

Bruxelles, 3 marzo 2017
(OR. en)

6889/17

SOC 164
GENDER 9
EMPL 123
EDUC 101
ANTIDISCRIM 13

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
in data:	3 marzo 2017
Destinatario:	delegazioni
n. doc. prec.:	6268/17 SOC 90 GENDER 6 EMPL 60 EDUC 45 ANTIDISCRIM 9
Oggetto:	Migliorare le competenze delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro dell'UE - Conclusioni del Consiglio (3 marzo 2017)

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio sul miglioramento delle competenze delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro dell'UE adottate in occasione della 3523^a sessione del Consiglio (EPSCO) tenutasi il 3 marzo 2017.

Migliorare le competenze delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro dell'UE

Conclusioni del Consiglio

RAMMENTANDO:

1. la dichiarazione del trio di presidenza sulla parità di genere firmata da Paesi Bassi, Slovacchia e Malta il 7 dicembre 2015 in cui si rileva che consentire alle donne e agli uomini di sfruttare appieno le loro abilità e qualifiche riveste fondamentale importanza per un uso efficace del capitale umano dell'UE;
2. che la parità tra donne e uomini è un principio fondamentale dell'Unione europea sancito dai trattati e uno degli obiettivi e compiti dell'Unione. Inoltre, l'integrazione del principio della parità tra donne e uomini in tutte le sue azioni rappresenta una missione specifica dell'Unione;
3. che la parità tra donne e uomini è sancita dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;
4. che la strategia Europa 2020 si prefigge di porre le basi della modernizzazione dei mercati del lavoro, contribuire ad innalzare i livelli di occupazione al 75% tra le donne e gli uomini di età compresa tra i 20 e i 64 anni, ridurre di almeno 20 milioni il numero di donne e uomini che vivono in condizioni o sono a rischio di povertà e di esclusione sociale e assicurare la sostenibilità dei modelli sociali nazionali. La strategia cerca di conseguire tali obiettivi attraverso l'emancipazione di donne e uomini mediante l'acquisizione di nuove competenze per adeguarsi alle mutate condizioni e all'eventuale riorientamento professionale;
5. che il pacchetto di investimenti sociali fornisce agli Stati membri orientamenti per adottare politiche sociali più efficienti ed efficaci in risposta alla crisi economica e all'evoluzione demografica, e invita gli Stati membri a investire nelle persone;

6. che il pilastro europeo dei diritti sociali, annunciato nel programma di lavoro della Commissione per il 2017, offre le potenzialità per sostenere mercati del lavoro e sistemi di protezione sociale funzionanti ed equi, anche mediante la promozione della parità tra donne e uomini;
7. il Patto europeo per la parità di genere (2011-2020), che sollecita azioni volte a colmare i divari di genere e combattere la segregazione in base al genere nel mercato del lavoro. Una di tali misure consiste nell'"eliminare gli stereotipi di genere e promuovere la parità di genere a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione nonché nella vita lavorativa, in modo da ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro";
8. l'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019 della Commissione europea, incentrato su vari settori prioritari tra cui "aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e pari indipendenza economica di donne e uomini" e "riduzione del divario di genere in materia di retribuzioni, salari e pensioni e, di conseguenza, lotta contro la povertà tra le donne". Il perseguimento di tali obiettivi comporta l'introduzione di ulteriori misure volte a migliorare l'equilibrio di genere e le condizioni di lavoro nei diversi settori economici e nelle varie attività lavorative nonché la promozione della parità di genere a tutti i livelli e in tutte le tipologie di istruzione, anche in relazione alle scelte basate sul genere per quanto riguarda la materia di studio e la carriera. Comporta inoltre la sensibilizzazione riguardo alle conseguenze sociali ed economiche della disuguaglianza nell'occupazione, compreso il divario pensionistico di genere;
9. che la nuova agenda per le competenze per l'Europa 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;
10. che il Consiglio ha recentemente adottato una raccomandazione sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti, volte ad aiutare gli adulti che possiedono un basso livello di competenze ad acquisire un livello minimo di competenze alfabetiche, matematiche e digitali e progredire verso qualifiche più elevate;

11. l'agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, che mira a raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze, ponendo così fine a ogni forma di discriminazione. Tra gli obiettivi pertinenti rientrano l'eliminazione delle disparità di genere nell'istruzione, il conseguimento della piena e produttiva occupazione e di un lavoro dignitoso per tutti, uomini e donne, la parità di retribuzione per lavoro di pari valore e la tutela dei diritti del lavoro per tutti i lavoratori, compresi coloro che hanno un lavoro precario¹.

