

Bruxelles, 17 giugno 2026
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

SOC 383
EMPL 204
ECOFIN 794
GENDER 110
EDUC 258
COMPET 740
SAN 461

NOTA

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti/Consiglio
Oggetto:	Messaggi chiave del comitato per l'occupazione sugli aspetti della qualità del lavoro relativi al genere - <i>Presentazione da parte del presidente dell'EMCO</i> - <i>Scambio di opinioni</i>

Si allegano per le delegazioni i messaggi chiave del comitato per l'occupazione sugli aspetti della qualità del lavoro relativi al genere che il presidente dell'EMCO presenterà al Consiglio EPSCO nella sessione del 29 giugno 2026.

Aspetti della qualità del lavoro relativi al genere

Messaggi chiave

1. INTRODUZIONE

Il 24 e 25 marzo 2026 il gruppo di analisi politica del comitato per l'occupazione (EMCO) ha convocato una riunione tripartita che ha riunito rappresentanti delle parti sociali a livello di UE e nazionali, degli Stati membri e della Commissione per discutere della dimensione di genere della qualità del lavoro. La riunione si è svolta nel contesto più ampio dei lavori in corso dell'EMCO sulla qualità del lavoro, sulla base del *parere* presentato al Consiglio nel giugno 2025¹ e in vista dell'aggiornamento del relativo quadro di monitoraggio da parte del gruppo "Indicatori"² dell'EMCO. Le discussioni si sono basate sui dati presentati dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), da Eurofound ed Eurostat e dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), e hanno riguardato in particolare tre temi interconnessi: i) contrattazione collettiva e segregazione settoriale; ii) divario retributivo di genere, sviluppo della carriera e protezione sociale; e iii) stress lavoro-correlato, salute mentale ed equilibrio tra attività professionale e vita privata.

¹ [Parere del comitato per l'occupazione sulle dimensioni della qualità del lavoro](#), 6 giugno 2025.

² Monitoraggio dei risultati in materia di occupazione 2026, *di prossima pubblicazione*.

2. PRINCIPALI ASPETTI STRATEGICI RELATIVI ALLA DIMENSIONE DI GENERE DELLA QUALITÀ DEL LAVORO

Le discussioni hanno evidenziato una realtà sottostante comune in tutta l'UE: le disuguaglianze di genere nella qualità del lavoro sono ancora di natura strutturale e cumulativa. I divari permanenti in termini di retribuzione, sviluppo della carriera, condizioni di lavoro e adeguatezza delle pensioni rispecchiano l'effetto combinato della segmentazione del mercato del lavoro, della disparità delle responsabilità di assistenza, dei persistenti stereotipi di genere e delle ripetute interruzioni di carriera nell'arco della vita. Tali dinamiche si rafforzano a vicenda nel tempo, contribuendo a una riduzione dei salari nell'arco della vita, risultati inferiori in termini di protezione sociale e minori opportunità sul mercato del lavoro per le donne.

La contrattazione collettiva e il dialogo sociale sono stati individuati come leve importanti per il progresso, ma il loro contributo rimane disomogeneo tra i settori e gli Stati membri. I dati presentati durante la riunione suggeriscono che la contrattazione collettiva può contribuire a ridurre i divari di genere quando una prospettiva di genere è sistematicamente integrata nei contratti collettivi e quando le donne sono adeguatamente rappresentate nelle strutture sindacali e delle parti sociali. Allo stesso tempo, i persistenti vincoli strutturali continuano a limitare i progressi, ad esempio la sottorappresentazione delle donne nelle posizioni di leadership e la loro concentrazione in settori quali l'assistenza, il commercio e il turismo, nei quali le condizioni di lavoro sono spesso meno favorevoli alla parità di genere e il lavoro a tempo parziale involontario rimane diffuso.

Il divario retributivo di genere e le differenze di genere nello sviluppo della carriera non dovrebbero essere intesi solo come questioni relative alla parità di retribuzione, ma come il risultato di svantaggi cumulativi che si sviluppano nell'arco della vita. La segregazione professionale, la distribuzione iniqua delle responsabilità di assistenza e le ripetute interruzioni di carriera sono state individuate come fattori chiave di redditi più bassi nell'arco della vita e di esiti pensionistici inferiori delle donne. In tale contesto, i partecipanti hanno sottolineato l'importanza di unire le politiche del mercato del lavoro e le politiche familiari e di protezione sociale, in particolare attraverso servizi di assistenza all'infanzia a prezzi accessibili, sistemi di congedo parentale che incoraggino una ripartizione più equa delle responsabilità di assistenza e una maggiore copertura della protezione sociale per le forme di lavoro atipiche.

