



Bruxelles, 7 dicembre 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

RISULTATI DEI LAVORI

Origine: Segretariato generale del Consiglio

in data: 7 dicembre 2017

Destinatario: delegazioni

n. doc. prec.: 14624/17

Oggetto: Misure rafforzate per ridurre la segregazione orizzontale di genere
nell'istruzione e nel lavoro
- Conclusioni del Consiglio

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio su misure rafforzate per ridurre la segregazione orizzontale di genere nell'istruzione e nel lavoro, adottate dal Consiglio EPSCO nella sua 3569^a sessione tenutasi il 7 dicembre 2017.

Misure rafforzate per ridurre la segregazione orizzontale di genere nell'istruzione e nel lavoro
Conclusioni del Consiglio¹

SOTTOLINEANDO QUANTO SEGUE:

1. la parità tra donne e uomini è un principio fondamentale dell'Unione europea, sancito dai trattati e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e costituisce uno degli obiettivi e compiti dell'Unione europea; l'integrazione del principio della parità tra donne e uomini in tutte le sue azioni rappresenta una missione specifica dell'Unione;

RAMMENTANDO:

2. la dichiarazione di Roma del 25 marzo 2017, nella quale i leader dei 27 Stati membri e del Consiglio europeo, del Parlamento europeo e della Commissione europea si sono impegnati a lavorare per un'Europa sociale: un'Unione che, tra l'altro, promuova la parità tra donne e uomini e diritti e pari opportunità per tutti;
3. la proclamazione interistituzionale su un pilastro europeo dei diritti sociali, nella quale si definisce un programma per migliorare le prestazioni delle economie e l'equità e la resilienza delle società, si individua la parità di genere come uno dei 20 principi e diritti fondamentali essenziali per mercati del lavoro e sistemi di protezione sociale equi e ben funzionanti e si sottolinea che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori;
4. la strategia Europa 2020, che promuove una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva e stabilisce obiettivi principali, connessi tra loro, tra cui l'innalzamento del tasso di occupazione di donne e uomini al 75%;

¹ Conclusioni adottate nel quadro dell'esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino, con particolare riguardo ai settori critici "B: Istruzione e formazione delle donne", "L: La bambina", "K: Le donne e l'ambiente" e "F: Le donne e l'economia".

5. l'impegno strategico della Commissione per la parità di genere 2016-2019, che individua vari principali ambiti d'azione, tra cui la pari indipendenza economica delle donne e degli uomini e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore, e che prende atto che è più probabile che le donne abbiano un diploma d'istruzione superiore ma rimangono sovrarappresentate in settori di studio che sono connessi ai tradizionali ruoli femminili, come quelli collegati all'assistenza e sono sottorappresentate nella scienza, nella matematica, nell'informatica, nell'ingegneria e nelle carriere correlate";
6. la nuova agenda per le competenze per l'Europa che mira a garantire che i cittadini dispongano delle giuste competenze per tutta la durata della loro vita lavorativa, non solo al fine di migliorare le prospettive di ingresso, permanenza e avanzamento nel mercato del lavoro, ma anche per consentire loro di esprimere appieno le proprie potenzialità come cittadini attivi e sicuri di sé;
7. la comunicazione della Commissione sul piano d'azione dell'UE 2017-2019 per contrastare il divario retributivo di genere;
8. la dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino, adottate dalle Nazioni Unite, e i dodici settori critici ivi individuati;
9. l'agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, che delinea 17 obiettivi universali, interconnessi e trasformativi che dovranno tutti integrare sistematicamente la dimensione di genere, e che include anche un obiettivo specifico in materia di parità di genere;²

ACCOGLIENDO CON FAVORE:

10. la relazione sull'esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino negli Stati membri dell'UE dal titolo "Segregazione di genere nei settori dell'istruzione e della formazione e nel mercato del lavoro"³ preparata dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) su richiesta della presidenza estone del Consiglio dell'UE, nella quale si analizza la segregazione di genere nell'istruzione e formazione terziaria e professionale e nel mercato del lavoro, compresi i legami tra segregazione di genere e divario retributivo;

² Obiettivo di sviluppo sostenibile 5: raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.

³ Doc. 14624/17 ADD 2. Una sintesi è contenuta nel doc. 15648/17 ADD 1.

