

Bruxelles, 14 giugno 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Delegazioni
n. doc. prec.:	ST 8878/21
Oggetto:	Conclusioni del Consiglio riguardanti le conseguenze socioeconomiche della COVID-19 sulla parità di genere

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio sul tema in oggetto approvate dal Consiglio EPSCO nella sessione del 14 giugno 2021.

Conseguenze socioeconomiche della COVID-19 sulla parità di genere

Conclusioni del Consiglio

RICONOSCENDO 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 nei trattati e nella Carta dei diritti fondamentali, che ha guidato e dovrebbe continuare a guidare gli Stati membri nel loro impegno a evitare, affrontare e monitorare le disuguaglianze di genere, anche con riguardo alla distribuzione dei rischi e dei benefici che derivano dai grandi sviluppi sociali ed economici.

PRENDENDO ATTO DI QUANTO SEGUE

2. La nota di ricerca dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) dal titolo "Gender equality and the socio-economic impact of COVID-19" (Parità di genere e conseguenze socioeconomiche della COVID-19)¹.
3. Il parere del Comitato economico e sociale europeo (CESE) dal titolo "Telelavoro e parità di genere - Condizioni affinché il telelavoro non aggravi la distribuzione ineguale dell'assistenza non retribuita e del lavoro domestico tra donne e uomini e costituisca un motore per la promozione della parità di genere".
4. La risoluzione del Parlamento europeo dal titolo "Prospettiva di genere nella crisi COVID-19 e nel periodo successivo alla crisi".

¹ Doc. 8878/21 ADD 1.

CONSIDERANDO CHE

5. La pandemia di COVID-19 e le misure di contenimento hanno gravi conseguenze socioeconomiche negative sia sulle donne che sugli uomini. Tuttavia, le donne sono colpite in misura sproporzionata a causa delle disuguaglianze di genere strutturali preesistenti nel mercato del lavoro e nella società in senso lato.
6. Il sessismo e stereotipi di genere profondamente radicati, oltre a norme sociali e ostacoli correlati a livello istituzionale e strutturale, comportano gravi svantaggi a lungo termine per le donne nel contesto del mercato del lavoro. Questi problemi sono aggravati dalla crisi COVID-19, che mette a repentaglio i progressi in materia di parità di genere finora compiuti e hanno conseguenze negative sulla società nel suo complesso, anche ostacolando la crescita sostenibile. D'altro canto, con una maggiore consapevolezza in merito ai problemi strutturali, la crisi potrebbe anche diventare un ulteriore volano di cambiamenti necessari.
7. Le ripercussioni negative della crisi hanno interessato, in modi diversi, sia le donne che gli uomini; tuttavia, la persistente disparità di genere sotto forma di segregazione orizzontale ha comportato la sovrarappresentazione delle donne in settori specifici, molti dei quali – come i settori della sanità e dell'assistenza, nonché la vendita al dettaglio e il settore ricettivo – sono stati particolarmente colpiti dalla crisi.

8. Durante la pandemia di COVID-19, le donne che svolgono attività lavorative considerate essenziali sono state in prima linea nella lotta alla pandemia e, secondo le stime, rappresentano tra il 76% e il 95% degli operatori sanitari, degli addetti all'assistenza alle persone in contesti di assistenza domiciliare o in istituti, degli addetti alla cura dell'infanzia e dei docenti, degli addetti alle pulizie domestiche e dei collaboratori domestici nonché degli addetti all'assistenza delle persone anziane e delle persone con disabilità². Sebbene le situazioni varino da uno Stato membro all'altro, in molti casi questo aspetto ha comportato, per le donne che svolgono tali attività, un rischio più elevato di contrarre la COVID-19, livelli di stress riferiti più elevati, un maggior carico di lavoro e orari di lavoro più lunghi e difficoltà correlate nel conciliare lavoro, famiglia e vita privata. Al tempo stesso, molte di queste attività lavorative continuano a essere sottopagate rispetto ad attività di pari valore in altri settori e caratterizzate da condizioni di impiego precarie. La crisi COVID-19 ha chiaramente dimostrato il grado di dipendenza della società e dell'economia da questi settori e il fatto che questi ultimi sono stati sottovalutati. È stato anche dimostrato che la pandemia ha esacerbato la violenza, le molestie e la stigmatizzazione di cui sono oggetto gli operatori sanitari e assistenziali³.
9. Inoltre, le donne sono sovrarappresentate in settori economici duramente colpiti dai periodi di blocco e lavorano spesso a tempo determinato o parziale e hanno lavori precari. Tra le più duramente colpite, le giovani donne che sono disponibili a lavorare ma non sono in cerca di lavoro, la cui percentuale è fortemente aumentata (+6 punti percentuali rispetto al 2019⁴), e le donne migranti nate in paesi non UE, il cui tasso di occupazione è sceso al 50%⁵. Le donne con un basso livello di istruzione, in particolare, sono state lasciate indietro nel mercato del lavoro. Peraltro, con la prima ondata pandemica, le donne hanno registrato una generale maggiore riduzione del totale di ore effettive lavorate nella loro principale attività lavorativa⁶ e sono passate dalla disoccupazione all'inattività più spesso degli uomini⁷. Tuttavia, le situazioni e i dati disponibili variano da uno Stato membro all'altro e in alcuni casi sono ancora necessari ulteriori dati disaggregati per genere.

