



Bruxelles, 5.3.2020
COM(2020) 101 final

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL
COMITATO DELLE REGIONI**

**sull'attuazione del piano d'azione dell'UE 2017-2019 "Affrontare il problema del divario
retributivo di genere"**

{SWD(2020) 101 final}

1 INTRODUZIONE

Nel novembre 2017 la Commissione europea ha adottato il piano d'azione dell'UE "Affrontare il problema del divario retributivo di genere" ("il piano d'azione")¹. Obiettivo di tale piano era definire una serie ampia e coerente di misure finalizzate ad affrontare il divario retributivo di genere mediante iniziative legislative che si rafforzassero a vicenda. Nell'ottobre del 2019 la Commissione aveva completato gran parte dei **24 punti di azione** di tale piano. Inoltre, sarà portata avanti l'attuazione della maggior parte dei punti di azione².

Il piano d'azione rispecchiava l'intenzione della Commissione di intraprendere azioni mirate volte a ridurre il divario retributivo di genere, rimasto su livelli stabili nel quinquennio precedente l'adozione del piano d'azione. Il documento descriveva una serie di cause alla base di tale divario, come una segregazione diffusa sul mercato del lavoro, una ripartizione diseguale delle responsabilità di assistenza, politiche inadeguate di conciliazione tra vita professionale e vita privata e una trasparenza retributiva insufficiente, che dovevano essere affrontate in maniera più decisa con misure di ampia portata a livello UE. In linea con le priorità politiche della Commissione, sono stati individuati otto principali assi d'azione, corredati da 24 punti d'azione concreti, con l'obiettivo di aiutare la Commissione a contrastare il divario retributivo in maniera coordinata e intersettoriale.

Nel corso dell'attuazione del piano d'azione, dalla sua adozione nel novembre del 2017 fino ad ottobre del 2019, la riduzione del divario retributivo di genere è stato uno dei principali settori di azione della **politica della Commissione in materia di parità di genere**. Retrospectivamente, il piano d'azione ha mostrato la portata e la completezza delle iniziative realizzate dalla Commissione per colmare il divario retributivo di genere, non soltanto attraverso la sua politica in materia di parità di genere, ma anche nel contesto di diverse politiche settoriali. Le misure settoriali e i progetti nazionali previsti nel piano d'azione hanno inoltre contribuito a mostrare la necessità di un'azione articolata per cambiare le strutture sociali e combattere gli stereotipi di genere.

In particolare, le misure intraprese nel contesto del piano d'azione hanno contribuito all'attuazione del **pilastro europeo dei diritti sociali**, in particolare il principio 2 sulla parità di genere. Tale principio prevede che la Commissione garantisca il diritto di tutti alla parità di trattamento e promuova le opportunità tra donne e uomini in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di impiego e l'avanzamento di carriera. Il principio prevede inoltre specificamente che donne e uomini abbiano diritto alla parità retributiva per un lavoro di pari valore. Le misure adottate nel contesto del piano d'azione sono state inoltre rilevanti ai fini dell'attuazione di numerosi altri principi del pilastro europeo dei diritti sociali, come quelli riguardanti le pari opportunità, i salari, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e il reddito e le pensioni di vecchiaia. L'attuazione del piano d'azione ha anche contribuito alla realizzazione dell'**agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite**, in particolare dell'obiettivo di sviluppo sostenibile 5 relativo al conseguimento della parità di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e ragazze.

Nel corso dell'attuazione del piano d'azione, la Commissione ha concesso **finanziamenti per 14 milioni di EUR** a progetti che contribuiscono a colmare il divario retributivo di genere negli Stati membri combattendo gli stereotipi di genere, rafforzando l'orientamento

¹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo, "Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 - Affrontare il problema del divario retributivo di genere" [COM(2017) 678 final].

² Per una descrizione più dettagliata delle misure adottate per attuare i singoli punti d'azione, si rinvia al documento di lavoro dei servizi della Commissione in allegato (SWD(2020)101).

professionale, migliorando la rappresentanza delle donne in posizioni decisionali, accrescendo l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tanto per le donne quanto per gli uomini, nonché colmando i divari di genere per quanto riguarda l'occupazione, le retribuzioni e le pensioni nel corso del ciclo di vita di ciascuna persona. Durante questo periodo di attuazione è stata intrapresa anche un'**azione legislativa**. Nel giugno 2019 è stata adottata una direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare³ che introduce norme minime in materia di congedi familiari e modalità di lavoro flessibili per i lavoratori e promuove una ripartizione equa delle responsabilità di assistenza tra madri e padri. Inoltre, la raccomandazione della Commissione sulle norme riguardanti gli organismi per la parità⁴, adottata nel giugno del 2018, ha spianato la strada a un sostegno migliore a favore delle vittime di discriminazione, compresa quella salariale. Nel 2018 la Commissione ha avviato una valutazione delle disposizioni in materia di parità retributiva⁵ che fornisce una base per ulteriori proposte legislative su misure vincolanti di trasparenza retributiva nel 2020, come indicato negli orientamenti politici della Commissione per il periodo 2019-2024 e nel programma di lavoro della Commissione per il 2020.

Al termine del periodo di attuazione del piano d'azione nell'ottobre del 2019, tutti e 24 i punti d'azione erano stati finalizzati del tutto o in parte. Talune azioni hanno portato a risultati decisamente tangibili in termini di leggi o politiche nuove e una vasta maggioranza delle azioni proseguirà nel contesto di varie politiche della Commissione. La presente relazione costituisce un contributo all'obiettivo di affrontare il problema del divario retributivo di genere, fa il punto sulle azioni attuate e discute alcuni dei principali risultati conseguiti nel contesto del piano d'azione, oltre a gettare le basi per ulteriori iniziative destinate a far rispettare il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2 I DATI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE NELL'UNIONE EUROPEA INDICANO CHE I PROGRESSI SONO LENTI

Numerosi punti d'azione del piano d'azione (10, 17, 18) invitavano la Commissione a raccogliere dati sul divario retributivo di genere. La Commissione riferisce periodicamente circa il divario retributivo, salariale e pensionistico negli Stati membri nella sua relazione annuale sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea. Tali dati⁶ (punto d'azione 17) dimostrano che nell'UE persiste una chiara tendenza a sottopagare in maniera strutturale le donne. Durante l'attuazione del piano d'azione, **il divario retributivo medio di genere negli**

³ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79).