PRENDENDO ATTO DI QUANTO SEGUE:

12. la nota di ricerca² dal titolo "Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU" (migliorare il livello delle competenze di donne e uomini in situazioni di lavoro precario nell'UE), elaborata dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) su richiesta della presidenza maltese. La nota di ricerca analizza, ponendo in evidenza la prospettiva di genere, le possibilità per migliorare le competenze di donne e uomini nell'UE ed esamina le diverse esperienze di donne e uomini scarsamente qualificati per quanto riguarda la loro occupabilità, le rispettive situazioni nel mercato del lavoro e l'accesso alle formazioni professionali. La nota descrive inoltre, da una prospettiva multidimensionale, le esperienze di persone scarsamente qualificate in situazioni di lavoro precario ed elenca i fattori che impediscono di accedere a un'occupazione di qualità e migliorare le competenze.

¹ Nelle presenti conclusioni, per "lavoro precario" si intende un'occupazione con: 1) salario molto basso, 2) orari di lavoro molto brevi involontari o 3) scarsa garanzia del posto di lavoro. (Cfr. nota di ricerca dell'EIGE.) Ciò non pregiudica il significato del termine "lavoro precario" quale utilizzato in altri contesti e ai fini di future definizioni da convenire a livello dell'UE o internazionale.

² Doc. 6268/17 ADD 1.

RICONOSCENDO CHE:

13. sebbene oggi le donne in Europa siano sempre più qualificate, superando gli uomini in termini di livello di istruzione³, le donne che svolgono attività lavorative retribuite continuano a percepire retribuzioni inferiori, anche nell'ambito di occupazioni comparabili. La sottovalutazione del lavoro delle donne è una delle cause del divario retributivo di genere e alimenta altresì il divario pensionistico. Tali problemi affondano le proprie radici negli stereotipi di genere, che contribuiscono a perpetuare la disparità nella ripartizione delle responsabilità domestiche e di assistenza tra donne e uomini, nonché la segregazione di genere nell'istruzione, nella formazione e nel mercato del lavoro;
14. nel complesso, le donne sono esposte lungo tutto l'arco della vita a un rischio più elevato di precarietà, ad esempio a causa di lavori a bassissima retribuzione o lavori a tempo parziale involontario o scarsa sicurezza del posto di lavoro. La principale differenza di genere si riscontra nella retribuzione: una donna su cinque riceve una scarsa retribuzione, rispetto a solo un uomo di dieci. Le donne e gli uomini in giovane età e vicini alla pensione, nonché quelli in situazioni di vulnerabilità, ad esempio provenienti da un contesto migratorio, e i gruppi marginalizzati, compresi i Rom, rischiano maggiormente di trovarsi in situazioni di lavoro precario;⁴
15. un'occupazione produttiva e un lavoro dignitoso per tutti, secondo l'espressione utilizzata dall'Organizzazione internazionale del lavoro, rientrano tra i fattori essenziali per raggiungere un'effettiva parità di genere e una globalizzazione equa, ridurre la povertà e conseguire uno sviluppo equo, sostenibile e inclusivo;
16. le persone escluse dal mercato del lavoro, in particolare quelle con bassi livelli di competenze, potrebbero essere dissuase dall'entrare nel mercato del lavoro o dall'accettare un posto di lavoro in ragione delle spese supplementari connesse, come i costi di trasporto e il costo dei servizi di assistenza per i figli o altre persone a carico;

³ Nel 2014, il 42,3% delle donne (di età compresa fra i 30 e i 34 anni) aveva un livello di istruzione terziaria o superiore, rispetto al 33,6% degli uomini. (Indagine sulle forze di lavoro nell'UE 2015)

⁴ Eurostat: Indagine sulle forze di lavoro, calcoli dell'EIGE basati sui microdati del 2014.

