Consiglio
dell'Unione europea

**Bruxelles, 19 ottobre 2026**
**(OR. en)**

**14603/26**

**SOC 669**
**ANTIDISCRIM 96**

**RISULTATI DEI LAVORI**

| | |
|---|---|
| Origine: | Segretariato generale del Consiglio |
| Destinatario: | Delegazioni |
| n. doc. prec.: | 14386/26 |
| Oggetto: | Conclusioni del Consiglio sull'uguaglianza come motore per la crescita economica e la competitività nell'UE |

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio sul tema in oggetto, approvate dal Consiglio EPSCO nella sessione del 19 ottobre 2026[1].

---

[1] Nel testo sono state introdotte correzioni redazionali di lieve entità.

**ALLEGATO**

**Conclusioni del Consiglio**
**sull'uguaglianza come motore per la crescita economica e la competitività nell'UE**

**RAMMENTANDO CHE:**

1. L'uguaglianza e la non discriminazione sono valori fondanti dell'Unione europea sanciti nei trattati dell'Unione europea e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

2. Nel quadro del suo obiettivo dichiarato di costruire un'Unione dell'uguaglianza, la Commissione ha elaborato strategie volte a combattere la discriminazione, eliminare gli ostacoli alla partecipazione e promuovere l'uguaglianza e l'inclusione. L'UE ha inoltre adottato un quadro completo di atti legislativi che promuovono l'uguaglianza e vietano la discriminazione.

3. Il pilastro europeo dei diritti sociali e il relativo piano d'azione individuano nei principi delle pari opportunità, della parità di genere, della prevenzione della povertà e dell'esclusione sociale, dell'inclusione delle persone con disabilità e dell'educazione e cura della prima infanzia (ECEC) di qualità e a prezzi accessibili gli elementi portanti della competitività e di un modello di crescita sostenibile e inclusivo. Nella comunicazione della Commissione sul pilastro europeo dei diritti sociali, del 22 luglio 2026, le disuguaglianze, l'equità e le pari opportunità sono indicate quali settori prioritari per ulteriori azioni e si sottolinea che le disuguaglianze persistenti costituiscono ostacoli strutturali alla coesione, alla resilienza, all'innovazione e alla competitività dell'Unione.

4. La strategia della Commissione contro la povertà e il rafforzamento della garanzia europea per l'infanzia sottolineano che il costo dell'inazione in materia di lotta alla povertà è significativo e multiforme. La povertà mina la coesione sociale, il benessere dei minori e le pari opportunità, indebolendo la democrazia e frenando le potenzialità economiche dell'Europa. Contribuisce inoltre alla trasmissione intergenerazionale degli svantaggi. Il pregiudizio e la stigmatizzazione possono mettere in condizioni di svantaggio persone appartenenti a gruppi specifici fin dall'inizio e lungo tutto l'arco della vita. Le donne, i minori e le persone appartenenti a gruppi in situazioni di vulnerabilità sono maggiormente a rischio di povertà o di esclusione sociale rispetto ad altre persone.

5. Nella comunicazione della Commissione dal titolo "Strategia per rafforzare l'applicazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea" per il periodo 2020-2030 si ribadisce l'impegno per garantire che le istituzioni dell'Unione e gli Stati membri applichino la Carta al massimo delle sue potenzialità.

6. Nella bussola per la competitività dell'UE e nelle comunicazioni dal titolo "L'Unione delle competenze" e "Tabella di marcia per posti di lavoro di qualità" (che apre la strada a un futuro atto legislativo sui posti di lavoro di qualità) la Commissione sottolinea che la forza competitiva dell'Europa risiede nei suoi cittadini. La bussola per la competitività indica che è essenziale creare condizioni in cui tutti abbiano pari prospettive di successo. Riconosce i molteplici e diversi ostacoli che incontrano le donne, i giovani e gli anziani che desiderano restare economicamente attivi, nonché le persone con disabilità e altri gruppi sottorappresentati, per entrare e rimanere nel mercato del lavoro.

7. La relazione ad alto livello di Enrico Letta sul futuro del mercato unico e la relazione di Mario Draghi sulla competitività europea sottolineano che le fondamenta sociali, la base di competenze e l'inclusione di tutti i talenti dell'Europa plasmano sempre più la sua forza economica. Nella sua relazione Draghi sottolinea che gli sforzi dell'UE volti ad accrescere il proprio vantaggio competitivo devono essere guidati dai valori europei, che dovrebbero essere ulteriormente rafforzati dall'azione dell'UE. Rilevando che la persistente discriminazione cui sono esposti gruppi specifici, a causa del genere, della disabilità, dell'etnia o di altri fattori, ostacola la loro piena partecipazione al mercato unico e compromette la promessa di opportunità per tutti, la relazione Letta chiede azioni mirate, nuovi finanziamenti e un monitoraggio minuzioso al fine di eliminare gli ostacoli sistemici. La tabella di marcia "Un'Europa, un mercato", firmata dal Consiglio, dalla Commissione europea e dal Parlamento europeo, fornisce un piano per conseguire progressi decisivi nel rafforzamento della competitività europea.

**RICONOSCENDO CHE:**

8. Rafforzare la competitività, la sostenibilità e la produttività è essenziale per le prospettive economiche dell'Unione europea.

9. I risultati della relazione sull'occupazione e gli sviluppi sociali in Europa per il 2025[2] indicano che circa 51 milioni di persone in età lavorativa, tra cui circa 32 milioni di donne, rimangono al di fuori del mercato del lavoro.

10. La discriminazione e le disuguaglianze, comprese le disuguaglianze di genere, continuano a costituire ostacoli strutturali alla partecipazione piena, paritaria e significativa al mercato del lavoro. Sfruttare il potenziale dell'intera popolazione, anche garantendo che tutti abbiano pari opportunità di partecipare pienamente alla vita economica, politica, culturale e sociale, contribuirà a costruire una società più competitiva, inclusiva e coesa, rafforzando in tal modo la resilienza democratica.

---

[2] *Employment and Social Developments in Europe (ESDE) 2025 – Employment, Social Affairs and Inclusion* (Occupazione e sviluppi sociali in Europa 2025 – DG Occupazione, affari sociali e inclusione).

**L'uguaglianza come fattore abilitante della competitività**

11. La non discriminazione e l'uguaglianza, compresa la parità di genere, sono fondamentali non solo per la realizzazione e la tutela di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali, ma anche in quanto fattori economici abilitanti essenziali che contribuiscono direttamente ad accrescere la partecipazione al mercato del lavoro, la produttività e l'innovazione. Quando le persone incontrano ostacoli all'occupazione, alla leadership, all'imprenditorialità o allo sviluppo delle competenze, le economie non riescono a sfruttare appieno il capitale umano. Promuovendo una forza lavoro diversificata e garantendo che tutti abbiano pari opportunità di sviluppare le proprie competenze e realizzare il proprio potenziale, l'Unione europea trasforma i suoi valori in un vantaggio competitivo.

12. In base alla Carta dei diritti fondamentali, segnatamente l'articolo 21, "[è] vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale". La Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) ha inoltre fornito una giurisprudenza che interpreta tali motivi di discriminazione. Il Consiglio ha spesso rilevato l"esistenza di discriminazioni, nonché i vari motivi per cui possono essere subite, comprese le caratteristiche di tali motivi. Inoltre, l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, il Comitato economico e sociale europeo, il Comitato europeo delle regioni ed Eurofound hanno rilevato o documentato l'esistenza nell'UE di discriminazioni per tali motivi, compresa la discriminazione basata su caratteristiche quali l'identità di genere.

13. L'OCSE[3] ha dimostrato che la discriminazione fondata sull'etnia, la razza, la religione, la disabilità, l'età, l'orientamento sessuale e l'identità di genere comporta notevoli costi personali, sociali ed economici e ostacola le pari opportunità, tra l'altro

    a. indebolendo il potenziale economico e la coesione sociale a causa di ripercussioni negative sull'occupazione, sul reddito, sul livello di istruzione, sulla partecipazione politica e civica e sulla salute[4], e

    b. mettendo in difficoltà i governi a causa dell'aumento della spesa pubblica, anche per la prestazione di servizi quali l'assistenza sanitaria, l'assistenza a lungo termine e il sostegno sociale, nonché a causa della perdita di entrate derivante dall'effetto moltiplicatore di salari più bassi sui consumi e sul gettito fiscale.

14. Al contrario, promuovere l'uguaglianza rafforza la coesione sociale, generando nel contempo benefici economici[5]. Ad esempio, i dati dell'OCSE mostrano che una distribuzione più equa del reddito stimola la crescita del PIL a lungo termine[6].

15. Nell'impegno a sviluppare un approccio basato su dati concreti per accrescere la competitività, la definizione e la realizzazione di politiche che offrano pari opportunità per tutti possono essere migliorate attraverso l'utilizzo efficace di tutti i dati disponibili e il miglioramento della raccolta, del trattamento, della disaggregazione e dell'analisi dei dati con riguardo all'uguaglianza e alla non discriminazione, anche tenendo conto della discriminazione intersezionale e migliorando l'accesso ai dati amministrativi. Anche le informazioni sul mercato del lavoro e la previsione dei fabbisogni di competenze possono fornire importanti indicazioni.

---

[3] OCSE, *Combatting Discrimination in the European Union* (Combattere la discriminazione nell'Unione europea), 2025.

[4] OCSE, *Combatting Discrimination in the European Union* (Combattere la discriminazione nell'Unione europea), 2025.

