



Bruxelles, 5.3.2020
COM(2020) 152 final

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

Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025

VERSO UN'EUROPA GARANTE DELLA PARITÀ DI GENERE

"Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne."

Articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea

"Non dobbiamo aver paura di essere fieri di dove siamo arrivati o di essere ambiziosi per il nostro futuro."

Presidente Ursula von der Leyen
Orientamenti politici

La promozione della parità tra donne e uomini è un compito che spetta all'Unione in tutte le attività che le competono in virtù dei trattati. La parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale¹ e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali². Rispecchia la nostra identità ed è inoltre una condizione essenziale per un'economia europea innovativa, competitiva e prospera. **Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità.** La parità di genere fa aumentare i posti di lavoro e la produttività³: è quindi un potenziale che va sfruttato man mano che si procede verso le **transizioni verde e digitale** e si fronteggiano le sfide demografiche.

L'Unione europea è all'avanguardia nel mondo per la parità di genere: 14 tra i primi 20 paesi al mondo per l'attuazione della parità di genere sono Stati membri dell'UE⁴. Grazie ad una legislazione e ad una giurisprudenza solide in materia di parità di trattamento⁵, agli sforzi intrapresi per integrare la prospettiva di genere⁶ nei diversi ambiti politici e a norme volte a

¹ Cfr. articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del TUE, articoli 8, 10, 19 e 157 del TFUE e articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf.

³ Entro il 2050 il miglioramento della parità di genere dovrebbe portare ad un aumento del PIL pro capite dell'UE compreso tra il 6,1 e il 9,6 %, corrispondente ad un aumento da 1,95 a 3,15 trilioni di EUR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

⁴ In particolare, per l'attuazione dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 sulla parità di genere, secondo l'EM2030 *SDG Gender Index* (Indice sulla parità di genere per OSS) 2019: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

⁵ L'UE ha adottato sei direttive riguardanti la parità tra donne e uomini sul luogo di lavoro, nel lavoro autonomo, nell'accesso a beni e servizi, nella sicurezza sociale e nel periodo di gravidanza e maternità, sui congedi familiari e sulle formule di lavoro flessibili per i genitori e i prestatori di assistenza. Insieme, queste direttive hanno creato progressivamente un quadro giuridico europeo che garantisce un'ampia protezione dalle discriminazioni. Numerose cause intentate dinanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea hanno ulteriormente rafforzato il principio dell'uguaglianza e reso giustizia alle vittime di discriminazioni.

⁶ Per "genere" si intendono i ruoli, i comportamenti, le attività e gli attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini (cfr. articolo 3, lettera c), della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica).

sanare disuguaglianze specifiche, l'UE ha compiuto immensi progressi sulla parità di genere negli ultimi decenni.

Nessuno Stato membro, tuttavia, ha raggiunto la piena parità di genere e i progressi vanno a rilento. Nell'indice sull'uguaglianza di genere dell'UE del 2019⁷ gli Stati membri hanno ottenuto in media 67,4 punti su 100, migliorando di appena 5,4 punti il punteggio dal 2005 ad oggi.

I progressi in materia di parità di genere purtroppo non sono inevitabili né irreversibili ed è per questo che dobbiamo dare nuovo slancio all'uguaglianza tra donne e uomini. Il divario di genere si sta colmando nel campo dell'istruzione, ma è ancora presente nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza, poteri e pensioni. Ancor oggi troppe persone violano il principio della parità di genere con una retorica dell'odio in chiave sessista e bloccando qualunque azione contro la violenza e gli stereotipi di genere. La violenza e le molestie di genere proseguono a livelli allarmanti. Il movimento *#MeToo* ci ha dato la dimostrazione di quanto siano diffusi il sessismo e gli abusi che le donne e le ragazze continuano ad affrontare. Al tempo stesso ha dato alle donne, in tutto il mondo, la possibilità di rendere pubbliche le loro esperienze e di adire le vie legali.

La strategia per la parità di genere qui delineata inquadra l'operato della Commissione europea in materia di parità di genere e definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025⁸. Il suo scopo è costruire un'Europa garante della parità di genere, in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini appartengano al passato; un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità⁹, siano uguali e **liberi** di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di **realizzazione personale** e le stesse possibilità di partecipare alla nostra società europea e svolgervi un *ruolo guida*.

L'attuazione di questa strategia procederà su un **duplice binario**: misure mirate volte a conseguire la parità di genere, combinate a una maggior integrazione della dimensione di genere. La Commissione migliorerà tale integrazione **inserendo sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'UE, sia interni che esterni.** La strategia sarà attuata utilizzando, **come principio trasversale, l'intersezionalità¹⁰**, vale a dire la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.

⁷ Cfr.: Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

⁸ Secondo l'impegno strategico 2016-2019 della Commissione per la parità di genere.

⁹ In questa strategia, l'espressione "in tutta la loro diversità" sta ad indicare che ogni volta che si parla di donne o uomini ci si riferisce a categorie eterogenee che comprendono il sesso, l'identità di genere, l'espressione di genere o le caratteristiche sessuali. Si tratta di un'espressione che sancisce l'impegno a non lasciare indietro nessuno e a realizzare un'Europa che garantisca la parità di genere per tutti, indipendentemente dal sesso, dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale.

¹⁰ L'EIGE definisce l'"intersezionalità" come uno "strumento analitico per studiare, comprendere e rispondere ai modi in cui sesso e genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali e i modi in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche" (cfr.: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Ai sensi dell'articolo 10 del TFUE, "nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira 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".

In questo anno 2020, che coincide con il 25° anniversario dell'adozione della dichiarazione e della piattaforma d'azione di Pechino¹¹ – il primo impegno e piano d'azione universale per promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini – **la strategia qui delineata rappresenta il contributo dell'UE alla costruzione di un mondo migliore per donne e uomini, ragazze e ragazzi**. Risponde all'obiettivo di sviluppo sostenibile sulla parità di genere (OSS 5) e alla volontà di fare della parità di genere una priorità trasversale di tutti gli obiettivi di sviluppo sostenibile¹² e tiene fede all'impegno assunto dall'UE nel sottoscrivere la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

1. Liberarsi della violenza e degli stereotipi

Chiunque dovrebbe essere al sicuro nella propria casa, nelle relazioni più strette, sui luoghi di lavoro, negli spazi pubblici e online. Le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, dovrebbero essere liberi di esprimere le loro idee e le loro emozioni e di perseguire le loro scelte formative e professionali senza sentirsi vincolati da ruoli di genere stereotipati.

Porre fine alla violenza di genere

La violenza di genere, vale a dire qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale o che colpisce le donne in modo sproporzionato¹³, rimane una delle maggiori sfide delle nostre società ed è profondamente radicata nella disparità di genere¹⁴. Sulla violenza di genere, in tutte le sue forme, si continua a tacere e a chiudere gli occhi, sia all'interno che all'esterno dell'UE. **L'UE farà tutto il possibile per impedire e combattere la violenza di genere, sostenere e proteggere le vittime di questi reati e far sì che i responsabili rispondano del loro comportamento violento.**



Il 33% delle donne
nell'UE ha subito violenze
fisiche e/o sessuali.



Il 22% delle donne
nell'UE ha subito
violenze ad opera
del proprio partner.



**Il 55% delle
donne nell'UE**
ha subito
molestie sessuali.

La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica ("**Convenzione di Istanbul**") è la cornice di riferimento per le norme internazionali in questo settore. Concludere l'adesione dell'UE, che l'ha firmata nel 2017, è una priorità fondamentale per la Commissione. Per accelerare la conclusione di questa adesione, nel 2019 il Parlamento europeo ha chiesto alla Corte di giustizia dell'Unione europea di pronunciarsi sulla questione¹⁵.

Nel caso in cui l'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul rimanga bloccata, la Commissione intende **proporre, nel 2021, misure atte a conseguire gli stessi obiettivi della Convenzione di Istanbul**, nei limiti della competenza dell'UE.

¹¹ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

¹² https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en.

¹³ Articolo 3, lettera d), della Convenzione di Istanbul.

¹⁴ Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA), "Violenza contro le donne: un'indagine a livello di Unione europea, 2014" – cfr. infografica.

