

Bruxelles, 2 dicembre 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Delegazioni
n. doc. prec.:	13367/20
Oggetto:	Conclusioni del Consiglio dal titolo "Affrontare il problema del divario retributivo di genere: Valorizzazione e ripartizione del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito"

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio in oggetto dal titolo "Affrontare il problema del divario retributivo di genere: Valorizzazione e ripartizione del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito", approvate dal Consiglio mediante procedura scritta il 1° dicembre 2020.

**Affrontare il problema del divario retributivo di genere:
Valorizzazione e ripartizione del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito
Conclusioni del Consiglio¹**

RILEVANDO che:

- 1) La parità di genere e i diritti umani sono il fulcro dei valori europei. La parità tra donne e uomini è un principio fondamentale dell'Unione europea sancito dai trattati e riconosciuto dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. L'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) stabilisce che nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze tra uomini e donne e a promuovere la parità.
- 2) L'articolo 157 del TFUE stabilisce che ciascuno Stato membro deve assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, l'articolo 157 consente inoltre agli Stati membri di mantenere o adottare misure di azione positiva. L'obiettivo di tali misure è prevedere vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.
- 3) La parità di genere e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare sono sanciti dai principi 2 e 9 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione in data 17 novembre 2017.

¹ Conclusioni elaborate nel quadro dell'esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino, con particolare riguardo ai settori critici F (donne ed economia).

- 4) Le politiche in materia di parità di genere sono fattori importanti per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva e costituiscono un prerequisito indispensabile per realizzare prosperità, competitività e piena occupazione, nonché coesione sociale, inclusività e benessere. Nel frattempo la contrazione della forza lavoro dovuta agli sviluppi demografici all'interno dell'UE rende necessario attrarre e trattenere sul mercato del lavoro specialisti altamente qualificati, in particolare donne.
- 5) Secondo la strategia della Commissione europea per la parità di genere 2020-2025, "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 parziale e alle interruzioni di carriera, nonché la segregazione verticale e orizzontale basata su stereotipi e discriminazioni di genere".
- 6) Secondo la piattaforma d'azione di Pechino delle Nazioni Unite², è spesso il quadro delle politiche finanziarie, monetarie, commerciali ed economiche in generale, insieme ai regimi fiscali e alle norme in materia di retribuzione, a influenzare le decisioni dei singoli uomini e donne, anche in merito alla spartizione del proprio tempo tra lavoro retribuito e non retribuito. Lo sviluppo di tali strutture e politiche economiche ha dunque ripercussioni dirette sull'accesso di uomini e donne alle risorse economiche e sul loro potere economico, e di conseguenza anche sul grado di parità tra di loro e nella società nel suo complesso.

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>.

- 7) Conformemente alla direttiva dell'UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, "una pari fruizione dei congedi per motivi familiari tra uomini e donne dipende anche da altre misure appropriate, quali l'offerta di servizi accessibili e a prezzi contenuti per la custodia dei bambini e l'assistenza a lungo termine, che sono cruciali per consentire ai genitori e alle altre persone con responsabilità di assistenza di entrare, rimanere o ritornare nel mercato del lavoro. L'eliminazione dei disincentivi economici può anche incoraggiare i percettori di reddito secondario, nella maggior parte dei casi donne, a partecipare pienamente al mercato del lavoro".
- 8) Nel 2002, nella riunione di Barcellona, il Consiglio europeo ha stabilito i cosiddetti obiettivi di Barcellona, che invitano gli Stati membri a rimuovere i disincentivi alla partecipazione femminile alla forza lavoro e sforzarsi, tenuto conto della domanda di servizi di assistenza all'infanzia e conformemente ai modelli nazionali di offerta di cure, di mettere a disposizione più strutture per la cura dell'infanzia.
- 9) Al fine di consentire sia alle donne che agli uomini di partecipare al lavoro retribuito in modo equo, il lavoro assistenziale non retribuito deve a sua volta poter essere condiviso in modo equo. Al contempo la disponibilità, l'accessibilità (anche economica) di infrastrutture pubbliche e servizi esterni di alta qualità per un'educazione e una cura di qualità della prima infanzia nonché per l'assistenza agli anziani e ad altre persone a carico, come anche per le mansioni domestiche, sono indispensabili per consentire alle donne e agli uomini che si fanno carico di responsabilità assistenziali di partecipare al mercato del lavoro.

