi di maggiore rilievo sono l’estensione del congedo di maternità da 14 a 18 settimane, per permettere alle donne di scegliere più liberamente se andare già in congedo prima della nascita (dunque nessun periodo obbligatorio prima della nascita); un congedo obbligatorio di sei settimane dopo la nascita, per aumentare la tutela dal licenziamento e permettere alle donne di chiedere una modifica delle condizioni di lavoro. Le trattative rimangono piuttosto complesse a causa delle posizioni diametralmente opposte del Consiglio e del Parlamento europeo ma la Commissione ha tentato e continuerà a tentare di negoziare un compromesso che rappresenti un progresso tangibile per le lavoratrici gestanti.

²¹ Studio sul “ruolo dell’uomo” condotto per la Commissione Europea, a cura di Elli Scambor, Katarzyna Wojnicka, Nadja Bergmann, consorzio guidato da L&R Social Research, 2012.

²² “Closing the Gender Gap: Act Now” (eliminare il divario di genere: agire subito), pubblicazione OCSE, dicembre 2012.

3. PARI RETRIBUZIONE PER PARI LAVORO E LAVORO DI UGUALE VALORE

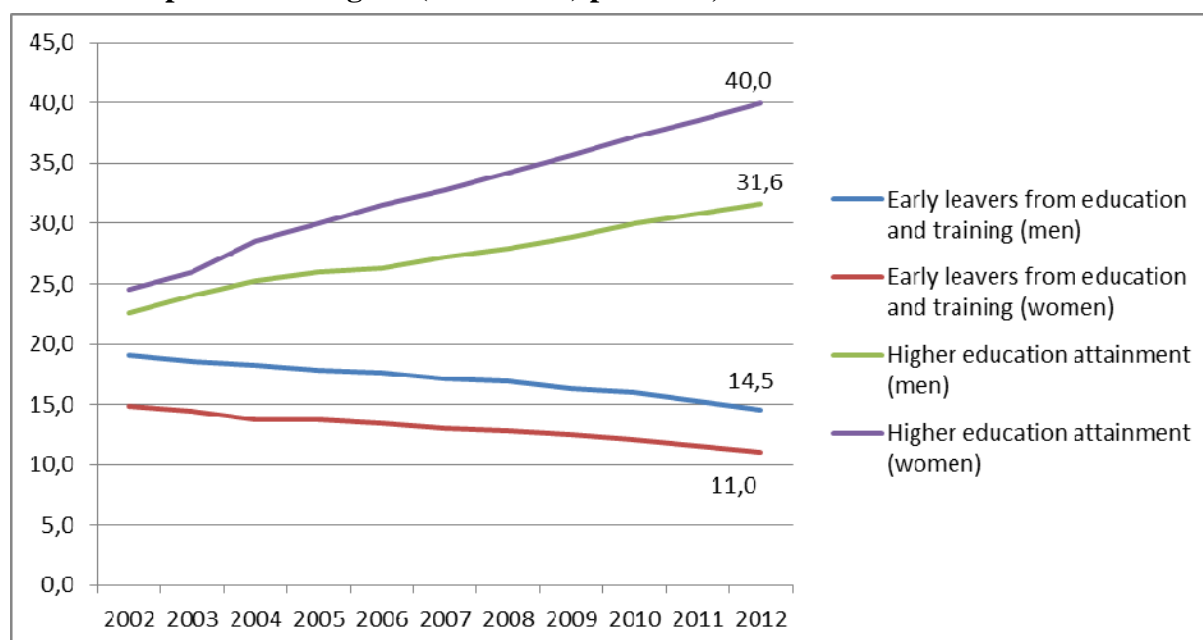
Le cause alla base della disparità retributiva di genere sono ben note: oltre alla discriminazione diretta, le donne si trovano di fronte a segregazione settoriale e occupazionale, sottovalutazione del proprio lavoro e divisione impari delle responsabilità familiari. Tali disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro rispecchiano la segregazione e le differenze di genere nel sistema educativo e formativo (3.1), anche se le recenti tendenze nel campo dell'istruzione e della politica sulla parità retributiva hanno probabilmente contribuito a ridurre il divario tra i sessi (3.2), per quanto sia quello occupazionale sia quello retributivo continuano ad avere pesanti conseguenze sui salari e sul contributo femminile al reddito familiare (3.3), pensioni (3.4) e povertà (3.5), con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili: immigrati e minoranze (3.6).

3.1. Divari di genere nell'istruzione e nella ricerca: la radice di segregazione e diseguaglianze retributive

3.1.1. Squilibri di genere nell'istruzione

Negli ultimi dieci anni nell'UE il numero di titoli di studio conseguiti è aumentato sia per le donne sia per gli uomini (vedere figura 6).

Figura 6: Abbandono prematuro di istruzione e formazione (18-24 anni) e titoli di studio di livello superiore conseguiti (30-34 anni) per sesso, 2012



Abbandono prematuro di istruzione e formazione (uomini) [blu]

Abbandono prematuro di istruzione e formazione (donne) [rosso]

Titoli di studio di livello superiore conseguiti (uomini) [verde]

Titoli di studio di livello superiore conseguiti (donne) [viola]

Fonte: Eurostat, IFL

Al termine del 2012 la proporzione degli abbandoni prematuri era scesa sia tra i ragazzi sia tra le ragazze, attestandosi, rispettivamente al 14,5% e all'11%. **Allo stesso tempo, si era visto un aumento considerevole nella quota di giovani in possesso di un titolo di studio di livello superiore, con quasi un raddoppio per le donne rispetto agli uomini.** Nel 2012, il 31,6% degli uomini e il 40% delle donne (UE-27) tra i 30 e i 34 anni ha conseguito un titolo di studio di livello terziario. Attualmente le donne rappresentano il 60% dei nuovi laureati.

Tuttavia, le ragazze scelgono con meno probabilità di intraprendere studi in campo scientifico e tecnologico, come mostrato dai grafici. Tre quarti degli studenti di materie ingegneristiche, manifatturiere ed edili erano maschi. Lo stesso vale per scienze, matematica e informatica, dove il numero dei laureati supera quello delle laureate, anche se queste ultime sovrastano i maschi

nel campo delle scienze sociali, nel commercio, diritto, welfare e medicina.

Già a 16 anni le ragazze superano i ragazzi per quanto riguarda la lettura (la differenza equivale a un anno di scuola) ma restano indietro in matematica, sebbene in misura minore di quanto facciano i ragazzi con la lettura.

Le politiche, in particolare quelle educative e formative, possono tentare di **affrontare le ineguaglianze di genere nelle primissime fasi**, assicurando così a ragazzi e ragazze la possibilità di realizzare il proprio potenziale e scegliere il campo in cui sono più bravi, senza limitazioni dovute a pregiudizi. Molti paesi hanno provato a rimuovere i pregiudizi di genere nei curricula e hanno deciso di condividere le proprie esperienze in un seminario tenutosi a ottobre 2012²³.

Il *piano nazionale di parità tra uomini e donne* del 2012 della **Danimarca** affronta esplicitamente la segregazione di genere nell'istruzione e nella formazione oltre a porre l'accento sul fenomeno specifico dei cosiddetti "failing boys" (cioè i ragazzi con bassi rendimenti scolastici): nel gennaio del 2012, il Ministero della parità di genere ha lanciato un fondo (venti milioni di corone danesi in totale) a sostegno di progetti e ricerche sul dettaglio delle scelte legate all'istruzione segregate per genere e migliorare le conoscenze relative alla selezione e alla permanenza dei ragazzi nel sistema educativo.

In **Spagna**, il Ministro dell'istruzione ha intrapreso delle iniziative per combattere gli stereotipi di genere in programmi specifici dedicati all'istruzione, al futuro impiego e alla carriera e ha adottato misure per promuovere la coeducazione mediante: i) la promozione di pianificazione e attuazione di programmi di orientamento non sessisti attraverso differenti campagne di sensibilizzazione nelle scuole; ii) la riformulazione dei materiali didattici al fine di assicurare il soddisfacimento dei criteri qualitativi e di non discriminazione; iii) l'implementazione della coeducazione nelle scuole e la formazione degli insegnanti alla coeducazione, la prevenzione della violenza di genere e la parità di genere; iv) la garanzia dell'integrazione di genere nelle attività sportive scolastiche; v) il miglioramento dei servizi scolastici al fine di conciliare la diversità degli studenti (etica e di genere) e assicurare l'uguaglianza.

3.1.2. Parità di genere nella ricerca

Nonostante gli evidenti progressi, nelle scienze e nella ricerca, le ineguaglianze di genere ancora persistono. Secondo l'ultima edizione del rapporto *She Figures, la carriera accademica delle donne continua a essere nettamente caratterizzata da segregazione verticale*: nel 2010, sebbene la percentuale di studentesse e laureate superasse quella degli uomini, la percentuale delle iscritte ai corsi di dottorato scendeva al 49%, mentre il numero di donne con un laurea di dottorato al 46%. Inoltre, la percentuale di ricercatrici donna in Europa si attesta al 33%, mentre le donne rappresentano solo il 20% del personale accademico di livello superiore. Negli organismi e nei processi decisionali l'equilibrio di genere è dunque lontano dall'essere raggiunto: di media nell'UE-27, nei comitati scientifici e nei consigli di amministrazione per ogni due uomini abbiamo solo una donna (circa) e la percentuale delle donne a capo di università o enti assimilati è anche più bassa, attestandosi all'11%²⁴. Inoltre i programmi di ricerca spesso non prendono in considerazione la dimensione di genere.

Contro questo stato di cose, la Comunicazione sullo spazio europeo della ricerca adottata nel 2012 dalla Commissione europea include, tra le cinque priorità, **parità di genere e integrazione di genere negli enti di ricerca**. Lo scopo è quello di (i) abbattere le barriere giuridiche e di altro tipo nella selezione, permanenza e avanzamento di carriera delle ricercatrici donne, aderendo appieno alla legislazione europea in materia di parità di genere; (ii) affrontare gli squilibri di genere nei processi decisionali e (iii) rafforzare la dimensione di genere nei programmi di ricerca. La Commissione europea ha anche lanciato una

²³ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/good-practices/index_en.htm

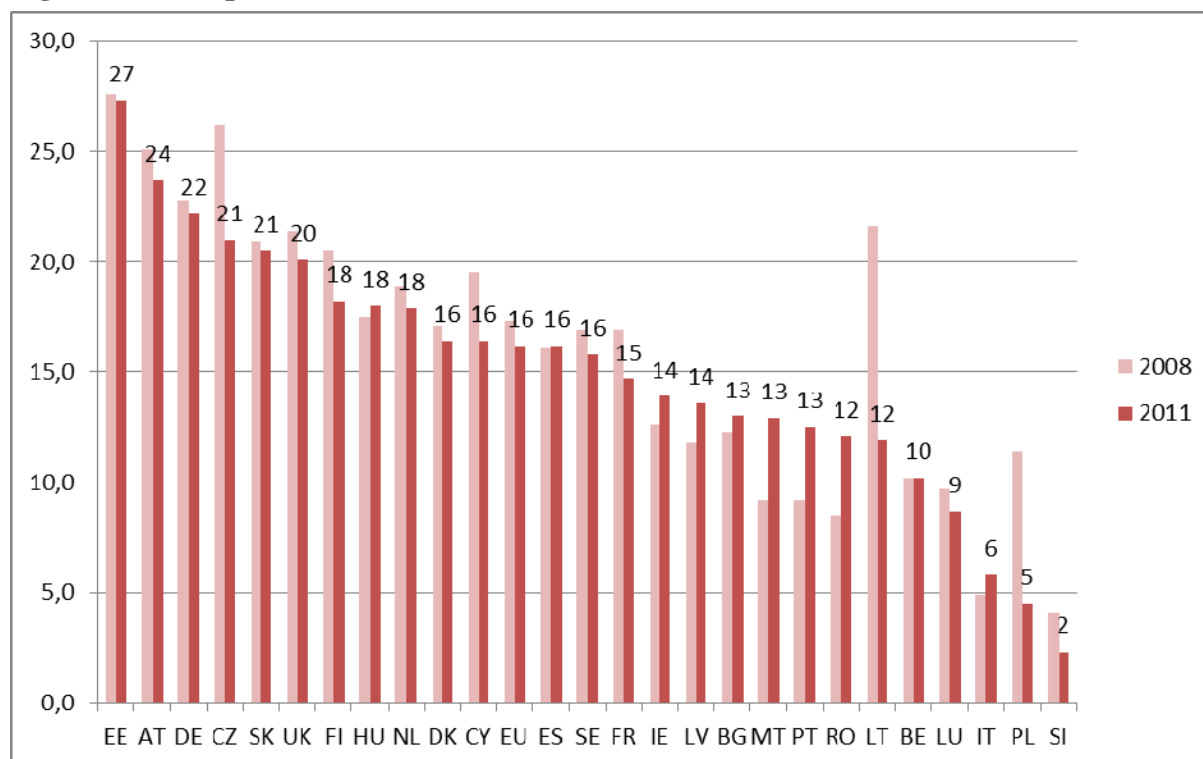
²⁴ Dal 2003, ogni tre anni la Commissione europea pubblica una nuova edizione del *She Figures*. Il libretto e la brochure dell'edizione 2012 sono disponibili sul sito della Commissione all'indirizzo: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf

campagna di comunicazione per avvicinare le ragazze alla scienza e incoraggiare un maggior numero di donne ad intraprendere la carriera di ricercatrice²⁵.

3.2. Eliminare la disparità retributiva

Nel 2011, la disparità retributiva di genere non corretta (GPG)²⁶ generale a livello europeo si attestava al 16,2%;, superando il 20% in Estonia, Repubblica Ceca, Austria, Germania e Grecia (vedere figura 7).

Figura 7: La disparità retributiva nel 2008 e nel 2011



2008 [rosa]

2011 [rosso]

Fonte: Inchiesta Eurostat sulla struttura dei salari, per l'Irlanda, dati 2010

La disparità retributiva di genere globale europea si è comunque ridotta rispetto al 17,3% del 2008 (1,1 punti percentuali in tre anni). Un andamento documentato anche in 17 dei 25 Stati membri per i quali ci sono dati disponibili (vedere allegato). **I motivi di questa lieve flessione della disparità retributiva registrata di recente** sono ancora argomento di discussione e quattro sono le ipotesi finora avanzate:

- La quota di lavoratori in possesso di un titolo di studio di livello superiore è aumentata più tra la forza lavoro femminile che in quella maschile, innescando la riduzione della disparità retributiva di genere²⁷.
- Il cambiamento della composizione settoriale della forza lavoro durante la crisi potrebbe aver ridotto la disparità retributiva. In effetti il settore manifatturiero, tradizionalmente caratterizzato da una elevata disparità retributiva, ha perso terreno all'inizio della crisi.
- Tagli maggiori nelle componenti aggiuntive delle buste paga degli uomini (premi

²⁵ <http://science-girl-thing.eu/en/splash>.

²⁶ La disparità retributiva di genere non corretta rappresenta la differenza tra il salario orario medio lordo di salariati e salariate calcolata come percentuale del salario orario medio maschile lordo.

²⁷ "EU Employment and Social Situation. Quarterly Review." dicembre 2012, con un accento speciale sulla disparità retributiva di genere.

straordinari) hanno contribuito a ridurre le ineguaglianze di genere²⁸.

- (d) Politiche sulla parità retributiva a livello nazionale ed europeo hanno contribuito alla flessione: la cooperazione con le parti sociali e la sensibilizzazione in campagne di politiche sulla parità retributiva nell'ambito delle risorse umane attente alle tematiche di genere sono un'altra possibile ragione della flessione della disparità retributiva.

Poiché l'informazione riguardo alla parità è fondamentale per affrontare la disparità retributiva, il 2 marzo 2012 la Commissione europea ha organizzato la seconda **giornata europea per la parità retributiva**; l'attività di sensibilizzazione sulle condizioni di ineguaglianza retributiva che si trovano ad affrontare le donne nell'UE procederà mettendo in risalto detto evento e attraverso la promozione di partenariati con gli Stati membri.