17. a causa delle disparità strutturali e dato il persistere degli stereotipi di genere, le donne scarsamente qualificate si trovano ad affrontare ulteriori difficoltà e discriminazioni. Nell'UE a 28 metà delle donne scarsamente qualificate di età compresa fra 16 e 64 anni⁵ sono fuori dal mercato del lavoro (inattive), rispetto al 27% degli uomini⁶;
18. quasi una donna scarsamente qualificata su due (45%) - rispetto a un uomo scarsamente qualificato su quattro (26%) - si trova in una situazione di lavoro precario⁷;
19. sebbene negli ultimi anni il livello di istruzione delle donne sia in aumento, e gli uomini delle giovani generazioni abbiano maggiori probabilità di possedere qualifiche di livello inferiore⁸ rispetto alle donne (nel 2015 il 20% degli uomini e il 15% delle donne tra i 20 e i 24 anni aveva un basso livello di istruzione), nelle fasce più anziane nella popolazione il 35% delle donne e il 29% degli uomini tra i 55 e i 64 anni sono scarsamente qualificati;⁹
20. le donne anziane, specie quelle vicine alla pensione, sono esposte altresì a un rischio più elevato di povertà a causa delle disparità di genere nel corso della vita¹⁰, comprese le differenze a livello di retribuzione, orario di lavoro e durata della vita lavorativa. Ciò è dovuto, tra l'altro, al fatto che le incombenze domestiche e di assistenza ricadono principalmente sulle donne, che di conseguenza sono esposte più frequentemente a interruzioni di carriera e hanno maggiori probabilità di lavorare a tempo parziale rispetto agli uomini;

⁵ Esclusi gli studenti.

⁶ Eurostat: Indagine sulle forze di lavoro, calcoli dell'EIGE basati sui microdati del 2014.

⁷ Eurostat: Indagine sulle forze di lavoro, calcoli dell'EIGE basati sui microdati del 2014.

⁸ Secondo l'International Standard Classification of Education (classificazione internazionale tipo dell'istruzione - ISCED), si considerano scarsamente qualificate le persone che hanno ricevuto un'istruzione solo al livello di educazione della prima infanzia, istruzione primaria e istruzione secondaria inferiore (ISCED 0-2).

⁹ Eurostat: Indagine sulle forze di lavoro (edat_lfse_03).

¹⁰ Commissione europea (2015), *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (Perché le donne anziane sono molto più esposte al rischio di povertà rispetto agli uomini anziani), Evidence in Focus. Relazione EIGE: "Povertà, genere e disuguaglianze intersezionali nell'UE: Esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino negli Stati membri dell'UE" (doc. 14295/16 ADD 1).

21. una percentuale significativa di donne e uomini in età lavorativa scarsamente qualificati¹¹, occupati o altro, non possiede le competenze di base necessarie per partecipare a formazioni professionali o a ulteriori percorsi di istruzione. Si riscontra inoltre una minore disponibilità di opportunità formative per le donne e gli uomini scarsamente qualificati, specie se in situazioni di lavoro precario¹²;
22. solo un terzo circa delle donne (36%) e degli uomini (33%) scarsamente qualificati che si trovano in situazioni di lavoro precario aveva ricevuto formazioni nel corso dei 12 mesi precedenti (2015) e solo in alcuni casi la formazione era stata fornita dai datori di lavoro;¹³
23. le donne e gli uomini nati al di fuori dell'UE hanno maggiori probabilità, rispetto ai cittadini dell'UE, di possedere competenze di base di scarso livello e più di un terzo (36%) ha un basso livello di istruzione¹⁴. Le donne in particolare sono esposte a un rischio maggiore di povertà ed esclusione sociale. Inoltre la loro partecipazione al mercato del lavoro è limitata¹⁵ e lo scarso livello delle qualifiche può aggravare tale svantaggio. Uno dei motivi è che occorre ancora sviluppare appieno il sistema di riconoscimento delle qualifiche acquisite al di fuori dell'UE.