¹⁵ Domanda di parere presentata dal Parlamento europeo ai sensi dell'articolo 218, paragrafo 11, del TFUE (parere 1/19).

La Commissione, in particolare, intende presentare un'iniziativa volta ad **estendere le sfere di criminalità** in cui vi siano margini di armonizzazione - i cosiddetti **eurocrimini** - a forme specifiche di violenza di genere conformemente all'articolo 83, paragrafo 1, del TFUE.

Qualora siano già incluse negli eurocrimini attualmente previsti ai sensi dell'articolo 83, paragrafo 1, del TFUE, la Commissione proporrà **misure supplementari per prevenire e combattere forme specifiche di violenza di genere**, comprese le molestie sessuali, gli abusi a danno delle donne e le mutilazioni genitali femminili (MGF).



Secondo le stime, **600 000 donne e ragazze** hanno subito mutilazioni genitali femminili in Europa e **180 000 ragazze** corrono lo stesso rischio.

Le mutilazioni genitali femminili¹⁶, l'aborto forzato e la sterilizzazione forzata, i matrimoni precoci ed imposti con la forza, la violenza perpetrata in nome del cosiddetto "onore" e altre **pratiche lesive a danno delle donne e delle ragazze sono forme di violenza di genere e gravi violazioni dei diritti delle donne e dei minori** all'interno dell'UE e nel mondo intero. Oltre ad un'eventuale normativa, l'UE presenterà una **raccomandazione sulla prevenzione delle pratiche lesive** che terrà conto anche della necessità di misure preventive e riconoscerà l'importanza dell'istruzione. La raccomandazione affronterà inoltre gli aspetti del potenziamento dei servizi pubblici, delle misure di prevenzione e di supporto, dello sviluppo di capacità professionali e di un accesso alla giustizia incentrato sulle esigenze delle vittime.

Nel 2020 la Commissione presenterà inoltre una **strategia per i diritti delle vittime** che risponderà alle esigenze specifiche delle vittime della violenza di genere, compresa quella domestica, sulla base della direttiva riguardante i diritti delle vittime¹⁷.

Le donne che hanno **un problema di salute o una disabilità** hanno maggiori probabilità di diventare bersaglio di diverse forme di violenza¹⁸. La Commissione elaborerà e finanzia misure¹⁹ atte a contrastare gli abusi, la violenza e la sterilizzazione e l'aborto forzati, ad esempio tramite lo sviluppo di capacità professionali e campagne di sensibilizzazione sui diritti e sull'accesso alla giustizia.

Prevenire efficacemente la violenza è fondamentale. Implica educare ragazzi e ragazze alla parità di genere sin dall'infanzia e sostenere lo sviluppo di relazioni non violente. Richiede inoltre l'adozione di un approccio multidisciplinare da parte dei professionisti e dei servizi preposti, che coinvolga anche il sistema della giustizia penale ed includa il supporto alle vittime, programmi rivolti ai responsabili degli atti di violenza e servizi socio-sanitari.

¹⁶ Le cifre indicate nell'infografica provengono da recenti studi della rete europea End FGM, cfr.: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

¹⁷ Direttiva 2012/29/UE che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato.

¹⁸ Il 34 % delle donne con problemi di salute o disabilità, ad esempio, ha subito violenza fisica o sessuale dal proprio partner, contro il 19 % delle donne che non hanno problemi analoghi (Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA), "Violenza contro le donne: un'indagine a livello di Unione europea", 2014).

¹⁹ In attuazione delle raccomandazioni del comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità rivolte all'UE, in particolare per quanto riguarda gli articoli 6 (donne con disabilità) e 16 (libertà da sfruttamento, violenza e abusi).

Affrontare l'aspetto della violenza sulle donne e delle ideologie che minano i loro diritti potrebbe anche contribuire a prevenire la radicalizzazione che porta all'estremismo violento e al terrorismo. La Commissione avvierà una **rete dell'UE per la prevenzione della violenza di genere e della violenza domestica** che riunirà gli Stati membri e le parti interessate per lo scambio di buone pratiche e finanzia la formazione, il rafforzamento delle capacità e i servizi di supporto. Prevenire la violenza incentrandosi in particolare sugli uomini, sui ragazzi e sulle "mascolinità"²⁰ avrà un'importanza fondamentale.

Per affrontare l'aspetto della violenza e delle molestie in ambito lavorativo, la Commissione continuerà a incoraggiare gli Stati membri a ratificare la **Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro**²¹, ad attuare le norme dell'UE²² attualmente in vigore in materia di protezione dei lavoratori contro le molestie sessuali e a sensibilizzare i cittadini. In quanto datore di lavoro, la Commissione adotterà un nuovo quadro giuridico completo contenente una serie di misure di prevenzione e reazione alle molestie sul luogo di lavoro.

La **violenza online contro le donne** è diventata dilagante e ha conseguenze specifiche e drammatiche: **è una cosa inaccettabile. Questo tipo di violenza ostacola la partecipazione delle donne alla vita pubblica.** Il bullismo, le molestie e le ingiurie sui social media hanno effetti di ampia portata sulla vita quotidiana delle donne e delle ragazze. La Commissione proporrà una **legge sui servizi digitali**²³ per chiarire le responsabilità delle piattaforme online per quanto riguarda i contenuti diffusi dagli utenti. La legge chiarirà quali misure si attendono dalle piattaforme per contrastare le attività illegali online, tutelando nel contempo i diritti fondamentali. Gli utenti devono inoltre essere in grado di contrastare altri tipi di contenuti lesivi e oltraggiosi che non sempre sono considerati illegali, ma che possono avere effetti devastanti. Per proteggere la sicurezza delle donne online, la Commissione agevolerà lo sviluppo di **un nuovo quadro di cooperazione tra le piattaforme Internet**²⁴.

La **stragrande maggioranza delle vittime della tratta di esseri umani**, sia all'interno che all'esterno dell'UE, **è rappresentata da donne e ragazze**²⁵, che sono principalmente oggetto di sfruttamento sessuale. L'UE affronta il problema della tratta in modo globale attraverso un coordinamento in tutti i settori pertinenti²⁶. Combattere l'impunità di chi la utilizza, la sfrutta e ne trae lucro è una priorità. Le preoccupazioni delle donne e delle ragazze vittime della tratta devono essere al centro dell'elaborazione delle politiche. Nell'ambito dell'Unione della sicurezza, la Commissione presenterà una nuova **strategia dell'UE per l'eradicazione della tratta degli esseri umani** e una **strategia dell'UE per una lotta più efficace contro l'abuso sessuale sui minori**.

²⁰ Secondo l'EIGE, il termine "mascolinità" sta ad indicare i "diversi modi di intendere l'essere uomo, compresi i modelli di comportamento legati al posto che gli uomini occupano all'interno di un sistema determinato di ruoli e di relazioni di genere", cfr.: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285>.

²¹ OIL, Convenzione 190 e Raccomandazione 206 sulla violenza e sulle molestie.

²² Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

²³ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

²⁴ Sulla base della cooperazione nell'ambito del Forum dell'UE su Internet, che ha portato all'adozione del codice di condotta dell'UE contro l'illecito incitamento all'odio online.

²⁵ La tratta di esseri umani è riconosciuta come violenza contro le donne e le ragazze in linea con l'articolo 6 della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW).

²⁶ Come stabilito nella direttiva 2011/36/UE concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime.

Per rendere efficaci le sue politiche in materia di lotta contro la violenza di genere l'UE ha **bisogno di dati completi, aggiornati e comparabili**. Per avere un quadro completo della violenza di genere, tali dati dovrebbero essere disaggregati a seconda degli aspetti intersezionali pertinenti e di indicatori quali l'età, la condizione di disabilità, lo status di migrante e la residenza in ambito rurale o urbano. Un'indagine a livello dell'UE coordinata da Eurostat, i cui risultati saranno presentati nel 2023, fornirà dati sulla diffusione e sulle dinamiche della violenza sulle donne e altre forme di violenza interpersonale.

Combattere gli stereotipi di genere

Gli stereotipi di genere sono una delle cause profonde della disparità di genere e interessano tutti i settori della società²⁷. Le aspettative stereotipate basate su un modello standardizzato di donna, uomo, ragazza e ragazzo limitano le loro aspirazioni, le loro scelte e la loro libertà e devono pertanto essere smantellate. Gli stereotipi di genere contribuiscono fortemente al divario retributivo di genere. Sono spesso associati ad altri stereotipi, quali quelli basati sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, e tale associazione può rafforzarne gli effetti negativi.



