



Impegno strategico  
a favore  
**della parità di genere**  
**2016-2019**

Europe Direct è un servizio a vostra disposizione per aiutarvi  
a trovare le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione europea.

Numero verde unico (\*):

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* ) Le informazioni sono fornite gratuitamente e le chiamate sono nella maggior parte  
dei casi gratuite (con alcuni operatori e in alcuni alberghi e cabine telefoniche  
il servizio potrebbe essere a pagamento.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2016  
2016 — pp. 48 — 20 × 20 cm

Brussels, 3.12.2015  
SWD(2015) 278 final

Print	ISBN 978-92-79-53435-5	doi:10.2838/37468	DS-04-15-858-IT-C
PDF	ISBN 978-92-79-53414-0	doi:10.2838/445384	DS-04-15-858-IT-N

© Unione europea, 2016  
Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

*Printed in Belgium*  
Stampato su carta sbiancata senza cloro elementare (ECF)

Impegno strategico  
a favore  
**della parità di genere**  
2016-2019



Cari lettori,

in qualità di Commissario europeo per la Giustizia, i consumatori e la parità di genere, è per me un grande piacere presentarvi il nostro impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019.

Nonostante i traguardi raggiunti, passo dopo passo, dall'Europa negli ultimi anni grazie all'intenso lavoro effettuato a livello locale, nazionale ed europeo, la parità di genere resta un'opera incompiuta. Siamo ben lontani dall'aver raggiunto l'uguaglianza, in particolare, in settori quali la partecipazione al mercato del lavoro, l'indipendenza economica, le retribuzioni e le pensioni, l'eguaglianza nelle posizioni dirigenziali, la lotta alla violenza di genere e la parità di genere nell'azione esterna.

Per orientare le azioni future dell'Unione europea, abbiamo raccolto pareri sulla parità di genere in tutta Europa – grazie a un'indagine Eurobarometro, a un forum sul futuro della parità di genere e a una consultazione pubblica online. Abbiamo inoltre esaminato i punti di forza e le debolezze della strategia per la parità tra donne e uomini (2010-2015).

Il presente impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019 segna una nuova fase nelle iniziative finalizzate a promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini, continuando al contempo a incentrarsi su settori d'intervento prioritari particolarmente pertinenti. Definisce oltre trenta azioni chiave da mettere in atto in cinque settori prioritari, i rispettivi termini e gli indicatori di monitoraggio. Pone altresì l'accento sulla necessità di integrare una prospettiva di parità di genere in tutte le politiche dell'UE e nei suoi programmi di finanziamento. Sarà questa la mia strategia per garantire che la parità di genere sia promossa in tutta l'UE con azioni concrete e iniziative efficaci.

Sarà mio piacere lavorare assieme a voi nei prossimi anni per fare in modo che la parità tra donne e uomini diventi sempre più una realtà.



**Věra Jourová**

*Commissaria per la giustizia, i consumatori e la parità di genere*

# 1. INTRODUZIONE

La promozione della parità di genere è un compito fondamentale dell'UE: l'uguaglianza tra donne e uomini rappresenta un valore fondamentale dell'Unione europea<sup>1</sup>, uno dei suoi obiettivi<sup>2</sup>, nonché un vettore di crescita economica<sup>3</sup>. L'Unione mira a promuovere la parità tra donne e uomini in tutte le sue attività<sup>4</sup>.

La strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015 della Commissione<sup>5</sup> individua **cinque settori d'intervento prioritari**:

- ▶ **pari indipendenza economica per donne e uomini;**
- ▶ **pari retribuzione per lavoro di pari valore;**
- ▶ **parità nel processo decisionale;**
- ▶ **dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne;**
- ▶ **parità tra donne e uomini nelle azioni esterne.**

Negli ultimi anni sono stati fatti passi avanti<sup>6</sup>, come dimostrato, ad esempio, dal più alto tasso di occupazione femminile mai registrato sinora (64% nel 2014) e dalla crescente partecipazione delle donne ai processi decisionali in campo economico. Tuttavia, questa tendenza al miglioramento è controbilanciata da persistenti disparità in altri ambiti, ad esempio in termini di retribuzioni e redditi.

I cinque settori prioritari definiti nel 2010 sono validi tutt'oggi. Occorre più tempo affinché il lavoro svolto negli ultimi cinque anni per contrastare le ineguaglianze di genere produca i cambiamenti e il sostegno necessari, sotto forma di nuove misure in tali settori. Allo stesso tempo, le recenti evoluzioni socioeconomiche dovute alla crisi economica, alla rapida diffusione delle tecnologie digitali e alle questioni dell'immigrazione e dell'integrazione incidono sulla parità di genere.

Pertanto, come stabilito nel programma di lavoro per il 2016<sup>7</sup>, la Commissione proseguirà le iniziative concrete volte a promuovere la parità di genere, continuando a porre l'accento su tutti e cinque i settori prioritari. Al fine di ottenere una vera parità tra donne e uomini in tutte le sfere della vita all'interno e all'esterno dell'UE, è necessario che tutti gli attori si adoperino in tale direzione. Il presente "Impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019" costituisce un quadro di riferimento per un maggiore impegno a tutti i livelli, europeo, nazionale, regionale o locale, e contribuisce al Patto europeo per la parità di genere (2011-2020)<sup>8</sup>.

Sono pervenuti contributi da Stati membri, Parlamento europeo e un'ampia gamma di portatori di interessi, anche grazie a una consultazione pubblica che ha ricevuto quasi 5 000 risposte. La stragrande maggioranza (94%) delle organizzazioni che hanno risposto considera le priorità dell'attuale strategia ancora valide per un impegno futuro, opinione confermata dagli Stati membri, che riconoscono altresì l'importanza di un intervento a livello europeo per istituire un quadro di riferimento<sup>9</sup>. Sempre più Stati membri affrontano le problematiche relative alla parità di genere mediante strategie nazionali o piani d'azione per la parità tra uomini e donne (cfr. allegato 5), differenti per argomento principale e ambizioni, ma in tutti i casi (cfr. allegato 6) riguardanti politiche sulla violenza di genere e la parità di genere nel

1 Articolo 2 TUE.

2 Articolo 3 TUE.

3 OCSE, *Closing the gender gap: act now*.

4 Articolo 8 TFUE.

5 Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015 (COM(2010) 491).

6 Cfr. ad esempio [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/150324\\_annual\\_report\\_2014\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf).

7 COM(2015) 610.

8 Cfr. le conclusioni del Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori", del 7 marzo 2011.

9 Parere del comitato consultivo per la parità tra donne e uomini "Gender equality in the 21st century: remaining challenges and priorities" [Parità di genere nel XXI secolo: sfide restanti e priorità].

mercato del lavoro. L'istruzione e la formazione, gli stereotipi di genere e la conciliazione della vita privata e di quella professionale sono altre tematiche ampiamente trattate, mentre l'ambito meno affrontato è quello relativo ai processi decisionali.

L'“Impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019” si fonda su una valutazione continua<sup>10</sup> e ad hoc<sup>11</sup> della strategia per il 2010-2015, nelle cui conclusioni si precisa, tra altri aspetti, che la strategia ha apportato valore aggiunto in diversi settori, in particolare per quanto concerne la definizione dell'agenda e l'apprendimento, fornendo un prezioso quadro ai fini dell'integrazione di genere in seno alla Commissione, nonché dell'attuazione di un quadro coerente per le politiche relative alla parità di genere negli Stati membri.

Gli europei attribuiscono grande importanza alla promozione della parità di genere: tre quarti delle persone intervistate nell'ambito di una recente indagine Eurobarometro (76%) ritengono<sup>12</sup> che la lotta alle ineguaglianze tra donne e uomini debba essere una priorità dell'UE. Circa nove persone su dieci (91%) concordano sul fatto che far fronte alle disparità tra donne e uomini sia necessario per creare una società più giusta.

## 2. LA PARITÀ DI GENERE NEL 2015: SFIDE E LACUNE

Durante la crisi economica, la disoccupazione ha raggiunto livelli insostenibili, sia per gli uomini che per le donne, in troppi paesi. Tuttavia, nell'UE sempre più donne sono **economicamente attive**. L'**occupazione** femminile ha raggiunto nel 2014 il livello più alto sinora mai registrato (64%)<sup>13</sup>, mentre l'occupazione maschile (75%)<sup>14</sup> deve ancora tornare al livello precedente la crisi. Di conseguenza, sono sempre più numerose le famiglie che dipendono finanziariamente dal lavoro delle donne. Le donne si sono fatte strada nelle **posizioni di responsabilità** in molte sfere della vita e, benché continuino a rappresentare soltanto il 21%<sup>15</sup> dei membri dei consigli di direzione delle più grandi imprese quotate in Borsa, si tratta di un notevole miglioramento (nove punti percentuali) negli ultimi cinque anni. I miglioramenti più rimarchevoli sono stati osservati nei paesi che hanno introdotto misure legislative. Anche l'equilibrio di genere in politica è migliorato, ma a un ritmo più lento. In effetti, la percentuale di donne nei parlamenti e nei governi nazionali, in costante aumento, è passata rispettivamente dal 22% e 21% alla fine del 2004 al 29% e 27% nel 2015<sup>16</sup>. Sono diminuite altresì le diseguaglianze di genere negli organismi decisionali degli istituti di ricerca: la percentuale di donne a capo di istituti di ricerca è aumentata in 15 dei 20 paesi dell'UE per cui erano disponibili dati relativi al 2010 e al 2014<sup>17</sup>.

Gli atteggiamenti nei confronti della parità stanno evolvendo. Tuttavia anche la più giovane generazione odierna non è immune da stereotipi e disparità di genere. Le disuguaglianze tra i sessi persistono nel settore dell'istruzione – in termini di preferenze delle materie di studio,

10 Revisione intermedia della strategia per la parità tra donne e uomini e relazioni annuali.

11 [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120\\_strategy\\_evaluation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf).

12 Speciale Eurobarometro 428 (marzo 2015).

13 Eurostat.

14 Idem.

15 Banca dati della DG Giustizia e consumatori sulle donne e gli uomini nel processo decisionale, aprile 2015.

16 Idem.

17 SHE Figures, opuscolo 2015.

risultati e modelli di partecipazione. I ragazzi, specie quelli provenienti da contesti svantaggiati, sono più soggetti all'abbandono scolastico rispetto alle ragazze e hanno molte più difficoltà nella lettura<sup>18</sup>. Le ragazze hanno più probabilità di ottenere un diploma di studi superiori, ma continuano a essere sovrarappresentate nelle materie collegate a ruoli tradizionalmente femminili, come quelli associati all'assistenza, mentre sono sottorappresentate nel campo della scienza, della matematica, dell'informatica, dell'ingegneria e nelle relative professioni. Di conseguenza, piuttosto che diminuire, **le disparità in termini occupazionali** assumono nuove forme, e nonostante gli investimenti nell'istruzione, le probabilità che le giovani donne siano economicamente inattive sono ancora il doppio rispetto ai giovani. Inoltre, le donne costituiscono la maggiore fonte di potenziale imprenditoriale non sfruttato, rappresentando soltanto il 29% degli imprenditori.

In termini di accesso **alle risorse finanziarie nell'arco della vita**, la parità di genere resta sfuggente. Le donne (in particolare, le donne migranti e le donne a capo di famiglie monoparentali) continuano a produrre una percentuale di reddito nel mercato del lavoro molto inferiore rispetto agli uomini. Rispetto agli uomini, è più probabile che le donne attive, in particolare le madri, siano assunte a tempo parziale e la loro retribuzione oraria media è del 16%<sup>19</sup> inferiore a quella degli uomini. Di conseguenza, il divario nei redditi complessivi tra donne e uomini in età attiva ha raggiunto il 41%<sup>20</sup> e comporta un divario di genere nelle pensioni estremamente ampio, attualmente pari al 40%<sup>21</sup>. Le donne anziane sono molto più a rischio di povertà ed esclusione sociale rispetto agli uomini della stessa età e negli ultimi anni non si sono osservate tendenze contrastanti. Se non si prenderanno nuove misure, è probabile che le donne continuino a essere economicamente svantaggiate dalla maternità nel corso della carriera e per la pensione, in particolare in seguito a una suddivisione iniqua delle responsabilità familiari e domestiche (le donne con un impiego continuano a dedicare due ore e mezza in più al giorno agli impegni parentali e domestici rispetto agli uomini)<sup>22</sup>.

