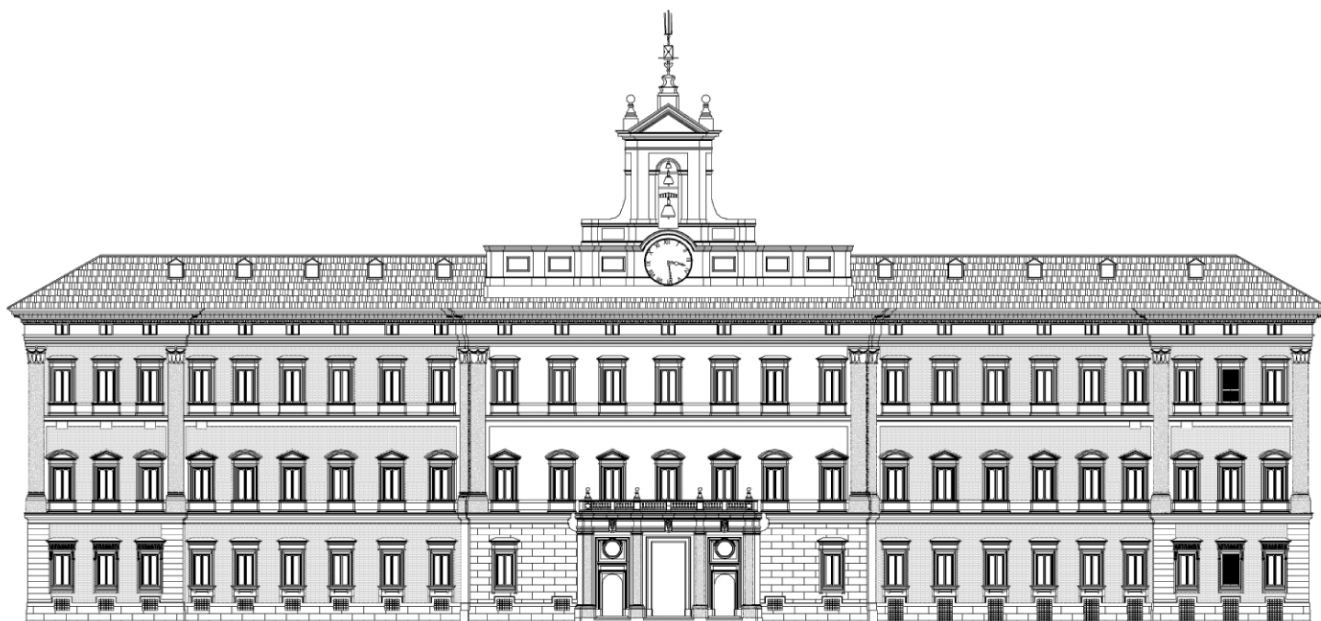




Camera dei deputati

XVI LEGISLATURA



Documentazione per le Commissioni  
RIUNIONI INTERPARLAMENTARI

## Il ruolo politico delle donne nel futuro dell'UE

Riunione interparlamentare delle Commissioni competenti dei Parlamenti dell'UE

*Bruxelles, 3 marzo 2011*

n. 67

25 febbraio 2011





# Camera dei deputati

XVI LEGISLATURA

Documentazione per le Commissioni  
RIUNIONI INTERPARLAMENTARI

## Il ruolo politico delle donne nel futuro dell'UE

Riunione interparlamentare delle Commissioni competenti dei Parlamenti dell'UE

*Bruxelles, 3 marzo 2011*

n. 67

25 febbraio 2011

Il dossier è stato curato dall'**UFFICIO RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA**  
(☎ 066760.2145 - ✉ [cdmue@camera.it](mailto:cdmue@camera.it))

Il capitolo "Le pari opportunità dell'ordinamento italiano" è stato curato dal  
SERVIZIO STUDI, Dipartimento Istituzioni (*tel. 3855*)

---

**I dossier dei servizi e degli uffici della Camera sono destinati alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge.**

# INDICE

<b>SCHEDE DI LETTURA</b> .....	1
<b>LE PARI OPPORTUNITÀ NELL'UNIONE EUROPEA</b> .....	3
L'intervento dell'Unione europea: base giuridica .....	3
La nuova strategia UE per la parità di genere (2010-2015).....	4
I dati UE .....	5
Una Carta per le donne .....	6
Il sostegno finanziario .....	7
Equa ripartizione delle posizioni di responsabilità .....	9
L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) .....	11
I risultati e la valutazione dell'Anno europeo per le pari opportunità (2007) .....	12
Il Parlamento europeo .....	13
<b>LE PARI OPPORTUNITÀ NELL'ORDINAMENTO ITALIANO</b> .....	15
Le pari opportunità come principio dell'ordinamento italiano .....	15
Le pari opportunità nella vita politica .....	16
Le pari opportunità nella pubblica amministrazione.....	19
Le pari opportunità nel lavoro .....	20
Gli organismi pubblici a tutela delle pari opportunità .....	21
Le donne nelle istituzioni .....	22
Le donne nella dirigenza pubblica .....	24
Le donne nella magistratura .....	24
Le donne nella formazione .....	25
Le donne nel mondo del lavoro .....	25
<b>DOCUMENTI</b> .....	29
- Relazione della Commissione "Parità tra donne e uomini" - 2010 (COM(2009)694), Bruxelles, 18 dicembre 2009 .....	31
- Documento di lavoro della Commissione "Parità tra donne e uomini" - 2010 (SEC(2009)1706), Bruxelles, 18 dicembre 2009 ( <i>testo in inglese</i> ).....	43
- Comunicazione della Commissione "Maggiore impegno verso la parità tra donne e uomini - Carta per le donne" (COM(2010)78), Bruxelles, 5 marzo 2010.....	73



## **Schede di lettura**





## LE PARI OPPORTUNITÀ NELL'UNIONE EUROPEA

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Gli obiettivi dell'Unione europea (UE) in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini hanno lo scopo di **assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento tra donne e uomini**, nonché di **lottare contro ogni discriminazione basata sul sesso**. In questo settore, l'UE ha seguito un duplice approccio, associando azioni specifiche e azioni di sistema (*gender mainstreaming*). Questo tema presenta parimenti una forte dimensione internazionale in termini di lotta contro la povertà, di accesso all'istruzione e ai servizi sanitari, di partecipazione all'economia e al processo decisionale, nonché di diritti delle donne in quanto diritti umani.

### L'intervento dell'Unione europea: base giuridica

Il **Trattato di Lisbona** ha riaffermato il **principio di uguaglianza** tra donne e uomini (già enunciato agli articoli 2, 3 e 13 del previgente Trattato CE), inserendolo tra i **valori** (art. 2 TUE) e tra gli **obiettivi** (art. 3, par. 3 TUE) dell'Unione. Inoltre il nuovo articolo 10 introdotto dal Trattato di Lisbona nel Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea prevede che nell'attuazione delle sue politiche ed azioni, l'Unione miri a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Per quanto riguarda l'**ambito lavorativo**, le disposizioni relative alla parità fra uomini e donne già previste agli articoli 137 e 141 del Trattato CE sono confluite, in base al Trattato di Lisbona, negli **articoli 153 e 157** del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea.

La **Carta dei diritti fondamentali** dell'Unione europea riafferma il **divieto di qualsiasi forma di discriminazione**, in particolare quella fondata sul sesso, e il **dovere di garantire la parità** fra uomini e donne in tutti i campi, prevedendo, inoltre, che il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, la Carta dei diritti fondamentali ha assunto carattere **giuridicamente vincolante** attraverso un apposito articolo di rinvio (art. 6 TUE).

Il **Consiglio europeo** del 18-19 giugno 2009 ha adottato una **dichiarazione solenne** sui diritti dei lavoratori e sulla politica sociale nella quale ribadisce l'importanza del **rispetto integrale del quadro e delle disposizioni dei trattati UE**, sottolineando, tra le altre cose, che i trattati modificati dal trattato di Lisbona si prefiggono di **combattere l'esclusione sociale e le discriminazioni** e di **promuovere** la giustizia e la protezione sociali, **la parità tra uomini e donne**, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore.

## La nuova strategia UE per la parità di genere (2010-2015)

Il 21 settembre 2010 la Commissione europea ha presentato la **nuova strategia 2010-2015 per la promozione della parità fra uomini e donne nell'Unione europea** (COM(2010)491). La strategia prevede azioni basate su **cinque priorità**: pari indipendenza economica; pari retribuzione per lo stesso lavoro e lavoro di pari valore; **parità nel processo decisionale**; dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne; parità tra donne e uomini nelle azioni esterne.

Tra l'altro la Commissione ritiene necessario:

- adottare misure volte ad aumentare la presenza delle donne nel mercato del lavoro, in linea con gli obiettivi della strategia Europa 2020, e nei posti di responsabilità nel settore economico;
- promuovere l'imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo;
- istituire una Giornata europea per la parità salariale per sensibilizzare l'opinione pubblica sul fatto che in Europa le donne continuano a guadagnare in media circa il 18% in meno degli uomini;
- collaborare con tutti gli Stati membri per combattere la violenza contro le donne, e specialmente per sradicare le pratiche di mutilazione genitale femminile in Europa e nel mondo.

Per quanto riguarda in particolare la **parità nel processo decisionale**, la Commissione rileva che nella maggior parte degli Stati membri **le donne continuano ad essere sottorappresentate** nei processi e nelle posizioni decisionali, in particolare ai livelli più alti, nonostante costituiscano quasi la metà della forza lavoro e più della metà dei nuovi diplomati universitari dell'UE.

Nonostante i progressi compiuti per raggiungere un equilibrio fra donne e uomini **in campo politico, rimane ancora molto da fare**, poiché in media solo uno su quattro deputati dei Parlamenti nazionali e ministri dei governi nazionali è una donna.

In campo economico la percentuale delle donne è inferiore a quella degli uomini a tutti i livelli direttivi e decisionali. Nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa dell'UE solo il 10% dei membri e il 3% dei dirigenti sono donne. Studi dimostrano che la diversità di genere presenta vantaggi ed esiste una correlazione positiva tra le donne in posizioni dirigenti e i risultati economici.

Nonostante l'obiettivo fissato dall'UE nel 2005 del 25% di donne nelle funzioni direttive nel settore pubblico della ricerca, questa meta è ancora piuttosto lontana, dato che solo il 19% dei docenti universitari di ruolo dell'UE sono donne. Lo squilibrio tra donne e uomini prevalente nel campo scientifico e della ricerca costituisce ancora un grave ostacolo all'obiettivo europeo di aumentare la competitività e di sfruttare al massimo il potenziale innovativo.

Su tali basi, la Commissione intende:

- esaminare iniziative mirate al miglioramento della **parità di genere nei processi decisionali**;
- monitorare **l'obiettivo del 25% di donne in posizioni direttive di alto livello nella ricerca**;
- **monitorare i progressi** verso l'obiettivo del 40% di membri di uno stesso sesso nei comitati e gruppi di esperti istituiti dalla Commissione;
- sostenere gli sforzi per promuovere una maggiore partecipazione delle donne alle **elezioni al Parlamento europeo**, anche come candidate.

La Strategia 2010-2015 subentra alla **tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010** (COM(2006)92) presentata dalla Commissione europea il 1° marzo 2006 e tiene conto della **dichiarazione politica** (cd. “**Carta per le donne**”), (COM(2010)78), adottata dalla Commissione europea il 5 marzo 2010, in occasione della celebrazione dei 15 anni dalla piattaforma d'azione di Pechino.

## **I dati UE**

Il 18 dicembre 2009 la Commissione europea ha presentato la **relazione sulla parità tra donne e uomini – 2010** (COM(2009)694), nella quale illustra i progressi raggiunti in materia di parità tra uomini e donne nonché le sfide e le priorità per il futuro.

Per quanto riguarda le donne nel processo decisionale, la Commissione rileva che, nonostante il fatto che sempre più numerose siano le donne altamente qualificate e che la partecipazione al mercato del lavoro delle donne sia in aumento, esse sono tuttora minoritarie rispetto agli uomini in posti di responsabilità nella politica e nelle imprese, specialmente ai più alti livelli. I dati raccolti nel documento di lavoro (SEC(2009)1706) che accompagna la relazione, mostrano che: il numero di **donne con funzioni direttive** (direttori, amministratori delegati e dirigenti di piccole imprese) nell'UE è rimasto stabile negli ultimi anni, con una **media del 30%**, e meno ancora nella maggioranza degli Stati membri (tra il 30% e il 25% in Germania, Repubblica ceca, Danimarca, Grecia, Ungheria, Olanda, Romania, Slovenia, Slovacchia; al di sotto del 25% in Lussemburgo, Irlanda, Finlandia, Svezia, Malta e Cipro, ma **sopra al 35% in Italia**, Spagna, Polonia e Francia); **solo l'11% dei membri dei consigli di amministrazione** delle principali imprese (le “*blue-chip*” dei listini di borsa) è costituito da donne (la percentuale supera il 20% in Finlandia e Svezia, ma scende al **5% in Italia**, Lussemburgo, Portogallo e a Malta e Cipro); non vi sono donne tra i governatori delle Banche centrali dell'Unione europea ed le donne rappresentano soltanto il 16% negli organi decisionali più elevati di tali istituzioni. La Commissione ritiene tale situazione tanto più paradossale, in considerazione del fatto che le studentesse superano in numero gli studenti nei settori del commercio, della gestione e del diritto.

Si segnala che dati analoghi erano già contenuti nella relazione “**Donne e uomini nel processo decisionale 2007 – Analisi della situazione e tendenza**”, presentata dalla Commissione in occasione della Giornata internazionale della donna 2008. In riferimento alla sottorappresentazione delle donne nei posti di alta dirigenza delle grandi imprese in Europa, la relazione sottolineava che una notevole eccezione è costituita dalla **Norvegia**, dove è stata attuata un’azione positiva per correggere il disequilibrio **imponendo per legge una rappresentanza femminile di almeno il 40%** in seno ai **consigli di amministrazione delle imprese pubbliche e private**. La Commissione europea osservava in proposito, che, prevedendo sanzioni in caso di non conformità, tale intervento legislativo - approvato nel dicembre 2003 - aveva effettivamente prodotto un innalzamento del livello di partecipazione femminile nei consigli di amministrazione norvegesi fino al 34% (al 2007).

Per quanto riguarda la **partecipazione delle donne alla vita politica**, la relazione annuale sulla parità tra donne e uomini – 2009 osserva inoltre che la maggior parte dei paesi dell'Unione europea ha fatto registrare progressi in questi ultimi dieci anni, progressi però lenti con cifre nel complesso basse. Analoghe considerazioni sono svolte nello **studio** dal titolo “**Women in European politics – time for action**” realizzato da *Alphametrisc Ltd., UK e Applica Sprl., Belgium*, per conto della Direzione generale per l’occupazione, affari sociali e pari opportunità, pubblicato dalla Commissione europea nel marzo 2009.

In base ai dati raccolti, la percentuale media di donne tra i **deputati dei parlamenti nazionali** è passata dal 16% nel 1997 al **24% nel 2009**, percentuale che varia dal 9% al 46% a seconda dei paesi. Soltanto in undici Stati membri tale percentuale è superiore al 30%, soglia ritenuta minima perché le donne possano esercitare un’effettiva influenza sulle questioni politiche. **In Italia** la rappresentanza femminile in Parlamento è pari **al 21,3%**. Nei governi nazionali la percentuale media di donne **ministro** è del 25%, mentre la percentuale tra Stati membri varia dallo zero al 60%. Le **istituzioni europee** hanno fatto registrare alcuni progressi, ma le donne sono tuttora sottorappresentate ai più alti livelli. Un certo progresso si è riscontrato dopo le elezioni europee del 2009, in seguito alle quali la percentuale delle donne nel Parlamento europeo è cresciuta dal 31% al 35%.

Si segnala in proposito che il 9 giugno 2008 il **Consiglio** ha adottato **conclusioni sulle donne e la presa di decisioni politiche** nelle quali sottolinea che la partecipazione paritaria delle donne e degli uomini ai processi decisionali è una condizione preliminare alla promozione della donna alla realizzazione di una vera parità tra donne e uomini nonché un fondamento necessario della democrazia.

## **Una Carta per le donne**

Il 5 marzo 2010, in vista della Giornata internazionale della donna 2010 e del 15° anniversario della Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, la

Commissione ha adottato una Carta per le donne, in cui ribadisce l'impegno a favore della parità tra donne e uomini nell'Unione europea e nel resto del mondo e sottolinea la necessità di tenere in considerazione la parità fra i generi in tutte le politiche dell'UE.

La Carta propone cinque campi d'azione specifici:

- l'**indipendenza economica** va raggiunta lottando in particolare contro la discriminazione, gli stereotipi nell'educazione, la segregazione del mercato del lavoro, la precarietà delle condizioni di occupazione, il lavoro part-time involontario e lo squilibrio nella suddivisione dei compiti di assistenza tra donne e uomini. La Commissione s'impegna a garantire la completa realizzazione delle potenzialità delle donne ed il pieno impiego delle loro capacità. La sua azione dovrà facilitare una migliore distribuzione dei generi sul mercato del lavoro e permettere più lavori di qualità per le donne;
- nell'Unione europea non esiste ancora una **pari retribuzione** tra donne e uomini (per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore). La Commissione si impegna a colmare le differenze di retribuzione mobilitando tutti gli strumenti disponibili, compresi quelli legislativi;
- **nei processi decisionali e nelle posizioni di potere** le donne continuano ad essere sottorappresentate rispetto agli uomini, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato. La Commissione si impegna ad agire per una più equa rappresentanza delle donne, in particolare attraverso l'adozione di incentivi;
- è necessario promuovere il rispetto della **dignità** e dell'**integrità delle donne**, ma anche la fine della **violenza basata sul genere**, comprese le prassi nocive dettate dalle consuetudini o dalle tradizioni. Infatti, la Carta ribadisce l'impegno della Commissione a favore dei diritti fondamentali. La sua azione è volta in particolare a eliminare le disparità nell'accesso all'assistenza sanitaria e a eradicare qualsiasi forma di violenza basata sul genere, ricorrendo anche alle disposizioni del diritto penale, entro i limiti dei suoi poteri;
- l'**azione oltre i confini dell'UE** in materia di parità tra donne e uomini permetterà di sostenere lo sviluppo di società sostenibili e democratiche. La Commissione si impegna a difendere la parità tra donne e uomini nel quadro delle relazioni con i paesi terzi. Essa condurrà delle azioni di sensibilizzazione, di cooperazione con le organizzazioni internazionali e regionali competenti, nonché di sostegno agli organismi statali e non statali.

## **Il sostegno finanziario**

Le iniziative UE a sostegno della parità di genere si avvalgono attualmente del sostegno finanziario dei seguenti programmi:

- Programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà - **PROGRESS** (2007-2013)

Il programma PROGRESS si prefigge di fornire un aiuto finanziario all'attuazione degli obiettivi dell'Unione europea nel settore dell'occupazione e degli affari sociali.

Il programma, con **dotazione finanziaria** complessiva pari a pari a **657.590.000 euro per il periodo 2007-2013**, si articola in cinque sezioni distinte corrispondenti ai cinque grandi settori di attività, secondo la seguente ripartizione:

- occupazione 23%,
- protezione sociale e integrazione 30%,
- condizioni di lavoro 10%,
- diversità e lotta contro la discriminazione 23%,
- **parità fra uomini e donne 12%**.

Il restante 2% della dotazione è destinato alla copertura delle spese di gestione del programma.

Per quanto riguarda la **parità tra donne e uomini**, il programma PROGRESS promuove l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche comunitarie:

- migliorando la comprensione della situazione relativa alle questioni di genere e all'integrazione della dimensione di genere, in particolare mediante analisi e studi e l'elaborazione di statistiche e indicatori, nonché valutando l'impatto della legislazione, delle politiche e delle prassi in vigore;
- sostenendo l'applicazione della legislazione comunitaria in tema di parità fra uomini e donne mediante un monitoraggio efficace, l'organizzazione di seminari destinati a coloro che sono attivi nel settore e lo sviluppo di reti fra organismi specializzati nelle questioni relative alla parità;
- sensibilizzando, diffondendo informazioni e promuovendo il dibattito sulle principali sfide e questioni politiche relative alla parità fra uomini e donne e all'integrazione di genere, anche tra le parti sociali, le ONG e gli altri soggetti interessati;
- sviluppando la capacità delle principali reti di livello europeo di sostenere e sviluppare ulteriormente gli obiettivi politici comunitari e le strategie in materia di parità fra uomini e donne.

- **Programma DAPHNE III: Combattere la violenza contro i bambini, gli adolescenti e le donne (2007-2013)**

Il programma Daphne III mira a prevenire e a combattere qualsiasi forma di violenza, in particolare di natura fisica, sessuale o psicologica, contro i bambini, i giovani e le donne. È altresì inteso a proteggere le vittime e i gruppi a rischio al fine di raggiungere un livello elevato di tutela della salute mentale, benessere e coesione sociale nell'Unione europea. Si tratta della terza fase del programma

Daphne e copre il periodo 2007-2013, per il quale è stato stanziato un bilancio di 116,85 milioni di euro.

La Commissione presenterà entro il 31 marzo 2011 al Parlamento e al Consiglio una relazione di valutazione intermedia sull'attuazione e sui risultati dei progetti ed entro il 31 dicembre 2014 una relazione di valutazione ex post sull'attuazione e sui risultati del programma. Entro il 31 maggio 2012 presenterà anche una comunicazione sulla continuazione del programma in questione.

### **Equa ripartizione delle posizioni di responsabilità**

Promuovere l'equa partecipazione di donne e uomini al processo decisionale costituisce una delle priorità della Commissione. Nonostante i progressi finora compiuti, nella maggior parte degli Stati membri dell'UE le donne continuano ad essere sottorappresentate a tutti i livelli del processo decisionale.

Nei parlamenti nazionali, meno di un deputato su quattro è donna. Nelle imprese la situazione è ancora peggiore: le donne rappresentano meno di un decimo dei membri nel consiglio d'amministrazione delle principali aziende europee quotate in borsa. Nel mondo della scienza e della tecnologia restano poche le donne che occupano posizioni di alto livello.

L'UE riconosce da tempo l'esigenza di promuovere la parità uomo-donna nel processo decisionale e si adopera in tal senso in vari modi. Nel 1996 il Consiglio dell'UE ha rivolto agli Stati membri la raccomandazione formale di introdurre misure legislative, regolamentari e di incentivazione a tal fine. Le iniziative promosse dalla Commissione in questo campo includono una maggiore conoscenza della materia da parte di tutti i soggetti interessati, l'analisi delle tendenze e la diffusione di informazioni, la promozione della messa in rete, lo scambio di buone pratiche e la raccolta di dati.

Nel giugno 2008 la Commissione ha varato la **rete europea delle donne** che occupano posizioni di responsabilità nel mondo politico ed economico per fornire una piattaforma europea che consenta di favorire il dibattito, facilitare lo scambio di informazioni e buone pratiche e individuare le migliori strategie per compiere passi avanti in questo campo.

#### ***Il database su uomini e donne nel processo decisionale***

Come parte dell'impegno nella promozione della parità di genere nel processo decisionale, **la Commissione ha creato un database che registra il numero di uomini e donne in posizioni di responsabilità nell'UE** con l'obiettivo di fornire statistiche attendibili da utilizzare per verificare la situazione attuale e le tendenze nel tempo.

**Il database considera le posizioni di potere in politica, nella pubblica amministrazione, nel sistema giudiziario e in varie aree prioritarie dell'economia** per 34 paesi: oltre ai 27 Stati membri, i 3 paesi dello Spazio economico europeo (Islanda, Liechtenstein e Norvegia), i tre paesi candidati

(Croazia, Turchia ed ex Repubblica iugoslava di Macedonia) e uno dei potenziali candidati (la Serbia). I dati vengono aggiornati trimestralmente per l'area politica e annualmente per le altre aree.

A dicembre 2010 è stato pubblicato l'ultimo **aggiornamento**: i dati sono stati raccolti tra metà settembre e metà ottobre 2010 per i livelli politici europeo e nazionale (se si sono tenute elezioni) e ad agosto 2010 per quanto riguarda il livello regionale; i dati su banche centrali, tribunali e corti, amministrazioni pubbliche e imprese sono stati collazionati tra maggio ed ottobre 2010.

Nell'arena politica la Commissione rileva i seguenti sviluppi:

- le elezioni parlamentari si sono tenute in Svezia e in Lettonia durante i mesi di settembre ed ottobre 2010 ma hanno avuto un impatto minimo per quanto riguarda la parità di genere: in Svezia la percentuale di donne è ancora pari al 46 per cento, ma in Lettonia le donne restano il genere sottorappresentato (19 per cento);
- diversi cambiamenti di governo si sono verificati in Europa durante l'estate scorsa. In Romania e in Slovenia i governi hanno guadagnato ciascuno una donna, in compagini comunque prevalentemente maschili con percentuali di donne rispettivamente del 12 e del 26 per cento. Per contrasto il rimpasto in Grecia ha visto una diminuzione in termini di parità di genere, passando dal 31 al 17 per cento di donne, benché la situazione sia migliorata tra i ministri junior (da 15 a 23 per cento);
- a livello regionale si sono verificati pochi cambiamenti rispetto all'anno precedente: gli uomini guidano ancora la stragrande maggioranza delle assemblee regionali (86 per cento) e ne costituiscono i due terzi dei membri, mentre le donne guidano soltanto sette assemblee. Anche il potere esecutivo nelle autorità regionali rimane prerogativa degli uomini, ma la percentuale di donne ha raggiunto le due cifre per la prima volta, passando da 8 a 10 per cento;
- nell'ambito degli organi decisionali delle associazioni sociali europee che rappresentano i lavoratori vi è una donna ogni tre uomini. Tale situazione è migliore rispetto alle associazioni che rappresentano gli impiegati (sei uomini ogni donna). In ogni caso pochi i cambiamenti registrati rispetto al 2009.

