



Bruxelles, 20.11.2017
COM(2017) 678 final

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO**

**Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019
Affrontare il problema del divario retributivo di genere**

1. IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE NELL'UE

Il divario retributivo di genere è rimasto invariato a causa di...

La parità di genere rappresenta uno dei valori fondamentali dell'Unione europea. Eppure sul lavoro la realtà è diversa. Nell'UE le donne, nei vari settori economici, guadagnano in media oltre il 16% in meno all'ora rispetto agli uomini. Questo divario retributivo di genere è rimasto stabile negli ultimi 5 anni. Al ritmo di cambiamento attuale, verrà colmato solo all'inizio del prossimo millennio. La recente stagnazione solleva interrogativi sulla necessità di rafforzare e adattare le iniziative esistenti: le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro sono state contenute, ma non eliminate¹.

... una segregazione diffusa sul mercato del lavoro,

I settori e le professioni sono segregati: la maggior parte dei lavoratori europei ha colleghi principalmente dello stesso sesso² e i settori in cui le donne sono raggruppate vengono spesso retribuiti in misura minore rispetto a quelli in cui vengono raggruppati gli uomini³. Sebbene diverse iniziative siano riuscite a incoraggiare le donne a entrare in settori dominati dalla presenza maschile, come quello delle scienze e della tecnologia, il livello di segregazione nel lavoro e nei settori economici è cambiato nel complesso molto poco⁴. Inoltre, in quasi tutti i settori gli uomini sono più spesso promossi a ruoli di supervisione o di direzione, raggiungendo posizioni di vertice, mentre meno del 5% dei CEO è donna. Questa segregazione "verticale" spiega una parte significativa del divario retributivo di genere⁵.

... stereotipi persistenti alimentati da politiche inadeguate di conciliazione tra vita professionale e vita privata,

Persistono stereotipi sul ruolo degli uomini e delle donne nella società e, per esteso, sulla questione se le donne debbano operare sul mercato del lavoro o restare a casa. Questa è una delle cause alla base del divario retributivo di genere. Gli uomini, in media, dedicano molto meno tempo delle donne a prendersi cura dei figli o dei parenti a carico, mentre le donne non possono dedicare lo stesso tempo allo svolgimento di un lavoro retribuito, né acquisire un'esperienza che le aiuti durante la loro vita lavorativa⁶. Le politiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata possono, se ben concepite, contribuire a ridurre il divario retributivo di genere. Investire in strutture di assistenza formale e in

¹ In particolare, i dati evidenziano che il divario retributivo di genere potrebbe aumentare con il più consistente ingresso nel mercato del lavoro da parte delle donne. Cfr. Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A.; Wolf, A. (2016), "Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries", Relazione preparata con il finanziamento e a beneficio della Commissione europea - direzione generale della Giustizia e dei consumatori. Inoltre gli sviluppi del mercato del lavoro sono stati in generale poco favorevoli per i lavoratori a basso reddito. Le donne hanno pertanto nuotato controcorrente rispetto alle tendenze sfavorevoli. Cfr. Blau F and Kahn L (1997), "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s", Journal of Labor Economics, Vol. 15, n. 1, Parte 1 (Gennaio 1997), pagg. 1-42

² Cfr. Burchell B., Hardy V., Rubery J. and Smith M. (2015), "A new method to understand labour market segregation", Relazione preparata con il finanziamento e a beneficio della Commissione europea - direzione generale della Giustizia e dei consumatori: solo il 18% delle donne e il 15% degli uomini svolge occupazioni miste (60-40% uomini & donne).

³ Boll et al. (2016): la segregazione nei settori contribuisce ad ampliare il divario retributivo di genere in tutti i paesi. L'effetto della segregazione nel lavoro cambia di più tra i diversi paesi: in alcuni paesi la segregazione può in realtà proteggere le donne.

⁴ Cfr. l'indice della segregazione professionale e settoriale pubblicato ogni anno nella relazione della Commissione europea sulla parità tra donne e uomini.

⁵ Cfr. Boll et al. (2016).

⁶ CE (2015) Un'unione sempre più stretta fra i popoli europei? Le disuguaglianze crescenti nell'UE e il loro impatto sociale, economico e politico. Risultati della ricerca finanziata dall'UE. DG RTD, Bruxelles, pagg. 54-55.

congedi familiari adeguati sia per le donne che per gli uomini contribuisce a ridurre il divario retributivo di genere, in quanto riduce le interruzioni di carriera e la discontinuità dell'occupazione per le donne. Sia per le donne che per gli uomini dovrebbero essere valorizzate meglio le modalità di lavoro flessibili (comprese la flessibilità dell'orario di lavoro, l'orario ridotto e il lavoro a distanza), e queste non dovrebbero essere considerate come un costo per i datori di lavoro, che spesso tendono a penalizzare i lavoratori sotto forma di penalizzazioni retributive⁷.

... e discriminazione, consentita dalla mancanza di trasparenza

In quasi tutte le occupazioni, in media gli uomini vengono pagati più delle donne. La discriminazione dal punto di vista retributivo è ancora dilagante: le donne possono essere pagate meno per lo stesso lavoro e le posizioni solitamente occupate dalle donne sono meno retribuite rispetto a quelle solitamente maschili, anche se di pari valore. Inoltre, la segretezza sui livelli salariali rende ancora più difficile individuare i casi di discriminazione. Se da un lato la maggior parte degli europei (69%) è consapevole dell'esistenza di un divario retributivo di genere nel mondo economico, i lavoratori non ritengono che questo esista nella loro impresa, mentre un terzo dei lavoratori non conosce l'entità del salario dei colleghi. Gli europei sarebbero a favore di una maggiore trasparenza sul lavoro: quasi due terzi appoggiano la divulgazione dei salari medi, per sesso e tipologia di lavoro, percepiti all'interno dell'organizzazione o impresa in cui lavorano⁸.