**La violenza di genere** è ancora diffusa e può assumere diverse forme: una donna su tre è stata vittima di violenza fisica o sessuale, il 5% è stato vittima di stupri dall'età di 15 anni e il 20% ha subito molestie online<sup>23</sup>. Tali violenze hanno luogo ovunque - a casa, sul lavoro, a scuola, per strada o su Internet - indipendentemente dal contesto sociale. Ad esempio, la violenza di genere e gli stereotipi negativi nello sport sono diffusi<sup>24</sup> e arrecano danni alle vittime, non solo sotto il profilo della salute e del benessere, ma anche della vita professionale, danneggiando a livello di indipendenza finanziaria e a livello economico in genere. In base alle stime, 500 000 donne e ragazze nell'UE sono a rischio di subire mutilazioni genitali femminili (MGF)<sup>25</sup>. Inoltre, le donne e le ragazze rappresentano la maggioranza delle vittime della tratta di esseri umani (68% donne, 17% uomini, 12% ragazze e 3% ragazzi)<sup>26</sup>.

**A livello mondiale**, le donne continuano a vedere violati i loro diritti fondamentali e sono vittime di discriminazioni nell'accesso all'istruzione, al lavoro, alla protezione sociale, alla successione, ai beni economici, alle risorse produttive, nonché alla partecipazione ai processi decisionali e alla società in senso lato.

Le donne svolgono lavori non retribuiti per un tempo dalle due alle dieci volte superiore rispetto agli uomini, il che costituisce uno dei principali ostacoli all'emancipazione economica e politica<sup>27</sup>. Circa 140 milioni di donne e ragazze si trovano attualmente ad affrontare le conseguenze delle mutilazioni genitali femminili. Una ragazza su nove si è sposata prima dei quindici anni e molte sono costrette a sposarsi

18 Cfr., ad esempio "Are boys and girls equally prepared for life?", OCSE, 2014. <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf>.

19 Eurostat; gli ultimi dati disponibili risalgono al 2012.

20 *Idem*.

21 Comitato per la protezione sociale e Commissione europea (2015), Relazione sull'adeguatezza delle pensioni.

22 Eurofound.

23 Agenzia per i diritti fondamentali (FRA).

24 Studio sulla violenza di genere nello sport [https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport-eacea201502\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport-eacea201502_en).

25 Risoluzione del PE sull'abolizione delle mutilazioni genitali femminili, 2012.

26 Eurostat.

27 [http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid\\_care\\_work.pdf](http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf).



e a diventare madri prima dei sedici anni<sup>28</sup>, con serie conseguenze, come ad esempio le complicazioni durante la gravidanza e il parto, che rappresentano la seconda principale causa di morte tra le adolescenti<sup>29</sup>. Dalla definizione degli obiettivi di sviluppo del millennio<sup>30</sup>, i progressi relativi alla salute delle madri sono stati lenti e deludenti e le donne e le ragazze sono colpite in misura sproporzionata dall'HIV. Questo aspetto è altresì connesso al fatto che non si è stati in grado di garantire un accesso universale ai servizi per la salute sessuale e riproduttiva per le donne e le ragazze.

### 3. PRIORITÀ E AZIONI CHIAVE PER IL 2016-2019

Nel suo programma di lavoro, la Commissione ha confermato il proprio impegno a proseguire le attività intese a promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini. È pertanto necessario continuare a incentrare la politica in materia di parità di genere sui cinque settori prioritari tematici esistenti:

- ▶ accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e garantire pari indipendenza economica per donne e uomini;
- ▶ ridurre il divario di genere in termini di retribuzioni, introiti e pensioni e combattere quindi la povertà delle donne;
- ▶ promuovere la parità tra donne e uomini nel processo decisionale;
- ▶ lottare contro la violenza di genere e proteggere e sostenere le vittime;
- ▶ promuovere la parità di genere e i diritti delle donne in tutto il mondo.

Di seguito sono presentate le azioni chiave, selezionate per il loro massimo impatto e la fattibilità nel corso dell'attuale mandato della Commissione, nonché indicazioni riguardo ai relativi termini. I progressi saranno misurati, in particolare, in riferimento agli indicatori dell'allegato 1 e agli obiettivi dell'allegato 2. In tutti i settori prioritari si porrà attenzione al ruolo degli uomini, all'eliminazione degli stereotipi di genere e alla promozione di ruoli di genere non discriminatori. Particolare attenzione sarà prestata alle esigenze specifiche dei gruppi confrontati a molteplici svantaggi, ad esempio, le donne a capo di famiglie monoparentali, le donne anziane, migranti, Rom e disabili.

Per realizzare gli obiettivi previsti nell'ambito di ciascuna priorità sarà fatto ricorso a un insieme dei seguenti strumenti legislativi, non legislativi e di finanziamento, tra cui:

- l'integrazione di una prospettiva di parità di genere in tutte le attività dell'UE (cfr. sezione 4);
- la messa in atto di norme sulla parità di trattamento;
- i programmi di finanziamento dell'UE per il 2014-2020 (cfr. sezione 5);
- una continua e migliore raccolta di dati con il sostegno di Eurostat, dell'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE), di Eurofound, del Consiglio d'Europa (CoE) e dell'Agenzia per i diritti fondamentali (FRA);
- gli scambi di buone pratiche e l'apprendimento paritario tra Stati membri, nonché la cooperazione con tutti gli attori (cfr. sezione 6);
- un esame annuale delle azioni chiave poste in essere, di pari passo con la preparazione delle relazioni annuali sui progressi riguardanti la parità tra donne e uomini, al fine di valutare le esigenze per ulteriori interventi in materia.

28 Organizzazione mondiale della sanità, comunicato stampa, marzo 2013.

29 <http://who.int/mediacentre/factsheets/fs364/en/>.

30 <http://www.unmillenniumproject.org/goals/>.

### 3.1. Accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e garantire una pari indipendenza economica per donne e uomini

#### Obiettivi

Per realizzare l'obiettivo dell'UE di conseguire un tasso di occupazione del 75% per donne e uomini nel 2020 e, in particolare, la riduzione del divario di genere nell'occupazione, saranno necessarie iniziative coordinate, finalizzate ad agevolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Come sottolineato nel programma di lavoro per il 2016, a tal fine sarà necessario facilitare l'equilibrio nelle responsabilità domestiche e professionali. Bisogna inoltre garantire una ripartizione più equa del tempo dedicato agli impegni familiari e domestici. Occorre conseguire gli obiettivi di Barcellona<sup>31</sup> sui servizi di assistenza all'infanzia, così come condurre con gli Stati membri una riflessione su come renderli più ambiziosi e ampliarli perché includano l'assistenza di altre persone a carico. L'imprenditorialità femminile, la parità di genere nella ricerca e l'integrazione nel mercato del lavoro delle donne migranti sono altrettante componenti di una pari indipendenza economica.

#### AZIONI CHIAVE PER CONSEGUIRE I SUDETTI OBIETTIVI

Proseguire le attività tese ad accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro e per conciliare la vita professionale e familiare, associandovi un'iniziativa nuova e completa finalizzata ad affrontare le sfide connesse all'equilibrio tra vita privata e professionale cui sono confrontati i genitori che lavorano e le persone responsabili dell'assistenza<sup>32</sup> (2016-2019):

- modernizzare l'attuale quadro giuridico dell'UE: garantire una migliore applicazione delle leggi e, ove opportuno, adattare la legislazione in materia di congedi e modalità di lavoro flessibili, in consultazione con le parti sociali<sup>33</sup>, al fine di garantire un migliore equilibrio tra vita professionale e privata per i genitori e le persone con responsabilità di assistenza (2016-2019);
- istituire un ampio quadro politico che sostenga la partecipazione dei genitori al mercato del lavoro e un ricorso più equo a congedi e modalità di lavoro flessibili, ivi compresa la possibilità di definire valori di riferimento, utilizzare in modo mirato gli strumenti finanziari dell'UE per sostenere gli Stati membri e organizzare attività di sensibilizzazione (2016);
- garantire un monitoraggio e un sostegno continuo agli Stati membri nella realizzazione degli obiettivi di Barcellona riguardanti i servizi di assistenza all'infanzia (annualmente); tenere in considerazione i risultati di una consultazione pubblica sull'equilibrio tra vita privata e professionale<sup>34</sup>, valutare la possibilità di consultare gli Stati membri e i portatori di interessi su come rendere gli obiettivi di Barcellona più ambiziosi e di adottare un approccio più completo, ad esempio, che includa l'assistenza di altre persone a carico, l'accessibilità e la qualità (2016);
- sostenere gli Stati membri nelle iniziative volte ad accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro, monitorare attentamente le misure di riforma nazionali nell'ambito del Semestre europeo, in linea con gli orientamenti per l'occupazione<sup>35</sup> e formulare ove necessario raccomandazioni specifiche per paese (annualmente);
- sostenere ulteriormente le imprese nelle iniziative volte ad accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro, agevolando le piattaforme relative alla "Carta della diversità"<sup>36</sup> (in corso).

31 Assistenza all'infanzia per il 33% dei bambini al di sotto dei 3 anni e per il 90% dei bambini tra i 3 anni e l'età della scuola dell'obbligo.

32 Programma di lavoro della Commissione 2016, allegato I, punto 2; [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf).

33 Commissione europea (2015), "First-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing Work-life Balance Faced by Working Parents and Caregivers"  
[Prima fase di consultazione delle parti sociali a norma dell'articolo 154 del TFUE, in merito a eventuali misure riguardanti i problemi incontrati da genitori e altri prestatori di assistenza nel conciliare la vita professionale e quella privata], C(2015) 7754 final.

34 [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511\\_roadmap\\_reconciliation\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm)

35 Adottati dal consiglio EPSCO il 5 ottobre 2015.

36 Adottati dal consiglio EPSCO il 5 ottobre 2015.

In aggiunta, le iniziative saranno potenziate, ponendo l'accento sui seguenti aspetti:

- condurre una valutazione della direttiva sulla sicurezza sociale<sup>37</sup> e dare seguito ai risultati; elaborare una relazione concernente l'attuazione della direttiva sull'attività autonoma<sup>38</sup> e condurre possibili azioni di seguito(2016);
- integrare una prospettiva di genere nell'attuazione dell'agenda europea sulla migrazione<sup>39</sup>, che affronti gli ostacoli all'occupazione e all'avanzamento di carriera delle donne migranti; aiutare gli Stati membri a fare pieno uso delle possibilità offerte dal Fondo sociale europeo (FSE) in questo ambito (2016-2019);
- organizzare attività di sensibilizzazione intese a promuovere l'imprenditoria femminile, anche mediante il lancio di una piattaforma elettronica per le imprenditrici (2016), la creazione di una rete europea di business angel donne (2016) e la rete di hub di imprenditrici del web (2016-2017);
- promuovere modifiche istituzionali negli enti di ricerca, al fine di rimuovere le barriere alla parità di genere e assicurare l'impegno di tutti gli enti di ricerca ad attuare piani in materia di parità di genere (2016-2017).

<sup>37</sup> Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale; raffronto con il programma di lavoro della Commissione per il 2016, allegato III, punto 60.

<sup>38</sup> Direttiva 2010/41/UE 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. <sup>39</sup> COM(2015) 240 final.

## 3.2. Ridurre il divario di genere in termini di retribuzioni, introiti e pensioni e combattere quindi la povertà tra le donne

### Obiettivi

L'obiettivo di ridurre il continuo divario di genere in termini di retribuzioni, introiti e pensioni e, di conseguenza, le disuguaglianze nell'accesso alle risorse finanziarie nell'arco della vita è confermato. A tal fine, è necessario in particolare ridurre le disparità nei settori economici e nelle occupazioni, accrescere le ore lavorative retribuite complessive per le donne, svolgere attività di sensibilizzazione e mettere effettivamente in atto la legislazione in materia di parità delle retribuzioni. Occorrono altresì politiche e misure per le persone confrontate a barriere specifiche nell'accesso al mercato del lavoro, come ad esempio le donne migranti e le donne a capo di famiglie monoparentali. Devono inoltre essere affrontate le cause e le conseguenze del divario pensionistico tra donne e uomini, trattandosi di un ostacolo all'indipendenza economica delle donne in età avanzata, laddove siano esposte a un maggior rischio di povertà rispetto agli uomini.