⁴ Raccomandazione (UE) 2018/951 della Commissione, del 22 giugno 2018, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità, C/2018/3850 (GU L 167 del 4.7.2018, pag. 28).

⁵ I risultati della valutazione sono presentati in un documento di lavoro dei servizi della Commissione pubblicato contemporaneamente alla presente relazione. Cfr. la valutazione delle disposizioni pertinenti nella 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), SWD(2020)50.

⁶ La relazione del 2019 sulla parità tra donne e uomini nell'UE e le relazioni degli anni precedenti sono disponibili sul [sito web](#) dell'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea. Cfr. anche i dati sul divario retributivo di genere nel 2018, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en. I dati sul divario pensionistico di genere sono stati resi pubblici attraverso la banca dati Eurostat, cfr. "Divario pensionistico di genere per fasce di età – indagine EU-SILC" all'indirizzo https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=it e "Tasso di copertura di genere in ambito pensionistico per fasce d'età – indagine EU-SILC" all'indirizzo https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=it. I dati contenuti in questo documento riguardano l'UE-28, conformemente all'applicazione del piano d'azione 2017-2019.

Stati membri è diminuito, passando dal 16 % nel 2017 al 15,7 % nel 2018. Se, oltre al divario retributivo di genere, si tiene conto delle differenze di orario di lavoro e della durata della vita lavorativa totale tra donne e uomini, si riscontra una differenza più significativa tra uomini e donne per quanto concerne la loro indipendenza economica. In termini di reddito complessivo, tale divario di genere ha raggiunto quasi il 40 % nell'Unione nel 2014⁷. Uno dei motivi del divario complessivo di reddito consiste nel fatto che, in media, le donne svolgono meno ore di lavoro retribuito rispetto agli uomini. Di conseguenza, in totale, il 78 % dei percettori di reddito secondario nell'Unione è rappresentato da donne.

Secondo i dati Eurostat, il divario retributivo medio di genere è diminuito negli Stati membri dell'UE soltanto marginalmente, passando dal 16 % nel 2017 al 15,7 % nel 2018.

Nel contesto del piano d'azione, la Commissione ha inoltre cercato di acquisire una comprensione più approfondita delle differenze retributive tra donne e uomini. Diversi studi⁸ condotti sui fattori che incidono sul divario retributivo di genere dimostrano che **circa i due terzi del divario retributivo medio di genere non possono essere spiegati** da caratteristiche personali, legate al lavoro o all'impresa in cui lavorano dei lavoratori e delle lavoratrici. Ad esempio, la minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il numero minore di ore trascorse dalle donne svolgendo lavoro retribuito, un'elevata percentuale di donne che lavorano a tempo parziale, così come il fatto che le donne sono di norma i soggetti primari che forniscono assistenza all'interno della famiglia sono riconosciuti come motivi che spiegano il divario retributivo⁹.

Nel 2018 le disparità retributive, associate alle differenze di intensità del lavoro e degli anni di occupazione, si sono tradotte anche in **un divario medio pensionistico stimato pari al 30,1 %** tra donne e uomini nell'Unione per la fascia di età dai 65 anni in su¹⁰. Ciò a sua volta comporta spesso un rischio più elevato di povertà per le donne anziane. Nel 2018, in sei Stati membri, la percentuale a rischio di povertà è stata superiore di oltre dieci punti percentuali per le donne rispetto agli uomini pensionati¹¹. Anche la relazione sull'adeguatezza delle pensioni (punto d'azione 17) evidenzia il fatto che gli attuali sistemi pensionistici compensano soltanto in lieve misura le carriere non lineari delle donne e che le donne più anziane rimangono le principali beneficiarie di regimi di reddito minimo¹².

La differenza media nelle pensioni delle donne e degli uomini nell'Unione europea è stata del 30,1 % nel 2018. Ciò contribuisce a disparità di genere in termini di reddito di anzianità.

⁷ Cfr.: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. I dati più recenti disponibili per questo indicatore sono relativi al 2014.

⁸ Cfr. ad esempio <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1> e Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data" [Una scomposizione del divario retributivo di genere non rettificato utilizzando i dati dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni]. Eurostat, Documenti di analisi statistica, 2018, disponibile all'indirizzo: <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1>.

https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

⁹ Cfr. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁰ Relazione 2019 sulla parità tra donne e uomini nell'UE, pag. 68. Disponibile all'indirizzo: <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/f3dd1274-7788-11e9-9f05-01aa75ed71a1>. Eurostat, "Eliminare il divario pensionistico di genere?" disponibile all'indirizzo: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=/eurostat/news/whats-new%20>.

¹¹ Lituania, Estonia, Bulgaria, Repubblica ceca, Lettonia e Romania. Eurostat, Percentuale a rischio di povertà per soglia di povertà e per attività più frequente nell'anno precedente - indagini EU-SILC ed ECHP, 2018.

¹² La relazione 2018 sull'adeguatezza delle pensioni: adeguatezza del reddito attuale e futuro nella terza età nell'UE. Disponibile all'indirizzo: <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1>.

Per quanto riguarda i dati sulla segregazione professionale, stando alla relazione "She Figures 2018" pubblicata dalla Commissione¹³, le donne in genere superano gli uomini nell'istruzione scientifica a livello di istruzione secondaria e universitario, mentre si rileva un generale equilibrio tra uomini e donne a livello di dottorato.

Tuttavia donne e uomini continuano a essere distribuiti in maniera disomogenea in diversi campi scientifici di studio, circostanza questa che dimostra la persistenza di stereotipi di genere. Questi ultimi sono particolarmente forti nel settore delle scienze, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica (STEM), nel quale le donne rimangono sottorappresentate a tutti i livelli (con il 32 % delle donne a livello di laurea, master o livelli equivalenti) fino alle posizioni accademiche più elevate (con il 15 % di donne studenti in media). La percentuale di donne lavoratrici è risultata essere più elevata nei posti di lavoro del settore pubblico, come quelli nel settore dell'assistenza sanitaria, dell'istruzione e dell'assistenza sociale.