- 10) La pandemia di COVID-19 ha dimostrato quanto il lavoro assistenziale retribuito e non retribuito sia indispensabile per garantire la stabilità economica, oltre che per mantenere il funzionamento e il benessere delle nostre società. Nel corso della pandemia i cittadini europei hanno espresso il proprio apprezzamento nei confronti delle professioni essenziali, soprattutto nel settore dell'assistenza e dei servizi sanitari. È quindi il momento opportuno per migliorare lo status del lavoro assistenziale – retribuito o meno – che attualmente è svolto principalmente da donne.
- 11) Durante la fase iniziale della pandemia le strutture di assistenza e le scuole hanno dovuto chiudere per lunghi periodi; di conseguenza le responsabilità di assistenza (comprese le mansioni domestiche) nonché le responsabilità legate alla didattica a domicilio si sono riversate principalmente sui genitori e sulle altre persone con responsabilità di assistenza, in particolare donne, costringendoli a organizzarsi in modi nuovi per poter riconciliare tali responsabilità con il proprio lavoro retribuito. La pandemia ha inoltre messo in evidenza il fatto che il lavoro assistenziale non retribuito riveste un considerevole valore economico, ma un valore che non è visibile, ad esempio, nel calcolo del prodotto interno lordo (PIL), a causa dell'assenza di remunerazione.

PRENDENDO ATTO di quanto segue:

- 12) La relazione dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) dal titolo "Disparità di genere nell'assistenza e conseguenze per il mercato del lavoro", che presenta conclusioni sulle relazioni tra le disparità di genere nel lavoro retribuito e nel lavoro assistenziale non retribuito e indica che la quota sproporzionata di lavoro assistenziale che le donne assumono è una delle principali cause profonde del divario retributivo di genere³.

3 Cfr. doc. 12953/20 ADD 1.

SOTTOLINEANDO quanto segue:

- 13) Nel corso degli ultimi decenni l'occupazione femminile è aumentata costantemente in tutti gli Stati membri dell'UE. Rispetto agli uomini, le donne continuano tuttavia a detenere più spesso lavori precari e informali e lavori che offrono un orario limitato o un accesso insufficiente ai sistemi di sicurezza sociale e una copertura insufficiente da parte di tali sistemi, come anche lavori di breve durata, lavori a tempo parziale o lavori scarsamente retribuiti. Inoltre le donne sospendono la propria attività lavorativa più spesso degli uomini. Ciò vale in particolare per le donne migranti, sottoposte a discriminazioni multiple e intersezionali nel mercato del lavoro.
- 14) Le disparità tra donne e uomini nel contesto del mercato del lavoro possono essere misurate mediante vari indicatori diversi. Attualmente il divario retributivo medio di genere basato sulla retribuzione oraria lorda nell'UE è pari al 14,8%⁴. Di conseguenza le donne non solo guadagnano meno, ma ricevono anche pensioni più basse in tutti gli Stati membri dell'UE: in media il 30% in meno rispetto agli uomini (divario di genere nelle pensioni), ma il divario effettivo varia notevolmente da uno Stato membro all'altro. Il divario di genere nel reddito complessivo è pari quasi al 40%⁵.

⁴ Dati Eurostat del febbraio 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Dati del 2018.