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

tenuto debito conto delle ampie competenze degli Stati membri nei settori pertinenti, del principio di sussidiarietà e del ruolo delle parti sociali e della società civile, INVITA GLI STATI MEMBRI A:

¹¹ Il 24% della popolazione (23% degli uomini e 24% delle donne) di età compresa tra 25 e 64 anni ha un livello di istruzione basso.

¹² Indagine europea sulle condizioni di lavoro, calcoli dell'EIGE basati sui microdati del 2015.

¹³ Indagine europea sulle condizioni di lavoro, calcoli dell'EIGE basati sui microdati del 2015.

¹⁴ Eurostat: Indagine sulle forze di lavoro (edat_lfs_9912).

¹⁵ Doc. 14295/16 ADD 1.

24. dare la priorità, nell'attuazione della strategia Europa 2020, all'eliminazione degli ostacoli alla partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro, prestando particolare attenzione all'importanza delle competenze, al fine di raggiungere l'obiettivo principale di innalzare al 75% il tasso di occupazione delle donne e degli uomini di età compresa tra 20 e 64 anni;
25. intensificare gli sforzi tesi a integrare la prospettiva di genere nelle rispettive politiche nazionali in materia di competenze e mercato del lavoro e a tal fine, ove pertinente, includere tali misure nei piani d'azione nazionali e/o nell'ambito del semestre europeo, conformemente agli orientamenti in materia di occupazione, prestando particolare attenzione agli svantaggi specifici che le donne devono affrontare nel mercato del lavoro e nel corso della vita. La comunicazione a livello di UE concernente eventuali sforzi in tal senso dovrebbe avvenire nell'ambito dei quadri esistenti. Misure che tengano conto della dimensione di genere dovrebbero essere concepite in modo da conseguire i seguenti obiettivi:
- a) affrontare le condizioni che caratterizzano il lavoro precario quali bassa retribuzione, lavori a tempo parziale involontario e scarsa sicurezza del posto di lavoro;
 - b) promuovere le pari opportunità e la pari indipendenza economica di donne e uomini;
 - c) combattere e prevenire la discriminazione di genere nel mercato del lavoro, segnatamente in relazione all'accesso e alle condizioni di lavoro, tenendo conto del fatto che determinati gruppi di donne, in particolare quelle in situazioni di vulnerabilità, comprese le vittime di violenza di genere, possono incontrare ulteriori difficoltà negli sforzi per ottenere posti di lavoro di qualità, ovvero possono essere esposte a rischi di discriminazione per cause molteplici;
 - d) applicare il principio della parità di retribuzione per lavoro di pari valore e affrontare le cause dei divari di genere in termini di retribuzione, reddito e pensione;

- e) ridurre i disincentivi al lavoro, se e laddove applicabile, contrastando i costi connessi all'accettazione di un posto di lavoro o al rientro sul mercato del lavoro, prestando la debita attenzione a eventuali disincentivi fiscali¹⁶ e osservando nel contempo che tali disincentivi hanno ripercussioni più gravi sulle donne e che la loro riduzione può contribuire a ridurre il divario di partecipazione a livello di genere;
- f) promuovere posti di lavoro di qualità e fornire a donne e uomini le competenze necessarie per svolgere tali lavori, anche nel settore della tecnologia digitale;
- g) combattere la segregazione occupazionale orizzontale basata sul genere e promuovere misure volte a migliorare il riconoscimento e lo status di settori che occupano principalmente donne, quali i lavori domestici, il settore sanitario, i servizi sociali e il settore dell'assistenza, nonché prendere in considerazione misure per migliorare la retribuzione in tali settori rispettando nel contempo le circostanze nazionali e il ruolo delle parti sociali;
- h) promuovere la parità di accesso delle donne e degli uomini alla professione docente, anche per offrire ai discenti modelli di riferimento sia maschili che femminili;
- i) fornire formazione adeguata e mirata e altre forme di sostegno alle donne e agli uomini inattivi scarsamente qualificati, nonché ai lavoratori che si trovano in situazioni di lavoro precario, anche fornendo loro l'accesso a percorsi di miglioramento delle competenze¹⁷, in modo da migliorarne l'occupabilità e le prospettive di lavoro e combattere la disoccupazione di lungo periodo e il rischio di esclusione permanente dal mercato del lavoro;
- j) garantire la parità di accesso a istruzione e formazione, anche professionale, di qualità (compresi programmi di apprendistato) e l'apprendimento permanente per tutti, anche per donne e uomini con responsabilità di assistenza, ed eliminare gli ostacoli alla partecipazione, nonché intensificare le misure di sensibilizzazione in materia di istruzione, tenendo conto delle diverse circostanze ed esigenze di donne e uomini scarsamente qualificati;

¹⁶ Documento di lavoro dei servizi della Commissione: "Relazione 2015 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea", pag. 6.

