



TESTI APPROVATI

P8_TA(2017)0364

L'emancipazione economica delle donne nel settore pubblico e privato nell'UE

Risoluzione del Parlamento europeo del 3 ottobre 2017 sull'emancipazione economica delle donne nel settore pubblico e privato nell'UE (2017/2008(INI))

Il Parlamento europeo,

- visti l'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea,
- visti gli articoli 8 e 10, l'articolo 153, paragrafi 1 e 2, e l'articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
- visti gli articoli 23 e 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,
- vista la 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)¹,
- vista la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio²,
- vista la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva sul congedo di maternità)³,
- vista la proposta di direttiva del Consiglio, del 2 luglio 2008, recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, presentata dalla Commissione (COM(2008)0426),
- vista la sua risoluzione legislativa del 2 aprile 2009 sulla proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o

¹ GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

² GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1.

³ GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1.

l'orientamento sessuale¹,

- vista la proposta della Commissione, del 3 ottobre 2008, di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva sul congedo di maternità (*COM(2008)0637*),
- vista la sua posizione definita in prima lettura il 20 ottobre 2010 in vista dell'adozione della direttiva 2011/.../UE del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 92/85/CEE del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e che introduce misure intese a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare²,
- vista la direttiva 2013/62/UE del Consiglio, del 17 dicembre 2013, che modifica la direttiva 2010/18/UE che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES in conseguenza della modifica dello status, nei confronti dell'Unione europea, di Mayotte³,
- vista la proposta della Commissione, del 14 novembre 2012, di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure (direttiva "Più donne alla guida delle imprese europee") (*COM(2012)0614*),
- vista la sua posizione definita in prima lettura il 20 novembre 2013 in vista dell'adozione della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure⁴,
- vista la sua risoluzione del 12 marzo 2013 sull'eliminazione degli stereotipi di genere nell'Unione europea⁵,
- vista la sua risoluzione del 12 settembre 2013 sull'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore⁶,
- vista la sua risoluzione del 20 maggio 2015 sul congedo di maternità⁷,
- vista la sua risoluzione del 28 aprile 2016 sulle collaboratrici domestiche e prestatrici di assistenza nell'UE⁸,
- vista la sua risoluzione del 12 maggio 2016 sull'applicazione della direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga

¹ GU C 137 E del 27.5.2010, pag. 68.

² GU C 70 E dell'8.3.2012, pag. 163.

³ GU L 353 del 28.12.2013, pag. 7.

⁴ GU C 436 del 24.11.2016, pag. 225

⁵ GU C 36 del 29.1.2016, pag. 18.

⁶ GU C 93 del 9.3.2016, pag. 110.

⁷ GU C 353 del 27.9.2016, pag. 39.

⁸ Testi approvati, P8_TA(2016)0203.

la direttiva 96/34/CE¹,

- vista la sua risoluzione del 26 maggio 2016 sulla povertà: una prospettiva di genere²,
- vista la sua risoluzione del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale³,
- vista la sua risoluzione del 15 settembre 2016 sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ("direttiva sulla parità in materia di occupazione")⁴,
- vista la sua risoluzione dell'8 ottobre 2015 sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego⁵,
- vista la sua raccomandazione, del 14 febbraio 2017, destinata al Consiglio concernente le priorità dell'UE in vista della 61a sessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile⁶,
- vista la sua risoluzione del 14 marzo 2017 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2014-2015⁷,
- vista la sua risoluzione del 4 aprile 2017 sulle donne e il loro ruolo nelle zone rurali⁸,
- viste le conclusioni del Consiglio, del 19 giugno 2015, sul tema "Pari opportunità retributive per donne e uomini: colmare il divario pensionistico di genere",
- visto il patto europeo per la parità di genere per il periodo 2011-2020, adottato nelle conclusioni del Consiglio del 7 marzo 2011⁹,
- vista la raccomandazione della Commissione del 7 marzo 2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza (2014/124/UE)¹⁰,
- viste l'iniziativa della Commissione del dicembre 2015 sulla tabella di marcia "Nuovo inizio per affrontare le sfide dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata incontrate dalle famiglie che lavorano" e la consultazione del pubblico e delle parti interessate su di essa,

¹ Testi approvati, P8_TA(2016)0226.

² Testi approvati, P8_TA(2016)0235.

³ Testi approvati, P8_TA(2016)0338.

⁴ Testi approvati, P8_TA(2016)0360.

⁵ Testi approvati, P8_TA(2015)0351.

⁶ Testi approvati, P8_TA(2017)0029.

⁷ Testi approvati, P8_TA(2017)0073.

⁸ Testi approvati, P8_TA(2017)0099

⁹ 3073^a riunione del Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori", Bruxelles, 7 marzo 2011.

¹⁰ GU L 69 del 8.3.2014, pag. 112.