Quasi la metà dei lavoratori si sentirebbe in realtà a disagio a negoziare il proprio salario, e la percentuale è più elevata tra le donne che tra gli uomini. Tuttavia, anche il contesto è importante: le donne tendono a negoziare tanto quanto gli uomini quando viene esplicitamente indicato che i salari sono negoziabili e che quindi la contrattazione costituisce un comportamento adeguato. L'organizzazione del lavoro e la concezione di politiche di assunzione e salariali possono in effetti avere importanti ripercussioni: se ben concepite, possono contrastare il nostro inconscio pregiudizio riguardante gli uomini e le donne ed evitare l'adozione di un "doppio standard" per i due sessi, che non vengono ricompensati in egual misura.

L'entità del divario retributivo di genere nel mondo economico dipende anche dalle istituzioni che determinano i salari. Salari minimi e meccanismi di fissazione dei salari intersettoriali possono contribuire all'innalzamento dei salari nei settori a bassa retribuzione e pertanto ridurre il divario retributivo di genere⁹.

La situazione attuale suggerisce la necessità di prendere in considerazione ulteriori misure di ampia portata a livello di UE. Tali misure contribuiranno a stimolare l'occupazione e la crescita nell'UE e a creare un mercato unico per l'occupazione più equo. La presente comunicazione illustra un piano d'azione per affrontare ulteriormente il problema del divario retributivo di genere e garantire la piena applicazione del principio della parità di retribuzione tra donne e uomini.

⁷ Goldin C. (2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter.", *American Economic Review*, 104 (4) :1091-1119.

⁸ Eurobarometro 465.

⁹ Ad esempio, si stima che l'introduzione di un salario minimo in Germania dovrebbe ridurre il divario retributivo di genere di 2,5 punti percentuali. Inoltre le donne dovrebbero beneficiare del recente aumento dei salari minimi in alcuni dei paesi con il più alto divario retributivo di genere (Repubblica ceca, Slovacchia e Regno Unito).

2. PRIORITÀ POLITICHE

Colmare il divario retributivo di genere costituisce ancora una finalità fondamentale nell'ambito dell'obiettivo generale di raggiungere la parità di genere¹⁰ e conseguire gli obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Contribuisce inoltre a promuovere il pilastro europeo dei diritti sociali (annunciato dal Parlamento, dal Consiglio e dalla Commissione in occasione del vertice sociale per l'occupazione equa e la crescita svoltosi a Göteborg il 17 novembre 2017), in particolare il principio 2 sulla parità di genere in tutti i settori e il principio 3 sulle pari opportunità.

Tale finalità continua pertanto a rappresentare una priorità politica per la Commissione¹¹. Il presente piano d'azione mira a tradurre ulteriormente questo impegno in un elenco di azioni chiave concrete.

Il piano d'azione comprende una serie ampia e coerente di attività finalizzate ad affrontare il divario retributivo di genere da tutte le angolazioni possibili, piuttosto che a concentrarsi su un unico fattore o causa. Tali attività si rafforzeranno reciprocamente.

Sono stati individuati otto principali assi d'azione:

- 1- migliorare l'applicazione del principio della parità retributiva;
- 2- lottare contro la segregazione occupazionale e settoriale;
- 3- rompere il soffitto di cristallo: iniziative per combattere la segregazione verticale;
- 4- ridurre l'effetto penalizzante delle cure familiari;
- 5- valorizzare maggiormente le competenze, l'impegno e le responsabilità delle donne;
- 6- dissolvere la nebbia: portare alla luce disuguaglianze e stereotipi;
- 7- avvertire e fornire informazioni sul divario retributivo di genere;
- 8 - rafforzare i partenariati per lottare contro il divario retributivo di genere.

Perché tali azioni siano efficaci, saranno necessarie sinergie tra le misure adottate dai principali interlocutori a livello europeo, nazionale e aziendale.

AZIONE 1: MIGLIORARE L'APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA

La Commissione valuterà la necessità di adottare ulteriori misure giuridiche per migliorare l'applicazione del principio e continuerà a monitorare e a far rispettare i diritti dell'UE esistenti.

Il TFUE sancisce il principio della parità retributiva all'articolo 157. L'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE sulla parità di genere (rifusione) stabilisce il principio della parità retributiva, prevedendo che, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni.

¹⁰ Rappresenta un terzo delle disparità di guadagni tra donne e uomini durante la loro vita lavorativa. Cfr. la relazione della Commissione del 2017 sulla parità tra donne e uomini e la pagina di Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

¹¹ Colmare il divario di genere rappresenta uno degli obiettivi dell'impegno strategico della Commissione per la parità di genere (2016-2019) http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

Nel 2013 la Commissione ha adottato una relazione sull'applicazione della direttiva sulla parità di genere (rifusione)¹². La relazione illustra lo stato di avanzamento dell'attuazione della direttiva sul campo, anche per quanto riguarda la parità retributiva.

