



**Bruxelles, 22 novembre 2017
(OR. en)**

**14733/17
ADD 1**

**SOC 743
EMPL 564
GENDER 39
ANTIDISCRIM 57**

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine:	Jordi AYET PUIGARNAU, Direttore, per conto del Segretario Generale della Commissione europea
Data:	20 novembre 2017
Destinatario:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Segretario Generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	COM(2017) 678 final ANNEX
Oggetto:	ALLEGATO della 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

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2017) 678 final ANNEX.

All.: COM(2017) 678 final ANNEX



Bruxelles, 20.11.2017
COM(2017) 678 final

ANNEX

ALLEGATO

della

**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**

ALLEGATO

Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019

Affrontare il problema del divario retributivo di genere

ELENCO DELLE AZIONI CON LE SCADENZE E I SOGGETTI COINVOLTI

Azioni	Obiettivi / Modalità	Termine	Soggetti coinvolti
Azione 1: migliorare l'applicazione del principio della parità retributiva			
1- Valutare la possibilità di apportare modifiche alla direttiva 2006/54/CE sulla parità di genere (rifusione)	Dimostrazione della necessità di rafforzare il quadro giuridico esistente e di migliorarne l'applicazione: <ul style="list-style-type: none">potenziare il ruolo degli organismi per la parità nell'applicazione delle normemigliorare le sanzioni e il risarcimento delle vittimegarantire la parità di genere nei regimi pensionistici professionaligarantire la trasparenza retributiva	Autunno 2018	Commissione europea
2- Adozione di una relazione sulle misure nazionali adottate sulla base dell'articolo 157, paragrafo 4, del TFUE, che prevedano vantaggi specifici volti a facilitare	Obbligo di cui all'articolo 31, paragrafo 2, della direttiva sulla parità di genere (rifusione)	2019	Commissione europea

<p>l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato oppure a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali</p>			
<p>3- Continuare a collaborare con la rete EQUINET, il comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini e il gruppo di alto livello sull'integrazione della dimensione di genere</p>	<p>Rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva negli Stati membri.</p>	<p>In corso</p>	<p>Commissione europea EQUINET Autorità nazionali</p>
<p>Azione 2: lottare contro la segregazione occupazionale e settoriale</p>			
<p>4- Sostenere progetti transnazionali volti a combattere gli stereotipi e la segregazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" (REC) per il 2014-2020. - FSE - Erasmus + 	<p>2014-2020</p>	<p>Commissione europea Stati membri</p>
<p>5 - Organizzare conferenze sulla base dei risultati dei progetti di lotta contro gli stereotipi e la segregazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Una conferenza di valutazione - una conferenza conclusiva 	<p>2018 2019</p>	<p>Commissione europea Autorità nazionali Principali soggetti interessati</p>

<p>6- Facilitare la Piattaforma dell'UE delle Carte della diversità e avviare una regolare condivisione delle migliori pratiche tra le imprese</p>	<p>- Arrivare all'eliminazione della segregazione di genere</p>	<p>In corso</p>	<p>Commissione europea Autorità nazionali Principali soggetti interessati</p>
<p>7- Finanziare progetti di base che mettano in discussione gli stereotipi proposti dalle comunità dell'istruzione e della formazione</p>	<p>- Erasmus +</p>	<p>In corso</p>	<p>Commissione europea Autorità nazionali Attori principali</p>
<p>8- Fornire strumenti per promuovere cambiamenti istituzionali che possano favorire l'uguaglianza nelle carriere scientifiche e mettere in evidenza i risultati ottenuti dalle donne nel campo delle scienze con il premio UE per le donne innovatrici</p>	<p>- Strumento sulla parità di genere nel mondo accademico e della ricerca</p>	<p>In corso</p>	<p>Commissione europea EIGE</p>
<p>9- Lanciare una piattaforma dell'UE per il cambiamento al fine di aumentare l'occupazione femminile e le pari opportunità nel settore dei trasporti</p>	<p>- Scambiare le buone pratiche e rendere visibili le azioni concrete a favore dell'occupazione femminile nei trasporti</p> <p>- pubblicare uno studio sull'opportunità economica legata all'aumento dell'occupazione femminile nei trasporti</p>	<p>Dicembre 2017</p> <p>2018</p>	<p>Commissione europea Autorità nazionali Principali soggetti interessati</p>

<p>10- Sostenere l'apprendimento tra pari tra gli Stati membri sulle carriere degli insegnanti e dei dirigenti scolastici; sostenere la raccolta di dati sulla retribuzione degli insegnanti e incoraggiare gli Stati membri ad adottare misure per eliminare la sottoremunerazione in questo settore</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Istruzione e formazione 2020 - dialogo sociale settoriale europeo in materia di istruzione - Eurydice in cooperazione con l'OCSE 	<p>In corso</p> <p>In corso</p>	<p>Commissione europea</p> <p>Autorità nazionali</p> <p>Principali soggetti interessati</p>
---	--	---------------------------------	---

Azione 3: rompere il soffitto di cristallo: combattere la segregazione verticale

<p>11- Continuare a lavorare per l'adozione della proposta di direttiva riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate in Borsa e monitorare l'attuazione delle politiche in materia di diversità di genere nella composizione dei consigli di amministrazione nelle principali società quotate in borsa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lavorare per l'adozione della proposta della Commissione 	<p>In corso</p>	<p>Commissione europea</p> <p>Consiglio</p> <p>Parlamento europeo</p> <p>Autorità nazionali</p>
<p>12- Finanziare progetti volti a migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni economiche a tutti i livelli dirigenziali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programma REC 	<p>In corso</p>	<p>Commissione europea</p> <p>Autorità nazionali</p> <p>Principali soggetti interessati</p>