RILEVANDO CHE:

11. La nozione di segregazione di genere fa riferimento alla concentrazione di un solo genere in determinati settori educativi o professionali (segregazione orizzontale) o alla concentrazione di un solo genere in diversi gradi, livelli di responsabilità o posizioni (segregazione verticale). Le presenti conclusioni del Consiglio si concentrano sulla segregazione orizzontale;
12. le presenti conclusioni muovono da precedenti lavori svolti e impegni politici assunti dal Consiglio, dal Parlamento europeo, dalla Commissione e da altre pertinenti parti interessate in questo settore, compresi i documenti elencati nell'allegato II;

SOTTOLINEANDO QUANTO SEGUE:

13. la segregazione orizzontale di genere continua a limitare le scelte di vita e le opportunità educative e occupazionali delle donne e degli uomini. Determina disparità in termini di retribuzione, pensioni, redditi complessivi maturati nell'arco della vita, condizioni di lavoro e ambiente di lavoro, rafforza gli stereotipi di genere e limita l'accesso a determinati posti di lavoro, perpetuando al tempo stesso rapporti di forza diseguali tra donne e uomini nella sfera pubblica e privata. Inoltre, la segregazione di genere è uno dei motivi alla base degli squilibri tra domanda e offerta di competenze, comporta uno spreco di capitale umano, risorse e investimenti, compromette l'efficacia degli strumenti strategici e ostacola i tentativi di adeguarsi all'evoluzione del mercato del lavoro, impedendo in tal modo la realizzazione del pieno potenziale economico e innovativo dell'UE;
14. accelerare gli sforzi per eliminare la segregazione orizzontale di genere affrontando i divari di genere nell'istruzione e nel lavoro potrebbe creare nuove opportunità per i singoli, l'economia e la società. Secondo l'EIGE, colmare il divario di genere nelle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) contribuirebbe a un incremento del PIL pro capite dell'UE di circa il 2,2-3,0% e determinerebbe un aumento dell'occupazione nell'UE compreso tra 850 000 e 1 200 000 nuovi posti di lavoro entro il 2050. A titolo di esempio, nel settore delle TIC, caratterizzato da una crescita particolarmente rapida nonché da una marcata segregazione, la partecipazione paritaria delle donne si tradurrebbe in un aumento del PIL dell'UE dell'ordine di circa 9 miliardi di EUR l'anno;

15. le scelte professionali operate in giovane età portano a una forte segregazione dei percorsi professionali. Questo fenomeno è dovuto al fatto che la scelta di una professione atipica rispetto al genere è più ardua per gli adolescenti;
16. In tutta l'UE le donne ottengono risultati scolastici migliori rispetto agli uomini, eppure continuano a essere sovrarappresentate in molti settori e professioni che sono sottovalutati, hanno un basso status socioeconomico e sono peggio remunerati. Le donne continuano inoltre a essere sottorappresentate nelle posizioni decisionali a tutti i livelli, anche nei settori e nelle professioni in cui predominano;
17. I ragazzi corrono un rischio maggiore di abbandono scolastico rispetto alle ragazze. L'abbandono scolastico ha spesso un impatto negativo sulle future opportunità nel mercato del lavoro, in particolare perché i lavori poco qualificati rischiano maggiormente di scomparire a causa dell'automazione. La prevalenza della segregazione di genere nelle professioni che comportano mansioni non qualificate e richiedono qualifiche inferiori può ostacolare i tentativi di trovare un'occupazione alternativa;
18. tra i problemi posti da una società basata sulla tecnologia e dall'invecchiamento della popolazione vi sono un'accresciuta domanda di manodopera e carenze sia nel settore delle discipline STEM che in quello delle discipline EHW (istruzione, salute e benessere): eppure in questi campi la segregazione di genere continua a essere elevata, tanto per quanto riguarda l'istruzione e la formazione che il mercato del lavoro;
19. l'emergere, il prevalere e il persistere della segregazione nell'ambito educativo, della formazione e lavorativo sono il risultato di una serie di fattori a livello strutturale, organizzativo e individuale. Gli stereotipi di genere e la mancata accettazione sociale di comportamenti non conformi al genere hanno un impatto negativo a tutti i livelli;
20. le differenze nell'organizzazione del lavoro nei settori caratterizzati dalla segregazione di genere, comprese le differenze relative all'orario di lavoro, influenzano le scelte e le decisioni formative e professionali delle donne e degli uomini. L'ambiente di lavoro può inoltre influire sulle scelte; per esempio, le molestie sul posto di lavoro e il sessismo dissuadono soprattutto le donne dall'integrare determinati settori;