Per quanto riguarda le altre aree:

- i governatori di tutte le banche centrali europee sono uomini e la percentuale di esponenti maschili negli organismi decisionali è pari all'82 per cento. Vi sono stati isolati miglioramenti nella rappresentanza femminile nel corso del 2010, nelle banche nazionali polacca (in cui la rappresentanza femminile negli organismi decisionali è passata dal 6 al 24 per cento) e slovena (una donna su cinque, in luogo di nessuna donna);
- pochi cambiamenti nei livelli più alti del sistema giudiziario. Nell'ambito delle corti europee il solo cambiamento riguarda la sostituzione di un uomo con



una donna nella Corte europea di giustizia, in modo che la rappresentanza femminile è ora di uno a cinque. Migliore la situazione della Corte europea dei diritti umani (che ha la giurisdizione su 47 paesi del Consiglio d'Europa) dove più di un terzo dei giudici sono donne;

- a livello nazionale i cambiamenti nella *leadership* delle Corti supreme svedese e slovena hanno portato a sette i paesi dell'UE in cui il giudice più alto in grado è una donna, cui si aggiungono due paesi non UE (Serbia e Islanda). In generale in Europa la rappresentanza femminile nelle corti supreme è aumentata dal 31 al 32 per cento;
- praticamente nessun cambiamento per quanto riguarda la presenza femminile a capo delle principali società europee quotate in borsa. Si registra come per l'anno precedente che in Europa solo il 3 per cento dei presidenti sono donne (per quanto riguarda l'Italia la percentuale è del 5) e che ammonta all'11 per cento la presenza femminile negli organismi decisori (soltanto il 4 per cento per l'Italia).

### **L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)**

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere è stato creato il **20 dicembre 2006 (Regolamento (CE) n. 1922/2006)**. Dotato di personalità giuridica, l'Istituto è formato da un consiglio di amministrazione, un direttore e dal suo personale, nonché da un forum di esperti. La sede dell'Istituto è a **Vilnius** (Lituania). Virginija Langbakk ha assunto l'incarico di direttore nell'aprile 2009.

I **principali obiettivi** dell'Istituto sono:

- la promozione e il rafforzamento dell'uguaglianza fra donne e uomini;
- l'integrazione delle questioni di uguaglianza fra donne e uomini in tutte le politiche comunitarie e nelle relative politiche nazionali;
- la lotta contro la discriminazione fondata sul sesso;
- la sensibilizzazione dei cittadini europei.

Secondo il regolamento che istituisce l'EIGE, questo contributo si tradurrà essenzialmente in **un'assistenza tecnica** apportata alle istituzioni comunitarie, in particolare alla Commissione, nonché alle autorità degli Stati membri.

Le **principali attività** dell'Istituto per l'uguaglianza di genere saranno:

- la raccolta, la registrazione, l'analisi e la diffusione di informazioni relative all'uguaglianza tra uomini e donne a livello comunitario. In base a criteri rigidi, l'Istituto elaborerà **metodi** volti ad aumentare l'obiettività, la comparabilità e l'affidabilità dei dati a livello europeo. Sulla base dei dati obiettivi, affidabili e comparabili che avrà riunito, elaborerà strumenti metodologici destinati ad integrare meglio la parità fra uomini e donne in tutte le politiche comunitarie.
- l'organizzazione di attività volte a promuovere gli scambi di esperienze e lo sviluppo del dialogo a livello europeo con tutte le parti interessate, in particolare le istituzioni della Comunità e degli Stati membri, le parti sociali, le organizzazioni

non governative, i centri di ricerca . Più specificatamente, l'Istituto: creerà e coordinerà una **rete europea sull'uguaglianza tra uomini e donne**; organizzerà riunioni ad hoc di esperti; incoraggerà lo scambio di informazioni tra ricercatori e favorirà l'integrazione della prospettiva di genere nella loro ricerca; svilupperà un dialogo e una cooperazione con organizzazioni non governative, enti operanti nel settore delle pari opportunità, università, esperti, centri di ricerca e parti sociali.

- la collaborazione all'organizzazione di conferenze, campagne e riunioni a livello europeo al fine di sensibilizzare i cittadini dell'Unione europea riguardo alla parità tra gli uomini e le donne.

### **I risultati e la valutazione dell'Anno europeo per le pari opportunità (2007)**

Il 19 giugno 2009 la Commissione ha adottato una comunicazione relativa **ai risultati e alla valutazione globale dell'Anno europeo per le pari opportunità (2007)** (COM(2009)269), che ha inteso diffondere tra i cittadini europei la consapevolezza dei loro diritti, con riferimento anche alla tutela offerta dalle direttive adottate a partire dal 2000 sulla base dell'articolo 13 TCE (**direttiva 2000/43/CE** che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; **direttiva 2000/78/CE** che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; direttiva **2004/113/CE, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura**). La Commissione sottolinea che l'AEPO non ha solo centrato il proprio obiettivo globale, ovvero sensibilizzare riguardo ai diritti e agli obblighi previsti dal quadro giuridico attualmente in vigore, ma è anche riuscito a innescare un dibattito sull'abbattimento delle barriere nella percezione dei 6 motivi di discriminazione (sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali). Il dibattito è sfociato nella decisione della Commissione di adottare una **nuova proposta di direttiva** basata sull'articolo 13 (COM (2008) 426), al fine di armonizzare la protezione garantita nei confronti dei diversi motivi di discriminazione; inoltre ha fatto nascere un dialogo permanente tra gli Stati membri ed i principali soggetti in causa. Secondo la Commissione questi traguardi contribuiranno al superamento dei timori e pregiudizi potenzialmente insiti nell'attuale crisi finanziaria ed economica, contrastando la nascita di nuove forme di discriminazione e impedendo così che un rafforzamento dell'emarginazione ostacoli il rilancio economico.

*La proposta di direttiva, che segue la procedura di consultazione, è stata esaminata dal Parlamento europeo nell'aprile 2009 ed è tuttora all'esame del Consiglio.*

## Il Parlamento europeo

Il 10 febbraio 2010, con 381 voti favorevoli, 253 contrari e 31 astensioni, il Parlamento europeo ha adottato la **relazione** di Marc **Tarabella** (S&D, BE) sulla **parità tra donne e uomini nell'Unione europea** che sottolinea l'importanza di "rafforzare le politiche di parità tra i sessi", rilevando la necessità di "un maggior numero di azioni concrete e di nuove politiche".

Il Parlamento europeo chiede agli Stati membri e alle parti sociali di promuovere una presenza più equilibrata tra donne e uomini nei posti di responsabilità delle imprese, dell'amministrazione e degli organi politici". Sollecitando pertanto "la definizione di obiettivi vincolanti per garantire la pari rappresentanza di donne e uomini", il PE sottolinea "gli effetti positivi dell'uso delle **quote elettorali** sulla rappresentanza delle donne"; in proposito, si compiace della decisione del governo norvegese di aumentare ad almeno il 40% dei membri il numero di donne nei consigli di amministrazione delle società private e di imprese pubbliche, e invita la Commissione e gli Stati membri "a considerare l'iniziativa norvegese come un esempio positivo e a progredire nella stessa direzione".

D'altro canto, i deputati sottolineano con favore che **la quota di deputate al Parlamento europeo è passata dal 32,1% al 35% rispetto alla scorsa legislatura, la quota delle presidenti di commissioni parlamentari è passata dal 25% al 41% e che la proporzione delle Vicepresidenti del Parlamento europeo è passata dal 28,5% al 42,8%**. Sostengono poi che la percentuale di donne tra i commissari designati (pari al 33% del totale), "raggiunta con grandi difficoltà", rappresenti "il minimo assoluto". Rilevando quindi che la composizione della Commissione "dovrebbe rispecchiare meglio la diversità della popolazione europea, anche sotto il profilo uomo-donna", invitano gli Stati membri, in occasione delle future nomine, a proporre due candidati – un uomo e una donna – in modo da agevolare la formazione di una Commissione più rappresentativa.

Un'altra risoluzione del Parlamento europeo, approvata il 17 giugno 2010, valuta i **risultati della tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010 e formula raccomandazioni future**. Tra l'altro il Parlamento europeo:

- propone la **convocazione ogni anno di una riunione tripartita** tra Consiglio, Commissione e Parlamento europeo sui progressi della strategia per la parità di genere nell'Unione europea;
- sottolinea l'importanza di realizzare una **conferenza annuale sulla parità di genere**, con la partecipazione di organizzazioni di donne, di organizzazioni che operano a favore dell'eguaglianza di genere, di organizzazioni sindacali di diversi Stati membri, di membri del Parlamento europeo, della Commissione e del Consiglio, nonché di deputati nazionali, dedicando in ogni edizione annuale un'attenzione particolare e una tematica definita previamente;

- insiste sulla **necessità di un dialogo strutturato con la società civile** al fine di garantire il principio della parità tra donne e uomini;
- suggerisce di **non limitare la cooperazione istituzionale in questo settore alle sole associazioni femminili**, ma di cercare attivamente la collaborazione con le associazioni che rappresentano gli uomini e le donne e che si adoperano a favore dell'uguaglianza di genere;
- chiede **l'avvio immediato e con prerogative piene delle attività dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere** e l'elaborazione di tutti gli indicatori di genere necessari per monitorare le problematiche legate alla parità in tutti i settori; insiste su un aggiornamento regolare di tali indicatori per consentire un allineamento degli obiettivi stabiliti e dei risultati effettivamente ottenuti;
- invita l'Ufficio di presidenza del **Parlamento europeo** e la **Commissione** a intensificare gli sforzi per **incrementare il numero di donne con incarichi dirigenziali nell'organico**; invita la Commissione a studiare un meccanismo volto ad assicurare la parità in seno al Collegio dei Commissari nella prossima legislatura.

## LE PARI OPPORTUNITÀ NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

### Le pari opportunità come principio dell'ordinamento italiano

Il principio della parità tra i sessi è fissato dall'**articolo 3, primo comma**, della **Costituzione** che sancisce la pari dignità sociale e l'uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge senza distinzioni di sesso, oltre che di razza, lingua, religione, di opinioni politiche e di condizioni sociali ed economiche.

Il **secondo comma** dell'art. 3 della Costituzione stabilisce un principio di uguaglianza sostanziale che impegna la Repubblica a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini e ne impediscono la piena partecipazione alla vita politica, economica e sociale del Paese. Sulla base di tale principio, sono state adottate disposizioni di legge che configurano "azioni positive" nei confronti delle donne.

Una specificazione del principio di uguaglianza si ritrova nell'**articolo 51, primo comma**, della **Costituzione** che stabilisce la parità dei sessi nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive. La legge costituzionale n. 1 del 2003<sup>1</sup> ha integrato tale disposizione prevedendo l'adozione di appositi provvedimenti per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini.

Ulteriori statuizioni si rinvencono nell'**articolo 37 Cost.**, che dispone che la donna lavoratrice abbia gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni spettanti al lavoratore. Vi si stabilisce, inoltre, che le condizioni di lavoro devono essere tali da consentire alla donna l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.

Si ricorda, inoltre, l'**articolo 117, settimo comma, Cost.**, come modificato dalla legge costituzionale n. 3 del 2001<sup>2</sup>, ai sensi del quale le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

Successivamente è stato adottato il **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**<sup>3</sup> (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), volto a raccogliere e semplificare tutta la normativa statale sull'uguaglianza dei sessi vigente nei settori della vita politica, sociale ed economica.

Il Codice raccoglie anche le norme relative alle consigliere e ai consiglieri di parità nominati a livello nazionale, regionale e provinciale e quelle concernenti le pari opportunità nel lavoro, nell'attività di impresa e nell'accesso alle cariche elettive. È

<sup>1</sup> La legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1 ha aggiunto un periodo al primo comma dell'art. 51, che così recita: "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. *A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini*".

<sup>2</sup> L. Cost. 18 ottobre 2001, n. 3, *Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione*.

<sup>3</sup> D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*.

composto di 58 articoli e si divide in quattro libri: il primo contiene disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, mentre nei libri successivi trovano spazio le disposizioni volte alla promozione delle pari opportunità nei rapporti etico-sociali, nei rapporti economici e nei rapporti civili e politici.

## **Le pari opportunità nella vita politica**

L'ordinamento italiano, sia a livello nazionale sia a livello regionale, prevede disposizioni di carattere generale finalizzate alla promozione dell'accesso delle donne alle cariche elettive.

A **livello nazionale**, oltre alle disposizioni di rango costituzionale sopra richiamate, si segnala innanzitutto, tra la **legislazione ordinaria**, il testo unico delle leggi per l'elezione del Senato<sup>4</sup> nel quale si prevede che il sistema elettorale debba favorire "l'equilibrio della rappresentanza tra donne e uomini".

L'articolo 56 del citato Codice delle pari opportunità, reca una norma, di attuazione dell'art. 51 Cost., volta a promuovere l'accesso delle donne alla carica di **membro del Parlamento europeo**, allo scopo di incrementare il tasso di partecipazione femminile alla vita politica e istituzionale del Paese.

A tal fine, la norma stabilisce che, nelle liste di candidati presentate per dette elezioni, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati presenti nella lista.

Il computo è effettuato a livello nazionale, sull'insieme delle liste presentate con un medesimo contrassegno nelle diverse circoscrizioni (è quindi possibile una compensazione tra le diverse aree geografiche). Nel computo si tiene conto una sola volta delle candidature plurime (un candidato o una candidata può infatti presentarsi in più circoscrizioni); la cifra risultante è arrotondata all'unità prossima.

Per i movimenti e i partiti politici che non abbiano rispettato questa proporzione, viene ridotto il contributo a titolo di rimborso per le spese elettorali, spettante ai sensi della L. 157/1999<sup>5</sup>.

Dalla modifica costituzionale dell'articolo 51 discendono anche le norme inserite nella L. 244/2007<sup>6</sup> (Legge finanziaria 2008) ai commi 376 e 377 dell'art. 1 i quali, disponendo in tema di organizzazione del **Governo**, stabiliscono che la sua **composizione** deve essere coerente con il principio costituzionale delle pari opportunità nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive.

<sup>4</sup> D.Lgs. 20 dicembre 1993, n. 533, *Testo unico delle leggi recanti norme per l'elezione del Senato della Repubblica* (art. 2).

<sup>5</sup> L. 3 giugno 1999, n. 157, *Nuove norme in materia di rimborso delle spese per consultazioni elettorali e referendarie e abrogazione delle disposizioni concernenti la contribuzione volontaria ai movimenti e partiti politici*.

<sup>6</sup> Legge 24 dicembre 2007, n. 244, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)*.

Tra le disposizioni intese a promuovere la partecipazione attiva delle donne alla politica, va inoltre segnalata la legge n. 157 del 1999, che, **in materia di rimborsi delle spese per le consultazioni elettorali**, prevede l'obbligo a carico dei partiti di destinare almeno un importo pari al 5% del totale dei rimborsi elettorali ricevuti ad iniziative connesse alle predette finalità.

Anche a **livello regionale**, a seguito della modifica degli articoli 122 e 123 della Costituzione<sup>7</sup> che ha dato avvio al processo di elaborazione di nuovi statuti regionali e di leggi per l'elezione dei consigli nelle regioni a statuto ordinario, si registrano **disposizioni volte a favorire l'accesso femminile alle candidature**.

Tutte le regioni che hanno adottato norme in materia elettorale hanno introdotto disposizioni specifiche per favorire la parità di accesso alle candidature<sup>8</sup>.

In particolare, le regioni **Lazio** (L.R. 2/2005, art. 3), **Puglia** (L.R. 2/2005, art. 3, co. 3), **Toscana** (L.R. 25/2004, art. 8, co. 4), **Marche** (L.r. 27/2004, art. 9, comma 6), **Campania** (L.R. 4/2009, art. 10) e da ultimo la regione **Umbria** (L.R. 2/2010, art. 3 comma 3) pongono il limite di due terzi alla presenza di candidati di ciascun sesso in ogni lista provinciale. Nelle liste regionali (tra le regioni citate, presenti solo nella regione Lazio) i candidati di entrambi i sessi devono essere invece in numero pari. Per la regione **Abruzzo** (L.R. 1/2002, art. 1-*bis*), invece, il limite è il 70%; nella regione Toscana, inoltre, in relazione alle candidature regionali, quando le liste indicano più candidati, ciascun genere deve essere rappresentato (art. 10, co. 2). Meno cogente la prescrizione della regione **Calabria** (L.R. 1/2005, art. unico, co. 6) per la quale nelle liste elettorali (provinciali e regionali) devono essere presenti candidati di entrambi i sessi.

<sup>7</sup> L. Cost. 22 novembre 1999, n. 1, *Disposizioni concernenti l'elezione diretta del Presidente della Giunta regionale e l'autonomia statutaria delle Regioni*.

<sup>8</sup> Si ricorda che le regioni a statuto ordinario, a seguito della riforma costituzionale operata con L. Cost. 1/1999, disciplinano con propria legge il sistema di elezione e i casi di ineleggibilità e incompatibilità del Presidente e degli altri componenti della Giunta nonché dei consiglieri regionali, nei limiti dei principi fondamentali stabiliti con legge della Repubblica (art. 122 Cost.). Il sistema di elezione del Presidente della Giunta regionale e dei Consigli regionali continua ad essere disciplinato da un complesso di leggi statali – per le regioni che non hanno legiferato, ovvero per tutti gli aspetti non disciplinati da legge regionale, per le regioni che lo hanno fatto:

- legge 17 febbraio 1968, n. 108, «Norme per l'elezione dei Consigli regionali delle regioni a statuto normale » (elezione del solo consiglio regionale con metodo interamente proporzionale), cui hanno fatto seguito:
- legge 23 febbraio 1995, n. 43, «Nuove norme per l'elezione dei Consigli delle regioni a statuto ordinario », (la cosiddetta "legge Tatarella", che ha introdotto l'attuale sistema maggioritario quando Presidente e giunta erano eletti dal Consiglio regionale),
- l'articolo 5 (disposizioni transitorie) della legge costituzionale 22 novembre 1999, n. 1, «Disposizioni concernenti l'elezione diretta del Presidente della giunta regionale e l'autonomia statutaria delle regioni», che ha introdotto l'elezione diretta del Presidente della Giunta e la contestualità della elezione del consiglio regionale in costanza dei 'vecchi' statuti regionali,
- e, da ultimo, la L. 2 luglio 2004, n. 165, «Disposizioni di attuazione dell'articolo 122, primo comma, della costituzione», la legge-quadro che stabilisce i principi cui sottostà la potestà legislativa della regione in materia elettorale, stante la disposizione costituzionale che la sottopone ai «limiti dei principi fondamentali stabiliti con legge della Repubblica ».

Nella maggioranza dei casi l'inosservanza del limite è causa di inammissibilità; nelle regioni Lazio, Puglia e Umbria, invece, è causa di sanzione pecuniaria per le liste provinciali<sup>9</sup>.

La legge della regione Campania, infine, contiene disposizioni anche in relazione alla campagna elettorale, in quanto dispone che i soggetti politici devono assicurare la presenza paritaria di candidati di entrambi i generi nei programmi di comunicazione politica e nei messaggi autogestiti (art. 10, comma 4, L.r. 4/2009).

Per quanto concerne le **regioni a statuto speciale**, la regione Friuli-Venezia Giulia, la regione Valle d'Aosta, la Regione siciliana e la Provincia autonoma di Trento hanno adottato norme in materia elettorale, tra cui disposizioni per favorire l'accesso alle cariche elettive di entrambi i sessi, come disposto dalla legge costituzionale 31 gennaio 2001, n. 2, relativa all'elezione diretta dei Presidenti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano<sup>10</sup>.

Le disposizioni sono diversificate, tutte contengono obblighi nella presentazione delle liste:

- per la regione **Valle d'Aosta**, in ogni lista di candidati all'elezione del Consiglio regionale ogni genere non può essere rappresentato in misura inferiore al 20 per cento, arrotondato all'unità superiore (art. 3-bis, LR 3/1993 come modificato da ultimo dalla L.R. 22/2007); in sede di esame e ammissione delle liste, l'Ufficio elettorale regionale riduce al limite prescritto quelle contenenti un numero di candidati superiore al numero massimo prescritto, cancellando gli ultimi nomi; dichiara non valide le liste che non corrispondano alle predette condizioni (art. 9, comma 1, LR 3/1993 come modificato da ultimo dalla L.R. 22/2007);
- per la regione **Friuli-Venezia Giulia** ogni lista circoscrizionale deve contenere, a pena di esclusione, non più del 60 per cento di candidati dello stesso genere; nelle liste i nomi dei candidati sono alternati per genere fino all'esaurimento del genere meno rappresentato; al fine di promuovere le pari opportunità, la legge statutaria prevede inoltre forme di incentivazione o

<sup>9</sup> In tutti e tre i casi, le leggi regionali dispongono che, in caso di inosservanza, i presentatori delle liste sono tenuti a versare alla Giunta regionale l'importo del rimborso per le spese elettorali di cui alla legge 157/1999, fino ad un massimo della metà, in misura direttamente proporzionale al numero di candidati eccedenti il numero massimo consentito.

<sup>10</sup> Si ricorda che la legge costituzionale 31 gennaio 2001, n. 2 Disposizioni concernenti l'elezione diretta dei presidenti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, reca modifiche agli statuti speciali della regione Siciliana, della Valle d'Aosta, della Sardegna, del Friuli-Venezia Giulia e del Trentino-Alto Adige. Analogamente a quanto fatto con la Legge costituzionale 1/1999 per le regioni a statuto ordinario, le modifiche apportate a ciascuno statuto attribuiscono alla regione e alle province autonome di Trento e di Bolzano la competenza legislativa sul proprio sistema di elezione dei consiglieri, del Presidente e degli altri componenti della Giunta, nonché la disciplina dei casi di ineleggibilità e incompatibilità. La legge elettorale regionale dovrà – tra l'altro – “promuovere condizioni di parità per l'accesso alle consultazioni elettorali”.



penalizzazione nel riparto delle risorse spettanti ai gruppi consiliari (è considerato 'sottorappresentato' quello dei due generi che, in Consiglio, è rappresentato da meno di un terzo dei componenti) e disposizioni sulla campagna elettorale. I soggetti politici devono assicurare la presenza paritaria di candidati di entrambi i generi nei programmi di comunicazione politica offerti dalle emittenti radiotelevisive pubbliche e private e, per quanto riguarda i messaggi autogestiti previsti dalla vigente normativa sulle campagne elettorali, devono mettere in risalto con pari evidenza la presenza dei candidati di entrambi i generi nelle liste presentate dal soggetto politico che realizza il messaggio. (artt. 23, comma 2 e 32 L.R. 17/2007);

- nella **Regione siciliana**, tutti i candidati di ogni lista regionale dopo il capolista devono essere inseriti secondo un criterio di alternanza tra uomini e donne; una lista provinciale non può includere un numero di candidati dello stesso sesso superiore a due terzi del numero dei candidati da eleggere nel collegio (art. 14, comma 1, L.R. 29/1951, come modificato dalla L.R. 7/2005);
- nella **Provincia autonoma di Trento**, in ciascuna lista di candidati – a pena di inammissibilità - nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore a due terzi del numero dei candidati della lista, con eventuale arrotondamento all'unità superiore (art. 25 co. 6-bis e art. 30 co. 1 L.P. 2/2003 come modificata dalla L.P. 8/2008).

Il principio di pari opportunità è affermato anche dal testo unico sugli **enti locali**<sup>11</sup>, laddove prevede che gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna e per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti (art. 6).

### **Le pari opportunità nella pubblica amministrazione**

Il testo unico sul **pubblico impiego**<sup>12</sup> prevede che tutte le amministrazioni pubbliche debbano garantire la **parità di trattamento** e le pari opportunità tra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro. A tal fine le pubbliche amministrazioni:

- riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- adottano atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro;
- garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando modalità organizzative atte a

<sup>11</sup> D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, *Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*.

<sup>12</sup> D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* (art. 7, co. 1 e art. 57).

favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

- possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Nel 2002, la legge di riordino della **dirigenza statale**<sup>13</sup> ha precisato che la tutela della parità dei sessi nella pubblica amministrazione si applica anche alla dirigenza.

Più recentemente, in seguito alla modifica apportata nel 2003 all'art. 51, primo comma, della Costituzione, il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione ed il Ministro per i diritti e le pari opportunità hanno adottato la direttiva sulle *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*<sup>14</sup>, che sollecita la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità nel pubblico impiego, e l'applicazione delle misure esistenti a tutela delle donne.

Il provvedimento, destinato ai vertici delle amministrazioni e in particolare ai responsabili del personale, intende "promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, **aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali**, sviluppare **politiche per il lavoro pubblico**, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche". Il provvedimento introduce a carico delle amministrazioni il compito di **monitorare le aree critiche** individuando al contempo le possibili **azioni positive**. Le amministrazioni sono dunque tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa, e al tal proposito si ricordano le **misure sanzionatorie** vigenti, quali la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, nonché le conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

## Le pari opportunità nel lavoro

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le **pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile**.

Oltre alla normativa degli anni '70<sup>15</sup>, con la quale si è **vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso** nell'accesso al lavoro, si ricorda la legge n. 125 del 1991<sup>16</sup> che ha disciplinato le cosiddette "**azioni positive**", ovvero quelle misure che, prevedendo situazioni di favore per le donne, realizzano lo scopo di rimuovere le disuguaglianze che si frappongono al raggiungimento di una

<sup>13</sup> L. 15 luglio 2002, n. 145, *Disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e l'interazione tra pubblico e privato*

<sup>14</sup> G.U. 27 luglio 2007, n. 173.

<sup>15</sup> L. 9 dicembre 1977, n. 903, *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*.