- 15) Le cause del divario retributivo di genere sono molteplici e interconnesse. Le donne sono rappresentate meno efficacemente nelle posizioni decisionali rispetto agli uomini (segregazione verticale nel mercato del lavoro) e sono concentrate in settori e occupazioni a bassa retribuzione, come il lavoro assistenziale, in misura maggiore rispetto agli uomini (segregazione orizzontale nel mercato del lavoro). Tra le altre cause rientrano la maggiore frequenza del lavoro a tempo parziale, le difficoltà a conciliare attività professionale e vita familiare, nonché le interruzioni di carriera tra le donne, la mancanza di trasparenza nelle retribuzioni e nelle strutture retributive e la discriminazione di genere. Le cause di fondo determinanti comprendono norme sociali, ostacoli strutturali, strutture di potere e diversi incentivi e disincentivi, oltre che stereotipi che incidono sulle scelte professionali e sulle opportunità di carriera differenti a disposizione di donne e uomini. Sono necessarie ulteriori ricerche in questo settore. La situazione è correlata al quadro istituzionale, politico e giuridico, che incide sulle scelte compiute da donne e uomini anche per quanto riguarda gli indirizzi di studio, i percorsi professionali, l'orario di lavoro o l'assunzione della responsabilità del lavoro assistenziale non retribuito in famiglia.
- 16) Un'altra causa cui non si presta sufficiente attenzione alla base della minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e della loro retribuzione più bassa e sottorappresentazione nelle posizioni decisionali rispetto agli uomini è la spartizione ineguale, nel corso della vita, del lavoro assistenziale non retribuito tra donne e uomini, ivi compresi l'assistenza all'infanzia, agli adulti e agli anziani e le mansioni domestiche.

- 17) Quasi tutte le donne nell'UE (92%) prestano regolarmente assistenza⁶ e l'81% lo fa quotidianamente. D'altra parte, solo il 68% degli uomini presta lavoro assistenziale non retribuito almeno per alcuni giorni a settimana e solo il 48% tutti i giorni. Le donne occupate nell'UE dedicano in media 3,9 ore al giorno a lavori assistenziali indiretti (lavori di casa e mansioni domestiche) e diretti, quali l'assistenza prestata ai figli o ai parenti anziani e ai parenti con disabilità. Gli uomini occupati dedicano invece in media 2,6 ore al giorno a tali lavori assistenziali. La differenza è ancora maggiore tra le donne e gli uomini occupati che vivono in coppia con figli: 5,3 ore per le donne e 2,4 ore per gli uomini⁷. Nel 2019 il 32% delle donne occupate tra i 20 e i 64 anni lavorava a tempo parziale, rispetto a solo il 10% degli uomini occupati. Il 29% delle donne occupate a tempo parziale ha dichiarato di aver scelto il tempo parziale perché si doveva occupare dei figli o di parenti adulti, rispetto a solo il 6% degli uomini⁸. L'assistenza prestata ai figli o ai parenti è la ragione invocata più comunemente dalle donne nell'UE per il lavoro a tempo parziale.
- 18) Tali statistiche indicano che in tutta l'UE esiste un notevole "divario nell'assistenza" tra donne e uomini⁹. In mancanza di un indicatore concordato a livello dell'UE e di dati nazionali esaustivi basati su indagini sull'impiego del tempo, tuttavia, non sono attualmente possibili calcoli e confronti sistematici a livello dell'UE per quanto riguarda la distribuzione del lavoro assistenziale non retribuito tra donne e uomini.

⁶ Chi presta regolarmente assistenza svolge un lavoro assistenziale non pagato almeno per alcuni giorni a settimana (relazione dell'EIGE, pag. 18).

⁷ Fonte dei dati: elaborazione dell'indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) 2015 da parte dell'EIGE.

⁸ Relazione dell'EIGE, nota a piè di pagina 20, Eurostat.

⁹ Indicazione confermata dalle indagini sull'impiego del tempo (HETUS) attualmente condotte in 15 Stati membri.