3 AFFRONTARE IL PROBLEMA DEL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE - ESEMPI DI MISURE ADOTTATE NEL CONTESTO DEL PIANO D'AZIONE

Il piano d'azione comprendeva 24 punti d'azione raggruppati in otto azioni. Il presente capitolo descriverà alcuni esempi delle azioni intraprese nel quadro del piano. Una descrizione più dettagliata dell'attuazione di tutte le azioni è disponibile nel documento di lavoro dei servizi della Commissione in allegato.

3.1 L'iniziativa sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

La comunicazione della Commissione "Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano"¹⁴, nonché la proposta di direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza¹⁵, rappresentano risultati tangibili fondamentali del pilastro europeo dei diritti sociali. Tale pacchetto di misure complementari, che si rafforzano a vicenda, mirava a contrastare la sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro affrontando uno dei suoi fattori trainanti principali: la ripartizione iniqua delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini (punto d'azione 14).

La **direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare** è stata adottata il 20 giugno 2019¹⁶. Essa mira a modernizzare il quadro giuridico dell'Unione in materia di congedi per motivi familiari e modalità di lavoro flessibili. La direttiva stabilisce il diritto dei padri a un congedo di paternità retribuito (10 giorni lavorativi retribuiti al livello della prestazione di malattia nazionale) nonché il diritto a quattro mesi di congedo parentale per ciascun genitore, di cui almeno due mesi non possono essere trasferiti tra i genitori e devono essere adeguatamente retribuiti (secondo un livello deciso da ciascuno Stato membro). Inoltre, ogni prestatore di assistenza (definito come un lavoratore che fornisce assistenza o sostegno personali a un familiare che necessita di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi) ha diritto a un congedo per prestatori di assistenza di almeno

¹³ <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>.

¹⁴ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano. COM (2017) 252 final.

¹⁵ Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, COM(2017) 253 final.

¹⁶ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento e del Consiglio (GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79).

cinque giorni lavorativi l'anno. Infine, i genitori con figli fino ad otto anni di età e i prestatori di assistenza hanno il diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili (modalità di lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro). Gli Stati membri dispongono di tre anni (fino al 2 agosto 2022)¹⁷ per recepire la direttiva nella legislazione nazionale. La Commissione seguirà da vicino il processo di attuazione e fornirà agli Stati membri il sostegno necessario.

L'iniziativa sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare conteneva altresì una serie di misure non legislative. Al fine di attuare tali misure, in associazione con la rete europea di enti nazionali per le pari opportunità (EQUINET), la Commissione ha organizzato un seminario sullo sviluppo di capacità in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dedicato agli enti per le pari opportunità e agli ispettorati del lavoro. Anche il programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" (REC) ha finanziato progetti¹⁸ contro gli stereotipi di genere con l'obiettivo di incoraggiare un uso più equilibrato in termini di genere di congedi per motivi familiari e modalità di lavoro flessibili. Il programma dell'UE per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI) ha finanziato progetti destinati a promuovere strategie innovative di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per facilitare la riconciliazione delle responsabilità professionali e di assistenza¹⁹. Inoltre, la rete europea di esperti giuridici in materia di parità di genere e non discriminazione ha condotto uno studio sul miglioramento della protezione contro la discriminazione e il licenziamento delle lavoratrici gestanti e delle lavoratrici che prendono congedi familiari²⁰ e la Commissione ha adottato una relazione sullo stato di avanzamento nel conseguimento degli obiettivi di Barcellona in materia di frequentazione delle strutture di assistenza all'infanzia da parte dei bambini fino all'età dell'obbligo scolastico²¹.

Infine, il comitato per l'occupazione e il comitato per la protezione sociale, che sono comitati politici consultivi dei ministri in seno al consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" (EPSCO), stanno sviluppando e migliorando gli indicatori sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, nonché sull'adozione di congedi e modalità di lavoro flessibili e sulla custodia dei bambini e l'assistenza a lungo termine. Anche la custodia dei bambini e l'assistenza a lungo termine, nonché i disincentivi economici per i percettori di reddito secondario, sono valutati nel contesto del semestre europeo (punto d'azione 24). Per migliorare questi servizi sono disponibili finanziamenti nel quadro dei fondi strutturali e d'investimento europei. Le azioni di cui sopra hanno contribuito ad affrontare gli stereotipi sul ruolo di uomini e donne nella società e quindi una delle cause profonde del divario retributivo di genere.

¹⁷ Gli Stati membri dispongono tuttavia di cinque anni (fino al 2 agosto 2024) per recepire l'obbligo relativo alla retribuzione delle ultime due settimane di congedo parentale (dei due mesi adeguatamente retribuiti e non trasferibili).

¹⁸ I progetti selezionati sono disponibili all'indirizzo:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

¹⁹ I progetti selezionati sono disponibili all'indirizzo: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

²⁰ Rete europea di esperti giuridici in materia di parità di genere e non discriminazione, "Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment" [Congedo familiare: applicazione della protezione contro il licenziamento e il trattamento sfavorevole], 2018. Disponibile all'indirizzo: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

²¹ Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sullo sviluppo dei servizi di assistenza alla prima infanzia al fine di incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, di promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare per i genitori che lavorano e di favorire una crescita sostenibile e inclusiva in Europa (gli "obiettivi di Barcellona"), disponibile all'indirizzo <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&from=IT>.

3.2 La piattaforma UE per il cambiamento per incrementare l'occupazione femminile e le pari opportunità nel settore dei trasporti

Come osservato nel piano d'azione, la segregazione professionale settoriale costituisce una delle cause alla base del divario retributivo di genere. Per ovviare a tale situazione, il piano d'azione comprendeva una serie di misure volte a contrastare la segregazione in singole professioni e in singoli settori, come l'attuazione di iniziative specifiche mirate a eradicare gli stereotipi su capacità, abilità e ruoli di donne e uomini.