21. ad oggi, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è inferiore a quella degli uomini in tutta l'UE, con il divario occupazionale di genere che si attesta attualmente all'11,6% e raggiunge oltre il 18% in termini di equivalenti a tempo pieno. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro e le loro scelte e opportunità di carriera sono fortemente influenzate dalla disparità nella ripartizione tra donne e uomini delle responsabilità domestiche e di assistenza. Questi problemi possono essere ridotti tramite politiche adeguate e ben concepite che favoriscano l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, incluse la fornitura di servizi di assistenza formale di qualità, accessibili e a prezzi sostenibili per i bambini e le altre persone a carico, di regimi di lavoro flessibili e incentivi per gli uomini affinché si assumano più responsabilità domestiche e di assistenza;
22. il divario retributivo di genere, attualmente attorno al 16,3% nell'UE, e il concomitante divario pensionistico di genere, attualmente attorno al 37,6%, rispecchiano le differenze nella partecipazione al mercato del lavoro degli uomini e delle donne, compresa la segregazione orizzontale. La risultante perdita retributiva si accumula nel corso della vita e comporta un divario retributivo del reddito complessivo;
23. le competenze stereotipicamente considerate naturali per le donne spesso possono essere invisibili, il che ne comporta la sottovalutazione. È importante riconoscere che i lavori svolti principalmente dalle donne in settori quali l'assistenza e l'istruzione sono lavori a tutti gli effetti, che richiedono competenze ottenibili tramite l'istruzione formale e che hanno un valore economico. La sottovalutazione di queste professioni tradizionalmente a prevalenza femminile si rispecchia in livelli retributivi inferiori, una forma di disegualianza che riduce inoltre la motivazione degli uomini a intraprendere e continuare a esercitare tali professioni;
24. nonostante gli sforzi profusi a livello sia europeo che nazionale, i progressi rispetto agli impegni assunti nel contesto della piattaforma d'azione di Pechino permangono insufficienti e occorrono indicatori chiari destinati specificamente alla questione della segregazione di genere;
25. nella sua relazione "Segregazione di genere nei settori dell'istruzione e della formazione e nel mercato del lavoro", l'EIGE propone una nuova serie di indicatori per monitorare la segregazione di genere nei settori dell'istruzione e della formazione e nel mercato del lavoro, sulla base di indicatori esistenti a cui si aggiungono due nuovi indicatori incentrati sulla percentuale di ragazze e ragazzi che si prevede esercitino professioni in ambito scientifico e sulla percentuale di donne e uomini impiegati nel settore STEM e nel settore EHW;

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA

26. accoglie con favore la proposta di ristrutturare gli indicatori per l'esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino con riguardo alla segregazione di genere nei settori dell'istruzione e della formazione e nel mercato del lavoro, figuranti nell'allegato, compresa la definizione di due nuovi indicatori;

INVITA GLI STATI MEMBRI, nell'ambito delle rispettive competenze e tenuto conto delle circostanze nazionali nonché nel rispetto del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali, A:

27. sviluppare e attuare politiche globali, integrate, sostenibili, multidimensionali e attente alla dimensione di genere per affrontare il problema della segregazione di genere nei settori dell'istruzione e della formazione e nel mercato del lavoro, associando misure universali e mirate e intervenendo sull'intera gamma di fattori pertinenti al fine di produrre un cambiamento strutturale e ridurre le differenze dei modelli di genere nel corso della vita. Questa serie di politiche dovrebbe considerare la necessità di combattere la discriminazione di genere, la segregazione e gli stereotipi e promuovere la parità di genere in tutti i livelli di istruzione e formazione e nell'orientamento professionale lungo tutto l'arco della vita. Essa dovrebbe inoltre affrontare questioni quali ambiente di lavoro, inclusi gli aspetti di incitamento all'odio basato sul genere e di molestie sessuali, regimi di lavoro, equilibrio tra attività professionale e vita privata, salute e sicurezza sul lavoro e divario retributivo di genere allo scopo sia di attirare che di trattenere le donne e gli uomini in professioni e settori atipici rispetto al genere;
28. per ridurre la segregazione orizzontale di genere e consentire a ragazze, ragazzi, donne e uomini provenienti da tutti i contesti di scegliere settori educativi e impieghi consoni ai loro interessi e alle loro competenze, anche in settori atipici rispetto al genere, e di cogliere opportunità di lavoro in tutti i settori in condizioni di parità, adottare misure opportune come le seguenti:
- a. sensibilizzare alunni, studenti, genitori, docenti, consulenti e altre persone che operano nel campo dell'istruzione a tutti i livelli, dell'orientamento professionale, delle assunzioni e delle politiche attive del mercato del lavoro, concentrandosi in particolare sulla disparità di genere, sulle cause che ne sono alla base e sulle differenti manifestazioni inclusa la segregazione, sulle interconnessioni tra il genere e altri aspetti dell'identità, e su possibili misure che si possono adottare in questo settore;