### AZIONI CHIAVE PER CONSEGUIRE I SUDETTI OBIETTIVI

- Migliorare ulteriormente l'attuazione e l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni, effettuando una valutazione della direttiva 2006/54/CE<sup>40</sup> (2016-2017), e considerare, tra gli altri aspetti, la possibilità di:
  - i. rafforzare la trasparenza delle retribuzioni basandosi sulla relazione che verrà elaborata riguardo alle misure prese dagli Stati membri per dare seguito alla raccomandazione della Commissione<sup>41</sup>;
  - ii. dare seguito alla recente giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea riguardo all'uso del genere come fattore attuariale per determinare le pensioni obbligatorie e i contratti di assicurazione privata nel settore delle pensioni aziendali e professionali, con la possibile conseguenza di impedire che le donne percepiscano pensioni inferiori a motivo di un'aspettativa di vita in media più elevata;
  - iii. prevedere sanzioni per rafforzare l'effetto deterrente del divieto di discriminazione a livello retributivo;
  - iv. garantire un funzionamento efficace ed effettivo degli organismi per la parità, al fine di facilitare l'accesso alla giustizia per le vittime di discriminazioni;
- continuare a sostenere le iniziative degli Stati membri volte a garantire la parità retributiva e affrontare le cause del divario di genere in termini di retribuzioni, introiti e pensioni; avvalersi del Semestre europeo (annualmente);
- cooperare con gli organismi per la parità e sostenere le imprese nelle iniziative intese a garantire la parità delle retribuzioni, agevolando le piattaforme relative alla "Carta della diversità" (in corso);
- continuare a celebrare la giornata europea della parità retributiva, con attività informative in tutta Europa che coinvolgano gli Stati membri; sensibilizzare alla correlazione tra retribuzioni, introiti e diritti pensionistici nell'anzianità (annualmente);

<sup>40</sup> Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

<sup>41</sup> Raccomandazione C(2014) 1405 della Commissione sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza.

- valutare la possibilità di introdurre ulteriori misure per migliorare l'equilibrio di genere nei settori economici e nelle occupazioni; ricorrere alla Grande coalizione per l'occupazione nel settore digitale<sup>42</sup> per sostenere le misure di miglioramento delle competenze digitali di donne e ragazze e per promuovere l'occupazione femminile nel settore delle TIC (2016-2017); organizzare attività di sensibilizzazione alle scelte in fatto di istruzione e formazione professionale (2018-2019);
- promuovere la parità di genere in ogni livello e tipo di istruzione, anche per quanto concerne la scelta delle materie di studio e di carriera con una connotazione di genere, utilizzando come opportuno gli strumenti politici di cooperazione e gli strumenti di finanziamento esistenti, in linea con le priorità definite nel quadro "Istruzione e formazione 2020" (2016-2019);
- continuare l'elaborazione di un insieme completo di misure<sup>43</sup> finalizzate ad affrontare l'intera gamma di cause del divario di genere nelle pensioni, in cooperazione con gli Stati membri, tra cui l'indicatore per misurare e monitorare tale divario, nonché misure per mitigare i fattori di genere, ad esempio per quanto concerne l'assistenza di persone a carico (2016-2017).

<sup>42</sup> <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0>

<sup>43</sup> In base alle conclusioni del Consiglio EPSCO del giugno 2015, *Equal income opportunities for women and men: closing the gender gap in pensions [Pari opportunità di reddito per donne e uomini: colmare il divario di genere nelle pensioni]*.

### 3.3. Promuovere la parità nel processo decisionale

#### Obiettivi

È confermato l'obiettivo di migliorare l'equilibrio fra donne e uomini che occupano posizioni di rilievo dell'economia, in particolare garantire una rappresentanza minima del 40% del sesso sottorappresentato tra gli amministratori con incarichi non esecutivi delle imprese quotate in Borsa. Promuovere la parità nel processo decisionale richiede altresì un migliore equilibrio tra donne e uomini nelle posizioni di dirigente esecutivo delle maggiori società quotate in Borsa e nel vivaio di talenti. Tali iniziative devono essere integrate dalla raccolta di dati, da un'azione per far fronte alla sovrarappresentazione degli uomini nelle posizioni decisionali negli enti di ricerca e nella vita pubblica, incluso lo sport. Le amministrazioni europee daranno l'esempio. La stessa Commissione si è prefissata un obiettivo del 40% di donne a livello di alti dirigenti e quadri intermedi entro la fine del 2019 (cfr. allegato 3).

#### AZIONI CHIAVE PER CONSEGUIRE I SUDETTI OBIETTIVI

- Continuare a sostenere l'adozione della proposta di direttiva del 2012 riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa entro il 2016<sup>44</sup>; monitorarne attentamente il recepimento e l'attuazione e sostenere altre iniziative mirate, al fine di migliorare l'equilibrio di genere nei processi decisionali, ivi compreso con orientamenti per gli Stati membri (in corso);
- continuare a raccogliere e diffondere dati sulla rappresentanza di donne e uomini nelle posizioni ai vertici decisionali, in stretta collaborazione con l'Istituto europeo per la parità di genere (in corso);
- valutare misure per migliorare l'equilibrio di genere nel processo decisionale politico e continuare a incoraggiare gli Stati membri e a sostenere le attività delle autorità nazionali di promozione dell'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali della sfera politica e pubblica (2018);
- fornire orientamenti agli Stati membri riguardo a un approccio comune all'attuazione degli obiettivi quantitativi per le posizioni decisionali nella ricerca (2016);
- raggiungere l'obiettivo del 40% di donne nelle posizioni di alti dirigenti e quadri intermedi della Commissione entro la fine del mandato (in corso).

<sup>44</sup> Programma di lavoro della Commissione 2016, allegato III, punto 3.

### 3.4. Lottare contro la violenza di genere e sostenere le vittime

#### Obiettivi

Combattere la violenza di genere e tutelare e sostenere le vittime sarà una priorità costante. L'eradicazione della violenza di genere richiede iniziative di grande portata da parte di tutti gli attori, Stati membri inclusi, per migliorare la disponibilità, la qualità e l'affidabilità dei dati, sensibilizzare, cambiare gli atteggiamenti, prevenire tale forma di violenza, garantire un migliore sostegno alle vittime e accesso alla giustizia, nonché per recepire e attuare appieno la pertinente legislazione dell'UE.

#### AZIONI CHIAVE PER CONSEGUIRE I SUDETTI OBIETTIVI

- provvedere all'adesione dell'UE alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), nell'ambito delle competenze dell'UE, e tenere conto degli effetti giuridici di tale adesione; attuarne in seguito le disposizioni e continuare a incoraggiare il progresso degli Stati membri verso la ratifica (2016)<sup>45</sup>;
- proseguire la messa in atto della direttiva sui diritti delle vittime e delle norme relative agli ordini di protezione europei, in particolare per garantire l'accesso a protezione e sostegno alle vittime di violenza di genere (in corso);
- migliorare ulteriormente la disponibilità, la qualità e l'affidabilità dei dati sulla violenza di genere, in cooperazione con Eurostat<sup>46</sup>, l'Istituto europeo per la parità di genere e l'Agenzia per i diritti fondamentali (FRA) (in corso); continuare a raccogliere dati raffrontabili sulla violenza di genere nello sport, attraverso uno studio specifico (2016);
- proseguire le azioni mirate per eliminare ogni forma di violenza di genere e organizzare attività di sensibilizzazione in merito (2017);
- continuare a promuovere i cambiamenti di atteggiamento e di comportamento, tramite attività di sensibilizzazione, tra cui specifiche attività per celebrare la giornata internazionale di tolleranza zero delle mutilazioni genitali femminili (MGF) (6 febbraio) e la giornata internazionale dell'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre (annualmente);
- continuare l'attuazione delle misure definite nella comunicazione "Verso l'eliminazione delle mutilazioni genitali femminili"<sup>47</sup> e l'uso di strumenti idonei per eliminare le MGF e sfruttare questa esperienza per affrontare le pratiche nocive; sviluppare una piattaforma di conoscenza basata sul web relativa alle MGF per i professionisti del settore (2016-2017);
- prendere le misure necessarie per dare seguito alla relazione di valutazione della conformità degli Stati membri alla direttiva sulla lotta alla tratta degli esseri umani (2016) e garantire che si affronti la dimensione di genere della tratta degli esseri umani (in corso).

<sup>45</sup> [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_010\\_istanbul\\_convention\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_010_istanbul_convention_en.pdf).

<sup>46</sup> Ciò potrebbe richiedere, a un dato momento, una normativa (un regolamento statistico), a seconda dei risultati dell'evoluzione dell'attività.

<sup>47</sup> COM(2013) 833 final.

### 3.5. Promuovere la parità di genere e i diritti delle donne in tutto il mondo

#### Obiettivi

La protezione e la promozione dei diritti delle donne e delle ragazze e la parità di genere rappresentano una priorità politica delle relazioni esterne dell'UE e l'UE è fermamente impegnata a svolgere un ruolo guida in questo ambito. Questi aspetti sono prerequisiti essenziali per uno sviluppo sostenibile equo e inclusivo e rappresentano altresì importanti valori e obiettivi in quanto tali. Sono inoltre una condizione preliminare indispensabile per la pace e la sicurezza in tutto il mondo e contribuiscono a contrastare la radicalizzazione e l'estremismo, causa di denigrazione delle donne, nonché di violazione dei loro diritti e della loro dignità. L'UE continua a essere pienamente impegnata nei confronti della promozione, della protezione e del rispetto di tutti i diritti umani e della piena ed effettiva attuazione degli obblighi e degli impegni relativi ai diritti delle donne assunti nelle sedi internazionali, in particolare la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna<sup>48</sup> nell'ambito della piattaforma d'azione di Pechino dell'ONU<sup>49</sup> e il programma d'azione della conferenza internazionale sulla popolazione e lo sviluppo.

I diritti delle donne e delle ragazze, la parità di genere e l'emancipazione di donne e ragazze sono aspetti centrali dell'agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, sia in quanto obiettivo a sé stante<sup>50</sup> che come questione trasversale, integrati nelle finalità e negli indicatori di tutti gli obiettivi di sviluppo sostenibile<sup>51</sup>. Dovrebbero inoltre essere elementi essenziali di cui tenere conto nell'uso delle risorse finanziarie e non finanziarie per l'attuazione dell'agenda 2030, nonché nell'ambito della rispettiva revisione, del monitoraggio e dei meccanismi di responsabilizzazione. Essendo applicabile in modo universale a tutti i paesi, tra cui gli Stati membri dell'UE, l'agenda è fondamentale per garantire la coerenza tra le politiche interne ed esterne dell'UE a tutti i livelli. La parità tra donne e uomini e l'adozione dell'*acquis* dell'UE in materia di parità di genere devono inoltre continuare a essere oggetto di valutazione nel processo di adesione.

#### AZIONI CHIAVE PER CONSEGUIRE I SUDETTI OBIETTIVI

In cooperazione con il SEAE e gli Stati membri, attuare il piano d'azione definito nel documento di lavoro congiunto dei servizi della commissione dal titolo Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the lives of Girls and Women through EU External relations 2016-2020 ("Parità di genere ed emancipazione femminile: cambiare la vita delle donne e delle ragazze grazie alle relazioni esterne dell'UE 2016-2020")<sup>52</sup> (2016-2019) e, in linea con questo nuovo quadro per le attività dell'UE in materia di parità di genere nelle relazioni esterne:

- con il SEAE e in cooperazione con gli Stati membri, sostenere la promozione della parità di genere e i diritti delle donne nell'attuazione e nel monitoraggio dell'agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile e nell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino (in corso);
- con il SEAE e gli Stati membri, sostenere la parità di genere e promuovere e proteggere i diritti delle ragazze e delle donne mediante il piano d'azione dell'UE per i diritti umani e la democrazia, l'approccio completo all'attuazione dell'UE delle risoluzioni 1325 e 1820 del Consiglio di sicurezza dell'ONU, relative alle donne, alla pace e alla sicurezza e gli orientamenti dell'UE, del 2008, sulle violenze perpetrate nei confronti delle donne e delle ragazze (in corso);

<sup>48</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>.