[5] Servizio Ricerca del Parlamento europeo (2023), *Increasing European added value in an age of global challenges – Mapping the cost of non Europe (2022-2032)*, (Accrescere il valore aggiunto europeo in un'epoca di sfide globali – Mappatura del costo della non Europa (2022-2032))EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.

[6] OCSE (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (Tutti coinvolti: perché meno diseguaglianza è meglio per tutti), pubblicazioni OCSE.

16.[7] Le persistenti disuguaglianze sia nell'accesso all'istruzione che nei risultati dell'apprendimento a tutti i livelli rischiano di consolidare gli svantaggi intergenerazionali, indebolire la coesione sociale e ridurre il potenziale economico a lungo termine dell'Europa limitando le opportunità dei singoli di partecipare in modo pieno e significativo alla società e al mercato del lavoro. Per affrontare tali disuguaglianze sono essenziali politiche nazionali mirate in materia di istruzione e trasferimenti sociali adeguati.

**17. Nel settore della parità di genere**

a. Nonostante i progressi compiuti nell'ultimo decennio, le donne continuano a percepire retribuzioni più basse e a presentare tassi di occupazione inferiori rispetto agli uomini e restano notevolmente sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali e decisionali, anche in politica. Valorizzare il potenziale di tutte le donne come lavoratrici, imprenditrici e leader è indispensabile per la crescita economica dell'UE. La parità di genere nei ruoli di leadership aziendale è associata a migliori prestazioni aziendali[8]. Può anche avere effetti benefici sulla resilienza delle economie a fronte dei cambiamenti strutturali, come le transizioni verde e digitale[9].

b. Miglioramenti sostanziali nella parità di genere potrebbero generare fino a 10 milioni e mezzo di posti di lavoro e portare il tasso di occupazione dell'UE all'80 % entro il 2050[10]. Oltre a rispondere all'imperativo di favorire la parità di genere in quanto diritto fondamentale, la promozione della parità di genere rappresenta un prerequisito per la crescita sostenibile, la resilienza democratica e la competitività a lungo termine. Si tratta infatti di un investimento ad alto rendimento, potenzialmente in grado di aumentare il PIL pro capite dell'UE fino al 9,6 %, per un importo pari a 3 150 miliardi di EUR entro il 2050.

---

7 Cfr. la risoluzione del Consiglio sul secondo ciclo del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione (2026-2030).

8 Cfr. per esempio S&P Global (2019). *Although Still Underrepresented, Women in the C-suite are Driving Profitability* (Benché tuttora sottorappresentate, le donne ai livelli dirigenziali superiori sono uno stimolo per la redditività).

9 Commissione europea (2022), *The Macro Economic Benefits of Gender Equality* (I benefici macroeconomici della parità di genere), Anne Kingma e Anneleen Vandeplas, *Economic Brief* 071, marzo 2022.

10 Cfr. la pagina web dell'EIGE dal titolo *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* | European Institute for Gender Equality (Benefici economici della parità di genere nell'Unione europea – Istituto europeo per l'uguaglianza di genere).

c. Al fine di affrontare i divari e le disuguaglianze persistenti, nel 2025 la Commissione europea ha adottato la tabella di marcia per i diritti delle donne, unitamente alla dichiarazione che la accompagna dal titolo "Dichiarazione di principi per una società paritaria sotto il profilo del genere", che ha ricevuto l'avallo di tutti gli Stati membri. Nella strategia per la parità di genere 2026-2030 della Commissione sono delineate azioni volte ad attuare gli otto principi della tabella di marcia.

d. È essenziale colmare i divari di genere in termini di occupazione[11], orario di lavoro[12], retribuzione[13] e pensioni[14]; a tal fine occorre affrontare fattori strutturali quali l'iniqua distribuzione del lavoro di assistenza e di sostegno non retribuito, gli stereotipi di genere, la segregazione occupazionale e la violenza di genere nei confronti delle donne per costruire un'economia più equa, garantire l'indipendenza economica e l'autosufficienza delle donne lungo tutto l'arco della vita, proteggere i gruppi a maggiore rischio di povertà durante l'intero corso della vita ed eliminare la povertà. Il divario di genere nei livelli di occupazione, per esempio, è particolarmente marcato per gruppi quali le madri (in special modo le madri sole), le donne che prestano assistenza a parenti anziani, le donne con duplici responsabilità di assistenza, le donne in età avanzata, le donne migranti, le donne che subiscono discriminazioni etniche e razziali (comprese le donne Rom[15]), le donne con disabilità e le donne nelle zone rurali e nelle regioni ultraperiferiche. Il divario pensionistico di genere è influenzato dalle interruzioni di carriera legate alle responsabilità di assistenza e al lavoro a tempo parziale. Tale divario fa sì che le donne in età avanzata percepiscano pensioni più basse e siano esposte a un rischio di povertà più elevato rispetto agli uomini.

---

11 Nel 2024 il tasso di occupazione degli uomini in età lavorativa ha superato quello delle donne di 10,0 punti percentuali. Cfr. la pagina web di Eurostat dal titolo *Gender statistics – Statistics Explained – Eurostat* (Statistiche di genere – Statistiche spiegate – Eurostat).

12 OCSE, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential* (Parità di genere e crescita economica: progressi passati e potenzialità future), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* (documenti di lavoro dell'OCSE sulle questioni sociali, occupazionali e migratorie) n. 304, 2024.

13 Il divario retributivo medio di genere nell'UE è pari all'11,1 %. Cfr. la pagina web di Eurostat dal titolo *Gender pay gap statistics – Statistics Explained – Eurostat* (Statistiche sul divario retributivo di genere – Statistiche spiegate – Eurostat) (2024).

14 Il divario pensionistico medio di genere nell'UE è pari al 24,5 %. Cfr. la pagina web di Eurostat dal titolo *Women's pension 25% lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat* (Pensioni delle donne inferiori del 25 % rispetto a quelle degli uomini nel 2024 – Notizie – Eurostat).

15 Nel riconoscimento della diversità che contraddistingue le varie comunità Rom, il termine "Rom" è usato con un significato generico per fare riferimento a una serie di gruppi diversi, tra cui Rom, Sinti, Kale, Gypsies, Romanichel, Boyash/Rudari. Il termine comprende anche gruppi quali Ashkali, Egiziani, gruppi orientali (compresi Dom, Lom, Rom e Abdal), i gruppi itineranti, tra cui i Travellers, gli Yenish e le popolazioni designate col concetto amministrativo di "Gens du voyage", nonché le persone che si identificano come zigani, senza negare le caratteristiche specifiche di tali gruppi.

e. Gli interventi adottati per ridurre i divari di genere comprendono misure che favoriscono l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare quali quelle delineate nella direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare ((UE) 2019/1158), nella direttiva riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate ((UE) 2022/2381) e nelle disposizioni giuridiche e nelle politiche in materia di parità di retribuzione e condizioni di lavoro, compresa la direttiva sulla trasparenza retributiva ((UE) 2023/970), nonché misure volte a prevenire e contrastare ogni forma di violenza di genere nei confronti delle donne, che rimane un grave ostacolo alla partecipazione piena, paritaria e significativa delle donne al mercato del lavoro; le misure in atto per contrastare la violenza comprendono quelle stabilite nella direttiva (UE) 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica.

f. L'analisi di Eurofound evidenzia inoltre che gli strumenti di trasparenza retributiva possono fungere da strumento strategico per stimolare la competitività migliorando l'acquisizione e il mantenimento dei talenti, aumentando le prestazioni dei dipendenti e agevolando l'adozione delle tecnologie e lo sviluppo della forza lavoro[16].

---

[16] Cfr. la pagina web di Eurofound dal titolo *Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound* (Bilancio: ulteriori esperienze nell'attuazione e nell'efficacia della trasparenza retributiva di genere – Eurofound).

g. Eurofound ha dimostrato che modalità adeguate di gestione dell'orario lavorativo e un'infrastruttura sociale di sostegno consentono un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata e una maggiore partecipazione al mercato del lavoro, con benefici che non interessano solo i lavoratori ma si estendono alle imprese e alla società in generale[17]. Come sottolineato nella strategia della Commissione per la parità di genere, molte donne faticano a conciliare vita professionale e vita privata, in quanto continuano a farsi carico di una quota di lavoro domestico e di assistenza non retribuito che è sproporzionata rispetto agli uomini. In tale contesto, al fine di creare le condizioni per garantire pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro, anche per tutti i prestatori di assistenza, è necessario tenere conto delle diverse esperienze vissute nel contesto della gravidanza, della maternità, della paternità e della genitorialità, nonché dell'assistenza agli anziani e ad altre persone a carico.

h. Le donne svolgono una quota sproporzionata di lavoro domestico e di assistenza non retribuito durante tutto l'arco della vita, il che è uno dei principali motivi per cui lavorano a tempo parziale o sono economicamente inattive. Le donne sono inoltre sovrarappresentate nelle occupazioni nel settore dell'assistenza[18]. La domanda di assistenza nell'UE dovrebbe aumentare[19] a causa di fattori quali i cambiamenti demografici e le pressioni sul mercato del lavoro. Poiché i servizi di assistenza sono una parte indispensabile delle infrastrutture sociali, gli investimenti in questo settore sono essenziali per garantire la competitività nonché la parità di genere.