L'intelligenza artificiale (IA) è diventata un settore di importanza strategica e un fattore trainante per il progresso economico; le donne devono perciò partecipare al suo sviluppo in veste di ricercatrici, programmatrici e utilizzatrici. Se è vero che l'intelligenza artificiale può trovare soluzioni per molte sfide sociali, essa rischia tuttavia di aggravare le disparità di genere. Gli algoritmi e l'apprendimento automatico ad essi correlato, se non sufficientemente trasparenti e robusti, rischiano di riprodurre, amplificare o contribuire a pregiudizi di genere di cui i programmatori possono non essere a conoscenza o che sono il risultato di una specifica selezione di dati. Il nuovo Libro bianco della Commissione sull'intelligenza artificiale definisce la strategia europea in questo settore, fondandola sui valori e sui diritti fondamentali dell'UE, tra cui il principio di non discriminazione e la parità di genere²⁸. Il prossimo programma quadro per la ricerca e l'innovazione, **Orizzonte Europa**²⁹, fornirà anche idee e soluzioni per affrontare i pregiudizi di genere potenzialmente connessi all'intelligenza artificiale e per sfatare gli stereotipi di genere in tutti gli ambiti sociali, economici e culturali, sostenendo l'elaborazione di politiche scevre da pregiudizi e basate su dati comprovati.

I mezzi di comunicazione e i settori culturali influenzano notevolmente le convinzioni, i valori e la percezione della realtà della gente e sono quindi altri canali chiave per cambiare gli atteggiamenti e combattere gli stereotipi³⁰. La Commissione continuerà a finanziare progetti

²⁷ Speciale Eurobarometro 465, giugno 2017 – cfr. infografica.

²⁸ Commissione europea, "Libro bianco sull'intelligenza artificiale - Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia", COM(2020) 65 final: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0065R\(01\)&qid=1583325193686&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0065R(01)&qid=1583325193686&from=IT).

²⁹ https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en.

³⁰ Cfr., ad esempio, lo studio "Parità di genere nel settore dei media", condotto nel 2018 per la commissione FEMM sui diritti delle donne e la parità di genere del Parlamento europeo.

di promozione della parità di genere nel quadro di **Europa creativa**³¹ e di **Music Moves Europe** e presenterà una **strategia per la parità di genere nell'industria audiovisiva** quale componente del prossimo sottoprogramma **MEDIA**³², in cui includerà un sostegno finanziario, un dialogo strutturato e azioni di tutoraggio e formazione per registe, produttrici e sceneggiatrici.

La Commissione avvierà una **campagna di comunicazione a livello dell'UE per combattere gli stereotipi di genere** in cui prenderà in considerazione tutti gli ambiti di vita, con un approccio intersezionale e focalizzandosi sull'impegno dei giovani, in collaborazione con gli Stati membri.

Oltre a prevedere le azioni sopra elencate, la Commissione invita:

- **il Consiglio:**
 - a concludere l'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul e a garantirne una rapida ratifica da parte dell'UE;
- **gli Stati membri:**
 - a ratificare e attuare la Convenzione di Istanbul;
 - a ratificare e attuare la Convenzione dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;
 - ad attuare la direttiva riguardante i diritti delle vittime, la direttiva sulla lotta contro l'abuso sessuale dei minori³³ e altre normative dell'UE pertinenti a tutela delle vittime della violenza di genere³⁴;
 - a raccogliere e comunicare sistematicamente i dati sulla violenza di genere; e
 - a sostenere la società civile e i servizi pubblici nel prevenire e lottare contro la violenza di genere e gli stereotipi di genere, anche con l'aiuto dei finanziamenti dell'UE disponibili nell'ambito del programma "Cittadini, uguaglianza, diritti e valori" (2021-2027).

2. Realizzarsi in un'economia basata sulla parità di genere

La costruzione di un'Europa prospera e sociale dipende da tutti noi. Le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, dovrebbero avere pari opportunità di realizzazione personale ed essere economicamente indipendenti, ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore, avere pari accesso ai finanziamenti e percepire pensioni eque. Le donne e gli uomini dovrebbero ripartirsi equamente le responsabilità economiche e di assistenza familiare.

³¹ https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_it.

³² <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>.

³³ Direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

³⁴ In particolare: la direttiva 2011/36/UE concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, la direttiva 2011/99/UE sull'ordine di protezione europeo, il regolamento (UE) n. 606/2013 relativo al riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile e la direttiva 2004/80/CE del Consiglio relativa all'indennizzo delle vittime di reato.

Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro

L'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha un forte impatto positivo sull'economia, soprattutto a fronte di una riduzione della forza lavoro e di una carenza di competenze. È inoltre un mezzo che consente alle donne di plasmare la loro vita, svolgere un ruolo nella vita pubblica ed essere economicamente indipendenti.

Il tasso di occupazione femminile nell'UE non è mai stato così elevato³⁵; eppure, molte donne continuano ad incontrare ostacoli all'accesso e alla permanenza nel mercato del lavoro³⁶. Alcune sono strutturalmente sottorappresentate nel mercato del lavoro³⁷, spesso a causa della combinazione dell'essere donna con ulteriori condizioni di vulnerabilità o emarginazione, ad esempio l'appartenenza a minoranze etniche o religiose³⁸ o la provenienza da un contesto migratorio.



Migliorare l'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata è uno dei modi per colmare il divario di genere nel mercato del lavoro. Le responsabilità e i diritti in materia di assistenza familiare devono spettare a entrambi i genitori. La **direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare**³⁹ introduce norme minime in materia di congedi per motivi familiari e modalità di lavoro flessibili per i lavoratori e promuove un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra i genitori. Per consentire a donne e uomini di realizzarsi sia personalmente che professionalmente, la Commissione farà sì che gli Stati membri **recepiscano**⁴⁰ e **attuino** correttamente questa direttiva; li esorta inoltre ad andare al di là di tali norme minime in sede di riesame delle loro politiche e a garantire soluzioni efficaci, ad esempio per l'assistenza all'infanzia, in modo da raggiungere anche le zone meno popolate

³⁵ Eurostat, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 e https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en – cfr. infografica.

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf> e Agenzia per i diritti fondamentali (FRA), *Roma Women in nine EU Member States* (non disponibile in italiano, "Donne rom in nove Stati membri dell'UE"), 2019 – cfr. infografica.

³⁷ Eurostat, "Indagine sul lavoro forzato", calcoli effettuati sulla base di *lfsa_eegan2* – cfr. infografica.

³⁸ Cfr., ad esempio, ENAR, *Racism and discrimination in Employment in Europe 2013-2017* (non disponibile in italiano, "Razzismo e discriminazione nel mondo del lavoro in Europa, 2013-2017"), 2017.

³⁹ Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

⁴⁰ La direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare sarà recepita dagli Stati membri entro il 2 agosto 2022 (entro il 2 agosto 2024 per quanto riguarda il pagamento delle ultime due settimane del periodo minimo di due mesi di congedo parentale).

d'Europa. All'interno della propria amministrazione, la Commissione promuoverà e monitorerà l'uso equo di formule di lavoro flessibili da parte di tutti i suoi dipendenti⁴¹.

Le problematiche inerenti alla parità di genere negli Stati membri, in particolare gli aspetti relativi al mercato del lavoro, all'inclusione sociale e all'istruzione, continueranno a essere monitorate nell'ambito del **semestre europeo**⁴². Attraverso il quadro di valutazione della situazione sociale, il semestre europeo monitora tali dimensioni anche con riferimento al pilastro europeo dei diritti sociali⁴³. A partire dal ciclo 2019-2020, le relazioni per paese previste nell'ambito del semestre contribuiscono al monitoraggio sia degli obiettivi di sviluppo sostenibile, anche in materia di parità di genere (OSS 5), che del modo in cui le politiche economiche e occupazionali possono contribuire a realizzarli.