Considerato il ruolo fondamentale di aziende e datori di lavoro nell'affrontare la disparità retributiva, la Commissione ha avviato nel 2012 il progetto denominato **'Equality Pays Off'**²⁹ (l'uguaglianza paga), il cui scopo è quello di sostenere le aziende nelle iniziative volte a contrastare la disparità retributiva tramite **formazione** aziendale e organizzando tra le aziende **scambi di buone prassi** per favorire la parità di genere.

La risoluzione del Parlamento europeo del 24 maggio 2012 sull'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore³⁰ presenta alcune proposte di azione rivolte alla Commissione, agli Stati membri, alle parti sociali e altre parti interessate, comprese le aziende. Tra queste, la revisione della legislazione attuale (Direttiva 2006/54, rifusione) relativa alle tematiche connesse alla disparità retributiva di genere e il proseguio delle campagne di sensibilizzazione, anche fornendo adeguate informazioni sull'onere della prova. La risoluzione incoraggia inoltre le parti sociali e gli Stati membri a elaborare strumenti di valutazione del lavoro privi di discriminazioni di genere, attuare sistemi di classificazione del lavoro e promuovere il concetto di lavoro basato sulla parità retributiva.

L'8 marzo del 2012, il **Parlamento belga** ha adottato una **legge per ridurre la disparità retributiva di genere** secondo cui le differenze retributive e di costo del lavoro tra uomini e donne devono figurare nel bilancio annuale ("bilan social") ed essere quindi pubblicamente disponibili. La nuova legge stabilisce inoltre che le aziende con più di 50 dipendenti devono produrre un piano d'azione laddove l'analisi mostri che le donne guadagnano meno degli uomini. Infine, in caso di sospetta discriminazione, le donne possono rivolgersi al mediatore aziendale che determinerà l'eventuale presenza di un differenziale retributivo e, in caso affermativo, proverà a trovare un compromesso con l'azienda. Oltre all'azione legislativa, sono state sviluppate politiche per contrastare la questione chiave dei differenziali retributivi: diversi **programmi di formazione, una guida all'attuazione e una check-list di neutralità di genere** da utilizzarsi sia nelle imprese pubbliche sia private. Mediante accordi tra professionisti, le parti sociali vengono incoraggiate ad adottare un **approccio neutro alla classificazione del lavoro**

In **Estonia** alcune attività pubbliche hanno celebrato il 19 aprile 2012 la **giornata per la parità retributiva**. A luglio 2012, il governo ha approvato il piano di azione **per ridurre la disparità retributiva di genere** che comprende cinque tipologie principali di azioni: (1) miglioramento dello stato di attuazione della legge sulla parità di genere (potenziando ad esempio la raccolta di dati statistici, sensibilizzando sul tema, sostenendo il lavoro dei commissari della parità di genere e di trattamento, ecc); (2) miglioramento delle possibilità di conciliazione famiglia, lavoro e vita privata (ad esempio lavorando con le imprese); (3) integrazione di

²⁸ Vedere la relazione della Rete europea di esperti in materia di uguaglianza di genere, commissionata dalla Commissione Europea, dicembre 2012., "The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies" (l'impatto della crisi economica sulle condizioni di donne e uomini e sulle politiche di parità di genere). Disponibile al link: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/eneg_crisis_report_dec_2012_final_en.pdf. I premi non sono inclusi nella definizione Eurostat di disparità retributiva di genere.

²⁹ Vedere anche il sito del progetto: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/>.

³⁰ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fTEXT%2bTA%2bP7-TA-2012-0225%2b0%2bDOC%2bXML%2bV0%2f%2fEN&language=EN>.

genere, specialmente nel campo dell'istruzione; (4) riduzione della segregazione di genere; e (5) analisi di pratiche organizzative e sistemi di retribuzione nel settore pubblico, miglioramento della situazione, laddove necessario.

Nonostante alcuni progressi, in certi paesi la disparità retributiva è ancora molto elevata, aumentando laddove risultava relativamente più bassa (come in Portogallo, Bulgaria e Irlanda). Il risanamento di bilancio, che comprende il blocco o il taglio degli stipendi nel settore pubblico, dove la maggioranza dei dipendenti sono donne, potrebbe in futuro aggravare la disparità retributiva e invertire i trend attuali³¹.

3.3. Lo stipendio delle donne ha un ruolo sempre più cruciale nel reddito familiare

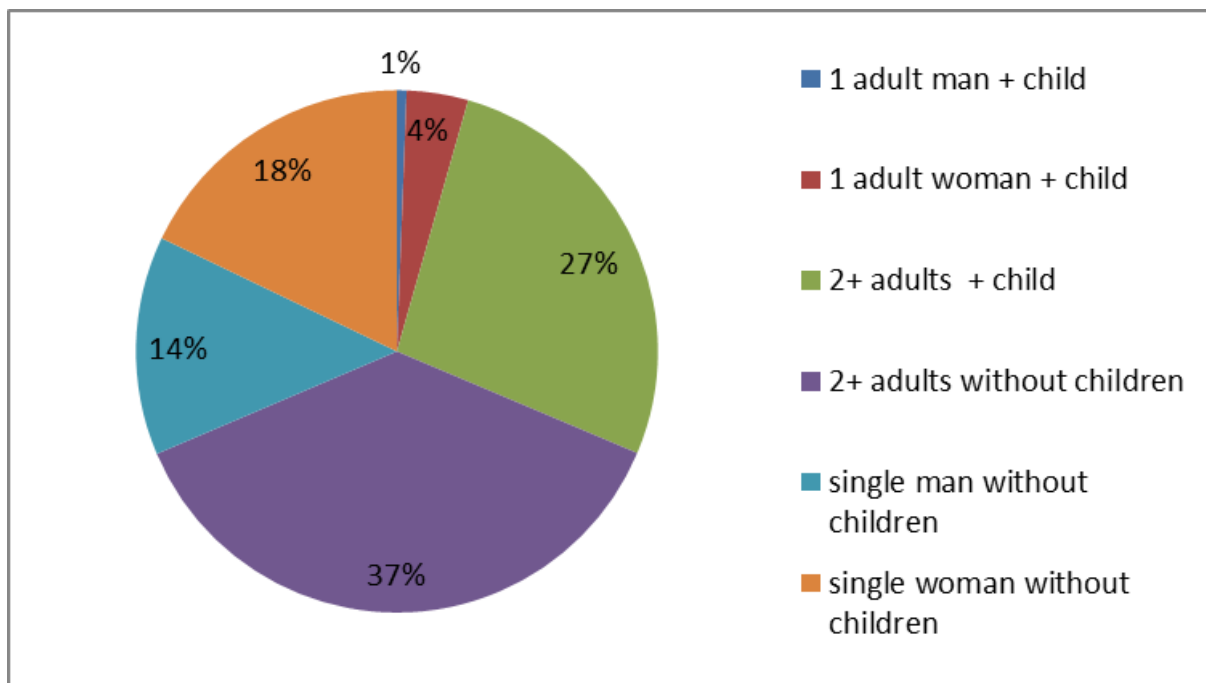
Anche se in termini di stipendi annuali le disparità retributive di genere sono ancora più accentuate, in quanto le donne ricevono retribuzioni orarie più basse e inoltre lavorano meno ore l'anno, **le famiglie fanno sempre più affidamento sugli stipendi femminili, che non rappresentano più un'entrata ausiliaria**. Sempre più di frequente sono le donne che “portano a casa il pane”, non da ultimo perché vivono sole (15% delle famiglie) o vivono con i figli ma senza partner (4% delle famiglie) (vedere figura 8). Nel 2008 e nel 2009 è inoltre aumentato il numero di coppie in cui è la donna a provvedere al sostegno della famiglia. Inoltre, le coppie in cui entrambi percepiscono uno stipendio rappresentano i due terzi di tutte le coppie in età da lavoro in cui almeno uno dei due lavora in base ai dati resi disponibili nel 2012 (vedere figura 9).

In molti paesi, comunque, le donne costituiscono ancora la seconda fonte di guadagno all'interno della coppia e il sistema di tassazione non fornisce loro incentivi sufficienti per lavorare. Nel 2012, a due paesi è stata rivolta una raccomandazione specifica sugli incentivi fiscali per la persona che costituisce la seconda fonte di reddito familiare e **l'analisi annuale sulla crescita del 2013³² ha richiamato proprio l'importanza di rimuovere eventuali disincentivi fiscali in questo senso**.

³¹ Tuttavia l'attuale indicatore utilizzato per misurare le ineguaglianze retributive non può riflettere completamente il trend dei salari del settore pubblico e le potenziali conseguenze sulla disparità retributiva. Prima di tutto i dati non coprono la pubblica amministrazione (anche se coprono il settore dell'educazione e della sanità). In secondo luogo, i dati disponibili nel 2012 coprono i salari del 2010 e non possono cogliere completamente l'effetto delle politiche di risanamento di bilancio che hanno avuto inizio in molti paesi nel 2010.

³² Comunicazione “Analisi annuale della crescita 2013”, COM(2012)750:
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_en.pdf

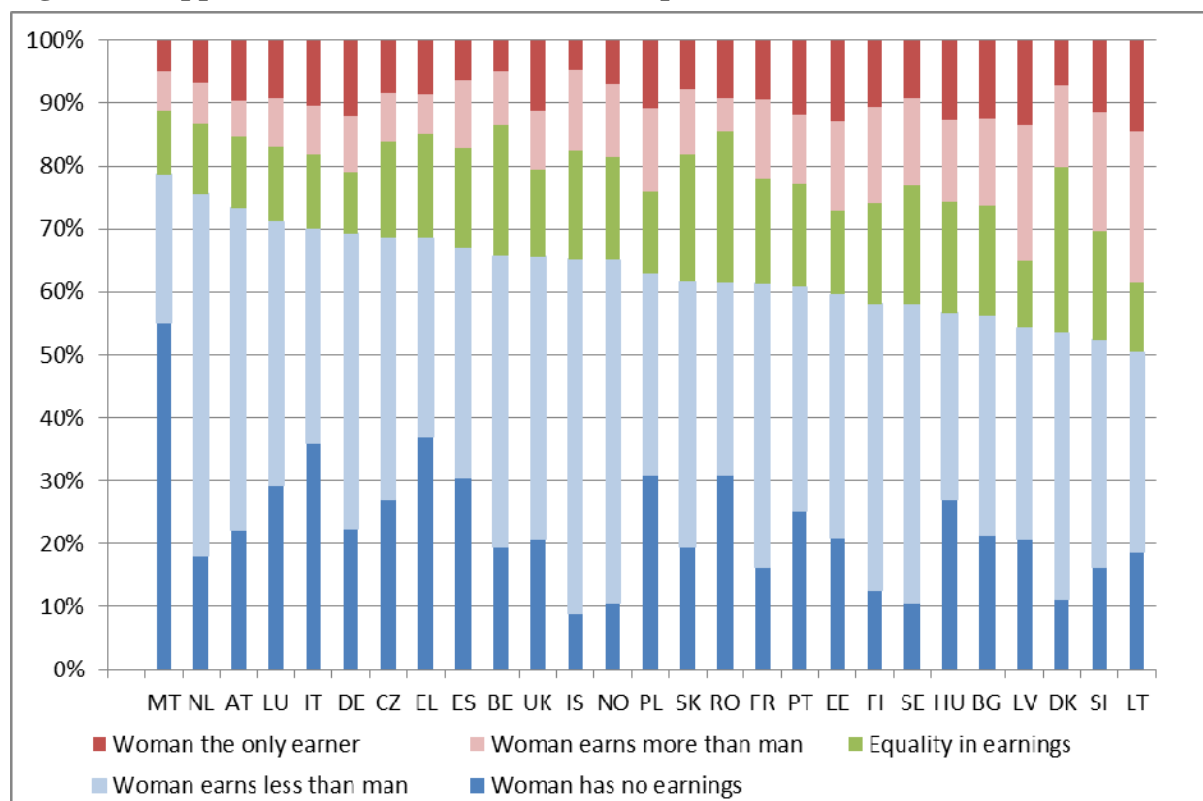
Figura 8: Tipologia di famiglia nell'UE-27



1 uomo adulto + figlio	1%
1 donna adulta + figlio	4%
2 + adulti + figlio	27%
2 + adulti senza figli	37%
Uomo single senza figli	14%
Donna single senza figli	18%

Fonte: Eurostat, IFL. Se più di due adulti vivono nella stessa famiglia (per esempio se il nonno vive in famiglia), il nucleo familiare rientra nella categoria "2+adulti".

Figura 9: Coppie in base al ruolo del reddito del partner nel 2009



Donna unica fonte di reddito familiare [rosso]

Donna che guadagna meno dell'uomo [celeste]

Donna che guadagna più dell'uomo [rosa]

Donna senza salario [blu]

Parità di salario [verde]

Fonte: EU-SILC, 2010, calcolo ENEGE

3.4. Divari di genere nelle pensioni

Più che con i piani pensionistici, le ineguaglianze in età avanzata sono legate alle differenze nelle storie lavorative. A causa della maggiore prevalenza di lavoro part-time e interruzione di carriera tra le donne, i divari retributivi di genere risultano maggiori a seconda delle carriere. E poiché molti piani pensionistici basano il calcolo della pensione sui guadagni in base alla carriera, i divari possono essere molto alti.

Tuttavia, è importante **il modo in cui un sistema pensionistico è concepito perché può riprodurre, aggravare o ridurre le disparità occupazionali**. È importante, ad esempio, se esiste o meno una pensione minima o un'adeguata pensione di reversibilità per chi ha una carriera incompleta e non ha guadagnato il diritto alla pensione completa, per la maggior parte donne. Alcuni meccanismi aiutano a indennizzare le donne in pensione per le interruzioni di carriera dovute all'accudimento dei figli anche se non riescono a sanare del tutto il deficit dalle stesse causato.

La disparità di genere nelle pensioni è dunque assai maggiore rispetto a quella retributiva: **nelle pensioni è in media del 39%, più del doppio rispetto al 16% di quella retributiva**³³. L'analisi mostra inoltre che nella maggior parte degli Stati membri gran parte del divario non può essere facilmente spiegata dalle differenze delle caratteristiche evidenti di donne e uomini (istruzione, età, durata della carriera, stato civile e peso delle entrate pensionistiche provenienti

³³ "Il divario di genere nelle pensioni nell'UE", relazione redatta per la Commissione Europea dalla Rete europea di esperti in materia di uguaglianza di genere (ENEGE), 2013

dal terzo pilastro). Questo evidenzia il fatto che una migliore comprensione delle cause del divario rimane un'importante sfida della politica in atto. Dal rapporto emerge anche che in alcuni Stati membri più di un terzo delle donne non ha una pensione mentre in altri il numero è più vicino a una su dieci.

In molti Stati membri l'età pensionabile prevista per le donne è ancora inferiore a quella degli uomini, anche se nella maggior parte dei casi è in programma o è già stata adottata una legislazione per portarla gradualmente in linea con l'età pensionabile maschile. Nel 2012 tre Stati membri hanno ricevuto una raccomandazione specifica per armonizzare le età e i diritti per il pensionamento³⁴.

Le politiche devono altresì sostenere **l'estensione della vita lavorativa**. Nel 2011, il tasso di occupazione delle donne tra i 55 e i 64 anni era del 40,2% rispetto al 55,2% degli uomini, un dato che mostra tutta la vastità della sfida in questo ambito: l'estensione della vita lavorativa è sì costellata di ostacoli specifici legati alle tematiche di genere, ma è anche caratterizzata da grandi opportunità.