<sup>16</sup> L. 10 aprile 1991, n. 125, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, ora abrogata e confluita nel Codice delle pari opportunità.

condizione di parità in ambito lavorativo. Con il decreto legislativo n. 196 del 2000 si sono poi rafforzate le funzioni e i poteri dei **Consiglieri di parità** nazionali, regionali e provinciali<sup>17</sup>, organi istituiti per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione nel mondo del lavoro.

Il divieto di discriminazione fondata sul sesso per quanto concerne l'accesso al lavoro, con specifico riferimento allo stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza, è stato ulteriormente ribadito nell'articolo 3 del D.Lgs. 151 del 2001, che interviene **a tutela e sostegno della maternità e della paternità**<sup>18</sup>. Nello stesso provvedimento è vietata, inoltre, qualsiasi discriminazione fondata sul sesso in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, con riguardo sia ai profili dell'accesso sia agli aspetti legati alla retribuzione, alla classificazione professionale e alla progressione nella carriera.

Nell'ambito della disciplina del lavoro molte fonti normative costituiscono recepimento di direttive comunitarie come quelle sulla parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, sulla parità di trattamento e l'assenza di discriminazioni per quanto concerne l'accesso all'occupazione, alla formazione e alla promozione professionale.

### **Gli organismi pubblici a tutela delle pari opportunità**

Nel 1996 all'atto della formazione del Governo è stato nominato per la prima volta un **Ministro senza portafoglio per le pari opportunità**, poi confermato in tutti i Governi successivi, al quale sono stati conferiti compiti di proposta, coordinamento e attuazione delle politiche governative in materia.

Nel 1997 è stato istituito presso la Presidenza del Consiglio il **Dipartimento per le pari opportunità**: sorto come struttura di supporto per l'attività del Ministro e con compiti di promozione e coordinamento delle politiche di parità, ha ampliato progressivamente le proprie competenze anche nel campo della lotta alla discriminazione razziale.

Presso il Dipartimento opera la segreteria della **Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna**, organo consultivo e di proposta del Presidente del Consiglio dei ministri con compiti di elaborazione e promozione di iniziative, anche di tipo legislativo, per assicurare l'uguaglianza tra i sessi.

Per la promozione delle pari opportunità **nel mondo del lavoro** svolge un ruolo centrale il Ministero del lavoro, in cui dal 1991 opera il **Comitato nazionale**

---

<sup>17</sup> Istituiti tra gli anni '80 e i primi anni '90, sono stati ridisciplinati dal D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, *Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della L. 17 maggio 1999, n. 144*. Anche la legge 196 è confluita nel Codice delle pari opportunità.

<sup>18</sup> Il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53*, successivamente modificato e integrato dal D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

**per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici**, organo consultivo del Ministro del lavoro con compiti di studio e di promozione in materia di parità nel settore della formazione professionale e del lavoro.

Presso il **Ministero dello sviluppo economico** opera il **Comitato per l'imprenditoria femminile**, istituito nel 1992 con compiti di promozione delle attività di ricerca e formazione sull'imprenditorialità femminile.

Infine, occorre segnalare l'attività dei **Comitati per le pari opportunità nella pubblica amministrazione**. Previsti dagli accordi nazionali di lavoro dei comparti del pubblico impiego a partire dal 1987, sono composti in misura paritetica da rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali. Essi hanno prevalentemente compiti di raccolta dati, promozione di iniziative, formulazione di proposte al fine di favorire effettive pari opportunità tra donne e uomini.

Tra le iniziative più recenti si ricordano:

- il **Forum permanente contro le molestie gravi e la violenza alle donne, per orientamento sessuale e identità di genere**, istituito con decreto del 13 dicembre 2007, quale sede di dialogo e confronto fra istituzioni e società, nonché di sostegno e inclusione delle vittime;
- l'**Osservatorio nazionale contro la violenza sessuale e di genere**, previsto dal comma 1261, art. 1, della L. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), avente compiti di analisi e ricerca scientifica e di supporto alla progettazione ed implementazione delle politiche di prevenzione, sensibilizzazione e contrasto alla violenza di genere, contro le donne e contro le persone di diverso orientamento sessuale;
- la **Commissione per la prevenzione e il contrasto delle pratiche di mutilazione genitale femminile**, istituita il 16 novembre 2006, con compiti informativi e di promozione di iniziative di sensibilizzazione ed operante presso il Dipartimento.

## **Le donne nelle istituzioni**

Secondo l'analisi annuale del *World economic forum* sulla presenza delle donne nei livelli più alti delle istituzioni (Governo, Parlamento ed altre assemblee legislative, alta dirigenza ecc.) l'Italia si colloca al 74° posto su 134 Paesi nella classifica del 2010 (era al 72° nel 2009, al 67° posto nel 2008 ed all'84° nel 2007)<sup>19</sup>.

I dati relativi alla presenza femminile negli organi costituzionali italiani mostrano, infatti, una presenza contenuta nei numeri e molto limitata quanto alle posizioni apicali. Nessuna donna ha mai rivestito la carica di Capo dello Stato o di Presidente del Consiglio e la carica di Presidente della Camera è stata

<sup>19</sup> World economic forum, *The Global Gender Gap Report 2010*, Ginevra 2010 ([www.weforum.org/pdf/gendergap/report2010.pdf](http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2010.pdf))

declinata al femminile nelle legislature VIII, IX, X , con l'elezione dell'on. Nilde Iotti e XII con l'elezione dell'on. Irene Pivetti.

Quanto alla presenza parlamentare nella XVI legislatura sono state elette alla **Camera dei deputati** 133 donne, al **Senato** 58; tra i senatori a vita è stata nominata, il 1° agosto 2001, la prof.ssa Rita Levi Montalcini.

Nell'attuale **Governo**, le donne Ministro sono 5 (on. Stefania Prestigiacomo, Ministro dell'ambiente, tutela del territorio e del mare, on. Mariastella Gelmini, Ministro dell'istruzione, università e ricerca, on. Giorgia Meloni, Ministro senza portafoglio per le politiche per i giovani, on. Maria Rosaria Carfagna, Ministro senza portafoglio per le pari opportunità, on. Michela Vittoria Brambilla, Ministro senza portafoglio del turismo) su 22 ministri.

Le donne Sottosegretario di Stato sono 7 (on. Stefania Craxi, Affari esteri; sen. Maria Elisabetta Alberti Casellati, Giustizia; on. Francesca Martini e on. Eugenia Maria Roccella, Salute; Laura Ravetto, Rapporti con il Parlamento; Daniela Santanchè, Attuazione del programma di governo; Sonia Viale, Economia e finanze) su 31 Sottosegretari.

Nelle elezioni per il rinnovo al **Parlamento europeo** del 2004, le prime con la nuova legge, sono state elette 15 donne su 78 seggi spettanti all'Italia. Nelle elezioni precedenti (1999) le donne erano 8 su 87 seggi italiani. Nelle elezioni del 2009, le donne elette al Parlamento europeo risultano 16 su 72 seggi spettanti all'Italia.

Il 4 novembre 1996, il Presidente della Repubblica ha nominato per la prima volta una donna alla carica di giudice della **Corte costituzionale**: si tratta di Fernanda Contri, avvocato, (cessata dalla carica nel 2005) che aveva ricoperto in precedenza anche la carica di ministro degli Affari sociali e di componente del Consiglio Superiore della Magistratura. Un secondo giudice costituzionale di sesso femminile è stato nominato dal Presidente della Repubblica il 4 novembre 2005: si tratta di Maria Rita Saulle, professore ordinario universitario.

Per quanto riguarda gli organi di governo delle **regioni**, la presenza delle donne si attesta nel 2010 al 22,1% del totale nelle giunte e all'11,4% nei consigli regionali. Nei **comuni** italiani, la media della presenza femminile è pari all'11,8% nei consigli e al 17,9% nelle giunte comunali. Nelle **province**, i dati salgono al 12,9% del totale nei consigli provinciali, mentre gli assessori provinciali donne rappresentano il 17,2% del totale<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> I dati sono tratti da uno studio dell'Osservatorio donne nella pubblica amministrazione, promosso da futuro@lfemminile e da Forum Pa sulla rilevazione sulla presenza femminile nei posti apicali politici ed amministrativi delle regioni e degli enti locali. I dati riportati nel testo sono aggiornati a settembre 2010 e disponibili al link <http://donnepa.forumpa.it/>.

## Le donne nella dirigenza pubblica

Anche se la presenza delle donne nella pubblica amministrazione è fortemente radicata, c'è un problema di sottorappresentazione delle stesse nelle posizioni di vertice.

Secondo i dati del Dipartimento della funzione pubblica<sup>21</sup>, più del 55% del totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato nella p.a. è costituito da donne.

Tuttavia, nella dirigenza emerge una **netta situazione di squilibrio tra i generi**. Nel 2009 sono state conteggiate 467 posizioni tra tutti i dirigenti appartenenti ai ruoli dello Stato, i dirigenti provenienti da altre amministrazioni pubbliche, le persone di particolare e comprovata qualificazione professionale cui è stato affidato un incarico dirigenziale di livello generale. La ripartizione per genere evidenzia che, tra gli **incarichi di livello generale apicale** (segretari generali di ministeri ed incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali) si registra solo l'**1,93%** di posizioni assegnate alle donne in rapporto all'**8,78%** di posizioni assegnate agli uomini.

Si registra un miglioramento per quanto riguarda le posizioni di livello generale non apicali dove le donne si attestano al 25,05% e gli uomini al 64,24%.

## Le donne nella magistratura

L'ingresso delle donne in magistratura risale in Italia al 1963, quando la legge n. 66 regolamentò "l'ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni".

Il primo concorso aperto alle candidate donne fu indetto nel maggio dello stesso anno, e risultarono idonee al posto di uditore giudiziario 8 candidate su 187. Per fare un utile raffronto, nel concorso per l'accesso in magistratura del 2004, oltre il 60% dei 382 vincitori sono state donne.

Oggi, la presenza femminile in magistratura risulta in costante crescita: i **magistrati ordinari** in servizio sono 8.937 e di questi **4.056** sono **donne** (circa il **45%**).

Sono però tuttora molto più ridotte le percentuali di presenza femminile man mano che si salgono i gradini della carriera in magistratura (si ricorda che ogni promozione "interna", ovvero assegnazione di posti direttivi, avviene per titoli e per meriti, senza applicazione di c.d. "quote").

In base a dati del 2007<sup>22</sup>, ai vertici amministrativi (posti direttivi, p.es. presidenti di Tribunali o di Corte d'Appello, Procuratori o P.G., presidenti di sezione della Cassazione) troviamo solo il 4% di donne (22, contro 440 uomini).

<sup>21</sup> I dati sono stati elaborati e diffusi nella Relazione al Parlamento sullo stato della Pubblica Amministrazione – Anno 2009, presentata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione il 21 ottobre 2010 (Doc. XIII, n. 3-ter).

<sup>22</sup> I dati sono stati presentati dal Comitato pari opportunità del Consiglio Superiore della Magistratura in occasione del Convegno "Il diritto alle pari opportunità tra attuazione e negazione" del 22 maggio 2007.

I posti semidirettivi (giudici di Cassazione, di tribunale o di Corte d'Appello, sostituti procuratori) occupati da donne sono circa l'11% del totale (per l'esattezza 77 su 645).

Questi dati possono essere in parte spiegati anche con il relativamente recente ingresso delle donne nell'ordine giudiziario: la carriera del magistrato si sviluppa di norma fra i 35 e i 55 anni, dunque, oggi, riguarda prevalentemente coloro che hanno indossato la toga negli anni settanta del '900. Una presenza massiccia di donne in Magistratura si comincia invece ad avvertire solo più tardi (le donne erano meno del 3% nel 1971, oltre il 10% dieci anni dopo)<sup>23</sup>.

### Le donne nella formazione

Secondo gli ultimi dati disponibili relativi ai **risultati scolastici**, le ragazze si dimostrano più studiose dei ragazzi<sup>24</sup>.

In relazione all'**anno scolastico 2007-2008**, nella scuola secondaria di I grado, la distribuzione del **giudizio di licenza** tra ragazzi e ragazze conferma che queste ultime ottengono i migliori risultati. In particolare, alle studentesse è stato attribuito il 61,8% dei giudizi di "ottimo" ed il 55,3% dei giudizi di "distinto". Nella scuola secondaria di II grado, su un totale di 4.013 **diplomati** con lode, 2.372 (pari al 59,1%) sono state studentesse.

Anche il **tasso di passaggio** dalla scuola secondaria superiore **all'università**, pari nel complesso al 65,8% nell'**anno accademico 2007/2008**, è più elevato per le donne (71,0%) rispetto agli uomini (60,0%)<sup>25</sup>.

Parimenti, il numero di donne che conseguono la **laurea** è maggiore di quello degli uomini e raggiunge il 58% del totale. Con riferimento al rapporto con la popolazione di pari età, la quota di giovani donne (25 anni) che consegue il diploma di laurea è pari al 51,7%, a fronte del 36,6% dei ragazzi.

Questi dati si riflettono anche in quelli relativi alla **formazione post-lauream**: infatti, il 67,7% degli iscritti alle scuole di specializzazione sono donne. Per quanto riguarda i corsi di dottorato, le donne rappresentano il 51,7% tra gli ammessi ed il 52,8% tra i dottori di ricerca.

### Le donne nel mondo del lavoro

Secondo gli ultimi dati disponibili<sup>26</sup>, nel terzo trimestre del 2010 il numero di occupati risulta pari a **22.811.000 unità**, segnalando un calo rispetto al trimestre

<sup>23</sup> Cfr. Rita Biancheri, "Mercato del lavoro famiglia e politiche sociali", in "Lavoro e Diritto", 2006.

<sup>24</sup> I dati sono ricavati dalle tabelle reperibili nel sito internet del Ministero della pubblica istruzione: [http://www.pubblica.istruzione.it/dg\\_studieprogrammazione/index\\_new.shtml](http://www.pubblica.istruzione.it/dg_studieprogrammazione/index_new.shtml).

<sup>25</sup> Gli ultimi dati disponibili riguardano l'anno accademico 2007/2008 e sono tratti da Ministero dell'università e della ricerca – Sistema statistico nazionale, L'università in cifre 2008, settembre 2009.

precedente pari allo 0,1%. Per quanto riguarda i dati di genere, risultano **9.179.000 donne occupate a fronte di 13.610.000 uomini**.

In particolare, in base ai dati non stagionalizzati, l'Istituto registra un modesto decremento dell'occupazione femminile rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (-0,1%, pari a -11.000 unità), mentre la componente maschile registra un decremento maggiore (-1,5%, pari a -211.000 unità). La riduzione del numero degli occupati sintetizza un'ulteriore sostenuta flessione della componente italiana (-342.000 uomini, pari al -2,7%; -80.000 donne, pari al -1,0%) e una crescita di quella straniera (+131.000 uomini e +69.000 donne).

Per quanto attiene al **tasso di occupazione**, esso risulta pari al 56,7%, con una flessione di otto decimi di punto percentuale rispetto al terzo trimestre 2009. L'indicatore scende al 67,6% (-1,2% su base annua) per gli uomini e al 45,8% (-0,3%) per le donne. Dopo la discesa intervenuta dal primo trimestre del 2009 al secondo trimestre 2010, il tasso di occupazione degli stranieri rimane pressoché stabile su base annua, posizionandosi al 63,7% (63,8% nel terzo trimestre 2009). Il risultato sintetizza un accrescimento dell'indicatore tra gli uomini (dal 77,7% al 78,3% per cento) e una persistente flessione tra le donne (dal 51,0% al 50,2%).

In base ai dati non stagionalizzati, nel terzo trimestre del 2010 la crescita della disoccupazione, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, continua ad interessare in misura più significativa gli uomini (+38.000 unità) in confronto alle donne (+12.000 unità). Rispetto al recente passato, l'allargamento dell'area della disoccupazione riguarda pressoché esclusivamente la componente italiana. Alla crescita della disoccupazione femminile straniera (+17.000 unità) ha corrisposto la flessione di quella maschile (-13.000 unità).

Per quanto concerne il **tasso di disoccupazione**, si registra un aumento, su dati non stagionalizzati III trimestre 2009 e stesso periodo 2010, dello 0,3% per la componente maschile e dello 0,1% per quella femminile. Nel Nord la sostanziale stabilità dell'indicatore (dal 5,1 al 5,2%) riguarda sia gli uomini sia le donne; nel Centro il tasso aumenta al 7,0% per cento (6,5% nell'anno precedente), per una crescita dovuta ad entrambe le componenti di genere. Nel Mezzogiorno il tasso di disoccupazione risulta pari al 12,1% (rispetto all'11,7% dell'anno precedente), con una punta del 13,9% per le donne.

Infine, riguardo al tasso di inattività, nel III trimestre 2010 si ha una percentuale pari al 38,6% (sei decimi di punto in più rispetto al 2009), con un incremento maggiore della componente maschile rispetto a quella femminile. Nel Nord l'indicatore raggiunge il 31,6% (31,0% nel III trimestre 2009). Nel Centro il tasso di inattività si posiziona al 34,1% (33,9% nel III trimestre 2009), scontando la crescita della componente maschile e il calo di quella femminile. Nel Mezzogiorno, il tasso di inattività registra un aumento tendenziale di un punto percentuale attestandosi al 50,0%. Il risultato riflette il significativo incremento

---

<sup>26</sup> ISTAT, *Rilevazione sulle forze di lavoro. III trimestre 2010*, Roma 21 dicembre 2010 ([http://www.istat.it/salastampa/comunicati/in\\_calendario/forzelav/20101221\\_00/testointegrale20101221.pdf](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/in_calendario/forzelav/20101221_00/testointegrale20101221.pdf))



della componente maschile e la moderata crescita di quella femminile, per la quale il tasso di inattività rimane comunque particolarmente elevato e pari al 64,5%.

Considerando la media nei paesi OCSE, il tasso di occupazione femminile in Italia resta ad un livello basso. Secondo quanto riportato nel **Rapporto OCSE sull'occupazione nel 2010**<sup>27</sup>, infatti, per quanto attiene all'occupazione femminile, l'Italia si è attestata nel 2008 al 46,4%, a fronte del 56,5% della media OCSE.

Per quanto riguarda, infine, il **pubblico impiego**, sulla base degli ultimi dati disponibili<sup>28</sup> su 3.311.582 lavoratori a tempo indeterminato, 1.827.271 sono donne (vedi tabella che segue).

---

<sup>27</sup> *OECD Employment Outlook 2010*, pag. 276.

<sup>28</sup> Ragioneria generale dello Stato, *Conto annuale 2009*.

**Pubblico impiego. Personale a tempo indeterminato.**

Comparto	Tempo Pieno		Part-Time fino al 50%		Part-Time oltre il 50%		Totale tempo indeterminato	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	635.473	384.767	13.250	11.723	45.007	43.371	693.730	439.861
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	51.928	28.061	778	571	2.023	1.795	54.729	30.427
ENTI DI RICERCA	17.682	7.570	133	55	371	310	18.186	7.935
REGIONI E AUT.LOC. (CCNL)	473.555	225.541	15.846	9.381	30.714	25.532	520.115	260.454
REGIONI A STATUTO SPECIALE	59.014	31.856	4.249	3.715	10.064	9.186	73.327	44.757
MINISTERI	166.665	82.491	5.053	3.747	7.523	6.511	179.241	92.749
AGENZIE FISCALI	49.992	22.944	646	339	3.768	3.173	54.406	26.456
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI	2.303	1.166	11	7	30	25	2.344	1.198
SCUOLA	1.048.489	815.122	10.555	8.031	15.728	13.160	1.074.772	836.313
A.F.A.M.	8.744	3.497	20	13	32	27	8.796	3.537
UNIVERSITA'	111.344	48.839	1.199	697	3.371	3.008	115.914	52.544
VIGILI DEL FUOCO	31.479	1.707	50	26	166	146	31.695	1.879
CORPI DI POLIZIA	325.376	21.597	0	0	0	0	325.376	21.597
FORZE ARMATE	145.675	2.085	0	0	0	0	145.675	2.085
MAGISTRATURA	10.486	4.312	0	0	0	0	10.486	4.312
CARRIERA DIPLOMATICA	919	154	0	0	0	0	919	154
CARRIERA PREFETTIZIA	1.415	737	0	0	0	0	1.415	737
CARRIERA PENITENZIARIA	456	276	0	0	0	0	456	276
TOTALE PUBBLICO IMPIEGO	3.140.995	1.682.722	51.790	38.305	118.797	106.244	3.311.582	1.827.271

Fonte: RGS, Conto annuale 2008

## **Documenti**





COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 18.12.2009  
COM(2009)694 definitivo

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

**Parità tra donne e uomini — 2010**

{SEC(2009) 1706}

**INDICE**

1.	Introduzione .....	3
2.	Principali evoluzioni .....	3
2.1.	Disparità tra donne e uomini .....	3
2.2.	Evoluzione della legislazione e misure adottate .....	6
3.	Sfide e orientamenti strategici.....	7
3.1.	Rafforzamento delle sinergie tra parità di genere e occupazione per favorire la ripresa e stimolare la crescita sostenibile.....	8
3.2.	Sostegno alla conciliazione tra attività professionale e vita privata e familiare sia delle donne che degli uomini .....	9
3.3.	Promozione dell'inclusione sociale e della parità di genere.....	10
3.4.	Prevenzione e lotta contro ogni forma di violenza basata sul genere .....	10
3.5.	Tradurre l'impegno a favore della parità di genere in azione e in risultati.....	11
4.	Conclusioni .....	12

## 1. INTRODUZIONE

Ogni anno la Commissione europea sottopone al Consiglio europeo di primavera una relazione sui progressi compiuti per promuovere la parità di genere negli Stati membri dell'UE e presenta le sfide e le priorità per il futuro. La parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale e uno dei principi comuni dell'Unione europea. L'UE ha contribuito in maniera rilevante alla promozione della condizione femminile e al miglioramento della vita di donne e uomini elaborando un corpus normativo sulla parità di trattamento e integrando esplicitamente la dimensione di genere nelle sue politiche e nei suoi strumenti. Tuttavia, nonostante l'evoluzione positiva verso una società e un mercato del lavoro più egualitari, le disparità tra donne e uomini persistono, principalmente a scapito delle prime. L'attuale crisi economica porta a temere che i risultati ottenuti in fatto di pari opportunità possano essere compromessi e che gli effetti della recessione possano farsi sentire maggiormente sulle donne. Il rallentamento dell'attività economica potrebbe essere utilizzato per giustificare una limitazione o un taglio delle misure a favore della parità – rischio questo confermato dall'analisi delle risposte nazionali alla crisi. Questi tempi di crisi rappresentano, tuttavia, anche un'occasione unica per introdurre cambiamenti, in quanto la parità di genere costituisce uno dei presupposti per la crescita sostenibile, l'occupazione, la competitività e la coesione sociale. I responsabili politici hanno l'opportunità di attuare politiche volte a favorire la parità tra donne e uomini sul mercato del lavoro e nella società del futuro.

Sebbene il contesto economico e sociale sia cambiato, la crisi non ha modificato le problematiche di fondo, ossia un migliore funzionamento dei mercati del lavoro, la sostenibilità e l'adeguatezza dei sistemi di protezione sociale e l'invecchiamento della società. Le politiche in materia di parità di genere fanno parte della risposta a tali problematiche, ma la crisi rafforza la necessità che esse dimostrino la loro efficacia anche in termini di costi.

Nel 2010 la Commissione europea rinnoverà il suo impegno a favore della parità di genere adottando una strategia che succederà all'attuale tabella di marcia. La strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione sarà inoltre aggiornata ed è importante che la parità di genere sia integrata nella strategia dell'UE per il 2020. Il 2010 è l'Anno europeo della lotta contro la povertà e l'esclusione sociale, il che consentirà di mettere in evidenza la necessità di efficaci misure a favore dell'inclusione dei gruppi vulnerabili. Nel 2010, quindicesimo anniversario della piattaforma d'azione di Pechino, saranno inoltre valutati i progressi realizzati nei diversi settori d'azione. Sarà pertanto possibile creare maggiori sinergie tra le diverse strategie che devono essere riesaminate nel 2010.

## 2. PRINCIPALI EVOLUZIONI

### 2.1. Disparità tra donne e uomini

La lotta contro le disegualianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida a lungo termine in quanto comporta cambiamenti strutturali e comportamentali e una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini. I progressi sono lenti e le disparità di genere persistono a livello di tassi

d'occupazione, di retribuzione, di orario di lavoro, di accesso a posti di responsabilità, di condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici e di rischio di povertà.

La **presenza sempre più massiccia delle donne** sul mercato del lavoro è uno sviluppo positivo: contribuendo in maniera significativa alla crescita economica nell'UE, rappresenta infatti un quarto della crescita annuale dal 1995 ad oggi<sup>1</sup>. Nell'ultimo decennio il tasso d'occupazione femminile è aumentato di 7,1 punti percentuali, raggiungendo il 59,1% nel 2008 e avvicinandosi così all'obiettivo di Lisbona (60% nel 2010), nonostante le forti differenze tra gli Stati membri (da meno del 40% a più del 70%). Lo scarto medio tra il tasso d'occupazione femminile e quello maschile è sceso da 18,2 punti nel 1998 a 13,7 punti nel 2008.