---

[17] Eurofound (2026), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report* (Indagine europea sulle condizioni di lavoro 2024: relazione di sintesi), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.

[18] Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* (Progredire verso una società dell'assistenza: colmare il divario di genere nell'assistenza), aprile 2025.

[19] Eurofound (2025), *Unpaid care in the EU* (Assistenza non retribuita nell'UE), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.

i. Oltre a migliorare i risultati per i minori e altre persone che necessitano di assistenza, la disponibilità di servizi di educazione e cura della prima infanzia accessibili, di qualità e a prezzi abbordabili, nonché di servizi di sostegno e assistenza a lungo termine di qualità, ha anche un forte impatto positivo sulla situazione occupazionale dei genitori e dei prestatori di assistenza, in particolare delle donne. Sono fondamentali anche le politiche in materia di congedo per motivi di assistenza e altre misure volte a conciliare la vita professionale, familiare e privata, comprese le misure volte a promuovere l'equa ripartizione tra donne e uomini del lavoro di assistenza e di sostegno non retribuito, in quanto contribuiscono alla coesione sociale, allo sviluppo demografico sostenibile, alla resilienza del mercato del lavoro e alla competitività a lungo termine dell'Unione europea.

j. Il divario di genere nel campo degli investimenti[20], dovuto a barriere strutturali, comportamentali e istituzionali, incide negativamente sulle opportunità imprenditoriali e di leadership delle donne, soffocando il potenziale di innovazione dell'Europa. La ricerca ha dimostrato che le start-up guidate da donne hanno un maggiore successo e una maggiore resilienza sul piano economico e che un aumento della quota di start-up guidate da donne favorirebbe l'innovazione[21]. Attualmente, tuttavia, la distribuzione del capitale di rischio è fortemente diseguale: per ogni 100 EUR di investimenti, meno di 3 EUR sono destinati a gruppi guidati da donne. Per colmare il divario di genere nel campo degli investimenti è necessario affrontare i pregiudizi di genere nel processo decisionale finanziario e migliorare l'accesso delle donne alle reti di imprese e agli investitori.

---

[20] Commissione europea, *The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds* (Il divario di genere nel campo degli investimenti che interessa sia le imprese a guida femminile che i fondi di investimento a guida femminile), ottobre 2025.

[21] Banca europea per gli investimenti, *Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense* (Sostegno alle imprenditrici: evidenze statistiche che ne dimostrano la validità), https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs.

k. Il rapido progresso della tecnologia digitale e dell'IA ha implicazioni di vasta portata per il futuro del lavoro. Ha un potenziale positivo e può essere utilizzato attivamente per promuovere la parità di genere in tutti i settori e colmare i divari sistemici. Per sfruttare questo potenziale è inoltre necessario promuovere la partecipazione delle donne allo sviluppo e alla diffusione dell'IA, consentendo loro di plasmare attivamente questa tecnologia e di contribuire all'innovazione e alla competitività dell'Unione. Tuttavia, è importante che strumenti quali l'assunzione e la gestione del personale basate sull'IA siano affidabili e progettati, utilizzati e monitorati tenendo conto della dimensione di genere e in modo antropocentrico. Ciò comporterebbe un approccio basato sulla sicurezza fin dalla progettazione, un controllo umano efficace, una prospettiva dei diritti umani, l'integrazione della dimensione di genere, una valutazione periodica dei pregiudizi, lo sviluppo di sistemi di IA non discriminatori e l'uso gestito di dati rappresentativi e di alta qualità. In assenza di garanzie adeguate, gli strumenti basati su tecnologia digitale e IA possono essere dannosi per l'uguaglianza e amplificare pregiudizi e discriminazioni fondate su diversi motivi, perpetuare gli stereotipi di genere, le disuguaglianze di genere e i divari digitali esistenti e rafforzare i pregiudizi di genere e altri pregiudizi intersezionali. È importante che gli utilizzatori dispongano non solo di competenze tecniche, ma anche di una formazione in materia di lotta contro la discriminazione. Garantire che la transizione digitale tenga conto della dimensione di genere è essenziale affinché l'Europa possa evitare di riprodurre nei settori emergenti le disuguaglianze esistenti e possa ampliare il bacino di talenti necessario per una competitività guidata dall'innovazione.

l. Come rilevato nelle conclusioni del Consiglio sulla prevenzione e la lotta contro la violenza online nei confronti delle ragazze, è importante proteggere le donne e le ragazze online, anche dalla violenza basata sull'IA. La violenza online nei confronti delle donne e delle ragazze ha conseguenze sociali, politiche ed economiche significative che minacciano la democrazia e la competitività.

m. Inoltre, data la persistente segregazione occupazionale orizzontale e verticale del mercato del lavoro dell'UE, è probabile che i cambiamenti tecnologici producano impatti diversi per le donne e gli uomini. Ad esempio, se da un lato l'aumento del lavoro a distanza reso possibile dalla digitalizzazione può offrire alle donne una maggiore flessibilità, dall'altro può anche rafforzare gli stereotipi di genere e un'iniqua ripartizione del lavoro domestico e di assistenza non retribuito. Vi è il rischio che le disparità settoriali e il divario digitale di genere si acuiscano, senza misure mirate volte a combattere gli stereotipi di genere e a garantire la parità di accesso all'istruzione e alle occupazioni nei settori STEM[22] e alle competenze digitali e in materia di IA, sostenute dall'istruzione e dalle opportunità di riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze lungo tutto l'arco della vita, nonché misure volte a migliorare il mantenimento e l'avanzamento di carriera delle donne nei settori STEM. Secondo l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), colmare il divario di genere nelle discipline STEM contribuirebbe a un aumento del PIL equivalente a 820 miliardi di EUR e genererebbe fino a 1 200 000 posti di lavoro entro il 2050[23]. È inoltre essenziale garantire la parità di accesso ai settori HEAL[24] e incoraggiare un maggior numero di uomini a scegliere carriere in questo ambito e altre professioni di assistenza. Un approccio sensibile alla dimensione di genere per quanto riguarda le politiche in materia di competenze, STEM e HEAL può sostenere sia l'uguaglianza che la competitività riducendo la segregazione, migliorando la corrispondenza tra competenze ed esigenze del mercato del lavoro e rendendo i settori emergenti più inclusivi e sostenibili.

---

22 Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica.

23 *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality* (Benefici economici della parità di genere nell'Unione europea – Istituto europeo per l'uguaglianza di genere).

24 Salute, istruzione, amministrazione e alfabetizzazione.

## 18. Nel settore dell'uguaglianza LGBTI[25]

a. Dalla terza indagine sulle persone LGBTIQ condotta dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (*European Union Agency for Fundamental Rights* – FRA) emerge che attualmente nell'UE molte delle persone che hanno un orientamento sessuale, come le persone lesbiche, gay, bisessuali, asessuali o pansessuali, e/o che hanno una determinata identità di genere, come donne e uomini trans, le persone non binarie e non cisgender, e le persone intersessuali con caratteristiche sessuali o espressioni di genere diverse subiscono discriminazioni, molestie e violenze o isolamento ed esclusione a causa della loro identità. Inoltre, secondo la FRA, il 19 % degli intervistati ha subito discriminazioni nell'ambito dell'occupazione (nella ricerca di un impiego o sul lavoro). Tale percentuale raddoppia per le donne trans (43 %) e gli uomini trans (35 %). L'indagine evidenzia altresì discriminazioni in settori quali l'istruzione, l'assistenza sanitaria, gli alloggi e la vita sociale.

b. La strategia per l'uguaglianza LGBTIQ+ 2026-2030 della Commissione sottolinea che "[l]'emancipazione delle persone LGBTIQ+ … [t]raina l'imprenditorialità e l'innovazione e promuove la crescita economica sostenibile. Ad esempio, le città che adottano un approccio accogliente e inclusivo nei confronti delle persone LGBTIQ+ presentano "ecosistemi dell'innovazione" più robusti, concentrazioni maggiori di competenze e talenti, livelli più elevati di imprenditorialità e una qualità della vita migliore."

---

[25] Nel presente testo sono utilizzati gli acronimi LGBTI, LGBTIQ e LGBTIQ+ a seconda della terminologia utilizzata nel documento specifico, nell'iniziativa specifica o nel settore politico specifico cui si fa riferimento. Secondo la strategia per l'uguaglianza LGBTIQ+ 2026-2030 della Commissione, "[l]e persone LGBTIQ + sono persone:
• che sono attratte da altre persone del loro stesso genere (lesbiche, gay) o di qualsiasi genere (bisessuali);
• la cui identità e/o espressione di genere non corrisponde al sesso assegnato alla nascita (trans, non binarie);
• nate con caratteristiche sessuali che non corrispondono alla definizione tipica di maschio o femmina (intersessuali);
• la cui identità non rientra in una classificazione binaria della sessualità e/o del genere (queer);
• che si identificano con altri orientamenti sessuali o identità di genere non specificamente compresi nell'acronimo LGBTIQ (da cui il +)."

c. Secondo un'analisi dell'OCSE[26], l'inclusività giuridica delle persone LGBTI è positivamente associata allo sviluppo economico e i paesi che hanno introdotto le maggiori tutele giuridiche per le persone LGBTI ottengono risultati migliori in termini di PIL pro capite.

d. Uno studio della Banca mondiale sul costo economico della stigmatizzazione e dell'esclusione delle persone LGBT[27] ha rilevato che la discriminazione nei confronti di questo gruppo porta a una minore produttività del lavoro e produzione, a investimenti inefficienti nel capitale umano a causa dei minori rendimenti dell'istruzione e della discriminazione nei contesti educativi, alla perdita di produzione dovuta alle disparità sanitarie legate all'esclusione nonché a costi per i servizi sociali e sanitari derivanti dalla necessità di affrontare gli effetti dell'esclusione.