Il **Libro bianco dedicato a pensioni adeguate, sicure e sostenibili** adottato dalla Commissione il 16 febbraio 2012³⁵ propone una serie di iniziative tra cui l'esortazione agli Stati membri affinché promuovano l'allungamento della vita lavorativa e colmino il divario tra uomini e donne nel campo delle pensioni. La Commissione intensificherà inoltre il sostegno al coordinamento delle politiche e al lavoro congiunto per favorire e incoraggiare i lavoratori più anziani, donne in particolare, a rimanere più a lungo nel mercato del lavoro.

3.5. Le donne sono tutt'ora più a rischio povertà ed esclusione

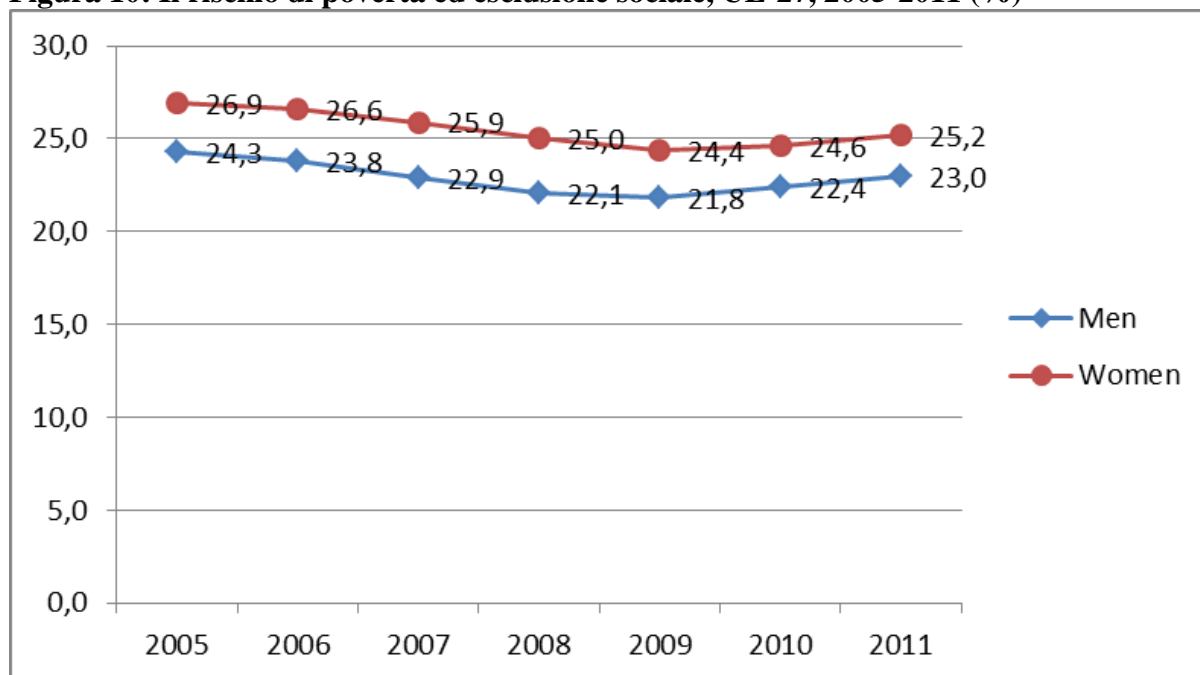
In quasi tutti i paesi, **come stimato dagli indicatori individuati all'interno della strategia Europa 2020, le donne sono ancora a rischio povertà ed esclusione sociale in misura maggiore**: nel 2011, nell'Unione europea, 55,7 milioni (23%) degli uomini ha sperimentato povertà ed esclusione contro i 63,8 milioni (25,2%) di donne.

Negli ultimi due anni, per i quali ci sono dati disponibili (2010 e 2011), si può osservare un notevole aumento del rischio di povertà. Gli ultimi anni sono inoltre caratterizzati da una leggera flessione del divario di genere che nel 2011 è passato a 2,2 pp, rispetto ai 3 pp del 2007. La ragione potrebbe risiedere nel diverso impatto della crisi su uomini e donne, come spiegato all'inizio del rapporto.

³⁴ Bulgaria, Austria e Slovenia. Il 4 dicembre 2012, l'Assemblea Nazionale slovena ha approvato una riforma delle pensioni che porterà gradualmente al livellamento dell'età pensionabile femminile e maschile.

³⁵ **Libro bianco "Un'agenda dedicata a pensioni adeguate, sicure e sostenibili"**, COM(2012)55:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1194&furtherNews=yes>

Figura 10: Il rischio di povertà ed esclusione sociale, UE-27, 2005-2011 (%)



Uomini [blu]

Donne [rosso]

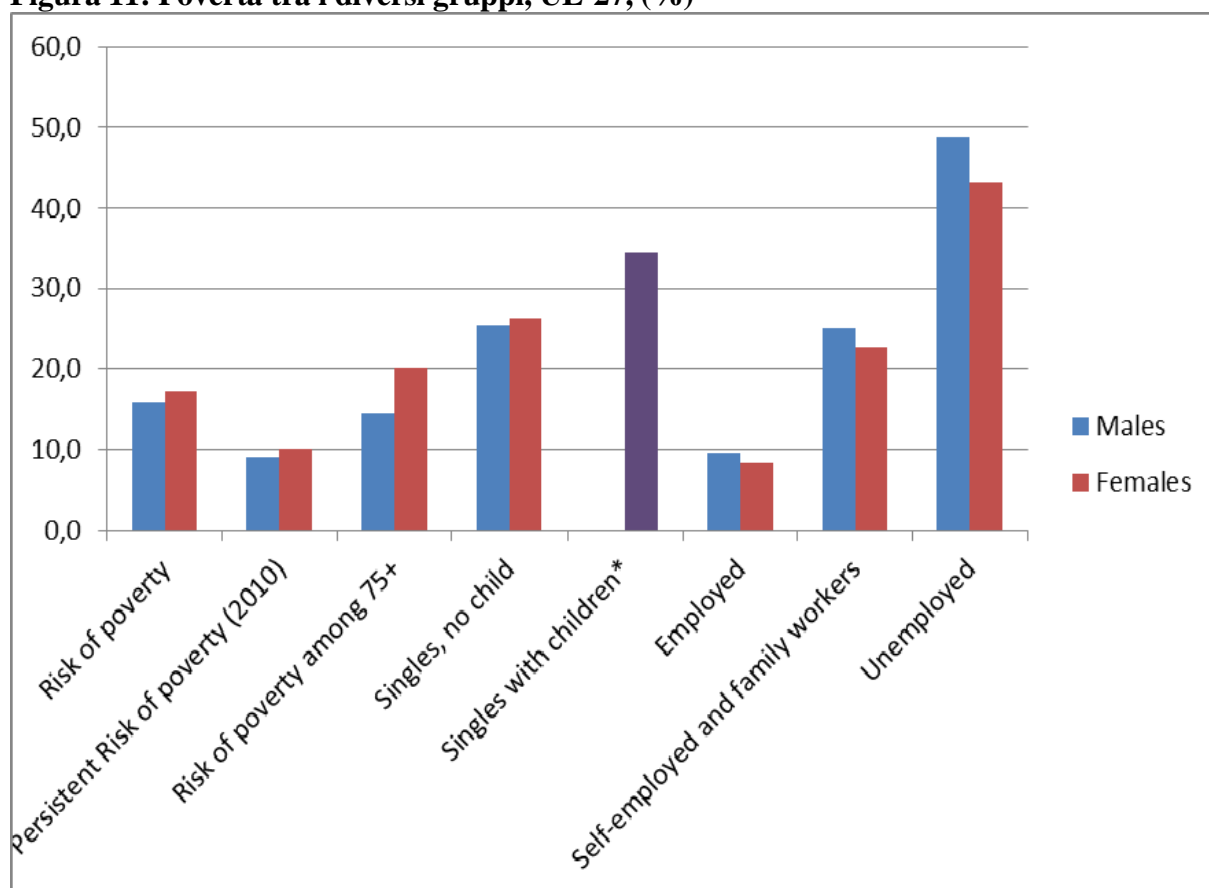
Fonte: Eurostat, EU-SILC

Nota: Il tasso “di persone a rischio di povertà ed esclusione” è l’indicatore principale relativo all’obiettivo “povertà” della strategia Europa 2020 e riflette quella porzione di popolazione a rischio povertà, che sperimenta una situazione di grave deprivazione materiale o che vive in una famiglia con un’intensità lavorativa molto bassa.

L’Analisi annuale della crescita 201³⁶ sottolinea come le famiglie monogenitoriali (principalmente donne) rappresentino un gruppo particolarmente colpito dalla povertà. Il rischio povertà raggiunge inoltre livelli significativamente più elevati tra le donne al di sopra dei 75 anni (20,1% contro il 16,9% riferito alla popolazione totale); categorie fortemente esposte sono anche gli inattivi e disoccupati di entrambi i sessi ma anche i lavoratori autonomi e i collaboratori familiari (vedere figura 11).

³⁶ Comunicazione “Analisi annuale della crescita 2013”, COM(2012)750:
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_en.pdf

Figura 11: Povertà tra i diversi gruppi, UE-27, (%)



Uomini [blu]
Donne [rosso]

Rischio povertà
Rischio povertà persistente (2010)
Rischio povertà tra i maggiori di 75 anni
Single, senza figli
Single, con figli*
Impiegati
Lavoratori autonomi e collaboratori familiari
Disoccupati

Fonte: Eurostat, EU-SILC (stime UE-27 per il 2011). Nota: Il periodo di riferimento dello status relativo a reddito e attività per IE e UK differisce da quello degli altri paesi (per i quali si riferisce all'anno precedente).

Nota: Il tasso di rischio di povertà riflette la percentuale di persone con un reddito disponibile equivalente inferiore alla "soglia di rischio povertà" che per ogni paese viene fissata al 60% del reddito disponibile equivalente nazionale medio.

** Analisi in base al sesso non disponibile.*

Per migliorare la situazione delle lavoratrici indipendenti o delle mogli dei lavoratori indipendenti, gli Stati membri hanno dovuto recepire, entro il 5 agosto 2012, la **Direttiva 2010/41/UE sulla parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano o contribuiscono a un'attività autonoma**, che vieta le discriminazioni basate sul sesso in quest'area e mira ad assicurare l'accesso ai regimi di sicurezza sociale ai coniugi dei lavoratori autonomi, introducendo inoltre opzioni per la maternità che permettono l'interruzione delle

attività delle lavoratrici autonome o delle mogli dei lavoratori autonomi per un periodo di almeno 14 settimane.

Cinque Stati membri hanno usufruito della possibilità di richiedere un anno supplementare per conformarsi alle disposizioni specifiche alla direttiva. Attualmente la Commissione sta verificando la conformità relativa all'obbligo di comunicare le misure di recepimento totali o, per gli Stati membri che hanno richiesto una proroga, parziali. Al termine della scadenza fissata verrà avviata in tutti gli Stati membri un'attività di monitoraggio circa la correttezza del recepimento.

3.6. Immigrati e minoranze: fragilità ed emancipazione

A livello UE il rischio povertà ed esclusione sociale è molto più elevato tra gli immigrati di entrambi i sessi provenienti da un paese extra UE (rispettivamente 36% e 34%). In particolare, le donne immigrate non appartenenti all'UE hanno meno probabilità di trovare un impiego e se lo trovano, sono spesso sovraqualificate rispetto al lavoro che svolgono.

Tabella 1: Impiego, sovra-qualificazione e povertà tra gli immigrati e tra la popolazione totale, UE-27 (%) nel 2010

		Popolazi one totale	Nati all'este ro	di cui	
				nati nell'UE	nati fuori dall'UE
Tasso di occupazione (20-64 anni)	Uomini	75	73	77	71
	Donne	62	56	62	53
Tasso di sovra-qualificazione	Uomini	21	30	23	34
	Donne	22	36	31	39
A rischio povertà e esclusione sociale (18 anni o più)	Uomini	22	28	18	34
	Donne	24	31	23	36

Fonte: Eurostat, EU-SILC e IFL, 2010.

Nota: Il tasso di sovra-qualificazione viene definito come la percentuale di persone con un elevato livello d'istruzione (che ha completato il ciclo di istruzione terziaria, ISCED 5 o 6), ma il cui lavoro è di un livello medio o basso (livello di qualificazione ISCO da 4 a 9) tra i lavoratori con un livello di istruzione superiore.

Nonostante la scarsità di dati relativi alle minoranze in Europa, e dunque anche alle differenze di genere al loro interno, anche tra i Rom, che costituiscono la più numerosa minoranza in Europa, la dimensione di genere dei problemi che questi ultimi si trovano a dover affrontare, è un aspetto sempre più riconosciuto.

Nel valutare le strategie nazionali di integrazione dei Rom presentate nel 2012, la Commissione ha notato come molte “dedicano un’attenzione specifica alla situazione delle donne Rom, ma sono necessari sforzi aggiuntivi per consentire a queste ultime di esercitare i loro diritti”³⁷ Queste si trovano infatti ad affrontare **forme multiple di discriminazione** anche all’interno della loro stessa comunità e il debole status che detengono nella nostra società è caratterizzato da povertà, mancanza di istruzione, matrimonio precoce, violenza domestica e sfruttamento. Molte di loro diventano vittime di tratta di essere umani, abusi sessuali e prostituzione forzata, per questo è importante intraprendere, dove necessario, le dovute misure **preventive**, comprese campagne di sensibilizzazione, in collaborazione con le ONG, per fornire **assistenza specifica** alle donne Rom e facilitarne l’accesso ai servizi di protezione delle vittime. Le donne Rom meritano di essere rispettate ma la loro emancipazione è fondamentale anche per migliorare le difficoltose condizioni delle famiglie intere in quanto, per il fatto di essere le principali responsabili della loro cura, hanno un impatto diretto sulla vita dei figli (si pensi ad esempio al ruolo delle madri Rom nella promozione dell’istruzione dei figli e nella sensibilizzazione sul tema della salute all’interno delle famiglie).

4. PARITÀ NEI PROCESSI DECISIONALI

I dati comparabili a livello europeo, disponibili dal 2003, sull’equilibrio di genere nel processo decisionale economico (4.1) e politico (4.2) sono cresciuti lentamente fino a poco tempo fa³⁸. E quest’anno, per la prima volta possiamo disporre di dati supplementari riguardo all’equilibrio di genere ai livelli più alti del processo decisionale in ambito energetico e ambientale.

4.1. Promuovere l’equilibrio di genere nei consigli delle società quotate in borsa

Il principio fondamentale dell’uguaglianza, stabilito nella strategia quadro in tema di parità tra

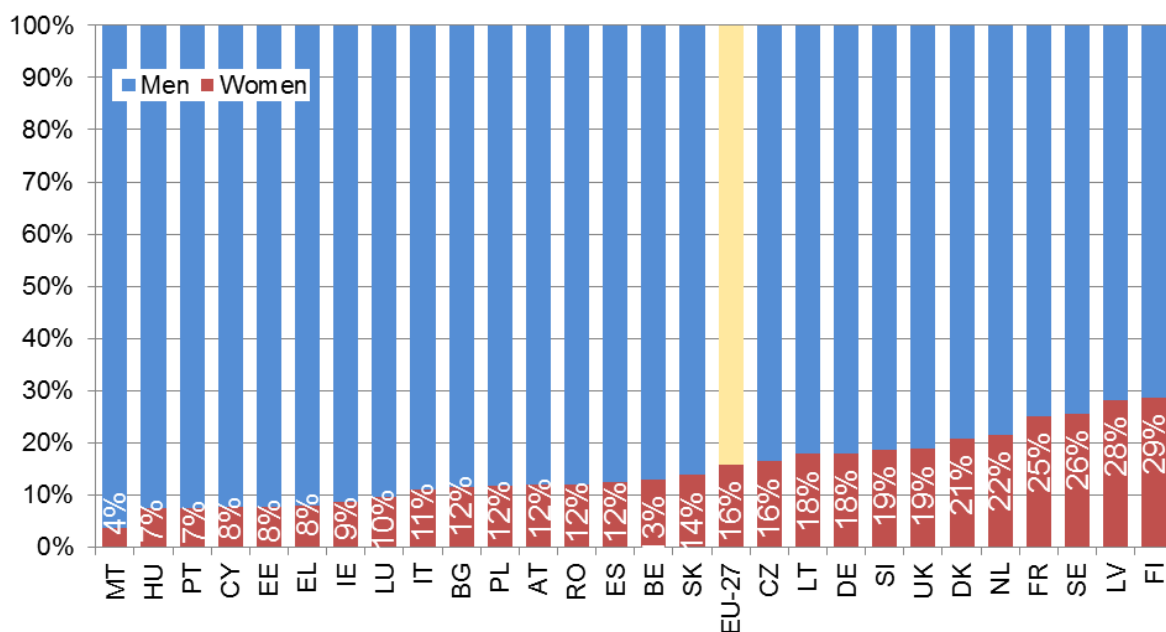
³⁷ Strategie nazionali di integrazione dei Rom: un primo passo nell’attuazione del Quadro dell’UE, COM(2012) 226.