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

³ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pag. 29).

⁴ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pag. 20).

⁵ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pag. 12).

⁶ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pag. 14).

⁷ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pag. 17).

10. I posti di lavoro persi nei settori della vendita al dettaglio, ricettivo, dell'assistenza residenziale, del lavoro domestico e della confezione di articoli di abbigliamento hanno rappresentato il 40% della perdita occupazionale complessiva delle donne durante la prima ondata della pandemia di COVID-19⁸. I servizi domestici e di assistenza domiciliari (nei quali la percentuale di donne è pari all'89%) hanno registrato un calo dell'occupazione del 18%⁹. La pandemia iniziale e le misure di contenimento hanno avuto forti ripercussioni sui lavoratori autonomi, come pure sui lavoratori temporanei e a tempo parziale, tra i quali vi sono state notevoli perdite di posti di lavoro per le donne: il 69% delle perdite sono state registrate tra le lavoratrici a tempo parziale e il 48% tra le lavoratrici temporanee; d'altro canto, sebbene meno rappresentate in questo gruppo, ben il 34% delle perdite è stato registrato tra le lavoratrici autonome¹⁰. Inoltre, la ripresa occupazionale dell'estate 2020 è stata maggiore per gli uomini che per le donne¹¹.
11. Il divario digitale di genere rischia di limitare le opportunità per le donne e la loro capacità individuale di rispondere ai bisogni derivanti dal maggior ricorso al telelavoro, non solo durante la crisi attuale ma anche in futuro. Le donne, in media, hanno meno accesso, meno esposizione e meno esperienza degli uomini nel settore delle tecnologie digitali. Preoccupa in particolare la situazione delle donne di età superiore a 54 anni, che presentano lacune persistenti nelle competenze digitali, in special modo con riguardo alle abilità digitali oltre il livello di base¹². Il continuo ricorso al telelavoro nel futuro mondo del lavoro deve assicurare infrastrutture e collegamenti digitali per tutti e potenziamento delle competenze digitali prestando una particolare attenzione alle donne per affrontare qualsiasi forma di divario digitale di genere¹³.
12. Vi sono deboli segnali di incremento del numero di donne che scelgono occupazioni a predominanza maschile, ad esempio nei settori collegati alle TIC in cui l'occupazione ha registrato una significativa crescita nell'anno fino al secondo trimestre 2020. Le donne, tuttavia, sono ancora sottorappresentate in questo settore. A titolo di esempio, esse rappresentano soltanto il 28% dell'aumento dell'occupazione nei settori della programmazione informatica, consulenza e attività connesse¹⁴.

⁸ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pag. 23).

⁹ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pag. 21).

¹⁰ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pag. 26).

¹¹ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pagg. 11 e 16).

¹² Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pagg. 35-36).

¹³ Si veda il parere del CESE, punto 1.6.

¹⁴ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pagg. 23-24).

13. In molti Stati membri le donne sono state più colpite degli uomini dalla diminuzione dei livelli delle retribuzioni nel primo semestre del 2020¹⁵, con il rischio di ampliare il già notevole squilibrio di genere nei redditi da pensione e nella qualità della vita dopo il pensionamento¹⁶. Le donne in congedo di malattia retribuito o congedo per assistenza ovvero quelle che ricevono assistenza per le spese di sostentamento o per i bisogni della famiglia sono più numerose degli uomini, mentre più uomini che donne ricevono indennità di disoccupazione o sostegni salariali — solitamente più elevati. Durante la crisi, un numero maggiore di donne, specie in età lavorativa, ha riferito di avere difficoltà finanziarie, di gravità variabile dall'incapacità di mantenere il proprio tenore di vita all'incapacità di arrivare alla fine del mese.
14. La persistente disparità di genere sotto forma di ripartizione ineguale dei compiti domestici e di assistenza all'interno dei nuclei familiari ha fatto sì che le donne si siano accollate una quota sproporzionata di lavoro non retribuito, quota che è aumentata durante la crisi COVID-19 a seguito della riduzione della prestazione dei servizi di assistenza, della chiusura delle scuole e delle esigenze della didattica online, dell'aumento degli abituali compiti domestici e dell'indisponibilità di servizi domestici esterni¹⁷ nonché dell'impossibilità di accedere all'aiuto informale. La disparità retributiva sistemica ha altresì generato disparità di genere in alcuni Stati membri per quanto riguarda il ricorso ai congedi per motivi familiari durante la pandemia, che è stato maggiore tra le donne rispetto agli uomini. Tali squilibri hanno conseguenze potenzialmente negative sul benessere, sulle prospettive nel mercato del lavoro a più lungo termine e sullo sviluppo della carriera delle donne e rischiano di rafforzare ruoli stereotipati di genere. Le responsabilità di assistenza ricadono più spesso sulle donne, fatto questo che era già tra le principali ragioni dell'inattività delle donne anche prima della crisi.