- 19) La gran parte del lavoro assistenziale retribuito – diretto e indiretto – è svolta da donne, che costituiscono il 76% della forza lavoro occupata nell'assistenza nell'UE (37 milioni di lavoratrici dipendenti su 49 milioni – infermiere, operatrici sanitarie, operatrici di assistenza all'infanzia, lavoratrici domestiche e insegnanti). Per quanto riguarda il lavoro domestico (servizi per le famiglie), i dati disponibili non mostrano il quadro completo, a causa della prevalenza del lavoro sommerso. Tradizionalmente il lavoro assistenziale retribuito, le occupazioni nel campo dell'assistenza e i servizi per le famiglie sono caratterizzati da scarso apprezzamento da parte della società, bassi salari e mancanza di opportunità di carriera. La conseguenza è una carenza di manodopera qualificata nei settori dell'educazione della prima infanzia e dei servizi sanitari alle persone in molti Stati membri. Il lavoro non dichiarato nel settore dei servizi per le famiglie, inoltre, è tradizionalmente caratterizzato da una mancanza di accesso alla sicurezza sociale e ai diritti in materia di lavoro.
- 20) Le statistiche indicano che, quanto più le donne svolgono lavoro assistenziale non retribuito, tanto meno tempo possono dedicare al lavoro retribuito; e quanto più gli uomini esercitano un lavoro retribuito, tanto meno tempo possono dedicare al lavoro assistenziale non retribuito. Il divario retributivo di genere e il divario di genere nell'assistenza devono pertanto essere analizzati congiuntamente, in quanto fenomeni in larga misura interdipendenti che si rafforzano a vicenda.
- 21) Una riduzione del divario retributivo di genere in tutti gli Stati membri dell'UE può essere considerata un indicatore certo dei progressi compiuti in materia di parità di genere solo se accompagnata da una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. È possibile che il divario retributivo di genere risulti ridotto anche laddove il lavoro assistenziale non retribuito sia svolto prevalentemente da donne. In tali situazioni, la riduzione del divario retributivo di genere deriva da una bassa occupazione regolare delle donne accompagnata da un effetto di selezione positivo, vale a dire che il numero delle donne occupate è inferiore ma queste ultime ricevono retribuzioni più elevate. Pertanto, il divario retributivo di genere è solo uno fra vari indicatori importanti della parità di genere nel mercato del lavoro: ad esempio, non fornisce alcuna indicazione per quanto riguarda le donne che non svolgono un lavoro retribuito.

- 22) Per conseguire sia la parità di retribuzione che la parità a livello generale sul mercato del lavoro è necessario un duplice approccio: *in primo luogo*, la condivisione, in modo equo, del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito tra donne e uomini (tutti i tipi di lavoro assistenziale non retribuito) e *in secondo luogo* l'offerta di infrastrutture pubbliche e di servizi esterni per consentire l'"esternalizzazione" del lavoro assistenziale diretto (assistenza all'infanzia e agli adulti) e del lavoro assistenziale indiretto (lavori di casa e mansioni domestiche), in modo che le donne e gli uomini godano davvero di pari scelte e opportunità di svolgere un lavoro retribuito.
- 23) Nell'adottare misure volte a promuovere la parità di retribuzione e l'equa ripartizione del lavoro assistenziale non retribuito tra donne e uomini, è importante favorire scelte informate delle donne e degli uomini, scevre da stereotipi di genere, al momento di prendere decisioni sul percorso professionale e sulla divisione del lavoro assistenziale non retribuito.
- 24) Le presenti conclusioni si fondano su precedenti lavori e impegni politici espressi dal Parlamento europeo, dal Consiglio, dalla Commissione e da altre parti interessate in questo settore,

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA

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:

- 25) Adottare misure volte a garantire sia alle donne che agli uomini pari opportunità di sviluppo personale e professionale, nonché promuovere e agevolare una distribuzione equa del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito tra loro.
- 26) Adottare misure per facilitare l'equa fruizione del congedo parentale da parte di donne e uomini, conformemente alla direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.
- 27) Sensibilizzare e promuovere una migliore comprensione in merito alla necessità di un'equa distribuzione tra donne e uomini del lavoro assistenziale non retribuito, compreso il lavoro domestico, al fine di conseguire la parità tra donne e uomini.