**19. Nel settore della disabilità**

a. La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD), di cui tutti gli Stati membri e l'UE sono parte, impegna le parti ad adottare tutte le misure efficaci e necessarie per promuovere, proteggere e garantire il pieno e paritario esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità attraverso misure e servizi di sostegno adeguati. In aggiunta alle misure volte a combattere la discriminazione, ciò comprende garantire l'autodeterminazione delle persone con disabilità, l'accessibilità e accomodamenti ragionevoli in tutti gli ambiti della vita, sulla base del principio della progettazione universale, anche in relazione all'occupazione, all'istruzione, alla vita indipendente, alla formazione, all'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura.

---

26 *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD* (Oltre l'arcobaleno? Il percorso verso l'inclusione delle persone LGBTI – OCSE).

27 *The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India* (Il costo economico della stigmatizzazione e dell'esclusione delle persone LGBT: uno studio di caso sull'India).

b. Nel 2024 solo il 51,8 % delle persone con disabilità aveva un'occupazione, rispetto al 71,8 % delle persone senza disabilità[28]. Al fine di consentire alle persone con disabilità di compiere scelte in materia di occupazione su un piano di parità con gli altri, è necessario eliminare gli ostacoli alla partecipazione al mercato del lavoro. Tra gli ostacoli che incidono negativamente sul divario nei livelli di occupazione tra persone con e senza disabilità figurano preconcetti per quanto riguarda i costi di adattamento del posto di lavoro e offerta di soluzioni ragionevoli. La mancanza di inclusività e accessibilità nell'ambito dell'istruzione e della formazione (compresi il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione), dell'assunzione, del lavoro e dell'avanzamento di carriera costituisce un ulteriore importante ostacolo alla partecipazione al mercato del lavoro. Inoltre, le donne con disabilità non solo hanno meno probabilità di partecipare alla forza lavoro[29], ma sono anche rappresentate in modo sproporzionato nel lavoro a tempo parziale[30], spesso non per scelta, con un effetto negativo sulla loro indipendenza economica. Le donne con disabilità possono essere esposte a un maggiore rischio di violenza, che a sua volta incide negativamente anche sulla loro autosufficienza finanziaria e sulla loro indipendenza economica.

c. Le misure di attuazione, come quelle stabilite dalla Commissione nel pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità recentemente rafforzato, possono garantire alle persone con disabilità parità di accesso a posti di lavoro sostenibili e di alta qualità nel mercato del lavoro aperto, sostenendo in tal modo la loro autonomia economica e la loro inclusione sociale e consentendo nel contempo ai datori di lavoro e alle economie di beneficiare di un bacino di talenti più ampio e diversificato.

---

28 Cfr. la pagina web di Eurostat dal titolo *Employment gaps for women & people with disabilities – News articles – Eurostat* (Divari occupazionali per le donne e le persone con disabilità – Notizie – Eurostat).

29 Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, indice sull'uguaglianza di genere.

30 Eurofound (2023). *Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* (Evoluzione dei mercati del lavoro: Come prevenire uno squilibrio tra competenze e posti di lavoro in un'epoca di transizione), documento informativo, Eurofound, Dublino.

d. La strategia della Commissione per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 e la comunicazione sul rafforzamento di tale strategia fino al 2030 mirano a contribuire all'attuazione dell'UNCRPD. La strategia sottolinea la necessità di garantire la parità di accesso a posti di lavoro di qualità, all'istruzione, alla vita indipendente, a beni e servizi, alla vita culturale, allo sport, ai viaggi e alle attività ricreative. Garantire e migliorare l'accessibilità dell'istruzione a tutti i livelli, compresa l'istruzione superiore e l'istruzione e formazione professionale, attraverso politiche inclusive, formazione del personale, solidi servizi di sostegno[31] e interventi su misura, integrati da sostegno all'imprenditorialità sociale e programmi mirati di transizione al lavoro, può contribuire a realizzare appieno il potenziale delle persone con disabilità e a promuovere la loro partecipazione paritaria al mercato del lavoro.

e. Le tecnologie assistive a prezzi abbordabili, compresa un'IA inclusiva e affidabile, possono rafforzare l'indipendenza, sostenere la comunicazione, migliorare l'accessibilità e promuovere le pari opportunità di partecipazione alla società, anche per quanto riguarda l'istruzione, l'occupazione e la vita della comunità. Garantire che gli strumenti tecnologici e l'ambiente digitale nel suo complesso siano accessibili, abbordabili e inclusivi è fondamentale per promuovere pari opportunità nello sviluppo, nella riqualificazione e nel miglioramento del livello delle competenze digitali. È importante riconoscere il rischio degli effetti discriminatori dell'IA, anche a causa di distorsioni nei dati di addestramento, e garantire che i diritti delle persone con disabilità siano tutelati e promossi nello sviluppo e nell'utilizzo dell'IA.

f. La realizzazione dei diritti delle persone con disabilità consente la loro piena partecipazione alla società e ne sostiene il contributo alle rispettive economie locali, ad esempio attraverso la transizione verso una vita indipendente e un processo decisionale supportato che sia basato sui diritti.

---

[31] Commissione europea, *Inequalities and disabilities research in the EU – Towards a fair and equal access to health, education and employment* (Ricerca sulle disuguaglianze e le disabilità nell'UE – Verso un accesso equo e paritario alla sanità, all'istruzione e all'occupazione), ottobre 2025.

## 20. Nel settore della lotta al razzismo

a. Come dimostrato dalle ricerche condotte dalla FRA, la persistenza del razzismo incide negativamente su tutti gli aspetti della vita[32] e ha conseguenze sociali ed economiche significative per le persone e i gruppi esposti alla discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica. Il lavoro della FRA mette in evidenza questo aspetto attraverso le sue indagini e relazioni riguardanti, tra l'altro, le persone di origine africana, i musulmani, gli ebrei, i Rom, le persone appartenenti ad altre minoranze etniche o razziali e le persone provenienti da un contesto migratorio. Ad esempio, le persone di origine africana hanno maggiori probabilità di avere contratti temporanei e impieghi con mansioni elementari. Il tasso di sovraqualificazione[33] è più elevato per le persone di origine africana rispetto alla popolazione in generale (il 46 % rispetto al 22 %). I musulmani, alcuni dei quali hanno antenati in Medio Oriente o in Africa, spesso subiscono discriminazioni quando cercano lavoro (39 %) o sul posto di lavoro (35 %). Inoltre, due musulmani su cinque (41 %) sono sovraqualificati per il proprio lavoro, rispetto al 22 % della popolazione in generale. La discriminazione razziale colpisce in modo sproporzionato le donne e le ragazze, che si trovano ad affrontare ostacoli legati sia al genere che alla razza, anche nell'istruzione, nell'occupazione e nell'accesso ai servizi.

b. La strategia dell'UE contro il razzismo 2026-2030 presentata dalla Commissione riconosce la lotta contro il razzismo strutturale come un investimento strategico nella competitività dell'Unione. Secondo uno studio dell'OCSE del 2025, la discriminazione razziale costa all'UE una perdita di PIL fino a 12,7 miliardi di EUR ogni anno. L'impatto socioeconomico della discriminazione razziale comprende un accesso ridotto all'occupazione, difficoltà finanziarie ed esposizione sproporzionatamente elevata alla discriminazione, con conseguenti livelli inferiori di sicurezza economica per le persone colpite.

---

32 Cfr. la pagina web della FRA: *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination* (I musulmani in Europa affrontano sempre più razzismo e discriminazione) | Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent* (Essere neri nell'UE – Esperienze di persone di discendenza africana) | Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, *Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward* (Monitoraggio e registrazione degli episodi di antisemitismo nell'UE – Situazione e vie da percorrere) | Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali.

33 Percentuale di persone con un'istruzione terziaria che svolgono lavori scarsamente o mediamente qualificati.

c. Gli studenti appartenenti a minoranze razziali o etniche sono spesso vittime di razzismo, il che ne ostacola il successo scolastico e la capacità di realizzare il loro potenziale. Le difficoltà persistono nel mercato del lavoro, dove i candidati a un impiego incontrano ostacoli all'assunzione riconducibili all'intervento umano o facilitati dalla tecnologia, ad esempio a causa del colore della pelle o perché hanno nomi percepiti come stranieri o indossano abiti religiosi. I dipendenti appartenenti a minoranze etniche si trovano ad affrontare ostacoli all'avanzamento di carriera persino maggiori e un accesso ridotto a reti influenti.

**21. Nel settore dell'inclusione dei Rom**

a. I Rom continuano a registrare tassi molto più elevati di svantaggio economico ed esclusione sociale rispetto alla popolazione in generale. Ad esempio, le persone percepite come Rom, o identificate come Rom sulla base del loro nome, incontrano ostacoli quando cercano un impiego. Inoltre, il 36 % dei Rom ha dichiarato di aver subito discriminazioni nella ricerca di un lavoro. Dall'indagine sui Rom condotta dalla FRA nel 2024[34] è emerso che solo il 54 % dei Rom di età compresa tra i 20 e i 64 anni svolge un lavoro retribuito, percentuale notevolmente inferiore rispetto a quella della popolazione dell'UE in generale (74 %). Inoltre, solo il 38 % delle donne Rom svolge un lavoro retribuito, rispetto al 69 % degli uomini Rom.

b. Tra gli ostacoli che impediscono l'accesso al mercato del lavoro figurano l'antiziganismo, una forma diffusa di razzismo riconosciuta tra le cause profonde della discriminazione e dell'esclusione dei Rom che conduce alla discriminazione nelle procedure di assunzione e sul luogo di lavoro, a bassi livelli di istruzione e di competenze di base e alla mancanza di accesso a programmi e sostegni pubblici su misura.