¹⁵ ILO (2020), "Global Wage Report 2020-2021" (Relazione globale sulle retribuzioni 2020-21).

¹⁶ Eurofound (2020), Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? (Le donne e la parità sul mercato del lavoro: la COVID-19 ha compromesso le conquiste recenti?), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.

¹⁷ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pag. 50).

15. Durante la prima ondata della pandemia di COVID-19, sebbene gli uomini abbiano aumentato il loro contributo al lavoro di assistenza non retribuito, le donne hanno continuato a dedicare più ore degli uomini all'assistenza e all'istruzione dei figli/nipoti (12,6 ore alla settimana, contro 7,8 per gli uomini) e all'assistenza ai familiari anziani o con disabilità (4,5 ore alla settimana, contro 2,8 per gli uomini), così come alla cucina e ai lavori domestici (18,4 ore alla settimana, contro 12,1 per gli uomini)¹⁸. La temporanea chiusura delle scuole e dei centri di assistenza all'infanzia durante i periodi di blocco ha aumentato il tempo e gli sforzi dedicati alla cura dei bambini, specialmente per le lavoratrici con figli di età inferiore ai 12 anni, che hanno riferito di aver dedicato circa 54 ore alla settimana alla cura dell'infanzia, rispetto a 32 ore per i lavoratori (estate 2020)¹⁹. Inoltre, le donne più che gli uomini hanno riferito di un generale deterioramento dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, con maggiori difficoltà a concentrarsi sul lavoro a causa delle responsabilità familiari nonché la sensazione di non poter dedicare tempo alla famiglia e di sentirsi più stanche nello svolgimento dei compiti domestici dopo il lavoro. Le madri sono state più impegnate con la didattica online, subendo un'ulteriore pressione. Avvertono particolari pressioni anche i genitori soli, per lo più donne, che non possono condividere i bisogni di assistenza e dispongono in genere di risorse finanziarie inferiori, le donne e gli uomini che svolgono attività lavorative considerate essenziali e non possono rimanere a casa ad accudire i figli, nonché le telelavoratrici — in special modo quelle con figli piccoli — sulla cui produttività incidono un numero sempre maggiore di compiti da eseguire contemporaneamente e di interruzioni, un carico di lavoro supplementare e un accresciuto stress psichico²⁰.
16. In effetti, le prove raccolte durante la pandemia dimostrano che la flessibilità delle condizioni di lavoro e telelavoro, in particolare del lavoro da casa, non può che facilitare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e contribuire a una maggiore parità di genere nel mercato del lavoro se accompagnata da misure a favore della parità di genere e da politiche e pratiche organizzative favorevoli alla famiglia e a condizione che vengano tutelate la salute e la sicurezza dei lavoratori.

¹⁸ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pag. 43).

¹⁹ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pag. 45).

²⁰ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pagg. 48-49).

17. Una chiara preoccupazione riguardo al futuro della parità tra donne e uomini emerge in relazione alla tendenza a ricorrere al telelavoro come strumento per rendere più facile conciliare lavoro, famiglia e vita privata (il che potrebbe spiegare la quota più elevata di donne che lavorano regolarmente da casa rispetto agli uomini) e alla stima emergente secondo la quale il 45% delle donne rispetto al 30% degli uomini ha un'attività professionale che può essere svolta in telelavoro²¹. È pertanto necessario affrontare un certo numero di rischi associati al telelavoro che sono stati evidenziati dalla crisi COVID-19, compreso il rischio che il telelavoro diventi un'alternativa al lavoro in ufficio a prevalenza femminile²², il rischio di un aumento della quantità di lavoro non retribuito effettuato dalle donne²³ che potrebbe rafforzare i ruoli stereotipati di genere (tra cui il lavoro domestico e l'assistenza), il rischio di accrescere l'intensità di lavoro e di rendere meno netti i confini tra lavoro retribuito e vita privata, il rischio di ridurre la visibilità delle donne nella comunità lavorativa e di ostacolare la progressione di carriera delle donne e il rischio di un aumento della violenza e delle molestie online nei confronti delle donne.
18. Nel frattempo, la crisi attuale offre anche l'opportunità di riflettere sulle norme e la pratica nel settore del telelavoro, anche in collaborazione con le parti sociali e altri portatori di interessi, allo scopo di elaborare e applicare modalità di lavoro flessibili e sane che rendano più facile, tra l'altro, conciliare lavoro, famiglia e vita privata.
19. Molti dei fattori che scatenano o perpetuano la violenza contro le donne e le ragazze sono stati esacerbati dalle misure di confinamento preventive, dal deterioramento delle condizioni socioeconomiche e dalle perdite di posti di lavoro. I dati emergenti in numerosi Stati membri indicano che la violenza di genere, la violenza domestica, la violenza da parte di un partner intimo e altre forme di violenza e molestie sono aumentate durante la pandemia, sia offline che online. Questo fenomeno costituisce una grave violazione dei diritti umani e un ostacolo alla piena partecipazione delle donne e delle ragazze in tutti gli ambiti della vita. Per contrastarlo occorre pertanto un intervento coordinato da parte di tutti i soggetti interessati, che preveda anche misure tese a promuovere e sostenere l'emancipazione economica e l'indipendenza delle donne, fattori che possono aiutarle a fuggire da situazioni di violenza.