¹⁷ Raccomandazione sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) combattere gli stereotipi e la discriminazione basati sull'età nell'occupazione durante l'intero arco della vita;
 - l) combattere la discriminazione e lo sfruttamento delle donne e degli uomini nati al di fuori dell'UE e promuoverne le opportunità di occupazione, istruzione e apprendimento permanente e in tal modo sostenere la loro integrazione nella società e nel mercato del lavoro;
26. combattere la discriminazione di genere, la segregazione e gli stereotipi basati sul genere nell'istruzione, nella formazione, anche professionale, e nell'orientamento professionale; promuovere la parità di genere nelle scuole, negli istituti superiori e nelle università; incoraggiare ragazze, ragazzi, donne e uomini provenienti da tutti i contesti a scegliere percorsi di studio e di lavoro conformi alle loro capacità e competenze, non sulla base di stereotipi di genere, in particolare promuovendo l'accesso di donne e ragazze a settori di studio e lavoro come la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica ("STEM"); incoraggiare uomini e ragazzi a studiare e lavorare in settori quali i servizi sociali, l'assistenza all'infanzia e l'assistenza a lungo termine;
27. continuare ad analizzare il fenomeno dell'abbandono scolastico da una prospettiva di genere e affrontare le varie difficoltà che ostacolano il successo scolastico, in particolare tra le ragazze e i ragazzi in situazioni di vulnerabilità o appartenenti a gruppi marginalizzati; incoraggiare i giovani, donne e uomini, in particolare quelli con un basso livello di istruzione, a partecipare a ulteriori percorsi di formazione e istruzione nonché a programmi di apprendistato al fine di acquisire ulteriori competenze e qualifiche, insieme all'esperienza di lavoro, conformemente alla nuova agenda per le competenze per l'Europa;
28. affrontare il divario di genere in materia di occupazione tra i lavoratori vicini alla pensione mediante l'adozione di un approccio intersettoriale, prestando particolare attenzione alla necessità di fornire sostegno alle donne e agli uomini in situazioni di disoccupazione di lungo periodo¹⁸, salvaguardando le pari opportunità nell'occupazione, ad esempio nell'avanzamento e progressione di carriera nonché nelle retribuzioni o nelle promozioni, e fornendo servizi di sostegno per le donne e gli uomini con responsabilità di assistenza;

¹⁸ Raccomandazione del Consiglio del 15 febbraio 2016 sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro (2016/C 67/01).