Uno dei settori interessati è stato quello dei trasporti, per il quale la Commissione si era impegnata ad adottare una serie di misure nel contesto del piano d'azione (punto d'azione 9). Il settore dei trasporti è fortemente dominato dagli uomini, dato che soltanto il 22 % dei lavoratori occupati in questo settore è rappresentato da donne²². Inoltre, per quanto concerne le singole professioni nel contesto di tale settore, anche se le donne sono quasi equamente rappresentate in posizioni amministrative, continuano a essere sottorappresentate in posizioni dirigenziali meglio retribuite, nonché nell'ambito di lavori tecnici e mobili. Le donne rappresentano ad esempio meno del 5 % del numero di piloti, ma costituiscono la maggioranza degli equipaggi di cabina.

Per aumentare l'occupazione femminile nel settore dei trasporti, la Commissione ha elaborato una serie di strumenti orientati all'azione adattati alle esigenze del settore. La piattaforma **"Donne nei trasporti - Piattaforma dell'UE per il cambiamento"** è stata lanciata il 27 novembre 2017²³. Le parti interessate, come gli Stati membri, le organizzazioni di trasporto dell'UE e le agenzie e gli organi dell'UE, possono aderire alla piattaforma e impegnarsi per aumentare l'occupazione femminile e contrastare la segregazione professionale attraverso azioni dedicate. Possono inoltre firmare una dichiarazione sulle pari opportunità per donne e uomini nel settore dei trasporti, impegnandosi così a promuovere la parità retributiva nel contesto di una cultura organizzativa positiva.

Sebbene l'impegno complessivo delle parti interessate nei confronti della piattaforma sia tangibile e il numero di azioni sia in aumento, occorre dare un seguito agli impegni di cui sopra a livello nazionale e locale. Per facilitare tale attività, la Commissione ha lanciato altresì una **rete europea di ambasciatori della diversità nei trasporti**²⁴.

Inoltre la Commissione ha finanziato e pubblicato una relazione sull'opportunità economica volta a individuare i costi e i benefici dell'occupazione femminile nel settore dei trasporti, integrata da un elenco di misure proposte dagli autori della relazione per migliorare l'equilibrio di genere, ad esempio, colmando il divario retributivo di genere²⁵. Le raccomandazioni si basano su studi di casi concreti raccolti nel settore e riguardano: 1) assunzioni, formazione e sviluppo della carriera (nonché misure contro stereotipi e pregiudizi di genere); 2) attività di sensibilizzazione (inclusa la rendicontazione sul divario retributivo di genere); 3) misure in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare; e 4) misure in materia di salute e sicurezza (comprendenti misure contro la violenza e le molestie nei contesti di lavoro). Gli studi comprendevano anche raccomandazioni rivolte alle imprese di trasporto, relative, tra l'altro, alla necessità di iniziare a elaborare relazioni sul divario retributivo di genere a livello aziendale. Le misure per colmare il divario retributivo di genere

²² Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro, 2017.

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_it.

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_it.

²⁵ *Business case to increase female employment in transport* [Opportunità economica dell'aumento dell'occupazione femminile nei trasporti]. Relazione finale, 2018. Disponibile all'indirizzo: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6f833428-54f9-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>.

prevedevano la definizione di criteri e di politiche in materia di retribuzione trasparenti con l'obiettivo di eliminare il divario retributivo nelle imprese.

Come primo passo per affrontare la sottorappresentazione delle donne nel settore dei trasporti, la relazione sull'opportunità economica raccomanda alle imprese di iniziare a utilizzare indicatori specifici per genere che possano essere facilmente utilizzati per monitorare le prestazioni di un'impresa.

La Commissione ha avviato ulteriori studi per esaminare gli ostacoli incontrati dalle donne quando intraprendono professioni nei trasporti, che saranno disponibili verso l'inizio del 2021. Il primo studio esamina l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (ossia le azioni che possono essere intraprese a livello di singole imprese in maniera finanziariamente sostenibile per consentire ai lavoratori di conciliare meglio i propri orari di lavoro con la vita privata), mentre il secondo studio fornisce un insieme di strumenti destinati agli insegnanti per contrastare meglio gli stereotipi di genere sin dall'infanzia. Un terzo studio orientato al futuro valuterà gli effetti della digitalizzazione dei trasporti come sfida od opportunità per le donne ed esaminerà l'eventuale necessità di adottare misure specifiche per accompagnare tale transizione. Un ulteriore studio ha analizzato la partecipazione delle donne alle attività di ricerca e innovazione relative al settore dei trasporti e ha fornito raccomandazioni di ricerca per superare gli ostacoli alla parità delle donne nei trasporti²⁶.

3.3 Promozione del cambiamento istituzionale tramite piani per la parità di genere al fine di favorire l'uguaglianza nelle carriere scientifiche

Un altro settore nel quale il piano d'azione prevedeva misure specifiche era quello della ricerca e dell'innovazione (punto d'azione 8). Tra il 2017 e il 2019, la Commissione ha finanziato azioni volte a promuovere la parità di genere nel settore della ricerca e dell'innovazione nel contesto del **programma di lavoro "Scienza con e per la società"** del programma quadro Orizzonte 2020²⁷. Sostegno finanziario è stato inoltre fornito a 10 progetti collaborativi che hanno coinvolto circa 60 organizzazioni di ricerca nell'attuazione di piani per la parità di genere²⁸. Inoltre sono state istituite 7 comunità tematiche e geografiche per la condivisione di pratiche e conoscenze sui piani per la parità di genere²⁹. A integrazione di questo approccio globale, un progetto dedicato ha sostenuto la creazione di un'accademia di formazione sulla parità di genere per il settore della ricerca e dell'innovazione, con risorse accessibili al pubblico³⁰. I risultati e le migliori pratiche derivati dai progetti sono inclusi anche nello **strumento sulla parità di genere nel mondo accademico e della ricerca (GEAR)**³¹, ospitato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.

