



Bruxelles, 29 maggio 2019  
(OR. en)

9804/19

**SOC 396**  
**EMPL 297**  
**GENDER 22**  
**ANTIDISCRIM 16**

**NOTA**

---

Origine:	Comitato dei rappresentanti permanenti (parte prima)
Destinatario:	Consiglio
n. doc. prec.:	9357/19
Oggetto:	Colmare il divario retributivo di genere: politiche e misure fondamentali - Progetto di conclusioni del Consiglio

---

In vista del Consiglio EPSCO del 13 giugno 2019, si allega per le delegazioni il progetto di conclusioni del Consiglio sul tema in oggetto, nella versione approvata dal Comitato dei rappresentanti permanenti (parte prima) il 29 maggio 2019.

## **Colmare il divario retributivo di genere: politiche e misure fondamentali**

### **Progetto di conclusioni del Consiglio**

#### RICONOSCENDO QUANTO SEGUE:

1. La parità tra donne e uomini è un principio fondamentale dell'Unione europea sancito dai trattati e riconosciuto dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. L'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) stabilisce che nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne.
2. L'articolo 157 TFUE impone agli Stati membri di assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e, allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, consente inoltre agli Stati membri di mantenere o adottare misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.
3. La parità di genere e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare sono riconosciuti nei principi 2 e 9 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione in data 17 novembre 2017.
4. Le politiche in materia di parità di genere sono un elemento motore della crescita intelligente, sostenibile e inclusiva e costituiscono un prerequisito indispensabile per promuovere prosperità, competitività e occupazione nonché per favorire inclusività e coesione sociale.

5. Conformemente all'obiettivo di sviluppo sostenibile (SDG) 5.4 contenuto nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, la cura e il lavoro domestico non retribuito devono essere riconosciuti e valorizzati attraverso la fornitura di un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale nonché la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali. Inoltre, l'SDG 8.5 di cui all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile contiene un riferimento al principio della parità di retribuzione per lavori di pari valore.
6. "La riduzione del divario di genere in materia di retribuzioni, salari e pensioni e, di conseguenza, la lotta contro la povertà tra le donne" rientrano altresì fra i settori prioritari individuati dalla Commissione europea nel suo impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019.
7. L'esistenza di norme sociali, strutture sociali, modelli culturali e stereotipi di genere profondamente radicati influenzano le scelte operate a livello familiare per quanto riguarda la ripartizione tra donne e uomini del lavoro retribuito e non retribuito e delle attività di assistenza.

RAMMENTANDO CHE:

8. L'articolo 11 della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) identifica il diritto al lavoro come un "diritto inalienabile di ogni essere umano". Esso impone agli Stati parte di "prendere ogni misura adeguata al fine di eliminare la discriminazione nei confronti della donna nel campo dell'impiego e di assicurare, sulla base della parità tra uomo e donna, gli stessi diritti", tra cui il diritto alla parità di remunerazione, il diritto alla sicurezza sociale e il diritto alle ferie pagate. Lo stesso articolo impone inoltre agli Stati parte di "istituire la concessione di congedi di maternità pagati o che diano diritto a prestazioni sociali corrispondenti, con la garanzia di mantenimento dell'impiego precedente, dei diritti di anzianità e dei vantaggi sociali."

9. Conformemente all'articolo 1 della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro concernente la discriminazione in materia di impiego e di professione, del 1958, la discriminazione comprende ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata, segnatamente, sul sesso, "che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione".
10. L'articolo 2 della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro concernente l'uguaglianza di remunerazione, del 1951, sancisce che ciascun membro dovrà incoraggiare e assicurare "l'applicazione a tutti i lavoratori del principio dell'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale", facendo così riferimento alla fissazione di tassi di remunerazione senza discriminazione fondata sul sesso.
11. La Carta sociale europea (riveduta) del Consiglio d'Europa, del 1996, richiede alle Parti di intraprendere talune azioni per assicurare l'effettivo esercizio, tra l'altro, del diritto al lavoro e del diritto a un'equa retribuzione. In tale contesto, il riconoscimento del "diritto dei lavoratori maschili e femminili a parità di retribuzione per un lavoro di pari importanza" è sancito all'articolo 4, punto 3.