- b. far fronte agli stereotipi di genere e ad altri pregiudizi di genere nei contenuti e metodi didattici e mettere a disposizione strumenti educativi e di altro tipo per combattere gli stereotipi di genere e promuovere la parità tra uomini e donne a tutti i livelli di istruzione;
- c. accrescere l'attrattiva dei settori STEM ed EHW per gli studenti dei due sessi, se del caso anche collegando l'insegnamento delle discipline STEM ai problemi economici, ambientali e sociali o al settore artistico e del design, e l'insegnamento nel settore EHW ai settori tradizionalmente a predominanza maschile come il settore STEM, tenuto conto della digitalizzazione e dell'evoluzione del mondo del lavoro;
- d. rendere consapevoli ragazze e ragazzi, donne e uomini delle opportunità di lavoro attuali e future nei settori STEM ed EHW ;
- e. tessere più stretti legami tra il mondo della scuola e quello del lavoro per consentire a ragazze e ragazzi di compiere scelte professionali più consapevoli. Incoraggiare i datori di lavoro e le altre parti interessate a svolgere un ruolo più incisivo nel contrastare le percezioni negative e fuorvianti riguardo a carriere nel settore STEM o EHW, in special modo fornendo informazioni precise su questi settori, promuovendo modelli di riferimento positivi di entrambi i sessi e offrendo alle studentesse e agli studenti l'opportunità di acquisire esperienze lavorative;
- f. presentare sia alle ragazze che ai ragazzi le TIC e le competenze connesse all'assistenza sin dall'infanzia, cercando in particolare di invogliare più ragazze a sviluppare e mantenere il proprio interesse e talento per l'ambito digitale, e più ragazzi a fare lo stesso nei settori connessi all'assistenza;
- g. adottare provvedimenti per affrontare il problema dell'abbandono scolastico, che riguarda in particolare i ragazzi e gli uomini e

- h. creare o finanziare specifici incentivi e strutture di sostegno per incoraggiare più donne a entrare e rimanere nel settore STEM e più uomini a entrare e rimanere nel settore EHW, compresi incentivi e strutture che aiutino i datori di lavoro ad affrontare il problema dei pregiudizi inconsci all'atto dell'assunzione e nell'avanzamento di carriera, a promuovere un contesto più accogliente e attento alla dimensione di genere sul luogo di lavoro, a pubblicizzare possibili percorsi di carriera e a offrire programmi di tutoraggio;
 - i. promuovere l'apprendimento permanente in modo da garantire la possibilità per gli uomini e le donne di tutte le età di modificare i propri percorsi professionali;
29. adottare misure per affrontare le cause dei divari retributivo e pensionistico di genere riconducibili alla segregazione di genere anche:
- a. aumentando la trasparenza retributiva;
 - b. elaborando e rendendo disponibili strumenti per la valutazione degli impieghi per contribuire a determinare, in modo obiettivo e non discriminatorio, cosa costituisca un lavoro di pari valore e sensibilizzando i datori di lavoro e i lavoratori al concetto di lavoro di pari valore;
 - c. intensificando gli sforzi per attribuire pari valore alle competenze delle donne e degli uomini, anche sostenendo un miglior riconoscimento di tutte le competenze, incluse quelle tradizionalmente associate alle donne, e del rendimento delle donne sul posto di lavoro e del loro contributo all'economia;
 - d. rivalutando il lavoro di assistenza retribuito e rivedendo le strutture retributive e la remunerazione in tutti i posti di lavoro e le professioni a predominanza femminile, al fine di eliminare gli stereotipi di genere legati al divario retributivo nonché di migliorare la retribuzione nel settore EHW e
 - e. attuando e applicando la legislazione per garantire i diritti delle donne e degli uomini alla parità di retribuzione per lavoro di pari valore.