Il **programma di sostegno alle riforme strutturali** può aiutare gli Stati membri ad integrare la dimensione di genere nella pubblica amministrazione, nell'elaborazione del bilancio dello Stato e nella gestione finanziaria. Può inoltre contribuire alle riforme strutturali nazionali negli Stati membri volte a **colmare il divario di genere nei livelli di occupazione** e affrontare il problema della percentuale più elevata di donne in condizioni di povertà, in particolare in età avanzata.

Le **politiche sociali ed economiche, la fiscalità e i sistemi di protezione sociale** non dovrebbero perpetuare le disuguaglianze strutturali di genere basate sui ruoli tradizionalmente assegnati alla donna e all'uomo nel mondo del lavoro e nella vita privata. La Commissione elaborerà orientamenti per gli Stati membri su come i sistemi fiscali e previdenziali nazionali possano avere un impatto **sugli incentivi o sui disincentivi finanziari per le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare**.



Emancipare le donne nel mercato del lavoro significa anche offrir loro la possibilità di **affermarsi come investitrici e imprenditrici**⁴⁴. La politica di coesione dell'UE sostiene

⁴¹ Per le misure in vigore, cfr. Commissione europea, "Relazione 2019 sulla diversità e sull'uguaglianza di genere" (documento interno).

⁴² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_it.

⁴³ Il principio 2 del pilastro riguarda la parità di genere, ma le sfide legate al genere sono affrontate anche nell'ambito di numerosi altri principi, tra cui quelli sulle pari opportunità (principio 3), l'equilibrio tra vita professionale e vita privata (principio 9), l'assistenza all'infanzia e il sostegno ai minori (principio 11), il reddito e le pensioni di vecchiaia (principio 15) e l'assistenza a lungo termine (principio 18).

⁴⁴ Società finanziaria internazionale (International Finance Corporation), *Moving toward gender balance in private equity and venture capital* (non disponibile in italiano, "Verso un equilibrio di genere nelle società di private equity e venture capital"), 2019; Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S., Project Sage 2.0 *Tracking venture capital with a gender lens* (non disponibile in italiano, "Monitorare il capitale di rischio in un'ottica di genere"), 2019, e Atomico, *State of European Tech 2019 Report* (<https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary>) (non disponibile in italiano, "Relazione 2019 sullo stato della tecnologia europea") – cfr. infografica.

l'imprenditoria femminile, il (re)inserimento delle donne nel mercato del lavoro e la parità di genere in settori specifici, tradizionalmente maschili. Nell'ambito del **Consiglio europeo per l'innovazione** istituito dal programma Orizzonte Europa, si definiranno misure mirate volte a promuovere la partecipazione delle donne all'innovazione, tra cui, nel 2020, un progetto pilota diretto a promuovere le start-up e le piccole e medie imprese innovative guidate da donne⁴⁵. La Commissione promuoverà inoltre la presenza delle donne nelle posizioni dirigenziali dei fondi di private equity e venture capital e sosterrà i fondi che, con portafogli diversificati in base al genere, effettueranno investimenti nel quadro del **programma InvestEU** mirante a mobilitare investimenti pubblici e privati in Europa per una crescita più sostenibile, inclusiva e innovativa.

Raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici

Sebbene in Europa le laureate superino numericamente i laureati, le donne continuano a essere sottorappresentate nelle professioni più remunerate⁴⁶. Nei lavori e nei settori scarsamente retribuiti e negli inquadramenti di livello più basso, la presenza femminile è superiore a quella maschile⁴⁷. Modelli sociali discriminatori, idee preconconcette sulle competenze di donne e uomini e una sottovalutazione del lavoro femminile sono tra i fattori che contribuiscono a questa situazione.

 Tra gli studenti con le votazioni più alte in matematica o scienze nei paesi dell'OCSE, 1 ragazzo su 4 pensa di intraprendere la professione di ingegnere o di diventare scienziato, rispetto a 1 ragazza su 6; 1 ragazza su 3 pensa di intraprendere una professione nel settore sanitario, rispetto a 1 ragazzo su 8.	 La percentuale degli uomini che lavorano nel settore digitale è 3,1 volte superiore a quella delle donne.  Solo il 22% dei programmatori che si occupano di intelligenza artificiale è rappresentato da donne.
---	--

In questo contesto la **transizione digitale** è estremamente importante. Con la rapida trasformazione e digitalizzazione dell'economia e del mercato del lavoro, oggi il 90 % dei posti di lavoro richiede competenze digitali di base⁴⁸. Nell'UE⁴⁹ solo il 17 % di chi intraprende studi o abbraccia una professione nel settore delle TIC⁵⁰ e solo il 36 % dei laureati⁵¹ nel settore STEM⁵² è rappresentato da donne, sebbene le ragazze abbiano risultati migliori dei ragazzi nell'alfabetizzazione digitale⁵³. Questo divario e questo paradosso saranno affrontati nel **piano d'azione per l'istruzione digitale** aggiornato e tramite l'attuazione della

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>.

⁴⁶ Rapporto PISA 2019,

<http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>;

Commissione europea, "Le donne nell'era digitale – Relazione finale" (2018) e Forum economico mondiale, *Gender Gap Report 2020* (non disponibile in italiano, "Relazione sul divario di genere 2020") – cfr. infografica.

⁴⁷ Eurostat, *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data* (non disponibile in italiano, "Scomposizione del divario retributivo di genere non corretto, utilizzando i dati dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni"), documento di lavoro statistico 2018.

⁴⁸ Commissione europea, "Le TIC per il lavoro: competenze digitali sul luogo di lavoro", 2017.

⁴⁹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>.

⁵⁰ Tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

⁵¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

⁵² Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica.

⁵³ *2018 International Computer and Information Literacy Study (ICILS)* (non disponibile in italiano, "Studio internazionale sull'alfabetizzazione informatica, 2018").

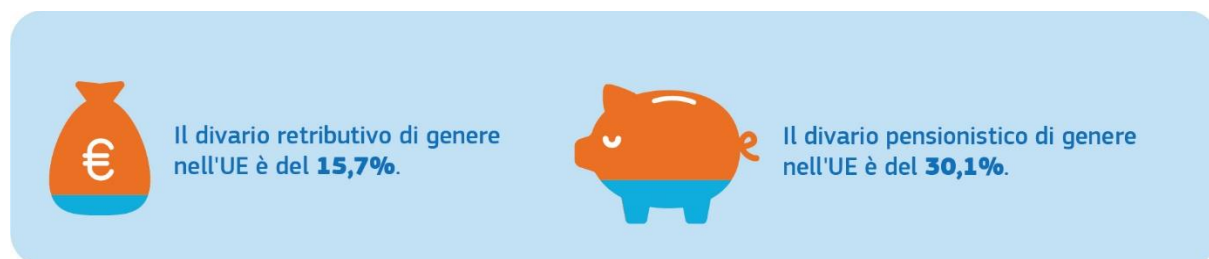
dichiarazione ministeriale di impegno sulle "donne nel digitale"⁵⁴. Il **quadro di valutazione per le "donne nel digitale"** sarà utilizzato in modo più sistematico.

L'**agenda aggiornata per le competenze per l'Europa** contribuirà ad affrontare il problema della segregazione orizzontale, degli stereotipi e del divario di genere nell'istruzione e nella formazione. La proposta di **raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e alla formazione professionale**, presentata dalla Commissione, sosterrà il miglioramento dell'equilibrio di genere nelle professioni a predominanza tradizionalmente maschile o femminile e affronterà il problema degli stereotipi di genere. La **Garanzia per i giovani rafforzata** si occuperà inoltre in modo specifico delle donne che non hanno un lavoro, né seguono un percorso scolastico o formativo, al fine di garantire pari opportunità.

Nella prossima **comunicazione della Commissione sullo Spazio europeo dell'istruzione**, la parità di genere sarà presentata come uno degli elementi chiave. Il **quadro strategico rinnovato per la parità di genere nello sport** promuoverà la partecipazione delle donne e delle ragazze allo sport e all'attività fisica e l'equilibrio di genere nelle posizioni dirigenziali all'interno delle organizzazioni sportive.

Affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico di genere

Il principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è sancito dai trattati sin dal 1957 ed è stato recepito nel diritto dell'UE. Garantisce mezzi di ricorso in caso di discriminazione. Le donne, tuttavia, continuano a guadagnare in media meno degli uomini⁵⁵. Il divario di genere a livello occupazionale e retributivo che si accumula nell'arco di una vita porta a un divario pensionistico ancor più accentuato e, di conseguenza, espone le donne in età avanzata a un maggior rischio di povertà rispetto agli uomini.