---

[34] L'indagine ha riguardato 10 Stati membri dell'UE (Bulgaria, Cechia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Portogallo, Romania, Spagna e Ungheria) e tre paesi in via di adesione (Albania, Macedonia del Nord e Serbia).
*Roma survey 2024* (Indagine 2024 sui Rom) | Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali.

c. Il quadro strategico dell'UE per i Rom invita gli Stati membri a dimezzare il divario nel tasso di NEET[35] per questa comunità, con l'obiettivo di portare i NEET tra i giovani Rom al di sotto del 33 % e di far sì che almeno il 45 % delle donne Rom svolga un lavoro retribuito entro il 2030. Sebbene il tasso complessivo sia migliorato, passando dal 62 % del 2016 al 47 % del 2024, persiste un grave divario di genere: il 61 % delle giovani donne Rom è NEET, rispetto al 33 % dei giovani uomini Rom. Potrebbero essere necessarie politiche mirate per affrontare i fattori legati al genere che incidono sui tassi di NEET tra le ragazze Rom, i quali sono connessi alla discriminazione, alla povertà e alle norme di genere.

d. Dall'indagine sui Rom condotta dalla FRA nel 2024 è emerso che solo il 32 % dei Rom di età compresa tra i 20 e i 24 anni ha completato almeno l'istruzione secondaria superiore, percentuale notevolmente inferiore rispetto a quella della popolazione dell'UE in generale (84 %). L'indagine mostra inoltre che i Rom subiscono una crescente discriminazione nelle interazioni con gli istituti di istruzione. La riduzione di tale discriminazione e delle disuguaglianze in materia di istruzione in generale, come pure la promozione della parità di accesso all'istruzione superiore e all'istruzione e formazione professionale, sono essenziali per migliorare l'accesso dei giovani Rom a un'occupazione qualificata e per rafforzare la base di competenze europea. Incoraggiare i giovani Rom a rimanere nel sistema di istruzione dopo la scuola dell'obbligo significa promuovere un clima di fiducia e cooperazione con gli studenti Rom e le rispettive famiglie fin dalle prime fasi del percorso educativo. Il quadro strategico dell'UE per i Rom mira ad aumentare l'accesso all'istruzione per i Rom, a ridurre di almeno un terzo il divario tra i Rom e la popolazione in generale per quanto riguarda i tassi di completamento dell'istruzione secondaria superiore e a portare al 50 % entro il 2030 la percentuale di giovani Rom che raggiungono almeno l'istruzione secondaria superiore.

---

[35] Giovani che non hanno un lavoro, né seguono un percorso scolastico o formativo.

**22. Nel settore della lotta alla discriminazione fondata sull'età e all'ageismo**

a. I cambiamenti demografici in tutta l'Unione rendono necessario il pieno utilizzo del capitale umano in tutte le fasce di età per sostenere la crescita economica e la competitività. Sebbene la diversità in termini di età sia una componente intrinseca di un mercato del lavoro resiliente, l'ageismo sistemico e la discriminazione fondata sull'età costituiscono un ostacolo alla produttività e all'innovazione nonché una delle principali cause dell'inattività prematura sul mercato del lavoro tra i cittadini più anziani. La direttiva 2000/78/CE del Consiglio è essenziale per garantire che l'accesso all'occupazione, alla formazione professionale e all'avanzamento di carriera sia basato su competenze oggettive piuttosto che sull'età cronologica. L'ageismo può intersecarsi con gli stereotipi di genere e con altre forme di discriminazione, creando ostacoli aggravati e specifici nelle assunzioni, nell'avanzamento di carriera e nel mantenimento del personale lungo tutto l'arco della vita.

b. In linea con i requisiti di proporzionalità di cui all'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, qualsiasi disparità di trattamento in ragione dell'età deve essere oggettivamente e ragionevolmente giustificata da finalità legittime in materia di occupazione o mercato del lavoro. Al di là del diritto fondamentale alla parità di trattamento, la promozione di ambienti neutri sotto il profilo dell'età rappresenta una strategia economica ad alto rendimento. Eliminando i pregiudizi basati sull'età nelle assunzioni, nel mantenimento del personale e nell'avanzamento di carriera e promuovendo l'accesso alle opportunità di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze, l'UE può ottimizzare la partecipazione della forza lavoro, rafforzare la stabilità istituzionale e garantire la resilienza economica a lungo termine necessaria per sostenere un mercato unico competitivo e caratterizzato da un elevato livello occupazionale.

c. La partecipazione degli anziani al mercato del lavoro può essere ulteriormente sostenuta attraverso misure di gestione del fattore età sul luogo di lavoro, tra cui modalità di lavoro flessibili, misure in materia di salute e benessere sul lavoro, adeguamenti del luogo di lavoro, sistemi di tutoraggio e trasferimento intergenerazionale di conoscenze.

d. Oltre a intervenire sul mercato del lavoro, è importante affrontare la discriminazione fondata sull'età e l'ageismo in tutti gli altri ambiti della vita, garantendo che gli anziani siano messi in condizione di partecipare e contribuire pienamente alla società e all'economia attraverso il prolungamento della loro attività economica, una maggiore partecipazione sociale, il volontariato e l'apprendimento intergenerazionale. L'invecchiamento della popolazione ha un impatto che va al di là dell'occupazione, in quanto incide ad esempio sull'aumento della domanda di servizi sociali e sanitari accessibili e a prezzi abbordabili per sostenere una vita indipendente. Questi problemi interessano vari gruppi in modo diverso. Ad esempio, le donne vivono generalmente più a lungo degli uomini e hanno quindi maggiori probabilità di avere problemi di salute legati alla vecchiaia. Per questo motivo hanno anche crescenti esigenze di assistenza a lungo termine in età avanzata.

**CONSIDERANDO QUANTO SEGUE:**

23. Affrontare le disuguaglianze, comprese le questioni sopra delineate, può avere un impatto significativo e importante sull'Unione come pure sulla vita e sul benessere dei suoi cittadini, nonché rafforzare la competitività dell'Unione, guidare la crescita economica sostenibile, preservare il modello sociale europeo e mettere in pratica i valori dell'Unione.

24. Le presenti conclusioni si fondano sui precedenti lavori e impegni politici del Consiglio, della Commissione, del Parlamento europeo e di altri portatori di interessi in questo settore, compresi i documenti elencati nell'allegato.

**IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA INVITA GLI STATI MEMBRI, nell'ambito delle rispettive competenze e nel rispetto del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali, A:**

25. Combattere gli stereotipi di genere e la segregazione basata sul genere in tutti i settori della società e dell'economia, in modo da promuovere la parità di genere, la coesione sociale e la crescita economica, anche attraverso misure che consentano a tutte le donne e le ragazze di partecipare in modo pieno, paritario e significativo all'istruzione, alla formazione, all'occupazione, alle attività culturali, alla politica e alla vita pubblica.

26. Continuare ad attuare le strategie o i piani d'azione nazionali che promuovono l'uguaglianza e la non discriminazione.

27. Sostenere misure volte a promuovere l'imprenditorialità, la titolarità di imprese e un accesso più equo alle risorse finanziarie da parte delle donne, anche attraverso programmi dedicati di tutoraggio e apprendimento tra pari. Promuovere la parità di genere nell'accesso ai finanziamenti e alle opportunità economiche, con particolare attenzione ai settori a forte crescita quali le discipline STEM, l'IA e le tecnologie digitali e verdi, nonché l'agricoltura sostenibile e l'imprenditorialità rurale, anche attraverso misure volte a eliminare i pregiudizi di genere nelle decisioni di investimento e a sostenere le start-up guidate da donne. Incoraggiare i partenariati con gli istituti finanziari, tra cui le banche e i fondi di investimento, e sostenere la formazione del loro personale in materia di pregiudizi e discriminazioni di genere.

28. Rafforzare le politiche volte a colmare il divario digitale di genere, promuovendo l'imprenditorialità e la leadership digitali, e combatterne le cause profonde.

29. Rafforzare le politiche volte a colmare il divario di genere nei livelli di occupazione, a ridurre la segregazione occupazionale di genere orizzontale e verticale e a prevenire il lavoro a tempo parziale involontario, nonché adottare misure per eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nell'occupazione, anche nelle culture sul luogo di lavoro. Sostenere misure volte a promuovere un equo avanzamento di carriera e una rappresentanza paritaria nei posti di responsabilità, anche nei consigli di amministrazione delle imprese. Sostenere i servizi pubblici nazionali per l'impiego e le organizzazioni della società civile nei loro sforzi tesi a migliorare la parità di accesso delle donne all'occupazione.

30. Adottare misure, se del caso e in funzione delle circostanze nazionali, per individuare e affrontare i disincentivi finanziari all'ingresso o alla permanenza nel mondo del lavoro derivanti da ostacoli strutturali, compresa la concezione dei sistemi previdenziali, in particolare per le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare[36] e le famiglie monoparentali.