Nel 2014 la Commissione ha adottato una raccomandazione sulla trasparenza salariale¹³, che promuove un'applicazione più efficace della legislazione in materia di parità retributiva attraverso una serie di misure concrete per migliorare la trasparenza delle retribuzioni¹⁴. La raccomandazione invita gli Stati membri a scegliere e ad attuare almeno una di tali misure alla luce della loro situazione interna.

Insieme a questo piano d'azione, la Commissione ha adottato una relazione di valutazione sulla raccomandazione sulla trasparenza. La relazione fa il punto sul seguito dato dagli Stati membri e fornisce una panoramica delle misure nazionali esistenti¹⁵. La valutazione delle misure nazionali notificate dagli Stati membri ha rivelato che le attuali misure nazionali di trasparenza sono insufficienti e non efficaci di per sé.

Sia la relazione sull'attuazione della direttiva sulla parità di genere (rifusione) che la raccomandazione sulla trasparenza dimostrano la necessità di rafforzare il quadro giuridico esistente e di migliorarne l'applicazione.

In particolare, la Commissione:

- valuterà la possibilità di apportare modifiche mirate alla direttiva sulla parità di genere (rifusione) nel seguente modo:
 - determinando la necessità e la possibilità di rendere vincolanti alcune o tutte le misure in materia di trasparenza salariale previste dalla raccomandazione del 2013, come ad esempio:
 - il diritto dei lavoratori di richiedere informazioni sui livelli salariali;
 - regolari relazioni da parte dei datori di lavoro sulle retribuzioni, suddivise per categoria di dipendenti e posizione;
 - il chiarimento del concetto di "lavoro di pari valore".
 - aumentando le sanzioni e il risarcimento delle vittime valutando la necessità di introdurre misure quali¹⁶:
 - prevedere sanzioni minime in caso di violazione del principio della parità retributiva, e

¹² Relazione sull'applicazione della 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), COM(2013) 861 final -- <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0861&qid=1510907927252&from=IT>

¹³ Raccomandazione C(2014) 1405 della Commissione sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza -- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_it.pdf.

¹⁴ Tra queste figurano: i) riconoscere ai lavoratori il diritto di accedere a informazioni sui livelli retributivi, ripartite per genere e riguardanti le categorie di dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore; ii) regolari relazioni da parte dei datori di lavoro sulle retribuzioni, ripartite per genere e suddivise per categoria di dipendenti e posizioni (limitatamente alle grandi e medie imprese); iii) audit salariali nelle grandi imprese e iv) discussione sulle questioni riguardanti la parità retributiva a livello opportuno in sede di contrattazione collettiva.

¹⁵ COM/2017/671.

¹⁶ La direttiva sulla parità di genere (rifusione) obbliga gli Stati membri a prevedere sanzioni che devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Tuttavia, le sanzioni previste dalla legislazione nazionale degli Stati membri variano notevolmente da uno Stato membro all'altro, il che comporta una disparità nell'applicazione dei diritti conferiti dalla direttiva.

- introdurre norme minime sugli indennizzi che mettano la vittima nella posizione in cui si sarebbe trovata se fosse stato rispettato il principio della parità retributiva.
 - garantendo la parità di genere nei regimi pensionistici professionali al fine di adeguare la direttiva sulla parità di genere (rifusione) alla giurisprudenza della Corte di giustizia: la direttiva consente un trattamento differenziato delle donne e degli uomini in relazione alle pensioni professionali a causa della loro diversa aspettativa di vita statistica, che porta le donne a ricevere una pensione mensile più bassa perché in media vivono più a lungo (contribuendo quindi al divario pensionistico di genere). Tale pratica è stata giudicata discriminatoria e vietata dalla Corte di giustizia per le pensioni statali¹⁷ nel 2014 e per le pensioni private (contratti di assicurazione) nel 2011¹⁸.
 - rafforzando il ruolo degli organismi per la parità nell'applicazione delle norme, ad esempio:
 - garantendo che gli organismi per la parità possano svolgere appieno il loro ruolo, nello specifico mediante la verifica e l'attuazione delle norme applicabili;
 - chiarendo i requisiti previsti dalla direttiva e/o fissando norme orizzontali per gli organismi per la parità in funzione del loro status in materia di monitoraggio, in particolare per quanto riguarda l'indipendenza, l'efficacia e le competenze¹⁹.
- continuerà a valutare se l'*acquis* dell'UE è attuato correttamente nei vari Stati membri dell'UE e a controllare come viene applicato sul campo il principio della parità retributiva; in caso di inosservanza, la Commissione continuerà ad avviare procedure di infrazione nei confronti dello Stato membro interessato per inosservanza degli obblighi dell'UE;
- adotterà, nel 2019, una relazione sulle misure nazionali adottate sulla base dell'articolo 157, paragrafo 4 del TFUE, prevedendo vantaggi specifici volti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato oppure a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali;
- continuerà a collaborare con la rete europea di enti nazionali per le pari opportunità (EQUINET), il comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini e il gruppo di alto livello sull'integrazione della dimensione di genere al fine di rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva negli Stati membri.

¹⁷ Nella causa C-318/13, procedimento proposto da X del 3 settembre 2014, la Corte ha stabilito che le differenze di prestazioni basate su dati attuariali specifici per genere sono inammissibili per i regimi previdenziali istituiti ex lege a norma della direttiva 79/7/CEE.