Per **eliminare il divario retributivo di genere** è necessario risolvere tutte le sue cause profonde, compresa la minor partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il lavoro invisibile e non retribuito, il maggior ricorso al tempo parziale⁵⁶ e alle interruzioni di carriera, nonché la segregazione verticale e orizzontale basata su stereotipi e discriminazioni di genere.

Quando si dispone di informazioni sui livelli salariali è più facile individuare le differenze e le discriminazioni, ma poiché manca la trasparenza, molte donne non sanno o non possono dimostrare di essere sottopagate. La Commissione presenterà **misure vincolanti sulla trasparenza retributiva entro la fine del 2020**.

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

⁵⁵ Eurostat, 2018: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en; https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en; e https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en – cfr. infografica.

⁵⁶ Uno dei motivi è dovuto al fatto che, in media, le donne svolgono meno ore di lavoro retribuito degli uomini: nell'UE solo l'8 % degli uomini lavora a tempo parziale, contro quasi un terzo delle donne (31 %) - cfr. Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

Tale iniziativa rafforzerà il diritto dei lavoratori di ottenere informazioni più dettagliate sui livelli salariali, anche se ciò comporterà probabilmente un maggior onere amministrativo per i datori di lavoro. Per trovare un giusto equilibrio per quest'azione dell'UE, la consultazione e l'ascolto delle parti sociali e delle amministrazioni nazionali rivestono la massima importanza. La Commissione ha intrapreso una valutazione approfondita del quadro attualmente in vigore sulla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore⁵⁷. Insieme all'adozione della presente strategia, la Commissione sta avviando una **consultazione ampia ed inclusiva**⁵⁸ con i cittadini, gli Stati membri e le parti sociali. Più in generale, la Commissione rilancerà la discussione con le **parti sociali** su come migliorare la parità di genere nel mondo del lavoro, anche all'interno delle loro strutture, e le incoraggerà ad adoperarsi maggiormente per affrontare il problema del divario di genere a livello occupazionale e retributivo.

Il minor guadagno, la maggior concentrazione nel lavoro a tempo parziale e il divario a livello di carriera professionale legati alle responsabilità di assistenza a carico delle donne contribuiscono notevolmente al **divario pensionistico di genere**. Nell'edizione 2021 della **relazione sull'adeguatezza delle pensioni** la Commissione, insieme al comitato per la protezione sociale del Consiglio, valuterà il modello di ripartizione dei rischi e delle risorse tra donne e uomini nei sistemi pensionistici. Al fine di tutelare i diritti pensionistici e incoraggiare un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza familiare tra donne e uomini, la Commissione esaminerà, insieme agli Stati membri e ai portatori di interessi, l'opportunità di concedere **crediti pensionistici per le interruzioni di carriera per motivi di assistenza nell'ambito dei regimi pensionistici professionali**, come raccomandato dal gruppo ad alto livello sulle pensioni⁵⁹.

Colmare il divario di genere nell'assistenza familiare

Realizzarsi sul lavoro gestendo contemporaneamente le responsabilità di assistenza familiare è una sfida, soprattutto per le donne. Spesso le donne adeguano la loro decisione di lavorare, e la modalità di lavoro scelta, alle loro responsabilità di assistenza e, se del caso, alla modalità di condivisione di tali compiti con un partner. Si tratta di una sfida di particolare difficoltà per i genitori soli, per la maggior parte donne⁶⁰, e per le persone che, vivendo in zone rurali remote, spesso non hanno a disposizione servizi di sostegno. Sulle donne, inoltre, ricade un onere sproporzionato di lavoro non retribuito, che costituisce una quota significativa dell'attività economica⁶¹.

Un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza a casa è fondamentale, analogamente alla disponibilità di servizi per l'infanzia, di assistenza sociale e domestici,

⁵⁷ Valutazione della disposizione pertinente contenuta nella direttiva 2006/54/CE che attua il principio del trattato sulla "parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore", SWD(2020)50; relazione sull'attuazione del piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 "Affrontare il problema del divario retributivo di genere", COM(2020)101.

⁵⁸ Da avviare contestualmente alla presente strategia.

⁵⁹ Relazione finale del gruppo di esperti ad alto livello sulle pensioni, dicembre 2019,

<https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589>.

⁶⁰ Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R., *Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978–2008. Community, Work & Family* (non disponibile in italiano, "Politiche familiari e povertà del genitore solo, in 18 paesi OCSE, 1978-2008. Comunità, Lavoro e famiglia") 18(4): 395-415.

⁶¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf.

in particolare per i genitori soli⁶². Un accesso insufficiente a servizi di assistenza formale di qualità a prezzi ragionevoli è uno dei principali fattori alla base della disparità di genere nel mercato del lavoro⁶³. Investire nei servizi di assistenza è quindi importante per favorire la partecipazione delle donne al lavoro retribuito e il loro sviluppo professionale e può portare alla creazione di posti di lavoro sia per le donne che per gli uomini.



Gli **obiettivi di Barcellona**⁶⁴ per l'offerta di servizi di educazione e cura della prima infanzia sono per lo più raggiunti, ma alcuni Stati membri sono in notevole ritardo. La Commissione proporrà pertanto di rivederli per garantire una loro ulteriore convergenza verso l'alto tra gli Stati membri per quanto riguarda l'educazione e la cura della prima infanzia. Inoltre, la proposta della Commissione riguardante una **Garanzia per l'infanzia** nel 2021 si incentrerà sugli ostacoli più significativi che impediscono ai minori di accedere ai servizi necessari per il loro benessere e per il loro sviluppo personale, allo scopo di spezzare il ciclo della povertà e ridurre le disuguaglianze.

La Commissione continuerà a sostenere **gli Stati membri nel migliorare la disponibilità di servizi assistenziali di qualità ed economicamente accessibili** per i minori e per le altre persone a carico, mediante investimenti provenienti dal Fondo sociale europeo Plus, dal Fondo europeo di sviluppo regionale, dal programma InvestEU e dal Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale.

Alla fine del 2020 la Commissione avvierà una consultazione per un **Libro verde sull'invecchiamento**, in cui si occuperà essenzialmente di assistenza a lungo termine, pensioni e invecchiamento attivo.

Oltre a prevedere le azioni sopra elencate, la Commissione invita gli Stati membri:

- a recepire la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e ad attuare correttamente la legislazione dell'UE sulla parità di genere e il lavoro⁶⁵;
- a dare un seguito alle conclusioni del Consiglio del giugno 2019 "Colmare il divario retributivo di genere: politiche e misure fondamentali";
- a garantire investimenti adeguati nei servizi di educazione della prima infanzia e nei servizi di assistenza, anche a lungo termine, con i finanziamenti disponibili dell'UE; e

⁶² Eurofound, *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU* (non disponibile in italiano, "Trovare un equilibrio: conciliare lavoro e vita privata nell'UE"), 2018 – cfr. infografica.

⁶³ Hoffmann, F., & Rodrigues, R., *Informal carers: who takes care of them?* (non disponibile in italiano, "I prestatori di assistenza informale: ma a loro chi dà assistenza?"), documento programmatico, aprile 2010, European Centre for Social Welfare Policy and Research (Centro europeo per la politica sociale e la ricerca), Vienna – cfr. infografica.

⁶⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

⁶⁵ Tale legislazione include la direttiva sull'uguaglianza di genere in materia di occupazione e impiego, già oggetto di rifusione, le direttive sulla parità di genere nel lavoro autonomo, nell'accesso a beni e servizi, nella sicurezza sociale e nel periodo di gravidanza e la maternità, la direttiva sul lavoro a tempo parziale, la direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, la raccomandazione sull'accesso alla protezione sociale e la raccomandazione sugli organismi per la parità.

- ad attuare la dichiarazione ministeriale di impegno sulle "donne nel digitale".