31. Sostenere misure volte a prevenire e combattere la discriminazione basata sul genere nella vita lavorativa, compresa la discriminazione correlata alla gravidanza e al lavoro di assistenza e di sostegno non retribuito.

32. Rafforzare le politiche volte a colmare il divario retributivo di genere e il divario pensionistico di genere e a garantire l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, anche individuando le cause profonde di tali divari, tra cui la sottovalutazione sistemica del lavoro in settori e occupazioni in cui le donne sono sovrarappresentate, e affrontando tali cause attraverso misure mirate tese a salvaguardare l'autosufficienza finanziaria e l'indipendenza economica delle donne nel corso della vita.

---

[36] Le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare sono lavoratori dipendenti che guadagnano meno dei partner.

33. Rafforzare l'economia dell'assistenza, anche garantendo una retribuzione equa e buone condizioni di lavoro nel settore dell'assistenza, nonché modalità di lavoro flessibili. Promuovere l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza e di sostegno tra donne e uomini attraverso misure coerenti con il diritto dell'Unione e i sistemi nazionali applicabili, anche prevedendo, se del caso, congedi di maternità, paternità e/o parentali specifici e non trasferibili, e incoraggiando uomini e padri ad assumere responsabilità di assistenza e di sostegno. Sostenere l'accesso a servizi di educazione e cura della prima infanzia[37] e a servizi e infrastrutture di sostegno e assistenza a lungo termine disponibili, accessibili, a prezzi abbordabili e di alta qualità.

34. Adottare misure pertinenti per sostenere le organizzazioni e le imprese nei loro sforzi tesi ad attuare misure a favore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e ad adottare politiche sul luogo di lavoro favorevoli alle famiglie per tutti i prestatori di assistenza, assumendo nel contempo una prospettiva che tenga conto dell'intero arco della vita e prestando particolare attenzione alla maternità, alla paternità, alla genitorialità e a coloro che hanno bisogno di assistere anziani e altre persone a carico.

35. Incoraggiare scelte formative e professionali libere da pregiudizi di genere e stereotipi di genere, in particolare al fine di aumentare la partecipazione delle donne e delle ragazze alle discipline STEM, nonché attrarre un maggior numero di uomini e ragazzi nei settori dell'assistenza e del sostegno e nelle professioni HEAL. Investire nell'istruzione e nella formazione per promuovere l'alfabetizzazione e le competenze finanziarie e digitali lungo tutto l'arco della vita, in particolare tra le donne e le ragazze, e per accrescere l'interesse, la fiducia e la competenza nelle materie STEM e nell'imprenditorialità fin dalla più tenera età, anche attraverso approcci STEAM[38] inclusivi e interdisciplinari che colleghino la scienza e la tecnologia alle arti, al settore del design e alle discipline umanistiche, nonché alle sfide sociali. Promuovere la parità di accesso a opportunità inclusive di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione connesse alle transizioni verde e digitale, in particolare per i gruppi sottorappresentati ed emarginati.

---

[37] Anche in linea con gli obiettivi di Barcellona per il 2030.
[38] Scienza, tecnologia, ingegneria, arte e matematica.

36. Se del caso, conformemente ai sistemi nazionali di raccolta dei dati e nel rispetto del principio dell'autoidentificazione e delle garanzie applicabili nonché delle norme in materia di protezione dei dati e di vita privata, migliorare la raccolta, l'analisi e l'uso di dati disaggregati sulla parità, nonché di dati sul mercato del lavoro, a livello nazionale, regionale e locale, anche da una prospettiva intersezionale, laddove opportuno. Portare avanti gli sforzi per garantire che i dati raccolti e utilizzati, tra le diverse fonti di dati, siano il più possibile accurati, completi, comparabili e accessibili, sensibilizzando in merito alle fonti esistenti di dati sulla parità, compresi i dati amministrativi, e facendovi ricorso, nonché analizzando le eventuali lacune, in funzione delle esigenze nazionali.

37. Sostenere la ricerca e la raccolta di dati che tengano conto della dimensione di genere e riguardino la parità, al fine di individuare e prevenire risultati discriminatori derivanti dalla progettazione, dallo sviluppo, dalla diffusione e dall'uso di algoritmi e sistemi di IA, anche nella gestione.

38. Promuovere la diffusione di un'IA antropocentrica, accessibile e affidabile, assicurando nel contempo garanzie adeguate, trasparenza e sorveglianza umana, nonché un elevato livello di protezione della salute, della sicurezza e dei diritti fondamentali sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, anche nei settori del lavoro e dell'accesso ai servizi pubblici essenziali e della loro fruizione, conformemente al regolamento dell'UE sull'IA.

39. Promuovere l'effettiva applicazione della normativa in materia di non discriminazione e parità di genere, anche attraverso sanzioni e mezzi di ricorso adeguati, al fine di prevenire la discriminazione, affrontarne le conseguenze e generare benefici economici.

40. Esortare le autorità nazionali, regionali e locali a integrare l'inclusione e la non discriminazione nelle loro strategie per attrarre imprese e talenti al fine di rafforzare sia gli ecosistemi locali dell'innovazione che l'uguaglianza, promuovendo nel contempo la coesione territoriale, in particolare nelle regioni ultraperiferiche.

41. Rafforzare la partecipazione al mercato del lavoro delle persone provenienti da un contesto migratorio, anche offrendo orientamento e tutoraggio professionali, migliorando il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze acquisite al di fuori dell'UE e sostenendo il ruolo dei datori di lavoro nell'integrazione economica dei cittadini stranieri.

42. Proseguire gli sforzi nell'ambito del quadro strategico dell'UE per i Rom per dimezzare il tasso di NEET e il divario di genere nei livelli di occupazione tra donne e uomini Rom entro il 2030, anche adottando misure per migliorare l'inclusione sociale, nonché l'accesso all'istruzione e alle opportunità di lavoro per le donne e i giovani Rom, ad esempio attraverso politiche attive del mercato del lavoro su misura in linea con la raccomandazione del Consiglio sull'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom.

43. Proseguire l'attuazione della garanzia per i giovani, facendo sì che tutti i giovani di età inferiore ai 30 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro quattro mesi dall'uscita dal sistema d'istruzione formale o dall'inizio della disoccupazione, con particolare attenzione ai giovani con un basso livello di istruzione, ai giovani provenienti da un contesto migratorio o appartenenti a minoranze, ai giovani Rom, ai giovani in condizioni di esclusione sociale e ai giovani con disabilità.

44. Rafforzare la partecipazione al mercato del lavoro delle persone con disabilità, in particolare delle donne con disabilità, anche promuovendo luoghi di lavoro e spazi pubblici accessibili, fornendo sostegno all'occupazione e consentendo l'avanzamento di carriera attraverso un'istruzione accessibile e inclusiva e l'offerta di accomodamenti ragionevoli, in modo da facilitare e sostenere anche la transizione da contesti protetti al mercato del lavoro aperto. Sostenere misure volte a promuovere l'imprenditorialità delle persone con disabilità.

45. Migliorare l'inclusione economica e sociale degli anziani sostenendo la loro partecipazione alla società e al mercato del lavoro e attraverso l'integrazione della dimensione dell'invecchiamento, nonché mediante servizi sanitari e di assistenza sociale accessibili e a prezzi abbordabili. Adottare misure per garantire opportunità di apprendimento accessibili e a prezzi abbordabili, unitamente a opportunità di partecipazione culturale, ricreativa e civica, consentendo in tal modo agli anziani di sviluppare e utilizzare le loro competenze, mantenere l'autonomia e contribuire quindi attivamente alla società.

46. Continuare a condividere le migliori pratiche tra gli Stati membri per far progredire la resilienza economica attraverso la promozione dell'inclusione e dell'equità nel mercato del lavoro, riconoscendo che si tratta di un investimento strategico a lungo termine nel futuro dell'Europa.

47. Intensificare gli sforzi per assicurare a tutti l'effettiva parità di accesso a un'istruzione, una formazione e un apprendimento lungo tutto l'arco della vita che siano inclusivi e di qualità.

48. Promuovere lo sviluppo di moduli di studio incentrati sulla parità, la diversità e l'inclusività nel contesto di studi di amministrazione aziendale ed economia a diversi livelli di istruzione, anche al fine di rafforzare la capacità delle imprese e di altre organizzazioni del settore privato in questi ambiti.

**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:**

49. Adottare misure, in linea con i valori sanciti dall'articolo 2 TUE e visti l'articolo 19 TFUE e l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, volte a garantire l'attuazione efficace e coerente dell'*acquis* dell'Unione nei settori dell'occupazione, dell'uguaglianza, della parità di genere e della disabilità.

50. Adottare misure volte a garantire una protezione contro tutte le forme di discriminazione e in tutti i settori della società, con l'obiettivo di difendere i diritti umani e le libertà fondamentali e di ridurre gli ostacoli che si frappongono alla partecipazione.

51. Sostenere l'attuazione delle azioni e delle iniziative previste dal pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità per promuovere l'occupazione delle persone con disabilità e combattere gli stereotipi.