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA E GLI STATI MEMBRI, nell'ambito delle rispettive competenze e nel rispetto del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali, A:

30. intensificare gli sforzi tesi a integrare la prospettiva di genere nelle politiche e nelle misure nazionali e dell'UE in materia di competenze e mercato del lavoro, incluso il finanziamento, concentrandosi in particolare sulle iniziative correlate al potenziamento delle competenze esistenti e all'acquisizione di nuove competenze nonché alla digitalizzazione, alla scienza, alla ricerca e allo sviluppo, al fine di dotare sia le donne che gli uomini delle competenze e delle qualifiche adatte alla struttura e alle esigenze del mercato del lavoro attuale e futuro e necessarie per accedere a posti di lavoro di qualità;
31. adottare provvedimenti intesi a promuovere sistematicamente la desegregazione in fase di elaborazione e attuazione delle politiche a livello nazionale e dell'UE per stimolare una crescita economica sostenibile, sostenere la creazione di nuovi posti di lavoro e far fronte alle carenze di manodopera e agli effetti dell'automazione, al fine di assicurare che le donne e gli uomini beneficino equamente di tutte le opportunità di lavoro;
32. monitorare le politiche in materia di mercato del lavoro e istruzione da una prospettiva di genere per tutta la durata della loro attuazione e adottare provvedimenti per garantire che gli incrementi del tasso di occupazione femminile non si traducano in una maggiore segregazione orizzontale o in un ampliamento del divario retributivo di genere;
33. intensificare gli sforzi intesi a finanziare in misura sufficiente le nuove politiche e a rafforzare le politiche esistenti per ridurre la segregazione orizzontale di genere, così come le sue cause e i suoi effetti a livello sia nazionale che dell'UE, adottando un approccio strategico a lungo termine e facendo un uso efficiente delle risorse e dei programmi dell'UE, compresi i fondi strutturali e d'investimento europei ed Erasmus+;
34. provvedere a che le politiche in materia di istruzione e formazione professionali, inclusi i sistemi e i programmi di apprendistato, prevedano misure volte ad attenuare la segregazione occupazionale e che ci si avvalga dei fondi e delle iniziative dell'UE e nazionali anche a sostegno delle donne e degli uomini che intraprendono e passano a un'attività lavorativa in professioni in cui il sesso opposto è sovrarappresentato;

35. adottare provvedimenti intesi a ridurre il divario di genere nel settore delle TIC nel quadro della strategia per il mercato unico digitale. Incoraggiare i datori di lavoro, in particolare le società che partecipano alla coalizione per le competenze e le occupazioni digitali a riservare particolare attenzione alle pari opportunità di carriera per donne e uomini e alla promozione della parità di genere al loro interno;
36. agevolare la conciliazione della vita professionale, familiare e privata per le donne e gli uomini introducendo misure ben concepite volte a creare un equilibrio tra vita professionale e vita privata e garantendone la disponibilità più ampia possibile in tutti i settori e le professioni, anche per i genitori e i prestatori di assistenza che intraprendono nuove forme di lavoro, in particolare:
- a. adottando interventi efficaci per incoraggiare e sostenere l'equa condivisione delle responsabilità domestiche e di assistenza tra donne e uomini, in special modo attraverso incentivi che incoraggino gli uomini ad avvalersi di permessi per motivi familiari;
 - b. intensificando gli sforzi volti a fornire servizi di assistenza di qualità, accessibili e a costi sostenibili per bambini e altre persone a carico;
 - c. sostenendo i datori di lavoro del settore sia pubblico che privato nell'offerta di misure che agevolino la conciliazione della vita professionale, familiare e privata, anche attraverso incentivi all'introduzione di regimi di lavoro flessibili e misure favorevoli alla famiglia sul posto di lavoro, sfruttando pienamente le possibilità offerte dal lavoro "agile";⁴ e
 - d. investendo in maniera mirata nelle pratiche di lavoro digitali ai fini di un miglior equilibrio tra vita professionale e vita privata per tutti;
37. dare regolarmente seguito agli indicatori che figurano nell'allegato per il monitoraggio sistematico dei progressi compiuti, valendosi pienamente del lavoro dell'EIGE e di Eurostat. Analizzare i risultati e, se del caso, adottare ulteriori interventi sia a livello di Stati membri che di Unione europea;

⁴ Modalità di lavoro "agile" nel contesto delle possibilità offerte dalle moderne tecnologie (ad esempio telelavoro e orari di lavoro flessibili).