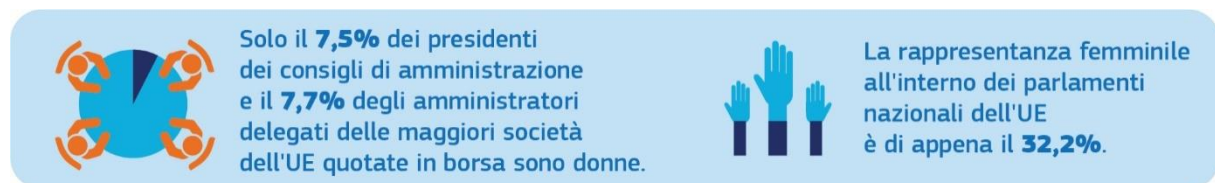
3. Svolgere in pari misura ruoli dirigenziali nella società

Le imprese, le comunità e gli Stati dovrebbero essere guidati sia dalle donne che dagli uomini, in tutta la loro diversità. Il fatto di essere donna o uomo non dovrebbe influire sulla carriera che si intraprende.

Conseguire la parità di genere a livello decisionale e politico

Le donne che occupano posizioni dirigenziali, che si tratti di politica o di agenzie governative, dei più alti organi giurisdizionali o dei consigli di amministrazione, sono ancora troppo poche, anche se, a livelli più bassi, la parità di genere si è in realtà affermata. Il fatto che posti di vertice siano occupati esclusivamente da uomini per lungo tempo influisce sulle successive modalità di assunzione, talvolta solo per pregiudizi inconsapevoli.

Per una buona leadership è fondamentale la presenza sia delle donne che degli uomini. **Per rispondere alle sfide complesse che i responsabili politici si trovano oggi ad affrontare è necessaria una leadership inclusiva ed eterogenea.** Una maggior inclusione e una maggior eterogeneità sono essenziali per portare avanti idee nuove e strategie innovative in grado di rispondere meglio a una società europea dinamica e fiorente. Permettere a cittadini di qualunque estrazione di partecipare in modo proficuo alla società è una condizione preliminare per il buon funzionamento della democrazia e rende più efficace l'elaborazione delle politiche⁶⁶.



Disporre di un ampio ventaglio di talenti e competenze contribuisce a migliorare il processo decisionale e la governance societaria e stimola la crescita economica⁶⁷. Nonostante alcuni progressi compiuti negli ultimi anni, le donne sono ancora sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali delle imprese e delle industrie europee⁶⁸.

Per contribuire a rompere il soffitto di cristallo, la Commissione insisterà per l'adozione della proposta di **direttiva**, presentata nel 2012, **riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione⁶⁹**, che ha fissato l'obiettivo minimo del 40 % di

⁶⁶ EIGE, Banca dati delle statistiche di genere, *National parliaments: Single/lower house* (non disponibile in italiano, "Parlamenti nazionali: Camera unica/Camera bassa"), 2019 – cfr. infografica.

⁶⁷ OIL, *The business case for change* (non disponibile in italiano, "Imprese: un buon motivo per cambiare"), 2019; McKinsey, *Women Matter report* (non disponibile in italiano, "Relazione: le donne contano"), 2017; Catalyst, *Why Diversity and Inclusion Matter* (non disponibile in italiano, "Perché la diversità e l'inclusione contano"), 2018; Rohini Anand, *Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study* (non disponibile in italiano, "Gruppi basati sull'equilibrio di genere e migliori risultati imprenditoriali: studio Sodexo"), 2016.

⁶⁸ EIGE, Banca dati delle statistiche di genere, *Women and men in decision-making* (non disponibile in italiano, "Donne e uomini nel processo decisionale"), 2019 – cfr. infografica.

⁶⁹ COM(2012)614 final.

presenza del sesso sottorappresentato fra i membri senza incarichi esecutivi nei consigli di amministrazione⁷⁰.

Parallelamente, la Commissione faciliterà lo scambio di buone pratiche riguardanti l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione e nelle posizioni dirigenziali, raccogliendo esempi di progetti nazionali o regionali gestiti da governi, società civile o settore privato. La **piattaforma europea delle carte della diversità**⁷¹ servirà da piattaforma di scambio. La Commissione continuerà a collaborare con progetti a livello dell'UE, ad esempio l'Indice europeo della diversità di genere⁷².

Le pari opportunità nella partecipazione sono essenziali per la democrazia rappresentativa a tutti i livelli: europeo, nazionale, regionale e locale. La Commissione promuoverà la partecipazione delle donne come elettrici e candidate alle **elezioni del Parlamento europeo del 2024**, in collaborazione con il Parlamento europeo, i parlamenti nazionali e la società civile, anche attraverso il finanziamento e la promozione delle migliori pratiche. I partiti politici europei che chiedono finanziamenti dell'UE sono esortati a essere trasparenti in merito all'equilibrio di genere nelle loro compagini⁷³.



Nelle elezioni europee del 2019 le donne hanno rappresentato il **39%** dei deputati eletti, contro il **37%** del 2014.



La Commissione von der Leyen ha la più alta percentuale di commissarie nella storia.

Le istituzioni e gli organi dell'UE non dovrebbero essere esonerati dall'assicurare l'equilibrio di genere nelle posizioni dirigenziali. La Commissione darà l'esempio. Grazie all'esortazione della presidente von der Leyen a conseguire la **parità di genere all'interno del collegio dei commissari**, quest'ultimo comprende oggi il numero più elevato di commissarie nella storia dell'UE. La Commissione intende raggiungere un **equilibrio di genere del 50 %** a tutti i livelli dirigenziali del suo personale entro la fine del 2024⁷⁴. Le misure di sostegno comprenderanno obiettivi quantitativi per la nomina di donne e programmi di sviluppo della leadership⁷⁵. La Commissione, inoltre, si adopererà maggiormente per garantire la presenza di una percentuale maggiore di **donne nei ruoli dirigenziali all'interno delle agenzie dell'UE**⁷⁶ e assicurerà una rappresentanza equilibrata dal punto di vista del genere tra gli oratori e gli esperti nelle conferenze che organizzerà.

⁷⁰ Risultati positivi sono emersi in diversi paesi che hanno introdotto misure legislative pertinenti, tra cui la Francia, l'Italia, il Belgio, la Germania e, più di recente, l'Austria e il Portogallo. Cfr.: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

⁷¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

⁷² Tra questi progetti figura quello sulle donne europee nei consigli di amministrazione (*European Women on Boards*): <https://europeanwomenonboards.eu/>.

⁷³ Cfr. considerando 6 del regolamento 2018/673 recante modifica del regolamento (UE, Euratom) n. 1141/2014 relativo allo statuto e al finanziamento dei partiti politici europei e delle fondazioni politiche europee.

⁷⁴ Nel 2019 il 41 % dei dirigenti della Commissione erano donne (contro il 30 % del 2014). Tra queste, il 37 % erano alti dirigenti (in aumento rispetto al 27 %) e il 42 % erano quadri intermedi (in aumento rispetto al 31 %).

⁷⁵ Per le misure già in vigore, cfr.: Commissione europea, "Relazione 2019 sulla diversità e sull'uguaglianza di genere", Bruxelles, 6 novembre 2019.

⁷⁶ Più di tre agenzie su quattro sono attualmente dirette da uomini.

La Commissione sosterrà gli Stati membri nel definire e attuare **strategie più efficaci miranti ad aumentare il numero delle donne presenti nelle posizioni dirigenziali**, anche attraverso il programma di apprendimento reciproco in materia di parità di genere⁷⁷. Essa inoltre **divulgherà dati e analisi riguardanti le tendenze sulla rappresentanza di donne e uomini nelle posizioni dirigenziali**, in collaborazione con l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).

Oltre a prevedere le azioni sopra elencate, la Commissione invita:

- **il Parlamento europeo e il Consiglio:**
 - ad adottare la proposta di direttiva riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione; e
 - ad adottare misure volte a migliorare l'equilibrio di genere a tutti i livelli della loro dirigenza e nelle posizioni di vertice;
- **gli Stati membri:**
 - a recepire ed attuare la direttiva riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione, una volta adottata; e
 - a definire ed attuare strategie volte ad aumentare la presenza delle donne nelle posizioni dirigenziali in politica e nei processi di elaborazione delle politiche.

4. Integrare la dimensione di genere e promuovere una prospettiva intersezionale nelle politiche dell'UE

Le sfide principali che l'UE si trova oggi ad affrontare – tra cui le transizioni verde e digitale e il cambiamento demografico – hanno tutte una dimensione di genere. L'inclusione di una prospettiva di genere in tutte le politiche e i processi dell'UE è essenziale per raggiungere l'obiettivo della parità di genere.