¹⁸ Nella causa C-236/09, *Test Achats*, del 1° marzo 2011, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha invalidato l'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva, che consentiva di utilizzare nei contratti assicurativi fattori attuariali diversi a seconda del sesso. La sentenza ha imposto agli Stati membri di rendere obbligatori i premi e le prestazioni unisex a decorrere dal 21 dicembre 2012.

¹⁹ Come annunciato nella sua relazione sulla valutazione della raccomandazione del 2014.

AZIONE 2: LOTTARE CONTRO LA SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE E SETTORIALE

La Commissione sosterrà pratiche che combattano in fase precoce, nell'istruzione e nella vita professionale, gli stereotipi che portano a differenze nell'occupazione delle donne e degli uomini in diversi settori. La Commissione sosterrà le imprese e gli altri datori di lavoro nei loro sforzi volti a garantire la parità retributiva e ad attirare e mantenere il sesso sottorappresentato.

La segregazione settoriale costituisce una delle cause alla base del divario retributivo di genere.

La rappresentanza di uomini e donne varia da un settore economico all'altro. Le donne sono meno rappresentate in alcuni settori dell'economia, come l'edilizia, l'industria manifatturiera, i trasporti, le scienze e le TIC²⁰. Al contrario, gli uomini raramente entrano in settori chiave per il futuro della società e dell'economia europea quali l'istruzione, l'assistenza infermieristica e le professioni legate all'assistenza sanitaria.

Il settore delle TIC è cresciuto negli ultimi 10 anni e dovrebbe continuare a creare nuovi posti di lavoro. Tuttavia, solo il 16% circa dei quasi 8 milioni di persone che lavorano nel settore delle TIC è rappresentato da donne. Nel settore ingegneristico e scientifico, si percepisce ancora una divisione di genere nella generazione giovane: se da un lato nel 2014 le donne costituivano il 46% delle persone in possesso di un dottorato nell'UE, dall'altro rappresentavano solo il 28% dei laureati in ingegneria, nel settore manifatturiero e in edilizia e solamente il 21% di quelli in informatica. Al contrario, gli uomini rappresentano solo il 33% dei titolari di dottorati in materie legate all'insegnamento.

Attrarre un maggior numero di donne verso il settore scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico (STEM, dall'inglese *Science, Technology, Engineering and Mathematics*)²¹ contribuirebbe a un aumento del PIL pro capite dell'UE dal 2,2% al 3,0% nel 2050. Per ottenere questo obiettivo si potrebbero sfruttare nuove tendenze quali l'interesse delle ragazze per la programmazione informatica (coding) o l'emergere di start-up femminili.

Poiché le scelte di carriera e di studio vengono fatte abbastanza precocemente e troppo spesso sono irreversibili, affrontare la segregazione nel mercato del lavoro richiede azioni a livello scolastico. I dati PISA²² mostrano che gli stereotipi di genere sono ancora diffusi, il che comporta differenze in relazione alla sicurezza di sé e all'impegno in diversi campi. Sono disponibili alcune buone pratiche su come affrontare la segregazione nell'istruzione e nel mercato del lavoro. In questo campo sono necessari l'apprendimento reciproco e prove di "ciò che funziona".

²⁰ Le donne rappresentano solo il 10% della forza lavoro nel settore dell'edilizia, il 22% nel settore dei trasporti e il 30% nel settore manifatturiero (rispetto al 46% dell'intero settore economico).

²¹ Cfr. studio dell'EIGE sulla riduzione del divario di genere nel settore scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico (STEM)-<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>

²² L' OCSE è responsabile del Programma per la valutazione internazionale degli studenti (PISA), un'indagine triennale su studenti quindicenni in tutto il mondo. Indagine del 2015.

In particolare, la Commissione:

sosterrà progetti transnazionali volti a combattere gli stereotipi e la segregazione nell'ambito dell'istruzione, della formazione e del mercato del lavoro, con particolare attenzione per la sperimentazione in grado di produrre prove attendibili. Il sostegno sarà fornito attraverso il programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" (REC) 2014-2020 e integrerà il sostegno fornito agli Stati membri attraverso il FSE e il programma Erasmus+;

- organizzerà una conferenza di valutazione (nel 2018) e una conferenza conclusiva (2019) sui risultati dei progetti di lotta contro gli stereotipi e la segregazione²³, in cooperazione con le principali parti interessate, in particolare i rappresentanti delle scuole, i formatori, le università, i servizi pubblici per l'impiego e i centri di orientamento professionale. Le conferenze intendono mettere in luce le esperienze più promettenti e diffonderle ulteriormente tra un'ampia gamma di interlocutori e governi nazionali;
- avvierà una regolare condivisione delle migliori pratiche tra le imprese, che porti all'eliminazione della segregazione di genere e continuerà a favorire la Piattaforma dell'UE delle Carte della diversità²⁴;
- continuerà a finanziare progetti di base che mettano in discussione gli stereotipi promossi dalle comunità dell'istruzione e della formazione, attraverso il programma Erasmus+;
- attuerà iniziative specifiche in vari settori per eliminare gli stereotipi sulle competenze, le capacità e i ruoli delle donne e degli uomini, come ad esempio:
 - continuare ad invitare le imprese a unirsi alla Grande coalizione sulle competenze e le occupazioni digitali²⁵, e in particolare a spingerle a dotare un maggior numero di donne e ragazze di competenze digitali incoraggiandole altresì a intraprendere studi e carriere nel settore delle TIC; saranno messi a disposizione delle organizzazioni e delle imprese finanziamenti dell'UE per continuare lo scambio di buone pratiche in materia di innovazione, diversità e inclusione di genere nonché leadership equilibrata;
 - pubblicare lo studio dell'autunno 2017 sulle *Donne nell'era digitale (Women in Digital Age)*, che fornisce una panoramica delle tendenze in questo campo, prevedendo un adeguato follow-up;
 - fornire strumenti per promuovere cambiamenti istituzionali che possano favorire l'uguaglianza nelle carriere scientifiche (come lo strumento GEAR