<sup>49</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

<sup>50</sup> Obiettivo a sé stante n.5.

<sup>51</sup> <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

<sup>52</sup> SWD(2015) 182 final, del 21.9.2015; approvato dal Consiglio il 26 ottobre 2015.



- continuare a finanziare e a monitorare le azioni di promozione della parità di genere nell'ambito della cooperazione allo sviluppo, del vicinato e degli aiuti umanitari, mediante l'uso sistematico degli indicatori per genere<sup>53</sup> nella cooperazione allo sviluppo e dell'indicatore per genere e per età<sup>54</sup> elaborati dall'OCSE in tutte le azioni umanitarie finanziate dall'UE, per valutare se le esigenze e le vulnerabilità di tutti gli uomini e le donne di ogni età siano state individuate e affrontate (in corso);
- continuare a monitorare attentamente e a sostenere la conformità dei paesi candidati e potenziali candidati ai criteri di Copenaghen per l'adesione all'UE per quanto concerne i diritti umani, inclusa la parità tra uomini e donne; proseguire le attività volte a integrare una prospettiva di genere in tutti i programmi pertinenti finanziati mediante lo strumento di assistenza preadesione (IPA) e lo strumento europeo di vicinato (ENI) (in corso).

53 <http://www.oecd.org/investment/stats/37461060.pdf>.

54 [http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender\\_age\\_marker\\_toolkit.pdf](http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf).

## 4. INTEGRARE UNA PROSPETTIVA DI PARITÀ DI GENERE IN TUTTE LE ATTIVITÀ E LE POLITICHE DELL'UE

Oltre alle azioni chiave esposte in precedenza<sup>55</sup>, l'uguaglianza tra donne e uomini continuerà a essere promossa mediante l'integrazione di una prospettiva di parità di genere in ogni aspetto di intervento dell'UE (preparazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, misure giuridiche e programmi di spesa), ossia l'**integrazione di genere**<sup>56</sup>. Si tratta, nello specifico, di valutare gli effetti dell'intervento dell'UE sia sugli uomini che sulle donne e di assumere le responsabilità di ogni adattamento necessario, in modo da garantire che donne e uomini usufruiscano degli stessi benefici e che si ponga fine alle ineguaglianze.

L'integrazione di genere sarà portata avanti inserendo considerazioni sulla parità di genere<sup>57</sup> nelle valutazioni d'impatto e nelle analisi, in linea con i principi che informano l'iniziativa "Legiferare meglio".

In aggiunta, il gruppo interservizio sulla parità tra donne e uomini (in cui sono rappresentati tutti i dipartimenti della Commissione e che si riunisce minimo due volte l'anno) continuerà a monitorare e a condurre l'integrazione di una prospettiva di parità di genere nelle attività dei programmi politici, giuridici e di finanziamento, ivi compreso nelle questioni di bilancio, in tutte le politiche dell'UE ed esaminerà la possibilità di elaborare nel 2017 una **relazione sull'integrazione di genere all'interno della Commissione**. La relazione completerà le azioni chiave esposte in precedenza, presentando aspetti settoriali, come ad esempio, la parità di genere nel settore dei trasporti, dell'energia, dell'istruzione, della salute, della fiscalità, dell'agricoltura, del commercio, delle politiche regionali, delle questioni marittime e ambientali.

55 Tra cui misure di integrazione della dimensione di genere in specifici ambiti politici (ad es. l'occupazione, la migrazione, le relazioni esterne).

56 Articolo 8 TFUE: "Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne".

57 Si veda in particolare, lo strumento 16 del programma "Legiferare meglio", [http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br\\_toolbox\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf).

## 5. I FINANZIAMENTI DELL'UE A SOSTEGNO DELLA PARITÀ DI GENERE

Se le azioni chiave e l'integrazione di genere sono necessarie, altrettanto necessario è lo stanziamento di fondi pertinenti a livello dell'UE. L'introduzione delle questioni di genere nell'elaborazione del bilancio<sup>58</sup> non è applicata sistematicamente al bilancio generale dell'UE<sup>59</sup>; tuttavia, i programmi di finanziamento 2014-2020 offrono risorse per promuovere la parità e l'integrazione di genere in diversi ambiti politici essenziali. Ad esempio:

- i Fondi strutturali e di investimento europei (fondi SIE), in particolare il Fondo sociale europeo e il Fondo europeo di sviluppo regionale, sono importanti leve finanziarie per la promozione della parità, ad esempio per quanto concerne **l'accesso all'impiego, l'avanzamento di carriera, la conciliazione della vita privata e professionale, la parità retributiva per lo stesso lavoro**, l'integrazione nel mercato del lavoro delle donne migranti e gli investimenti in infrastrutture per l'assistenza all'infanzia;
- il programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" cofinanzia i progetti nazionali che promuovono una **pari indipendenza economica, oltrepassando i rigidi ruoli e stereotipi di genere e sensibilizzando al divario di genere in termini pensionistici, nonché alle relative cause e conseguenze**. Investirà inoltre nella **prevenzione e nella lotta alla violenza contro le donne**, finanziando progetti che sostengono le vittime di violenza, organizzando formazioni destinate ai professionisti di questo settore, svolgendo attività di sensibilizzazione e prevenendo la violenza correlata a pratiche nocive;
- mediante il sostegno dell'infrastruttura di servizi digitali per un Internet più sicuro, finanziata dal meccanismo per collegare l'Europa, si sovvenzioneranno servizi di assistenza telefonica negli Stati membri per le giovani vittime del **cyberbullismo** (la probabilità che siano ragazze è doppia rispetto ai ragazzi);
- nei prossimi sette anni saranno stanziati fondi a favore della parità di genere e dell'emancipazione delle donne e delle ragazze mediante il programma tematico dell'UE "Beni pubblici e sfide globali" nell'ambito dello strumento di cooperazione allo sviluppo che sostiene la **cooperazione esterna dell'UE**;
- le questioni collegate alla parità di genere sono integrate in Erasmus+, il programma di finanziamento dell'UE per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport (2014-2020).

Si ricorrerà ai meccanismi previsti dai regolamenti e dai pertinenti comitati dei programmi, al fine di verificare l'efficacia e l'efficienza dei finanziamenti destinati alla parità di genere, anche valutando le relazioni di attuazione degli Stati membri, ove opportuno.

L'allegato 4 presenta una panoramica dei finanziamenti a livello dell'UE, pari a **6,17 miliardi di EUR**, destinati al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi del presente impegno strategico.

Conformemente agli obblighi del trattato, la prospettiva di parità di genere sarà presa in considerazione nell'elaborare la generazione di programmi di finanziamento dell'UE post 2020.

<sup>58</sup> Ossia una valutazione dei bilanci basata sul genere, che integri una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di elaborazione del bilancio e che riorganizzi entrate e uscite in modo da promuovere la parità di genere.

<sup>59</sup> Si osserva che non viene effettuata un'elaborazione di bilancio specifica neppure per altre politiche che potrebbero essere integrate a livello trasversale, quali quella relativa al clima e alla biodiversità.

## 6. COOPERAZIONE CON TUTTI GLI ATTORI

La stretta cooperazione con le istituzioni e gli attori attivi nel settore della parità di genere (Stati membri, Parlamento europeo, Servizio europeo d'azione esterna, parti sociali, organizzazioni della società civile, organismi operanti nel campo della parità, organizzazioni internazionali e agenzie dell'UE) sarà portata avanti e prenderà diverse forme, dagli scambi bilaterali e multilaterali ai dialoghi strutturati.

Si seguiranno i documenti di strategia nazionale e gli sviluppi nel settore della parità di genere negli Stati membri e si faciliterà lo scambio di buone pratiche tra Stati membri grazie al programma per l'apprendimento reciproco. La collaborazione con gli Stati membri sarà proseguita mediante il gruppo ad alto livello sull'integrazione di genere.

Il comitato consultivo sulle pari opportunità tra donne e uomini, composto da rappresentanti degli Stati membri, organizzazioni delle parti sociali e della società civile, continuerà a informare la Commissione sulle iniziative politiche e legislative. L'Istituto europeo per la parità di genere continuerà a svolgere un importante ruolo nell'elaborazione e nella condivisione di informazioni e dati fondati per sostenere la definizione di politiche basate su dati fattuali, nello specifico mediante gli indicatori relativi alla parità di genere<sup>60</sup>.

Il Parlamento europeo e il Consiglio sono invitati a impegnarsi attivamente in questa cooperazione.

## 7. CONTROLLO E VALUTAZIONE

L'attuazione delle suddette azioni continuerà a essere oggetto di un regolare monitoraggio. I progressi realizzati, tra cui gli esempi di pratiche degli Stati membri, saranno comunicati annualmente, tra l'altro in base agli obiettivi e agli indicatori degli allegati 1 e 2.

A seconda delle conclusioni della relazione annuale relativa al 2017, nel 2018 potrebbe essere organizzato un dialogo ad alto livello che vedrebbe la partecipazione del Parlamento europeo, delle presidenze del Consiglio e dei principali portatori di interessi, quali le parti sociali europee e la società civile, al fine di effettuare un esame di medio termine, individuare le sfide e discutere le azioni future.

<sup>60</sup> <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>.

## Allegato 1: Obiettivi, azioni, responsabilità e indicatori

1. Accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e garantire pari indipendenza economica per donne e uomini

### Obiettivi

- Raggiungere l'obiettivo dell'UE di un tasso di occupazione del 75% per donne e uomini nel 2020 e colmare il divario per le donne in termini occupazionali.
- Prevedere una suddivisione più equa tra donne e uomini del tempo dedicato alle responsabilità familiari e domestiche e migliori possibilità per raggiungere un equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.
- Raggiungere gli obiettivi di Barcellona riguardanti l'assistenza all'infanzia e considerare la possibilità di una riflessione approfondita con gli Stati membri su come renderli più ambiziosi e ampliarli per includere l'assistenza di altre persone a carico.
- Promuovere l'imprenditorialità femminile e la parità di genere nella ricerca.
- Garantire una migliore integrazione nel mercato del lavoro delle donne migranti.

AZIONE	RESPONSABILITÀ	SCADENZE
<p>Proseguire le attività tese ad accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro e a conciliare la vita professionale e familiare, associandovi un'iniziativa nuova finalizzata ad affrontare le sfide connesse all'equilibrio tra vita privata e professionale cui sono confrontati i genitori che lavorano e le persone responsabili dell'assistenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- modernizzare l'attuale quadro giuridico dell'UE: garantire una migliore applicazione delle leggi e, ove opportuno, adottare la legislazione in materia di congedi e modalità di lavoro flessibili, in consultazione con le parti sociali, al fine di garantire un migliore equilibrio tra vita professionale e privata per i genitori e le persone con responsabilità di assistenza;*                     </li> <li>- istituire un ampio quadro politico che sostenga la partecipazione dei genitori al mercato del lavoro e un ricorso più equo ai congedi e a modalità di lavoro flessibili, tra cui la possibilità di definire criteri di riferimento, un ricorso mirato agli strumenti finanziari dell'UE al fine di sostenere gli Stati membri e attività di sensibilizzazione;**                     </li> <li>- continuare a monitorare e a sostenere gli Stati membri nel raggiungimento degli obiettivi di Barcellona sull'assistenza all'infanzia;*** tenere conto dei risultati di una consultazione pubblica sull'equilibrio tra vita professionale e privata, esaminare la possibilità di consultare gli Stati membri e i portatori di interessi su come rendere più ambiziosi gli obiettivi di Barcellona, nonché di adottare un approccio più completo, che includa, ad esempio, l'assistenza di altre persone a carico, l'accessibilità e la qualità;**                     </li> <li>- sostenere gli Stati membri nelle iniziative intese ad accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro; monitorare attentamente le misure di riforma nazionali nell'ambito del Semestre europeo, in linea con gli orientamenti per l'occupazione e, se del caso, formulare raccomandazioni specifiche per paese; ***                     </li> <li>- sostenere ulteriormente le imprese nelle iniziative tese ad accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro, agevolando le piattaforme dedicate alla "Carta della diversità".****                     </li> </ul>	COM: JUST/EMPL	* 2016-2019 ** 2016 *** annuale **** in corso
Valutare la direttiva sulla sicurezza sociale e dare seguito ai risultati; elaborare una relazione sull'attuazione della direttiva sull'attività autonoma e le possibili azioni di seguito.	COM: JUST	2016
Integrare una prospettiva di genere nell'attuazione dell'agenda europea sulla migrazione, che permetta di sormontare gli ostacoli all'occupazione e all'avanzamento di carriera per le donne migranti; aiutare gli Stati membri a fare pieno uso delle possibilità offerte dall'FSE in questo ambito.	COM: HOME	2016-2019
Organizzare attività di sensibilizzazione intese a promuovere l'imprenditorialità femminile, anche mediante il lancio di una piattaforma elettronica per le imprenditrici*, la creazione di una rete europea di <i>business angel</i> donne* e la rete di <i>hub</i> di imprenditrici del web**.	COM: GROW/CNECT	*2016 **2016-2017
Promuovere modifiche istituzionali negli enti di ricerca, al fine di rimuovere le barriere alla parità di genere e assicurare l'impegno di tutti questi enti ad attuare piani in materia di parità di genere.	COM: RTD	2016-2017