- visti i principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani, il primo insieme globale di orientamenti sulle imprese e i diritti umani, inequivocabilmente sostenuti da tutti i paesi membri delle Nazioni Unite alla riunione del Consiglio dei diritti umani delle Nazioni Unite del 16 giugno 2011, nonché la comunicazione della Commissione, del 25 ottobre 2011, in materia di responsabilità sociale delle imprese (COM(2011)0681), che incoraggia gli Stati membri dell'UE ad adeguare i principi guida delle Nazioni Unite ai rispettivi contesti nazionali,
- vista la comunicazione della Commissione, del 26 aprile 2017, dal titolo "Istituzione di un pilastro europeo dei diritti sociali" (COM(2017)0250),
- vista la comunicazione della Commissione, del 26 aprile 2017, dal titolo "Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano" (COM(2017) 0252),
- vista la strategia del Gruppo Banca europea per gli investimenti sulla parità di genere e l'emancipazione economica delle donne,
- visto il documento di lavoro dei servizi della Commissione del 3 dicembre 2015 sul tema "The Strategic engagement for gender equality 2016-2019" (L'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019) (SWD(2015)0278), in particolare il capitolo 3.1 relativo all'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la pari indipendenza economica di donne e uomini,
- vista la relazione 2017 della Commissione sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea e in particolare il capitolo 1 sull'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la pari indipendenza economica e il capitolo 2 sulla riduzione del divario retributivo, del divario tra i guadagni e del divario pensionistico di genere,
- viste le relazioni della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) dal titolo "The gender employment gap: challenges and solutions" (Il divario occupazionale di genere: sfide e soluzioni) (2016), "Work-life balance: creating solutions for everyone" (Equilibrio lavoro-vita privata: elaborare soluzioni per tutti) (2016), "Social partners and gender equality in Europe" (Parti sociali e parità di genere in Europa) (2014) e "Developments in working life in Europe: EurWORK annual review" (Sviluppi nella vita lavorativa in Europa: revisione annuale di EurWORK) (2014 e 2015), nonché la sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) (2016),
- viste la Convenzione dell'OIL sulla parità di retribuzione del 1951, la Convenzione dell'OIL sul lavoro a tempo parziale del 1994, la Convenzione dell'OIL sul lavoro a domicilio del 1996, la Convenzione dell'OIL sulla protezione della maternità del 2000 e la Convenzione dell'OIL sui lavoratori domestici del 2011,
- viste le conclusioni concordate durante la 61a sessione della commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile, del 24 marzo 2017, dal titolo "Women's economic empowerment in the changing world of work" (L'emancipazione economica delle donne nel mutevole mondo del lavoro),
- vista la relazione del gruppo ad alto livello del Segretario generale delle Nazioni Unite sull'emancipazione economica delle donne, del settembre 2016, dal titolo "Leave no one behind: A call to action for gender equality and economic women's empowerment"

(Non lasciare indietro nessuno: invito all'azione per la parità di genere e l'emancipazione economica delle donne),

- viste la piattaforma d'azione di Pechino e la convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna,
 - visto l'articolo 52 del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A8-0271/2017),
- A. considerando che l'UE ha assunto l'impegno di promuovere la parità di genere e di garantire l'integrazione degli aspetti di genere in tutte le sue azioni;
- B. considerando che la pari partecipazione delle donne al mercato del lavoro e al processo decisionale in ambito economico rappresenta sia una condizione preliminare dell'emancipazione delle donne che una conseguenza della stessa;
- C. considerando che in tutta l'Unione europea le donne continuano a essere considerevolmente sottorappresentate nel mercato del lavoro e nelle posizioni dirigenziali e che il tasso complessivo di occupazione delle donne è tuttora inferiore a quello degli uomini quasi del 12 %;
- D. considerando che i principali ostacoli all'emancipazione economica delle donne comprendono le norme sociali sfavorevoli, le leggi discriminatorie o l'assenza di protezione giuridica, la mancata condivisione paritaria del lavoro domestico e dell'assistenza non retribuiti tra uomini e donne e l'assenza di accesso alle risorse finanziarie, digitali e immobiliari; che tali ostacoli possono essere ulteriormente esacerbati dalla discriminazione trasversale¹, come quella basata sulla razza o l'etnia, la religione, la disabilità, lo stato di salute, l'identità di genere, l'orientamento sessuale e/o le condizioni socio-economiche;
- E. considerando che gli ostacoli strutturali all'emancipazione economica delle donne sono il risultato di molteplici e interdipendenti forme di ineguaglianze, stereotipi e discriminazioni nella sfera privata e pubblica;
- F. considerando che l'emancipazione economica delle donne è al tempo stesso "giusta e intelligente", innanzitutto poiché si tratta di una dimensione essenziale della parità di genere e pertanto una questione di diritti umani fondamentali e in secondo luogo poiché la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro contribuisce a uno sviluppo economico sostenibile a tutti i livelli della società; che le imprese che valorizzano le donne consentendo loro di partecipare pienamente al mercato del lavoro e ai processi decisionali sono più prospere e stimolano la produttività e la crescita economica; che, secondo un recente studio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), i miglioramenti nell'uguaglianza di genere potrebbero creare fino a 10,5 milioni di nuovi posti di lavoro entro il 2050 nell'UE, il che comporterebbe un incremento del tasso di occupazione che raggiungerebbe quasi l'80 % e un aumento del PIL pro capite nell'UE di una cifra compresa tra il 6,1 e il 9,6 % e stimolerebbe la