²³ Sovvenzioni di azioni a sostegno di progetti transnazionali finalizzati a promuovere le buone pratiche in materia di ruoli di genere nonché a superare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e sul posto di lavoro - JUST/2015/RGEN/AG/ROLE. Cfr. http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

²⁴ La piattaforma dell'UE delle Carte della diversità è stata istituita nel 2010 ed è finanziata dalla Commissione europea. La piattaforma è ora composta da 18 Carte della diversità dei seguenti paesi: Austria, Belgio, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica ceca, Slovacchia, Spagna, Svezia, Ungheria.

Cfr. http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm

²⁵ La coalizione sulle competenze e le occupazioni digitali riunisce gli Stati membri, le imprese, le parti sociali, le organizzazioni senza scopo di lucro e i formatori che intervengono per far fronte alla mancanza di competenze digitali in Europa.

sulla parità di genere nel mondo accademico e della ricerca messo a punto dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere) e continuare a monitorare regolarmente le principali tendenze delle scienze e della ricerca nell'ambito di *She Figures*, la pubblicazione faro della Commissione in questo settore;

- continuare a mettere in evidenza i risultati ottenuti dalle donne nel campo delle scienze organizzando il premio UE per le donne innovatrici;
- lanciare una piattaforma dell'UE per il cambiamento al fine di aumentare l'occupazione femminile e le pari opportunità nel settore dei trasporti²⁶ e pubblicare nel 2018 uno studio sull'opportunità economica legata all'aumento dell'occupazione femminile nei trasporti; sulla base dei risultati di questo studio, che saranno ampiamente diffusi, saranno condivise le migliori pratiche del settore e altri settori saranno incoraggiati a sottoporsi a un esercizio analogo;
- sostenere l'apprendimento tra pari tra gli Stati membri sulle carriere degli insegnanti e dei dirigenti scolastici con l'obiettivo di affrontare lo squilibrio di genere nell'insegnamento²⁷; ciò sarà realizzato nell'ambito del programma Istruzione e formazione 2020 attraverso una serie di seminari di esperti e collegato al dialogo sociale settoriale europeo in materia di istruzione²⁸;
- sostenere la raccolta di dati sulla retribuzione degli insegnanti da parte di Eurydice²⁹ in cooperazione con l'OCSE e incoraggiare gli Stati membri ad adottare misure per eliminare la sottoremunerazione in questo settore.

AZIONE 3: ROMPERE IL SOFFITTO DI CRISTALLO: COMBATTERE LA SEGREGAZIONE VERTICALE

La Commissione sosterrà le pratiche volte a migliorare l'equilibrio di genere nei processi decisionale e nelle cariche dirigenziali in tutti i settori.

In ogni settore e in ogni professione le donne hanno minori probabilità di essere promosse e di assumere responsabilità dirigenziali. Sono pertanto necessarie azioni per migliorare l'equilibrio di genere nel processo decisionale e garantire la parità di genere a tutti i livelli³⁰.

²⁶ A partire da dicembre 2017, le parti interessate di tutti i settori dei trasporti potranno rendere visibili le loro azioni concrete a favore dell'occupazione femminile e scambiare buone pratiche.

²⁷ *Strengthening teaching in Europe, New evidence from teachers* (Potenziare l'insegnamento in Europa - Nuovi dati dagli insegnanti) relazione elaborata dalla rete Eurydice e dal CRELL, giugno 2015 http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/policy/teaching-profession-practices_en.pdf

²⁸ Sostenere gli insegnanti e i dirigenti scolastici per raggiungere un insegnamento e un apprendimento di eccellenza, come previsto dalla comunicazione "Sviluppo scolastico ed eccellenza nell'insegnamento per iniziare la vita nel modo giusto" (COM(2017) 248).

²⁹ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

³⁰ Ad esempio, i dati di ottobre 2016 evidenziano che le donne rappresentano ancora meno di un membro su quattro (23,9%) dei membri dei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa registrate negli Stati membri dell'UE. A livello di politica locale, nel 2015 le donne rappresentavano solo poco più di un sindaco o altro dirigente comunale su sette (15,1%) (Relazione del 2017 sulla parità tra donne e uomini).