²⁶ *Women in European Transport with a focus on Research and Innovation* [Donne nei trasporti europei con particolare attenzione alla ricerca e all'innovazione]. Unione europea, 2019 Disponibile all'indirizzo: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ee562f6e-cec7-11e9-992f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-118081351>.

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

²⁸ I progetti collaborativi del piano di parità di genere (GEP), R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs e CALIPER, sono tutti elencati sotto il titolo "Progetti finanziati dai programmi quadro del 7° PQ e di Orizzonte 2020" qui:

<https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, così come il decimo progetto GEP, selezionato anch'esso mediante il programma di lavoro 2019 e in attesa della firma della convenzione di sovvenzione.

²⁹ Progetto ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204/it> e <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

³⁰ Progetto GE Academy: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585/it> e <https://ge-academy.eu/>.

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

Lo strumento sulla parità di genere nel mondo accademico e della ricerca (GEAR) offre alle università e alle organizzazioni di ricerca migliori pratiche e consulenza in merito all'istituzione di piani per la parità di genere e alla valutazione del loro impatto.

Inoltre la Commissione pubblica ogni tre anni *She Figures*, una pubblicazione che sulle principali tendenze in materia di parità di genere nel settore delle scienze e della ricerca. L'edizione 2018³², pubblicata l'8 marzo 2019, comprende dati completi sul divario retributivo di genere nel settore della ricerca e dello sviluppo scientifici. Il divario retributivo di genere nella ricerca e nell'innovazione continua ad essere ancora lievemente più elevato rispetto all'economia totale nell'UE (17 % rispetto al 16,6 % secondo i dati del 2014). La pubblicazione *She Figures* è utilizzata dagli Stati membri come strumento di analisi comparativa per la definizione di politiche a livello nazionale, in quanto i dati che contiene contribuiscono all'approfondimento delle disuguaglianze di genere prevalenti nei singoli Stati membri.

Dal momento che le azioni volte ad attirare un maggior numero di donne verso i settori delle scienze, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica (STEM) possono basarsi su nuove tendenze, come l'emergere di start-up dirette da donne, **il premio UE per le donne innovatrici** evidenzia i risultati delle donne nel campo delle scienze e contribuisce ad affrontare gli stereotipi sulle capacità, sulle abilità e sui ruoli di donne e uomini. Negli anni 2017, 2018 e 2019 la Commissione ha quindi continuato a celebrare le leader femminili ispiratrici nel settore dell'innovazione basata sulla ricerca attraverso tale premio, assegnato a donne che sono riuscite a realizzare innovazioni rivoluzionarie, oltre a rendere omaggio a risultati eccezionali di donne imprenditrici. Le vincitrici degli anni precedenti hanno continuato a ispirare le donne di tutta l'Europa e del mondo a lanciare brillanti innovazioni e creare proprie imprese.

3.4 Migliorare l'applicazione del principio della parità retributiva

Per quanto riguarda l'applicazione del principio della parità retributiva in generale, il piano d'azione prevede che la Commissione valuti la possibilità di apportare modifiche mirate alla direttiva sulla parità di genere (rifusione)³³ e la necessità e la possibilità di rendere vincolanti alcune o tutte le misure previste nella raccomandazione del 2014 sulla trasparenza retributiva³⁴ punto d'azione 1). A tal fine, nell'ottobre del 2018 la Commissione ha avviato **una valutazione delle disposizioni pertinenti della direttiva 2006/54/CE** che attua il principio del trattato relativo alla "parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore". I risultati completi della valutazione sono presentati in un documento di lavoro dei servizi della Commissione³⁵ pubblicato contemporaneamente alla presente relazione.

La valutazione ha esaminato le modalità di funzionamento nella pratica delle vigenti disposizioni giuridiche in materia di parità retributiva, gli approcci adottati dagli Stati membri per l'attuazione di tali disposizioni, la misura in cui i loro obiettivi iniziali sono stati conseguiti, il grado di efficacia con cui sono stati applicati e l'impatto complessivo che tali disposizioni hanno avuto nel colmare il divario retributivo di genere. Più specificamente la

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

³³ Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

³⁴ Raccomandazione della Commissione, del 7 marzo 2014, sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza (2014/124/UE), (GU L 69 del 8.3.2014, pag. 112).

³⁵ Valutazione delle disposizioni pertinenti nella 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), SWD(2020)50.

valutazione si è concentrata sull'applicazione e sulla garanzia del rispetto della direttiva sulla parità di genere (rifusione) dopo l'adozione della raccomandazione sulla trasparenza retributiva nel 2014.

La valutazione conferma che **l'attuale quadro giuridico ha dato luogo a importanti cambiamenti a livello nazionale in tutta l'Unione**. Ciononostante gli Stati membri continuano a incontrare difficoltà nell'attuazione efficace del principio della parità retributiva in quanto, ad esempio: essi definiscono in maniera disomogenea concetti giuridici chiave quali "retribuzione" e "stesso lavoro per pari valore" nelle loro legislazioni nazionali; le differenze relative alla discriminazione retributiva spesso non vengono rilevate a causa della mancanza di trasparenza sui livelli retributivi corrispondenti; inoltre, rimane complicato constatare la presenza di una discriminazione sulla base di fatti. Dai risultati emergono inoltre le difficoltà incontrate dalle singole vittime di discriminazioni retributive nel far valere le loro rivendicazioni senza rappresentanza o assistenza legale. Inoltre, in genere, gli importi di ammende e risarcimenti non sono stati sufficientemente dissuasivi.

Il piano d'azione ha inoltre invitato la Commissione a svolgere maggiori attività di sensibilizzazione e a fornire orientamenti sul principio della parità retributiva (punti d'azione 20 e 21). A tal fine, nel novembre del 2019, la rete europea di esperti giuridici in materia di parità di genere e non discriminazione ha pubblicato **uno studio intitolato "National cases and good practices on equal pay" [Casi nazionali e buone pratiche sulla parità retributiva]**³⁶. Tale studio comprende una raccolta di giurisprudenza sulla parità retributiva di 28 Stati membri dell'UE e di tre paesi dello Spazio economico europeo, oltre a buone pratiche e un'analisi delle soluzioni adottate a livello nazionale. Inoltre, nel novembre del 2019, la Commissione ha pubblicato un **sintesi aggiornata della giurisprudenza sulla parità retributiva** della Corte di giustizia dell'Unione europea³⁷.