RILEVANDO CHE:

12. Secondo Eurostat, la retribuzione oraria lorda media delle donne è inferiore a quella degli uomini e il divario retributivo di genere nell'UE si attesta tuttora a circa il 16 %, una percentuale che è solo in lieve calo o addirittura in aumento in alcuni Stati membri. Inoltre, l'indicatore relativo al divario retributivo globale tra donne e uomini registra un divario di genere pari a circa il 40% nell'UE-28.

13. Il divario retributivo di genere è il risultato di una vasta gamma di squilibri di genere presenti sul mercato del lavoro. Non è causato da differenze nei livelli di istruzione, tant'è che nell'UE le donne superano di fatto gli uomini in termini di successo scolastico, quanto piuttosto da fattori quali la segregazione di genere nell'istruzione, nella formazione e nell'occupazione, la segregazione del mercato del lavoro, lo squilibrio di genere nelle posizioni dirigenziali e decisionali, la maggiore frequenza del lavoro a tempo parziale per le donne e le loro più lunghe e frequenti interruzioni di carriera dovute a una ripartizione ineguale delle responsabilità domestiche, familiari e di assistenza tra donne e uomini, nonché la sottovalutazione del lavoro svolto dalle donne. Possono avere un peso anche i fattori organizzativi, come gli orari di lavoro prolungati e le aspettative di presenza fisica e disponibilità al di fuori dell'orario normale. Tutti i fattori sopracitati derivano dalla persistenza di pregiudizi di genere inconsci e della discriminazione, compresa la discriminazione salariale, che riflettono la mancanza di una corretta applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
14. Il piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 "Affrontare il problema del divario retributivo di genere", adottato dalla Commissione europea, elenca misure specifiche per combattere le cause profonde quali la segregazione professionale di genere, sia orizzontale che verticale, nonché l'assenza di trasparenza salariale e l'iniqua ripartizione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini. Il piano d'azione definisce inoltre misure di sensibilizzazione e misure volte a portare alla luce le disuguaglianze e combattere gli stereotipi.

15. La nota di ricerca *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance* (Contrastare il divario retributivo di genere: è necessario un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare), elaborata dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), indica che nell'UE le probabilità per le donne di lavorare a tempo parziale o con contratti a tempo determinato sono quattro volte superiori a quelle degli uomini. Inoltre, il tasso di inattività delle donne in età lavorativa è quasi due volte quello degli uomini. Un quinto delle donne che vivono in condizioni di povertà non sono attive nel mercato del lavoro a causa delle responsabilità familiari e di assistenza. Secondo la nota di ricerca, ciò può essere ricondotto in particolare alla mancanza di strutture economicamente accessibili e di qualità per la custodia dei bambini e di assistenza per altre persone a carico nonché all'assenza di politiche volte a rendere redditizio il lavoro e di altre misure, come ad esempio modalità di lavoro flessibili sia per le donne che per gli uomini. Tali misure possono contribuire alla conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, consentendo di dedicare tempo sufficiente a ciascuno di questi ambiti. Inoltre, le donne che lavorano a tempo pieno svolgendo al tempo stesso compiti di assistenza e lavoro domestico non retribuiti finiscono per lavorare più ore al giorno rispetto agli uomini.
16. Le presenti conclusioni muovono da precedenti lavori svolti e impegni politici assunti dal Consiglio, dal Parlamento europeo, dalla Commissione e dalle parti interessate in questo settore, compresi i documenti elencati nell'allegato I.

## 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:

17. Fare il punto di tutte le misure disponibili al fine di garantire l'effettiva applicazione, a livello nazionale, del principio giuridico della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