³⁸ I dati relativi a donne e uomini nei processi decisionali vengono regolarmente aggiornati nel sito:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm.

donne e uomini della Commissione europea (2010-2015)³⁹, vuole che donne e uomini abbiano le medesime opportunità di ottenere dei ruoli di comando. Senza contare tutto il parlare in ambito economico e aziendale che usualmente circonda la questione della parità di genere nella leadership⁴⁰. E tuttavia, i dati raccolti dalla Commissione europea a ottobre 2012 (Figura 12) mostrano come **la quota media delle donne presenti nei consigli direttivi delle maggiori società quotate in borsa nella UE si attesti a solo il 15,8 %**⁴¹. Aziende in cui le donne sono a malapena presenti anche nei ruoli del top management, con il 97% di uomini tra i presidenti (dei consigli aziendali).

Figura 12 — Parità di genere nei consigli direttivi delle società, ottobre 2012



Uomini [blu]

Donne [rosso]

Fonte: Commissione europea, Banca di dati relativa alle donne e agli uomini nel processo decisionale⁴²

Rispetto agli anni precedenti, comunque, la percentuale è più elevata e cresce a un ritmo maggiore: si è registrato un aumento di 4 punti percentuali da ottobre 2010 (11,8 %); vedere la Figura 13.

Questo progresso può collegarsi sia all'**intenso dibattito a livello pubblico avviato dalla Commissione con il sostegno del Parlamento europeo, sia alle iniziative concrete di diversi Stati membri**: sono attualmente in undici ad aver adottato una qualche forma di normativa legislativa o amministrativa per migliorare la parità di genere nelle società private e/o di proprietà dello stato (Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo, Slovenia e Spagna).

³⁹ COM(2010)491 definitivo.

⁴⁰ Le donne nel processo decisionale economico nella UE: relazione sui progressi':

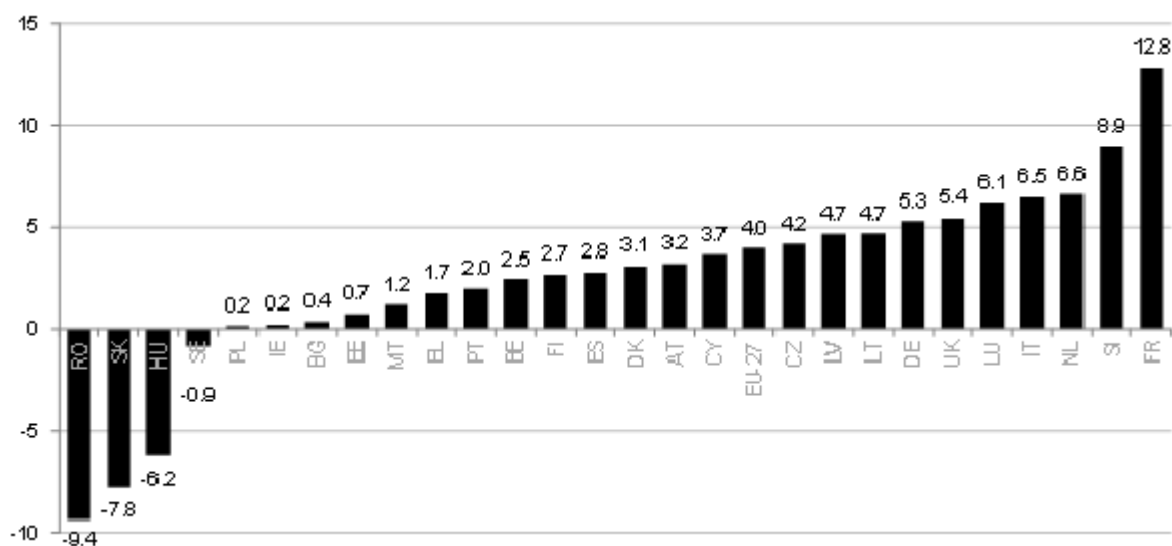
http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/women_on_board_progress_report_en.pdf.

⁴¹ I dati coprono le maggiori società quotate pubblicamente. Per "maggiori" società si intendono quelle società (Massimo 50) incluse nell'indice primario delle blue-chip, che rappresenta un indice di borsa delle principali società per capitalizzazione di mercato e/o contrattazioni sul mercato. Solo le società registrate nel Paese in questione vengono prese in considerazione. Copertura dei membri del consiglio: nei Paesi con sistemi unitario (unico livello), viene preso in considerazione il Consiglio di Amministrazione (comprensivo di membri non esecutivi ed esecutivi). In quei sistemi dove vigono sistemi a doppio livello, viene preso in considerazione solo il Consiglio di Vigilanza.

⁴²

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm.

Figura 13 — Cambiamento in punti percentuali nella quota delle donne presenti nei consigli, Ott. 2010 — Ott. 2012



Fonte: Commissione europea, Banca di dati relativa alle donne e agli uomini nel processo decisionale

Ovviamente il tasso di crescita nei singoli Stati membri non è stato uniforme e i progressi fatti tramite le iniziative autoregolamentate non sono stati sufficienti, il che ha portato la Commissione, dopo una consultazione pubblica e successivamente alla richiesta del Parlamento europeo, ad assumere un approccio proattivo per accelerare i progressi verso una parità di genere nei consigli delle società quotate.

La proposta di una **Direttiva su come migliorare l'equilibrio di genere tra gli amministratori non esecutivi delle società quotate in borsa** e relative misure⁴³ stabilisce un traguardo minimo del 40% del sesso sotto-rappresentato tra gli amministratori non esecutivi nei consigli delle grandi aziende quotate, da raggiungersi entro il 2020 (il 2018 per le aziende quotate di tipo pubblico). Lo stesso obbliga le aziende con una percentuale inferiore (al 40%) di effettuare delle nomine in dette posizioni sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, applicando criteri prestabiliti, chiari, di neutrale formulazione e non ambigui, al fine di arrivare all'obiettivo del 40%, obbligando gli Stati membri ad attuare sanzioni efficaci e dissuasive. Rispetto agli amministratori esecutivi, è richiesto alle società quotate di fissare i propri impegni, da adempiersi entro la medesima scadenza del traguardo dei non esecutivi.

Le ragioni della sotto-rappresentazione delle donne nei ruoli senior, che sono molteplici e richiedono un approccio esaustivo per poter affrontare il problema, provengono, tra le altre cose, dai ruoli e stereotipi di genere tradizionali, dalla carenza di un sostegno per donne e uomini al fine di raggiungere un equilibrio tra le responsabilità familiari e il lavoro e dalla mancanza di trasparenza nelle pratiche di selezione e promozione del personale. La Commissione propone dunque di integrare la legislazione proposta **con delle politiche che combattano le radici dello squilibrio tra i generi**, lavorando in partnership con i governi e le parti coinvolte⁴⁴.

4.2. L'equilibrio di genere nel processo decisionale politico: ancora una sfida per molti Stati membri

4.2.1. Rappresentanti eletti: squilibrio di genere in molti parlamenti

Una rappresentanza di genere equilibrata nella governance politica è una delle pietre angolari di una democrazia responsabile e una condizione chiave per la parità di genere nella società in

⁴³ COM(2012) 614 definitivo del 14.11.2012.

⁴⁴ Comunicazione sull' "Equilibrio di genere ai vertici delle società: un contributo a una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva". COM(2012) 615 finale.

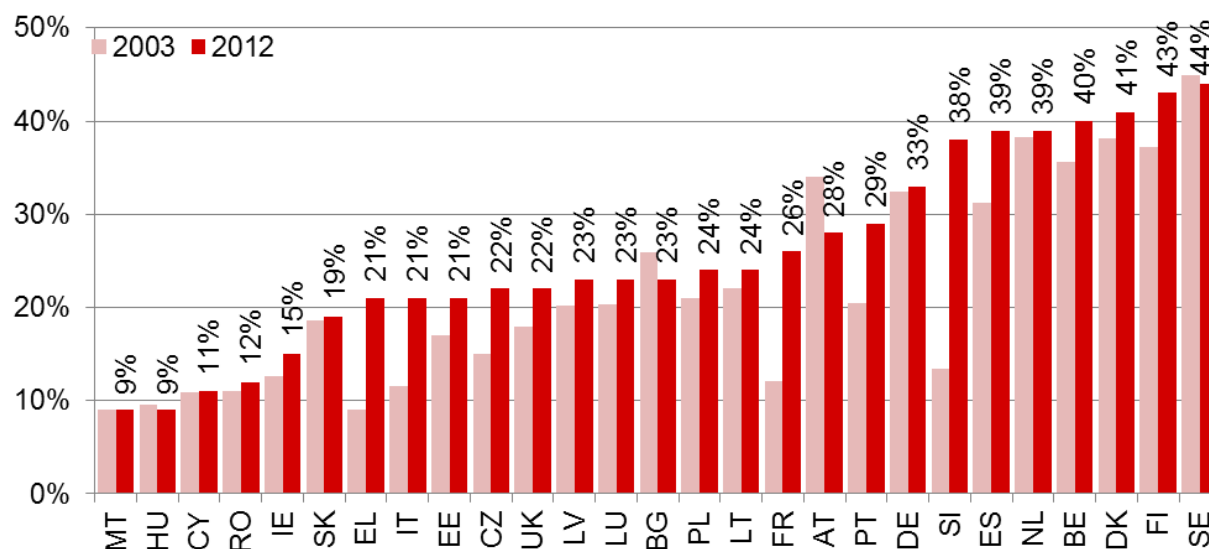
senso esteso. A prescindere dal fatto che i rappresentanti eletti dovrebbero riflettere la composizione della popolazione che rappresentano, i passi avanti fatti in questo senso sono stati lenti (Figura 14). Nel 2012, **tre membri su quattro delle camere uniche/basse dei parlamenti nazionali della UE erano uomini**.

Nell'ultimo trimestre del 2012, solo i parlamenti nazionali di Svezia, Finlandia, Danimarca e Belgio avevano una rappresentanza equilibrata con minimo il 40% di entrambi i sessi, mentre solo nei Paesi Bassi, in Slovenia, Spagna e Germania la proporzione delle donne ha superato la soglia critica del 30%.

Anche se a livello UE i progressi fatti nell'ultimo decennio sono stati pochi, con un aumento di soli 4 punti percentuali nella quota femminile (dal 22% del 2003 al 26% del 2012), **in alcuni paesi**, soprattutto la Slovenia, seguita da Francia, Grecia, Italia, Portogallo e Spagna, **si sono visti grandi passi avanti**. Quattro dei sei paesi che hanno registrato dei progressi hanno un sistema elettorale di quote obbligatorie: Slovenia, Francia, Spagna e Portogallo.

In **Irlanda** potrebbe prodursi un cambiamento grazie all'importante legge introdotta nel 2012: i partiti politici che non metteranno in lista almeno il 30% di donne nelle prossime elezioni parlamentari perderanno la metà del finanziamento pubblico per tutta la durata della legislatura, un livello che sarà portato al 40% nel 2019.

Figura 14 — Percentuale di donne nei parlamenti nazionali (camera unica/bassa) nel 2003 e nel 2012



Fonte: Commissione europea, Banca di dati relativa alle donne e agli uomini nel processo decisionale

Nota: I dati del 2003 per CZ, PL, MT e LT si riferiscono al 2004 (dati non raccolti nel 2003).

L'esperienza a livello regionale e locale viene considerata un importante trampolino per la partecipazione politica a livello nazionale. **A livello UE, le donne sono presenti al 32% nelle assemblee sia regionali sia locali**⁴⁵ in confronto al 26% dei parlamenti nazionali.

Il livello della rappresentanza femminile nelle giunte regionali supera il 40% in quattro Stati membri (Francia, Spagna, Finlandia e Svezia) e il 30% in altri sei (Regno Unito, Austria, Paesi Bassi, Germania, Danimarca e Belgio), anche se in Ungheria, Italia e Romania siamo ancora al 15% o meno. In molti paesi, i livelli della rappresentanza femminile nelle giunte locali o regionali sono molto simili a quelli del parlamento nazionale.

A livello locale, una rappresentanza equilibrata (minimo il 40% di ciascun sesso) la troviamo solo in Svezia, anche se le donne sono almeno il 30% dei consiglieri locali di Regno Unito, Finlandia, Lettonia, Francia, Spagna, Danimarca e Belgio.

In **Italia** si sono messe in atto delle iniziative per migliorare la rappresentanza femminile a

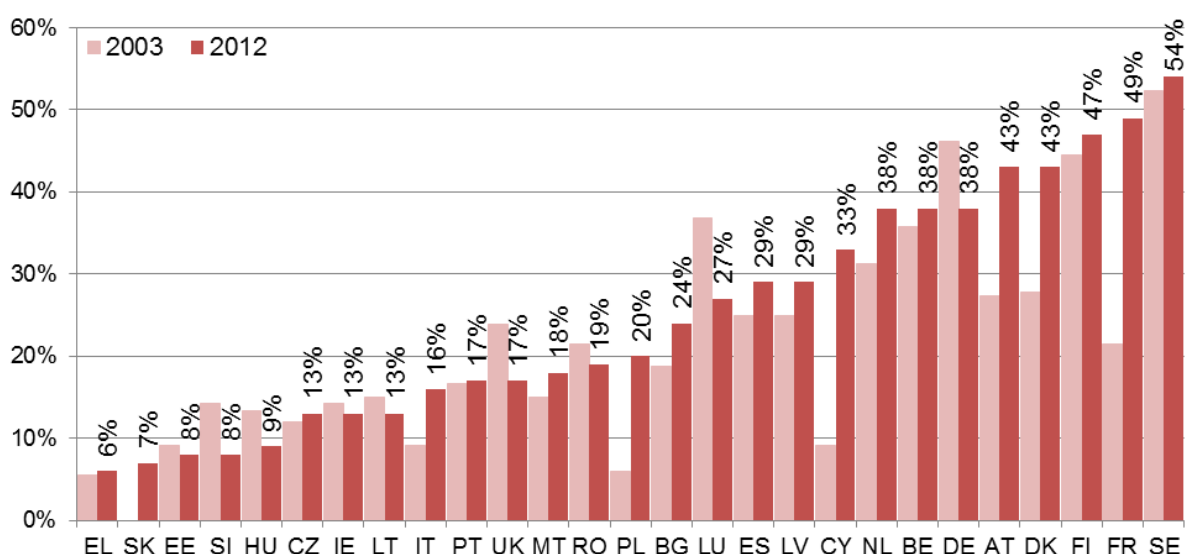
⁴⁵ I dati per le assemblee regionali si riferiscono al quarto trimestre del 2012 mentre i dati di quelle locali sono stati raccolti tra marzo e settembre del 2011.

livello locale: a novembre del 2012, è stata promulgata una legge che richiede alle giunte comunali e provinciali di presentare delle liste con non più di due terzi di un determinato sesso, con l'introduzione futura di un sistema a doppia preferenza (che consente la possibilità di esprimere una preferenza per un candidato e una candidata). L'impatto della legge dovrà tuttavia essere testato nelle elezioni future.