- 28) Adottare misure per garantire che il lavoro assistenziale non retribuito sia riconosciuto e valorizzato, anche migliorando la comprensione della sua importanza e del suo impatto a livello sociale ed economico, sulla base di dati validi.
- 29) Migliorare le infrastrutture pubbliche e la disponibilità di servizi esterni al fine di sostenere donne e uomini nella condivisione, in modo equo, del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito.
- 30) Promuovere l'esternalizzazione del lavoro assistenziale non retribuito, diretto e indiretto, ad esempio valutando la possibilità, a determinate condizioni, di sostenere finanziariamente i genitori che lavorano, i genitori soli o i parenti che prestano assistenza nel ricorso ai servizi per la persona e la famiglia, fornendo nel contempo condizioni di lavoro eque e dignitose, salari equi e accesso alla sicurezza sociale a tutti i lavoratori del settore conformemente ai modelli nazionali di mercato del lavoro.
- 31) Adoperarsi per migliorare le infrastrutture pubbliche e i servizi esterni che forniscono assistenza diretta, per far sì che siano concepiti in modo flessibile e siano quindi disponibili, accessibili e a costi sostenibili per tutte le famiglie o le persone, nelle zone sia rurali che urbane, anche in termini di trasporti pubblici. Adoperarsi inoltre per migliorare la qualità dell'assistenza offrendo ai lavoratori qualifiche e formazione e determinando un numero di prestatori di assistenza adeguato rispetto a quello degli assistiti.

- 32) Promuovere il miglioramento dello status delle professioni connesse all'assistenza (assistenza a infanzia, anziani e persone con disabilità; servizi sociali; assistenza sanitaria; e istruzione), e adottare misure per garantire che il loro valore sia riconosciuto (ad es. in termini di condizioni di lavoro dignitose e di remunerazione adeguata), nel rispetto del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali. Sensibilizzare in merito al contributo essenziale che le professioni connesse all'assistenza forniscono alla società nel suo insieme e all'economia del benessere e incoraggiare una partecipazione equilibrata di donne e uomini a tali professioni.
- 33) Intensificare gli sforzi per contrastare il lavoro di assistenza indiretta sommerso, compreso il lavoro svolto da collaboratori domestici irregolari, e altre forme di lavoro illegale nel settore dell'assistenza.
- 34) Porre attenzione ai problemi e ai pericoli specifici cui devono far fronte i prestatori di lavoro domestico, comprese le persone impiegate tramite agenzie di servizi nonché le persone che lavorano in famiglie e i lavoratori non dichiarati. Prestare particolare attenzione alle condizioni di vita e di lavoro delle numerose donne migranti, delle donne provenienti da un contesto migratorio e dei lavoratori mobili che lavorano in questo settore nonché alla loro particolare vulnerabilità e alle difficoltà che riscontrano nel rivendicare i propri diritti.
- 35) Tenere conto dell'importanza della convenzione n. 189 dell'ILO per il lavoro dignitoso e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori domestici.

36) Sviluppare e definire maggiormente un quadro, compresi eventuali accordi collettivi, per la condivisione, in modo equo, del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito tra donne e uomini, che comprenda i seguenti elementi:

- a. Servizi e infrastrutture di qualità ben sviluppati, accessibili e a costi sostenibili di educazione e cura della prima infanzia e di assistenza agli adulti a breve e lungo termine, nelle zone sia urbane che rurali.
- b. Servizi di trasporto pubblico ben sviluppati e a costi sostenibili che assicurino l'accessibilità delle strutture di assistenza e, in caso di lavoro domestico, del domicilio dei datori di lavoro.
- c. Nella misura prevista dalla direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare:
 - i. incentivi finanziari che favoriscano la condivisione, in modo equo, del lavoro assistenziale non retribuito, compresa una compensazione non trasferibile durante il congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio;
 - ii. opportunità per i lavoratori di ridurre o adattare temporaneamente l'orario di lavoro al fine di conciliare lavoro, famiglia e vita privata; e
 - iii. modalità di lavoro flessibili e ragionevoli per i lavoratori, comprese soluzioni attuate mediante l'utilizzo delle nuove tecnologie.
- d. Riduzione dei disincentivi finanziari (ad esempio nei sistemi fiscale e previdenziale) che, direttamente o indirettamente, incoraggiano e perpetuano la ripartizione ineguale del lavoro assistenziale non retribuito e del lavoro retribuito tra donne e uomini.