4 SENSIBILIZZAZIONE E COOPERAZIONE

4.1 Affrontare il problema del divario retributivo di genere insieme agli Stati membri

Il piano d'azione invitava la Commissione a cercare sinergie tra le misure adottate dalle principali parti interessate a livello europeo, nazionale e aziendale, al fine di garantirne un'attuazione efficace. A tal fine la Commissione ha coinvolto un'ampia serie di parti interessate nelle misure da essa adottate per rispettare gli impegni stabiliti nel piano d'azione.

Tramite il gruppo di alto livello sull'integrazione della dimensione di genere, che riunisce rappresentanti ad alto livello incaricati dell'integrazione della dimensione di genere negli Stati membri, la Commissione ha trasmesso agli Stati membri informazioni sul piano d'azione (punto d'azione 3). Nel 2018 il gruppo di alto livello ha discusso il piano durante la presidenza bulgara del Consiglio e ha fornito esempi di misure adottate negli Stati membri per colmare il divario retributivo di genere. Il coinvolgimento della società civile e la partecipazione attiva delle parti sociali, nonché le misure di sensibilizzazione e la trasparenza retributiva, sono stati considerati elementi importanti in relazione all'obiettivo di colmare il divario retributivo. Nel marzo del 2018 la presidenza bulgara ha inoltre tenuto un dibattito a livello ministeriale sul tema "Colmare il divario retributivo di genere" in seno al Consiglio EPSCO.

³⁶ Disponibile all'indirizzo: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

³⁷ *Overview of landmark case-law of the Court of Justice of the European Union* [Panoramica della giurisprudenza esemplare della Corte di giustizia dell'Unione europea]. Disponibile all'indirizzo: <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1>.

Tali sforzi sono proseguiti durante la presidenza rumena nel 2019, quando il gruppo di alto livello ha discusso le interconnessioni tra il divario retributivo di genere e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare sulla base di una nota di ricerca dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere³⁸. La nota è servita anche come base per le conclusioni del **Consiglio su "Colmare il divario retributivo di genere: politiche e misure fondamentali"**³⁹, adottate nel maggio 2019. Le conclusioni invitano gli Stati membri a migliorare le misure esistenti o ad introdurne di nuove al fine di garantire l'efficace attuazione del principio della parità retributiva. Traendo spunto dalla raccomandazione del 2014 sulla trasparenza retributiva, tali misure potevano comprendere provvedimenti destinati a migliorare la trasparenza retributiva. Nelle **conclusioni del Consiglio sul tema "L'economia del benessere"**⁴⁰, adottate il 24 ottobre 2019 durante la presidenza finlandese, il Consiglio ha inoltre invitato gli Stati membri e la Commissione europea ad "attuare misure concrete ed efficaci per colmare il divario di genere in termini di occupazione e retribuzione al di là di quanto previsto dall'attuale piano d'azione dell'UE per affrontare il problema del divario retributivo di genere e affrontarne l'impatto sul divario di genere a livello pensionistico".

La Commissione ha inoltre continuato a sostenere gli sforzi degli Stati membri volti ad affrontare il problema del divario retributivo di genere nel quadro del **semestre europeo** (punto d'azione 24). Più specificamente, il semestre europeo ha consentito alla Commissione di evidenziare le cause profonde del divario retributivo di genere negli Stati membri, ad esempio la percentuale sproporzionata di lavoro a tempo parziale svolto dalle donne, dovuto alla mancanza di investimenti in adeguati servizi di assistenza all'infanzia o a disincentivi fiscali che impediscono ai percettori di reddito secondario di lavorare o di lavorare di più. Nel 2018 il divario retributivo di genere è stato affrontato nelle relazioni per paese di otto Stati membri⁴¹ e nei confronti di uno Stato membro⁴² è stata emessa una raccomandazione specifica per paese sul divario retributivo di genere. Nel 2019 il divario retributivo è stato affrontato nelle relazioni per paese di 11 Stati membri⁴³ e nei confronti di uno Stato membro⁴⁴ è stata nuovamente emessa una raccomandazione specifica per paese sul divario retributivo di genere. La Commissione ha continuato a impegnarsi con gli Stati membri anche attraverso il gruppo di alto livello tenendolo informato delle conclusioni relative al divario retributivo di genere tratte nel contesto del processo del semestre europeo.

Infine, nel maggio del 2019, è stato organizzato per i rappresentanti degli Stati membri in Islanda **un seminario di studio sulle disparità retributive di genere**, le loro cause profonde e le migliori pratiche per affrontarle (punto d'azione 22)⁴⁵.

³⁸ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE): *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance* [Affrontare il problema del divario retributivo di genere: non senza un equilibrio migliore tra attività professionale e vita familiare], 2019. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/it/pdf>.

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/it/pdf>.

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Estonia.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Estonia.

⁴⁵ Per i materiali, cfr. https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_it.

4.2 Il forte impegno del Parlamento europeo e di altre parti interessate

In ragione della molteplicità e radicamento delle cause e dell'ampia portata intersettoriale del divario retributivo di genere, per affrontare quest'ultimo è essenziale un forte coinvolgimento delle parti interessate. Per questo motivo la Commissione ha cercato di coinvolgere attivamente le parti interessate e di creare sinergie nell'attuazione del piano d'azione.

Durante il periodo di attuazione del piano d'azione anche il Parlamento europeo ha sottolineato in numerose occasioni la persistenza e le cause radicate del divario retributivo di genere. Nelle sue risoluzioni il Parlamento europeo ha esortato costantemente le parti interessate a contrastare il divario retributivo di genere e a evitare il divario pensionistico⁴⁶. Facendo riferimento al piano d'azione, ha invitato la Commissione a proporre una direttiva sulla trasparenza retributiva destinata a contribuire a colmare il divario retributivo di genere⁴⁷. Quest'ultimo tema è stato anche discusso dalle commissioni parlamentari competenti⁴⁸. Anche il Comitato economico e sociale europeo ha formulato un parere sul piano d'azione nell'aprile del 2018⁴⁹.