²¹ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pag. 32).

²² Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pagg. 48 e 63) e il parere del CESE, punto 1.1.

²³ Si veda il parere del CESE, punto 1.1.

20. Durante la crisi COVID-19 è stata osservata anche una maggiore partecipazione degli uomini al lavoro di assistenza e domestico non retribuito per esempio da parte di padri che lavoravano da casa o di uomini che hanno contribuito a compiti di assistenza in quanto le donne erano occupate in attività lavorative considerate essenziali. Tuttavia, affinché i cambiamenti siano duraturi occorrerebbe superare gli atteggiamenti persistenti nei confronti di ruoli stereotipati di genere, sessismo e squilibri retributivi, così come intraprendere iniziative che incoraggino e facilitino la ripartizione equa su un piano di parità tra donne e uomini del lavoro retribuito e del lavoro di assistenza non retribuito²⁴.
21. Infine, il persistere di disuguaglianze di genere sotto forma di segregazione verticale ha determinato la costante sottorappresentazione delle donne nel processo decisionale durante la crisi e nell'elaborazione delle misure per la ripresa.
22. Sebbene nell'UE le donne costituiscano la maggioranza tra gli operatori sanitari e siano in prima linea nella lotta alla pandemia, esse sono sottorappresentate nella leadership e nei processi decisionali nel settore dell'assistenza sanitaria²⁵. Inoltre, solo il 3,5% delle 115 task force decisionali e di esperti COVID-19 individuate su scala mondiale presentano una parità di genere tra i loro membri che, nell'85,2% dei casi, sono in prevalenza uomini²⁶.
23. Vi è il rischio che le donne non beneficino in ugual modo delle misure di ricostruzione all'indomani della crisi, per esempio qualora tali misure siano incentrate su settori economici a prevalenza maschile e non contengano disposizioni specifiche intese a includere le donne e le ragazze, ovvero qualora tali misure siano incentrate solo su lavoratori che hanno perso il lavoro durante la crisi, trascurando coloro che erano già esclusi dal mondo del lavoro prima della crisi.

²⁴ Si veda la nota di ricerca dell'EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, pagg. 43-44).

²⁵ OCSE (2020), "Women at the core of the fight against COVID-19 crisis" (Le donne al centro della lotta contro la crisi COVID-19), OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) [risposte strategiche dell'OCSE al coronavirus (COVID-19)], versione del 1° aprile 2020.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M., et al. (2020), Symptoms of a broken system: the gender gaps in COVID-19 decision-making, (Sintomi di un sistema che non funziona: i divari di genere nel processo decisionale COVID-19), BMJ Global Health.

24. Tenuto conto degli effetti, già individuati e ancora emergenti, della crisi COVID-19 sulle donne, vi è ora l'urgente necessità di integrare una prospettiva di parità di genere nelle misure di emergenza a breve termine e nelle misure di ricostruzione a lungo termine, come anche la necessità di garantire una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nella gestione della crisi COVID-19, anche al fine di evitare un ulteriore inasprimento delle preesistenti disuguaglianze di genere e di garantire che i benefici ottenuti in precedenza non vadano persi.
25. Si tratta di un presupposto per l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017, in cui la parità di genere e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare sono sanciti rispettivamente dai principi 2 e 9. Il piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali presenta una serie di iniziative per combattere le disuguaglianze di genere e promuovere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e propone l'obiettivo di almeno dimezzare il divario di genere a livello occupazionale entro il 2030.
26. La nuova agenda per le competenze per l'Europa annuncia una serie di azioni volte a garantire che le ragazze e le donne siano rappresentate negli studi sulle TIC tanto quanto i ragazzi e gli uomini e partecipino altresì in pari misura allo sviluppo delle competenze imprenditoriali e digitali.
27. Inoltre, secondo la strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione europea, "[l']aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha un forte impatto positivo sull'economia, soprattutto a fronte di una riduzione della forza lavoro e di una carenza di competenze. È inoltre un mezzo che consente alle donne di plasmare la loro vita, svolgere un ruolo nella vita pubblica ed essere economicamente indipendenti".
28. 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, tra l'altro nei documenti elencati nell'allegato.

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:

29. garantire che i piani nazionali per la ripresa e la resilienza²⁷ rispettino l'impegno a integrare la parità di genere e le pari opportunità per tutti, in conformità dei principi 2 e 3 del pilastro europeo dei diritti sociali, dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 delle Nazioni Unite e, ove pertinente, della strategia nazionale per la parità di genere;
30. avvalersi a tal fine di metodi e strumenti di analisi di genere (ad esempio, valutazioni di impatto di genere, dati di qualità disaggregati per sesso e pertinenti indicatori qualitativi e quantitativi in materia di parità di genere) e di analisi intersezionali in tutti i settori, evitando al contempo inutili oneri amministrativi;
31. integrare la parità di genere nella regolamentazione e negli strumenti nazionali che attuano i fondi strutturali europei e monitorarne l'impatto sulle donne e sugli uomini, ove applicabile;

²⁷ Cfr. il regolamento (UE) 2021/241 che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza, articolo 18, paragrafo 4, lettera o).