Integrare la dimensione di genere garantisce che le politiche e i programmi massimizzino il potenziale di tutti – donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità. L'obiettivo è ridistribuire il potere, la capacità d'influenza e le risorse in modo equo e basato sulla parità uomo-donna, lottando contro le disuguaglianze, promuovendo l'equità e creando opportunità.

La Commissione **integrerà la prospettiva di genere in tutte le sue principali iniziative nel corso dell'attuale mandato**, agevolata dalla nomina della prima commissaria per l'Uguaglianza, con portafoglio autonomo, e creando una **task force per la parità**⁷⁸ composta da rappresentanti di tutti i suoi servizi e del Servizio europeo per l'azione esterna, che garantirà l'attuazione, a livello sia operativo che tecnico, dell'integrazione della dimensione paritaria, compresa la parità di genere.

Ad esempio, le prossime azioni previste nel quadro del **Green Deal europeo**, quali l'iniziativa per un'"**ondata di ristrutturazioni nel settore edilizio**" o la **strategia dell'UE in materia di**

⁷⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

⁷⁸ La task force faciliterà l'integrazione della dimensione paritaria per quanto riguarda sei motivi di discriminazione: il sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

adattamento ai cambiamenti climatici, possono incidere in misura diversa sulle donne e sugli uomini⁷⁹. Per quanto riguarda i **cambiamenti climatici**, il ruolo delle giovani donne, in particolare, è stato importantissimo nel guidare la spinta al cambiamento. Donne e uomini non sono influenzati nello stesso modo dalle politiche verdi che mirano a contrastare i cambiamenti climatici (le donne hanno meno possibilità come rifugiati climatici) o a promuovere la transizione all'energia pulita (le donne sono maggiormente vittime della povertà energetica) o i trasporti a emissioni zero (sono le donne a utilizzare di più i trasporti pubblici). Affrontare la dimensione di genere può pertanto essere determinante per sfruttare appieno il potenziale di queste politiche.

Un altro esempio è quello della **digitalizzazione**, che cambierà radicalmente la nostra vita e quella dei nostri figli. In questa transizione è fondamentale che le donne contribuiscano a costruire il futuro e che, rispetto ad oggi, molte più ragazze acquisiscano competenze informatiche per poter svolgere un ruolo nel plasmare il mondo digitale di domani.

Per quanto riguarda la salute, le donne e gli uomini sono esposti a rischi specifici di genere. Una dimensione di genere sarà inclusa nel piano dell'UE per la lotta contro il cancro che sarà avviato nel 2020 e che faciliterà scambi di buone pratiche, su base regolare, tra gli Stati membri e i portatori di interessi sugli aspetti di genere della salute, compresa quella sessuale e riproduttiva e i relativi diritti.

Il **programma dell'UE per la lotta alla droga 2021-2025**, che sarà adottato nel 2020, tratterà le problematiche di genere specifiche cui devono far fronte le donne e le ragazze in caso di abuso di sostanze stupefacenti.

In tutte le politiche dell'UE si affronterà l'aspetto dell'intersezionalità tra il genere e le altre cause di discriminazione. Le donne sono un gruppo eterogeneo e possono essere oggetto di una discriminazione intersezionale basata su più caratteristiche personali. Ad esempio, una donna migrante con disabilità può essere vittima di una discriminazione fondata su tre o più motivi. La legislazione e le politiche dell'UE e la loro attuazione dovrebbero pertanto rispondere alle esigenze e alle situazioni specifiche delle donne e delle ragazze appartenenti a gruppi diversi. Il prossimo piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione e i quadri strategici dell'UE riguardanti la disabilità, le persone LGBTI+, l'inclusione dei rom e i diritti dei minori saranno collegati a questa strategia, oltre che tra loro. La prospettiva intersezionale, inoltre, sarà sempre presa in considerazione nelle politiche in materia di parità di genere.

5. Finanziare azioni che consentano di compiere passi avanti in materia di parità di genere nell'UE

Le proposte della Commissione relative al quadro finanziario pluriennale (QFP) garantiscono l'integrazione della dimensione di genere nell'intero quadro, più specificamente nei vari strumenti di finanziamento e di garanzia di bilancio dell'UE, in particolare il **Fondo sociale europeo Plus**, il **Fondo europeo di sviluppo regionale**, **Europa creativa**, il **Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca**, il **Fondo di coesione** e il **programma InvestEU**. I finanziamenti saranno destinati ad azioni volte a promuovere la partecipazione delle donne al

⁷⁹ In entrambi i casi, un'attenzione specifica agli anziani (ristrutturazioni adeguate alle esigenze future o, per quanto riguarda le politiche di adattamento ai cambiamenti climatici, misure da adottare per migliorare l'idratazione in caso di ondate di calore) avrà ad esempio un impatto positivo sulle donne, soprattutto perché costituiscono la maggioranza della popolazione anziana.

mercato del lavoro e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, a investire in strutture di assistenza, a sostenere l'imprenditoria femminile, a combattere la segregazione di genere in alcune professioni e ad affrontare il problema della rappresentanza squilibrata di ragazze e ragazzi in alcuni settori dell'istruzione e della formazione.

La proposta di regolamento recante disposizioni comuni⁸⁰ prevede "**condizioni abilitanti specifiche**", che impongono a uno Stato membro di disporre di un **quadro strategico nazionale per la parità di genere** quale presupposto essenziale per l'utilizzo dei Fondi nel quadro degli investimenti miranti a migliorare l'equilibrio di genere nel mercato del lavoro, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare o le infrastrutture per l'infanzia. Un'altra **condizione abilitante orizzontale** sull'effettiva attuazione della **Carta dei diritti fondamentali** include la parità di genere tra i suoi principi fondamentali e si applica a tutti gli investimenti a norma del suddetto regolamento.

Finanziamenti specifici per progetti a favore delle organizzazioni della società civile e delle istituzioni pubbliche che attuano azioni ad hoc, tra cui la prevenzione e la lotta contro la violenza di genere, saranno disponibili nel quadro del **programma Cittadini, uguaglianza, diritti e valori**. Nel settore dell'asilo e della migrazione occorre prestare particolare attenzione alle donne e alle ragazze. Attraverso il **Fondo Asilo e migrazione**, la Commissione incoraggerà gli Stati membri a predisporre azioni mirate che sostengano le esigenze specifiche delle donne durante la procedura di asilo, nonché azioni volte a favorire l'inserimento delle donne nella nuova società. Inoltre, il Fondo consentirà di rafforzare la protezione dei gruppi vulnerabili, comprese le donne vittime della violenza di genere in un contesto migratorio o di asilo.

Nel settore della ricerca e dell'innovazione, la Commissione introdurrà nuove misure per rafforzare la parità di genere nell'ambito di **Orizzonte Europa**, ad esempio la possibilità di chiedere **un piano per la parità di genere a chi vuol accedere al programma**, e un'iniziativa volta ad aumentare il numero di start-up tecnologiche guidate da donne. Saranno messi a disposizione anche finanziamenti per la ricerca di genere e intersezionale.

Vi saranno inoltre opportunità di finanziamento per aumentare le conoscenze imprenditoriali e la partecipazione delle donne al processo decisionale e investire nello sviluppo di servizi di base nelle zone rurali nell'ambito della **politica agricola comune**. Per promuovere l'emancipazione femminile è previsto un nuovo invito rivolto specificamente alle donne nell'"economia blu"⁸¹ nell'ambito del prossimo **Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca** per il periodo 2021-2027.

Una strategia per l'inclusione e la diversità per il futuro **programma Erasmus+** fornirà orientamenti su come il programma possa contribuire ad affrontare le disparità di genere in tutti i settori dell'istruzione e della formazione, della gioventù e dello sport.

Gli orientamenti della Commissione in materia di **appalti pubblici socialmente responsabili** lotteranno contro la discriminazione e promuoveranno la parità di genere nelle gare d'appalto pubbliche.

⁸⁰ COM/2018/375 final.

⁸¹ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>.