<p>13- Incoraggiare i governi ad adottare strategie che includano misure concrete per garantire un migliore equilibrio di genere nel processo decisionale, avviare un dialogo con le parti sociali e con gli organismi di regolamentazione settoriali al fine di promuovere/adottare misure pertinenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Continuare il dialogo con le parti sociali - attuare progetti finalizzati a migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali - sostenere misure concrete per una migliore rappresentazione del sesso sottorappresentato nel processo decisionale - avviare e sostenere un dialogo con gli organismi di regolamentazione e settoriali 	<p>In corso</p>	<p>Commissione europea</p> <p>Parti sociali</p> <p>Autorità nazionali</p> <p>Organismi di regolamentazione</p>
---	--	-----------------	--

Azione 4: ridurre l'effetto penalizzante delle cure familiari

<p>14- Attuare l'iniziativa sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adoperarsi 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 assistenza nonché per l'attuazione delle azioni non legislative previste nella comunicazione 	<p>In corso</p>	<p>Commissione europea</p> <p>Consiglio</p> <p>Parlamento europeo</p>
--	---	-----------------	---

Azione 5: Valorizzare maggiormente le competenze, l'impegno e le responsabilità delle donne

<p>15- Adoperarsi per un migliore riconoscimento delle competenze in tutti i settori</p>	<p>- Nuova agenda per le competenze</p>	<p>In corso</p>	<p>Commissione europea Autorità nazionali Principali soggetti interessati</p>
<p>16- Sensibilizzare sull'importanza di sistemi di classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere</p>	<p>- Continuare a sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza di sistemi di classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere per garantire la parità retributiva</p> <p>- pubblicare e divulgare ampiamente una guida aggiornata sui sistemi di valutazione e classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere</p>	<p>In corso</p> <p>2018</p>	<p>Commissione europea Autorità nazionali Principali soggetti interessati</p>

Azione 6: dissolvere la nebbia: portare alla luce disuguaglianze e stereotipi

<p>17- Riferire regolarmente sull'andamento del divario retributivo, salariale e pensionistico sotto il profilo del genere in Europa; includere la prospettiva di genere nella relazione del 2018 sull'adeguatezza delle pensioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relazione annuale sulla parità tra donne e uomini - dati sul divario retributivo di genere "corretto" - Eurobarometro sul divario retributivo di genere e la trasparenza retributiva 	<p>Giornata internazionale della donna</p> <p>2017/2018</p> <p>Giornata europea per la parità retributiva 2017</p>	<p>Commissione europea</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Pubblicazione della relazione sull'applicazione della parità retributiva - pubblicazione della relazione del 2018 sull'adeguatezza delle pensioni 	<p>Giornata europea per la parità retributiva 2017</p> <p>2018</p>	
<p>18- Avviare lavori per valutare meglio la parità di genere nell'economia collaborativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Valutare la parità di genere nell'economia collaborativa 	<p>2018</p>	<p>Commissione europea</p>

Azione 7: avvertire e fornire informazioni in merito al divario retributivo di genere

<p>19- Sensibilizzare sul divario retributivo di genere</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Giornata europea per la parità retributiva 	<p>Ogni anno</p>	<p>Commissione europea</p>
--	--	------------------	----------------------------

<p>20- Pubblicare e divulgare nel 2018 una guida aggiornata sulla giurisprudenza relativa al principio della parità retributiva</p>	<p>- Aggiornare e pubblicare una guida aggiornata sulla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE relativa al principio della parità retributiva</p>	<p>2018</p>	<p>Commissione europea</p>
<p>21- Preparare e divulgare una guida aggiornata sulle migliori pratiche</p>	<p>- Preparare e divulgare ampiamente una guida aggiornata sulle migliori pratiche che rifletta le più recenti azioni intraprese dagli Stati membri per garantire l'applicazione della parità retributiva</p>	<p>2018</p>	<p>Commissione europea</p>
<p>Azione 8: aiuto reciproco: rafforzare i partenariati per lottare contro il divario retributivo di genere</p>			
<p>22- Dedicare seminari di apprendimento reciproco alla questione del divario retributivo di genere incluso il sostegno mirato per le parti sociali</p>	<p>- Continuare a dedicare seminari di apprendimento reciproco per i rappresentanti dei governi al divario retributivo, salariale e pensionistico e alle relative cause</p> <p>- sostenere l'apprendimento reciproco e lo sviluppo di capacità delle parti sociali, delle imprese e</p>	<p>In corso</p>	<p>Commissione europea</p> <p>Autorità nazionali</p> <p>Parti sociali</p> <p>Principali soggetti interessati</p>

	degli altri soggetti per interessati il affrontare il divario di retributivo di genere		
23- Fornire un sostegno finanziario agli Stati membri intenzionati a ridurre il divario retributivo di genere	- Programma REC per il 2014-2020	In corso	Commissione europea Autorità nazionali Principali soggetti interessati
24- Continuare a seguire la questione del divario retributivo di genere nel contesto del semestre europeo	- Semestre europeo	In corso	Commissione europea Autorità nazionali