18. Ove opportuno, migliorare le misure esistenti o introdurre di nuove per garantire l'effettiva attuazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, comprese le misure tese a migliorare la trasparenza salariale, sulla scorta della raccomandazione della Commissione del 7 marzo 2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva<sup>1</sup>.
19. Adottare misure per rafforzare la capacità degli organismi per la parità di agire, assistere e rappresentare le vittime di discriminazioni retributive e prendere in considerazione la possibilità di adottare le misure indicate nella raccomandazione della Commissione del 22 giugno 2018 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità<sup>2</sup>. Tali misure dovrebbero anche tenere conto delle esigenze specifiche delle donne e degli uomini che subiscono discriminazioni per molteplici motivi.
20. Adottare misure efficaci per promuovere la parità nell'istruzione e nell'occupazione al fine di affrontare la segregazione del mercato del lavoro e colmare il divario retributivo di genere, tra cui:
- a) misure volte a combattere la discriminazione retributiva, anche promuovendo la trasparenza salariale;
  - b) misure volte a garantire un'istruzione e una formazione imparziali a tutti i livelli, compresa l'istruzione superiore, l'istruzione e la formazione professionale (IFP), l'apprendimento permanente e l'orientamento professionale, nonché a garantire a tutti la parità di accesso a tali servizi;
  - c) misure volte ad assicurare che tutte le ragazze, le donne, i ragazzi e gli uomini abbiano la facoltà di scegliere liberamente settori educativi ed occupazioni, non sulla base di stereotipi di genere ma secondo le loro preferenze, capacità e competenze;

---

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32014H0124>

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX:32018H0951>

- d) misure volte a promuovere la parità di accesso a tutti i settori dell'istruzione e alle professioni e agevolare l'accesso delle donne e delle ragazze alla scienza, alla tecnologia, all'ingegneria e alla matematica (discipline "STEM") e alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), nonché misure volte a incoraggiare i ragazzi e gli uomini a formarsi e a lavorare nei settori dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale (EHW);
  - e) misure volte a eliminare i disincentivi per entrambi i genitori (e per i genitori unici) a svolgere pienamente un'attività lavorativa retribuita, comprese politiche attive del mercato del lavoro, e misure volte ad analizzare e, se del caso, affrontare l'impatto dei sistemi fiscali e previdenziali e dei relativi diritti sui redditi delle donne e degli uomini;
  - f) misure volte a promuovere l'istruzione e la formazione, compresa l'istruzione e la formazione non formali, nonché attività di sensibilizzazione sulla parità di genere e i pregiudizi di genere inconsci per tutte le fasce di età, al fine di combattere la segregazione professionale; e
  - g) misure specifiche per una valutazione del lavoro neutra sotto il profilo del genere, che evidenzino i vantaggi di tale valutazione per i datori di lavoro;
  - h) misure volte a promuovere una rappresentanza equilibrata sotto il profilo del genere nelle posizioni dirigenziali.
21. Adottare misure tese ad agevolare la conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata sia per le donne che per gli uomini, incoraggiando così la ripartizione equa delle responsabilità di assistenza e delle mansioni domestiche tra donne e uomini, ivi incluse:
- a) misure volte a migliorare la fornitura di servizi di assistenza di qualità, accessibili e poco costosi, anche per bambini piccoli, anziani e persone con esigenze di assistenza a lungo termine;
  - b) misure volte a promuovere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare sul posto di lavoro, stabilire sistemi di certificazione volontari, offrire formazioni professionali, sensibilizzare l'opinione pubblica e organizzare campagne informative;



- c) misure volte a migliorare i diritti dei lavoratori e il sostegno loro fornito al fine di conciliare le loro responsabilità professionali e di assistenza e migliorare la fruizione di tali diritti da parte degli uomini;
- d) misure volte a promuovere la ripartizione equa delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini;
- e) misure volte a incoraggiare le parti interessate, comprese le parti sociali [...] e le imprese, ad adottare pratiche favorevoli alla conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, anche in settori a prevalenza maschile, nonché misure volte a garantire le pari opportunità tra donne e uomini in termini di accesso ai pertinenti diritti e alle pertinenti modalità;
- f) misure volte a sensibilizzare relativamente ai diritti e alle modalità connesse all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza al fine di agevolare il ricorso a tali diritti e modalità, in particolar modo da parte degli uomini.

22. Tener conto di specifiche misure per donne e ragazze e includerle nelle rispettive strategie nazionali per lo sviluppo sostenibile in conformità dell'SDG 5<sup>3</sup> dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile e monitorare l'attuazione di tutte le pertinenti disposizioni, anche utilizzando dati basati sugli indicatori stabiliti nel quadro dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino.