52. Promuovere l'inclusività e l'uguaglianza, compresa la parità di genere, in tutte le politiche in materia di imprenditorialità e in tutti i settori, anche promuovendo programmi di tutoraggio inclusivi e sostenendo l'imprenditorialità sociale, e prendere in considerazione finanziamenti mirati per l'imprenditorialità tra i gruppi sottorappresentati ed emarginati, tra cui le donne, le persone con disabilità, le persone LGBTI, le persone provenienti da un contesto migratorio e le persone appartenenti a minoranze nazionali, etniche o razziali.

53. Al fine di rafforzare ulteriormente il legame tra uguaglianza e competitività, promuovere l'integrazione dell'uguaglianza, compresa l'integrazione della dimensione di genere, della disabilità e dell'invecchiamento, nelle politiche economiche, dei consumatori, sociali e digitali a livello nazionale e dell'Unione, nonché nell'ambito dei principali meccanismi di coordinamento delle politiche economiche e sociali, come il semestre europeo.

54. Continuare a promuovere e sostenere la Piattaforma dell'UE delle Carte della diversità e le pertinenti attività a livello nazionale al fine di aiutare le organizzazioni del settore pubblico e privato e le organizzazioni della società civile in tutta l'UE a elaborare e attuare politiche efficaci in materia di diversità e inclusione, come pure continuare a promuovere azioni volte a contribuire a un maggiore equilibrio di genere negli organi decisionali.

55. Sostenere, in linea con le direttive (UE) 2024/1499 e (UE) 2024/1500 riguardanti gli organismi per la parità, l'operato indipendente degli organismi per la parità nella promozione e nell'applicazione della parità di trattamento, anche in termini di assistenza alle vittime di discriminazione, monitoraggio e relazione di casi di discriminazione, sensibilizzazione riguardo a diritti e obblighi, azione in giudizio conformemente al diritto e alle prassi nazionali e raccomandazioni su questioni relative alla discriminazione.

56. Incentivare misure mirate che incoraggino i datori di lavoro sia nel settore pubblico che in quello privato a promuovere pari opportunità nell'assunzione di donne e gruppi sottorappresentati, anche attraverso lo sviluppo di appositi strumenti e orientamenti accessibili e inclusivi, tenendo conto delle esigenze e delle capacità specifiche delle PMI. Adottare misure per aumentare la diversità nella forza lavoro, ad esempio tramite campagne di sensibilizzazione volte a contrastare i pregiudizi, gli stereotipi e i preconcetti inconsci e attraverso pratiche di istruzione e assunzione inclusive e accessibili, nonché mediante la formazione e il miglioramento del livello delle competenze lungo tutto l'arco della vita e l'agevolazione di codici di condotta per l'occupazione nel settore privato.

57. Sostenere misure volte a prevenire e combattere tutte le forme di violenza di genere, compresa la violenza di genere facilitata dalla tecnologia, nonché misure volte ad affrontare ed eliminare le molestie nel mondo del lavoro, comprese le molestie sessuali, attraverso interventi di ordine legislativo, strategico e di sensibilizzazione.

58. Sostenere misure volte a prevenire e combattere l'odio, le minacce e la violenza nei confronti delle persone e dei gruppi a rischio di discriminazione, al fine di eliminare gli ostacoli che impediscono a tali persone di partecipare pienamente a tutti gli ambiti della vita, anche attuando azioni strategiche e mirate per contrastare la discriminazione e promuovere l'uguaglianza.

**INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA A:**

59. Presentare una proposta relativa a un patto europeo per l'assistenza che riconosca sia le forme retribuite che quelle non retribuite di assistenza e sostegno, promuova l'emancipazione economica delle donne, incoraggi gli uomini a condividere equamente le responsabilità di assistenza, metta in discussione gli stereotipi di genere e formuli una serie completa di raccomandazioni per affrontare le sfide nel settore dell'assistenza, anche prestando particolare attenzione alla parità di genere, e per aumentare e sostenere la forza lavoro in questo settore.

60. Rafforzare il coordinamento e le sinergie tra tutti i pertinenti programmi finanziati dall'UE per creare percorsi più chiari a sostegno delle donne e promuovere la parità di genere nell'innovazione e nell'imprenditorialità.

61. Proseguire gli sforzi per integrare efficacemente le considerazioni sul tema della non discriminazione nelle politiche dell'UE e sostenere la lotta contro tutte le forme di discriminazione a livello nazionale, regionale e locale, anche, se del caso, sostenendo i pertinenti portatori di interessi, comprese le organizzazioni della società civile.

62. Promuovere la raccolta, l'analisi e l'utilizzo di dati disaggregati sulla parità, compresi, se del caso, dati sulla discriminazione intersezionale, in linea con i quadri nazionali, quale strumento efficace per affrontare le disuguaglianze e tutte le forme di discriminazione, anche attraverso la prestazione di assistenza tecnica e la preparazione di orientamenti della Commissione in questo settore.

63. Migliorare il monitoraggio del costo socioeconomico della discriminazione e degli ostacoli incontrati da gruppi specifici ad alto rischio di discriminazione, anche da un punto di vista intersezionale, e basarsi sui dati e sulle ricerche disponibili degli organismi e delle agenzie competenti in questo settore.

64. Monitorare l'attuazione delle strategie dell'Unione dell'uguaglianza e riferire in merito.

65. Monitorare e valutare l'impatto dei sistemi di IA sul mercato del lavoro dal punto di vista dell'uguaglianza, al fine di determinare in quali casi e in che modo l'IA può incidere maggiormente su determinati settori, gruppi sociali o tipi di professioni rispetto ad altri, anche attraverso i suoi effetti su retribuzione, condizioni di lavoro, avanzamento di carriera, accesso alle opportunità di formazione e potenziali perdite di posti di lavoro per i diversi gruppi. Valutare regolarmente le aree di rischio e di opportunità per quanto riguarda l'impatto dei sistemi di IA sulla parità, compresa la parità di genere, avvalendosi delle competenze dell'Ufficio europeo per l'IA e prendendo le mosse dall'attività di ricerca delle agenzie dell'UE.

66. Continuare a monitorare l'evoluzione dei divari di genere in termini di occupazione, retribuzione e pensioni, nonché del divario nei livelli di occupazione tra persone con e senza disabilità, e sostenere gli Stati membri fornendo assistenza tecnica, dati e analisi.

67. Alla luce dell'approvazione unanime, da parte degli Stati membri, della dichiarazione di principi per una società paritaria sotto il profilo del genere allegata alla tabella di marcia della Commissione per i diritti delle donne, adoperarsi per attuare tali principi, anche adottando le seguenti misure previste dalla strategia per la parità di genere 2026-2030:

    a. adozione di un piano d'azione per le donne nella ricerca, nell'innovazione e nelle start-up e prosecuzione dell'attuazione dell'agenda politica dello Spazio europeo della ricerca (2025-2027);

    b. ampliamento degli obiettivi di finanziamento intelligente sotto il profilo del genere;

c. miglioramento dell'accesso ai finanziamenti per le imprenditrici nell'UE;

d. miglioramento dell'equilibrio di genere nel settore finanziario in collaborazione con il Gruppo Banca europea per gli investimenti e

e. prosecuzione degli sforzi tesi ad attrarre un maggior numero di donne e ragazze verso le materie STEM e a motivarle affinché intraprendano una carriera nel settore, nonché a incoraggiare attivamente un maggior numero di uomini e ragazzi a intraprendere una carriera nei settori HEAL e altre professioni di assistenza.

68. Elaborare orientamenti sulle pratiche di assunzione inclusive in collaborazione con la piattaforma dell'UE delle Carte della diversità, come indicato nella strategia per l'uguaglianza LGBTIQ+, nella strategia contro il razzismo e nella strategia per la parità di genere, nonché al fine di sostenere l'attuazione della comunicazione dal titolo "Rafforzare la strategia per i diritti delle persone con disabilità fino al 2030".

69. Continuare a fornire sostegno, anche finanziario, agli Stati membri per progetti incentrati sulla raccolta e sull'utilizzo di dati relativi alla parità e sulla promozione dell'uguaglianza (compresa la parità di genere), dell'inclusione e della diversità nell'occupazione e nel settore imprenditoriale.

## Riferimenti

### 1. Livello interistituzionale dell'UE

Eurostat e Commissione europea, *Employment gaps for women & people with disabilities* (Divari occupazionali per le donne e le persone con disabilità), 2025, *Employment gaps for women & people with disabilities – News articles – Eurostat* (Divari occupazionali per le donne e le persone con disabilità – Notizie – Eurostat).

### 2. Trattati e legislazione dell'UE

Trattato sull'Unione europea del 13 dicembre 2007 – Versione consolidata (GU C 202 del 7.6.2016, pag. 13).

Trattato sul funzionamento dell'Unione europea del 13 dicembre 2007 – Versione consolidata (GU C 202 del 7.6.2016, pag. 47).

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2016/C 202/02).

Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale).

Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.

Direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

Direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE.

Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 novembre 2022, riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure.

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.

Direttiva (UE) 2019/882 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi.

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.

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.

Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

### 3. Consiglio dell'Unione europea

Raccomandazione del Consiglio, del 9 marzo 2026, sul capitale umano nell'Unione europea (C/2026/1687).

Risoluzione del Consiglio, del 29 giugno 2026, sul secondo ciclo del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione (2026-2030) (C/2026/3720).

Raccomandazione del Consiglio, del 24 giugno 2025, relativa all'agenda politica dello Spazio europeo della ricerca per il periodo 2025-2027 (C/2025/3593).

Raccomandazione del Consiglio, del 30 ottobre 2020, relativa a un ponte verso il lavoro, che rafforza la garanzia per i giovani e sostituisce la raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani (2020/C 372/01).