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA E GLI STATI MEMBRI, nell'ambito delle rispettive competenze, anche in materia di istruzione, e tenuto conto delle circostanze nazionali degli Stati membri nonché nel rispetto del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali, a:

- 37) Elaborare e attuare misure mirate per combattere gli stereotipi di genere che limitano la libertà di scelta delle ragazze e dei ragazzi, delle donne e degli uomini per quanto riguarda gli studi e la carriera. Tali misure potrebbero comprendere quanto segue:
- a. combattere gli stereotipi di genere nella prima infanzia, nell'istruzione prescolare, primaria e secondaria, al fine di garantire che ragazze e ragazzi possano scegliere liberamente gli indirizzi di studio e le future professioni, nel rispetto del ruolo dei genitori nell'educazione dei figli;
 - b. nel contesto dell'orientamento professionale, informare i giovani e consolidarne la consapevolezza in merito a tutti gli aspetti e le implicazioni pertinenti delle scelte professionali, anche in termini di prospettive di reddito, e riguardo ai divari di genere connessi all'occupazione nel corso della vita, alle loro cause e ai modi per eliminarli; e fornire a tutte le persone interessate, in particolare ai consulenti del lavoro, conoscenze relative agli stereotipi di genere e alla loro influenza sulla scelta dell'indirizzo di studio e della professione;
 - c. effettuare ricerche interdisciplinari sulla natura degli stereotipi di genere e i loro impatti sulla parità di genere, soprattutto in termini di occupazione, e osservare l'inclusione intersettoriale di questo tema.

- 38) Sostenere investimenti pubblici a lungo termine in strutture e infrastrutture di assistenza di alta qualità, accessibili e a costi sostenibili, nello sviluppo di competenze relative all'assistenza e nei servizi di assistenza.
- 39) Promuovere la raccolta di dati validi che indichino l'impiego effettivo del tempo da parte di donne e uomini. Intensificare gli sforzi per garantire che i dati siano comparabili a livello dell'UE (nel caso delle statistiche nazionali) e coerenti con i dati raccolti a livello nazionale (nel caso delle statistiche a livello dell'UE). Promuovere la disaggregazione dei dati per sesso ed età e mirare a garantire che rifletta le differenze tra madri e padri, come pure tra donne e uomini senza figli, e che includa anche statistiche su tutta l'assistenza fornita all'infanzia, agli adulti e ai parenti anziani.
- 40) Incoraggiare la realizzazione di indagini sull'impiego del tempo sulla base della norma stabilita dalle indagini europee armonizzate sull'uso del tempo (HETUS), in modo da sostenere Eurostat nello sviluppo e nel calcolo di un indicatore per misurare il "divario di genere nell'assistenza" mediante il raffronto fra il tempo dedicato da donne e uomini al lavoro assistenziale non retribuito e al lavoro retribuito e l'analisi delle interdipendenze.
- 41) Avvalersi del lavoro svolto dall'EIGE e da Eurostat, elaborare un indicatore a livello dell'UE per misurare "il divario di genere nell'assistenza" sulla base delle indagini europee armonizzate sull'uso del tempo (HETUS), utilizzando dati rappresentativi, in modo da confrontare il tempo dedicato da donne e uomini al lavoro assistenziale non retribuito e al lavoro retribuito e analizzare le interdipendenze, al fine di sostenere l'ulteriore sviluppo di politiche basate su dati concreti in materia di parità di genere e famiglia.
- 42) Avviare ricerche, avvalendosi del lavoro svolto dall'EIGE e da Eurofound, sul valore del lavoro assistenziale non retribuito in relazione al lavoro retribuito e sviluppare metodi per misurare statisticamente l'impatto delle misure volte a raggiungere un equilibrio tra attività professionale e vita familiare, come i congedi per motivi familiari, anche monitorando i tassi di fruizione di donne e uomini.