4.2.2. *Squilibrio di genere in gran parte dei governi nazionali dell'UE*⁴⁶

A livello di UE, l'equilibrio di genere tra i membri nominati dai governi nazionali (il 73% di uomini, il 27% di donne) è cresciuto di soli 3 punti percentuali tra il 2003 e il 2012, sebbene la situazione sia diversa da uno Stato membro all'altro (Figura 15). **Cinque paesi dell'UE avevano governi con minimo il 40% di ciascun sesso nel quarto trimestre del 2012:** Francia, Austria, Danimarca, Finlandia e Svezia, subito seguiti da quelli di Paesi Bassi, Belgio e Germania, con il 38% di donne.

Figura 15 — Percentuale di donne nei parlamenti nazionali (ministri senior) nel 2003 e nel 2012



Fonte: Commissione europea, Banca di dati relativa alle donne e agli uomini nel processo decisionale

Nota: I dati del 2003 per CZ, PL, MT e LT si riferiscono al 2004 (dati non raccolti nel 2003).

4.2.3. *Donne e uomini nelle posizioni decisionali in ambito ambientale*

Nel contesto del normale processo di monitoraggio della piattaforma d'azione di Pechino nell'ambito delle Nazioni Unite⁴⁷, e dietro iniziativa della Presidenza danese del Consiglio (prima metà del 2012), il Consiglio Occupazione, Politica Sociale, Salute e Consumatori (EPSCO) ha adottato conclusioni⁴⁸ che evidenziano la prospettiva di genere nell'affrontare le sfide ambientali. Il documento sottolinea l'urgente bisogno di migliorare la parità di genere negli organi decisionali nei settori dei trasporti e in quello energetico, nelle professioni scientifiche e tecnologiche e negli organi scientifici di alto livello.

Nell'UE, **se si prendono in considerazione i trasporti e l'energia, la percentuale di ministri donne junior e senior con portafoglio diminuisce:** nel 2012 il 29,5% dei ministri con incarichi connessi all'ambiente erano donne ma se si includono le responsabilità in materia di energia e trasporti la percentuale scende al 19,6%. Riflettendo la situazione a livello governativo, le donne sono più presenti all'apice delle gerarchie amministrative dei ministeri che si occupano di ambiente e cambiamenti climatici piuttosto che di politiche dei trasporti e dell'ambiente.

⁴⁶ I dati si riferiscono ai ministri 'senior' (membri del governo che siedono nel gabinetto / consiglio dei ministri).

⁴⁷ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>.

⁴⁸ http://www.womenandtechnology.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAABTYHK/Council_Conclusions_on_gender-equality_and_environment.pdf.

5. DIGNITÀ, INTEGRITÀ E FINE DELLE VIOLENZE BASATE SUL GENERE: UNA CRESCENTE ATTENZIONE A UNA QUESTIONE PERSISTENTE

Nel 2012 tutte le istituzioni dell'UE hanno rinnovato il loro impegno per una forte risposta politica contro tutte le forme di violenza verso le donne e la violenza basata sul genere. Tutti i principali soggetti dell'UE condividono un approccio comune nel riconoscere la violenza contro le donne come **una violazione dei diritti umani e un ostacolo alla parità di genere**. Sotto la presidenza cipriota, tali soggetti hanno contribuito a un significativo sviluppo delle politiche in direzione di un rafforzamento dei diritti delle vittime (5.1) e di un ampio sistema di misure e strumenti (incluso il sostegno alle vittime, l'informazione e la raccolta dati) (5.4), con particolare attenzione alla pratica della mutilazione genitale femminile (5.2) e alla tratta di esseri umani (5.3).

5.1. Rafforzare i diritti delle vittime di reati

Nel 2012 il Consiglio e il Parlamento europeo hanno adottato la **Direttiva sugli standard minimi per le vittime di reati**⁴⁹. Essa prevede il diritto al rispetto e al riconoscimento, il diritto a fornire e ricevere informazioni e il diritto alla protezione. Inoltre mira a garantire che le esigenze delle vittime siano valutate singolarmente e i soggetti più vulnerabili, comprese le vittime di tutte le forme di violenza basata sul genere, ricevano un trattamento adeguato ai loro bisogni. Tale Direttiva deve essere implementata a livello nazionale entro e non oltre il 16 novembre 2015.

La proposta per un Regolamento relativo al riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile è ancora in fase di negoziazione tra il Consiglio e il Parlamento europeo. Essa mira a integrare l'Ordine di protezione europeo (che si applica in materia penale) adottato nel dicembre 2011. Questi due strumenti garantiranno che le misure di protezione emanate in uno Stato membro potranno essere riconosciute in altri Stati dell'UE attraverso una procedura veloce ed efficiente, in modo tale da evitare, in caso di spostamenti o viaggi, il venir meno della protezione per le vittime.

A livello di Nazioni Unite, alla fine del 2012 l'Assemblea generale ha adottato una risoluzione sull' "Intensificazione degli sforzi per l'eliminazione di tutte le forme di violenza contro le donne"⁵⁰.

L'8 marzo il Presidente rumeno ha promulgato le modifiche apportate alla legge 217/2003 sulla prevenzione e la lotta alla violenza domestica. La legge consente ora alle vittime di violenza domestica di chiedere al giudice un ordine restrittivo (o protezione) contro il proprio aggressore. Nell'elenco di ciò che è considerato violenza domestica sono state incluse anche le bruciature, le punture e l'atto di tirare i capelli della vittima. Oltre agli atti di violenza fisica, sono contemplati anche quelli di violenza verbale, psicologica, sessuale, sociale e religiosa, inoltre adesso le autorità hanno l'obbligo di rispondere sollecitamente nei casi di violenza domestica. La vittima ha diritto a una vita privata, dignità e rispetto della personalità, protezione sociale, reintegrazione, assistenza sociale e medica gratuita.

5.2. Una forte presa di posizione contro le mutilazioni genitali femminili (MGF)

Il 13 giugno 2013, la Commissione europea e il Servizio europeo per l'azione esterna (SEAE) hanno rilasciato una **dichiarazione congiunta sulle MGF**, confermando il loro impegno davanti al Parlamento europeo. Il giorno seguente, il Parlamento europeo ha adottato quasi all'unanimità una risoluzione per porre fine alle mutilazioni genitali femminili⁵¹, esortando la Commissione a porsi come obiettivo prioritario la fine della violenza contro donne e bambine e gli Stati membri a intraprendere un'azione decisa per combattere questa pratica illegale.

Nel novembre 2012 l'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha adottato una risoluzione molto attesa volta a "intensificare gli sforzi a livello globale per porre fine alle mutilazioni genitali femminili"⁵².

In Irlanda è stato approvato un progetto di legge per rendere illegali le mutilazioni genitali femminili. Oltre a proibirne la pratica, la legge prevede il principio di extraterritorialità, che rende perseguibile

⁴⁹ Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 25 ottobre 2012 che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI

⁵⁰ A/RES/67/144

⁵¹ Risoluzione del Parlamento europeo del 14 giugno 2012 contro le mutilazioni genitali femminili (2012/2684(RSP)) adottata con 564 voti a favore, 0 contrari e 2 astensioni.

⁵² A/C.3/67/L.21/Rev.1

tale reato anche se commesso all'estero.

5.3. Verso l'eradicazione della tratta degli esseri umani

Secondo i dati preliminari raccolti da Eurostat, le donne e le bambine rappresentano il 79% del totale delle vittime della tratta di esseri umani e sono sfruttate a fini sessuali. Il 19 giugno 2012 la Commissione europea ha adottato la **“La strategia UE per l'eradicazione della tratta degli esseri umani (2012-2016)”**⁵³ che prevede azioni concrete di supporto e integrazione al processo di attuazione della legislazione europea sulla tratta di esseri umani adottata nel 2011, ossia la direttiva 2011/36/UE (termine ultimo per il recepimento 6 aprile 2013).

5.4. Lotta alla violenza contro le donne: una priorità della presidenza cipriota

Gli esiti della Conferenza della Presidenza dell'Accademia europea di polizia (CEPOL) sul “Superamento del fenomeno della violenza domestica attraverso le attività di polizia” sono stati raccolti in un manuale di buone prassi di polizia. Esso invita gli Stati membri a puntare sull'incoraggiamento “delle vittime e dei testimoni a denunciare (...) i reati alle autorità competenti e a contribuire al loro effettivo accertamento e perseguimento”.

Nel novembre 2012 si è tenuta a Cipro una conferenza UE in materia di parità di genere contro la violenza sulle donne nel corso della quale sono stati esaminati i progressi compiuti a livello europeo e le buone prassi adottate dagli Stati membri. La “Revisione dell'attuazione della piattaforma di Pechino per l'azione negli Stati membri: violenza contro le donne, supporto alle vittime” dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è stata commissionata dalla presidenza cipriota; è la prima relazione a fornire una gamma completa di dati comparabili e affidabili in materia di servizi di supporto alle donne vittime di violenza nei 27 Stati membri più la Croazia. Le conclusioni indicano che i servizi specializzati sono insufficienti e inegualmente distribuiti tra gli Stati membri. Secondo la relazione, solo 12 dei 27 Stati Membri dell'UE provvedono giuridicamente al finanziamento pubblico dei servizi specializzati per le donne vittime di violenza. I rifugi di accoglienza per le donne e l'assistenza telefonica, le forme di supporto più comuni per le vittime di violenza domestica, non sono garantiti e disponibili ovunque.

Sulla base di questi risultati, il 6 dicembre 2012 il **Consiglio EPSCO (Occupazione, politica sociale, salute e consumatori) ha adottato le conclusioni della Relazione sulla lotta alla violenza contro le donne e la disposizione di servizi di supporto alle vittime di violenza domestica**. Queste riaffermano che nessuna usanza, tradizione, cultura, questione personale, religiosa, né il cosiddetto onore, possono essere addotti a giustificazione della violenza contro le donne, che rappresenta una violazione dei diritti umani e la più brutale manifestazione della disuguaglianza tra i generi. Esse sottolineano l'importanza di migliorare il sistema di protezione delle vittime di violenza attraverso la dotazione di servizi di supporto adeguati e sostenibili e l'implementazione della direttiva 2012/29/UE, di recente adozione, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato nonché dell'Ordine di protezione europeo in materia civile. Invitano al miglioramento della registrazione e della gestione dei reclami nonché alla raccolta e alla diffusione dei dati tra gli Stati membri in questo ambito poco trattato. Insistono inoltre sull'importanza di poter disporre di dati comparabili a livello UE, al fine di aumentare la consapevolezza sull'entità del fenomeno e sviluppare ulteriormente politiche adeguate e aggiornate. Preso atto che la violenza contro le donne include diverse forme di abuso, le conclusioni del Consiglio invitano ad approfondire la ricerca di nuove forme di violenza. Esse esortano inoltre gli Stati membri a firmare e ratificare la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla violenza contro le donne adottata nel maggio 2011 fn.

Tutte queste iniziative hanno contribuito in maniera significativa a determinare la posizione di forza dell'UE nella 57a sessione della Commissione ONU sulla condizione delle donne tenutasi nel marzo 2013 sul tema della violenza contro queste ultime. Nel 2013, inoltre, la Commissione europea ha sostenuto diverse attività incentrate su questo argomento, tra cui una campagna sul tema della violenza contro le donne lanciata il 6 marzo e una consultazione pubblica sulla questione delle MGF.

⁵³ COM(2012)286: <http://ec.europa.eu/anti-trafficking/entity.action?id=714114c7-cd42-46cf-85eb-c09d042c7181>

6. PARITÀ DI GENERE NELLE AZIONI ESTERNE

La 56a sessione della **Commissione sulla condizione delle donne (CSW - Commission on the Status of Women)** si è tenuta nel febbraio 2012. La CSW è il principale organo politico globale delle Nazioni Unite dedicato alla parità di genere e alla promozione della condizione femminile. Il principale tema del 2012 è stato l'emancipazione delle donne in ambiente rurale e il loro ruolo nell'eliminazione della fame e della povertà, lo sviluppo sostenibile e le sfide attuali. Nel corso della sessione, caratterizzata da accesi dibattiti, non si è giunti a un accordo sulle questioni principali ma la CSW ha approvato le conclusioni.

Nell'aprile 2012, l'UE e l'Agenzia delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'emancipazione delle donne (UN Women) hanno sottoscritto un memorandum d'intesa (MoU). Il memorandum costituisce la base di una collaborazione volta a compiere progressi verso il raggiungimento dei principali impegni internazionali in materia di parità tra i generi ed emancipazione delle donne. Scopo del partenariato è inoltre quello di contribuire alla trasformazione del mondo verso una società priva di discriminazioni basate sul genere, in cui donne e uomini abbiano pari opportunità, dove sia garantito lo sviluppo socio-economico delle donne e delle bambine, sia raggiunta la parità di genere e l'emancipazione femminile e in cui i diritti delle donne siano rispettati in tutti gli sforzi tesi all'ulteriore sviluppo dei diritti umani, della pace e della sicurezza.

Nel maggio 2012 la Commissione Europea ha adottato il **pacchetto sulla Politica europea di vicinato**⁵⁴. Il pacchetto fa il punto sui successi politici raggiunti con i paesi partner dell'est e del sud. Il documento di strategia mette in evidenza come la costruzione di una democrazia sostenibile significhi anche garantire la parità di genere e aumentare la partecipazione delle donne alla vita politica ed economica. In alcuni paesi, le disposizioni legislative emanate allo scopo di garantire una composizione più equilibrata dei parlamenti nella pratica hanno incontrato resistenza e pertanto non hanno prodotto gli effetti desiderati. Il documento di strategia sottolinea inoltre come le donne abbiano avuto un ruolo centrale nella primavera araba e dovranno continuare a essere in primo piano nelle trasformazioni successive. L'UE continuerà ad impegnarsi per sostenere i diritti delle donne in tutta la regione, garantire la parità di genere in tutte le attività di cooperazione pertinenti e promuovere azioni efficaci contro la tratta di esseri umani in tutti i paesi del vicinato.

I diritti umani si sono dimostrati una costante alla base di tutte le attività di relazioni esterne dell'UE. Nel giugno 2012 l'Unione Europea ha adottato il **nuovo Quadro strategico e Piano di azione in materia di diritti umani e democrazia**⁵⁵. Per la prima volta l'UE ha messo in atto un quadro strategico unificato per questa importante area politica, creando anche una base condivisa per un vero sforzo collettivo che coinvolge gli Stati membri e le istituzioni europee. Il Piano di azione riguarda aree prioritarie, tutte volte a migliorare l'efficacia e la coerenza delle politiche dell'UE nel loro insieme, consolidando altresì l'impegno per un autentico partenariato con la società civile. A seguito dell'adozione del pacchetto sui diritti umani è stato nominato il primo rappresentante speciale dell'UE per i diritti umani. Il rappresentante speciale dell'UE studia le modalità per attirare e sviluppare meglio le sinergie con il maggior numero di attori possibile, oltre che con le organizzazioni della società civile, contribuendo inoltre a una maggiore coerenza, efficacia e visibilità delle politiche e delle azioni dell'UE in materia di tutela e promozione di tutti i diritti umani.

Nel settembre 2012, a margine dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite, è stato lanciato il partenariato Equal Futures. In qualità di membro fondatore, l'UE è impegnata in iniziative concrete in favore della partecipazione politica e dell'emancipazione economica delle donne.