La salute mentale e l'equilibrio tra attività professionale e vita privata sono emersi quali dimensioni sempre più importanti della qualità del lavoro, in particolare nel contesto della disparità degli oneri di assistenza e dell'evoluzione delle forme di organizzazione del lavoro. Se da un lato le modalità di lavoro flessibili e a distanza possono migliorare l'autonomia e favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, dall'altro possono anche rendere meno netti i confini tra vita professionale e vita privata e aumentare il rischio di sovraccarico di lavoro, in particolare per le donne che continuano a sostenere una quota sproporzionata di responsabilità di assistenza non retribuite. È emersa inoltre una particolare preoccupazione per la continua incidenza di violenza e molestie, anche sessuali, sul luogo di lavoro. Più in generale, le discussioni hanno sottolineato che l'equilibrio tra attività professionale e vita privata non può essere ridotto alla sola flessibilità, ma richiede garanzie, prevenzione, diritto alla disconnessione e quadri in materia di salute e sicurezza sul lavoro che integrino una prospettiva di genere più forte.

In tutti i temi, il dialogo ha inoltre evidenziato opinioni divergenti in merito a quali siano gli strumenti politici più efficaci per accelerare i progressi. I sindacati hanno sottolineato che gli approcci volontari da soli non hanno prodotto cambiamenti sufficienti e hanno posto l'accento sull'importanza di rafforzare l'applicazione e il monitoraggio nonché quadri vincolanti.

Le organizzazioni dei datori di lavoro, pur riconoscendo la natura strutturale delle sfide individuate, hanno sostenuto che questioni quali la segregazione settoriale e gerarchica non possono essere risolte soltanto attraverso la legislazione e hanno sottolineato l'importanza di incentivi, iniziative di miglioramento del livello delle competenze, soluzioni a livello di luogo di lavoro e requisiti di attuazione proporzionati, in particolare per le piccole e medie imprese (PMI).

3. CONCLUSIONI

Ulteriori miglioramenti della qualità del lavoro per le donne non possono essere conseguiti attraverso misure isolate o interventi limitati ai settori a prevalenza femminile. I dati richiamano l'attenzione piuttosto su dinamiche strutturali che richiedono un'azione coordinata tra i mercati del lavoro, i sistemi di protezione sociale, le politiche in materia di competenze e il dialogo sociale, unitamente a misure in grado di promuovere una condivisione più equilibrata delle responsabilità di assistenza e di affrontare il persistere di stereotipi di genere nella definizione delle scelte di formazione e professionali.

Un'implicazione fondamentale è che le persistenti disuguaglianze in termini di retribuzione, sviluppo della carriera, condizioni di lavoro e pensioni riflettono l'effetto cumulativo degli svantaggi sommati nell'arco della vita. Senza politiche in grado di interrompere questa dinamica, è probabile che i progressi rimangano limitati. Sebbene gli approcci differiscano per quanto riguarda il peso relativo di una normativa vincolante e misure basate su incentivi, è ampiamente riconosciuta la necessità di un'azione più decisiva e meglio allineata nelle politiche in materia di occupazione, assistenza, protezione sociale e competenze per conseguire riduzioni durature dei divari di genere.

Guardando al futuro, dalle discussioni sono emerse diverse priorità d'azione a livello dell'UE. Tra queste figurano garantire un'attuazione efficace e proporzionata della direttiva sulla trasparenza retributiva, una forte dimensione di genere nelle iniziative future sulla qualità del lavoro, migliorare la raccolta di dati e i quadri di monitoraggio e garantire un uso efficace dei finanziamenti dell'UE disponibili, in particolare il Fondo sociale europeo Plus (FSE+), per sostenere le riforme e gli sforzi di miglioramento del livello delle competenze. Il dialogo con le parti sociali ha inoltre confermato che la contrattazione collettiva e il dialogo sociale possono svolgere un ruolo importante nell'affrontare la segregazione del mercato del lavoro, la disparità delle responsabilità di assistenza e i persistenti stereotipi di genere nel mondo del lavoro.