38. continuare a promuovere la dimensione di genere del semestre europeo, anche in linea con i principi enunciati nella proclamazione interistituzionale sul pilastro europeo dei diritti sociali, e con le misure previste nella comunicazione della Commissione su un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano;

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA A:

39. incoraggiare gli Stati membri, le parti sociali e gli altri soggetti e parti interessate pertinenti a intensificare gli sforzi per ridurre la segregazione orizzontale di genere, anche mettendo in luce i notevoli vantaggi economici della desegregazione e la sua importanza fondamentale nel contesto del futuro del lavoro;

40. sostenere le iniziative volte a istituire programmi di desegregazione in particolari settori, in conformità dei risultati della relazione dell'EIGE "Segregazione di genere nei settori dell'istruzione e della formazione e nel mercato del lavoro", che confermano carenze nella partecipazione femminile in particolare nel settore STEM e della partecipazione maschile nel settore EHW; guidare tali programmi e valutarne l'impatto in modo da agevolare l'elaborazione di politiche basate su dati concreti negli Stati membri così come a livello dell'UE;

41. portare avanti la cooperazione tra gli Stati membri per agevolare il reciproco apprendimento e lo scambio di buone e promettenti pratiche al fine di migliorare le capacità e incoraggiare il collegamento in rete;

42. tenere scambi regolari con le parti sociali europee nell'ambito del dialogo tripartito su tali questioni;

43. monitorare più attentamente da una prospettiva di genere le finalità e l'utilizzo degli investimenti e dei finanziamenti relativi all'innovazione allo scopo di evitare il rafforzamento degli stereotipi e di promuovere la desegregazione;

44. attuare le misure annunciate nel piano d'azione dell'UE 2017-2019 per affrontare il problema del divario retributivo di genere e continuare a raccogliere e fornire i pertinenti dati relativi all'attuale divario retributivo di genere e alle sue conseguenze sui redditi e sulle pensioni.

Indicatori di segregazione di genere nei settori dell'istruzione e della formazione e nel mercato del lavoro⁵

Settore critico B. Istruzione e formazione delle donne

Indicatore 1: percentuale di donne e di uomini che hanno terminato corsi di istruzione e formazione terziaria (livelli ISCED 5-8) e professionale (livelli ISCED 3-4) nel settore STEM (science, technology, engineering and mathematics ovvero scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e nel settore EHW (education, health and welfare ovvero istruzione, salute e benessere) sul totale dei laureati e diplomati di quell'indirizzo di studio.⁶

Settore critico L. La bambina

Indicatore 2: ragazze e ragazzi quindicenni: rendimento nelle discipline matematiche e scientifiche.⁷

Indicatore 3: percentuale di tutti i ragazzi e le ragazze quindicenni e di quelli che hanno conseguito i migliori risultati nelle discipline scientifiche che si prevede esercitino professioni in ambito scientifico all'età di 30 anni.⁸

Settore critico K. Le donne e l'ambiente

Indicatore 4: percentuale di donne e di uomini che hanno conseguito lauree di istruzione terziaria sul totale dei laureati (livelli ISCED 5 e 6) in scienze naturali e tecnologie.⁹

Settore critico F. Le donne e l'economia

Indicatore 5: segregazione di genere: media della retribuzione oraria lorda delle lavoratrici e dei lavoratori nei cinque settori industriali (e nelle cinque categorie professionali) con il più alto numero di lavoratrici e il più alto numero di lavoratori; divario retributivo nelle categorie professionali di tipo dirigenziale.¹⁰

Indicatore 6: percentuale di donne e percentuale di uomini impiegati nel settore STEM e nel settore EHW.¹¹

⁵ Per maggiori dettagli, si veda la relazione dell'EIGE riportata nel doc. 14624/17 ADD 2.

⁶ Questo indicatore fonde e rivede due indicatori esistenti del settore B e un indicatore sulla percentuale di "ragazze iscritte a corsi di istruzione terziaria" del settore L.

⁷ Indicatore esistente.

⁸ Nuovo indicatore.

⁹ Indicatore esistente.