32. promuovere e integrare la parità di genere e pari opportunità per tutti nell'elaborazione e nell'attuazione delle misure per la ripresa, in tutti i settori e sulla base dei dati esistenti sugli impatti della pandemia di COVID-19 associati al genere, tenendo conto dell'intersezionalità e della discriminazione multipla; le misure nazionali pertinenti possono comprendere, ad esempio:
- a) misure a sostegno dei lavoratori nei settori economici duramente colpiti, quali il commercio al dettaglio, il settore ricettivo e il turismo, che rispondano alle esigenze specifiche delle donne, comprese le donne con un basso livello di istruzione, le donne con orario di lavoro ridotto, le donne che passano all'inattività e le donne disoccupate, in particolare le giovani donne disoccupate e le donne migranti disoccupate, concentrandosi su aspetti quali l'evoluzione del mercato del lavoro, la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze, le politiche attive del mercato del lavoro e l'imprenditorialità,
 - b) misure che garantiscono parità di accesso al sostegno nella ricerca di lavoro o formazione per le persone disoccupate che erano già escluse dal mercato del lavoro prima della crisi COVID-19,
 - c) misure volte a migliorare lo status dei lavoratori essenziali, fra cui i lavoratori che svolgono professioni connesse alla salute e all'assistenza o operano in tali settori, spesso con basse retribuzioni, e la cui importanza fondamentale è divenuta evidente durante la crisi COVID-19, prestando particolare attenzione ad aspetti quali salari equi, opportunità di sviluppo della carriera, accesso alla sicurezza sociale e condizioni di lavoro dignitose,
 - d) misure volte a contrastare il lavoro sommerso e a migliorare la situazione occupazionale e la protezione sociale dei lavoratori domestici, prestando particolare attenzione alle condizioni di vita e di lavoro delle numerose donne migranti che lavorano in questo settore,
 - e) misure volte a promuovere un maggiore equilibrio di genere nella fruizione da parte delle donne e degli uomini delle misure di sostegno all'assistenza connesse alla crisi,

- f) misure volte a migliorare le infrastrutture, le strutture e i servizi pubblici di assistenza, compresi i servizi esternalizzati,
 - g) misure volte ad affrontare l'impatto della pandemia di COVID-19 sulla violenza di genere, comprese la violenza da parte di un partner intimo, la violenza domestica e la violenza online, anche attraverso servizi di sostegno alle vittime,
 - h) misure volte a promuovere l'inclusione delle donne e delle ragazze nelle opportunità di lavoro o formazione in settori tradizionalmente a predominanza maschile, come le discipline STEM²⁸, comprese in particolare le TIC;
33. lavorare attivamente alla conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, sia per le donne che per gli uomini, attraverso misure quali:
- a) misure volte a garantire che tutti i lavoratori, compresi i telelavoratori, abbiano le stesse opportunità di avanzamento di carriera, fra cui la parità di accesso alle posizioni dirigenziali e decisionali,
 - b) misure volte a promuovere l'equa ripartizione del lavoro retribuito, del lavoro di assistenza non retribuito e del lavoro domestico tra donne e uomini, compresi incentivi che incoraggino gli uomini a partecipare maggiormente al lavoro di assistenza non retribuito,
 - c) misure volte a garantire un'attuazione rapida ed efficiente della direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, tenendo conto delle preoccupazioni derivanti dalla crisi COVID-19,
 - d) investimenti in infrastrutture e collegamenti digitali per tutti, compresi, ove pertinente, gli spazi locali condivisi che agevolano il telelavoro fuori casa e il potenziamento delle competenze digitali, con particolare attenzione alle donne, garantendo nel contempo che si tenga conto delle esigenze delle PMI,

²⁸ Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica.