INDICATORI	SITUAZIONE DI RIFERIMENTO: MEDIA UE (ANNO)
Divario di genere in termini occupazionali (20-64 anni)	11,5 p.p. (2014)
Divario di genere in termini occupazionali (20-64 anni) in equivalenti a tempo pieno	18,1 p.p. (2014)
Divario di genere tra genitori in termini di lavoro a tempo parziale	34,8 p.p. (2013)
Tempo dedicato settimanalmente a compiti di assistenza non retribuiti, per genere <sup>61</sup>	Uomini: 8,9% Donne: 26,4% (2010)
Lavoro a tempo parziale non volontario per la cura di minori o di adulti non autosufficienti, per genere <sup>62</sup>	Uomini: 4,2% Donne 27,2% (2014)
Percentuale di minori presi a carico in un quadro istituzionale in rapporto al numero totale di minori nella stessa fascia di età (0-3 anni e dai 3 anni all'età della scuola dell'obbligo).	0-3 anni: 27% 3 anni - età della scuola dell'obbligo 82% (2013)
Percentuale di popolazione attiva (50-64 anni) che si occupa di familiari anziani o disabili almeno alcuni giorni a settimana, per genere <sup>63</sup>	Uomini: 10% Donne: 17% (2011)
Divario di genere nei tassi di occupazione tra cittadini di paesi terzi.	19,5% (2014)
Divario di genere nei tassi di occupazione tra cittadini di paesi terzi arrivati da poco nell'UE.	22,3% (2014)
Percentuale di istituti di ricerca che hanno adottato piani in materia di parità di genere. <sup>64</sup>	36% (2014)

61 Eurofound.

62 Eurostat ("motivo principale per il lavoro a tempo parziale" – distribuzione per sesso ed età (%) [lfsa\_epgar]).

63 Eurofound.

64 SHE figures, opuscolo 2015, in base all'indagine dello Spazio europeo di ricerca 2014 (PCountry, P17, P36) [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-le-aflet-web.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-le-aflet-web.pdf).

## 2. Ridurre il divario di genere in termini di retribuzioni, introiti e pensioni e combattere quindi la povertà delle donne

### Obiettivi

- Continuare a ridurre il persistente divario di genere in termini di retribuzioni, introiti e pensioni e, di conseguenza, le disegualianze dovute al genere nell'accesso alle risorse finanziarie nell'arco della vita.
- Ridurre notevolmente le ineguaglianze tra donne e uomini nei settori economici e nelle occupazioni.
- Aumentare le ore lavorative complessive delle donne; garantire un'effettiva attuazione della legislazione in materia di parità retributiva.
- Eliminare le barriere all'accesso al mercato del lavoro per i gruppi vulnerabili, quali le donne migranti e le donne a capo di famiglie monoparentali.
- Affrontare le cause e le conseguenze del divario di genere in termini pensionistici.

AZIONE	RESPONSABILITÀ	SCADENZE
<p>Migliorare ulteriormente l'attuazione e l'applicazione del principio della parità retributiva, effettuando una valutazione della direttiva 2006/54/CE<sup>65</sup> ed esaminare, tra gli altri aspetti, la possibilità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rafforzare la trasparenza delle retribuzioni in base alla relazione che sarà presentata sulle misure prese dagli Stati membri per dare seguito alla raccomandazione della Commissione<sup>66</sup>;</li> <li>- dare seguito alla recente giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea riguardo all'uso del genere come fattore attuariale per determinare le pensioni obbligatorie e i contratti di assicurazione privata nel settore delle pensioni aziendali e professionali, con la possibile conseguenza di impedire che le donne percepiscano pensioni inferiori a motivo di un'aspettativa di vita in media più elevata;</li> <li>- prevedere sanzioni per rafforzare l'effetto deterrente del divieto di discriminazione a livello retributivo;</li> <li>- garantire un funzionamento efficace ed effettivo degli organismi per la parità, al fine di facilitare l'accesso alla giustizia per le vittime di discriminazioni.</li> </ul>	COM: JUST	2016-2017
<p>Continuare a sostenere le iniziative degli Stati membri volte a garantire la parità retributiva e ad affrontare le cause profonde del divario di genere in termini di retribuzioni, introiti e pensioni; avvalersi del Semestre europeo (annualmente).</p>	COM: EMPL/JUST	annuale
<p>Continuare a celebrare la giornata europea della parità retributiva, con attività informative in tutta Europa che coinvolgano gli Stati membri; sensibilizzare alla correlazione tra retribuzioni, introiti e diritti pensionistici nella terza età</p>	COM: JUST/COMM	annuale

<sup>65</sup> Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)  
<sup>66</sup> C(2014) 1405 final.



AZIONE	RESPONSABILITÀ	SCADENZE
Cooperare con gli organismi per la parità e sostenere le imprese nelle iniziative intese a garantire la parità delle retribuzioni, agevolando le piattaforme relative alla "Carta della diversità".	COM: JUST	in corso
Valutare la possibilità di introdurre ulteriori misure per migliorare l'equilibrio di genere nei settori economici e nelle occupazioni; utilizzare la Grande coalizione per l'occupazione nel settore digitale per sostenere le misure di miglioramento delle competenze digitali tra le donne e le ragazze e per promuovere l'occupazione femminile nel settore delle TIC;* organizzare attività di sensibilizzazione alle scelte in fatto di istruzione e formazione professionale. **	COM: CNECT/EAC/EMPL / RTD/JUST/MOVE	*2016-2017 **2018-2019
Promuovere la parità di genere in ogni livello e tipo di istruzione, anche per quanto concerne la scelta delle materie di studio e di carriera con una connotazione di genere, utilizzando come opportuno gli strumenti politici di cooperazione e gli strumenti di finanziamento esistenti, in linea con le priorità definite nel quadro "Istruzione e formazione 2020".	COM: EAC/EMPL	2016-2019
Continuare l'elaborazione di un insieme completo di misure <sup>67</sup> finalizzate ad affrontare l'intera gamma di cause del divario di genere nelle pensioni, in cooperazione con gli Stati membri, tra cui l'indicatore per misurare e monitorare tale divario, nonché misure per mitigare i fattori di genere, ad esempio per quanto concerne l'assistenza di persone a carico.	COM: EMPL/JUST	2016-2017

<sup>67</sup> In base alle conclusioni del Consiglio EPSCO del giugno 2015.

INDICATORI	MEDIA UE (ANNO)
Divario di genere nelle retribuzioni	16,5% (2013)
Divario di genere in termini di redditi complessivi	41,1% (2012)
Segregazione di genere nei settori economici e nelle occupazioni <sup>68</sup>	Settori: 18,9% Occupazioni: 26,9% (2014)
Divario di genere nelle pensioni	40,2% (2012) <sup>69</sup>
Divario di genere a livello di copertura pensionistica	6,8% (2012) <sup>70</sup>
Povertà di donne e uomini in situazione attiva	Uomini: 9,3% Donne: 8,4% (2014)
Percentuale di persone anziane (+ 65) a rischio di povertà e di esclusione sociale	Uomini: 11,4% Donne: 15,6% (2014)
Famiglie monoparentali a rischio di povertà o esclusione sociale	49,9% (2013)

68 Tra cui un'analisi delle percentuali di donne che lavorano nei diversi settori.

69 Per i pensionati nella fascia di età 65-79. Fonte: Comitato per la protezione sociale e Commissione europea (2015), Relazione sull'adeguatezza delle pensioni.

70 Per persone nella fascia di età 65-79. Fonte: Comitato per la protezione sociale e Commissione europea (2015), Relazione sull'adeguatezza delle pensioni.

### 3. Promuovere la parità tra donne e uomini nel processo decisionale

#### Obiettivi

- Continuare le iniziative volte a migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni dirigenziali in campo economico, in particolare tra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa (almeno il 40% del sesso sottorappresentato).
- Migliorare l'equilibrio di genere fra gli amministratori con incarichi esecutivi delle maggiori società quotate e nel vivaio di talenti.
- Migliorare la raccolta dei dati e l'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali in seno agli istituti di ricerca.
- Migliorare l'equilibrio di genere nei processi decisionali politici e nella vita pubblica, incluso lo sport.
- Raggiungere l'obiettivo del 40% di donne a livello di alti dirigenti e quadri intermedi entro la fine del 2019.

AZIONE	RESPONSABILITÀ	SCADENZE
Continuare a sostenere l'adozione della proposta di direttiva del 2012 riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa entro il 2016; monitorarne attentamente il recepimento e l'attuazione e sostenere altre iniziative mirate, al fine di migliorare l'equilibrio di genere nei processi decisionali, ivi compreso con orientamenti per gli Stati membri.	COM: JUST	in corso
Continuare a raccogliere e diffondere dati sulla rappresentanza di donne e uomini nelle posizioni ai vertici decisionali, in stretta collaborazione con l'Istituto europeo per la parità di genere.	COM: JUST EIGE	in corso
Valutare misure per migliorare l'equilibrio di genere nel processo decisionale politico e continuare a incoraggiare gli Stati membri e a sostenere le attività delle autorità nazionali per la promozione dell'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali della sfera politica e pubblica.	COM: JUST	2018
Fornire orientamenti agli Stati membri riguardo a un approccio comune all'attuazione degli obiettivi quantitativi per le posizioni decisionali nella ricerca.	COM: RTD	2016
Raggiungere l'obiettivo del 40% di donne a livello di alti dirigenti e quadri intermedi entro la fine del 2019.	COM: HR	in corso

71 Cfr. il programma di lavoro della Commissione per il 2016.

INDICATORI	MEDIA UE (ANNO)
Percentuale di donne tra i membri degli organismi decisionali di più alto livello delle maggiori società nazionali quotate in Borsa.	21,2% (aprile 2015)
Percentuale di donne tra i presidenti e gli amministratori delegati delle maggiori compagnie nazionali quotate in Borsa.	Presidenti: 7,1% Amministratori delegati: 3,6% (aprile 2015)
Percentuale di donne tra i membri con incarichi esecutivi e non esecutivi dei due organismi decisionali di più alto livello delle maggiori società nazionali quotate in Borsa.	Amministratori con incarichi non esecutivi: 22,5% Quadri superiori: 13,7% (aprile 2015)
Percentuale di donne a capo di istituti di istruzione superiore. <sup>72</sup>	15,5% (2010)
Percentuale di donne nella camera unica/camera bassa dei parlamenti nazionali/federali degli Stati membri e nel Parlamento europeo.	29% (maggio 2015) PE: 37%
Percentuale di donne nei governi nazionali/federali e membri della Commissione europea	27% (maggio 2015) CE: 32%
Percentuale di donne a livello di alti dirigenti e quadri intermedi in seno alla Commissione. <sup>73</sup>	28% / 32% (febbraio 2015)

<sup>72</sup> SHE figures 2012.

<sup>73</sup> DG HR.

#### 4. Lottare contro la violenza di genere e proteggere e sostenere le vittime

##### Obiettivi

- Lottare contro la violenza di genere; proteggere e sostenere le vittime.
- Migliorare la disponibilità, la qualità e l'affidabilità dei dati.
- Sensibilizzare, incoraggiare i cambiamenti negli atteggiamenti e promuovere la prevenzione;
- Migliorare il sostegno alle vittime e l'accesso alla giustizia.
- Eliminare le MGF.