Al fine di raggiungere le **parti interessate a livello nazionale**, la Commissione ha sostenuto progetti transnazionali volti a combattere gli stereotipi e la segregazione attraverso otto sovvenzioni concesse per progetti eseguiti dal 2017 al 2019⁵⁰ (punto d'azione 4). I progetti promuovono in particolare le buone pratiche nel contesto del superamento di ruoli di genere controproducenti e di stereotipi di genere nei settori dell'istruzione, della formazione e sul posto di lavoro. La Commissione ha inoltre promosso la partecipazione nell'attuazione dei progetti di numerose parti interessate, cercando di coinvolgere le parti sociali, i fornitori di servizi pubblici, i servizi di orientamento professionale, le organizzazioni della società civile, le scuole e le università, nonché le parti interessate locali o regionali o il settore privato, ove possibile. Inoltre, la valutazione dell'impatto comportamentale dei progetti è stata incoraggiata a produrre elementi di prova su fattori che contribuiscono a modificare l'atteggiamento delle persone nei confronti di ruoli e stereotipi di genere. La Commissione ha facilitato la condivisione delle migliori pratiche e degli insegnamenti tratti con le parti sociali, contribuendo agli sforzi a sostegno delle attività nazionali per combattere gli stereotipi che determinano un trattamento differenziato di donne e uomini in vari settori professionali (punto d'azione 5).

Attraverso il dialogo sociale settoriale europeo in materia di istruzione, la Commissione ha inoltre finanziato un progetto sulla parità di genere condotto dal CSEI⁵¹. Il progetto, intitolato "*Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue*", si è svolto dal 2017 al 2019 e

⁴⁶ Cfr. ad esempio la risoluzione del Parlamento europeo del 10 ottobre 2019 sull'occupazione e le politiche sociali della zona euro (2019/2111 (INI)) e la risoluzione del Parlamento europeo del 17 aprile 2018 sulla parità di genere nel settore dei media nell'Unione europea (2017/2210(INI)); nonché la risoluzione del Parlamento europeo del 30 gennaio 2020 sul divario retributivo di genere (2019/2870 (RSP)), adottata al di fuori del periodo di attuazione del piano d'azione.

⁴⁷ Risoluzione del Parlamento europeo del 30 gennaio 2020 sul divario retributivo di genere (2019/2870 (RSP)); risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea (2018/2095(INI)); e risoluzione del Parlamento europeo del 10 ottobre 2019 sull'occupazione e le politiche sociali della zona euro (2019/2111 (INI)).

⁴⁸ Ad es. audizione della commissione FEMM del 9 luglio 2018 sul piano d'azione dell'UE per affrontare il divario retributivo di genere.

⁴⁹ Il Comitato economico e sociale europeo, parere sul piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 – Affrontare il problema del divario retributivo di genere, aprile 2018, disponibile all'indirizzo: <https://www.eesc.europa.eu/it/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap-communication>.

⁵⁰ Per i progetti selezionati, cfr.:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

⁵¹ Parte sociale europea riconosciuta che rappresenta i lavoratori del settore dell'istruzione.

mira a migliorare lo status professionale di insegnanti, formatori e dirigenti scolastici e a rendere la professione di insegnante più interessante tanto per gli uomini quanto per le donne (punto d'azione 10). Sono inoltre attualmente in corso progetti REC destinati a migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni economiche, finanziati dalla Commissione nel 2019. Tali progetti riguardano le donne nel processo decisionale, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e la promozione dell'equilibrio di genere nella gestione delle imprese e nella politica⁵².

Nell'ottobre del 2018 si è svolto a Praga un forum annuale della piattaforma dell'UE delle Carte della diversità (punto d'azione 6) cui hanno partecipato **esperti in materia di diversità, imprese e rappresentanti del settore pubblico** che hanno condiviso migliori pratiche sulla non discriminazione e sull'inclusione nel settore privato. Il forum ha messo in evidenza l'opportunità economica legata alla diversità di genere nelle posizioni aziendali di alto livello, nonché la necessità di prestare attenzione all'assunzione, al mantenimento e all'avanzamento di carriera delle donne nelle imprese e di superare le discriminazioni di genere.

La Commissione ha inoltre avviato un **dialogo con le parti sociali europee** con l'obiettivo di promuovere e adottare misure pertinenti che contribuiscano ad affrontare il divario retributivo di genere (punto d'azione 13). Nel giugno del 2018 si è tenuto un seminario con le parti sociali sul tema "Affrontare il problema del divario retributivo di genere e promuovere l'assistenza all'infanzia", mentre il 7 maggio 2019 si è svolto un seminario tematico sotto forma di dialogo tra la Commissione e le parti sociali per discutere del ruolo, dei costi e dei benefici della trasparenza retributiva.

Per quanto riguarda la necessità di migliorare la rappresentanza delle donne nel processo decisionale politico, l'argomento è stato trattato in occasione del convegno del 2017 sui diritti fondamentali intitolato "*Women's Rights in Turbulent Times*" [I diritti delle donne in periodi turbolenti] che comprendeva una sessione plenaria dedicata alla "Parità di partecipazione al lavoro e alla politica: un presupposto per il rispetto dei diritti fondamentali"⁵³. Nel 2018 tale convegno comprendeva una sessione dedicata al sostegno ad un'ampia partecipazione alle società democratiche⁵⁴. Inoltre, nel giugno del 2018, le Giornate europee dello sviluppo hanno coinvolto un gruppo di alto livello sul tema "Accrescere la partecipazione delle donne ai processi decisionali: coinvolgere gli uomini in veste di agenti di cambiamento". Questi eventi hanno consentito ai responsabili politici di alto livello internazionali, nazionali ed europei, alle organizzazioni della società civile, ai rappresentanti dei mezzi di comunicazione e dei media sociali, al mondo delle imprese e dell'istruzione, ai professionisti del diritto e ai giovani di condividere idee ed esperienze per migliorare la rappresentanza delle donne nel processo decisionale politico (punto d'azione 13). Inoltre, hanno contribuito a sostenere pratiche volte a migliorare l'equilibrio di genere nei processi decisionali e nelle posizioni in tutti i settori, nonché a contribuire a contrastare la segregazione verticale.