- e) promozione tra i datori di lavoro di una cultura organizzativa come anche di politiche e pratiche organizzative che favoriscano il benessere e la produttività e che promuovano la parità tra donne e uomini e combattano gli stereotipi di genere, anche promuovendo la formazione manageriale e incoraggiando i dirigenti ad adottare un approccio flessibile e a tener conto, tra l'altro, della varietà dei modelli di lavoro e delle differenti situazioni dei lavoratori, in particolare delle situazioni familiari e delle situazioni dei genitori soli e delle donne con disabilità, migliorando la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e ricorrendo alla formazione e allo sviluppo delle competenze nel contesto del telelavoro;
34. prendere in considerazione lo sviluppo di un quadro integrato per l'equa ripartizione del lavoro retribuito e del lavoro di assistenza non retribuito tra donne e uomini, che è una condizione preliminare per la partecipazione al mercato del lavoro e la progressione di carriera delle donne; tale quadro comprenderebbe la disponibilità di servizi didattici e di assistenza a costi accessibili e di alta qualità per i bambini e le persone a carico, modalità di lavoro flessibili, sane e ragionevoli e opportunità per i lavoratori di adattare o ridurre temporaneamente il proprio orario di lavoro, nonché una riduzione dei disincentivi finanziari che incoraggiano e perpetuano la ripartizione ineguale del lavoro di assistenza non retribuito e del lavoro retribuito tra donne e uomini;
35. continuare ad attuare misure efficaci per affrontare la segregazione orizzontale nell'istruzione, nella formazione e nelle professioni a tutti i livelli, promuovendo la parità di accesso a tutti i settori dell'istruzione e la diversificazione dei percorsi formativi e di carriera di donne e uomini; in particolare, promuovere attivamente l'accesso delle donne e delle ragazze alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e affrontare qualsiasi forma di divario digitale di genere, anche migliorando le competenze digitali delle ragazze e delle donne e motivando le ragazze alla scelta di discipline STEM, in particolare le TIC;

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

36. intensificare le azioni concrete volte a combattere le disuguaglianze strutturali tra donne e uomini, compresa la segregazione verticale e orizzontale, e in particolare il divario digitale di genere, nonché il divario retributivo e pensionistico di genere e la ripartizione ineguale dell'assistenza e del lavoro domestico non retribuiti, anche nel contesto della conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata;
37. prendere iniziative per prevenire e combattere la violenza in tutte le sue forme contro le donne e le ragazze, assicurando in particolare protezione e maggiori mezzi d'azione alle vittime e alle sopravvissute, anche di violenza da parte di un partner intimo, di violenza domestica e di violenza e molestie online;
38. accelerare le politiche in materia di parità di genere e fare del rafforzamento dell'emancipazione delle donne e delle ragazze una priorità politica, in particolare nel contesto delle politiche di risposta alla crisi COVID-19 e alle sue conseguenze;
39. sviluppare e diffondere un maggior numero di dati disaggregati per sesso, informazioni e ricerche sull'impatto della COVID-19 sulla parità di genere, tra cui:
 - a) le implicazioni dell'aumento del telelavoro per la parità di genere, anche nel contesto della conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, tenendo conto della prevalenza relativa del telelavoro tra donne e uomini e dell'impatto della chiusura temporanea delle scuole e delle strutture per la cura dell'infanzia, nonché delle diverse configurazioni domestiche e delle loro modalità di lavoro,
 - b) l'entità dell'aumento della partecipazione degli uomini al lavoro domestico e al lavoro di assistenza non retribuito durante la pandemia e le relative ragioni e conseguenze,
 - c) l'impatto della crisi sui modelli di lavoro, compresi l'orario di lavoro, l'inattività e l'interruzione dell'attività lavorativa,
 - d) il ricorso ai congedi parentali, per motivi familiari e legati ai figli;

40. avviare ricerche sul valore del lavoro di assistenza non retribuito e, ove opportuno, includere il lavoro di assistenza non retribuito nelle analisi macroeconomiche e dedicate al mercato del lavoro nonché nell'elaborazione di politiche in materia di lavoro e occupazione, e 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;
41. raccogliere e diffondere le buone pratiche esistenti per promuovere la parità di genere nel contesto del telelavoro;
42. prendere iniziative allo scopo di favorire la conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, sia per le donne che per gli uomini, attraverso misure quali:
 - a) misure volte a promuovere l'equa ripartizione del lavoro retribuito e del lavoro di assistenza non retribuito nonché del lavoro domestico tra donne e uomini e a incoraggiare gli uomini mediante incentivi a partecipare alle politiche in atto favorevoli alla famiglia, anche ricorrendo ai congedi per motivi familiari,
 - b) misure volte a sviluppare il telelavoro e ad affrontare l'evoluzione dei modelli di lavoro, in modo da promuovere la parità tra donne e uomini e la conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, tra cui ad esempio:
 - i. rivedere il quadro o gli orientamenti giuridici e normativi, ove ritenuto opportuno, garantendo nel contempo che le PMI non siano colpite in modo sproporzionato e che si tenga conto delle loro esigenze. Fra gli aspetti pertinenti si potrebbero annoverare una maggiore flessibilità tra il lavoro in ufficio e il lavoro da casa, la flessibilità di orario, compresa un'organizzazione su misura e sana dell'orario di lavoro, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, compresi i rischi psicosociali e le considerazioni ergonomiche, il diritto alla disconnessione, i congedi per assistenza, la protezione contro il licenziamento, le pratiche di sorveglianza e controllo, e la protezione sociale, in particolare per quanto riguarda la compensazione per l'uscita dal mercato del lavoro in caso di evenienze legate all'assistenza;