La **crisi economica**, con le sue gravi ripercussioni sui tassi d'occupazione e di disoccupazione, ha tuttavia interrotto questa tendenza positiva. Tra il maggio 2008 e il settembre 2009, il tasso di disoccupazione nell'Unione è aumentato più sensibilmente per gli uomini (dal 6,4% al 9,3%) che per donne (dal 7,4% al 9%). I settori dell'industria e della costruzione, a prevalenza di manodopera maschile, sono stati colpiti duramente. Negli ultimi mesi, però, i tassi di disoccupazione femminile e maschile sono cresciuti allo stesso ritmo e ciò riflette l'allargamento della crisi ad altri comparti, in cui la composizione degli occupati per sesso è più equilibrata di quella dei settori colpiti per primi. Inoltre, in una dozzina di Stati membri, la disoccupazione permane più elevata fra le donne. Infine, dal momento che il settore pubblico è quello che assorbe maggiormente forza di lavoro femminile, un numero proporzionalmente maggiore di donne potrebbe perdere il posto di lavoro a causa dei tagli di bilancio.

L'esperienza delle crisi del passato rivela che il tasso d'occupazione degli uomini risale in generale più rapidamente di quello delle donne<sup>2</sup>. In caso di perdita del lavoro, il **rischio di non essere riassunto è più elevato per le donne**. È importante prestare particolare attenzione all'evoluzione dei tassi di disoccupazione durante la recessione, ma non vanno trascurate altre tendenze, meno visibili, ad esempio la sovrarappresentazione delle donne tra gli inattivi (esse rappresentano più dei due terzi dei 63 milioni di persone tra 25-64 anni che sono inattive nell'Unione europea) o tra i disoccupati part-time (ossia i lavoratori a tempo parziale che vorrebbero aumentare il loro orario di lavoro) che non sono necessariamente registrati come disoccupati.

È più probabile che le donne siano **svantaggiate sul mercato del lavoro**, perché, ad esempio, tra le donne è più elevata la percentuale di contratti precari e di lavoro part-time non volontario e perché persistono disparità salariali a loro svantaggio (17,6% in media nell'UE nel 2007), con conseguenti ripercussioni sul livello di reddito nell'arco della loro vita, sulla protezione sociale e sulle pensioni e tassi di rischio di povertà più elevati, in particolare tra le pensionate. Nel 2007, il tasso di rischio di povertà delle donne (17%) superava quello degli uomini (15%); inoltre, il divario era particolarmente marcato tra le persone anziane (22% delle donne rispetto al 17%

---

<sup>1</sup> Gender and sustainable development. Maximising the economic, social and environmental role of women. OCSE (2008)

<sup>2</sup> Smith, M., *Analysis Note: Gender equality and recession*, EGGE (2009).



degli uomini) e le famiglie monoparentali (34%). Particolarmente difficile si presenta la situazione delle persone plurisvantaggiate. Infine, le famiglie subiranno una maggiore perdita di reddito (a causa della perdita del lavoro) nei paesi nei quali predomina ancora il modello dell'uomo-capofamiglia come unico percettore di reddito, il che evidenzia la necessità di promuovere ulteriormente il modello della famiglia a doppio reddito.

Oltre all'attuale crisi economica e ai suoi effetti sui lavoratori di entrambi i sessi, è necessario considerare le **sfide a più lungo termine** che influiscono sulla parità di genere sul mercato del lavoro. Benché il livello d'istruzione femminile sia aumentato considerevolmente negli ultimi anni e il numero delle laureate sia oggi superiore a quello dei laureati (59% dei laureati in tutte le discipline nel 2006 nell'UE), le donne restano concentrate in settori tradizionalmente "femminilizzati" e spesso meno retribuiti (servizi medico-sanitari e di assistenza, istruzione, ecc.) ed occupano meno posti di responsabilità in tutte le sfere della società. La mancanza d'accesso ai servizi di assistenza per le persone dipendenti (bambini, disabili, anziani), a regimi di congedo adeguati e a formule di lavoro flessibili per entrambi i genitori spesso impedisce alle donne di partecipare al mercato del lavoro o di lavorare a tempo pieno. Nel 2008, il 31,1% delle donne ha lavorato a tempo parziale rispetto al 7,9% degli uomini. Tenendo conto del tasso d'occupazione espresso in equivalenti a tempo pieno, le disparità tra donne e uomini risulta soltanto leggermente ridotta dal 2003 ad oggi, anzi, in nove Stati membri si è addirittura aggravata.

Le donne con bambini lavorano meno (-11,5 punti percentuali) di quelle che non ne hanno, mentre gli uomini che sono padri lavorano più di quelli che non lo sono (+6,8 punti). Questa forte incidenza della paternità/maternità sulla partecipazione al mercato del lavoro è legata alla suddivisione dei ruoli tradizionali e alla **mancanza** in molti Stati membri **di strutture di accoglienza dell'infanzia**. Nonostante l'aumento, nel corso degli ultimi anni, dell'offerta di servizi di assistenza all'infanzia in linea con gli obiettivi europei<sup>3</sup>, in molti paesi i tassi di disponibilità non soddisfano tali obiettivi, in particolare per i bambini al di sotto dei 3 anni. Anche **l'assistenza alle persone non autosufficienti** diverse dai bambini grava fortemente sulla possibilità che hanno le donne e gli uomini di rimanere nel mercato del lavoro, un problema questo aggravato dall'invecchiamento della popolazione. Nel 2005 più di 20 milioni di europei di età compresa tra 15 e 64 anni (12,8 milioni di donne e 7,6 milioni di uomini) erano responsabili della cura e dell'assistenza di adulti non autosufficienti. Tali responsabilità hanno il loro peso sul basso tasso d'occupazione delle donne dai 55 ai 64 anni (36,8% nel 2008, ossia 18,2 punti in meno del tasso d'occupazione degli uomini). La mancanza di misure adeguate che consentano di conciliare vita professionale e vita privata può inoltre influire sulla scelta di non avere figli o di averne di meno, scelta che pone problemi sul piano dell'invecchiamento della popolazione e della futura offerta di manodopera e, di conseguenza, della crescita economica. Nei paesi in cui le condizioni sono favorevoli per quanto riguarda i

---

<sup>3</sup> Nel 2002 il Consiglio europeo ha invitato gli Stati membri a "eliminare gli elementi dissuasivi alla partecipazione delle donne alla forza lavoro e adoperarsi, tenendo conto della richiesta di servizi di custodia dei bambini e conformemente ai modelli nazionali di offerta di tali servizi, per fornire, entro il 2010, servizi ad almeno il 90% dei bambini di età compresa tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e ad almeno il 33% dei bambini al di sotto dei 3 anni".

servizi di assistenza all'infanzia, il congedo parentale e le formule di lavoro flessibili, sono più elevati sia il tasso di occupazione femminile che il tasso di natalità.

Mentre il numero delle donne nell'UE che partecipano al **processo decisionale** o ricoprono posti di responsabilità è aumentato nel corso degli ultimi anni, nelle sfere politica ed economica il potere è ancora fermamente in mano agli uomini. Nell'UE, in media, soltanto uno su quattro dei membri dei parlamenti nazionali e dei ministri dei governi nazionali è una donna, anche se la situazione varia da un paese membro all'altro. Un certo progresso si è riscontrato dopo le elezioni europee del 2009, in seguito alle quali la percentuale delle donne nel Parlamento europeo è cresciuta dal 31% al 35%. Nel settore economico le cifre sono meno positive: ad esempio, le donne rappresentano soltanto il 10% dei membri dei consigli di amministrazione delle principali società europee quotate in borsa e il 3% dei dirigenti di tali consigli.

## 2.2. Evoluzione della legislazione e misure adottate

Il 2009 è stato segnato dagli effetti della crisi economica e finanziaria globale sull'economia reale e sui mercati del lavoro. L'UE ha approvato alla fine del 2008 un piano europeo di ripresa economica<sup>4</sup> che prevede misure destinate a garantire alle donne e agli uomini il mantenimento del posto di lavoro. Nel maggio 2009, in occasione di un vertice sull'occupazione sono state esaminate le ripercussioni della crisi e le risposte strategiche adeguate. La Commissione ha proposto "un impegno comune per l'occupazione"<sup>5</sup> al fine di limitare l'impatto sociale della crisi, ed ha riconosciuto la necessità di insistere maggiormente sulla parità tra donne e uomini nella risposta alla crisi. Una recente analisi delle risposte nazionali alla crisi conferma il rischio di deterioramento dello status delle politiche a favore della parità o di riduzione dei bilanci ad esse destinati<sup>6</sup>. Alcune misure a favore della parità di genere sono state soppresse o rinviate e eventuali futuri tagli nei bilanci pubblici potrebbero avere effetti negativi sull'occupazione femminile e sulla promozione dell'uguaglianza. Tuttavia, in alcuni Stati membri sono stati introdotti programmi a sostegno del settore dell'assistenza alle persone non autosufficienti<sup>7</sup>.

Il comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini ha approvato un parere sull'esame della risposta alla crisi economica e finanziaria da una prospettiva di parità dei sessi<sup>8</sup>, comprendente raccomandazioni sull'integrazione di genere nelle misure a favore della ripresa economica e nella strategia "UE 2020".

Durante la presidenza svedese, il Consiglio ha adottato conclusioni<sup>9</sup> sul contributo rilevante che le politiche della parità di genere possono apportare alla crescita sostenibile, all'occupazione e all'inclusione sociale e sulla necessità di rafforzare la dimensione di genere nella strategia "UE 2020". Il Consiglio inoltre ha adottato

<sup>4</sup> [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/104692.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/104692.pdf).

<sup>5</sup> COM(2009) 257 definitivo.

<sup>6</sup> Smith M. and Villa P. *Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States*, EGGE, 2009.

<sup>7</sup> idem.

<sup>8</sup> <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2878&langId=en>.

<sup>9</sup> Documento 15488/09 del Consiglio.

conclusioni<sup>10</sup> relative all'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino sulla base di una relazione elaborata dalla presidenza dell'Unione.

Il Consiglio ha raggiunto un accordo politico in merito alla proposta di direttiva che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso dalle parti sociali europee<sup>11</sup>. Tale direttiva prolunga la durata del congedo parentale, rende una parte di esso non trasferibile al fine di incoraggiare i padri a fruire di tale opportunità e accorda ai lavoratori che rientrano dal congedo parentale il diritto di richiedere per un determinato periodo orari di lavoro flessibili. Il Consiglio inoltre ha raggiunto un accordo politico in vista di una posizione comune riguardo alla proposta di revisione della direttiva relativa alla parità di trattamento dei lavoratori autonomi e dei coniugi coadiuvanti<sup>12</sup>, un testo congiunto che deve essere ancora approvato dal Parlamento europeo e dal Consiglio, mentre la proposta di revisione della direttiva sul congedo di maternità<sup>13</sup> è attualmente oggetto di discussione da parte dei legislatori europei. La Commissione ha adottato una relazione sull'applicazione della direttiva 2002/73/CE<sup>14</sup> relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Sono stati realizzati progressi nell'applicazione di tale direttiva, ma alcuni Stati membri devono compiere altri sforzi per giungere ad un corretto recepimento.

La Commissione ha adottato una proposta di decisione quadro del Consiglio concernente la prevenzione e la repressione della tratta degli esseri umani e la protezione delle vittime<sup>15</sup>. Nel 2009, inoltre, sono stati applicati per la prima volta gli "Orientamenti dell'UE sulle violenze contro le donne e la lotta contro tutte le forme di discriminazione nei loro confronti", che forniscono indicazioni sulle strategie che gli Stati membri e l'UE devono applicare nella loro azione esterna per prevenire gli atti di violenza, proteggerne le vittime e perseguirne gli autori.

### 3. SFIDE E ORIENTAMENTI STRATEGICI

La parità di genere non è solo una questione di diversità e di equità sociale; essa costituisce anche uno dei presupposti per il raggiungimento degli obiettivi di crescita sostenibile, occupazione, competitività e coesione sociale. L'investimento nelle politiche della parità di genere paga: crescono infatti i tassi d'occupazione femminile, il contributo delle donne al PIL, il gettito fiscale e i tassi di fecondità sostenibile<sup>16</sup>. È importante che la parità di genere resti al centro della strategia "UE 2020", in quanto si è rivelata una soluzione sostenibile alle sfide vecchie e nuove. Le politiche della parità di genere devono essere considerate pertanto investimenti a lungo termine, non costi a breve termine.

---

<sup>10</sup> Documento 15992/09 del Consiglio.

<sup>11</sup> COM(2009) 410.

<sup>12</sup> COM(2008) 636.

<sup>13</sup> COM(2008) 600/4.

<sup>14</sup> COM(2009) 409.

<sup>15</sup> COM(2009) 136 definitivo.

<sup>16</sup> Smith, M. and Bettio, F. "Analysis Note: The economic case for gender equality", EGGE, 2008.

Le risposte politiche alla recessione rappresentano un'opportunità da sfruttare e, al contempo, una minaccia potenziale per l'occupazione delle donne e la parità tra i sessi. L'attuale recessione economica rischia di ritardare i progressi, o addirittura di ribaltare quelli già compiuti, con conseguenze a lungo termine sulla sostenibilità dell'economia e dei regimi di protezione sociale, sull'inclusione sociale e sulla demografia.

Politiche efficaci a favore della parità di genere devono essere considerate come parte integrante delle misure che permetteranno di uscire dalla crisi, di sostenere la ripresa economica e di costruire un'economia più forte per il futuro. Per garantire una ripresa sostenibile e il risanamento delle finanze pubbliche occorre adottare riforme strutturali volte ad assicurare una maggiore partecipazione al mercato del lavoro<sup>17</sup>. L'investimento nell'occupazione e nell'indipendenza economica delle donne, nonché nelle misure volte a permettere sia alle donne che agli uomini di conciliare lavoro e vita privata si è rivelato efficace in termini di sviluppo economico e sociale<sup>18</sup>.

### **3.1. Rafforzamento delle sinergie tra parità di genere e occupazione per favorire la ripresa e stimolare la crescita sostenibile**

*La soppressione delle disparità persistenti tra le donne e gli uomini attraverso politiche di parità può essere vista come un fattore di crescita piuttosto che come un costo per la società. La parità dei sessi sul mercato del lavoro permetterà agli Stati membri di valorizzare appieno il potenziale dell'offerta di manodopera, in particolare in vista delle future carenze di competenze professionali. Essa contribuirà inoltre al successo delle riforme delle politiche dell'occupazione, nonché delle strategie di in materia flessicurezza.*

- Gli sforzi tesi ad eliminare le disparità tra i sessi sul piano dell'occupazione devono essere perseguiti ed intensificati nel quadro della nuova strategia per la crescita e l'occupazione che sarà adottata nel 2010, in modo da ridurre sensibilmente i divari in termini di tassi d'occupazione, salari e accesso a posti di responsabilità, migliorare la qualità dell'offerta di impiego e ridurre la segregazione del mercato del lavoro e il rischio di povertà.
- La riduzione delle disparità di retribuzione tra donne e uomini e l'eliminazione delle cause che ne sono all'origine<sup>19</sup> devono restare obiettivi prioritari. Le misure adottate in questo campo devono coinvolgere tutte le parti interessate e tutti gli strumenti disponibili: l'efficace applicazione della legislazione esistente, la valutazione trasparente dei sistemi di retribuzione, la sensibilizzazione nei confronti degli stereotipi e la lotta contro questi e la revisione dei sistemi di classificazione delle professioni.
- I regimi fiscali e previdenziali devono fornire a donne e uomini incentivi finanziari all'ingresso, al reingresso o alla permanenza nel mercato del lavoro. Se necessario, occorre riformare tali regimi per eliminare i disincentivi finanziari alla partecipazione al mercato del lavoro dei percettori di reddito secondario e ai

---

<sup>17</sup> Documento 16214/09 del Consiglio.

<sup>18</sup> Löfgren, A., 2009.

<sup>19</sup> COM(2007) 424.

lavoratori su cui grava principalmente la responsabilità dell'assistenza alle persone non autosufficienti e garantire pari indipendenza economica alle donne e agli uomini, anche per quanto riguarda l'acquisizione dei diritti alla pensione, proteggendo le persone con un percorso professionale atipico.

- Al fine di limitare le ripercussioni negative della crisi economica sull'equa partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro, i responsabili politici devono fondare le loro decisioni su un'analisi del mercato del lavoro che tenga conto della dimensione di genere e su stime e valutazioni sistematiche dell'impatto sulla parità tra i sessi. Gli investimenti nelle infrastrutture sociali possono costituire un fattore produttivo decisivo per la ripresa economica.

### **3.2. Sostegno alla conciliazione tra attività professionale e vita privata e familiare sia delle donne che degli uomini**

*Un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata sia per le donne che per gli uomini presuppone un'organizzazione moderna del lavoro, la disponibilità di servizi di assistenza di qualità ad un costo abbordabile e una ripartizione più equa delle responsabilità familiari e domestiche. La possibilità di conciliare lavoro e famiglia ha un impatto diretto sull'occupazione delle donne e sulla loro posizione sul mercato del lavoro, nonché sulla loro retribuzione e indipendenza economica lungo l'intero arco della vita. Una sfida importante consiste nell'attuare politiche e incentivi volti ad incoraggiare e a rendere possibile l'assunzione da parte degli uomini di maggiori responsabilità nell'assistenza alle persone non autosufficienti e a livello familiare. Le politiche devono inoltre tener conto del numero crescente di famiglie monoparentali, costituite nella maggior parte dei casi da un genitore donna.*

- Gli sforzi tesi ad allestire strutture accessibili, a prezzi abbordabili e di qualità, destinate ai bambini, in linea con gli obiettivi europei, nonché ad altre persone dipendenti, devono essere perseguiti ed intensificati. Il potenziale dei Fondi strutturali e dell'FEASR<sup>20</sup> deve essere pienamente utilizzato per finanziare servizi di qualità.
- L'accordo delle parti sociali europee in materia di congedo parentale<sup>21</sup> dimostra i progressi realizzati in questo settore. Gli uomini devono essere incoraggiati a condividere equamente con le donne le responsabilità parentali, e la necessità, per le donne come per gli uomini, di conciliare lavoro e vita familiare deve essere maggiormente riconosciuta dai datori di lavoro.
- La recessione economica non deve servire da pretesto ad un rallentamento del progresso delle politiche in materia di conciliazione di vita professionale e vita privata e ad un taglio dei bilanci destinati ai servizi di assistenza alle persone dipendenti e ai regimi di congedo, che inciderebbero sull'accesso soprattutto delle donne al mercato del lavoro.

---

<sup>20</sup> Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale.

<sup>21</sup> COM(2009) 410.

- Le proposte che modificano le due direttive<sup>22</sup> sul congedo di maternità e i diritti delle lavoratrici autonome devono essere quanto prima adottate dai legislatori dell'UE.

### 3.3. **Promozione dell'inclusione sociale e della parità di genere**

*Le donne sono più esposte al rischio di povertà che non gli uomini, in parte perché guadagnano di meno, perché occupano più spesso posti di lavoro meno valorizzati e più precari e assumono compiti di cura delle persone dipendenti senza essere retribuite. La povertà colpisce soprattutto le donne in situazioni di vulnerabilità, come le madri nubi, le donne anziane sole, le donne disabili e le donne immigrate o appartenenti a minoranze etniche. Le donne rom sono particolarmente esposte al rischio di emarginazione e di esclusione.*

- Un lavoro a tempo pieno di qualità costituisce la migliore garanzia contro la povertà e l'esclusione sociale. Per garantire efficacemente un legame stabile con il mercato del lavoro, è essenziale elaborare e attuare politiche, incentrate ad esempio sulla fornitura di accesso ai servizi di sostegno che rispondano alle esigenze sia delle donne che degli uomini.
- In particolare, in periodo di recessione, quando vi è il rischio che si acuiscono le condizioni di povertà delle persone già povere, va prestata particolare attenzione alla protezione dei gruppi plurisvantaggiati e ad assicurare la loro inclusione nella società.
- Nel contesto dell'Anno europeo del 2010 della lotta alla povertà e all'esclusione sociale è importante affrontare i problemi di parità di genere nel quadro delle attività previste.

### 3.4. **Prevenzione e lotta contro ogni forma di violenza sessista**

*Le donne sono le principali vittime della violenza sessista. Nell'Unione europea si stima che almeno due donne su dieci hanno subito violenze fisiche almeno una volta nell'età adulta e che circa una su dieci è stata vittima di violenze sessuali con l'uso della forza<sup>23</sup>. La maggior parte di questi atti di violenza è perpetrata da uomini del loro ambiente immediato, il più delle volte dai partner e dagli ex partner. Oltre alla sofferenza umana, tale violenza ha inoltre gravi conseguenze sociali e finanziarie, con costi elevati per il settore della salute, dei servizi sociali, della sicurezza e della giustizia e per il mercato del lavoro.*

- Occorre intensificare gli sforzi tesi a mettere a punto metodi preventivi di lotta contro la violenza sessista, inclusa la tratta degli esseri umani a fini di sfruttamento sessuale o professionale<sup>24</sup>. La prevenzione della violenza sessista in tutte le sue forme è essenziale e necessita di misure di istruzione, formazione e

<sup>22</sup> COM(2008) 636 e COM(2008) 637.

<sup>23</sup> Lotta alla violenza contro le donne, Consiglio d'Europa, 2006.

<sup>24</sup> La Commissione ha presentato una proposta di decisione quadro del Consiglio concernente la prevenzione e la repressione della tratta degli esseri umani e la protezione delle vittime (COM(2009) 136).

sensibilizzazione, nonché della cooperazione tra i servizi sociali, gli operatori sanitari, la polizia e la giustizia.

- Sono necessarie misure mirate, ad esempio sul piano legislativo, per eliminare convincimenti e pratiche nefaste, abituali o tradizionali, quali la mutilazione genitale femminile, i matrimoni precoci e forzati e i delitti d'onore.
- Benché i dati al riguardo siano limitati, sembra che la violenza sessista aumenti in periodo di crisi economica e che lo stress e la perdita del lavoro ne siano i principali fattori scatenanti<sup>25</sup>. La lotta contro la violenza e gli investimenti nelle donne devono essere considerati misure prioritarie affinché la crisi non sia il paravento per una crescita della violenza.

### 3.5. *Tradurre l'impegno a favore della parità di genere in azione e in risultati*

*La parità di genere può divenire realtà solo se esiste un impegno forte e chiaro al massimo livello politico, sia delle istituzioni europee, che dei governi e delle parti sociali. Per realizzare progressi occorre tuttavia tradurre tale impegno in azioni grazie a meccanismi e strutture d'attuazione efficaci. È importante che la parità tra donne e uomini occupi un posto centrale e ben visibile nelle politiche e nella pianificazione e che l'integrazione della dimensione di genere diventi uno strumento più efficace nell'elaborazione delle politiche.*

- Occorre mantenere sia a livello europeo che a livello nazionale un forte impegno a favore di un ulteriore progresso verso la parità di genere, attraverso una strategia per dar seguito alla tabella di marcia della Commissione europea per la parità tra donne e uomini<sup>26</sup>, al Patto europeo per la parità di genere<sup>27</sup> adottato dal Consiglio europeo e al quadro d'azione sulla parità di genere concluso dalle parti sociali europee<sup>28</sup>.
- È necessario migliorare la formazione e rafforzare le capacità per convincere i responsabili dell'elaborazione delle politiche e permettere loro di tener conto delle specificità di genere nei loro rispettivi settori di competenza e di valutare l'impatto specifico delle politiche sulle donne e sugli uomini. Ciò presuppone inoltre lo sviluppo di statistiche, di indicatori, di strumenti e di guide specifiche, nonché lo scambio di buone pratiche.
- Sia le donne che gli uomini devono far proprie le questioni di genere ed essere convinti dell'interesse che efficaci politiche sulla parità rivestono per la società nel suo insieme. Per realizzare nuovi progressi è inoltre importante rafforzare le sinergie tra le politiche e gli strumenti.

---

<sup>25</sup> Lubrani, O., "The world economic and financial crisis: What will it mean for gender equality", UNIFEM, 2009.

<sup>26</sup> COM(2006) 92.

<sup>27</sup> [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf).

<sup>28</sup> <http://www.etuc.org/r/704>.

#### 4. CONCLUSIONI

Alla luce del contributo che la parità di genere può apportare alla crescita sostenibile, all'occupazione, alla competitività e alla coesione sociale, la Commissione ritiene che la dimensione di genere debba essere rafforzata in tutte le parti della strategia post-Lisbona.

La Commissione invita il Consiglio europeo ad esortare gli Stati membri a rispondere senza indugio alle sfide individuate nella presente relazione, in particolare:

- a rafforzare la dimensione di genere in tutte le parti della strategia "UE 2020", tenendo conto in particolare delle specificità di genere, e a sviluppare azioni e obiettivi specifici incentrati sulla parità di genere nella strategia europea per l'occupazione;
- a ridurre il divario salariale tra donne e uomini attraverso strategie specifiche ricorrendo a tutti gli strumenti disponibili, nonché, se del caso, ad obiettivi specifici;
- a garantire che la diversità in seno ai consigli d'amministrazione delle società quotate in borsa stimoli un ambiente decisionale equilibrato e orientato al lungo termine e che le donne siano incoraggiate a raccogliere la sfida di divenire membri di tali consigli;
- a migliorare le misure di conciliazione della vita professionale e della vita privata sia per gli uomini che per le donne, quali ad esempio i congedi parentali per ragioni familiari, i servizi di assistenza e le formule di lavoro flessibili, e a incoraggiare la pari condivisione delle responsabilità private e familiari per facilitare l'esercizio di una professione a tempo pieno sia per le donne che per gli uomini;
- a intensificare gli sforzi per prevenire e combattere la violenza sessista;
- a garantire che le politiche prestino attenzione alle donne in condizioni di particolare vulnerabilità — ad esempio, donne che hanno un contratto di lavoro precario, lavoratrici anziane, madri nubili, donne disabili, donne migranti o appartenenti a minoranze etniche e donne rom;
- a far sì che le specificità di genere siano prese in considerazione nel quadro delle misure adottate per rispondere alla recessione ai livelli europeo e nazionale, tenendo conto del diverso impatto della crisi sulle donne e sugli uomini;
- a rinnovare l'impegno da essi assunto nel quadro del patto europeo per la parità di genere e a rafforzare i partenariati e le sinergie tra le istituzioni europee, le parti sociali e la società civile.