⁵² L'invito e i progetti selezionati sono disponibili all'indirizzo: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_it.

5.1 Il piano d'azione ha creato le premesse per impegni ulteriori

La presente relazione sull'attuazione del piano d'azione conferma che tutti i 24 punti d'azione di tale piano sono stati realizzati, del tutto o in parte. Inoltre, l'attuazione della maggior parte dei punti d'azione sarà proseguita nel contesto di iniziative politiche distinte. Tutto ciò lascia pensare che vi sarà complessivamente un ottimo seguito ed evidenza nonché la necessità di azioni continue e mirate per affrontare questa forma di persistente discriminazione basata sul genere.

Una descrizione dettagliata delle misure concrete adottate per dare attuazione alle singole azioni è allegata alla presente relazione sull'attuazione. Oltre a testimoniare la moltitudine di azioni intraprese dalla Commissione per colmare il divario retributivo di genere, l'elenco delle misure concrete indica anche il persistere di settori nei quali sarebbero necessarie ulteriori azioni per affrontare il divario retributivo di genere in maniera significativa. Il piano d'azione era destinato a dimostrare l'impegno politico della Commissione nell'affrontare il problema del divario retributivo di genere ed è riuscito a tradurre tale impegno in un elenco di azioni concrete. Esso esortava inoltre la Commissione a cercare sinergie tra le misure adottate dalle principali parti interessate a livello europeo, nazionale e aziendale. La descrizione delle misure concrete in allegato mostra che sono stati compiuti, e continuano ad essere compiuti, numerosi sforzi per raggiungere le parti interessate, il cui impegno è necessario per realizzare il cambiamento. In taluni casi tali sforzi avrebbero comunque potuto essere più sostanziali.

Inoltre, si sarebbero potute adottare ulteriori misure per affrontare la segregazione in quei settori nei quali donne sono tradizionalmente sovrarappresentate, quali l'istruzione, l'assistenza infermieristica e l'assistenza sanitaria. Analogamente, ulteriori sforzi sarebbero stati utili per determinare cambiamenti in relazione alla sottorappresentanza delle donne nel processo decisionale politico e aziendale.

Gli ultimi dati del 2018 mostrano una variazione molto modesta in relazione all'affrontare il problema del divario retributivo di genere e il divario pensionistico di genere durante il periodo di attuazione del piano d'azione (rispettivamente pari a 0,3 punti percentuali per il divario retributivo di genere tra il 2017 e il 2018, per l'UE-28). Pur registrando una diminuzione, il divario retributivo e quello pensionistico di genere continuano ad essere significativi nell'UE in media e sono tutt'altro che colmati.

La valutazione delle disposizioni correnti in materia di parità retributiva, condotta nel quadro del piano d'azione, ha inoltre confermato che informazioni migliori e più facilmente disponibili circa i livelli di retribuzione possono rivelare possibili distorsioni o discriminazioni di genere nelle strutture retributive aziendali o a livello di settore. Misure di trasparenza retributiva più forti dovrebbero facilitare l'individuazione di discriminazioni retributive in singoli casi. La consapevolezza dell'esistenza di livelli retributivi diversi per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore all'interno di un'impresa può inoltre rendere più semplice alle singole persone contestare la discriminazione retributiva dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali. Mettendo in evidenza le differenze strutturali, la trasparenza retributiva può altresì facilitare un'analisi delle cause alla base del divario retributivo di genere e garantire un'azione politica maggiormente mirata.

Come annunciato negli orientamenti politici della Commissione per il periodo 2019-2024 della presidente Ursula von der Leyen, unitamente alla presente relazione sull'attuazione e contemporaneamente alla pubblicazione della valutazione della parità retributiva, la

Commissione presenta una strategia dell'UE in materia di parità di genere per il periodo 2020-2025⁵⁵. Tale strategia prevede ulteriori azioni volte a colmare il divario retributivo di genere, un'iniziativa per introdurre misure vincolanti di trasparenza retributiva. L'attuazione delle singole azioni ha analogamente evidenziato in maniera esaustiva l'esistenza di uno stretto legame tra il divario retributivo di genere e gli stereotipi di genere. La lotta contro gli stereotipi di genere sarà anche uno degli obiettivi politici della strategia dell'UE in materia di parità di genere.

5.2 Conclusioni

Grazie a una serie di azioni olistiche, il piano d'azione ha fornito un quadro politico di ampia portata e ha evidenziato l'impegno della Commissione europea nell'affrontare il divario retributivo di genere in maniera significativa. Grazie alle attività di raccolta dei dati e in particolare alla valutazione della legislazione in materia di parità retributiva, l'attuazione del piano d'azione ha contribuito a creare una base solida e informata per la realizzazione di ulteriori attività contro le disparità retributive.

Le singole misure di attuazione, di cui una descrizione più dettagliata è riportata nel documento di lavoro dei servizi della Commissione in allegato, evidenziano l'ampia portata delle azioni necessarie per colmare efficacemente il divario. Il piano d'azione e l'ampia serie di misure adottate per la sua attuazione suggeriscono la necessità di passare dal dibattito sull'esistenza del divario retributivo di genere all'adozione di misure concrete e concertate per eradicarlo.

Inoltre, le azioni settoriali del piano d'azione hanno contribuito a sottolineare la necessità di misure specifiche e personalizzate al fine di promuovere cambiamenti per il conseguimento di una maggiore parità di opportunità in materia di impiego ed occupazione.

Come si evince dalla presente relazione, le azioni intraprese per attuare il piano d'azione dell'UE 2017-2019 "Affrontare il problema del divario retributivo di genere" costituiranno la base del lavoro futuro della Commissione europea volto a colmare il divario retributivo di genere.

⁵⁵ Un'Unione dell'uguaglianza: Strategia per la parità di genere 2020-2025, COM(2020)152.