29. fornire servizi di consulenza mirati che tengano conto della dimensione di genere e facilitarne l'accesso per le donne e gli uomini inattivi scarsamente qualificati - compresa, ove necessario - un'assistenza adeguata, per far sì che possano sfruttare efficacemente le proprie competenze, anche offrendo la possibilità di diventare imprenditori e di costituire cooperative e fornendo consulenza in merito;
30. al fine di rafforzare l'occupabilità delle donne e degli uomini, compresi quelli scarsamente qualificati e quelli nati al di fuori dell'UE, prendere iniziative per facilitare il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze formali e informali e promuovere la convalida dell'apprendimento non formale e informale;¹⁹
31. prevedere congedi di assistenza per i genitori, compresi i congedi di paternità, e facilitare la conciliazione della vita professionale, familiare e privata mediante la fornitura di servizi di assistenza di qualità, accessibili e a costi sostenibili per aiutare le persone con responsabilità di assistenza (compresa l'educazione e cura della prima infanzia e l'assistenza di altre persone a carico), in modo da consentire loro di entrare o rimanere nel mondo del lavoro, cercare posti di lavoro di qualità e partecipare a formazioni e a possibilità di apprendimento permanente, promuovendo anche, nel contempo, la parità nella ripartizione delle responsabilità domestiche e di assistenza tra donne e uomini. In particolare dovrebbero essere attuate tutte le pertinenti misure necessarie per il raggiungimento degli obiettivi di Barcellona in materia di assistenza all'infanzia, in linea con gli impegni confermati nella strategia Europa 2020;
32. lottare contro il lavoro precario e migliorare le condizioni di lavoro facendo rispettare la normativa applicabile; sostenere le imprese per quanto riguarda la gestione delle misure di conciliazione; fornire incentivi alle imprese, ad esempio mediante sistemi di certificazione o misure finanziarie, per l'attuazione di modalità di lavoro flessibili e di iniziative favorevoli alla famiglia sul luogo di lavoro, sfruttando appieno le possibilità di lavoro "agile"²⁰; facilitare l'adozione di tali misure di conciliazione da parte di donne e uomini; garantire pari opportunità in materia di formazione continua e parità di trattamento di tutti i lavoratori, compresi quelli in situazioni di lavoro precario, che si avvalgono di tali misure;

¹⁹ Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale (2012/C 398/01).

²⁰ Modalità di lavoro "agile" nel contesto delle possibilità offerte dalle moderne tecnologie (ad esempio telelavoro e orari di lavoro flessibili).

33. incoraggiare e incentivare l'offerta, da parte delle imprese in tutti i settori, di maggiori opportunità di formazione sul lavoro e di istruzione e formazione sia per donne che per uomini, anche quelli impegnati in attività lavorative in cui si registra una minore offerta formativa;
34. stimolare il dialogo con le parti sociali, le organizzazioni femminili e le organizzazioni della società civile, conformemente ai rispettivi ruoli e competenze all'interno degli Stati membri, per rafforzare la cooperazione nella lotta contro la discriminazione retributiva e condizioni di lavoro precarie, anche potenziando il miglioramento delle competenze dei lavoratori precari; incoraggiare le parti interessate a riconoscere le circostanze e le esigenze delle donne e degli uomini con occupazioni precarie e a sostenere tali lavoratori - in particolare al momento di definire e riconoscere le competenze - nonché a diffondere le informazioni sui vantaggi dello sviluppo delle competenze e dell'apprendimento permanente per le donne e gli uomini scarsamente qualificati nonché per i datori di lavoro;
35. valutare l'adozione di misure per assicurare che gli appalti pubblici non diano luogo a situazioni di lavoro precario per donne e uomini e che promuovano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA A:

36. sostenere gli Stati membri nei loro sforzi volti ad integrare la prospettiva di genere nelle politiche relative al mercato del lavoro, anche nell'ambito dell'attuazione della strategia Europa 2020 (in particolare attraverso il semestre europeo) e della nuova agenda per le competenze per l'Europa, nonché nell'ambito dei Fondi strutturali e di investimento europei e nel pilastro europeo dei diritti sociali annunciato nel programma di lavoro della Commissione per il 2017;
37. garantire che la prospettiva di genere sia integrata delle politiche e misure riguardanti il miglioramento delle competenze, in particolare nelle occupazioni connesse alla digitalizzazione, alla scienza, alla ricerca e allo sviluppo, nonché nei settori dell'apprendimento permanente e nel mercato del lavoro;

38. promuovere programmi e politiche che riconoscano e tengano conto delle diverse circostanze ed esigenze di donne e uomini - in particolare di genitori e prestatori di assistenza in situazioni di lavoro precario - in modo da migliorare l'accesso a iniziative favorevoli alla famiglia, a modalità di lavoro flessibile e "agile" per donne e uomini e a servizi di assistenza formale accessibili, di qualità e a costi sostenibili per i figli e altre persone a carico (compresa l'educazione e cura della prima infanzia); incoraggiare i padri a utilizzare il congedo di paternità e parentale e i datori di lavoro ad agevolarne l'esercizio, in modo da consentire alle donne di aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro. La Commissione dovrebbe tenere conto di tali aspetti al momento di porre in essere l'iniziativa intesa ad affrontare le sfide incontrate dalle famiglie che lavorano per equilibrare vita professionale e vita privata, annunciata nel programma di lavoro della Commissione per il 2017;
39. fornire finanziamenti e sostegno per iniziative di sensibilizzazione sulla parità e i diritti in materia di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché sui vantaggi dell'apprendimento permanente e i servizi disponibili per orientare e assistere le persone scarsamente qualificate che desiderano migliorare la loro occupabilità, anche nell'ambito dell'attuazione della nuova agenda per le competenze per l'Europa.
-