ESORTA GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE EUROPEA, nell'ambito delle rispettive competenze e tenendo conto delle circostanze nazionali, nel rispetto del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali, a:

23. Adottare un approccio integrato in tutti gli sforzi tesi a colmare il divario retributivo di genere e a promuovere la parità di genere, anche favorendo sinergie tra le strategie occupazionali e altre politiche economiche e sociali riguardanti i giovani, l'istruzione, la fiscalità, le prestazioni familiari, la protezione sociale e l'assistenza sanitaria.

---

<sup>3</sup> Obiettivo di sviluppo sostenibile 5.

24. Introdurre misure volte a eliminare gli stereotipi di genere e a combattere le idee preconcepite riguardo ai ruoli di genere al fine di colmare il divario retributivo di genere, ridurre la segregazione orizzontale e verticale di genere nel mercato del lavoro e promuovere una ripartizione più equa delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne.
25. Intensificare gli sforzi tesi a colmare il divario retributivo di genere e a garantire pari opportunità occupazionali nel contesto di tutte le iniziative, le politiche e le misure pertinenti, ivi comprese le politiche e strategie occupazionali e sociali, ad esempio rafforzando il ruolo degli organismi e delle istituzioni pubblici responsabili della parità di genere e includendo una prospettiva di parità di genere (integrazione di genere) nella preparazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione delle ripercussioni di tali politiche su donne e uomini.
26. Adottare misure efficaci per colmare il divario retributivo di genere, se del caso ricorrendo al piano d'azione della Commissione, tra cui:
- a) misure tese a migliorare la trasparenza salariale e l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;
  - b) misure tese a garantire che la selezione dei candidati, in particolare per le posizioni dirigenziali nel settore privato e in quello pubblico, si basi su una valutazione univoca, oggettiva e neutra rispetto al genere, nonché sui meriti e sulle qualifiche dei candidati;
  - c) misure tese a far sì che più donne si candidino a posizioni dirigenziali;
  - d) misure tese a soddisfare l'esigenza di professionalizzare e regolarizzare l'assistenza familiare e i lavori domestici, che continuano a essere prevalentemente un compito non retribuito svolto da donne, e
  - e) misure tese a incoraggiare lo scambio di migliori prassi, a livello locale, regionale, nazionale, dell'UE e internazionale.

27. Adottare misure specifiche volte ad agevolare la conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata. L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbe essere sostenuto da una serie di misure che si rafforzano reciprocamente, tra cui una combinazione di misure sia legislative che strategiche, quali congedi per motivi familiari, in particolare congedi di maternità, paternità, parentali e per prestatori di assistenza, la fornitura di servizi di assistenza di qualità accessibili e convenienti, nonché modalità di lavoro flessibili per le donne e gli uomini.
28. Incoraggiare i datori di lavoro a far sì che gli uomini si avvalgano del congedo parentale e di altri congedi per motivi familiari e che ricorrano a modalità di lavoro flessibili.
29. Incoraggiare i datori di lavoro ad agevolare il ricorso dei propri dipendenti a congedi per motivi familiari, in particolare congedi di maternità, paternità, parentali e per prestatori di assistenza, nonché a modalità di lavoro flessibili per prestare assistenza a bambini e altre persone a carico, rendendo così possibile una ripartizione più equa delle responsabilità di assistenza.
30. Promuovere culture organizzative e d'impresa che vadano incontro alle esigenze di equilibrio tra attività professionale e vita familiare delle donne e degli uomini, per esempio, se del caso, mediante piani per la parità di genere.
31. Avviare un dialogo attivo con le imprese, ad esempio tramite campagne ad hoc oppure riconoscimenti per imprese esemplari, oltre che con le organizzazioni imprenditoriali e di lavoratori e con organizzazioni del terzo settore e della società civile, al fine di sostenere i loro sforzi tesi ad affrontare le cause profonde del divario retributivo di genere, anche agevolando l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare sia per le donne che per gli uomini.
32. Adottare misure per garantire che sia le donne che gli uomini possano fare carriera senza discriminazioni connesse ai congedi per motivi familiari.