Raccomandazione del Consiglio in materia di educazione e cura della prima infanzia: obiettivi di Barcellona per il 2030 (2022/C 484/01).

Raccomandazione del Consiglio, dell'8 dicembre 2022, relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili (2022/C 476/01).

Raccomandazione del Consiglio, del 12 marzo 2021, sull'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom (2021/C 93/01).

Raccomandazione (UE) del Consiglio, del 14 giugno 2021, che istituisce una garanzia europea per l'infanzia ((UE) 2021/1004).

Conclusioni del Consiglio sulla prevenzione e la lotta contro la violenza online nei confronti delle ragazze (doc. 11254/26).

Conclusioni del Consiglio sulle priorità dell'UE nelle sedi delle Nazioni Unite competenti in materia di diritti umani nel 2026 (doc. 5835/26).

Conclusioni del Consiglio "Promuovere la parità di genere nell'era digitale basata sull'IA: sesto esame orizzontale dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino da parte degli Stati membri e delle istituzioni dell'UE" (doc. 9984/25).

Conclusioni del Consiglio dal titolo "Aiutare gli anziani a realizzare appieno il loro potenziale nel mercato del lavoro e nella società" (doc. 10610/25).

Conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, sulle agende politiche europee e internazionali sui minori, i giovani e i diritti dei minori (GU C, C/2024/3528).

Conclusioni del Consiglio sulle carenze di manodopera e competenze nell'UE: mobilitare il potenziale di forza lavoro inutilizzato nell'Unione europea (doc. 16556/24).

Conclusioni del Consiglio sulla promozione dell'inclusione sociale delle persone con disabilità attraverso l'occupazione, soluzioni ragionevoli e la riabilitazione (doc. 16543/24).

Conclusioni del Consiglio dal titolo "Emancipazione economica e indipendenza finanziaria delle donne come percorso verso una parità di genere sostanziale" (doc. 9752/24).

Conclusioni del Consiglio sulla transizione dei sistemi di assistenza lungo tutto l'arco della vita verso modelli di sostegno olistici, incentrati sulla persona e basati sulla comunità, con una prospettiva di genere (doc. 16094/23).

Conclusioni del Consiglio sull'integrazione dell'invecchiamento nelle politiche pubbliche (doc. 6976/21).

Conclusioni del Consiglio dal titolo "Risposta all'elenco di azioni della Commissione per far progredire l'uguaglianza delle persone LGBTI" (doc. 10417/16).

**4. Commissione europea**

Strategia per la parità di genere 2026-2030 (COM(2026) 113 final).

Strategia contro il razzismo 2026-2030 (COM(2026) 12 final).

Strategia per l'uguaglianza LGBTIQ+ 2026-2030 (COM (2025) 725 final).

Comunicazione "Rafforzare la strategia per i diritti delle persone con disabilità fino al 2030" (COM (2026) 541 final).

Una tabella di marcia per i diritti delle donne (doc. 6756/25; riferimento della Commissione: COM (2025) 97 final).

Il nuovo quadro strategico dell'UE per l'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom (SWD(2020) 530 final).

La strategia dell'UE sulla lotta contro l'antisemitismo e il sostegno alla vita ebraica (2021-2030) (COM/2021/615 final).

Interrompere il circolo vizioso della povertà infantile – Rafforzare la garanzia europea per l'infanzia (COM (2026) 539 final).

La strategia dell'UE sull'equità intergenerazionale (COM/2026/110 final).

Commissione europea - Agenzia esecutiva del Consiglio europeo per l'innovazione e delle PMI (EISMEA)*The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report* (Il divario di genere nel campo degli investimenti che interessa sia le imprese a guida femminile che i fondi di investimento a guida femminile), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2826/6606184.

*Inequalities and disabilities research in the EU – Towards a fair and equal access to health, education and employment* (Ricerca sulle disuguaglianze e le disabilità nell'UE – Verso un accesso equo e paritario alla sanità, all'istruzione e all'occupazione), ottobre 2025.

Bussola per la competitività dell'UE, Bussola per la competitività – Commissione europea, 2025 (COM(2025) 30 final).

L'Unione delle competenze (COM(2025) 90 final).

Relazione Draghi: *The future of European competitiveness – A competitiveness strategy for Europe* (Il futuro della competitività europea – Una strategia di competitività per l'Europa), 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059.

Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, *Employment and social developments in Europe 2025* (Occupazione e sviluppi sociali in Europa 2025), 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984.

Una strategia europea per l'assistenza destinata ai prestatori e ai beneficiari di assistenza, 2022.

Pilastro europeo dei diritti sociali, 2017.

Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali (COM/2021/102 final).

Comunicazione sul pilastro europeo dei diritti sociali, del 22 luglio 2026 (COM(2026) 650 final).

Decisione della Commissione, del 24 gennaio 2024, che istituisce l'Ufficio europeo per l'intelligenza artificiale (C/2024/390).

### 5. Eurobarometro

Eurobarometro, *Discrimination in the European Union* (Discriminazione nell'Unione europea), 2023, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972.

### 6. Eurostat

Eurostat, *Gender statistics* (Statistiche di genere), 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics.

Eurostat, *Gender pension Gap* (Divario pensionistico di genere), 2024, *Women's pension 25 % lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat* (Pensioni delle donne inferiori del 25 % rispetto a quelle degli uomini nel 2024 –Notizie – Eurostat).

### 7. Eurofound

Eurofound, *Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness* (Eurofound, Bilancio: ulteriori esperienze nell'attuazione e nell'efficacia della trasparenza retributiva di genere), 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/taking-stock-further-experiences-in-gender-pay-transparency-implementation-and-effectiveness.

Eurofound, *Unpaid care in the EU* (Assistenza non retribuita nell'UE), 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu.

Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* (Progredire verso una società dell'assistenza: colmare il divario di genere nell'assistenza), 2025.

Eurofound (2026), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report* (Indagine europea sulle condizioni di lavoro 2024: relazione di sintesi), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2026.

Eurofound, *Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* (Evoluzione dei mercati del lavoro: come prevenire uno squilibrio tra competenze e posti di lavoro in un'epoca di transizione), 2023, Changing labour markets:How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound.

**8. EIGE**

EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* (Benefici economici della parità di genere nell'Unione europea), Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality.

EIGE, *CARE Survey 2024 – Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities* (Indagine CARE 2024 – Secondo ciclo: indagine su panel online relativa ai divari di genere nell'assistenza non retribuita e nelle attività individuali e sociali), 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en.

EIGE, 2025, *Equality Index* (Indice sull'uguaglianza), https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025.

**9. FRA**

FRA, *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination* (I musulmani in Europa affrontano sempre più razzismo e discriminazione), 2024, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent* (Essere neri nell'UE – Esperienze di persone di discendenza africana), 2023, https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu.

FRA, *EU LGBTIQ Survey III* (Terza indagine dell'UE sulle persone LGBTIQ), 2022, EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA, *Roma survey 2024* (Indagine 2024 sui Rom), 2024, Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA, *Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward* (Monitoraggio e registrazione degli episodi di antisemitismo nell'UE – Situazione e vie da percorrere), 2026, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights.

**10. Banca europea per gli investimenti (BEI)**

*Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense* (Sostegno alle imprenditrici: evidenze statistiche che ne dimostrano la validità), 2021, 2019,

https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs.

**11. Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici (OCSE)**

OCSE (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (Tutti coinvolti: perché meno diseguaglianza è meglio per tutti), pubblicazioni OCSE, Parigi, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en.

OCSE, *Combatting Discrimination in the European Union* (Combattere la discriminazione nell'Unione europea), 2025, https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en.

OCSE, *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion* (Oltre l'arcobaleno? Il percorso verso l'inclusione delle persone LGBTI), 2020, Over the Rainbow?The Road to LGBTI Inclusion | OECD.

OCSE, 2019, *Society at a Glance 2019* (Uno sguardo sulla società 2019). Indicatori sociali OCSE, https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en.

OCSE, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential* (Parità di genere e crescita economica: progressi passati e potenzialità future), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* (documenti di lavoro dell'OCSE sulle questioni sociali, occupazionali e migratorie) n. 304, 2024 https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en.

OCSE (2024), *Education at a Glance 2024* (L'istruzione in sintesi 2024): indicatori OCSE, pubblicazioni OCSE, Parigi, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en.

## 12. Gruppo della Banca mondiale

Gruppo della Banca mondiale, 2014, *The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India* (Il costo economico della stigmatizzazione e dell'esclusione delle persone LGBT: uno studio di caso sull'India), The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India.

## 13. ONU

Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (*United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities* – UNCRPD), 2006.

Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, 1990.

Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (*International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination* – ICERD), 1965.

Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* – CEDAW), 1979.

Dichiarazione e piattaforma d'azione di Pechino (Agenda delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'emancipazione femminile), 1995.

Convenzione sulla violenza e sulle molestie, (n. 190) (ILO), 2019.

## 14. Altre risorse

Open for Business, *The 2025 Open for Business City Ratings* (Indici di valutazione dell'apertura dei centri urbani per le imprese 2025), 2025, Open for Business City Ratings.

S&P Global, #ChangePays: *Although Still Underrepresented, Women in the C-suite are Driving Profitability* (Benché tuttora sottorappresentate, le donne ai livelli dirigenziali superiori sono uno stimolo per la redditività), 2019, S&P Global.