La Commissione europea ha adottato il **Pacchetto allargamento** annuale nell'ottobre 2012⁵⁶. Il documento di strategia mette in evidenza come la principale sfida con cui deve confrontarsi la maggior parte dei paesi candidati all'adesione sia l'esigenza di affrontare questioni quali la violenza basata sul genere attraverso gli organismi preposti all'applicazione della legge. Le

54 Comunicazione congiunta, "Realizzare una nuova politica europea di vicinato", JOIN(2012)14 finale

55 Cfr. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/EN/foraff/131181.pdf

56 Comunicazione, "Strategia di allargamento e principali sfide per il 2012-2013", COM(2012) 600 finale

relazioni sui progressi compiuti dai singoli paesi contengono una valutazione in termini di allineamento all'acquis giuridico in materia di parità di genere e relativa attuazione. Esse riguardano in particolare le questioni relative alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, all'equilibrio tra i generi nel processo decisionale politico ed economico, alla violenza basata sul genere e alla capacità amministrativa. I negoziati di adesione con l'Islanda sulla politica sociale e l'occupazione, inclusa la parità di genere, sono stati aperti nel giugno 2012.

Nel novembre 2012 i temi legati al genere e ai diritti umani sono stati inseriti nell'agenda e nelle Conclusioni comuni del Comitato direttivo UE/ONU sulla gestione delle crisi (per la prima volta dal 2009).

La politica di sviluppo dell'UE ha continuato ad adoperarsi per conseguire progressi in materia di parità di genere ed emancipazione delle donne. Il Piano di azione dell'UE sulla parità tra uomini e donne e sull'emancipazione femminile nello sviluppo (2010 – 2015) contiene gli impegni assunti dalla Commissione, dal Servizio europeo per l'azione esterna e degli Stati membri a sostenere gli sforzi dei paesi in via di sviluppo per migliorare la condizione delle donne in termini di parità di diritti ed emancipazione. Nel novembre 2012 è stata pubblicata la seconda relazione sull'attuazione del Piano di azione dell'UE⁵⁷. Essa conclude che sono stati compiuti ulteriori progressi ma rimangono da affrontare alcune sfide.

⁵⁷ 2012 Relazione sull'attuazione del "Piano di azione sulla parità tra uomini e donne e sull'emancipazione femminile nello sviluppo 2010-2015", SWD(2012) 410 finale

7. QUESTIONI ORIZZONTALI

7.1. Mainstreaming della parità di genere

Il mainstreaming di genere consiste nell'integrazione della prospettiva di genere in ogni fase del processo politico – progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione – al fine di promuovere la parità tra donne e uomini. La Commissione ha organizzato tre inviti a presentare proposte⁵⁸ per **migliorare il mainstreaming di genere nei programmi e nelle politiche nazionali** tra il 2007 e il 2010. Gli ultimi progetti di mainstreaming di genere attuati dagli Stati membri⁵⁹ nell'ambito del programma PROGRESS sono appena stati portati a termine. È giunto il momento di fare il punto sui progressi compiuti nell'attuazione e nella pratica del mainstreaming di genere.

In totale, sono state sostenute 31 iniziative con lo scopo di:

- (1) accrescere la consapevolezza dell'importanza del mainstreaming di genere nelle politiche nazionali quale contributo efficace alla parità tra donne e uomini e a una governance migliore;
- (2) migliorare la conoscenza dei concetti e delle questioni chiave del mainstreaming di genere e garantirne una maggiore comprensione nelle politiche e nei programmi;
- (3) sviluppare i metodi e gli strumenti necessari, inclusa la divulgazione alle principali parti interessate, garantendo così effetti più a lungo termine.

La stragrande maggioranza dei progetti sono stati rivolti ai funzionari governativi mentre alcune iniziative formative hanno interessato i parlamentari, il personale parlamentare, i funzionari a livello regionale e le parti interessate. Alcuni progetti si sono concentrati sul sostegno, il rafforzamento e la dotazione di una rete di funzionari per l'attuazione del mainstreaming di genere (ad esempio l'istituzione di unità orizzontali ad hoc sul mainstreaming di genere in 15 ministeri competenti in Bulgaria o la creazione di un "bacino di contatti" specializzati nel bilancio di genere a livello dipartimentale in Estonia).

È stata prodotta una grande quantità di materiale (guide alla valutazione dell'impatto di genere, guide al bilancio di genere, liste di controllo, moduli formativi, banche dati, strumenti di e-learning) che, in alcuni casi, può essere adottato anche in altri contesti e contribuire quindi all'arricchimento delle conoscenze e dei metodi relativi al mainstreaming di genere a livello europeo.

La **Danimarca**, ad esempio, ha sviluppato un sito Web⁶⁰ nel quale vengono presentati sia gli strumenti del mainstreaming di genere sia esempi concreti di come i servizi pubblici hanno tenuto conto della dimensione di genere. Uno degli insegnamenti tratti è che, per garantirne l'attuazione, tali strumenti, oltre ad essere messi a disposizione, devono risultare visibili, funzionali e allettanti. È inoltre opportuno trasmettere ai funzionari della pubblica amministrazione un messaggio chiaro sui vantaggi offerti dal mainstreaming di genere.

Anche la **Spagna** ha sviluppato alcuni strumenti per aiutare i responsabili delle politiche pubbliche a integrare la dimensione di genere nella progettazione, attuazione e monitoraggio delle misure di riattivazione economica e occupazionale, come una guida per misurare l'impatto delle politiche per la ripresa economica e l'occupazione sulle donne, una relazione contenente raccomandazioni per il rafforzamento del mainstreaming di genere nelle misure e nelle politiche attive in favore della ripresa economica e l'occupazione nonché uno strumento virtuale per simulare gli impatti di genere⁶¹.

⁵⁸ VP2007/010, VP2008/12 e VP2010/009.

⁵⁹ Autorità nazionali incaricate delle politiche per la parità di genere o organismi per la parità designati.

⁶⁰ <http://www.ligestillingsvurdering.dk/>.

⁶¹ I documenti e gli strumenti di simulazione sono disponibili sul sito Web del programma <http://paralaignaldadenelemplo.mpsi.gob.es>

7.2. Investire nella parità di genere

Sulla base della proposta della Commissione relativa al quadro finanziario pluriennale, il Parlamento e il Consiglio europei hanno discusso nel 2012 i futuri programmi di finanziamento per il periodo 2014-2020 e la parità di genere sarà inserita in modo esplicito nel **Programma diritti, cittadinanza, parità**.

Inoltre, per raggiungere gli obiettivi della strategia Europa 2020 è importante **integrare una prospettiva di genere nella preparazione della politica di coesione nel periodo 2014-2020**, sostenendo lo sviluppo verso una società più equa dal punto di vista della parità tra i sessi. A seguito dell'adozione nell'ottobre del 2011 da parte della Commissione europea del pacchetto legislativo che definirà le linee della futura politica di coesione, nel 2012 il Consiglio e il Parlamento europeo hanno discusso i relativi progetti di regolamento le cui proposte (che secondo le previsioni dovrebbero entrare in vigore nel 2014) sono concepite per garantire che l'investimento dell'UE sia indirizzato verso gli obiettivi di crescita e occupazione europei a lungo termine e verso le priorità definite dalla strategia Europa 2020. Le proposte prevedono inoltre la stipula per il 2013 dei contratti di partenariato tra la Commissione e gli Stati membri redatti nel 2012 sia all'interno della Commissione europea sia a livello nazionale e regionale: gli stessi dovrebbero riservare un ruolo di primo piano alle considerazioni sulla parità di genere, in termini sia di azioni specifiche volte al miglioramento della parità sia di attuazione efficace e corretta dell'integrazione di genere. Nel 2012 il Comitato consultivo sulle pari opportunità per donne e uomini ha espresso un parere sulla modalità in cui la politica di coesione può essere effettivamente adoperata per mantenere gli impegni presi con l'UE in materia di parità di genere nel periodo 2014-2020⁶².

⁶² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/opinion_on_gender_equality_in_the_cohesion_policy_2014-2020_en.pdf.

8. COMPENDIO DEI RISULTATI

Le sfide economiche degli ultimi anni mostrano l'attuale ruolo che le donne detengono nell'economia e la loro determinazione nel voler ricoprire un ruolo sempre più di primo piano nel mercato del lavoro. Le donne, oltre a rappresentare una porzione crescente della forza lavoro dell'UE, sono sempre più spesso la fonte di mantenimento della famiglia.

Una recente ricerca conferma il vantaggio economico che la società tutta trarrebbe da una pari partecipazione nel mercato del lavoro: la parità di genere può far aumentare significativamente il potenziale di crescita dell'economia europea.

Politiche mirate possono ridurre i divari di genere e favorire quindi crescita e inclusione: un esempio concreto è dato dalla proposta della Commissione europea sull'equilibrio di genere nei consigli delle società quotate in borsa. Grazie all'intenso dibattito pubblico e ai provvedimenti normativi, l'equilibrio di genere nei processi decisionali ha subito un netto miglioramento e i dati del 2012 relativi alle donne nei consigli di amministrazione rappresentano **la più alta variazione su base annuale mai registrata.**

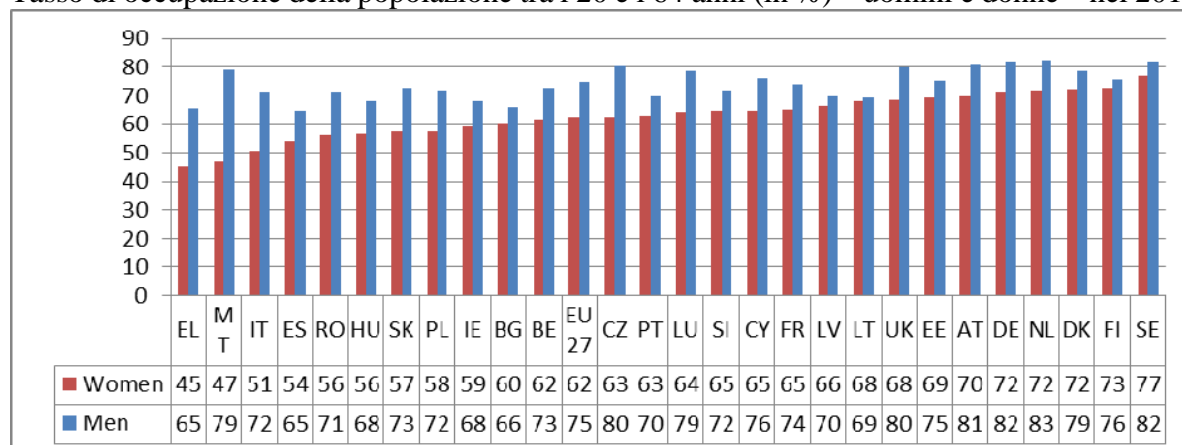
Le politiche in grado di migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e contribuire a raggiungere l'obiettivo del 75% d'impiego sono ben note: **aumento dei servizi di assistenza all'infanzia, rimozione dei disincentivi fiscali per la seconda fonte di reddito familiare e un lavoro che sia finanziariamente attraente per entrambi i sessi.** Queste politiche sono state messe in evidenza durante tutto il secondo "semestre europeo" e si riflettono nell'Analisi annuale della crescita del 2012 e del 2013. È fondamentale che gli Stati membri proseguano le attività per assicurare sia alle donne sia agli uomini la piena partecipazione al mercato del lavoro e la conciliazione del lavoro con la vita familiare.

Sebbene questa relazione mostri dei progressi in alcune aree, in gran parte dei campi rimangono da affrontare sfide importanti; per raggiungere gli obiettivi della Strategia sull'uguaglianza tra le donne e gli uomini è **dunque necessario impegnarsi di più**, agendo nelle cinque aree di priorità.

ALLEGATO STATISTICO

Occupazione

Tasso di occupazione della popolazione tra i 20 e i 64 anni (in %) – uomini e donne – nel 2012



Uomini [blu]

Donne [rosso]

Fonte: Eurostat, IFL

Tasso di occupazione della popolazione tra i 20 e i 64 anni (in %) – uomini e donne – nel 2007 e nel 2012

	Donne		Uomini		Divario di genere	
	2007	2012	2007	2012	2007	2012
EU27	62,1	62,4	77,8	74,6	15,7	12,2
BE	60,3	61,7	75,0	72,7	14,7	11,0
BG	63,5	60,2	73,4	65,8	9,9	5,6
CZ	62,4	62,5	81,5	80,2	19,1	17,7
DK	74,7	72,2	83,2	78,6	8,5	6,4
DE	66,7	71,5	79,1	81,8	12,4	10,3
EE	72,5	69,3	81,4	75,2	8,9	5,9
IE	64,4	59,4	83,0	68,1	18,6	8,7
EL	51,6	45,2	80,4	65,3	28,8	20,1
ES	58,0	54,0	80,7	64,5	22,7	10,5
FR	64,8	65,0	75,0	73,8	10,2	8,8
IT	49,9	50,5	75,8	71,6	25,9	21,1
CY	67,7	64,8	86,4	76,1	18,7	11,3
LV	70,7	66,4	80,1	70,2	9,4	3,8
LT	69,5	67,9	76,5	69,4	7,0	1,5
LU	61,0	64,1	78,3	78,5	17,3	14,4
HU	55,5	56,4	70,2	68,1	14,7	11,7
MT	37,4	46,8	78,7	79,0	41,3	32,2
NL	70,7	71,9	84,8	82,5	14,1	10,6
AT	67,2	70,3	81,6	80,9	14,4	10,6
PL	55,5	57,5	70,2	72,0	14,7	14,5
PT	66,3	63,1	79,1	69,9	12,8	6,8
RO	57,9	56,3	71,0	71,4	13,1	15,1
SI	67,1	64,6	77,5	71,8	10,4	7,2
SK	58,7	57,3	76,0	72,8	17,3	15,5
FI	72,5	72,5	77,2	75,5	4,7	3,0
SE	77,1	76,8	83,1	81,9	6,0	5,1
UK	68,4	68,4	82,2	80,0	13,8	11,6

Fonte: Eurostat, IFL

Tasso di occupazione della popolazione tra i 55 e i 64 anni (in %) – uomini e donne – nel 2007 e nel 2012