AZIONE	RESPONSABILITÀ	SCADENZE
Procedere con l'adesione dell'UE alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), nell'ambito delle competenze dell'UE, e tenere conto degli effetti giuridici di tale adesione; attuarne in seguito le disposizioni e continuare a incoraggiare il progresso degli Stati membri verso la ratifica.	COM: JUST	2016
Proseguire la messa in atto della direttiva sui diritti delle vittime e delle norme relative agli ordini di protezione europei, in particolare per garantire l'accesso a protezione e sostegno alle vittime di violenza di genere.	COM: JUST	in corso
Migliorare ulteriormente la disponibilità, la qualità e l'affidabilità dei dati sulla violenza di genere in cooperazione con Eurostat, l'EIGE e la FRA; continuare altresì a raccogliere dati raffrontabili sulla violenza di genere nello sport mediante uno studio specifico*	COM: JUST/Eurostat EIGE FRA *EAC	in corso * 2016
Proseguire le azioni mirate volte a eliminare ogni forma di violenza di genere e sensibilizzare al riguardo.	COM: JUST	2017
Continuare a promuovere i cambiamenti di atteggiamento e di comportamento, tramite attività di sensibilizzazione, tra cui specifiche attività per celebrare la giornata internazionale di tolleranza zero delle mutilazioni genitali femminili (6 febbraio) e la giornata internazionale dell'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre).	COM: JUST	annually

AZIONE	RESPONSABILITÀ	SCADENZE
Continuare l'attuazione delle misure definite nella comunicazione "Verso l'eliminazione delle mutilazioni genitali femminili"; fare uso degli strumenti idonei per eliminare le MGF; sfruttare questa esperienza per affrontare le pratiche nocive; sviluppare una piattaforma di conoscenza basata sul web relativa alla MGF per i professionisti del settore.	COM: JUST	2016-2017
Prendere le misure necessarie per dare seguito alla relazione di valutazione della conformità degli Stati membri alla direttiva sulla lotta alla tratta degli esseri umani*; garantire che si affronti la dimensione di genere della tratta degli esseri umani**.	COM: HOME/JUST	*2016 ** in corso

INDICATORI	MEDIA UE (ANNO)
Percentuale di donne vittime di violenza fisica e/o sessuale.	33% (marzo 2014)
Percentuale di donne vittime di violenza fisica e/o sessuale da parte del partner.	22% (marzo 2014)
Percentuale di donne vittime di violenza psicologica da parte del partner.	43% (marzo 2014)
Percentuale di donne vittime di molestie sessuali.	55% (marzo 2014)

## 5. Promuovere la parità di genere e i diritti delle donne in tutto il mondo

### Obiettivi

- Promuovere, proteggere e rispettare tutti i diritti umani; assicurare una piena ed effettiva attuazione degli obblighi e degli impegni assunti nei consessi internazionali nel settore dei diritti delle donne, in particolare la convenzione dell'ONU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne nell'ambito della piattaforma d'azione di Pechino e il programma d'azione della conferenza internazionale sulla popolazione e lo sviluppo.
- Garantire che i diritti delle donne e delle ragazze, la parità di genere e l'emancipazione di donne e ragazze siano aspetti centrali delle risorse finanziarie e non finanziarie per l'attuazione dell'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nonché nell'ambito della rispettiva revisione, del monitoraggio e dei meccanismi di responsabilizzazione.
- Garantire che la parità di genere e l'adozione dell'*acquis* dell'UE in materia di parità di genere siano oggetto di valutazione nel processo di adesione.

AZIONI	RESPONSABILITÀ	SCADENZE
In cooperazione con il SEAE e gli Stati membri, attuare il piano d'azione definito nel documento di lavoro congiunto <i>Gender equality and women's empowerment: transforming the lives of girls and women through EU external relations 2016-2020</i> <sup>74</sup> [Parità di genere ed emancipazione femminile: cambiare la vita delle ragazze e delle donne grazie alle relazioni esterne dell'UE 2016-2020] e in linea con il nuovo quadro:	COM: DEVCO/ECHO/ NEAR/ FPI SEAE	2016-2019
- con il SEAE e in cooperazione con gli Stati membri, sostenere la promozione della parità di genere e i diritti delle donne nell'attuazione e nel monitoraggio dell'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e nell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino;	COM: DEVCO SEAE	in corso
- con il SEAE e gli Stati membri, sostenere la parità di genere e promuovere e proteggere i diritti delle ragazze e delle donne mediante il piano d'azione dell'UE per i diritti umani e la democrazia, l'approccio completo all'attuazione dell'UE delle risoluzioni 1325 e 1820 del Consiglio di sicurezza dell'ONU e gli orientamenti dell'UE sulle violenze perpetrate nei confronti delle donne e delle ragazze;	COM: DEVCO/ECHO SEAE	in corso
- continuare a finanziare e a monitorare le azioni di promozione della parità di genere nell'ambito della cooperazione allo sviluppo, del vicinato e degli aiuti umanitari, mediante l'uso sistematico degli indicatori per genere nella cooperazione allo sviluppo e dell'indicatore per genere e per età elaborati dall'OCSE in tutte le azioni umanitarie finanziate dall'UE, per valutare se siano state individuate e affrontate le esigenze e le vulnerabilità di tutti gli uomini e le donne di ogni età;	COM: DEVCO/ECHO	in corso

74 SWD(2015) 182 final, 21.9.2015; approvato dal Consiglio il 26 ottobre 2015.

AZIONI	RESPONSABILITÀ	SCADENZE
- continuare a monitorare attentamente e a sostenere la conformità dei paesi candidati e dei potenziali candidati ai criteri di Copenaghen per l'adesione all'UE per quanto concerne i diritti umani, inclusa la parità tra donne e uomini; continuare le attività volte a integrare una prospettiva di genere in tutti i programmi pertinenti finanziati mediante lo strumento di assistenza preadesione (IPA) e lo strumento europeo di vicinato (ENI).	COM: NEAR	in corso

### Indicatori (cfr. obiettivo 5 dell'agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile)

Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne e le ragazze in tutto il mondo.

Eliminare tutte le forme di violenza nei confronti delle donne e delle ragazze nella sfera pubblica e in quella privata, ivi compresi la tratta e lo sfruttamento sessuale e di altro tipo.

Eliminare tutte le pratiche nocive, quali i matrimoni di minori, precoci e forzati e le mutilazioni genitali femminili.

Riconoscere e avvalorare i compiti familiari e domestici garantendo servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale, nonché la promozione di una responsabilità condivisa nell'ambito domestico e familiare, in base a quanto previsto a livello nazionale.

Garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne, nonché pari opportunità per occupare posizioni di rilievo a tutti i livelli del processo decisionale della vita politica, economica e pubblica.

Garantire un accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi, come concordato in conformità al programma d'azione della conferenza internazionale sulla popolazione e lo sviluppo e alla piattaforma d'azione di Pechino, nonché ai documenti finali delle rispettive conferenze di revisione.

- intraprendere riforme per garantire alle donne pari diritti per quanto concerne le risorse economiche, l'accesso alla proprietà e al controllo dei terreni e di altre forme di proprietà, i servizi finanziari, la successione e le risorse naturali, in conformità con le norme nazionali;
- potenziare l'uso di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di promuovere l'emancipazione delle donne;
- adottare e rafforzare politiche solide e una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di ogni donna e ragazza a tutti i livelli.



## 6. Integrazione della dimensione di genere, finanziamenti per la parità di genere e cooperazione con tutti gli attori

### Obiettivi

- Continuare a integrare una prospettiva di parità di genere in ogni aspetto dell'intervento dell'UE (integrazione effettiva della dimensione di genere).
- Continuare a garantire un finanziamento efficace ed efficiente per la parità di genere.
- Cooperare strettamente con tutti gli attori attivi nel settore della parità di genere.

AZIONI	RESPONSABILITÀ	SCADENZE
Continuare a fornire orientamenti e a garantire una stretta cooperazione tra i servizi della Commissione sulle questioni relative alla parità di genere, mediante il gruppo interservizio sulla parità tra donne e uomini.	COM: JUST / tutte le DG	In corso
Valutare la possibilità di presentare una relazione sull'integrazione della dimensione di genere in seno alla Commissione.	COM: JUST / tutte le DG	2017
Continuare a prevedere finanziamenti per la parità di genere mediante i pertinenti programmi dell'UE.	COM: DG finanziatrici	2017-2019
Prendere in considerazione la prospettiva della parità di genere nelle preparazioni della generazione di programmi di finanziamento dell'UE post 2020.	COM: DG finanziatrici	2017-2019
Seguire i documenti strategici e gli sviluppi nazionali nel settore della parità di genere.	COM: JUST	2017
Continuare a facilitare gli scambi di buone pratiche tra Stati membri attraverso i programmi di apprendimento reciproco.	COM: JUST	tre volte l'anno
Organizzare incontri periodici del gruppo ad alto livello sull'integrazione di genere e del comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini.	COM: JUST	due volte l'anno
Continuare a presentare una relazione sui progressi in materia di parità di genere nell'UE.	COM: JUST	una volta l'anno
Preparare una relazione interna sull'attuazione delle azioni.	COM: JUST / tutte le DG	una volta l'anno

**INDICATORI**

Relazioni sull'integrazione di genere pubblicate

Regolamentazioni dei futuri programmi di finanziamento pertinenti

Analisi dei documenti di strategia nazionali effettuate

Numero di scambi di buone pratiche

Numero di incontri organizzati

Relazioni sui progressi pubblicate

Relazioni sull'attuazione elaborate

## Allegato 2: Obiettivi selezionati

### 1. Obiettivi a livello di UE

L'impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019 contribuirà a raggiungere i seguenti obiettivi esistenti:

OBIETTIVI	FONTE
Divario di genere nell'occupazione dello 0% (20-64 anni).	Strategia UE 2020: obiettivo di un tasso di occupazione del 75% per donne e uomini.
Assistenza all'infanzia per il 33% dei bambini al di sotto dei 3 anni e per il 90% dei bambini tra i 3 anni e l'età della scuola dell'obbligo.	Obiettivi fissati al Consiglio europeo di Barcellona del 2002 e confermati dal Patto europeo per la parità di genere 2011-2020 <sup>75</sup> .
40% di presenza del sesso sottorappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate (eccetto le PMI).	Proposta di direttiva, del novembre 2012, riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa.

<sup>75</sup> [https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf](https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf).

## 2. Obiettivi concordati a livello internazionale

Il 25-27 settembre 2015 gli Stati membri dell'ONU hanno adottato un'ambiziosa agenda post 2015<sup>76</sup>, intesa a eliminare la povertà entro il 2030 e a promuovere la condivisione di prosperità economica, sviluppo sociale e protezione ambientale per tutti i paesi. Si basa su 17 obiettivi, tra cui un obiettivo a sé stante sulla parità di genere e l'emancipazione di donne e ragazze, con specifici obiettivi e indicatori, nonché obiettivi correlati alla dimensione di genere in altri settori.

L'agenda è stata negoziata da tutti i membri dell'ONU, tra cui l'UE e i suoi Stati membri, e sarà applicata a tutti per i prossimi 15 anni. Pertanto, il presente impegno strategico contribuirà al raggiungimento dei suoi obiettivi correlati alla dimensione di genere, in particolare i seguenti obiettivi nell'ambito della finalità 5:

- 5.1 porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne e le ragazze in tutto il mondo;
- 5.2 eliminare tutte le forme di violenza nei confronti delle donne e delle ragazze nella sfera pubblica e in quella privata, ivi compresi la tratta e lo sfruttamento sessuale e di altro tipo;
- 5.3 eliminare tutte le pratiche nocive, quali i matrimoni di minori, precoci e forzati e le mutilazioni genitali femminili;
- 5.4 riconoscere e avvalorare i compiti familiari e domestici non retribuiti garantendo servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale, nonché la promozione di una responsabilità condivisa nell'ambito domestico e familiare, in base a quanto previsto a livello nazionale;
- 5.5 garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne, nonché pari opportunità per occupare posizioni di rilievo a tutti i livelli del processo decisionale della vita politica, economica e pubblica;
- 5.6 garantire un accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi, come concordato in conformità al programma d'azione della conferenza internazionale sulla popolazione e lo sviluppo e alla piattaforma d'azione di Pechino, nonché ai documenti finali delle rispettive conferenze di revisione;
- 5.a intraprendere riforme per garantire alle donne pari diritti per quanto concerne le risorse economiche, l'accesso alla proprietà e al controllo dei terreni e di altre forme di proprietà, i servizi finanziari, la successione e le risorse naturali, in conformità con le norme nazionali;
- 5.b potenziare l'uso di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di promuovere l'emancipazione delle donne;
- 5.c adottare e rafforzare politiche solide e una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di ogni donna e ragazza a tutti i livelli.