- ii. garantire la disponibilità di servizi di assistenza accessibili, a costi sostenibili, diversificati e di alta qualità, a domicilio o fuori del domicilio (esternalizzazione dei compiti di assistenza), anche grazie al miglioramento delle infrastrutture di assistenza capaci di offrire un sostegno (ad esempio servizi di assistenza all'infanzia, in linea con gli obiettivi di Barcellona, e servizi di assistenza agli anziani), rispondendo in tal modo alle diverse esigenze e situazioni, così da garantire che la sfida della conciliazione tra lavoro e assistenza non diventi più ardua con il telelavoro, a scapito delle donne; garantire che tali servizi siano a disposizione di tutti i lavoratori, compresi i telelavoratori;
- 43. combattere efficacemente i pregiudizi nei sistemi di valutazione del lavoro e sensibilizzare in merito al valore del lavoro di assistenza non retribuito e retribuito per la sostenibilità delle nostre società ed economie;
- 44. elaborare e attuare misure mirate per combattere il sessismo e gli stereotipi di genere che limitano le scelte delle ragazze e dei ragazzi, delle donne e degli uomini nei loro percorsi di istruzione e di carriera, nonché effettuare ricerche interdisciplinari e intersettoriali sulla natura degli stereotipi di genere e i loro impatti sulla parità di genere, soprattutto in termini di occupazione;
- 45. in collaborazione con le organizzazioni che finanziano e svolgono attività di ricerca, analizzare e adottare misure adeguate per affrontare i potenziali effetti associati al genere della pandemia di COVID-19 sulle condizioni di lavoro, sulle carriere e sull'avanzamento di carriera dei ricercatori, con particolare attenzione alle ricercatrici, alle insegnanti e alle studentesse, riconoscendo che all'inizio della carriera le ricercatrici incontrano ostacoli supplementari;
- 46. intensificare le azioni concrete volte a garantire la piena e paritaria partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a promuovere l'imprenditoria femminile, che sono entrambi presupposti per una crescita economica inclusiva a lungo termine, per la parità di genere e per l'indipendenza economica delle donne;

47. rafforzare le misure volte ad aumentare il ruolo e il numero delle donne presenti nei processi decisionali, compreso nel contesto dei processi che plasmano la risposta alla COVID 19, e promuovere una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nel processo decisionale come mezzo per garantire politiche, legislazioni e attuazioni attente alle problematiche di genere; ciò consentirà di tradurre adeguatamente le esigenze, le prospettive, le conoscenze e le competenze di donne e ragazze in politiche che favoriranno una maggiore parità tra donne e uomini, contribuendo in tal modo a una ripresa equa e sostenibile;
48. operare congiuntamente per attuare il pilastro europeo dei diritti sociali, compresi i principi 2 e 3;
49. garantire che l'integrazione della dimensione di genere sia presa in considerazione e promossa in tutte le fasi dell'attuazione, del monitoraggio, della rendicontazione e della valutazione dei pertinenti programmi di finanziamento dell'UE;

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA a:

50. presentare una revisione degli obiettivi di Barcellona per rafforzare la convergenza verso l'alto nell'offerta di servizi di educazione e cura della prima infanzia di qualità tra gli Stati membri;
51. tenere conto della parità di genere nella definizione della metodologia per la rendicontazione della spesa sociale nell'ambito del dispositivo per la ripresa e la resilienza, conformemente alle norme stabilite in tale strumento, di cui si terrà conto nella relazione di riesame sull'attuazione del dispositivo;
52. inventariare e supportare le misure volte ad affrontare l'impatto associato al genere della pandemia di COVID-19 su coloro che ricevono assistenza, in particolare gli anziani, e sui prestatori di assistenza, nonché sulla società e l'economia in generale, compreso il settore dell'assistenza a lungo termine; considerare lo sviluppo di misure finalizzate a sostenere la convergenza verso l'alto nella prestazione di assistenza a lungo termine;
53. 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, se del caso in linea con gli orientamenti in materia di occupazione del 2020.
54. approfondire la ricerca in merito all'impatto della crisi COVID-19 sulla parità di genere, anche mediante l'EIGE;

INVITA IL COMITATO PER L'OCCUPAZIONE E IL COMITATO PER LA PROTEZIONE SOCIALE a:

55. nell'ambito dei rispettivi mandati e nel contesto del piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, continuare a integrare una prospettiva di parità di genere nella loro analisi dei pertinenti settori strategici, anche per quanto riguarda la risposta alla pandemia di COVID-19 e alle sue conseguenze.