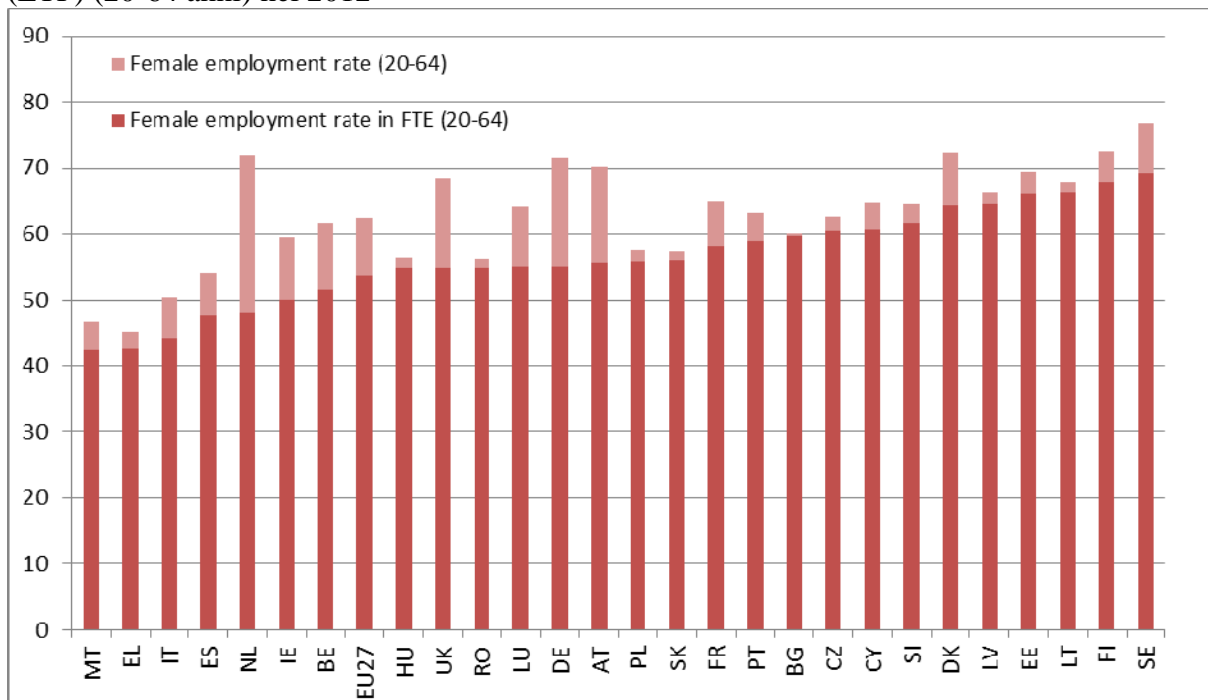
	Donne		Uomini		Divario di genere	
	2007	2012	2007	2012	2007	2012
EU27	35,9	41,9	53,9	56,4	18	14,5
BE	26	33,1	42,9	46	16,9	12,9
BG	34,5	41,3	51,8	50,8	17,3	9,5
CZ	33,5	39	59,6	60,3	26,1	21,3
DK	52,9	55,8	64,9	65,9	12	10,1
DE	43,4	54,8	59,4	68,5	16	13,7
EE	60,5	61,2	59,4	59,8	-1,1	-1,4
IE	39,6	42,7	67,8	55,8	28,2	13,1
EL	26,9	26	59,1	47,6	32,2	21,6
ES	30	36	60	52,4	30	16,4
FR	36	41,7	40,5	47,4	4,5	5,7
IT	23	30,9	45,1	50,4	22,1	19,5
CY	40,3	38,2	72,5	63,5	32,2	25,3
LV	52,4	52,5	64,6	53,1	12,2	0,6
LT	47,9	48,3	60,8	56,2	12,9	7,9
LU	28,6	34,3	35,6	47,4	7	13,1
HU	26,2	32,2	41,7	42,6	15,5	10,4
MT	11,6	15,8	45,9	51,7	34,3	35,9
NL	40,1	49,1	61,5	68,1	21,4	19
AT	28	34,1	49,8	52,5	21,8	18,4
PL	19,4	29,2	41,4	49,3	22	20,1
PT	44	42	58,6	51,5	14,6	9,5
RO	33,6	32,9	50,3	51,2	16,7	18,3
SI	22,2	25	45,3	40,7	23,1	15,7
SK	21,2	33,6	52,5	53,6	31,3	20
FI	55	59,7	55,1	56,6	0,1	-3,1
SE	67	69,6	72,9	76,3	5,9	6,7
UK	48,9	51	66,3	65,4	17,4	14,4

Fonte: Eurostat, IFL

Impiego part-time calcolato come percentuale dell'occupazione totale, per sesso, età compresa tra i 15 e i 64 anni

	2002	Donne 2007	2012	2002	Uomini 2007	2012
EU27	33,1	30,8	32,1	6,0	7,0	8,4
BE	37,7	40,5	43,5	5,6	7,1	9,0
BG	3,5	1,9	2,5	2,1	1,1	2,0
CZ	7,7	7,9	8,6	1,6	1,7	2,2
DK	31,1	35,1	35,8	10,1	12,4	14,8
DE	39,2	45,6	45,0	5,2	8,5	9,1
EE	8,4	10,6	13,2	3,7	3,8	5,1
IE	30,4	31,6	34,9	6,0	6,4	13,3
EL	7,8	9,9	11,8	2,1	2,5	4,7
ES	17,0	22,7	24,4	2,6	3,9	6,5
FR	29,6	30,4	30,0	4,9	5,5	6,4
IT	16,7	26,8	31,0	3,5	4,6	6,7
CY	10,8	10,4	13,1	2,7	3,0	6,4
LV	10,5	6,9	11,1	6,7	4,4	6,7
LT	10,7	9,7	10,6	8,4	6,5	6,9
LU	26,4	37,1	36,1	1,7	2,6	4,7
HU	4,9	5,5	9,3	2,1	2,5	4,3
MT	18,8	24,6	26,0	3,7	4,0	5,7
NL	72,7	74,8	76,9	20,6	22,5	24,9
AT	35,7	40,7	44,4	4,6	6,2	7,8
PL	12,2	11,7	10,6	7,3	5,8	4,5
PT	13,5	13,6	14,1	4,2	4,7	8,2
RO	10,7	8,9	9,7	8,9	8,3	8,6
SI	7,6	10,0	12,2	4,3	6,5	6,3
SK	2,7	4,3	5,5	1,1	1,0	2,8
FI	16,9	18,8	19,4	7,5	8,3	9,1
SE	32,3	39,5	38,6	9,7	10,5	12,5
UK	43,3	41,4	42,3	8,4	9,4	11,5

Tasso di occupazione femminile e tasso di occupazione femminile in equivalenti a tempo pieno (ETP) (20-64 anni) nel 2012



Tasso di occupazione femminile (20 - 64) [rosa]

Tasso di occupazione femminile in ETP (20 - 64) [rosso]

Fonte: Eurostat, IFL

Impatto della maternità/paternità sull'impiego: differenza in punti percentuali tra i tassi di occupazione - gruppo di età compresa tra i 20 e i 49 anni - con un bambino tra 0 e 6 anni e senza bambini nel 2007 e nel 2012

	Donne		Uomini	
	2007	2012	2007	2012
EU27	-13,6	-9,7	9,7	11,4
BE	-2,8	-0,3	10,1	12,3
BG	-19,4	-16,0	5,0	9,0
CZ	-43,1	-35,7	9,2	9,6
DK	-0,6	-2,0	7,0	10,7
DE	-24,4	-18,2	7,7	8,0
EE	-25,7	-24,4	11,6	14,4
IE	-17,2	-10,8	6,9	10,3
EL	-6,9	-1,0	14,9	17,1
ES	-8,0	-1,5	10,1	14,2
FR	-10,6	-6,3	10,2	11,8
IT	-5,8	-2,0	14,1	15,7
CY	-3,2	-3,7	9,9	13,0
LV	-17,3	-9,6	9,9	12,6
LT	-7,0	-0,7	10,8	15,4
LU	-3,5	-0,8	12,8	12,3
HU	-35,1	-32,6	9,0	9,8
MT	-13,9	-6,3	5,8	11,3
NL	-8,1	-2,5	5,7	10,0
AT	-17,1	-9,8	5,0	6,4
PL	-10,1	-9,8	14,9	15,2
PT	1,2	3,4	10,4	13,4
RO	-2,2	-3,1	10,5	8,2
SI	4,9	1,6	10,5	15,2
SK	-33,8	-31,8	8,3	12,2
FI	-18,4	-17,4	11,0	11,8
SE		0,8		13,9
UK	-21,9	-18,3	4,8	8,2

Fonte: Eurostat, IFL

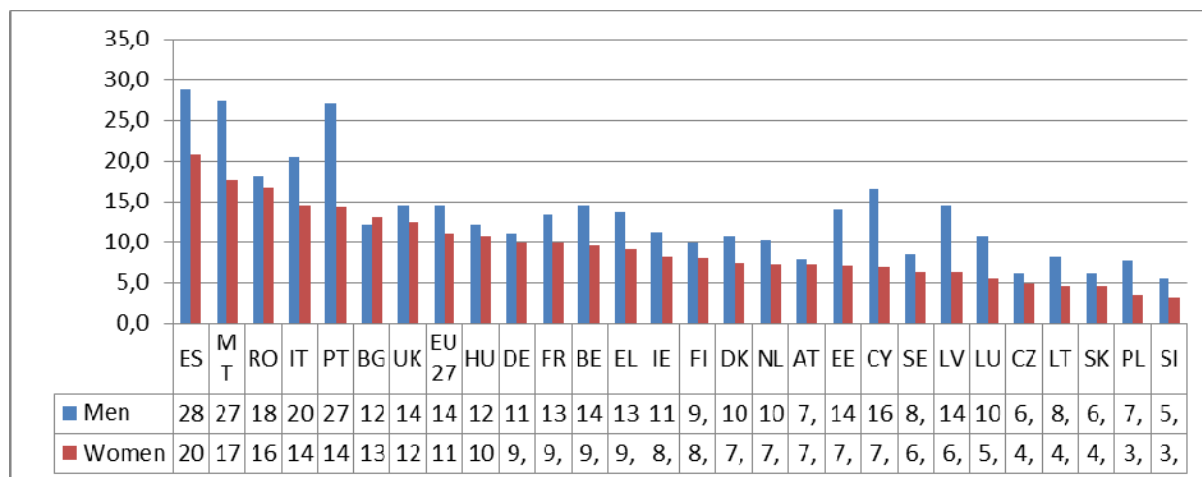
Obiettivi di Barcellona: percentuale di bambini affidati ai servizi di custodia formale divisi per età

	Meno di 3 anni		Dai 3 anni fino all'età dell'obbligo scolastico	
	2007	2011	2007	2011
EU27	26,0	30,0	81,0	84,0
BE	44,0	39,0	100,0	98,0
BG	8,0	7,0	59,0	60,0
CZ	2,0	5,0	69,0	74,0
DK	70,0	74,0	97,0	98,0
DE	17,0	24,0	86,0	90,0
EE	15,0	19,0	86,0	92,0
IE	24,0	21,0	86,0	82,0
EL	10,0	19,0	65,0	75,0
ES	40,0	39,0	92,0	86,0
FR	27,0	44,0	93,0	95,0
IT	25,0	26,0	90,0	95,0
CY	18,0	23,0	80,0	73,0
LV	16,0	15,0	52,0	73,0
LT	20,0	7,0	59,0	65,0
LU	25,0	44,0	66,0	73,0
HU	8,0	8,0	80,0	75,0
MT	13,0	11,0	65,0	73,0
NL	43,0	52,0	91,0	89,0
AT	8,0	14,0	70,0	85,0
PL	2,0	3,0	31,0	43,0
PT	27,0	35,0	75,0	81,0
RO	6,0	2,0	57,0	41,0
SI	30,0	37,0	84,0	92,0
SK	2,0	4,0	75,0	75,0
FI	26,0	26,0	76,0	77,0
SE	47,0	51,0	91,0	95,0
UK	38,0	35,0	84,0	93,0

Fonte: Eurostat, EU-SILC

Istruzione

Abbandono prematuro dell'istruzione e della formazione nel 2012: quota di persone tra i 18 e i 24 anni che ha completato non oltre la scuola secondaria inferiore e non è impegnata in altre attività educative o formative, calcolata in percentuale della popolazione totale di età compresa tra i 18 e i 24 anni.



Uomini [blu]

Donne [rosso]

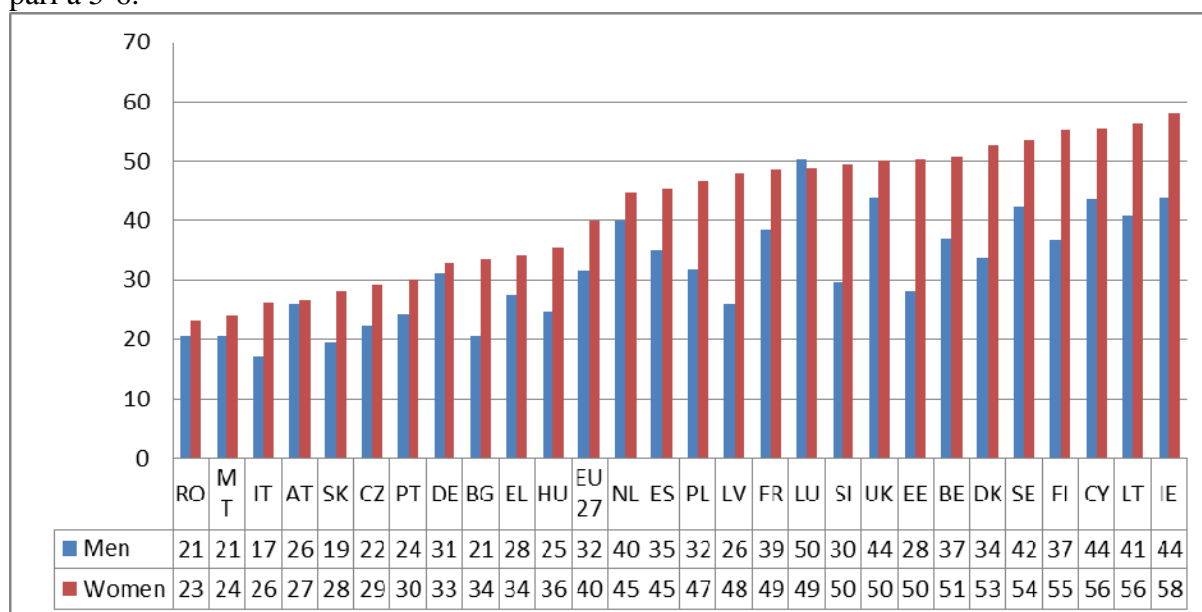
Fonte: Eurostat, IFL

Abbandono prematuro di istruzione e formazione nel 2002, 2007 e 2012

	Donne			Uomini		
	2002	2007	2012	2002	2007	2012
EU27	14,9	13,0	11,0	19,1	17,1	14,5
BE	11,0	10,3	9,5	17,1	13,9	14,4
BG	19,4	14,7	13,0	22,0	15,2	12,1
CZ	5,9	4,7	4,9	5,4	5,7	6,1
DK	8,2	9,5	7,4	9,9	16,2	10,8
DE	12,5	11,9	9,8	12,5	13,1	11,1
EE	9,4	:	7,1	16,9	21,7	14,0
IE	11,2	8,4	8,2	18,0	14,6	11,2
EL	12,5	10,6	9,1	20,6	18,6	13,7
ES	24,2	25,2	20,8	36,8	36,6	28,8
FR	11,9	10,3	9,8	14,9	14,9	13,4
IT	20,5	16,4	14,5	27,8	22,9	20,5
CY	11,0	6,8	7,0	22,3	19,5	16,5
LV	11,0	10,1	6,2	22,7	20,0	14,5
LT	11,4	5,1	4,6	15,4	9,6	8,2
LU	19,6	8,4	5,5	14,4	16,6	10,7
HU	11,9	10,1	10,7	12,5	12,6	12,2
MT	49,7	34,9	17,6	56,5	41,3	27,5
NL	13,8	9,3	7,3	16,8	14,0	10,2
AT	10,2	10,1	7,3	8,7	11,4	7,9
PL	5,6	3,8	3,5	8,9	6,2	7,8
PT	37,2	30,4	14,3	52,6	43,1	27,1
RO	22,1	17,4	16,7	23,9	17,1	18,0
SI	3,2	2,2	3,2	6,8	5,8	5,4
SK	5,8	5,8	4,6	7,6	7,2	6,0
FI	7,6	7,2	8,1	11,8	11,2	9,8
SE	8,9	6,5	6,3	11,0	9,5	8,5
UK	17,1	15,6	12,4	18,1	17,6	14,6

Fonte: Eurostat, IFL

Popolazione in possesso di titolo di studio terziario, in base al sesso, nel 2012: percentuale di popolazione tra i 30 e i 34 anni che ha portato a termine l'università o carriera di equivalente livello (terziario) di livello ISCED 1997 (classificazione internazionale standard dell'istruzione) pari a 5-6.