¹⁰ Indicatore esistente.

¹¹ Nuovo indicatore.

Riferimenti**1. Legislazione UE**

- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16)
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37)
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23)
- Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1)

2. Consiglio

Tutte le conclusioni del Consiglio adottate sull'esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino¹² e altre conclusioni del Consiglio sulla parità di genere, incluse in particolare quelle sottoelencate:

- Conclusioni del Consiglio, del 9 giugno 2008, sul tema "Eliminare gli stereotipi di genere nella società" (doc. 9671/08)
- Conclusioni del Consiglio, del 30 maggio 2008, sulle carriere scientifiche favorevoli alla famiglia: verso un modello integrato (doc. 9026/1/08 REV 1)
- Conclusioni del Consiglio sul tema "Rafforzamento dell'impegno e intensificazione dell'azione per colmare il divario di retribuzione tra i generi, nonché revisione dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino" (doc. 18121/10)
- Conclusioni del Consiglio, del 7 marzo 2011, sul Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) (GU C 155 del 25.5.2011, pag. 10)
- Conclusioni del Consiglio, adottate il 7 marzo 2011 sul tema "Piattaforma europea contro la povertà e l'esclusione sociale" (doc. 6917/11)
- Conclusioni del Consiglio su "Pari opportunità retributive per donne e uomini: colmare il divario pensionistico di genere", adottate il 18 giugno 2015 (doc. 10081/15)
- Conclusioni del Consiglio sul tema "Investire nel settore sociale a favore della crescita e della coesione", adottate il 20 giugno 2013 (doc. 11487/13)

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Conclusioni del Consiglio sul tema "La transizione verso mercati del lavoro più inclusivi", adottate il 9 marzo 2015 (doc. 7017/15)
- Conclusioni del Consiglio relative al piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020, del 26 ottobre 2015 (doc. 13201/15)
- Conclusioni del Consiglio, del 15 giugno 2017, sul tema "Verso strategie volte a rendere il lavoro proficuo" (doc. 9647/17)
- Conclusioni del Consiglio sul tema "Migliorare le competenze delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro dell'UE" (doc. 6889/17)

3. Commissione europea

- Comunicazione della Commissione, del 3 marzo 2010: "Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, COM(2010) 2020 definitivo
- "The Role of Men in Gender Equality -- European Strategies & Insights" (Il ruolo degli uomini nella parità di genere - Strategie e riflessioni a livello europeo)"
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Raccomandazione della Commissione, del 7 marzo 2014, sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza (GU L 69 dell'8.3.2014, pagg. 112-116)
- Documento di lavoro dei servizi della Commissione dal titolo "Strategic engagement for gender equality 2016-2019" (Impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019) (SWD(2015) 278 final)
- Parere del Comitato consultivo per le pari opportunità tra uomini e donne sulle modalità per superare la segregazione professionale
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Documento di lavoro dei servizi della Commissione: "2017 Report on equality between women and men in the European Union" (Relazione 2017 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea) (SWD(2017) 108 final)
- Comunicazione della Commissione, del 26 aprile 2017: "Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano" (COM(2017) 252 final)
- Comunicazione della Commissione "Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 - Affrontare il problema del divario retributivo di genere" (COM(2017) 678 final)
- Coalizione per le competenze e le occupazioni digitali
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Parlamento europeo

- Risoluzione del Parlamento europeo del 12 marzo 2013 sull'eliminazione degli stereotipi di genere nell'Unione europea (P7_TA(2013)0074)
- Risoluzione del Parlamento europeo del 28 aprile 2016 sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne nell'era digitale (P8_TA(2016)0204)

5. EIGE

- Relazione dell'EIGE "Segregazione di genere nei settori dell'istruzione e della formazione e nel mercato del lavoro"
(doc. 14624/17 ADD 2)
- Documento informativo dell'EIGE dal titolo "Economic benefits of gender equality in the EU. How gender equality in STEM education leads to economic growth" (Benefici economici della parità di genere nell'UE. In che modo la parità di genere nell'istruzione in ambito STEM favorisce la crescita economica)
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Altri

- Proclamazione interistituzionale sul pilastro europeo dei diritti sociali firmata dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf
 - Dichiarazione di Parigi sulla promozione della cittadinanza e dei valori comuni di libertà, tolleranza e non discriminazione attraverso l'istruzione
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf
-