33. Agevolare il rientro al lavoro dei lavoratori dopo un periodo di congedo, come anche il loro ritorno alle modalità di lavoro precedenti dopo un periodo di lavoro a tempo parziale. Nel primo caso si dovrebbero incoraggiare i lavoratori e i datori di lavoro a rimanere in contatto durante il periodo di congedo e a concordare eventuali opportune misure di reintegrazione.
34. Adottare tutte le misure pertinenti necessarie per raggiungere gli obiettivi di Barcellona in merito all'offerta di servizi di assistenza all'infanzia di qualità e poco costosi<sup>4</sup> e per agevolare l'accesso a detti servizi, nonché valutare l'introduzione di nuovi obiettivi incentrati su altre esigenze di assistenza durante l'intero ciclo di vita, in particolare l'assistenza agli anziani.
35. Indirizzare le risorse verso lo sviluppo e l'attuazione di misure specifiche tese ad affrontare le cause profonde del divario retributivo di genere, anche nel contesto dei Fondi strutturali e d'investimento europei, in particolar modo del Fondo sociale europeo.
36. Incoraggiare tutte le parti interessate e gli attori pertinenti, compresi le parti sociali, le imprese e i servizi pubblici per l'impiego, a intensificare gli sforzi per ridurre la segregazione orizzontale di genere, anche valorizzando meglio i lavori nei settori a prevalenza femminile, migliorando la trasparenza e l'equità dei sistemi di valutazione del lavoro, incoraggiando le donne e gli uomini ad accedere a opportunità di lavoro in tutti i settori su una base di parità e facilitandone tale accesso, nonché evidenziando i vantaggi economici della desegregazione e la sua importanza nel contesto del futuro del lavoro.
37. Affrontare, conformemente al pilastro europeo dei diritti sociali, la questione del divario retributivo di genere nell'ambito dell'attuale quadro di governance della strategia Europa 2020, inclusi l'analisi annuale della crescita e il progetto di relazione comune sull'occupazione, oltre che tenerne conto nei futuri quadri strategici.

---

<sup>4</sup> Nel 2002 il Consiglio europeo ha definito l'obiettivo di offrire, entro il 2010, servizi di assistenza all'infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e per almeno il 33% dei bambini al di sotto dei 3 anni di età.

38. Sensibilizzare i cittadini europei in merito al divario retributivo di genere e alle relative cause e conseguenze, compresi il divario pensionistico di genere e il maggiore rischio di povertà tra le donne in età avanzata.
39. Incoraggiare il dialogo con le parti interessate, compresi le parti sociali, le imprese, gli organismi nazionali per la parità e le organizzazioni impegnate per la parità di genere, in merito alla lotta contro la discriminazione salariale, i pregiudizi e gli stereotipi di genere nell'istruzione e nel mercato del lavoro, promuovendo così l'apprendimento reciproco.
40. Far avanzare i lavori congiunti della Commissione e di Eurostat sulla scomposizione del divario retributivo di genere non corretto e pubblicare periodicamente i dati pertinenti sul divario retributivo, i relativi fattori determinanti e le conseguenze sui redditi e sulle pensioni.

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA a:

41. Adottare una comunicazione della Commissione che definisca una strategia autonoma per la parità di genere per il periodo successivo al 2019, comprese politiche volte a colmare il divario retributivo di genere.
42. Analizzare le ripercussioni della digitalizzazione sulla parità di genere e sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare nel contesto del mercato del lavoro e tenerne conto nella definizione delle future politiche.
43. Dare seguito attivamente alla valutazione<sup>5</sup> in corso delle disposizioni contenute nella direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio della parità retributiva sancito dal trattato, anche tenendo conto della necessità di modificare la direttiva.
44. Promuovere lo scambio di buone prassi tra gli Stati membri per quanto concerne le misure tese ad affrontare le cause profonde del divario retributivo di genere.
45. Rafforzare la prospettiva di parità di genere (integrazione di genere) in tutti i settori strategici, compresi le politiche e i futuri programmi in materia di giovani, istruzione e occupazione.