Riferimenti**1. Legislazione UE:**

- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE)
- 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 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 relativa al lavoro tramite agenzia interinale
- Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (testo rilevante ai fini del SEE) (GU L 68 del 18.3.2010, pagg. 13-20)
- 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:

Tutti i documenti pertinenti, e in particolare quelli sotto elencati:

- Direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES - Allegato: accordo quadro sul lavoro a tempo parziale
- Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato
- Conclusioni del Consiglio sull'esame dell'attuazione, da parte degli Stati membri, della piattaforma di azione di Pechino: disparità salariali tra donne e uomini (14485/01)
- Conclusioni del Consiglio su "Eliminare gli stereotipi di genere nella società" (9671/08)
- Conclusioni del Consiglio sulle carriere scientifiche favorevoli alla famiglia: verso un modello integrato (9026/1/08)
- Conclusioni del Consiglio sull'esame dell'attuazione, da parte degli Stati membri e delle istituzioni dell'UE, della piattaforma d'azione di Pechino - Le donne e l'economia: conciliare la vita professionale e familiare (17474/08)
- Conclusioni del Consiglio sull'esame dell'attuazione, da parte degli Stati membri e delle istituzioni dell'UE, della piattaforma d'azione di Pechino - "Pechino 15 anni dopo: analisi dei progressi compiuti" (15992/09)
- Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (testo rilevante ai fini del SEE)
- 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" (18121/10)
- Conclusioni del Consiglio sull'esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino - Le donne e l'economia: conciliazione della vita professionale con quella familiare come presupposto della pari partecipazione al mercato del lavoro (17816/11)

- Conclusioni del Consiglio sul Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) (GU C 155 del 25.5.2011, pag. 10)
- Conclusioni del Consiglio sull'educazione e la cura della prima infanzia: consentire a tutti i bambini di affacciarsi al mondo di domani nelle condizioni migliori (GU C 175 del 15.6.2011, pag. 8)
- Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale (2012/C 398/01).
- Conclusioni del Consiglio sul tema "Investire nel settore sociale a favore della crescita e della coesione" (11487/13)
- Conclusioni del Consiglio sul tema "Le donne e l'economia: l'indipendenza economica dal punto di vista del lavoro a tempo parziale e del lavoro autonomo" (11050/14)
- Conclusioni sull'esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino da parte degli Stati membri e delle istituzioni dell'UE - "Parità di genere nell'UE: la via da seguire dopo il 2015. Bilancio di 20 anni di attuazione della piattaforma d'azione di Pechino" (16891/14)
- Conclusioni del Consiglio sulla transizione verso mercati del lavoro più inclusivi (7017/15)
- Conclusioni del Consiglio su "Pari opportunità retributive per donne e uomini: colmare il divario pensionistico di genere" (10081/15)
- Decisione (UE) 2015/1848 del Consiglio sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione per il 2015 (GU L 268 del 15.10.2015, pagg. 28-32)
- Conclusioni del Consiglio sul piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020, del 26 ottobre 2015 (13201/15)
- Conclusioni del Consiglio sul tema "Lotta alla povertà e all'esclusione sociale: un approccio integrato" (9273/16)
- Conclusioni del Consiglio su "Donne e povertà" (15409/16)
- Raccomandazione del Consiglio del 15 febbraio 2016 sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro (2016/C 67/01)
- Consiglio (2016/C 484/01)