In particolare, la Commissione:

- si adopererà per l'adozione della proposta di direttiva riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate in Borsa. La proposta fissa obiettivi quantitativi per gli Stati membri e sottolinea l'importanza che i consigli di amministrazione stabiliscano criteri di selezione trasparenti per i candidati;
- monitorerà l'attuazione delle politiche in materia di diversità di genere nella composizione dei consigli di amministrazione nelle principali società quotate in Borsa dell'UE nel contesto della direttiva 2014/95/UE recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni non finanziarie e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni; darà seguito agli orientamenti della Commissione sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario, esaminando in particolare in che misura le società più grandi affrontano la questione dell'equilibrio di genere nelle loro politiche in materia di diversità³¹;
- continuerà a finanziare, attraverso il programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza", progetti di governi, parti sociali, imprese, ONG e università con l'obiettivo di migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni dirigenziali a tutti i livelli³²;
- avvierà un dialogo con le parti sociali per promuovere misure volte a migliorare l'equilibrio di genere nel processo decisionale e avvierà e attuerà progetti finalizzati a migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali;
- incoraggerà i governi ad adottare strategie che includano misure concrete per una migliore rappresentazione del sesso sottorappresentato nel processo decisionale;
- avvierà un dialogo con gli organismi di regolamentazione settoriali al fine di adottare misure volte a migliorare l'equilibrio di genere nel processo decisionale;
- attuerà l'iniziativa sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (cfr. azione 4) che sostiene un migliore equilibrio e una maggiore condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini, incoraggiando in tal modo le donne a candidarsi per posizioni più importanti.

AZIONE 4: RIDURRE L'EFFETTO PENALIZZANTE DELLE CURE FAMILIARI

La Commissione sosterrà l'emancipazione economica delle donne promuovendo politiche di conciliazione tra vita privata e professionale.

Oggi, le giovani donne concludono gli studi con qualifiche migliori rispetto ai giovani uomini, ma in 10 Stati membri già prima di compiere 34 anni guadagnano il 10% in meno rispetto agli uomini³³. Questo divario si accentua con l'età, in particolare a causa

³¹ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01))

³² Tra il 2014 e il 2016 sono stati stanziati 5 milioni di EUR per 23 progetti sul tema.

³³ Eurostat, Indagine sulla struttura delle retribuzioni.

della cosiddetta "penalizzazione da maternità"³⁴. Le donne lasciano il mercato del lavoro per prendersi cura dei figli e/o dei familiari a carico e, se non abbandonano del tutto il mercato del lavoro, spesso quando vi rientrano accettano posizioni meno qualificate per far fronte ai loro doveri familiari. Le politiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata costituiscono una condizione preliminare per migliorare l'emancipazione economica delle donne, in quanto un buon equilibrio tra lavoro e vita privata aumenta le opportunità per le donne sul mercato del lavoro ed elimina gli ostacoli all'accesso all'occupazione³⁵.

Nell'ambito del pilastro europeo dei diritti sociali, la Commissione ha adottato un'iniziativa volta a migliorare l'equilibrio tra attività professionale e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano, aggiornando l'attuale quadro giuridico dell'UE in materia di congedi familiari e modalità di lavoro flessibili nonché elaborando un quadro politico globale volto a migliorare la concezione dei congedi familiari e delle modalità di lavoro flessibili, incrementando la qualità, la convenienza e l'accessibilità dei servizi di assistenza formale e affrontando il problema dei disincentivi economici per i percettori di reddito secondario. L'iniziativa mira ad affrontare il problema della sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro grazie a una migliore condivisione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, riducendo in tal modo il rischio che le donne abbiano minori possibilità di avanzamento di carriera e combattendo gli stereotipi che scoraggiano i datori di lavoro dall'assumere e/o promuovere le donne. Ciò dovrebbe avere un impatto positivo sulla lotta contro la segregazione verticale di genere nel mercato del lavoro, riducendo gli incentivi delle donne a inserirsi autonomamente in settori o livelli occupazionali meno retribuiti, attualmente percepiti come settori in grado di offrire loro un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata e spesso retribuiti in misura inferiore (ad esempio medici di famiglia, insegnanti o impiegati di amministrazioni locali).

In particolare, la Commissione:

- si adopererà per una rapida adozione, da parte dei colegislatori, della direttiva sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza³⁶;
- garantirà la rapida attuazione delle azioni non legislative previste nella comunicazione³⁷.

AZIONE 5: VALORIZZARE MAGGIORMENTE LE COMPETENZE, L'IMPEGNO E LE RESPONSABILITÀ DELLE DONNE

La segregazione occupazionale e settoriale è dilagante e la situazione sta cambiando molto lentamente³⁸. A breve o medio termine, sono inoltre necessarie misure per

³⁴ La riduzione dei salari, la maggiore concentrazione sul lavoro a tempo parziale e i divari di carriera connessi alle responsabilità di assistenza rendono molte donne economicamente più dipendenti dal proprio partner o dallo Stato e contribuiscono in modo sostanziale al divario retributivo e pensionistico di genere. Ciò comporta un rischio più elevato di esposizione alla povertà e all'esclusione sociale per le donne, con ripercussioni negative anche per i figli e le famiglie (cfr. la comunicazione della Commissione COM (2017)252 final "Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano").

³⁵ Oláh S., Hobson B, and L. Carlson (2017) "Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations" - Progetto FamiliesAndSocieties del 7° PQ (GA 320116).

³⁶ 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, COM(2017) 253 final.

³⁷ COM(2017) 252.

migliorare i salari nelle professioni a prevalenza femminile, riconoscendo così le competenze, l'impegno e le responsabilità richiesti nei settori a prevalenza femminile.