EUROPEAN COMMISSION

Brussels, 18.12.2009  
SEC(2009) 1706

**COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT**

**accompanying document to the**

**REPORT FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL, THE EUROPEAN  
PARLIAMENT, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND  
THE COMMITTEE OF THE REGIONS**

**Equality between women and men — 2010**

**{COM(2009) 694 final}**

## **STATISTICAL ANNEX TO THE ANNUAL REPORT ON EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN 2010**

This statistical annex provides an overview of the situation of women and men in the EU, its evolution over time and remaining gender gaps in various fields such as the labour market, work-life balance, social inclusion, education and presence in decision-making positions. Most of these indicators have already been presented in previous reports in order to facilitate the follow-up from one year to another.

### **Female participation in the labour market and gender gaps**

The European Strategy for Jobs and Growth set the target of reaching an employment rate for women of 60% by 2010. Over the last few years, female employment has increased steadily, at a rate that was consistently higher than for men. The employment rate of women rose by 4.2 percentage points (p.p.) between 2003 and 2008, from 54.9% to 59.1%, whereas over the same period the employment rate of men increased by 2.5 p.p., from 70.3% to 72.8%. As a result, the gap between women's and men's employment rates decreased from 15.4 p.p. in 2003 to 13.7 p.p. in 2008. At national level, significant differences exist across the EU: in three Member States (Malta, Italy and Greece) less than half of working-age women are in employment, whereas this proportion is above 70% in Denmark (74.3%), Sweden (71.8%) and the Netherlands (71.1%).

The employment rate gap between women and men ranged from less than 5 p.p. in Finland and Sweden to more than 25 p.p. in Greece and Malta. Between 2003 and 2008, it narrowed in all Member States, except in seven (Slovakia, Poland, Sweden, Bulgaria, the Czech Republic, Romania and Finland) where it widened.

In general, the gender gap in employment rate increases with age and is highest among older workers (55 to 64 years). In 2008, it was on average 18.2 p.p., down from 19.5 p.p. in 2003 due to the strong increase in the employment rates of women above 55 years, from 30.7% in 2003 to 36.8% in 2008.

Until the economic and financial crisis (see specific analysis below), the unemployment rates of both women and men had been decreasing, from 2003 to 2008. However, the decline was quicker for women (from 9.8% to 7.5%) than men (from 8.4% to 6.6%) and therefore the gender gap has been reduced, from 1.4 p.p. in 2003 to 0.9 p.p. in 2008. This decrease occurred notably in countries where the gap was the highest in 2003 (Spain, Malta, Italy, Greece and the Czech Republic).

### **Part-time employment and full-time equivalent employment rates**

Women's participation in the labour market is still largely typified by a high and increasing share of part-time work. In 2008, the share of women employees working part-time was 31.1% in the EU-27 while the corresponding figure for men was 7.9%. The share of female part-timers exceeded 35% in Denmark and Luxembourg, 40% in Belgium, Sweden, Austria, the United Kingdom and Germany and even exceeded 75% in the Netherlands. Conversely, the share of part-timers among female workers was very low in Bulgaria, Slovakia, Hungary, Latvia, the Czech Republic and Lithuania.

Because of the high prevalence of part-time employment among female workers, the positive evolution of female labour market participation described above has to be qualified. In particular the employment rates measured in full-time equivalent have increased at a much slower pace than the traditional measure (in headcounts). When measured in full-time equivalent, not only is the gender gap much higher, but it has only slightly reduced over the last five years (from 21.2 p.p. in 2003 to 20.2 p.p. in 2008) and has even widened in nine Member States (Poland, Slovakia, Sweden, Bulgaria, Romania, Lithuania, Finland, the Czech Republic and Hungary).

### **Growth potential of eliminating gender gaps in employment**

Many studies<sup>1</sup> in the last decade have shown the positive impact that gender equality has on economic development. Gender equality can be a productive factor and female participation in the labour market has many economic and social benefits. Several studies have estimated the impact of an increase in female employment (or of a reduction of the gender gaps in employment) on economic growth. One of the most recent studies<sup>2</sup> estimates the potential increase in GDP that would occur following the elimination of gender gaps, i.e. if women's rates were to reach the level of men's rates in terms of employment, part-time work and productivity (measured by wages). It concludes that there could be a gain in GDP of almost 30% for the EU as a whole if gender gaps were eliminated<sup>3</sup>. The gain ranges from less than 20% in Slovenia, Bulgaria, Portugal, Latvia and Finland to 35% or more in Ireland, the United Kingdom, the Netherlands, Greece and Malta. Even if the limitations of these calculations and the risk of overestimation are recognised in this study, these figures show the great economic potential of reducing gender gaps (not only in employment rates but also in part-time working and in pay) in all EU Member States.

### **Recent trends arising from the financial and economic crisis**

The economic and financial crisis is having a strong impact on the labour market situation of both women and men. Initially, the impact on men's employment was greater than on women's employment because the hardest-hit sectors since the crisis began, besides the financial sector, are manufacturing, construction and transport where male workers still account for the largest employment share.

The EU average men's unemployment rate has been rising faster than the women's rate and even exceeded it in recent months. From May 2008 (when unemployment rates started to rise) to September 2009, the men's unemployment rate rose from 6.4% to 9.3% while the female rate rose from 7.4% to 9%. However, women's unemployment rates remain higher than men's rates in half of the Member States. Moreover, on average in the EU, the women's unemployment rate remains higher than the men's rate among persons aged 25 and more,

---

<sup>1</sup> For a summary of the existing studies, see e.g. the analysis note by the Network of experts in gender and employment issues : M. Smith and F. Bettio, *The economic case for gender equality*, 2008 (available at : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=en>)

<sup>2</sup> A. Löfgren, *Gender equality, economic growth and employment*, 2009. This report was presented at the conference held under the Swedish Presidency 'What does gender equality mean for growth and employment?', Stockholm, 15-16 October 2009, and is available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>.

<sup>3</sup> For the EU-27 as a whole, the non-weighted average is 27 % but the average weighted with population size of each Member State would be 28 % and the average weighted with GDP would be 29 %.

reflecting the fact that it is especially among young people that men are more affected by unemployment than women.

It is important to consider not only the evolution of the unemployment rates but also the employment rates, since not every person losing his/her job becomes registered as unemployed and in times of crisis the risk of exiting the labour market is significant. In one year (between second quarter 2008 and second quarter 2009), male employment rates decreased by 2.1 p.p., while female employment rates stagnated (-0.3 p.p.). In most Member States, the male employment rate has decreased faster.

However, it should be noted that the full impact of the crisis on the labour market situation of women and men is not yet known. For instance, public administration is the fourth largest sector in terms of planned net job losses (after manufacturing, transport and the financial sector)<sup>4</sup> and is highly feminised. It is therefore likely that the extension of the crisis to other sectors (i.e. other than the male dominated ones that were first hit by the recession) will have a strong impact on female employment, notably in the public sector, due to the likely reduction of public spending<sup>5</sup>.

### **Reconciliation between work, private and family life**

Parenthood has traditionally a significant long-term impact on women's participation in the labour market. This reflects women's predominant role in the care of children, elderly or disabled persons. In 2008, the employment rate for women aged 25-49 was 67% when they had children under 12, compared to 78.5% when they did not, a negative difference of 11.5 p.p. Interestingly, men with children under 12 had a significantly higher employment rate than those without, 91.6% vs. 84.8%, a positive difference of 6.8 p.p. In the United Kingdom, Estonia and Malta, the negative impact of parenthood on female employment is higher than 15 p.p.; it is higher than 20 p.p. in Ireland and Slovakia and higher than 25 p.p. in Hungary and the Czech Republic. On the contrary, the impact of parenthood on the female employment rate is limited (less than 5 p.p.) in Belgium, Portugal and Slovenia and is even slightly positive in Denmark (women with children having a higher employment rate than women without). There is much less variation in the impact on men, with the positive impact ranging from 3.5 p.p. in Bulgaria to 11.3 p.p. in Luxembourg.

An important factor affecting parents' (and especially the mother's) opportunity to participate in the labour market is the availability of care services for children and other dependent persons. Some progress has been observed in the proportion of children under 3 covered by formal care services, with the share increasing on average from 25% in 2005 to 30% in 2007 (EU-25 average), thus moving towards the Barcelona target of 33%. However, this share varies across countries and these services are not always available on a full-time basis or affordable. In the EU, around 30% of working-age women having care responsibilities are inactive or work part-time (but would like to work more hours) due to the lack of care services for children and other dependent persons. This share is below 10% in the

---

<sup>4</sup> Source : European Restructuring Monitor

<sup>5</sup> Concerning the impact of the recession on gender equality, see e.g. the analysis note by the Network of experts in gender and employment issues : M. Smith, *Gender equality and recession*, 2009 (available at : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=en>) and the forthcoming report : Smith M. and Villa P. (2009) *Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States*, EGGE

Netherlands, Sweden and Denmark but is higher than 60% in Spain and Greece and even higher than 80% in Latvia and Romania.

## Education and research

While the average educational attainment of women and men is now similar over the entire working-age population, young women (20-24) record a higher level of educational attainment than men in almost all Member States. On average, 81.3% of young women (20-24) reached at least upper secondary school in the EU in 2008, against only 75.6% of young men. Furthermore, women represent as much as 59% of university graduates in the EU. This share is higher than 50% in all Member States and even higher than 65% in Hungary, Lithuania, Estonia and Latvia. While this trend will most probably have a positive impact on women's outcomes on the labour market in the future, it is to be noted that until now the generally high skills levels of women have not been fully reflected in their employment outcomes. Indeed, even if the gender gap in employment rates is lower among women and men having tertiary education (than among women and men having a lower level of education), gender gaps seem also to follow a lifecycle pattern, with the level of education having a limited influence. Gender gaps in employment, part-time work and pay tend to rise between the age of 25 and the age of 35, reflecting the high impact of family responsibilities on female employment.

Finally, although women now outnumber men among university graduates, they are under-represented among researchers and academic staff. Men outnumber women among PhD students and graduates, especially for science, mathematics and computing and for engineering, manufacturing and construction. Furthermore, women represent only 18% of the professors in public universities<sup>6</sup>.

## Gender segregation of the labour market

The choice of study fields certainly impacts on the gender segregation of the labour market, as regards both occupations and economic sectors. There has not been much positive evolution in aggregate levels of segregation in sectors and occupations since 2003. In 2008, Estonia, Slovakia, Lithuania, Latvia and Finland faced high segregation in occupations and the same five countries (though in another order) have the highest levels of segregation in sectors. Consequently, women are under-represented in certain private sectors that are crucial for economic growth. Moreover, it is expected that in the medium run, skill and labour shortages will affect mixed occupations less than male- or female-dominated occupations, which adds to the need for a more balanced distribution of occupations<sup>7</sup>. This concerns for instance the female-dominated occupations of service workers and sales assistants, clerical staff and care workers and home helpers and the male-dominated occupations of engineers, plant and machine operators and assemblers.

---

<sup>6</sup> European Commission, *She Figures 2009 – Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, 2009, available at: [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she\\_figures\\_2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf)

<sup>7</sup> See the recently published report by the EC's Network of experts on gender and employment issues: F. Bettio and A. Verashchagina, *Gender segregation in the labour market — Root causes, implications and policy responses in the EU*, 2009.

## Pay gap

As a result of all the above mentioned gender inequalities in the labour market (some of them resulting from personal choices by women and men), there is a persistent gender pay gap in the EU. The gender pay gap (defined as the difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings) was estimated in 2007 at 17.6% on average in the EU. It exceeded 25% in two countries (Estonia and Austria) and 20% in seven countries (Slovakia, the Netherlands, the Czech Republic, Cyprus, Germany, the United Kingdom and Greece). However, it was below 10% in Italy, Malta, Poland, Slovenia and Belgium.

## At-risk-of-poverty rates

The disadvantaged position of women on the labour market has consequences in terms of their higher exposure to the risk of poverty. This was particularly true for persons above 65 years, among whom the share of people living in households at risk of poverty (having an income below the threshold set at 60% of the national median income) was significantly higher for women than for men in the EU-27 in 2007 (22% vs. 17%). This was a pattern in almost all Member States. The gap exceeds 10 p.p. in Slovenia and Bulgaria and 15 p.p. in Latvia, Estonia, Lithuania and Romania.

When considering at risk of poverty rates among the working age population (18 to 64), the gender gap is limited (2 p.p., 16% for women compared to 14% for men in the EU-27) and is mainly due to the highest prevalence of poverty among single-parent households (34% on average for the EU-27), headed in majority by women. Indeed, the at-risk-of-poverty rate is calculated at household level and it is assumed that all members of a given household have the same level of poverty. Comparisons between the sexes are based on the assumption of equal sharing of resources within households. However, due to the fact that women are often secondary earners or do not earn any salary<sup>8</sup> and that they devote more time to unpaid domestic and family work, their economic independence is often limited and some of them face a high risk of poverty in the event of break-up, divorce or death of their partner<sup>9</sup>. Therefore, the current figures of at-risk-of-poverty rates at household level cannot fully reflect the individual situation of women and men.

---

<sup>8</sup> According to a report by the EC's Network of experts on gender and employment issues (F. Bettio and A. Verashchagina, *Fiscal systems and female employment*, 2009, forthcoming) based on EU-SILC data, the share of couples in which the woman is the secondary earner (brings less than 45% of the household earnings) or does not earn any salary is 63.5% in the EU on average (non weighted). It ranges from 53% in Slovenia to 81% in Austria.

<sup>9</sup> The Belgian Gender and Income Analysis (BGIA) project has calculated individualised at risk of poverty rates (based on individualised income of women and men) which lead to much higher gender gaps between women and men. For Belgium in 2007, this individualised risk of poverty would be 36% for women and 11% for men, compared to 16% for women and 13% for men in the measurement based on households. Although these calculations are based on the strong hypothesis of absence of sharing of resources between household members (instead of the hypothesis of total sharing of resources), they reflect certain gaps in the economic independence of women and men and the risk of poverty women would face in the event of break-up, divorce or death of their partner.

## **Women in decision-making positions**

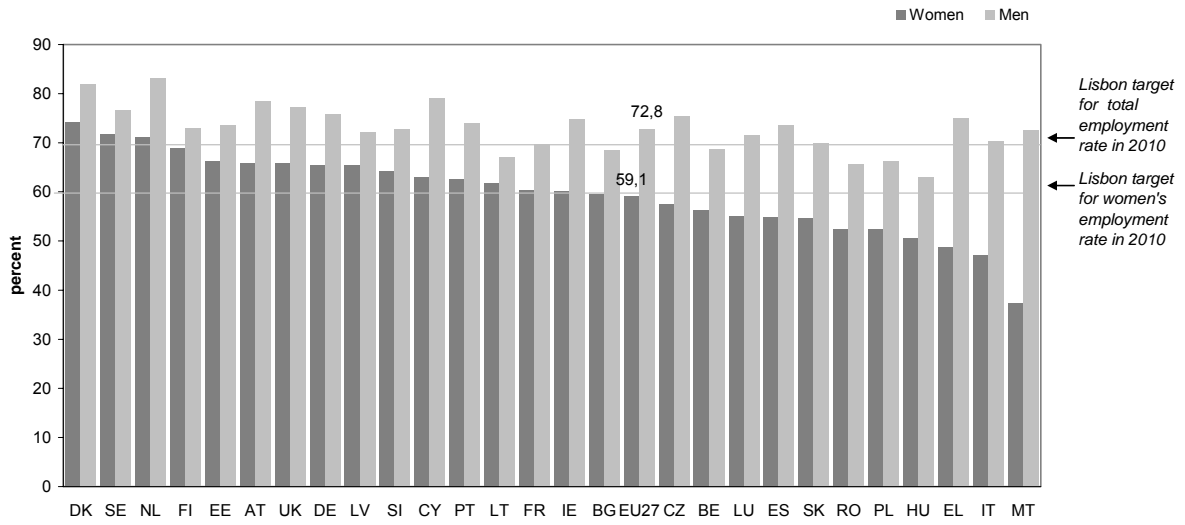
The average number of female members of national parliaments (single/lower houses) was 24% in 2009, one p.p. higher than in 2005. The percentage is above 35% in Spain, Denmark, Belgium and Finland and above 40% in the Netherlands and Sweden. However, it was below 15% in Ireland, Hungary and Romania and did not exceed 10% in Malta.

Among senior ministers of national governments (i.e. ministers with a seat in the cabinet), the share of women increased from 22% in 2005 to 26% in 2009. The increase was higher than 10 p.p. in Slovakia, Italy, Finland and Denmark, higher than 15p.p in Poland and Slovenia and even reached 20 p.p. in France.

In the economic field, women represent on average almost one-third of leaders of businesses in the EU, but in most countries the share is lower than that. It is below 25% in Denmark, Finland, Ireland, Malta and Cyprus but above 35% in Spain, Latvia and France.

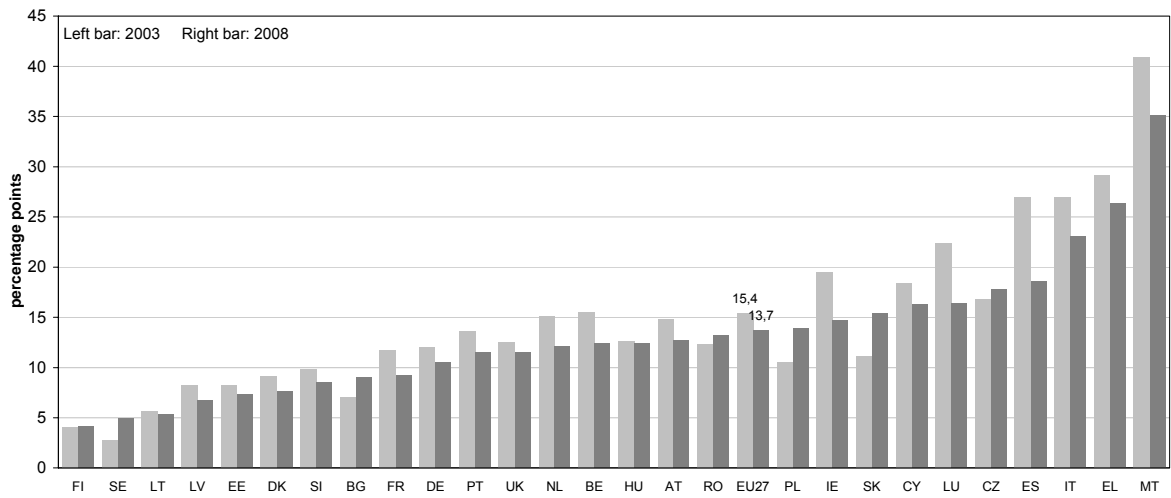
As regards female membership of the boards ('highest decision-making body') of the largest publicly quoted companies, the situation is markedly different. In 2009, women represented, on average, only 11% of these board members at EU level. The percentage exceeded 20% only in Finland (24%) and Sweden (27%); it was below 5% in Malta, Italy, Portugal, Cyprus and Luxembourg.

**Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2008**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

**Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2003 and 2008**  
(Difference between men's and women's employment rates)

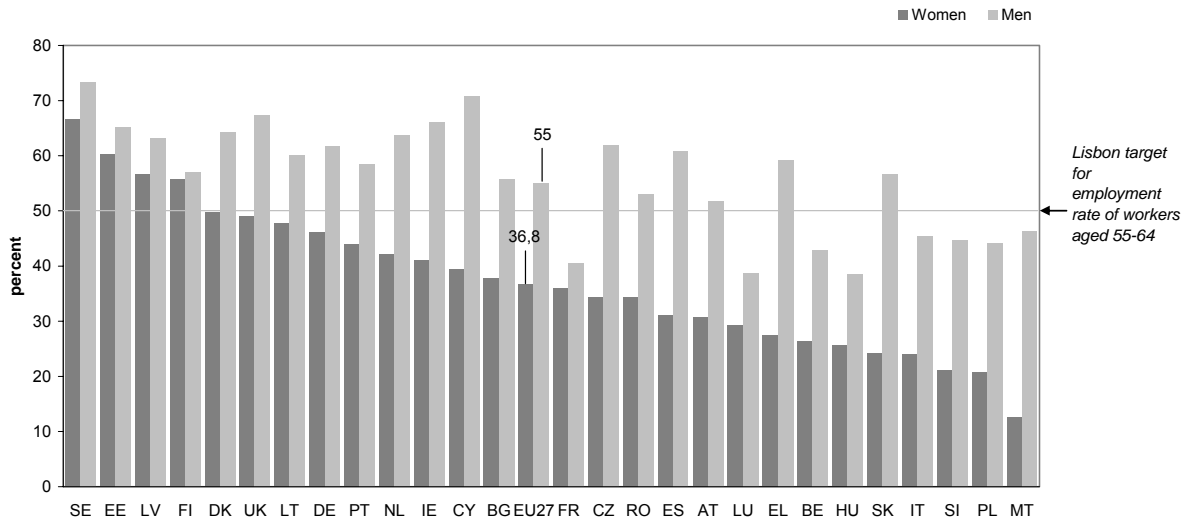


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

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



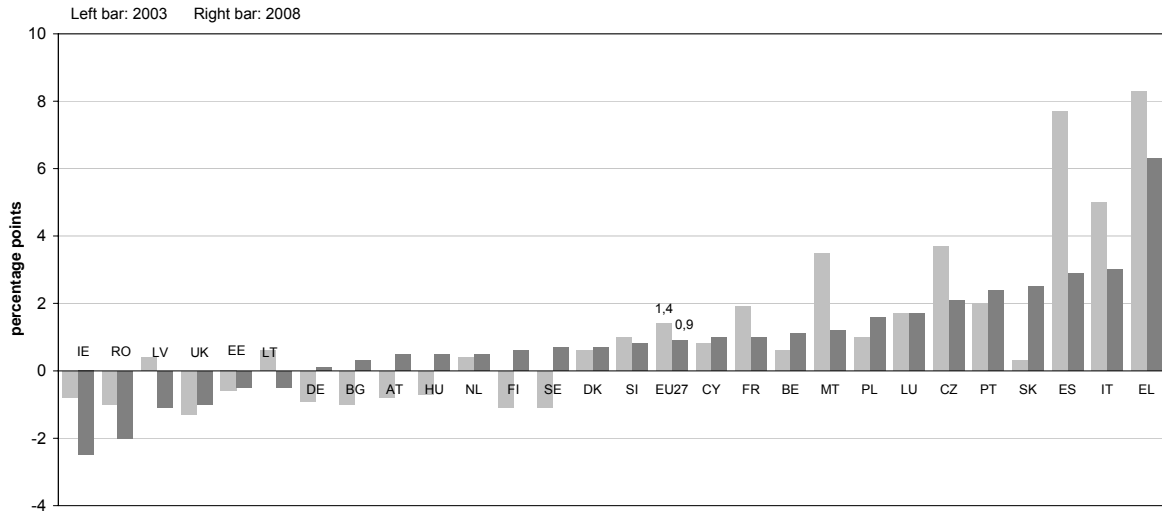
**Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2008**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

**Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 2003 and 2008**

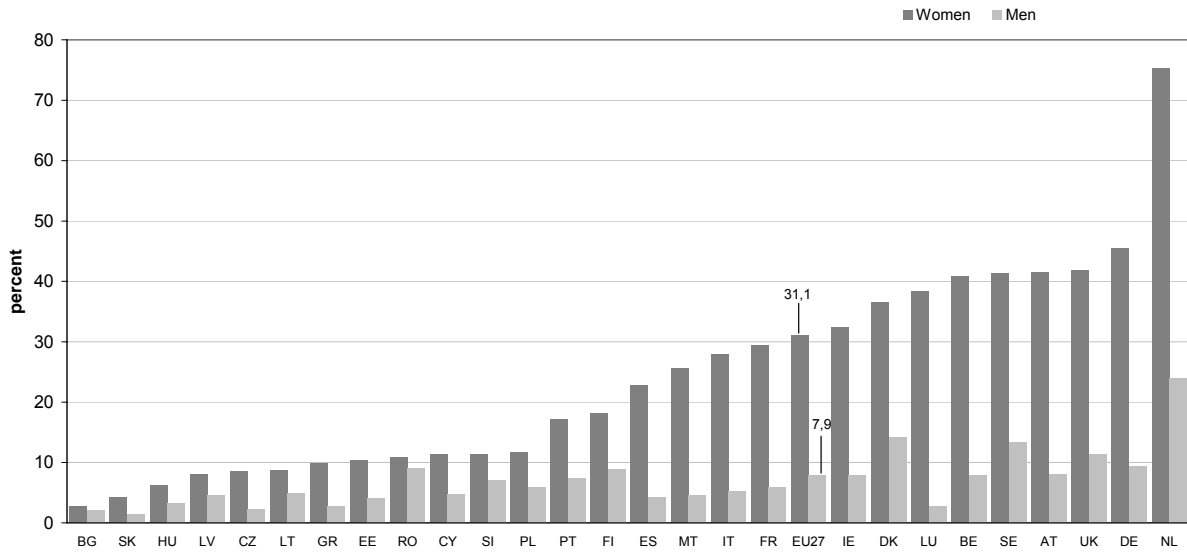
(Difference between women's and men's unemployment rates)



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

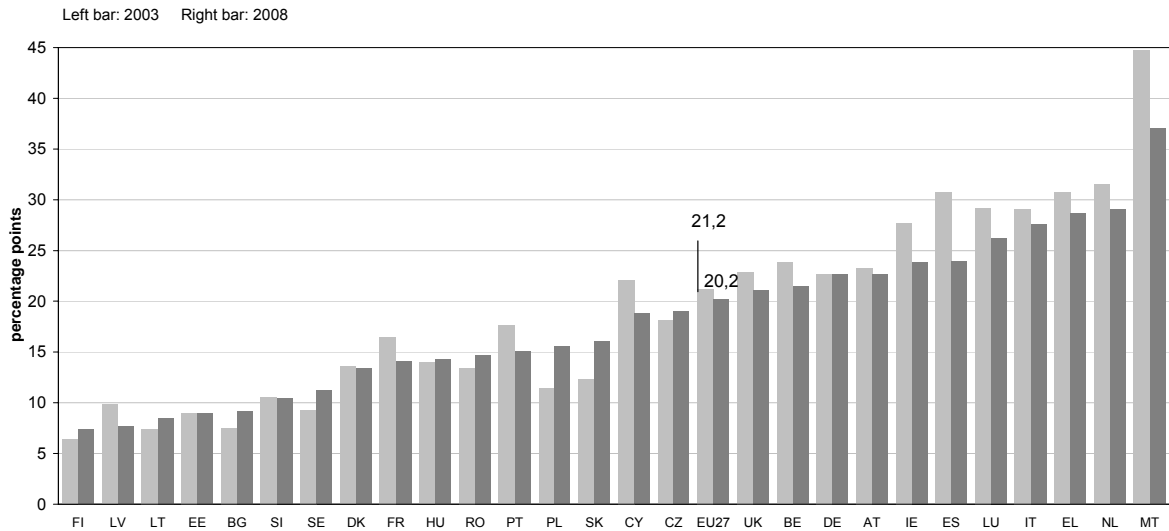
Notes : A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.