<sup>76</sup> <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

## Allegato 3:

# Integrare una prospettiva di parità di genere in tutte le pratiche e politiche in materia di risorse umane in seno alla Commissione europea

La nozione di diversità riconosce la grande varietà di qualità tra il personale, in termini di capacità, competenze, attributi, personalità e conoscenze, anche in seno alla Commissione. Di conseguenza, la gestione della diversità sarà fondamentale per l'istituzione e godrà di un fermo sostegno politico. In questo contesto, si presterà particolare attenzione alle responsabilità degli alti dirigenti nel garantire il conseguimento di risultati a questo livello.

Si prenderanno in considerazione tre settori prioritari:

- un ambiente di lavoro inclusivo e orientato ai risultati di cui beneficiano tutto il personale;
- il raggiungimento del 40% di presenza femminile a livello di alti dirigenti e quadri intermedi entro la fine del mandato;
- il raggiungimento dell'eccellenza nell'attrarre e mantenere personale con disabilità.

L'ambiente di lavoro della Commissione deve essere orientato ai risultati, in modo che il personale possa organizzare autonomamente il proprio lavoro e gestire il rapporto tra professione e altre attività (equilibrio vita professionale e privata). Potrebbero essere organizzate diverse iniziative di comunicazione, nonché un quadro di apprendimento e sviluppo, al fine di avviare e mantenere la transizione verso un ambiente di lavoro veramente inclusivo.

## Allegato 4:

# Programmi di finanziamento dell'UE per il 2014-2020 a sostegno del raggiungimento di finalità e obiettivi del presente impegno strategico

Diversi programmi di finanziamento dell'UE per il 2014-2020 prevedono la promozione della parità di genere e l'integrazione della dimensione di genere, tra i quali:

- i Fondi strutturali e di investimento europei;
- il Fondo Asilo, migrazione e integrazione;
- il programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza";
- il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte 2020;
- Erasmus + (il programma dell'UE per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport);
- lo strumento per connettere l'Europa (programma dell'UE per cofinanziare progetti di reti transeuropee);
- lo strumento per il finanziamento della cooperazione allo sviluppo (DCI);
- lo strumento europeo di vicinato;
- lo strumento europeo per la democrazia e i diritti umani;
- il programma per l'occupazione e l'innovazione sociale.

Può essere previsto un **finanziamento indicativo** a favore della parità di genere per i programmi che prevedono un obiettivo relativo alla parità di genere e utilizzino indicatori per la parità di genere e che consentono di specificare gli stanziamenti.

## Fondi strutturali e di investimento europei (fondi SIE)

I fondi SIE 2014-2020, in particolare il Fondo sociale europeo (FSE) e il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), rappresentano le principali leve finanziarie per la promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini. In base ai programmi operativi concordati tra gli Stati membri e la Commissione, si stima che nel 2014-2020 si destineranno circa **5,85 miliardi di EUR** a misure per la promozione della parità di genere.

Nell'ambito delle spese del FSE, nel periodo 2014-2020 sono programmati per la parità di genere circa **4,6 miliardi di EUR**, dei quali 1,6 miliardi di EUR nell'ambito della priorità di investimento scelta da 12 Stati membri, riguardante l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori, incluso nell'accesso all'occupazione, all'avanzamento di carriera, la conciliazione della vita professionale e privata e la promozione della parità retributiva per lo stesso lavoro<sup>77</sup>.

<sup>77</sup> AT, CZ, DE, ES, FI, GR, HU, IT, PL, PT, SK e UK.

Circa **1,25 miliardi di EUR** sono stati programmati nell'ambito del Fondo europeo per lo sviluppo regionale per investimenti in infrastrutture per l'assistenza all'infanzia.

## Programma “Diritti, uguaglianza e cittadinanza”

Circa **440 milioni di EUR** sono assegnati al programma “Diritti, uguaglianza e cittadinanza”, che prevede nove obiettivi specifici, di cui uno destinato alla parità di genere e un altro alla prevenzione e alla lotta contro la violenza nei confronti di donne, bambini e giovani e alla protezione delle vittime e dei gruppi a rischio. A questi due obiettivi è attualmente destinato circa il 35% dei **fondi del programma**.

## Strumento per il finanziamento della cooperazione allo sviluppo (DCI)

Tra molte altre azioni mirate, **100 milioni di EUR** saranno impegnati per migliorare la vita di ragazze e donne mediante il **programma tematico specifico “Beni pubblici e sfide globali” per il 2014-2020**. Di questi, 70 milioni di EUR sono assegnati alla linea di bilancio relativa al genere, all'emancipazione delle donne e ai diritti delle ragazze e 30 milioni di EUR alla linea relativa al benessere dei bambini, che includerà 18 milioni di EUR per combattere le pratiche nocive, quali le mutilazioni genitali femminili e i matrimoni di minori.

Inoltre, la parità di genere sarà integrata nei programmi geografici bilaterali e regionali. Ne sono esempi il programma “DCI - Asia America latina”, che destinerà dai 16 ai 18 milioni di EUR ad azioni specifiche sulla parità di genere o lo strumento per la parità di genere dell'Albania, di un importo di 2 milioni di EUR.

## Orizzonte 2020

Nell'ambito di Orizzonte 2020 la parità di genere è promossa in tre modi:

- equilibrio di genere in seno ai gruppi di consulenza (obiettivo del 50%) e i comitati di valutazione (obiettivo del 40%) – i dati saranno pubblicati nelle relazioni di monitoraggio del programma Orizzonte 2020;
- i beneficiari delle sovvenzioni sono incoraggiati a garantire un equilibrio di genere e pari opportunità nelle équipe di ricerca impegnate nei progetti;
- promozione della dimensione di genere nel contenuto della ricerca (ossia, tenere conto delle specificità biologiche di donne e uomini, nonché dei fattori sociali/culturali).

Inoltre, nell'ambito del programma di lavoro “Scienza con e per la società” per il 2014-2017, sarà destinata una dotazione di circa **43 milioni di EUR a progetti che promuovono la sensibilizzazione e l'attuazione della parità di genere nel sistema e negli istituti di ricerca**.

## Allegato 5: Strategie/piani d'azione nazionali in materia di parità di genere (settembre 2015)

L'adozione di strategie e piani d'azione nazionali (PAN) in materia di parità di genere da parte di un numero sempre maggiore di Stati membri, secondo un quadro coerente e coordinato, rappresenta uno sviluppo positivo. In aggiunta, molti Stati membri hanno adottato piani d'azione tematici, che affrontano sfide specifiche, quali la violenza di genere. L'effettiva attuazione delle politiche in materia di parità di genere non è uguale in tutti gli Stati membri e gli ambiti politici, per le differenti condizioni socioeconomiche, culturali e istituzionali. La progettazione e l'attuazione di strategie e piani d'azione nazionali è stata influenzata dai precedenti quadri europei per la parità di genere, che gli Stati membri considerano un'importante forza motrice per gli sviluppi nazionali<sup>78</sup>.

	DOCUMENTI ADOTTATI	STATUS*
<b>Austria</b>	PAN per la parità tra donne e uomini nel mercato del lavoro	AG <sup>79</sup>
	PAN per la lotta alla violenza nei confronti delle donne (2014)	AG
	4° PAN sulla lotta alla tratta degli esseri umani (2015-2017)	AG
	PAN rivisto sull'attuazione della risoluzione n. 1325 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite (PAN rivisto dal 2012)	AG
	PAN sulla salute delle donne	P
<b>Belgio</b>	4° PAN per la lotta alla violenza tra partner e altre forme di violenza domestica (2010-2014)	AG
	PAN sulla lotta alla violenza di genere (2015-2019)	
	Piano d'azione federale per l'integrazione della dimensione di genere (2015-2019)	AG
	2° PAN in materia di donne, pace e sicurezza (2013-2016) che attua la risoluzione 1325 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite	AG
	3° PAN sulla lotta alla tratta e al traffico di esseri umani (2015-2019)	AG

<sup>78</sup> *Recent developments and current priorities in the field of gender equality* [Sviluppi recenti e priorità attuali nel campo della parità di genere], European Network of Experts on Gender Equality (Rete europea di esperti sull'uguaglianza di genere – ENEGE), 2014.

<sup>79</sup> Il PAN era inizialmente previsto per il 2010-2013; il programma del governo ne ha confermato un'estensione per il 2013-2018.



	DOCUMENTI ADOTTATI	STATUS*
<b>Bulgaria</b>	Strategia nazionale per la promozione della parità di genere (2009-2015)	AG
	PAN annuale per la promozione della parità di genere (2009-2015)	AG/AP
<b>Croazia</b>	Politica nazionale in materia di parità di genere (2011-2015)	AG/AP
	Strategia di sviluppo dell'imprenditorialità femminile (2014-2020) e piano d'azione per l'attuazione	AG
	Piano nazionale per la lotta alla discriminazione (2015-2020)	P <sup>81</sup>
	Strategia nazionale di protezione dalla violenza familiare (2011-2016)	AG
	PAN per l'attuazione della risoluzione 1325 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite riguardante le donne, la pace e la sicurezza (2011-2014)	AG
	Programma nazionale di protezione e promozione dei diritti umani (2013-2016)	AG
	Piano nazionale per l'eliminazione della tratta di esseri umani (2012-2015)	AG
<b>Cipro</b>	PAN sulla prevenzione e la lotta contro la violenza domestica (2010-2013)	AG <sup>82</sup>
	Piano d'azione sulla parità tra donne e uomini (2014-2017)	AG
	PAN sulla parità di genere nell'istruzione (2014-2017)	AG
	PAN sulla tratta degli esseri umani (2013-2015)	AG
<b>Repubblica ceca</b>	Piano nazionale per la parità di genere – priorità e procedure governative nella promozione della parità tra donne e uomini (annuale dal 1998)	AG
	Strategia per le pari opportunità tra donne e uomini (2014-2020)	AG
	Piano di azione per un'equa rappresentanza delle donne nella politica e nelle posizioni decisionali (2015)	AG
	2° PAN per la prevenzione della violenza domestica (2015-2018)	AG

80 Inizialmente ideato per la lotta contro la violenza domestica, il PAN affronta ora anche le questioni delle MGF, dei matrimoni forzati e della violenza connessa all'onore.

81 I gruppi di lavoro incaricati di elaborare il progetto del piano d'azione hanno iniziato a individuare i problemi e fissare obiettivi nel settore lavorativo e occupazionale.

82 Il comitato consultivo sta attualmente preparando il 2° piano d'azione per il 2016-2018, che includerà azioni non previste nel primo piano, quali la creazione di una banca dati centrale unificata.

	DOCUMENTI ADOTTATI	STATUS*
<b>Danimarca</b>	PAN annuale sulla parità di genere	AP <sup>83</sup>
	PAN sull'integrazione della dimensione di genere (2007-2011; dal 2012 in poi)	AG
	Strategia per i minori e le famiglie (2012-2020)	
	Piano d'azione sulla lotta alla violenza domestica (2014)	AG
	Piano d'azione sulla lotta alla tratta degli esseri umani (2015-2018)	AG
	PAN sulla violenza per motivi d'onore (dal 2012 in avanti)	AG
<b>Estonia</b>	Piano d'azione per la riduzione del divario di retribuzione tra donne e uomini (2012-2016)	AG
	Piano di sviluppo per i minori e le famiglie (2012-2020)	AG
	Strategia di sviluppo per la prevenzione della violenza (2015-2020)	AG
	Piano di sviluppo per lo stato sociale (2016-2023) <sup>85</sup>	D
<b>Finlandia</b>	Piano d'azione del governo per la parità di genere (2011-2015)	AG
	PAN per la riduzione della violenza nei confronti delle donne (2010)	AG
<b>Francia</b>	Piano d'azione per la parità di genere; legge per la parità di genere (dal 2012)	AP
	Piani d'azione triennali per la lotta alla violenza nei confronti delle donne (2008-2010; 2011-2013; 2014-2016)	AG <sup>86</sup>
<b>Germania</b>	Programma d'azione sulle prospettive di reinserimento nel mercato del lavoro (dal 2008)	AG
	Prima relazione sulla parità di genere (quadro di riferimento per la politica del governo federale in materia di parità di genere) (2011)	AG
	2° piano d'azione del governo per la lotta alla violenza nei confronti delle donne (dal 2007)	AG

83 Il piano d'azione è presentato e discusso in seno al Parlamento ogni anno.

84 Finalizzati a ridurre la violenza domestica, la violenza contro i minori, la violenza di genere e la tratta di esseri umani.