In particolare, la Commissione:

- si adopererà per un migliore riconoscimento delle competenze in tutti i settori, anche in quelli a prevalenza femminile, nell'ambito della sua nuova agenda per le competenze³⁹. Gli strumenti⁴⁰ sviluppati nel contesto dell'agenda (sulle qualifiche, le competenze e la convalida dell'apprendimento informale) sono neutri dal punto di vista del genere e contribuiranno a valorizzare al massimo tali competenze e a migliorare la trasparenza delle qualifiche. Nell'attuazione della nuova agenda per le competenze sarà prestata particolare attenzione alle questioni di genere. In particolare, saranno organizzate attività di apprendimento reciproco tra le principali parti interessate su come il riconoscimento e la convalida delle competenze possono promuovere la parità di genere⁴¹;
- continuerà a sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza di sistemi di classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere per garantire nella pratica la parità retributiva. Nel 2018 la Commissione pubblicherà e divulgherà ampiamente una guida aggiornata sui sistemi di valutazione e classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere⁴².

AZIONE 6: DISSOLVERE LA NEBBIA: PORTARE ALLA LUCE DISUGUAGLIANZE E STEREOTIPI

La Commissione continuerà a raccogliere e a fornire dati pertinenti sull'attuale divario retributivo di genere e sulle relative conseguenze sulle retribuzioni e sulle pensioni.

Affrontare il problema del divario retributivo di genere richiede una conoscenza adeguata dei problemi che interessano questo settore e la capacità di proporre soluzioni adeguate. La Commissione sta pertanto lavorando costantemente per fornire dati pertinenti sul persistere del divario retributivo di genere e sulle sue conseguenze per gli individui, le economie e le società⁴³ e diffondere gli studi in materia⁴⁴.

In particolare, la Commissione:

³⁸ Ricerche recenti confermano che la segregazione settoriale di genere sul mercato del lavoro rappresenta una percentuale significativa del divario retributivo di genere in tutti i paesi dell'UE: le donne stanno entrando in settori relativamente poco retribuiti. La segregazione settoriale si è evoluta molto lentamente (Relazione del 2017 sulla parità tra donne e uomini nell'UE).

³⁹ Una nuova agenda per le competenze per l'Europa - Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività, COM (2016)381 final.

⁴⁰ Negli ultimi dieci anni, è stata rafforzata la cooperazione europea e sono stati sviluppati strumenti per promuovere la trasparenza delle competenze, tra cui: i) il quadro europeo delle qualifiche; ii) una classificazione multilingue europea delle abilità/competenze, qualifiche e professioni (ESCO); iii) una raccomandazione del Consiglio sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale.

⁴¹ Le principali parti interessate sono le autorità nazionali competenti in materia di qualifiche, i servizi di informazione, consulenza e orientamento e le autorità responsabili per la convalida dell'apprendimento non formale e informale.

⁴² Nella sua relazione sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE (COM (2013)861 final del 6.12.2013), la Commissione fornisce nell'allegato una guida sui sistemi di valutazione e classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere (SWD (2013)512 final del 6.12.2013).

⁴³ Cfr. Bettio F. and Ticci E. (2017), "Violence against women and economic independence".

⁴⁴ Quali la relazione sulla situazione sulla trasparenza salariale in Europa pubblicata nel maggio 2017 dalla rete europea di esperti giuridici in materia di parità di genere e lo studio sulla portata e i fattori di impatto del divario retributivo di genere nei paesi dell'UE prodotto dalla direzione generale Giustizia.

- continuerà a riferire regolarmente sull'andamento del divario retributivo, salariale e pensionistico sotto il profilo del genere in Europa attraverso:
 - la sua relazione annuale sulla parità tra donne e uomini, pubblicata in occasione della Giornata internazionale della donna;
 - dati sul divario retributivo di genere "corretto"⁴⁵ sviluppati congiuntamente dalla Commissione e da Eurostat nel 2017 e 2018 e dati sul divario retributivo di genere "non corretto" sviluppati dalla Commissione nel quadro di valutazione della situazione sociale⁴⁶;
 - l'Eurobarometro sul divario retributivo di genere e la trasparenza retributiva, che sarà pubblicato nell'autunno 2017;
 - una relazione sull'applicazione della parità retributiva pubblicata insieme al presente piano d'azione;
- avvierà lavori destinati a valutare meglio la parità di genere nell'economia collaborativa, dal momento che i dati raccolti in Europa e negli Stati Uniti⁴⁷ mostrano che un maggior numero di donne sta entrando nella "piattaforma economica". Questa tendenza potrebbe contribuire ad ampliare il divario retributivo di genere. Un modulo specifico su questo tema sarà incluso nell'indagine annuale sulle forze di lavoro condotta da Eurostat;
- includerà una prospettiva di genere specifica nella relazione del 2018 sull'adeguatezza delle pensioni.

AZIONE 7: AVVERTIRE E FORNIRE INFORMAZIONI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

La Commissione si impegnerà attivamente in attività di sensibilizzazione sul divario retributivo di genere e fornirà orientamenti sul principio della parità retributiva.

Il divario retributivo di genere si ridurrà solo con il forte coinvolgimento di tutti gli attori interessati, vale a dire lavoratori, imprese e autorità pubbliche. L'informazione è essenziale per consentire alle vittime di discriminazione di far valere i propri diritti, per consentire alle imprese di adeguare le loro prassi e politiche nonché per permettere alle autorità pubbliche di prendere le necessarie misure di accompagnamento e/o adottare orientamenti.