**Share of part-time workers in total employment (persons aged 15 and over) in EU Member States - 2008**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

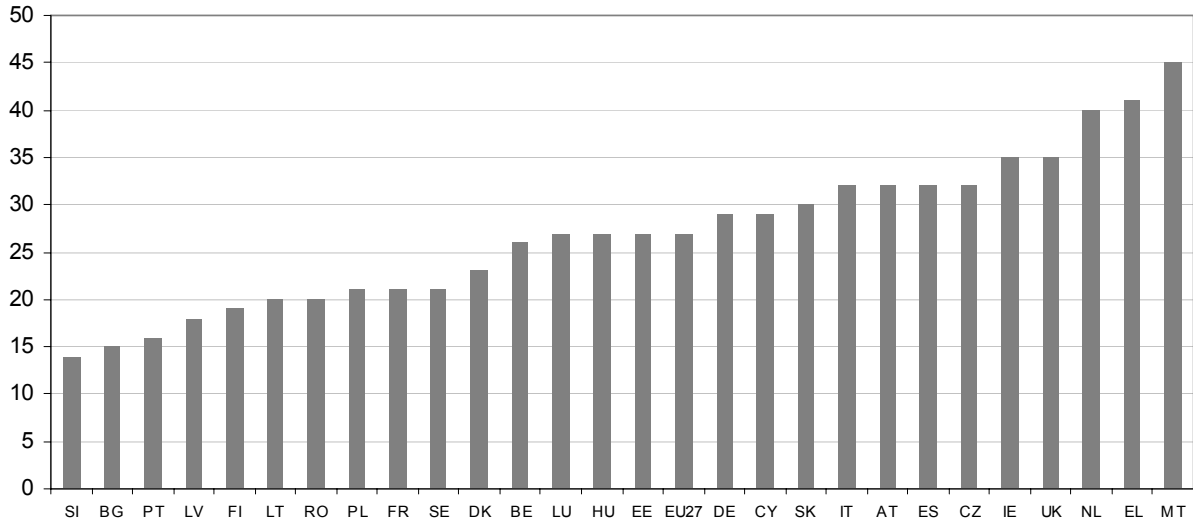
**Absolute gender gap in employment rates, measured in full time equivalent (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2003 and 2008** (Difference between men's and women's employment rates)



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

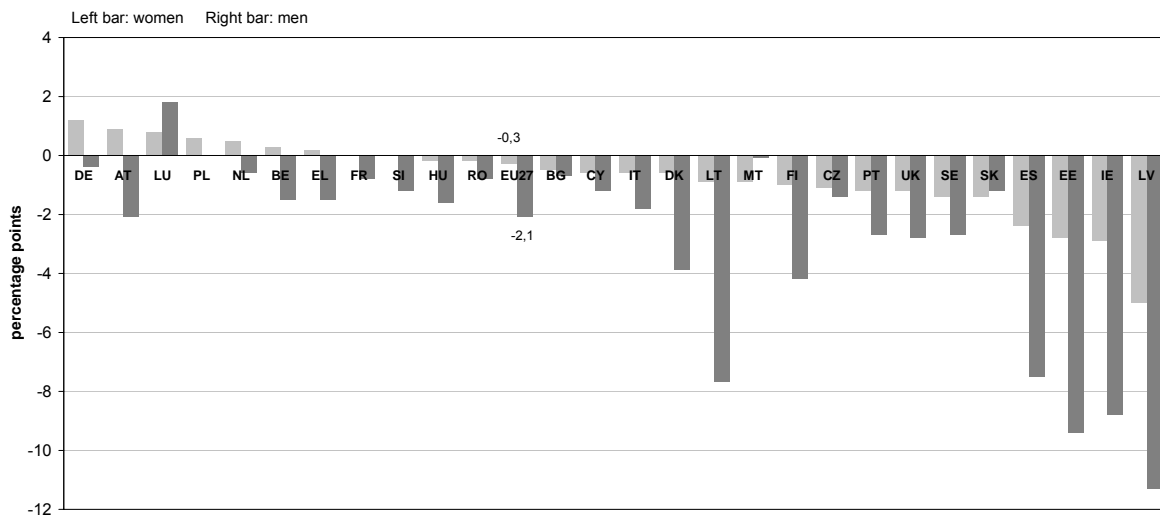
NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

**Potential growth in GDP in the EU Member States following a transition to full equality in the labour market, in % of GDP**



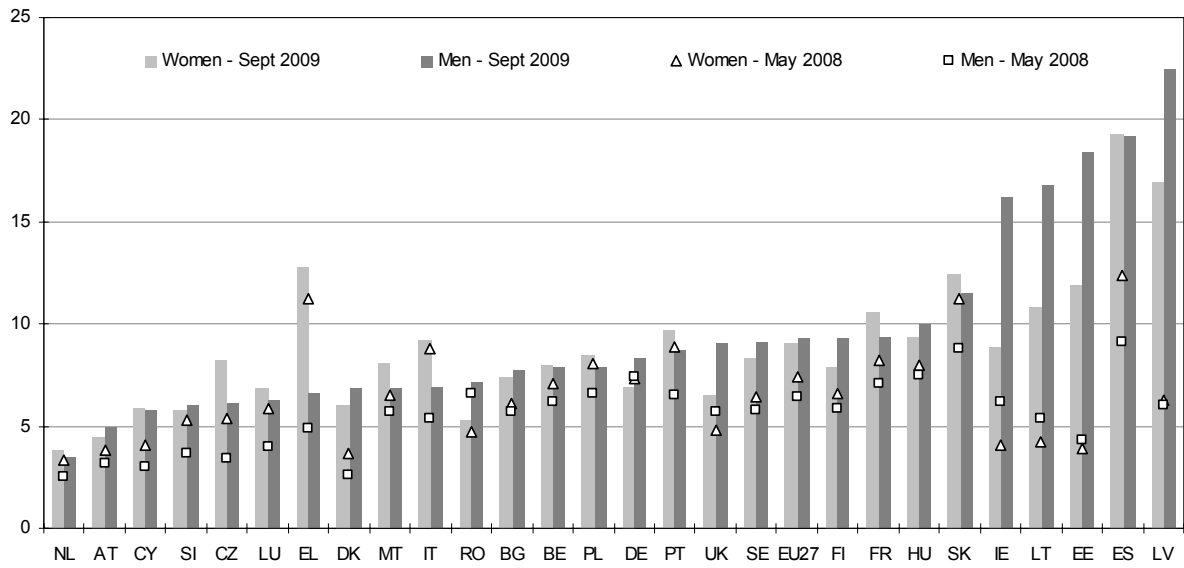
Source: A. Löfgren, Gender equality, economic growth and employment, 2009. This report was presented at the conference held under the Swedish Presidency 'What does gender equality mean for growth and employment?', Stockholm, 15-16 October 2009. These figures are an estimation of the potential increase in GDP that would occur following the elimination of gender gaps, i.e. if women's rates were to reach the level of men's rates in terms of employment, part-time work and productivity (measured by wages).

**Evolution of employment rates between 2008 and 2009 (second quarter) for women and men (aged 15-64) in EU Member States**



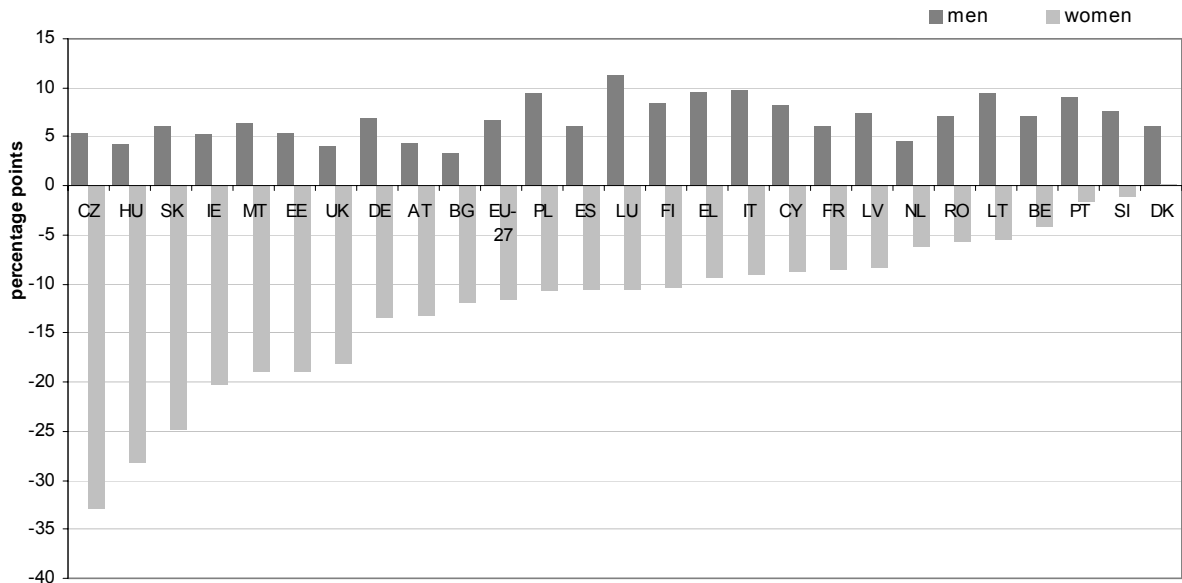
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), quarterly data.

**Unemployment rates among women and men in EU Member States, in May 2008 and September 2009(1), seasonally adjusted, in %**



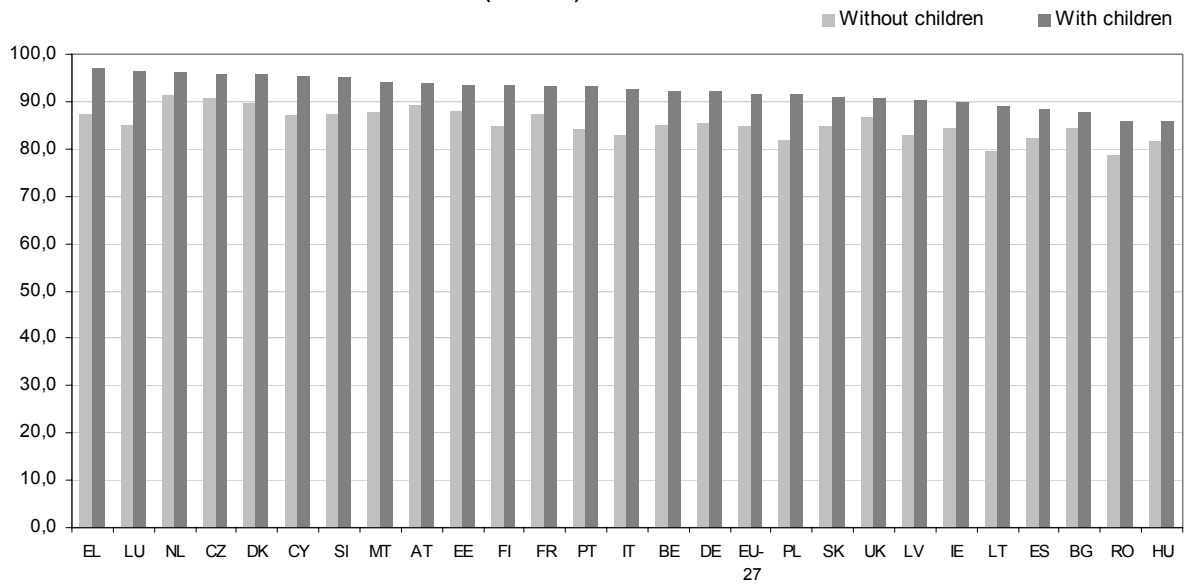
Notes: Eurostat, Labour Force Survey. (1) Exception to the reference period : UK : July 2009; EL, LT, RO : 2nd quarter 2009; EE : 3rd quarter.

**Employment impact of parenthood for women and men (aged 25-49) in 2008**  
 Difference in percentage points in employment rates with presence of a child under 12 and without the presence of any children



Source : Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual average.  
 Notes : no data available for SE.

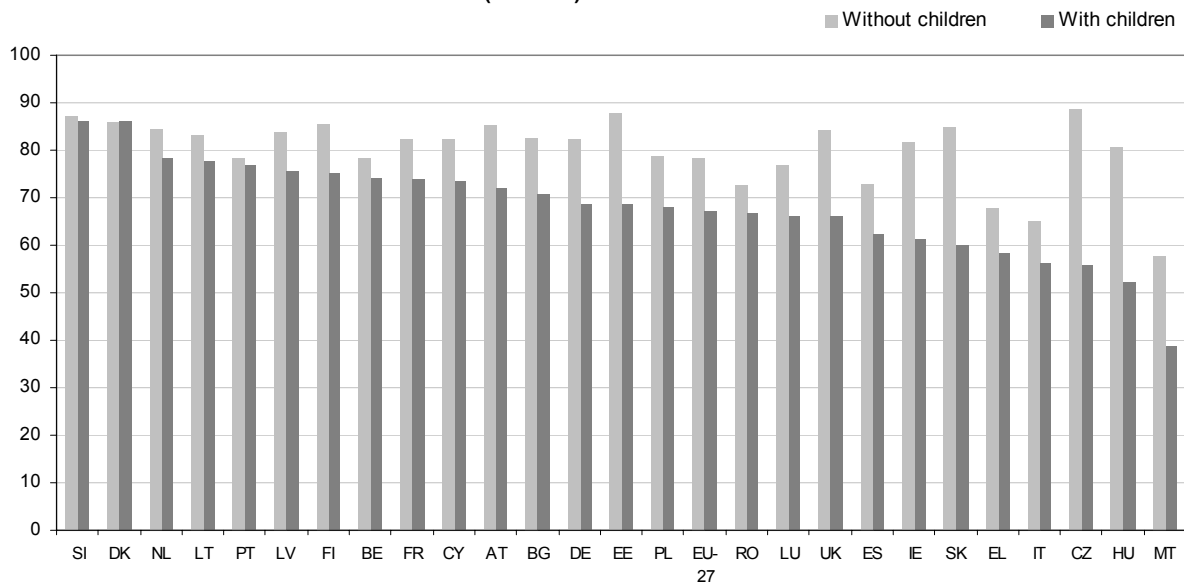
**Employment rates of men aged 25-49, depending on whether they have children  
(under 12) - 2008**



Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.

Notes : No data available for SE.

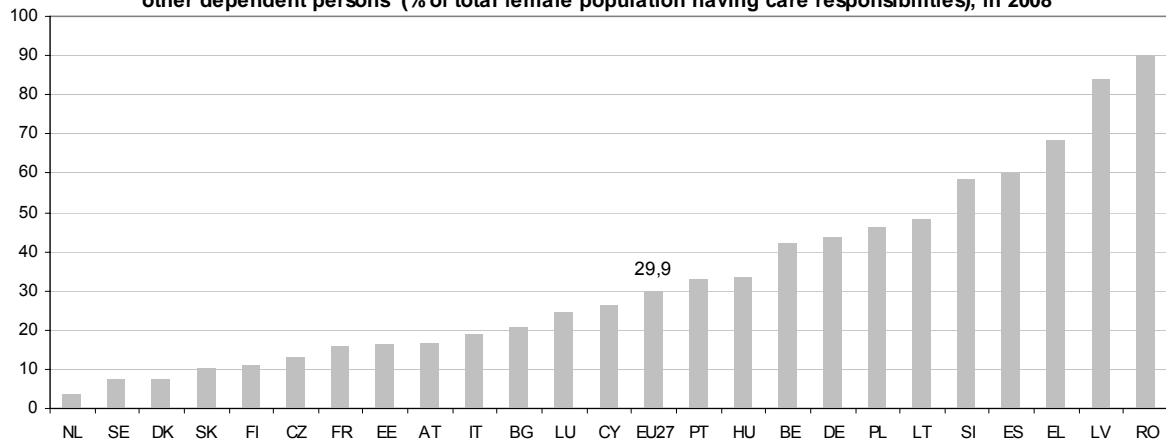
**Employment rates of women aged 25-49, depending on whether they have children  
(under 12) - 2008**



Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.

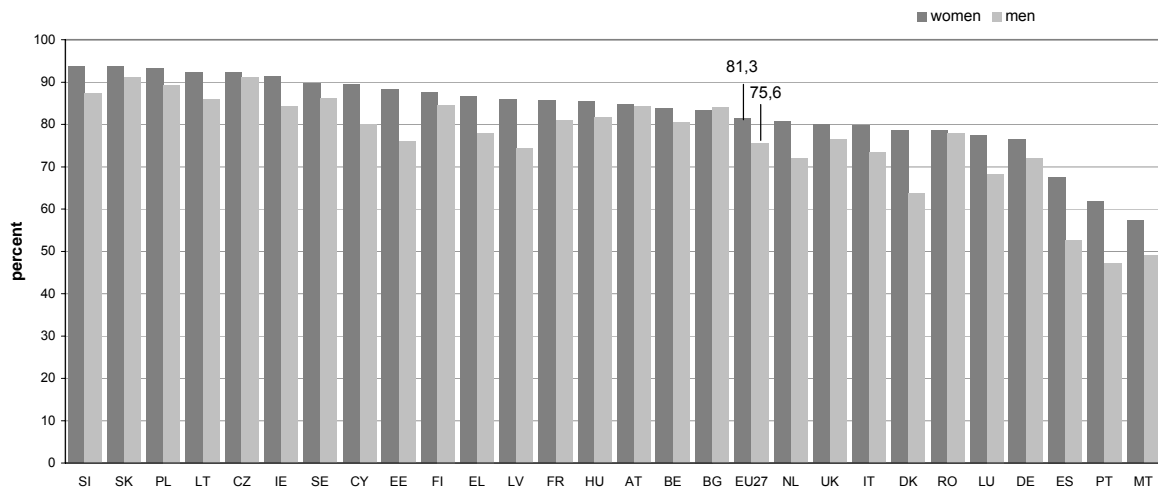
Notes : No data available for SE.

**Inactivity and part-time work among women due to the lack of care services for children and other dependent persons (% of total female population having care responsibilities), in 2008**



Source: Eurostat - Labour Force Survey. IE, MT, UK : data not available.

**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2008**

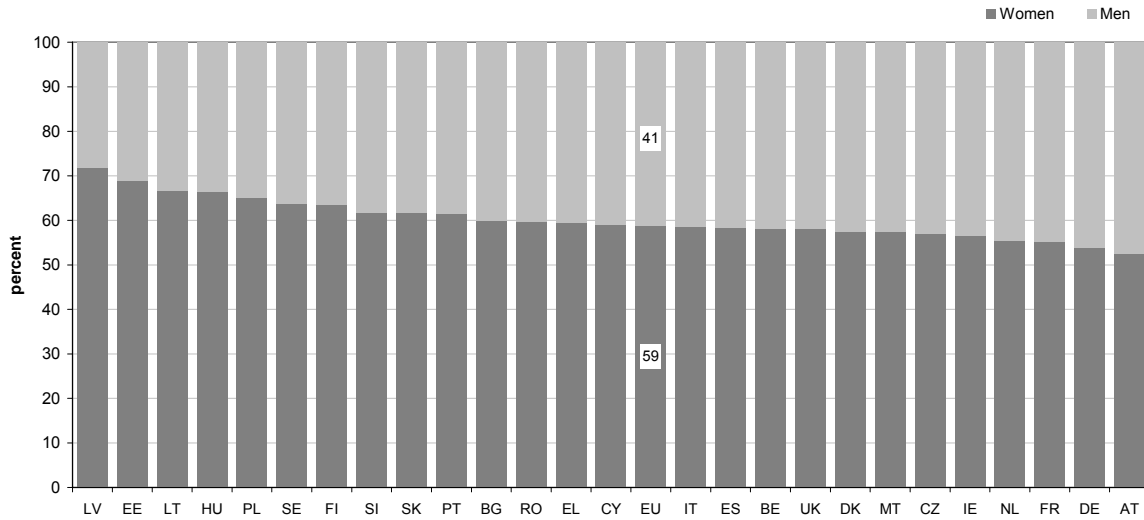


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: FI : provisional values.

Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may lead to lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

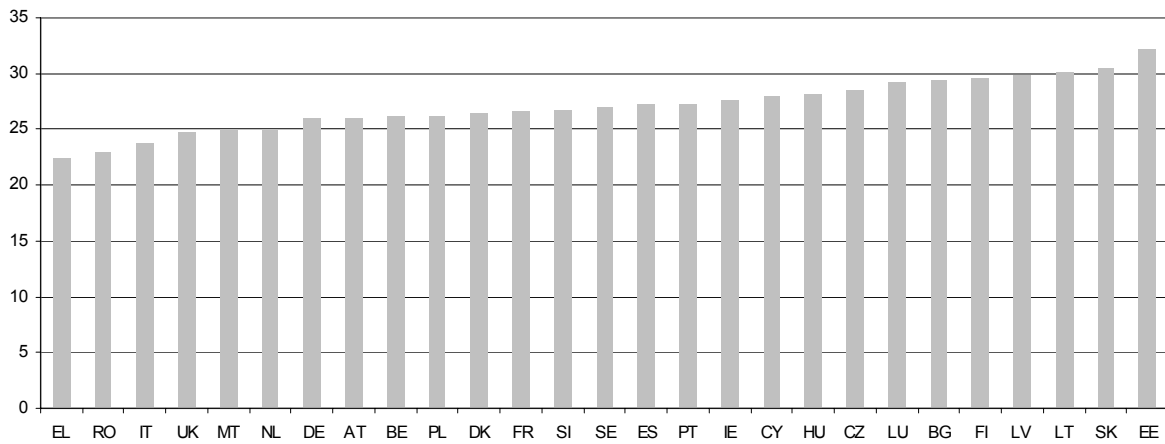
## Sex distribution of tertiary education graduates, for EU Member States, in 2007



Source: Eurostat, Education statistics.

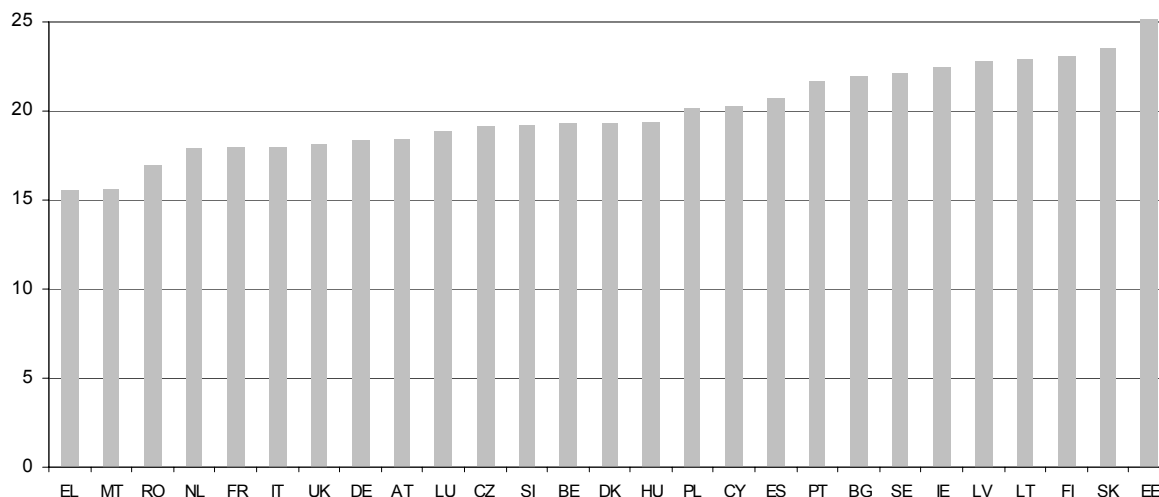
Note: LU: no data available. The EU-27 value is calculated on the basis of all countries except LU.

## Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2008



Source: Eurostat - LFS, Spring data. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

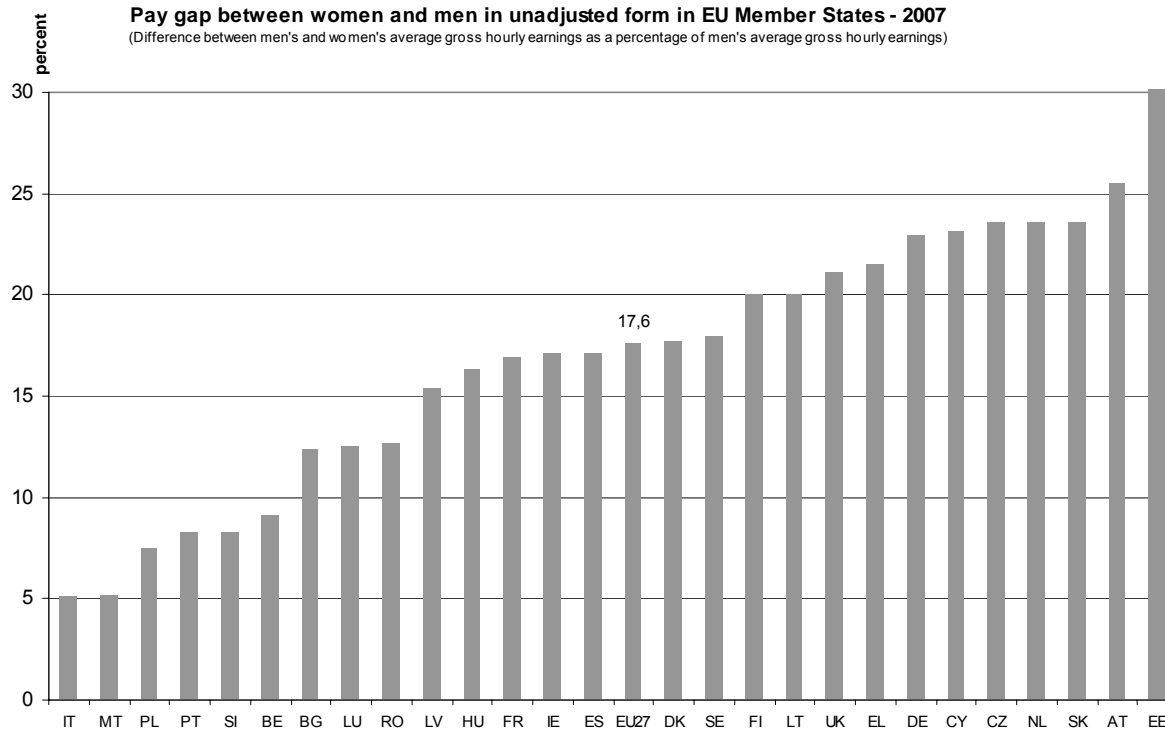
Gender segregation in economic sectors in EU Member States, in 2008



Source: Eurostat - LFS, Spring data. Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2007

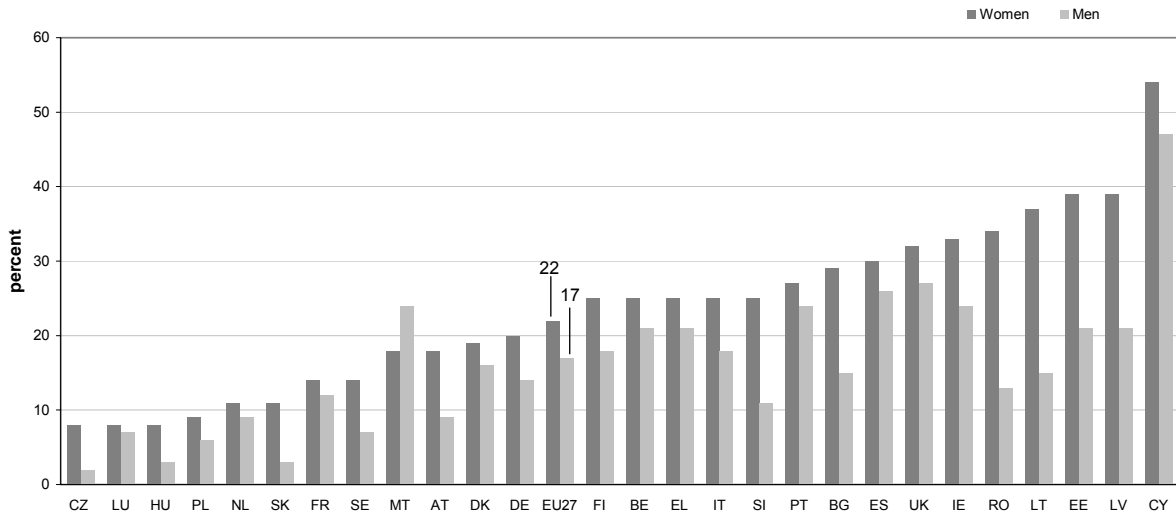
(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



Source: Eurostat. Structure of Earnings Survey 2006 and national sources (2007) for yearly SES-comparable estimates.



**At-risk-of-poverty rate after social transfers<sup>1</sup> for older people (women and men aged 65 years and over), in EU Member States, 2007**

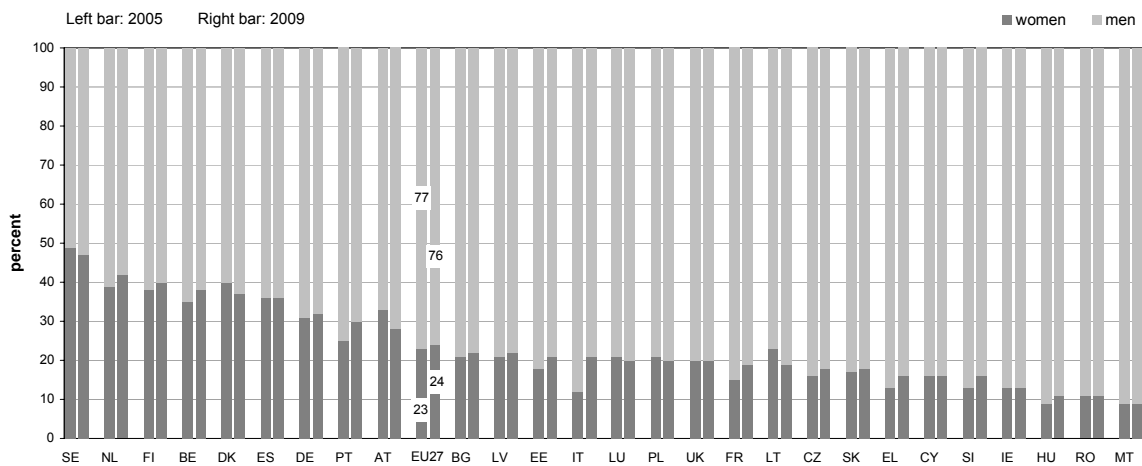


Source: Eurostat, SILC.

NB: 1) At-risk-of-poverty rate for elderly persons: The share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). It should be noted that the risk-of-poverty indicator is computed using an income definition which does not yet include imputed rent of owner-occupiers. Comparisons between sexes are based on the assumption of equal sharing of resources within households.

Source: EU-27: SILC 2007, Income data 2006; except for UK, income year 2007 and for IE moving income reference period (2006-2007). EU aggregates are Eurostat estimates and computed as population weighted averages of national values.

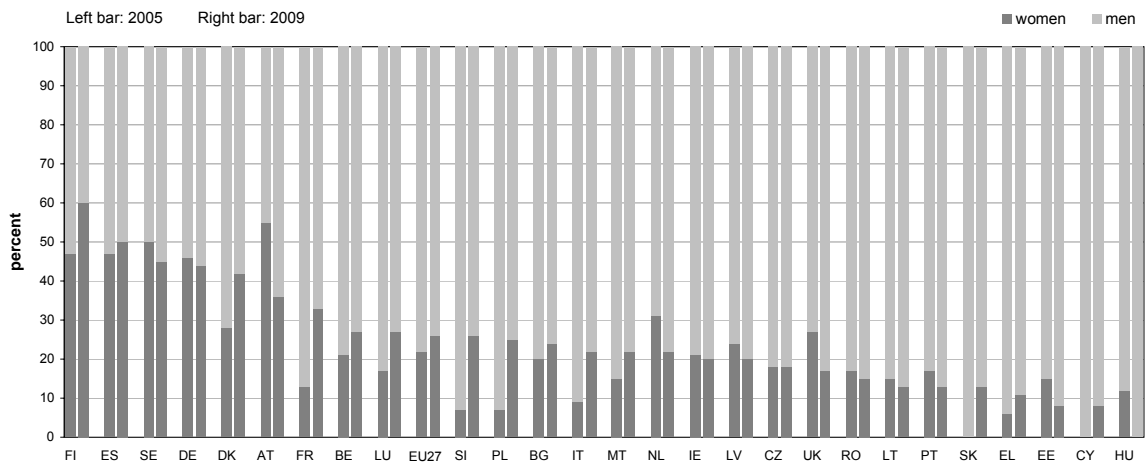
**Sex distribution of members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - in 2005 and 2009 (1)**



Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision-making

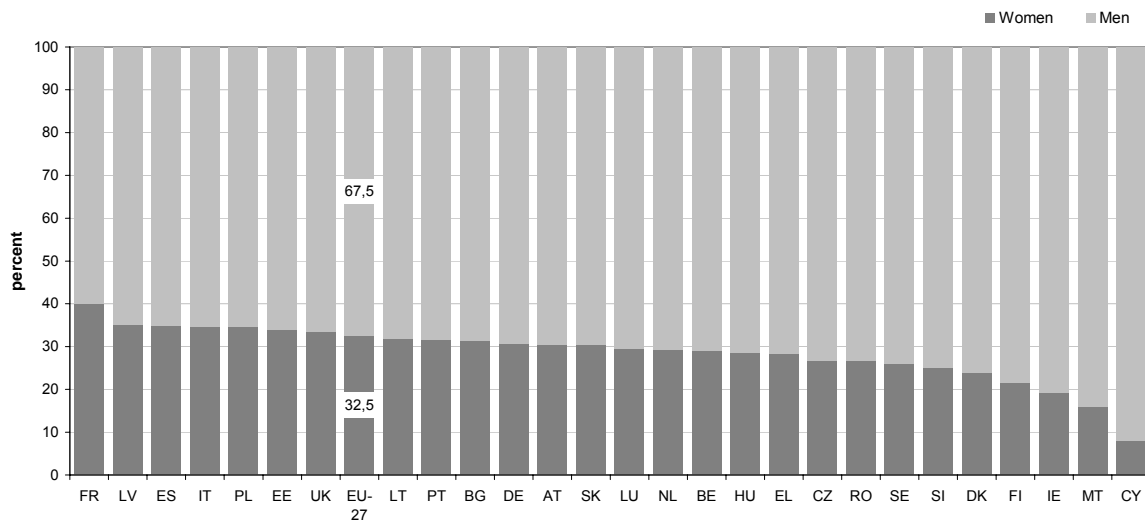
NB: (1) Data for 2009 were collected in August 2009. The indicator was developed as part of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.

### Sex distribution of senior ministers in national governments in EU Member States - in 2005 and 2009 (1)



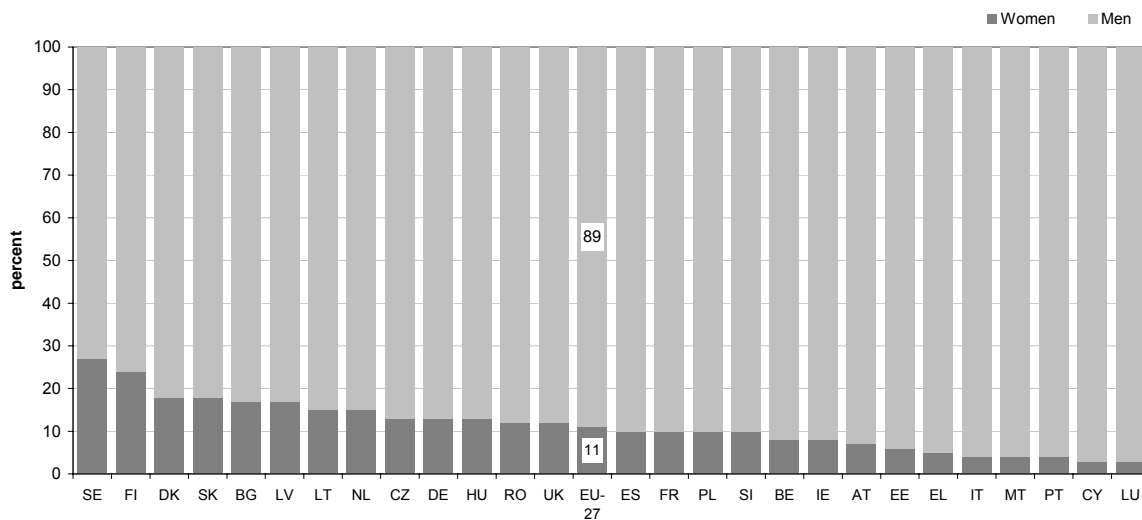
Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision-making  
 NB: (1) Data for 2005 were collected in December 2005 and data for 2009 were collected in August 2009. The indicator has been developed as part of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. A senior minister is a minister in the national government who has a seat in the cabinet.

### Sex distribution of leaders of businesses, in 2008



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS). NB: leaders of businesses covers ISCO (International Standard Classification of Occupations) categories 121 (Directors and chief executives) and 13 (Managers of small enterprises).  
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size.  
 FR: the figures exclude Directors and CEOs, for which data are not available

**Sex distribution of members of the highest decision making body of largest publicly quoted companies in 2009**



Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision-making. Data were collected in August 2009. The list of the largest publicly quoted companies is based for each country on current membership of blue-chip index. In countries for which the blue-chip index includes a small number of companies (for instance LU, SK), at least the 10 largest companies were covered.

*Employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States — 2003 and 2008*

	Women		Men		Gender gap	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
EU-27	54.9	59.1	70.3	72.8	15.4	13.7
Belgium	51.8	56.2	67.3	68.6	15.5	12.4
Bulgaria	49	59.5	56	68.5	7	9
Czech Republic	56.3	57.6	73.1	75.4	16.8	17.8
Denmark	70.5	74.3	79.6	81.9	9.1	7.6
Germany	58.9	65.4	70.9	75.9	12	10.5
Estonia	59	66.3	67.2	73.6	8.2	7.3
Ireland	55.7	60.2	75.2	74.9	19.5	14.7
Greece	44.3	48.7	73.4	75	29.1	26.3
Spain	46.3	54.9	73.2	73.5	26.9	18.6
France	58.2	60.4	69.9	69.6	11.7	9.2
Italy	42.7	47.2	69.6	70.3	26.9	23.1
Cyprus	60.4	62.9	78.8	79.2	18.4	16.3
Latvia	57.9	65.4	66.1	72.1	8.2	6.7
Lithuania	58.4	61.8	64	67.1	5.6	5.3
Luxembourg	50.9	55.1	73.3	71.5	22.4	16.4
Hungary	50.9	50.6	63.5	63	12.6	12.4
Malta	33.6	37.4	74.5	72.5	40.9	35.1
Netherlands	66	71.1	81.1	83.2	15.1	12.1
Austria	61.6	65.8	76.4	78.5	14.8	12.7
Poland	46	52.4	56.5	66.3	10.5	13.9
Portugal	61.4	62.5	75	74	13.6	11.5
Romania	51.5	52.5	63.8	65.7	12.3	13.2
Slovenia	57.6	64.2	67.4	72.7	9.8	8.5
Slovakia	52.2	54.6	63.3	70	11.1	15.4
Finland	65.7	69	69.7	73.1	4	4.1
Sweden	71.5	71.8	74.2	76.7	2.7	4.9
United Kingdom	65.3	65.8	77.8	77.3	12.5	11.5

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

*Employment rates of older workers (women and men aged 55-64) in EU Member States — 2003 and 2008*

	Women		Men		Gender gap	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
EU-27	30.7	36.8	49.9	55	19.2	18.2
Belgium	18.7	26.3	37.8	42.8	19.1	16.5
Bulgaria	21	37.7	40.5	55.8	19.5	18.1
Czech Republic	28.4	34.4	57.5	61.9	29.1	27.5
Denmark	52.9	49.8	67.3	64.3	14.4	14.5
Germany	31.6	46.1	48.2	61.8	16.6	15.7
Estonia	47.3	60.3	58.9	65.2	11.6	4.9
Ireland	33.1	41.1	64.6	66.1	31.5	25
Greece	25.5	27.5	58.7	59.1	33.2	31.6
Spain	23.3	31.1	59.2	60.9	35.9	29.8
France	33.3	36.0	40.8	40.5	7.5	4.5
Italy	18.5	24	42.8	45.5	24.3	21.5
Cyprus	32.7	39.4	68.9	70.9	36.2	31.5
Latvia	38.8	56.7	51.3	63.1	12.5	6.4
Lithuania	36.7	47.8	55.3	60.2	18.6	12.4
Luxembourg	20.6	29.3	39.7	38.7	19.1	9.4
Hungary	21.8	25.7	37.8	38.5	16	12.8
Malta	13	12.5	53.8	46.4	40.8	33.9
Netherlands	31.8	42.2	56.7	63.7	24.9	21.5
Austria	20.8	30.8	40.4	51.8	19.6	21
Poland	19.8	20.7	35.2	44.1	15.4	23.4
Portugal	42.4	43.9	62.1	58.5	19.7	14.6
Romania	33.3	34.4	43.5	53	10.2	18.6
Slovenia	14.6	21.1	33.2	44.7	18.6	23.6
Slovakia	11.2	24.2	41	56.7	29.8	32.5
Finland	48.3	55.8	51	57.1	2.7	1.3
Sweden	66.3	66.7	70.8	73.4	4.5	6.7
United Kingdom	46.3	49	64.8	67.3	18.5	18.3

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

**Unemployment rates (women and men aged 15 and over) in EU Member States — 2003 and 2008**

*In this table, the gender gap is calculated as women's unemployment rate minus men's unemployment rate*

	Women		Men		Gender gap	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
EU-27	9.8	7.5	8.4	6.6	1.4	0.9
Belgium	8	7.6	7.4	6.5	0.6	1.1
Bulgaria	13.2	5.8	14.2	5.5	-1	0.3
Czech Republic	9.6	5.6	5.9	3.5	3.7	2.1
Denmark	5.7	3.7	5.1	3	0.6	0.7
Germany	9.3	7.5	10.2	7.4	-0.9	0.1
Estonia	10.4	5.3	11	5.8	-0.6	-0.5
Ireland	4	4.6	4.8	7.1	-0.8	-2.5
Greece	14.3	11.4	6	5.1	8.3	6.3
Spain	15.9	13	8.2	10.1	7.7	2.9
France	9.6	7.9	7.7	6.9	1.9	1
Italy	11.9	8.5	6.9	5.5	5	3
Cyprus	4.6	4.2	3.8	3.2	0.8	1
Latvia	10.8	6.9	10.4	8	0.4	-1.1
Lithuania	13.2	5.6	12.6	6.1	0.6	-0.5
Luxembourg	4.7	6	3	4.3	1.7	1.7
Hungary	5.4	8.1	6.1	7.6	-0.7	0.5
Malta	9.9	6.8	6.4	5.6	3.5	1.2
Netherlands	3.8	3	3.4	2.5	0.4	0.5
Austria	4.3	4.1	5.1	3.6	-0.8	0.5
Poland	19.9	8	18.9	6.4	1	1.6
Portugal	7.2	9	5.2	6.6	2	2.4
Romania	6.4	4.7	7.4	6.7	-1	-2
Slovenia	7	4.8	6	4	1	0.8
Slovakia	17.3	10.9	17	8.4	0.3	2.5
Finland	9.9	6.7	11	6.1	-1.1	0.6
Sweden	5	6.6	6.1	5.9	-1.1	0.7
United Kingdom	4.1	5.1	5.4	6.1	-1.3	-1

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

**Share of part-time workers in total employment (persons aged 15 and over), in EU Member States — 2003 and 2008**

	Women		Men	
	2003	2008	2003	2008
EU-27	29.1	31.1	6.8	7.9
Belgium	39.7	40.9	6.3	7.9
Bulgaria	2.9	2.7	2	2
Czech Republic	8.5	8.5	2.3	2.2
Denmark	32.0	36.5	11.4	14.2
Germany	40.8	45.4	6.1	9.4
Estonia	10.6	10.4	5.5	4.1
Ireland	31.3	32.4	6.7	7.8
Greece	7.4	9.9	2.1	2.8
Spain	17.4	22.7	2.7	4.2
France	29.7	29.4	5.6	5.8
Italy	17.2	27.9	3.3	5.3
Cyprus	13.2	11.4	5.5	4.8
Latvia	13.7	8.1	6.5	4.5
Lithuania	11.2	8.6	7	4.9
Luxembourg	30.7	38.3	1.6	2.7
Hungary	6.1	6.2	2.8	3.3
Malta	21.0	25.6	4.2	4.5
Netherlands	74.2	75.3	22	23.9
Austria	35.4	41.5	4.8	8.1
Poland	13.1	11.7	7.9	5.9
Portugal	17.3	17.2	7.1	7.4
Romania	13.0	10.8	11.1	9.1
Slovenia	8.5	11.4	4.9	7.1
Slovakia	3.7	4.2	1.3	1.4
Finland	17.8	18.2	8.3	8.9
Sweden	35.4	41.4	11.3	13.3
United Kingdom	44.2	41.8	10.4	11.3

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

**Employment rates (women and men aged 15-64) measured in full-time equivalent rates, in EU Member States — 2003 and 2008**

	Women		Men		Gender gap	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
EU-27	47.7	50.7	68.9	70.9	21.2	20.2
Belgium	42.9	46.9	66.7	68.4	23.8	21.5
Bulgaria	48.8	59	56.3	68.2	7.5	9.2
Czech Republic	55.1	56.1	73.2	75.1	18.1	19
Denmark	61.8	63.8	75.4	77.2	13.6	13.4
Germany	46.2	49.5	68.9	72.2	22.7	22.7
Estonia	57	64.3	66	73.3	9	9
Ireland	46.7	51.1	74.4	74.9	27.7	23.8
Greece	43.2	47	73.9	75.7	30.7	28.7
Spain	41.9	49.1	72.6	73.1	30.7	24
France	51.8	53.7	68.3	67.8	16.5	14.1
Italy	39.9	41.8	69	69.4	29.1	27.6
Cyprus	57.2	60.3	79.3	79.1	22.1	18.8
Latvia	56.5	66	66.3	73.7	9.8	7.7
Lithuania	58.4	60.3	65.8	68.8	7.4	8.5
Luxembourg	43.7	47.7	72.9	73.9	29.2	26.2
Hungary	50	49.2	64	63.5	14	14.3
Malta	30.6	34.5	75.3	71.6	44.7	37.1
Netherlands	41.7	45.4	73.2	74.5	31.5	29.1
Austria	51.6	52.1	74.9	74.8	23.3	22.7
Poland	44.7	50.6	56.1	66.2	11.4	15.6
Portugal	57.9	59.3	75.5	74.4	17.6	15.1
Romania	51.8	51.6	65.2	66.3	13.4	14.7
Slovenia	55.5	60.8	66.1	71.2	10.6	10.4
Slovakia	50.9	52.9	63.2	69	12.3	16.1
Finland	62	65	68.4	72.4	6.4	7.4
Sweden	63	62.5	72.3	73.7	9.3	11.2
United Kingdom	50.7	52.2	73.6	73.3	22.9	21.1

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

**Potential growth in GDP in the EU Member States following a transition to full equality in the labour market, in % of GDP**

EU-27 (non weighted average)	27
Belgium	26
Bulgaria	15
Czech Republic	32
Denmark	23
Germany	29
Estonia	27
Ireland	35
Greece	41
Spain	32
France	21
Italy	32
Cyprus	29
Latvia	18
Lithuania	20
Luxembourg	27
Hungary	27
Malta	45
Netherlands	40
Austria	32
Poland	21
Portugal	16
Romania	20
Slovenia	14
Slovakia	30
Finland	19
Sweden	21
United Kingdom	35

Source: A. Löfgren, Gender equality, economic growth and employment, 2009. This report was presented at the conference held under the Swedish Presidency 'What does gender equality mean for growth and employment?', Stockholm, 15-16 October 2009. These figures are an estimation of the potential increase in GDP that would occur following the elimination of gender gaps, i.e. if women's rates were to reach the level of men's rates in terms of employment, part-time work and productivity (measured by wages).

**Evolution of employment rates between 2008 and 2009 (second quarter) for women and men (aged 15-64) in EU Member States**

	Women		Men	
	2008-II	2009-II	2008-II	2009-II
EU-27	59.1	58.8	73.0	70.9
Belgium	55.7	56	68.3	66.8
Bulgaria	59.5	59	68.4	67.7
Czech Republic	57.8	56.7	75.3	73.9
Denmark	74.4	73.8	82.4	78.5
Germany	65	66.2	75.6	75.2
Estonia	66.1	63.3	73.8	64.4
Ireland	60.5	57.6	75.6	66.8
Greece	49	49.2	75.4	73.9
Spain	55.2	52.8	74.4	66.9
France	60.6	60.6	69.7	68.9
Italy	47.5	46.9	70.8	69
Cyprus	63.3	62.7	79.3	78.1
Latvia	66.2	61.2	72.9	61.6
Lithuania	61.3	60.4	68	60.3
Luxembourg	55.8	56.6	72.8	74.6
Hungary	50.1	49.9	63.1	61.5
Malta	38.5	37.6	71.6	71.5
Netherlands	70.9	71.4	83.3	82.7
Austria	65.7	66.6	79	76.9
Poland	52.1	52.7	66	66
Portugal	63.1	61.9	74.3	71.6
Romania	53.1	52.9	66.4	65.6
Slovenia	63.7	63.7	72.6	71.4
Slovakia	54.2	52.8	69.2	68
Finland	70	69	74.7	70.5
Sweden	72.3	70.9	77.2	74.5
United Kingdom	65.9	64.7	77.4	74.6

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), quarterly data.