85 Riguarderà gli aspetti del lavoro, dell'occupazione, della sicurezza sociale, dell'inclusione sociale, della parità di genere e delle pari opportunità.

86 I piani sono presentati dal governo in forma di orientamenti, senza una legge quadro.

	DOCUMENTI ADOTTATI	STATUS*
Grecia	Programma nazionale per una sostanziale parità di genere (2010-2013, esteso sino al 2015) <sup>87</sup>	AG
	Piano nazionale sull'inclusione sociale (2014), finalizzato anche alla promozione della parità di genere e alla lotta alla discriminazione	AG
Ungheria	Risoluzione del governo n. 1004/2010 (l. 21.); strategia nazionale per la promozione della parità di genere – orientamenti e obiettivi 2010-2021	AG
	Strategia di lotta alla tratta degli esseri umani (2013-2016)	AP
Irlanda	Strategia nazionale per le donne (2007-2016)	AG
	2° PAN riguardante le donne, la pace e la sicurezza (2015)	
	Strategia nazionale sulla violenza domestica, sessuale e basata sul genere (2010-2014) <sup>88</sup>	AG
	PAN per la prevenzione e la lotta alla tratta di esseri umani (2009) <sup>89</sup>	AG
Italia	Programma di riforma nazionale con norme per combattere la violenza di genere e gli abusi familiari (2014)	AG
	Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e lo stalking (dal 2010)	AG
Lettonia	Piano per l'attuazione della parità di genere (2012-2014)	AG
	Orientamenti relativi alla politica nazionale della famiglia (2011-2017), che affrontano la violenza domestica.	AG
	Orientamenti sulle pari opportunità e diritti per donne e uomini (2016-2020)	P
Lituania	Programma nazionale sulle pari opportunità per donne e uomini (2010-2014)	AG/AP
	Programma nazionale sulle pari opportunità per donne e uomini (2010-2014) - relazione di attuazione (2015)	AG
	Programma nazionale sulle pari opportunità per donne e uomini (2015-2021)	AG/AP
	PAN per l'attuazione del programma nazionale (2015-2017)	AG

87 Nel luglio 2015 è stato istituito un gruppo di lavoro sull'aggiornamento del programma.

88 Il governo dovrebbe approvare a breve la seconda strategia nazionale.

89 La redazione di un prossimo PAN è a uno stadio avanzato.

	DOCUMENTI ADOTTATI	STATUS*
<b>Lussemburgo</b>	PAN sull'uguaglianza tra donne e uomini (2009-2014, aggiornato per il 2015-2018)	AG
	Strategia per il miglioramento della rappresentanza di genere nel processo decisionale (2014)	AG
	Programma di governo sulla riconciliazione (2014-2019)	AG
	Strategia del governo per raggiungere un migliore equilibrio tra donne e uomini negli organismi decisionali economici e politici (2014)	AG
	PAN sull'educazione sessuale ed emotiva (2012)	AG
<b>Malta</b>	PAN sulla violenza nei confronti delle donne (2013-2015) <sup>90</sup>	AG
	Politica del governo sull'integrazione di genere nella pratica (2012) <sup>91</sup>	AP
<b>Paesi Bassi</b>	Politica di emancipazione delle testate giornalistiche (2013-2016)	AG
	Piano specifico per le donne nei livelli superiori dell'amministrazione nazionale (2013)	AG
<b>Polonia</b>	PAN per la parità di trattamento (2013-2016)	AG <sup>92</sup>
	Programma nazionale per contrastare la violenza familiare (2006-2013, aggiornato per il 2014-2020)	AG
	Strategia di sviluppo del capitale umano (2020)	AG
<b>Portogallo</b>	5° piano nazionale per la parità di genere, la cittadinanza e la lotta alla discriminazione (2014-2017)	AG
	5° piano nazionale per la prevenzione e la lotta contro la violenza domestica e di genere (2014-2017)	AG
	3° piano nazionale di lotta alla tratta degli esseri umani (2014-2017)	AG
	3° programma d'azione per la prevenzione e l'eliminazione delle mutilazioni genitali femminili (2014-2017)	AG

90 Il piano è stato annunciato nel 2012.

91 Questa politica ribadisce che i dipartimenti governativi e le organizzazioni del settore pubblico sono responsabili dell'attuazione delle politiche e dell'integrazione di genere.

92 La preparazione del PAN è prevista dalla legge di lotta alle discriminazioni.

	DOCUMENTI ADOTTATI	STATUS*
Romania	Strategia nazionale per le pari opportunità per donne e uomini (2010-2012, aggiornata per il 2014-2017)	AG
	Strategia nazionale per la prevenzione e la lotta contro la violenza domestica (2013-2017) e piano operativo	AG
Slovacchia	PAN per la prevenzione e l'eliminazione della violenza nei confronti delle donne (2014-2019)	AG
	Strategia nazionale per la parità di genere (2014-2019)	AG
	PAN in materia di parità di genere (2014-2019)	AG
Slovenia	Risoluzione riguardante un programma nazionale per la prevenzione della violenza familiare (2009-2014)	AG
	Progetto di risoluzione relativo a un programma nazionale per le pari opportunità per donne e uomini (2015)	P <sup>93</sup>
Spagna	Piano strategico per le pari opportunità (2014-2016)	AG
	Piano speciale sull'uguaglianza tra donne e uomini nel mercato del lavoro e contro la discriminazione retributiva (2015-2017)	P
	2° piano d'azione in materia di uguaglianza tra donne e uomini nella società dell'informazione (2014-2017)	AG
	Strategia nazionale per l'eradicazione della violenza nei confronti delle donne (2013-2016)	AG
	Piano per la promozione delle donne nelle zone rurali (2015-2018)	AG
	Piano completo di sostegno alla famiglia (2015-2017)	AG
	Piano completo di lotta alla tratta delle donne e delle ragazze a fini di sfruttamento sessuale (2015-2018)	AG
	Protocollo nazionale contro le MFG (2015)	AG

93 Il progetto di risoluzione è stato discusso in occasione del consiglio di esperti per la parità di genere nel febbraio 2015 ed è oggetto di dibattito pubblico dal 2 aprile 2015.

	DOCUMENTI ADOTTATI	STATUS*
<b>Svezia</b>	Comunicazione del governo 2011/12:3 sull'obiettivo della parità di genere (2011-2014)	AG
	Comunicazione del governo 2008/09:198 su una strategia per la parità di genere nel mercato del lavoro e nel settore economico (2009)	AG
	Comunicazione del governo 2007/08:39 su un piano d'azione per la lotta contro la violenza da parte degli uomini nei confronti delle donne, la violenza e l'oppressione connesse al concetto di onore e la violenza nelle relazioni omosessuali (2008, aggiornata per il 2011-2014)	AG
	Piano d'azione per prevenire e impedire il matrimonio di giovani contro la loro volontà (2010)	AG
	Strategia relativa all'integrazione di genere per	AG
<b>UK</b>	Legge in materia di parità 2010 (dovere di parità nel settore pubblico introdotto nel 2011)	AP
	Strategia per l'uguaglianza: costruire una Gran Bretagna più equa (2006-2016)	AP
	Un appello a porre fine alla violenza nei confronti di donne e ragazze (piani d'azione riveduti annualmente; ultimo del marzo 2014)	AP
	Piano d'azione per far fronte alla violenza nei confronti delle donne e delle ragazze (dal 2011)	AG
	Programma di prevenzione delle MGF (2014)	AG

Fonti: Esperti nazionali dell'ENEGE (schede nazionali, febbraio 2015), EIGE, CE, PE.

\* AP: approvato dal Parlamento, AG: approvato dal governo, P: progetto.

## Allegato 6:

# Principali ambiti politici oggetto delle strategie/dei piani d'azione degli Stati membri in materia di parità di genere (settembre 2015)

Inizialmente le strategie nazionali in materia di parità di genere erano incentrate sul mercato del lavoro, con l'introduzione di norme e misure regolamentari sulla parità di trattamento tra donne e uomini in termini occupazionali. In anni più recenti i cambiamenti socioeconomici hanno portato a estendere gli interventi ad altri settori pertinenti, sia al mercato del lavoro (divario retributivo, orari di lavoro, equilibrio tra la vita privata e professionale) che ad altre aree, quali la violenza nei confronti delle donne, la salute e il processo decisionale economico e politico<sup>94</sup>. L'integrazione di tali ambiti nelle strategie e nei piani d'azione degli Stati membri è presentata nella seguente tabella:

	Inclusione sociale e povertà	Istruzione e formazione	Accesso alla sanità	Violenza di genere	Economia e mercato del lavoro	Stereotipi di genere	Conciliazione tra vita privata e vita professionale	Processo decisionale
Austria	x	x	x	x	x	x	x	x
Belgio	x			x	x			x
Bulgaria	x	x	x	x	x	x	x	
Cipro	x	x	x	x	x	x	x	x
Repubblica ceca	x	x	x	x	x	x	x	
Danimarca	x	x	x	x	x	x	x	x
Estonia		x		x	x	x	x	
Francia	x	x	x	x	x	x	x	x
Germania	x	x	x	x	x	x	x	x
Grecia	x	x	x	x	x	x	x	x
Ungheria	x	x	x	x	x	x	x	x

<sup>94</sup> *Recent developments and current priorities in the field of gender equality* [Sviluppi recenti e priorità attuali nel settore della parità di genere], ENEGE, 2014.

	Inclusione sociale e povertà	Istruzione e formazione	Accesso alla sanità	Violenza di genere	Economia e mercato del lavoro	Stereotipi di genere	Conciliazione tra vita privata e vita professionale	Processo decisionale
Irlanda	x	x	x	x	x	x	x	x
Italia	x			x	x	x	x	x
Lettonia				x	x	x	x	
Lituania		x	x	x	x		x	
Lussemburgo	x	x	x	x	x	x	x	x
Malta	x	x	x	x	x	x	x	x
Paesi Bassi	x	x	x	x	x	x	x	x
Portogallo	x	x	x	x	x	x	x	
Romania	x	x		x	x	x	x	
Slovenia	x	x	x	x	x	x	x	x
Spagna	x	x	x	x	x	x	x	x
Svezia	x	x	x	x	x	x	x	
Croazia	x	x	x	x	x	x	x	x
Finlandia	x	x	x	x	x	x	x	x
Polonia	x	x	x	x	x	x	x	x
Slovacchia	x	x	x	x	x	x	x	x
UK	x	x	x	x	x	x	x	x

Fonti: Esperti nazionali ENEGE, EIGE, CE, PE





## COME OTTENERE LE PUBBLICAZIONI DELL'UNIONE EUROPEA

### **Publicazioni gratuite:**

- una sola copia:  
tramite EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- più di una copia o poster/carte geografiche:  
presso le rappresentanze dell'Unione europea ([http://ec.europa.eu/represent\\_it.htm](http://ec.europa.eu/represent_it.htm)),  
presso le delegazioni dell'Unione europea nei paesi terzi ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_it.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_it.htm)),  
contattando uno dei centri Europe Direct ([http://europa.eu/europedirect/index\\_it.htm](http://europa.eu/europedirect/index_it.htm)),  
chiamando il numero 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuito in tutta l'UE) (\*).

(\* Le informazioni sono fornite gratuitamente e le chiamate sono nella maggior parte dei casi gratuite (con alcuni operatori e in alcuni alberghi e cabine telefoniche il servizio potrebbe essere a pagamento).

### **Publicazioni a pagamento:**

- tramite EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).