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

56. perseguire attivamente la parità di genere nell'affrontare la pandemia di COVID-19 e le sue conseguenze e intensificare le azioni concrete per combattere le disuguaglianze strutturali tra donne e uomini, compresa la segregazione verticale e orizzontale, e in particolare il divario digitale, nonché il divario retributivo e pensionistico di genere e la ripartizione ineguale dell'assistenza e del lavoro domestico non retribuiti, anche nel contesto della conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata;
57. ridefinire le pratiche di telelavoro, in particolare per quanto riguarda le persone che lavorano da casa, e affrontare l'evoluzione dei modelli di lavoro, come il lavoro combinato da ufficio e da casa, in modo da promuovere la parità tra donne e uomini e la conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, nel contesto di un dialogo sociale settoriale o aziendale, o di negoziati bilaterali con il datore di lavoro;
58. promuovere, tramite la contrattazione collettiva, pratiche organizzative e una cultura organizzativa che contrastino il sessismo, la violenza di genere, compresa la violenza domestica e la violenza sul luogo di lavoro, e gli stereotipi di genere; cercare di migliorare il benessere sul lavoro e la produttività, anche attraverso politiche e pratiche favorevoli alla parità, attraverso la formazione e lo sviluppo delle competenze nel contesto del telelavoro, garantendo che il telelavoro sia un'opzione volontaria e migliorando la salute e la sicurezza sul lavoro;
59. incoraggiare tutti i dirigenti ad adottare un approccio flessibile al telelavoro, tenendo conto, tra l'altro, della varietà dei modelli di lavoro e delle esigenze di servizio, nonché delle diverse situazioni dei lavoratori e delle loro famiglie, compresi i genitori soli.

Riferimenti

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, pag. 37*.

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione), *GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23*.

Direttiva (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, pag. 79*.

Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza, *GU L 57 del 18.2.2021, pag. 17*.

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 sul tema "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 sulla transizione verso mercati del lavoro più inclusivi (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 "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)
- Conclusioni del Consiglio dal titolo "Accrescere il benessere sul luogo di lavoro" (8688/20)
- 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" (13584/20).

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, pag. 112.

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, pag. 28.

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).

Comunicazione "Piano d'azione per l'istruzione digitale (2021-2027) Ripensare l'istruzione e la formazione per l'era digitale", COM(2020) 624 final.

Relazione annuale 2021 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea (6774/21).

Commissione europea. Comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini - *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/desinst/

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).

Comunicazione dal titolo "Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza" (COM (2020) 274 final).

Commissione europea 2020: Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020 (Mercato del lavoro e andamento dei salari in Europa - revisione annuale 2020) (ISSN 2443-6771).

Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali (6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

6. **Parlamento europeo**

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

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

Risoluzione del 21 gennaio 2021 sulla prospettiva di genere nella crisi COVID-19 e nel periodo successivo alla crisi (2020/2121(INI)).

7. **EIGE**

"Gender equality and the socio-economic impact of COVID-19" (Parità di genere e conseguenze socioeconomiche della COVID-19), 2021 (doc. 8878/21 ADD 1).

"Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work" (Indice sull'uguaglianza di genere: la digitalizzazione e il futuro del lavoro), 2020.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

"The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU" (La pandemia di COVID-19 e la violenza contro le donne da parte di un partner intimo nell'UE) – 2021.

"Covid-19 and gender equality" (COVID-19 e parità di genere)

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

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/ef19045en.pdf.

"Living, working and COVID-19 dataset" (Dati su vita, lavoro e COVID-19), Dublino, <http://eurofound.link/covid19data>

"Covid-19: Policy responses across Europe" (COVID-19: risposte strategiche in tutta Europa), 2020.

"Living, working and Covid-19", (Vita, lavoro e COVID-19) *Covid-19 series* (serie dedicata alla COVID-19), 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

"Long-term care workforce: Employment and working conditions" (Forza lavoro nel settore dell'assistenza a lungo termine: occupazione e condizioni di lavoro), 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf.

"Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements" (Regolamentazioni per affrontare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata nelle modalità di lavoro digitali flessibili), *New forms of employment series* (Serie dedicata alle nuove forme di occupazione), 2020.

"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age" (Lavoro a distanza e mobile basato sulle TIC: lavoro flessibile nell'era digitale), *New forms of employment series* (Serie dedicata alle nuove forme di occupazione), 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

"Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?", (Le donne e la parità sul mercato del lavoro: la COVID-19 ha compromesso le conquiste recenti?), 2020.

"Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis" (Economia delle piattaforme: sviluppi durante la crisi COVID-19), 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

"Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation" (Cambiamenti nel mercato del lavoro: tendenze e approcci delle politiche alla flessibilizzazione), *Challenges and prospects in the EU series* (Serie dedicata alle sfide e alle prospettive nell'UE), 2020.

9. **Comitato economico e sociale europeo**

"Telelavoro e parità di genere - Condizioni affinché il telelavoro non aggravi la distribuzione ineguale dell'assistenza non retribuita e del lavoro domestico tra donne e uomini e costituisca un motore per la promozione della parità di genere". SOC/662-EESC-2020.

10. **Nazioni Unite**

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 di assistenza 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

Relazione dell'ILO "Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19" (Relazione globale sulle retribuzioni 2020-21: retribuzioni e retribuzioni minime nell'epoca della COVID-19), 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Nazioni Unite: Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, New York, 13 dicembre 2006, Serie dei trattati, vol. 2515, n. 44910, pag. 3.

11. Altri

OCSE, "Women at the core of the fight against COVID-19 crisis" (Le donne al centro della lotta contro la crisi COVID-19), OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) [risposte strategiche dell'OCSE al coronavirus (COVID-19)], versione del 1° aprile 2020.

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

Raccomandazione CM/Rec (2019) 1 del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro il sessismo.