In linea con gli inviti reiterati da parte di diversi Stati membri e del Parlamento europeo⁸², **la Commissione esaminerà l'impatto di genere delle sue attività e le modalità di quantificazione della spesa relativa alla parità di genere a livello dei programmi** nel QFP 2021-2027. All'esame contribuiranno anche i risultati dell'audit recentemente condotto dalla Corte dei conti europea sull'**integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE** per promuovere l'uguaglianza. Ne risulterà un miglioramento dell'integrazione della dimensione di genere nel processo di bilancio della Commissione, che andrà ad aumentare ulteriormente il contributo dell'elaborazione delle politiche e dell'assegnazione delle risorse agli obiettivi della parità di genere.

6. Affrontare il problema della parità di genere e dell'emancipazione femminile a livello mondiale

La disparità di genere è un problema mondiale. La parità di genere e l'emancipazione femminile sono un obiettivo fondamentale dell'azione esterna dell'UE. È importante che le azioni interne ed esterne dell'UE in questo settore siano coerenti e si rafforzino reciprocamente. L'UE promuove la parità di genere e l'emancipazione femminile nei suoi partenariati internazionali, nei dialoghi politici e sui diritti umani con i paesi terzi, nella sua politica commerciale e nelle sue politiche di vicinato e di allargamento, anche nel contesto dei negoziati di adesione e del processo di stabilizzazione e di associazione. Le azioni riguardanti il genere sono inoltre incluse nelle attività che l'UE intraprende in situazioni di fragilità, conflitto ed emergenza.

Il piano d'azione sulla parità di genere e l'emancipazione femminile nelle relazioni esterne per il periodo 2016-2020 (GAP II)⁸³ mira soprattutto a porre fine alla violenza contro le donne e le ragazze, a promuovere l'emancipazione economica e sociale delle donne e a garantire il rispetto dei loro diritti umani, politici e civili. Basandosi sui risultati e sugli insegnamenti tratti dall'edizione precedente, **il GAP III sarà avviato nel 2020** in un'ottica globale e sarà coerente con le priorità della presente strategia integrandone tutti gli elementi pertinenti nell'azione esterna dell'UE.

L'UE continuerà a sostenere i diritti umani delle donne e chi li difende, la salute sessuale e riproduttiva delle donne e i relativi diritti e le azioni volte a contrastare la violenza sessuale e di genere ovunque nel mondo, anche in situazioni di fragilità, conflitto ed emergenza. L'UE ha avviato l'**iniziativa Spotlight**, un programma congiunto UE-ONU di respiro mondiale, con una dotazione complessiva dell'UE pari a 500 milioni di EUR destinata all'eliminazione di tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze. Nel 2020 intende lanciare la **campagna #WithHer** mirante a combattere norme sociali e stereotipi di genere dannosi, che perpetuano la violenza contro le donne in tutto il mondo. Sempre nel 2020, adotterà il suo **piano d'azione per i diritti umani e la democrazia per il periodo 2020-2024**. Continuerà inoltre ad attuare **il suo approccio strategico e il suo piano d'azione per le donne, la pace e la sicurezza** per il periodo 2019-2024⁸⁴.

⁸² http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingtheEUBudget-thewayforward_EN.pdf.

⁸³ <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

⁸⁴ L'approccio strategico dell'UE in materia di donne, pace e sicurezza è allegato alle conclusioni del Consiglio "Affari esteri" adottate il 10 dicembre 2018 (documento del Consiglio 15086/18, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15086-2018-INIT/it/pdf>), e al piano d'azione dell'UE per le donne, la pace e la sicurezza 2019-2024, del 4 luglio 2019, SEAE(2019) 747

La Commissione continuerà a promuovere attivamente la parità di genere nell'ambito della sua **politica commerciale**, anche attraverso il suo impegno attivo in questo senso all'interno dell'Organizzazione mondiale del commercio. Continuerà a raccogliere dati disaggregati per genere, a garantire che gli aspetti di genere riguardanti gli scambi siano presi adeguatamente in considerazione negli accordi commerciali e a tener conto dell'impatto di genere nelle iniziative commerciali.

Nei paesi partner, l'UE si avvarrà del **piano per gli investimenti esterni** per promuovere l'imprenditoria femminile e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Lo Strumento di inclusione finanziaria delle donne, ad esempio, mira da solo a mobilitare 100 milioni di EUR per l'accesso delle donne ai finanziamenti. Nel 2020 anche la **strategia dell'UE per i rapporti con l'Africa** si incentrerà sulla parità di genere e sull'emancipazione femminile.

Nelle politiche esterne dell'UE, la dimensione di genere è integrata nel processo di bilancio tramite l'impegno a garantire che l'85 % di tutti i nuovi programmi contribuisca alla parità di genere e all'emancipazione femminile⁸⁵.

(https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT).

⁸⁵ La misurazione è effettuata utilizzando l'indicatore dell'OCSE sulla politica per la parità di genere. Più precisamente, per gli aiuti umanitari la Commissione applica il suo indicatore specifico per genere ed età.

LAVORARE INSIEME PER UN'EUROPA GARANTE DELLA PARITÀ DI GENERE

Realizzare la parità di genere nell'Unione europea è una responsabilità congiunta che richiede la collaborazione e l'intervento di tutte le istituzioni dell'UE, degli Stati membri e delle agenzie dell'UE, in partenariato con la società civile e le organizzazioni femminili, le parti sociali e il settore privato.

Il **Parlamento europeo**⁸⁶ e il **Consiglio**⁸⁷ hanno dimostrato il loro impegno a favore della parità di genere in diverse risoluzioni e conclusioni che invitavano la Commissione ad adottare una strategia europea per la parità di genere e a rafforzare l'integrazione della dimensione di genere in tutti i settori politici.

Lavorando insieme, le istituzioni dell'UE e gli Stati membri dovranno intensificare il loro dialogo con la società civile, compresi i movimenti e le organizzazioni femminili, le organizzazioni internazionali e i governi, per realizzare progressi sulla parità di genere e continuare ad essere leader mondiali in questo campo.

La Commissione invita il Parlamento europeo e il Consiglio a proseguire tempestivamente i lavori sulle sue proposte, sia attuali che future. Gli Stati membri dovrebbero utilizzare tutti gli strumenti a loro disposizione, in particolare le possibilità offerte dal sostegno finanziario dell'UE, e garantire il rafforzamento della parità di genere.

Le azioni chiave presentate in questa strategia saranno regolarmente aggiornate ed integrate. La loro attuazione sarà monitorata e i progressi saranno comunicati annualmente in apposite relazioni. Tali relazioni serviranno per fare **un bilancio politico annuale dei progressi compiuti**. Oltre a portare esempi di buone pratiche attuate negli Stati membri, esse comprenderanno anche dati pertinenti, tra cui quelli provenienti da Eurostat e Eurofound, nonché indicatori per misurare i progressi compiuti, sulla base dell'indice annuale dell'UE sull'uguaglianza di genere pubblicato dall'EIGE. L'EIGE fornirà anche dati e ricerche che serviranno a dare fondamento concreto alla definizione delle politiche da parte delle istituzioni dell'UE e degli Stati membri.

Lavorando insieme saremo in grado di realizzare autentici progressi, di qui al 2025, per costruire un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita e di esprimere pienamente le loro potenzialità, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e possano partecipare e avere, in ugual misura, un ruolo guida nella nostra società europea.

⁸⁶ Tra le risoluzioni del Parlamento europeo più recenti riguardanti la parità di genere, cfr.: risoluzione del Parlamento europeo [2019/2870\(RSP\)](#) del 30 gennaio 2020 sul divario retributivo di genere; risoluzione del Parlamento europeo [2019/2855\(RSP\)](#) del 28 novembre 2019 sull'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul e su altre misure per combattere la violenza di genere; risoluzione del Parlamento europeo [2016/2249\(INI\)](#) del 14 marzo 2017 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2014-2015.

⁸⁷ Tra le conclusioni del Consiglio più recenti riguardanti la parità di genere, cfr.: conclusioni del Consiglio, del 10 dicembre 2019, "Parità di genere nelle economie dell'UE: la via da seguire - Bilancio di 25 anni di attuazione della piattaforma d'azione di Pechino"; conclusioni del Consiglio, del 24 ottobre 2019, "L'economia del benessere"; conclusioni del Consiglio, del 13 giugno 2019, "Colmare il divario retributivo di genere: politiche e misure fondamentali".