- 43) Ove opportuno, includere il lavoro assistenziale non retribuito nelle analisi macroeconomiche e del mercato del lavoro nonché nell'elaborazione di politiche in materia di lavoro e occupazione.
- 44) Elaborare indicatori supplementari per misurare la prestazione macroeconomica, fra cui il lavoro di assistenza retribuito e non retribuito, l'economia dell'assistenza e i divari di genere nell'impiego del tempo, compresa una nuova classificazione NACE¹⁰ incentrata specificamente sui servizi per la persona e la famiglia (PHS), al fine di agevolare il monitoraggio e l'analisi di tale settore.
- 45) Elaborare metodi appropriati per la raccolta di dati comparabili che fungano da base per un approccio politico, basato su dati concreti, alle intersezionalità, in particolare "sesso e cittadinanza/origine", "sesso ed età" e "sesso e disabilità".
- 46) Intensificare gli sforzi per contrastare il lavoro sommerso nel settore dei servizi per le famiglie, anche rafforzando il dialogo a livello dell'UE sulle misure da adottare e tramite l'elaborazione di statistiche sul numero di lavoratori domestici attivi nell'UE, tenendo conto del fatto che tali servizi sono spesso forniti in nero.
- 47) Sostenere il dialogo sociale nel settore dell'assistenza, nel rispetto del diritto e delle prassi nazionali.

¹⁰ NACE = classificazione statistica delle attività economiche nelle Comunità europee;
Nomenclatura generale delle attività economiche nelle Comunità europee

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA a:

- 48) Intensificare gli sforzi per ridurre il divario retributivo di genere e il divario di genere nell'assistenza, con la debita attenzione alle circostanze nazionali e nel rispetto del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali utilizzando tutte le misure disponibili, e per dare seguito alle misure definite nel piano d'azione dell'UE 2017-2019 "Affrontare il problema del divario retributivo di genere", comprese ove pertinenti eventuali misure giuridiche.
- 49) Continuare a svolgere, promuovere e divulgare ricerche sull'economia dell'assistenza, sulle esigenze di assistenza, sulle professioni assistenziali e sullo status dei prestatori di assistenza retribuiti e non retribuiti, sulle loro condizioni di lavoro, nonché sul contributo dei prestatori di assistenza all'economia del benessere, avvalendosi di dati monitorati periodicamente, accessibili al pubblico e disaggregati per sesso.
- 50) Prendere in considerazione la situazione delle donne sul mercato del lavoro e seguire sistematicamente un approccio che integri la dimensione di genere in tutti gli aspetti pertinenti del semestre europeo, anche al fine di affrontare il divario retributivo di genere e il divario di genere nell'assistenza.

Nel pieno rispetto della loro autonomia, INVITA LE PARTI SOCIALI a:

- 51) Tenere in debito conto la parità di genere nel contesto della contrattazione collettiva, anche, ad esempio, realizzando valutazioni di impatto di genere e promuovendo la trasparenza retributiva, in modo da garantire condizioni di lavoro eque e dignitose per tutte le donne e tutti gli uomini e colmare i divari persistenti in termini di retribuzioni, reddito e pensioni, prestando la debita attenzione all'importanza sociale e al valore crescenti del lavoro assistenziale.

Documento di riferimento

1. Livello interistituzionale dell'UE

Pilastro europeo dei diritti sociali

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

2. Legislazione dell'UE

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, pagg. 37-43.

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, pagg. 23-36.

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, GU L 188 del 12.7.2019, pagg. 79-93.