**Unemployment rates among women and men in EU Member States, in May 2008 and September 2009 (1), seasonally adjusted, in % (In this table, the gender gap is calculated as women's unemployment rate minus men's unemployment rate)**

	Women		Men		Gender gap	
	May 2008	Sept. 2009	May 2008	Sept. 2009	May 2008	Sept. 2009
EU-27	7.4	9	6.4	9.3	1	-0.3
Belgium	7.1	8	6.2	7.9	0.9	0.1
Bulgaria	6.1	7.4	5.7	7.7	0.4	-0.3
Czech Republic	5.4	8.2	3.4	6.1	2	2.1
Denmark	3.7	6	2.6	6.8	1.1	-0.8
Germany	7.3	6.9	7.4	8.3	-0.1	-1.4
Estonia	3.9	11.9	4.3	18.4	-0.4	-6.4
Ireland	4.1	8.9	6.2	16.2	-2.1	-7.3
Greece	11.2	12.8	4.9	6.6	6.3	6.2
Spain	12.4	19.3	9.1	19.2	3.3	0.1
France	8.2	10.6	7.1	9.4	1.1	1.2
Italy	8.8	9.2	5.4	6.9	3.4	2.5
Cyprus	4.1	5.9	3	5.8	1.1	0.1
Latvia	6.3	16.9	6	22.5	0.3	-5.6
Lithuania	4.2	10.8	5.4	16.8	-1.2	-6.1
Luxembourg	5.9	6.8	4	6.3	1.9	0.5
Hungary	8	9.4	7.5	10	0.5	-0.6
Malta	6.5	8.1	5.7	6.8	0.8	1.3
Netherlands	3.3	3.8	2.5	3.5	0.8	0.4
Austria	3.8	4.5	3.2	5	0.6	-0.5
Poland	8.1	8.5	6.6	7.9	1.5	0.6
Portugal	8.9	9.7	6.5	8.7	2.4	1
Romania	4.7	5.3	6.6	7.2	-1.9	-1.9
Slovenia	5.3	5.8	3.7	6	1.6	-0.2
Slovakia	11.2	12.5	8.8	11.5	2.4	1
Finland	6.6	7.9	5.9	9.3	0.7	-1.6
Sweden	6.4	8.3	5.8	9.1	0.6	-0.9
United Kingdom	4.8	6.5	5.7	9	-0.9	-2.5

Notes: Eurostat, Labour Force Survey. (1) Exception to the reference period: UK: July 2009; EE, EL, IT, LT, RO: 2<sup>nd</sup> quarter 2009; EE: 3rd quarter.

**Employment rates of women and men (aged 25-49), with or without children (under 12) in 2008**

	With children		Without children		Difference (in p.p.)	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU-27	67.0	91.6	78.5	84.8	-11.5	6.8
Belgium	74.3	92.3	78.5	85.2	-4.2	7.2
Bulgaria	70.7	87.8	82.6	84.3	-11.9	3.5
Czech Republic	56.0	95.9	88.8	90.6	-32.9	5.3
Denmark	86.0	95.8	85.8	89.7	0.2	6.1
Germany	68.9	92.3	82.3	85.3	-13.4	7.0
Estonia	68.8	93.5	87.8	88.1	-19.0	5.4
Ireland	61.2	89.9	81.5	84.6	-20.3	5.3
Greece	58.4	97.0	67.8	87.5	-9.4	9.6
Spain	62.3	88.2	72.9	82.1	-10.6	6.2
France	73.8	93.3	82.4	87.3	-8.6	6.0
Italy	56.1	92.5	65.1	82.8	-9.0	9.7
Cyprus	73.6	95.6	82.2	87.2	-8.7	8.3
Latvia	75.6	90.4	83.9	82.9	-8.3	7.5
Lithuania	77.8	88.9	83.4	79.5	-5.6	9.4
Luxembourg	66.2	96.5	76.9	85.2	-10.6	11.3
Hungary	52.2	85.7	80.5	81.4	-28.3	4.2
Malta	38.8	94.1	57.8	87.6	-19.1	6.5
Netherlands	78.5	96.0	84.6	91.4	-6.1	4.6
Austria	71.9	93.9	85.2	89.5	-13.3	4.4
Poland	68.0	91.5	78.8	82.0	-10.8	9.5
Portugal	76.7	93.1	78.4	84.0	-1.7	9.1
Romania	66.8	85.8	72.5	78.6	-5.7	7.2
Slovenia	86.1	95.1	87.2	87.5	-1.1	7.6
Slovakia	59.9	91.0	84.8	84.9	-24.9	6.1
Finland	75.1	93.5	85.5	84.9	-10.4	8.5
United Kingdom	66.2	90.7	84.3	86.6	-18.1	4.1

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual average. Note: no data available for SE

**Inactivity and part-time work among women due to the lack of care services for children and other dependent persons (% of total female population having care responsibilities), in 2008**

	2008
EU-27	29.9
Belgium	42.4
Bulgaria	20.8
Czech Republic	13.3
Denmark	7.5
Germany	43.8
Estonia	16.3
Greece	68.5
Spain	60.1
France	15.9
Italy	19.1
Cyprus	26.2
Latvia	84
Lithuania	48.4
Luxembourg	24.9
Hungary	33.4
Netherlands	3.7
Austria	16.9
Poland	46.4
Portugal	33
Romania	90.2
Slovenia	58.4
Slovakia	10.2
Finland	11
Sweden	7.5

Source: Eurostat, Labour Force Survey. IE, MT, UK: data not available.



**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 – 24, in EU Member States — 2003 and 2008**

	Women		Men	
	2003	2008	2003	2008
EU-27	79.4	81.3	74.4	75.6
Belgium	84.6	83.9	77.9	80.5
Bulgaria	77.3	83.4	75.4	84.0
Czech Republic	91.5	92.2	92.8	91.0
Denmark	78.5	78.6	73.8	63.6
Germany	73.4	76.4	71.6	71.9
Estonia	85.1	88.3	77.9	76.0
Ireland	88.5	91.3	81.6	84.1
Greece	86.8	86.6	76.6	78.0
Spain	69.2	67.6	55.5	52.7
France	83.0	85.7	79.7	81.0
Italy	75.1	79.7	66.8	73.5
Cyprus	87.0	89.5	71.3	80.1
Latvia	80.9	86.0	70.1	74.3
Lithuania	87.9	92.3	80.6	85.9
Luxembourg	75.6	77.4	69.7	68.3
Hungary	86.1	85.5	83.4	81.7
Malta	48.8	57.3	41.3	49.1
Netherlands	78.0	80.6	72.0	71.9
Austria	83.4	84.8	85.1	84.2
Poland	92.8	93.3	87.9	89.3
Portugal	55.5	61.9	40.4	47.1
Romania	75.7	78.6	74.3	77.9
Slovenia	94.0	93.6	87.7	87.4
Slovakia	94.5	93.6	93.7	91.0
Finland	87.6	87.6	83.0	84.6
Sweden	87.2	89.7	84.3	86.2
United Kingdom	78.9	80.0	78.4	76.4

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: FI: provisional values for 2008. DK, FR, HU, LU and MT: break in series.

Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may lead to lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

**Sex distribution of tertiary education graduates, for EU Member States, in 2007**

	2007	
	Women	Men
EU	59	41
Belgium	58	42
Bulgaria	60	40
Czech Republic	57	43
Denmark	57	43
Germany	54	46
Estonia	69	31
Ireland	57	43
Greece	59	41
Spain	58	42
France	55	45
Italy	59	41
Cyprus	59	41
Latvia	72	28
Lithuania	67	33
Hungary	66	34
Malta	57	43
Netherlands	55	45
Austria	52	48
Poland	65	35
Portugal	61	39
Romania	60	40
Slovenia	62	38
Slovakia	62	38
Finland	63	37
Sweden	64	36
United Kingdom	58	42

Source: Eurostat, Education statistics.

Note: LU: no data available. The EU-27 value is calculated on the basis of all countries except LU.

**Gender segregation in occupations and in economic sectors in EU Member States, in 2003 and 2008**

	Gender segregation in occupations		Gender segregation in economic sectors	
	2003	2008	2003	2008
Belgium	26.3	26.2	19.2	19.3
Bulgaria	27.8	29.4	19.3	21.9
Czech Republic	29.4	28.5	19.5	19.1
Denmark	27.4	26.5	18.3	19.3
Germany	26.7	26.1	18.2	18.3
Estonia	32.1	32.2	24	25.8
Ireland	27.1	27.6	21.1	22.5
Greece	21.7	22.4	15.9	15.5
Spain	26.4	27.3	20.2	20.7
France	26.3	26.6	17.2	18
Italy	22.3	23.8	15.7	18
Cyprus	28.6	28	18.1	20.3
Latvia	27.8	29.8	20.9	22.8
Lithuania	27.5	30.1	21.9	22.9
Luxembourg	24.7	29.2	18.6	18.9
Hungary	28.8	28.2	19.7	19.4
Malta	23.8	24.9	15.9	15.6
Netherlands	25.3	24.9	18	17.9
Austria	27.7	26.1	20.8	18.4
Poland	25.2	26.2	14.1	20.2
Portugal	27.4	27.3	22	21.7
Romania	11.8	22.9	14.3	16.9
Slovenia	27.2	26.7	17.8	19.2
Slovakia	30.5	30.5	22.7	23.5
Finland	29.5	29.5	21.9	23.1
Sweden	27.7	27	21.6	22.1
United Kingdom	26.5	24.8	18.9	18.2

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) — Spring data (except for LU in 2003: annual average data). Data lack comparability due to changes in certain survey characteristics: for occupations, RO: based until 2004 on ISCO 1 digit. Break in series for IT, AT, DE, ES and SE.

Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification). Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

**Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States — 2007 and 2008 (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)**

	2007	2008
EU-27	17.6	:
Belgium	9.1	:
Bulgaria	12.4	:
Czech Republic	23.6	26.2
Denmark	17.7	:
Germany	23.0	23.2
Estonia	30.3	:
Ireland	17.1	:
Greece	21.5	22.0
Spain	17.1	17.1
France	16.9	19.2
Italy	5.1	4.9
Cyprus	23.1	21.6
Latvia	15.4	13.4
Lithuania	20.0	21.6
Luxembourg	12.5	12.4
Hungary	16.3	17.5
Malta	5.2	:
Netherlands	23.6	:
Austria	25.5	25.5
Poland	7.5	14.3
Portugal	8.3	:
Romania	12.7	9.0
Slovenia	8.3	8.5
Slovakia	23.6	20.9
Finland	20.0	20.0
Sweden	17.9	17.1
United Kingdom	21.1	21.4

Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey 2006 and national sources (2007) for yearly SES-comparable estimates. 2008: Provisional data for ES, CY, FR and FI.

***At-risk-of-poverty rate after social transfers for older people (women and men aged 65 years and over) in EU Member States — 2007***

	Women	Men
EU-27	22	17
Belgium	25	21
Bulgaria	29	15
Czech Republic	8	2
Denmark	19	16
Germany	20	14
Estonia	39	21
Ireland	33	24
Greece	25	21
Spain	30	26
France	14	12
Italy	25	18
Cyprus	54	47
-Latvia	39	21
Lithuania	37	15
Luxembourg	8	7
Hungary	8	3
Malta	18	24
Netherlands	11	9
Austria	18	9
Poland	9	6
Portugal	27	24
Romania	34	13
Slovenia	25	11
Slovakia	11	3
Finland	25	18
Sweden	14	7
United Kingdom	32	27

Source: Eurostat. EU-27: SILC 2007, Income data 2006; except for UK, income year 2007 and for IE moving income reference period (2006-2007). EU aggregates are Eurostat estimates and computed as population weighted averages of national values. At-risk-of-poverty rate for elderly persons: the share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). It should be noted that the risk-of-poverty indicator is computed using an income definition which does not yet include imputed rent of owner-occupiers. Comparisons between sexes are based on the assumption of equal sharing of resources within households.

***Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States — distribution by sex 2005 and 2009***

	2005		2009	
	Women	Men	Women	Men
EU-27	23	77	24	76
Belgium	35	65	38	62
Bulgaria	21	79	22	78
Czech Republic	16	84	18	82
Denmark	40	60	37	63
Germany	31	69	32	68
Estonia	18	82	21	79
Ireland	13	87	13	87
Greece	13	87	16	84
Spain	36	64	36	64
France	15	85	19	81
Italy	12	88	21	79
Cyprus	16	84	16	84
Latvia	21	79	22	78
Lithuania	23	77	19	81
Luxembourg	21	79	20	80
Hungary	9	91	11	89
Malta	9	91	9	91
Netherlands	39	61	42	58
Austria	33	67	28	72
Poland	21	79	20	80
Portugal	25	75	30	70
Romania	11	89	11	89
Slovenia	13	87	16	84
Slovakia	17	83	18	82
Finland	38	62	40	60
Sweden	49	51	47	53
United Kingdom	20	80	20	80

Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision making. NB: Data for 2009 were collected in August 2009. The indicator was developed as part of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.

**Sex distribution of senior ministers in national governments in EU Member States — in 2005 and 2009**

	2005		2009	
	Women	Men	Women	Men
EU-27	22	78	26	74
Belgium	21	79	27	73
Bulgaria	20	80	24	76
Czech Republic	18	82	18	82
Denmark	28	72	42	58
Germany	46	54	44	56
Estonia	15	85	8	92
Ireland	21	79	20	80
Greece	6	94	11	89
Spain	47	53	50	50
France	13	87	33	67
Italy	9	91	22	78
Cyprus	0	100	8	92
Latvia	24	76	20	80
Lithuania	15	85	13	87
Luxembourg	17	83	27	73
Hungary	12	88	0	100
Malta	15	85	22	78
Netherlands	31	69	22	78
Austria	55	45	36	64
Poland	7	93	25	75
Portugal	17	83	13	87
Romania	17	83	15	85
Slovenia	7	93	26	74
Slovakia	0	100	13	87
Finland	47	53	60	40
Sweden	50	50	45	55
United Kingdom	27	73	17	83

Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision making. NB: Data for 2005 were collected in December 2005 and data for 2009 were collected in August 2009. The indicator was developed as part of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. A senior minister is a minister in the national government who has a seat in the cabinet.

**Sex distribution of leaders of businesses, in 2008**

	2008	
	Women	Men
EU-27	32.5	67.5
Belgium	29.2	70.8
Bulgaria	31.4	68.6
Czech Republic	26.9	73.1
Denmark	24.0	76.0
Germany	30.8	69.2
Estonia	34.0	66.0
Ireland	19.2	80.8
Greece	28.5	71.5
Spain	35.1	64.9
France	40.0	60.0
Italy	34.7	65.3
Cyprus	8.2	91.8
Latvia	35.3	64.7
Lithuania	31.8	68.2
Luxembourg	29.6	70.4
Hungary	28.6	71.4
Malta	16.0	84.0
Netherlands	29.3	70.7
Austria	30.5	69.5
Poland	34.7	65.3
Portugal	31.7	68.3
Romania	26.7	73.3
Slovenia	25.2	74.8
Slovakia	30.5	69.5
Finland	21.6	78.4
Sweden	26.0	74.0
United Kingdom	33.4	66.6

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS). NB: leaders of businesses covers ISCO (International Standard Classification of Occupations) categories 121 (Directors and chief executives) and 13 (Managers of small enterprises).

For MT and CY: data lack reliability due to small sample size.

FR: the figures exclude Directors and CEOs for which data are not available

*Sex distribution of members of the highest decision making body of largest publicly quoted companies in 2009*

	2009	
	Women	Men
EU-27	11	89
Belgium	8	92
Bulgaria	17	83
Czech Republic	13	87
Denmark	18	82
Germany	13	87
Estonia	6	94
Ireland	8	92
Greece	5	95
Spain	10	90
France	10	90
Italy	4	96
Cyprus	3	97
Latvia	17	83
Lithuania	15	85
Luxembourg	3	97
Hungary	13	87
Malta	4	96
Netherlands	15	85
Austria	7	93
Poland	10	90
Portugal	4	96
Romania	12	88
Slovenia	10	90
Slovakia	18	82
Finland	24	76
Sweden	27	73
United Kingdom	12	88

Source: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision making. Data were collected in August 2009. The list of the largest publicly quoted companies is based for each country on current membership of the blue-chip index. In countries for which the blue-chip index includes a small number of companies (for instance LU, SK), at least the 10 largest companies were covered.

*Indicators for the candidate countries in 2008*

	Turkey			Croatia			FYROM		
	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap	Women	Men	Gap
Activity rate (15-64)	26.9	74.8	47.9	56.6	70	13.4	50.2	76.6	26.4
Employment rate (15-64)	24.3	67.7	43.4	50.7	65	14.3	32.9	50.7	17.8
Employment rate of older workers (55-64)	16.5	43	26.5	25.5	49	23.5	21.1	43	21.9
Unemployment rate 25-74	7.0	7.8	0.8	8.4	5.5	-2.9	30.9	30.3	-0.6
Unemployment in population aged 15-24	4.4	9.2	4.8	7.7	7.5	-0.2	16.1	24.1	8
Share of part-time workers	20.8	5.6	-15.2	11.5	6.7	-4.8	7.6	4.7	-2.9
Share of employees with temporary contracts	12.5	11.6	-0.9	12.3	11.9	-0.4	12.4	16.2	3.8
Educational attainment (upper secondary school, 20-24)	40.9	56.4	15.5	96.3	94.6	-1.7	77.6	81.7	4.1
Sex distribution of members of national parliaments (1)	9	91	-	24	76	-	32	68	-
Sex distribution of senior ministers in national governments(1)	7	93	-	20	80	-	9	91	-
Sex distribution of leaders of businesses	7	93	-	23.5	76.5	-	27.8	72.2	-
Share among members of boards of top quoted companies(1)	9	91	-	15	85	-	16	84	-

Source: Eurostat, LFS 2008, except (1), for which the source is European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Database on women and men in decision making (data collected in August 2009). The gender gap is always calculated as the value for men minus the value for women.





COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 5.3.2010  
COM(2010)78 definitivo

## **COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE**

**Maggiore impegno verso la parità tra donne e uomini  
Carta per le donne**

**Dichiarazione della Commissione europea in occasione della giornata internazionale  
della donna 2010**

**Commemorazione del 15° anniversario dell'adozione della dichiarazione e della  
piattaforma d'azione della Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, svoltasi a  
Pechino, e del 30° anniversario della Convenzione dell'ONU sull'eliminazione di tutte le  
forme di discriminazione nei confronti delle donne**

## COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE

### Maggiore impegno verso la parità tra donne e uomini Carta per le donne

#### Dichiarazione della Commissione europea in occasione della giornata internazionale della donna 2010

#### Commemorazione del 15° anniversario dell'adozione della dichiarazione e della piattaforma d'azione della Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, svoltasi a Pechino, e del 30° anniversario della Convenzione dell'ONU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne

#### INTRODUZIONE

La parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale, stabilito dall'articolo 2 del trattato sull'Unione europea e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Si tratta inoltre di uno dei valori comuni sui quali si fonda l'Unione europea.

La coesione economica e sociale, la crescita sostenibile e la competitività, le sfide demografiche, riuscire in tutto questo dipende da una vera uguaglianza tra donne e uomini.

L'Europa ha compiuto notevoli progressi verso la parità tra uomini e donne durante gli ultimi decenni: ha dimostrato il proprio impegno, ha realizzato partenariati e ha creato sinergie fra le sue risorse e i suoi strumenti, giuridici, politici e finanziari, per operare cambiamenti. Oggi si laureano più donne che uomini. Oggi le donne contribuiscono come non mai alla forza lavoro dell'Europa. Oggi l'Europa sfrutta maggiormente il proprio talento e applica di più le proprie capacità.

Tuttavia un'uguaglianza vera e propria viene ancora ostacolata.

In occasione del 15° anniversario della Conferenza mondiale dell'ONU di Pechino sulle donne, ribadiamo e confermiamo l'impegno della Commissione europea ad ottenere una vera parità tra donne e uomini. Per raggiungere il nostro obiettivo potenzieremo la prospettiva di genere in tutte le nostre politiche e durante tutto il nostro mandato, proponendo e sostenendo misure specifiche volte a promuovere la parità tra i generi. Ci impegnamo a destinare le risorse necessarie al raggiungimento di tale obiettivo.

Le iniziative adottate durante il presente mandato della Commissione europea si fonderanno sui seguenti principi di parità tra donne e uomini.

#### 1. PARI INDIPENDENZA ECONOMICA

La discriminazione, gli stereotipi nell'educazione, la segregazione del mercato del lavoro, la precarietà delle condizioni di occupazione, il lavoro part-time involontario e lo squilibrio nella suddivisione dei compiti di assistenza tra donne e uomini pregiudicano le scelte di vita e l'indipendenza economica di molte donne.



Ribadiamo l'impegno a garantire la completa realizzazione delle potenzialità delle donne ed il pieno impiego delle loro capacità, per contribuire ad una migliore distribuzione dei generi sul mercato del lavoro e a più lavori di qualità per le donne. Promuoveremo in modo deciso la parità fra i generi nella strategia Europa 2020, prederemo in considerazione obiettivi quantitativi, ove opportuno, e promuoveremo vere opportunità di raggiungere l'equilibrio tra la vita ed il lavoro, sia per le donne che per gli uomini.

## **2. PARI RETRIBUZIONE PER LO STESSO LAVORO E LAVORO DI PARI VALORE**

Nell'Unione europea le donne continuano a guadagnare, in media, il 18% in meno rispetto agli uomini per ogni ora di lavoro. Durante la vita lavorativa e nel periodo della pensione dispongono di meno risorse, devono affrontare maggiori difficoltà nell'accesso ai finanziamenti e sono quindi più colpite degli uomini da tutte le forme di povertà, compresa la povertà nel lavoro.

Ribadiamo il nostro impegno a mobilitare con efficacia tutti gli strumenti, sia legislativi che non legislativi, atti a colmare le differenze di retribuzione tra uomini e donne. Il gap retributivo tra uomini e donne è un costo che l'Europa non può sostenere. Insieme ai 27 Stati membri agiremo per ridurre in modo significativo il gap retributivo tra i generi nell'Unione europea entro la fine del presente mandato della Commissione.

## **3. PARITÀ NEL PROCESSO DECISIONALE**

Le donne continuano a non avere pieno accesso alla condivisione del potere e della capacità decisionale. L'equilibrio fra i generi nel processo decisionale, nella vita politica ed economica e nei settori pubblico e privato aiuterà l'Europa a creare politiche più efficaci, a far nascere una società basata sulla conoscenza e attenta alla tematica dei generi e a costruire una democrazia più forte e più prospera.

Ribadiamo l'impegno a perseguire l'obiettivo di una più equa rappresentazione di donne e uomini nelle posizioni di potere nella vita pubblica e nell'economia. Faremo uso dei nostri poteri, comprese le misure di incentivi dell'Unione, per promuovere un incremento della quota femminile in posizioni di responsabilità.

Al nostro livello ci impegneremo a non lesinare sforzi per migliorare l'equilibrio fra i generi all'interno della Commissione.

## **4. DIGNITÀ, INTEGRITÀ E FINE DELLA VIOLENZA BASATA SUL GENERE**

Il pieno riconoscimento dei diritti fondamentali delle donne e delle ragazze è una parte inalienabile, integrante e indivisibile dei diritti umani universali ed è indispensabile per il progresso delle donne e delle ragazze, per la pace, la sicurezza e lo sviluppo. La violenza basata sul genere, comprese le prassi nocive dettate dalle consuetudini o dalle tradizioni, costituisce una violazione dei diritti fondamentali, in particolare della dignità umana, del diritto alla vita e del diritto all'integrità della persona. Tale violazione impedisce l'autodeterminazione nella vita.

Ribadiamo l'impegno a garantire che il rispetto dei diritti fondamentali costituisca il centro delle nostre attività. Ci adopereremo per eliminare le disparità fra i generi nell'accesso all'assistenza sanitaria e nei risultati sanitari.

L'Europa non tollera la violenza basata sul genere. Ci impegneremo ancora di più per eradicare qualsiasi forma di violenza e per sostenere le vittime. Istituiremo un quadro politico completo ed efficace per combattere la violenza basata sul genere. Potenzieremo il nostro intervento per eradicare la mutilazione dei genitali femminili ed altri atti di violenza, anche attraverso la legislazione penale, entro i limiti dei nostri poteri.

## **5. PARITÀ FRA I GENERI OLTRE L'UNIONE**

Le nostre ambizioni non si fermano alle frontiere dell'Unione. La parità fra i generi deve costituire parte integrante anche delle nostre politiche estere, in modo da promuovere l'indipendenza sociale ed economica ed il progresso delle donne e degli uomini in tutto il mondo. L'UE si impegna a promuovere la parità fra i generi in tutti i contesti, compresi i paesi in stato di conflitto o post-conflitto. Ridurre le disparità fra i generi, affrontare la violenza basata sul genere e promuovere i diritti delle donne sono attività essenziali allo sviluppo di società sostenibili e democratiche.

Ribadiamo il nostro impegno a perseguire con vigore l'obiettivo della parità fra i generi nelle relazioni con i paesi terzi, a sensibilizzare maggiormente in merito ai diritti delle donne e ad esercitare pressione affinché vengano attuati gli strumenti internazionali esistenti. Promuoveremo e potenzieremo la cooperazione con le organizzazioni internazionali e regionali sul progresso verso la parità fra i generi, avvalendoci dell'intera gamma di strumenti disponibili. Forniremo sostegno agli organismi statali e non statali che promuovono la parità fra i generi nei paesi nostri partner.

Dichiariamo la nostra disponibilità ad agire per la parità fra i generi nei partenariati con tutti gli interessati, anche con la società civile, a livello nazionale, europeo ed internazionale e, in particolare, fondandoci sui principi della presente carta. Presenteremo una nuova strategia per la parità tra le donne e gli uomini nel 2010, per la scadenza del mandato dell'attuale Commissione europea, e riferiremo a scadenza regolare in merito alla sua attuazione.

Ribadiamo il nostro impegno personale e collettivo verso un'Europa della parità tra donne e uomini, che offra a tutti una vita migliore ed un futuro sostenibile.