⁴⁵ Il divario retributivo di genere può essere spiegato da una serie di fattori: segregazione, differenze di grado di istruzione, differenze a livello di esperienza, ecc. La restante parte "non spiegata" del divario retributivo di genere viene chiamata divario retributivo di genere "corretto". Questa scomposizione del divario retributivo di genere in una parte corretta e non corretta può fornire ulteriori spunti di riflessione per i responsabili politici.

⁴⁶ Il quadro di valutazione della situazione sociale è disponibile al seguente indirizzo:
<https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#>

⁴⁷ Cfr. Krueger and Katz (2016), "The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015". I dati americani mostrano "un notevole aumento della probabilità che le donne svolgano la loro attività usufruendo di soluzioni lavorative alternative. Dal 2005 al 2015, la percentuale di donne occupate in soluzioni lavorative alternative è più che raddoppiata, passando dall'8,3% al 17,0%. La percentuale è aumentata di un valore più modesto per gli uomini, passando dall'11,6% al 14,7%". Per i dati dell'UE, cfr. anche la relazione "The situation of workers in the collaborative economy" (La situazione dei lavoratori nell'economia collaborativa), pubblicata in *In-depth-analysis* del Parlamento europeo.

In particolare, la Commissione:

- richiamerà l'attenzione sul divario retributivo di genere e sulle sue cause di fondo, in particolare in occasione della Giornata europea per la parità retributiva;
- aggiornerà e divulgherà ogni anno materiale di comunicazione specifico e schede informative nazionali sul divario retributivo di genere;
- continuerà a pubblicizzare i risultati dei progetti finanziati nell'ambito del programma PROGRESS dell'UE, nello specifico otto progetti transnazionali, condotti dalla società civile e dalle parti sociali per comprendere e affrontare il problema del divario retributivo di genere, prestando particolare attenzione ai settori specifici. I progetti comprendono lo sviluppo di una tabella di calcolo che consenta alle imprese di comprendere meglio e affrontare il loro divario retributivo di genere (ispirato dal programma LOGIB);
- pubblicherà e divulgherà nel 2018 una guida aggiornata sulla giurisprudenza relativa al principio della parità retributiva, basata sull'allegato⁴⁸ della relazione sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE⁴⁹, che fornisce una panoramica della giurisprudenza di riferimento;
- redigerà e divulgherà ampiamente nel 2018 una guida aggiornata sulle migliori pratiche che rifletta le più recenti azioni intraprese dagli Stati membri per garantire l'applicazione della parità retributiva sul campo⁵⁰.

AZIONE 8: RAFFORZARE I PARTENARIATI PER LOTTARE CONTRO IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

La Commissione continuerà a impegnarsi con i principali attori per lo scambio di buone pratiche, fornirà finanziamenti e affronterà le conseguenze del divario retributivo di genere attraverso il processo del semestre europeo.

La Commissione sostiene gli Stati membri, le imprese, la società civile e le parti sociali attraverso finanziamenti e azioni sullo scambio di buone pratiche. Tra gli esempi recenti citiamo:

- la riunione specifica della Piattaforma dell'UE delle Carte della diversità sull'integrazione della dimensione di genere (giugno 2016);
- un seminario dell'UE con i partner intersettoriali e le parti sociali settoriali (novembre 2016); e
- un seminario sull'apprendimento reciproco organizzato per discutere sulle buone prassi del Belgio nella promozione di una classificazione del lavoro neutra sotto il profilo del genere (ottobre 2016).

Inoltre, la Commissione sostiene il lavoro svolto dagli Stati membri per combattere il divario retributivo di genere attraverso il processo del semestre europeo, eventualmente raccomandando a uno Stato membro di affrontare questa questione specifica o alcune

⁴⁸ SWD(2013) 512 final, del 6.12.2013.

⁴⁹ COM(2013) 861 final, del 6.12.2013.

⁵⁰ Dal documento SWD(2013) 512 final, del 6.12.2013.

delle sue cause principali, quali la mancanza di investimenti nelle strutture per l'infanzia o i disincentivi fiscali che impediscono ai percettori di reddito secondario – principalmente le donne – di lavorare o lavorare di più.

Nel 2017 il divario retributivo di genere è stato affrontato nelle relazioni nazionali di nove Stati membri⁵¹. Nel maggio 2017 la Commissione ha formulato raccomandazioni specifiche per paese, incentrate sugli investimenti nelle strutture per l'assistenza all'infanzia e sui disincentivi fiscali, nonché su altre misure intese ad affrontare il divario retributivo di genere⁵².

La Commissione:

- organizzerà seminari di apprendimento reciproco per i rappresentanti dei governi in materia di divario retributivo, salariale e pensionistico tra uomini e donne, nonché sulle cause alla base di tale divario. L'accento sarà posto sulle misure concrete e gli strumenti giuridici nonché sulle sfide connesse alla loro attuazione;
- sosterrà l'apprendimento reciproco e lo sviluppo di capacità tra le parti sociali, le imprese e gli altri soggetti interessati per combattere il divario retributivo di genere;
- fornirà un sostegno finanziario agli Stati membri disposti a ridurre il divario retributivo di genere, mediante inviti a presentare proposte ristrette nell'ambito del programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" (REC) 2014-2020;
- continuerà a occuparsi del divario retributivo di genere nel contesto del semestre europeo e avvierà un dialogo con i rispettivi Stati membri sulle misure necessarie per eliminare tale divario.

⁵¹ DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

⁵² Soprattutto in EE.