3. Consiglio

Tutte le conclusioni del Consiglio sulla parità di genere e su altre tematiche pertinenti, comprese in particolare quelle riportate di seguito:

- Conclusioni del Consiglio dal titolo "Le donne e l'economia: conciliazione della vita professionale con quella familiare come presupposto della pari partecipazione al mercato del lavoro" (doc. 17816/11)
- Conclusioni del Consiglio dal titolo "La transizione verso mercati del lavoro più inclusivi" (doc. 7017/15)

- Conclusioni del Consiglio dal titolo "Migliorare le competenze delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro dell'UE" (doc. 6889/17)
- Conclusioni del Consiglio dal titolo "Misure rafforzate per ridurre la segregazione orizzontale di genere nell'istruzione e nel lavoro" (doc. 15468/17)
- Conclusioni del Consiglio dal titolo "Migliorare il sostegno e l'assistenza di prossimità per una vita indipendente" (doc. 15563/17)
- Conclusioni del Consiglio dal titolo "Colmare il divario retributivo di genere: politiche e misure fondamentali" (doc. 10349/19)
- Conclusioni del Consiglio dal titolo "L'economia del benessere" (doc. 13432/19)
- Conclusioni del Consiglio dal titolo "Parità di genere nelle economie dell'UE: la via da seguire - Bilancio di 25 anni di attuazione della piattaforma d'azione di Pechino" (doc. 14938/19)
- Raccomandazione del Consiglio, del 22 maggio 2019, relativa ai sistemi di educazione e cura di alta qualità della prima infanzia (GU C 189 del 5.6.2019, pagg. 4-14)

4. Trio di presidenza

Dichiarazione del trio di presidenza sulla parità di genere firmata da Germania, Portogallo e Slovenia (luglio 2020).

5. Commissione europea

Raccomandazione 2014/124/UE 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.

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).

Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 - Affrontare il problema del divario retributivo di genere (COM(2017) 678 final).

Raccomandazione (UE) 2018/951 della Commissione, del 22 giugno 2018, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità, GU L 167 del 4.7.2018, pagg. 28-35.

Challenges in long-term care in Europe - A study of national policies 2018 (Sfide dell'assistenza a lungo termine in Europa - Uno studio delle politiche nazionali 2018). Rete europea per la politica sociale.

Relazione sullo sviluppo dei servizi di assistenza alla prima infanzia al fine di incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, di promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare per i genitori che lavorano e di favorire una crescita sostenibile e inclusiva in Europa (gli "obiettivi di Barcellona") (COM(2018)273 final).

Relazione annuale 2019 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Commissione europea. Comitato consultivo per le pari opportunità tra uomini e donne - *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (Parere sulle sfide per la parità di genere in una società in rapido invecchiamento), ottobre 2019.

Linee guida comuni europee sul passaggio dall'assistenza istituzionale all'assistenza basata sulla comunità e strumenti sull'utilizzo dei fondi dell'Unione europea per il passaggio dall'assistenza istituzionale all'assistenza basata sulla comunità.

https://ec.europa.eu/regional_policy/it/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 (doc. 6678/20) (Riferimento della Commissione: COM(2020) 152 final).

Comunicazione dal titolo "Un'Europa sociale forte per transizioni giuste" (COM(2020) 14 final).

6. Parlamento europeo

Risoluzione del 30 gennaio 2020 sul divario retributivo di genere (2019/2870(INI)).

Relazione di iniziativa sui servizi di assistenza nell'UE per una migliore parità di genere (2018/2077(INI)).

7. EIGE

"Gender Inequalities in care and consequences on the labour market" (Disparità di genere in materia di assistenza e conseguenze per il mercato del lavoro), 2020 (doc. 12953/20 ADD 1).

8. Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Trovare un equilibrio: conciliare lavoro e vita privata nell'UE), 2019

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Comitato economico e sociale europeo

L'impatto degli investimenti sociali sull'occupazione e sui bilanci pubblici (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Altri

Dichiarazione e piattaforma d'azione di Pechino (Programma delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'emancipazione femminile).

Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW).

Obiettivo di sviluppo sostenibile (OSS) 5.4 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

Convenzione 100 dell'ILO (parità di retribuzione), 1951.

Convenzione dell'ILO sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici (convenzione n. 189), 2011.

Relazione dell'ILO "Care work and care jobs for the future of decent work" (Lavoro assistenziale e posti di lavoro nel settore assistenziale per il futuro del lavoro dignitoso), 2018

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