---

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/com-2018-3415794\\_it](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/com-2018-3415794_it)

**Riferimenti****1. Interistituzionali UE**

Pilastro europeo dei diritti sociali

[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

**2. Legislazione UE**

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (GU L 204 del 26.7.2006, pagg. 23-36)

Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010, pagg. 1-6)

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 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 [*Sostituire con riferimento alla direttiva adottata*]

**3. Consiglio**

Tutte le conclusioni del Consiglio adottate sull'esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino<sup>6</sup> e altre conclusioni del Consiglio sulla parità di genere, incluse in particolare quelle sottoelencate:

- Conclusioni del Consiglio sul tema "Rafforzamento dell'impegno e intensificazione dell'azione per colmare il divario di retribuzione tra i generi, nonché revisione dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino" (doc. 18121/10)
- Conclusioni del Consiglio, del 7 marzo 2011, sul Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) (GU C 155 del 25.5.2011, pagg. 10-13)
- 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 sul tema "La transizione verso mercati del lavoro più inclusivi", adottate il 9 marzo 2015 (doc. 7017/15)

---

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm)

- Conclusioni del Consiglio, del 18 giugno 2018, sul tema "Pari opportunità retributive per donne e uomini: colmare il divario pensionistico di genere" (doc. 10081/15)
- Conclusioni del Consiglio, del 26 ottobre 2015, relative al piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020 (doc. 13201/15)
- Conclusioni del Consiglio sul tema "Migliorare le competenze delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro dell'UE" (doc. 6889/17)
- Conclusioni del Consiglio, del 7 dicembre 2017, su misure rafforzate per ridurre la segregazione orizzontale di genere nell'istruzione e nel lavoro (doc. 15468/17)
- Raccomandazione del Consiglio 92/241/CE, del 31 marzo 1992, sulla custodia dei bambini, GU L 123 dell'8 maggio 1992, pagg. 16-18
- Risoluzione del Consiglio e dei ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di Consiglio, del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare, GU C 218 del 31 luglio 2000, pagg. 5-7

#### **4. Trio di presidenza**

- [Dichiarazione del trio di presidenza sulla parità di genere firmata da Romania, Finlandia e Croazia (15 marzo 2019)]
- Dichiarazione comune "Gender Equality as a Priority of the European Union today and in the future" (La parità di genere quale priorità presente e futura dell'Unione europea), proposta dal trio di presidenza (Austria, Estonia e Bulgaria) in occasione della riunione informale dei ministri dell'UE per le pari opportunità (Vienna, 12 ottobre 2018)

#### **5. Commissione europea**

- Comunicazione della Commissione, del 3 marzo 2010: "Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, COM(2010) 2020 definitivo
- Raccomandazione 2013/461/UE della Commissione, del 7 marzo 2014, sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza (GU L 69 dell'8.3.2014, pagg. 112-116)
- Documento di lavoro dei servizi della Commissione "Strategic engagement for gender equality 2016-2019"(Impegno strategico per la parità di genere 2016-2019) (SWD(2015) 278 final)
- 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)

- 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)
- Raccomandazione (UE) 2018/951 della Commissione, del 22 giugno 2018, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità (GU L 167 del 4.7.2018, pagg. 28-35)
- Parere del Comitato consultivo per le pari opportunità tra uomini e donne sulla futura politica di parità di genere dopo il 2019, sulle sfide e priorità vecchie e nuove
- Parere del Comitato consultivo per le pari opportunità tra uomini e donne sulle nuove sfide per la parità di genere nel mondo del lavoro in evoluzione
- Relazione annuale 2019 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf)

## 6. Parlamento europeo

- Risoluzione del 14 marzo 2017 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2014-2015 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=IT>
- Risoluzione del 14 giugno 2017 sulla necessità di una strategia dell'Unione europea per eliminare e prevenire il divario tra le pensioni degli uomini e delle donne <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=IT&reference=P8-TA-2017-0260>

## 7. EIGE:

- Nota di ricerca: "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance" (Affrontare il divario retributivo di genere: è necessario un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare) (doc. 6656/19 ADD 1)
- Indice sull'uguaglianza di genere <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

## 8. Comitato economico e sociale europeo. Parere sul "Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 - Affrontare il problema del divario retributivo di genere" (SOC/571)



## 9. Altro:

- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW)
  - Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile
  - Carta sociale europea (riveduta) del Consiglio d'Europa, del 1996
  - Programma delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'emancipazione femminile (piattaforma d'azione di Pechino)
-