3. Commissione europea:

- Comunicazione della Commissione "Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" (COM(2010) 2020 definitivo)
- Comunicazione della Commissione del 21 settembre 2010: Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015 (COM(2010) 491 definitivo)
- Comunicazione "La Piattaforma europea contro la povertà e l'esclusione sociale: un quadro europeo per la coesione sociale e territoriale" (COM(2010) 758 definitivo)
- Comunicazione della Commissione europea: "Educazione e cura della prima infanzia: consentire a tutti i bambini di affacciarsi al mondo di domani nelle condizioni migliori (COM(2011) 66 definitivo)
- Comunicazione della Commissione: "Investire nel settore sociale a favore della crescita e della coesione, in particolare attuando il Fondo sociale europeo nel periodo 2014-2020" (COM (2013) 83 final)
- Raccomandazione della Commissione sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza (C(2014) 1405 final)
- Documento di lavoro dei servizi della Commissione: "Impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019" (SWD(2015) 278 final)
- Tabella di marcia: "Nuovo inizio per affrontare le sfide dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata incontrate dalle famiglie che lavorano" (agosto 2015): http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (Perché le donne anziane sono molto più esposte al rischio di povertà rispetto agli uomini anziani) (14 ottobre 2015), Evidence in Focus
- Comunicazione della Commissione: "Una nuova agenda per le competenze per l'Europa - Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività". (COM(2016) 381 final)
- Documento di lavoro dei servizi della Commissione: "Relazione sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea" (SWD(2016) 54 final)
- Comunicazione della Commissione: "Piano d'azione sull'integrazione dei cittadini di paesi terzi" (COM (2016) 377 final)
- Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione per il 2016 http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Parlamento europeo:

- Risoluzione del 19 ottobre 2010 sulle lavoratrici precarie (2010/2018(INI))
- Risoluzione del 20 ottobre 2010 sul ruolo del reddito minimo nella lotta contro la povertà e la promozione di una società inclusiva in Europa (2010/2039(INI), GU C 70E dell'8.3.2012)
- Risoluzione dell'8 marzo 2011 sugli aspetti della povertà femminile nell'Unione europea (2010/2162(INI))
- Risoluzione del 15 novembre 2011 sulla piattaforma europea contro la povertà e l'esclusione sociale (2011/2052(INI))
- Relazione dell'8 aprile 2016 sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne nell'era digitale (2015/2007(INI))
- Risoluzione del 26 maggio 2016 sulla povertà: una prospettiva di genere (2015/2228(INI))

5. Altri:

- Dichiarazione del trio di presidenza sulla parità di genere (Paesi Bassi, Slovacchia e Malta), Bruxelles, 7 dicembre 2015
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Nota di ricerca dell'EIGE: "Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU" (Potenziamento delle competenze di donne e di uomini in situazioni di lavoro precario nell'UE) (6268/17 ADD 1)
- Relazione EIGE "Povertà, genere e disuguaglianze intersezionali nell'UE: Esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino negli Stati membri dell'UE" (14295/16 ADD 1)
- Assemblea generale delle Nazioni Unite (2015): "Trasformare il nostro mondo. L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile"
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Organizzazione internazionale del lavoro (2016): piano d'azione dell'ILO per la parità di genere 2016–17
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- Relazione OCSE: "Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non – Cognitive Skills to Promote Lifetime Success" (Promuovere e misurare le competenze: potenziare le competenze cognitive e non cognitive per favorire la realizzazione nella vita)
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- Relazione OCSE: "The Missing Entrepreneurs 2015. Policies for Self – employment and Entrepreneurship" (Gli imprenditori che mancano 2015 - Politiche a favore del lavoro autonomo e dell'imprenditorialità)
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
- OCSE (2016): "Skills Matter. Further Results from the Survey of Adult Skills" (Le competenze sono importanti - Ulteriori risultati dell'indagine sulle competenze degli adulti)
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
- Organizzazione mondiale della sanità: "Relazione mondiale su invecchiamento e salute" (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
- Relazione Eurydice 2010: "Gender differences in educational outcomes - Study on the measures taken and the current situation in Europe" (Differenze di genere nei risultati scolastici: uno studio sulle misure adottate e l'attuale situazione in Europa)
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
- Quarta conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne: piattaforma d'azione di Pechino, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- Eurostat: Indagine sulle forze di lavoro
- Eurofound: Indagine europea sulle condizioni di lavoro