Uomini *[blu]*

Donne *[rosso]*

Fonte: Eurostat, IFL

Popolazione in possesso di titolo di studio terziario, divisa per sesso (30-34 anni), nel 2002, 2007 e 2012

	Donne			Uomini		
	2002	2007	2012	2002	2007	2012
EU27	24,5	32,8	40,0	22,6	27,2	31,6
BE	39,0	46,4	50,7	31,5	36,6	37,1
BG	28,8	33,2	33,6	17,7	18,7	20,5
CZ	11,4	13,7	29,1	13,7	13,0	22,4
DK	39,4	41,6	52,6	28,7	34,8	33,7
DE	21,4	25,7	32,9	26,8	27,3	31,0
EE	33,6	42,4	50,4	22,5	24,1	28,1
IE	33,0	48,8	57,9	30,9	37,9	44,0
EL	24,8	27,3	34,2	21,9	25,0	27,6
ES	35,8	44,6	45,3	31,0	34,8	35,0
FR	34,0	45,0	48,6	29,0	37,7	38,5
IT	14,2	22,3	26,3	12,0	15,0	17,2
CY	36,1	48,0	55,5	35,9	44,4	43,6
LV	22,1	31,5	48,1	12,4	19,8	26,0
LT	29,6	45,0	56,4	17,0	31,0	40,7
LU	21,5	38,1	48,9	25,6	32,4	50,4
HU	16,1	23,9	35,5	12,8	16,4	24,7
MT	:	23,7	24,0	:	19,5	20,7
NL	29,3	37,3	44,8	27,8	35,5	39,9
AT	:	20,5	26,6	:	21,8	26,0
PL	16,7	31,3	46,5	12,2	22,7	31,9
PT	16,9	24,7	30,1	9,1	15,0	24,3
RO	9,0	14,3	23,2	9,1	13,6	20,5
SI	29,1	41,1	49,6	12,9	21,7	29,5
SK	11,2	16,1	28,2	9,7	13,4	19,4
FI	49,3	55,4	55,4	33,4	39,3	36,7
SE	31,2	47,0	53,7	25,5	35,2	42,4
UK	30,7	40,1	50,2	32,4	36,9	44,0

Fonte: Eurostat, IFL

Disparità retributiva di genere

Disparità retributiva di genere – differenza tra le retribuzioni orarie maschili e femminili calcolata in percentuale sulle retribuzioni maschili lorde medie (per dipendenti retribuiti) dal 2007 al 2011

	2007	2008	2009	2010	2011	Differenza 2011-2008
EU27	:	17,3	16,6	16,1	16,2	1,1
BE	10,1	10,2	10,1	10,2	10,2	0,0
BG	12,1	12,3	13,3	13,0	13,0	-0,7
CZ	23,6	26,2	25,9	21,6	21,0	5,2
DK	17,7	17,1	16,8	16,0	16,4	0,7
DE	22,8	22,8	22,6	22,3	22,2	0,6
EE	30,9	27,6	26,6	27,7	27,3	0,3
IE	17,3	12,6	12,6	13,9	:	
EL	:	22,0	:	:	:	
ES	18,1	16,1	16,7	16,2	16,2	-0,1
FR	17,3	16,9	15,2	15,6	14,7	2,2
IT	5,1	4,9	5,5	5,3	5,8	-0,9
CY	22,0	19,5	17,8	16,8	16,4	3,1
LV	13,6	11,8	13,1	15,5	13,6	-1,8
LT	22,6	21,6	15,3	14,6	11,9	9,7
LU	10,2	9,7	9,2	8,7	8,7	1,0
HU	16,3	17,5	17,1	17,6	18,0	-0,5
MT	7,8	9,2	13,8	13,4	12,9	-3,7
NL	19,3	18,9	18,5	17,8	17,9	1,0
AT	25,5	25,1	24,3	24,0	23,7	1,4
PL	14,9	11,4	8,0	4,5	4,5	6,9
PT	8,5	9,2	10,0	12,8	12,5	-3,3
RO	12,5	8,5	7,4	8,8	12,1	-3,6
SI	5,0	4,1	-0,9	0,9	2,3	1,8
SK	23,6	20,9	21,9	19,6	20,5	0,4
FI	20,2	20,5	20,8	20,3	18,2	2,3
SE	17,8	16,9	15,7	15,4	15,8	1,1
UK	20,8	21,4	20,6	19,5	20,1	1,3

Fonte: Inchiesta Eurostat sulla struttura dei salari

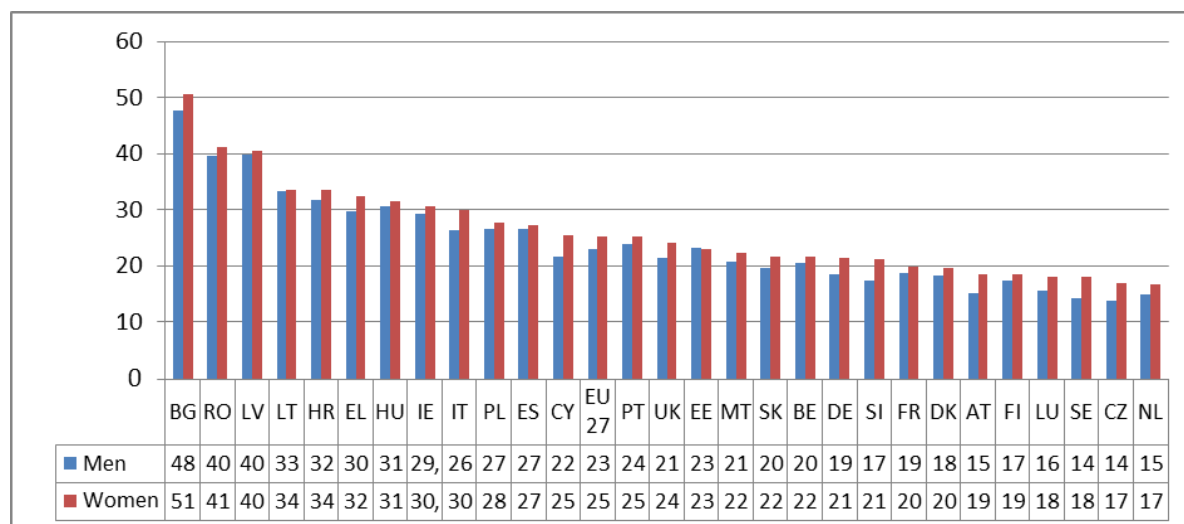
Segregazione di genere nell'impiego e nei settori economici nel 2007 e nel 2012

	Segregazione di genere nell'impiego		Segregazione di genere nei settori	
	2007	2012	2007	2012
EU27	25,1	24,5	18,2	18,7
AT	26,3	26,9	18,5	19,1
BE	25,2	26,0	18,1	19,7
BG	29,3	28,6	20,5	20,9
CY	29	28,7	20,1	19,4
CZ	28,5	28,4	19,4	21,0
DE	26,3	25,7	18,3	19,5
DK	25,4	24,9	18,1	19,5
EE	32,2	30,9	25,6	25,2
ES	27,3	25,7	20,8	19,4
FI	29,6	28,7	22,7	24,1
FR	26,3	25,9	18	18,9
GR	22,4	19,3	16	14,5
HU	28,7	28,2	19,8	20,6
IE	27,9	26,3	23	20,7
IT	23,6	24,7	17,7	19,7
LT	29,2	29,5	23,3	22,3
LU	27,2	23,8	18,9	17,1
LV	28,7	29,1	22,4	24,0
MT	23,1	24,3	15,8	16,3
NL	25,1	25,5	18,1	14,5
PL	25,8	26,7	19,4	21,1
PT	26,7	25,6	21,1	21,3
RO	22,8	22,8	16,3	17,4
SE	27	25,7	21,3	21,4
SI	26,4	25,8	17,5	19,9
SK	30,1	30,6	23	24,5
UK	25,1	24,1	18,4	19,0

Fonte: Eurostat, IFL UE. La segregazione di genere nell'impiego viene calcolata 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 dell'occupazione totale (classificazione ISCO).

Povert 

Popolazione a rischio povert  o esclusione sociale, divisa per sesso, nel 2011: quota delle persone a rischio povert  o che sperimenta una situazione di grave deprivazione materiale o che vive in una famiglia con un'intensit  lavorativa molto bassa⁶³.



Uomini *[blu]*

Donne *[rosso]*

Fonte: Eurostat, EU-SILC

⁶³ I singoli individui vengono conteggiati una sola volta anche se presenti in pi  sotto-indicatori. Si definiscono a rischio povert  le persone con un reddito disponibile equivalente inferiore alla soglia di rischio povert  che viene fissata al 60% del reddito disponibile equivalente nazionale medio (dopo i trasferimenti sociali???? Forse contributi?). La deprivazione materiale copre gli indicatori relativi ai beni materiali e durevoli. Molte persone che sperimentano deprivazione materiale vivono in condizioni gravemente limitate per la carenza di risorse e si trovano in almeno 4 delle 9 situazioni seguenti: impossibilit  a i) pagare l'affitto o le fatture delle utenze, ii) riscaldare in modo adeguato la propria abitazione, iii) affrontare spese impreviste, iv) consumare carne, pesce o altri alimenti proteici equivalenti ogni due giorni, v) partire per una vacanza di una settimana, vi) acquistare un'autovettura, vii) acquistare una lavatrice, viii) acquistare un televisore a colori, o ix) acquistare un telefono. Le persone che vivono in famiglie con un'intensit  di lavoro molto bassa sono quelle persone di et  compresa tra 0 e 59 anni che vivono in famiglie in cui gli adulti (18-59 anni) hanno lavorato meno del 20% del proprio potenziale di lavoro nell'anno trascorso.

Popolazione a rischio povertà o esclusione sociale, divisa per sesso, dal 2007 al 2011

	Donne					Uomini				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
EU27	25,9	25,0	24,4	24,6	25,2	22,9	22,1	21,8	22,4	23,0
BE	23,1	22,4	21,8	21,7	21,5	19,9	19,1	18,5	20,0	20,4
BG	61,9	46,4	48,1	50,9	50,5	59,4	43,0	44,1	47,3	47,7
CZ	17,4	17,2	15,7	16,0	16,9	14,2	13,3	12,3	12,7	13,7
DK	17,7	17,0	18,2	19,0	19,5	15,9	15,7	17,0	17,7	18,2
DE	22,3	21,6	21,2	20,9	21,3	18,8	18,5	18,8	18,6	18,5
EE	24,2	24,3	25,5	22,0	22,9	19,4	18,9	21,1	21,5	23,2
IE	24,6	24,7	26,4	30,5	:	21,6	22,7	25,0	29,3	:
EL	29,9	29,8	29,0	29,3	32,3	26,8	26,3	26,1	26,0	29,6
ES	24,6	24,2	24,4	26,1	27,3	21,7	21,6	22,3	24,9	26,6
FR	20,0	19,8	19,7	20,0	19,9	18,0	17,3	17,1	18,3	18,6
IT	28,1	27,2	26,4	26,3	29,9	23,8	23,2	22,8	22,6	26,4
CY	27,6	25,0	25,0	24,4	25,4	22,7	19,8	20,9	21,5	21,5
LV	37,7	36,2	38,7	38,5	40,4	34,1	31,0	35,9	37,6	39,8
LT	30,9	29,7	31,4	33,8	33,6	26,3	25,3	27,3	32,9	33,2
LU	16,9	16,7	19,6	17,7	18,0	15,0	14,2	16,0	16,5	15,6
HU	30,1	29,0	30,0	30,3	31,4	28,6	27,3	29,1	29,4	30,5
MT	20,6	21,0	21,4	21,2	22,2	18,3	18,2	19,0	19,4	20,6
NL	16,9	15,5	15,9	16,0	16,6	14,6	14,3	14,3	14,1	14,9
AT	18,9	20,3	18,9	18,4	18,5	14,5	16,8	15,0	14,7	15,2
PL	35,1	31,2	28,6	28,5	27,7	33,5	29,9	27,0	27,0	26,6
PT	26,0	26,8	25,8	25,8	25,1	24,0	25,0	24,0	24,8	23,8
RO	46,7	45,3	44,2	42,1	41,1	45,1	43,0	41,9	40,8	39,5
SI	19,2	20,3	19,1	20,1	21,1	15,0	16,6	15,1	16,5	17,4
SK	23,1	22,0	21,1	21,6	21,7	19,4	18,9	18,0	19,6	19,5
FI	19,0	18,9	17,9	17,7	18,5	15,8	15,9	15,8	16,0	17,3
SE	14,2	16,1	17,5	16,6	18,0	13,6	13,7	14,4	13,4	14,2
UK	24,1	24,7	22,8	24,2	24,1	21,1	21,7	21,1	22,1	21,4

Fonte: Eurostat, EU-SILC

Processi decisionali

Variazioni della quota di donne nei consigli delle imprese (punti percentuali),
2010-2012

	2010	2012	Variazione punti percentuali donne nei consigli di amministrazione 2010-2012
RO	21,3	11,9	-9,4
SK	21,6	13,8	-7,8
HU	13,6	7,4	-6,2
SE	26,4	25,5	-0,9
PL	11,6	11,8	0,2
IE	8,4	8,7	0,2
BG	11,2	11,6	0,4
EE	7,0	7,8	0,7
MT	2,4	3,5	1,2
EL	6,2	7,9	1,7
PT	5,4	7,4	2,0
BE	10,5	12,9	2,5
FI	25,9	28,6	2,7
ES	9,5	12,3	2,8
DK	17,7	20,8	3,1
AT	8,7	11,9	3,2
CY	4,0	7,7	3,7
UE-27	11,8	15,8	4,0
CZ	12,2	16,4	4,2
LV	23,5	28,2	4,7
LT	13,1	17,8	4,7
DE	12,6	17,9	5,3
UK	13,3	18,8	5,4
LU	3,5	9,7	6,1
IT	4,5	11,0	6,5
NL	14,9	21,5	6,6
SI	9,8	18,7	8,9
FR	12,3	25,1	12,8

Fonte: Commissione europea, Banca di dati relativa alle donne e agli uomini nel
processo decisionale

Quota di donne nei parlamenti nazionali (ministri senior) nel 2003, 2008, 2012

	2003	2008	2012
FR	21%	34%	49%
CY	9%	8%	33%
AT	27%	36%	43%
DK	28%	37%	43%
PL	6%	25%	20%
SK	0%	6%	7%
IT	9%	18%	16%
NL	31%	28%	38%
BG	19%	26%	24%
ES	25%	50%	29%
LV	25%	21%	29%
MT	15%	22%	18%
FI	44%	60%	47%
BE	36%	40%	38%
SE	52%	45%	54%
CZ	12%	11%	13%
EL	6%	11%	6%
PT	17%	12%	17%
EE	9%	21%	8%
IE	14%	20%	13%
LT	15%	14%	13%
RO	21%	0%	19%
HU	13%	13%	9%
SI	14%	17%	8%
UK	24%	32%	17%
DE	46%	38%	38%
LU	37%	20%	27%

Fonte: Commissione europea, Banca di dati relativa alle donne e agli uomini nel processo decisionale

Percentuale di donne nei parlamenti nazionali (camera unica/bassa), nelle assemblee regionali o nella politica a livello locale nel 2012

	Parlament i nazionali (donne)	Assemblee regionali (donne)	Politica locale (donne)
UE-27	26%	32%	32%
BE	40%	39%	35%
BG	23%	:	25%
CZ	22%	19%	26%
DK	41%	34%	32%
DE	33%	32%	26%
EE	21%	:	29%
IE	15%	:	17%
EL	21%	17%	16%
ES	39%	42%	35%
FR	26%	48%	35%
IT	21%	13%	25%
CY	11%	:	20%
LV	23%	23%	36%
LT	24%	:	22%
LU	23%	:	21%
HU	9%	9%	20%
MT	9%	:	22%
NL	39%	33%	26%
AT	28%	33%	:
PL	24%	25%	24%
PT	29%	25%	28%
RO	12%	15%	:
SI	38%	:	22%
SK	19%	16%	:
FI	43%	43%	37%
SE	44%	47%	43%
UK	22%	31%	30%

Fonte: Commissione europea, Banca di dati relativa alle donne e agli uomini nel processo decisionale

Codici paese**Cod. Nome**

BE Belgio
BG Bulgaria
CZ Repubblica Ceca
DK Danimarca
DE Germania
EE Estonia
IE Irlanda
EL Grecia
ES Spagna
FR Francia
IT Italia
CY Cipro
LV Lettonia
LT Lituania
LU Lussemburgo
HU Ungheria
MT Malta
NL Paesi Bassi
AT Austria
PL Polonia
PT Portogallo
RO Romania
SI Slovenia
SK Slovacchia
FI Finlandia
SE Svezia
UK Regno Unito