¹ Gruppo ad alto livello delle Nazioni Unite sull'emancipazione economica delle donne, "Leave no one behind: A call to action for gender equality and economic women's empowerment" (Non lasciare indietro nessuno: invito all'azione per la parità di genere e l'emancipazione economica delle donne) (settembre 2016).

crescita di una percentuale compresa tra il 15 % e il 45 % negli Stati membri entro il 2050;

- G. considerando che la strategia Europa 2020 fissa per l'UE l'obiettivo del 75 % di uomini e donne occupati entro il 2020 e prevede, in particolare, di colmare il divario di genere nel lavoro; che occorreranno sforzi coordinati per agevolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- H. considerando che alla fine del 2015 la Commissione ha presentato il piano d'azione sulla parità di genere per il periodo 2016-2020, nel quale i diritti e l'emancipazione delle donne a livello economico costituiscono uno dei quattro ambiti d'azione fondamentali;
- I. considerando che la riduzione del divario di genere in materia di retribuzioni, salari e pensioni e, di conseguenza, la lotta contro la povertà tra le donne è uno dei settori prioritari indicati dalla Commissione europea nel documento "Impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019";
- J. considerando che l'emancipazione economica delle donne è contemplata in tutti i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS);
- K. considerando che un efficace equilibrio tra vita professionale e vita privata ha un impatto positivo sul progresso verso un modello egualitario in termini di reddito e di responsabilità di assistenza tra le donne e gli uomini, nonché su aspetti che riguardano la salute, e favorisce un contesto economico inclusivo, la crescita, la competitività, la partecipazione complessiva al mercato del lavoro, la parità di genere, la riduzione del rischio di povertà e la solidarietà tra le generazioni, oltre a contribuire ad affrontare le sfide legate all'invecchiamento della società;
- L. considerando che, secondo i dati di Eurostat, nell'Unione europea il 31,5 % delle donne lavoratrici lavora a tempo parziale rispetto all'8,2 % degli uomini lavoratori, e che solo poco più del 50 % delle donne lavora a tempo pieno, rispetto al 71,2 % degli uomini, il che determina un divario del 25,5 % nel tasso di occupazione a tempo pieno; che le responsabilità assistenziali sono ragioni di inattività per quasi il 20 % delle donne economicamente inattive, mentre ciò vale solo per meno del 2 % degli uomini economicamente inattivi; che, a causa delle responsabilità di assistenza e delle difficoltà derivanti dalla conciliazione della vita privata e di quella professionale, è molto più probabile che le donne lavorino a tempo parziale o siano economicamente inattive rispetto agli uomini, il che si ripercuote negativamente sulle loro retribuzioni e sul loro reddito pensionistico;
- M. considerando che la maggior parte dei beneficiari di assistenza domestica non retribuita sono generalmente bambini e familiari anziani o disabili;
- N. considerando che le donne effettuano una quantità di lavoro domestico e di assistenza non retribuiti superiore a quella degli uomini di almeno due volte e mezza;
- O. considerando che la maternità non dovrebbe essere considerata come un ostacolo allo sviluppo professionale delle donne e, di conseguenza, alla loro emancipazione;
- P. considerando che donne e uomini hanno pari diritti e doveri in relazione alla genitorialità (eccetto il recupero fisico dopo il parto), tenendo conto che l'educazione dei figli dev'essere condivisa e, pertanto, non può essere esclusivamente attribuita alle madri;

- Q. considerando che nel 2015 il tasso medio di occupazione delle donne con un figlio di età inferiore a 6 anni era più basso di circa il 9 % rispetto al dato per le donne senza figli piccoli e che in alcuni Stati membri tale differenza ha superato il 30 %;
- R. considerando che la maternità e la genitorialità non costituiscono motivi accettabili di discriminazione nei confronti delle donne in relazione all'accesso e alla permanenza nel mercato del lavoro;
- S. considerando che, al fine di eliminare il divario retributivo di genere, dovrebbe essere istituito un sistema pubblicamente accessibile di mappatura salariale, comprendente la raccolta di dati, il che eserciterà pressione sui settori pubblico e privato affinché valutino le proprie strutture retributive e correggano qualunque differenza fondata sul genere riscontrata e consentirà di creare una "cultura della consapevolezza" che renda socialmente inaccettabile un divario retributivo di genere in un settore o in un'impresa;
- T. considerando che è stato riscontrato che le quote migliorano il rendimento delle imprese private e danno impulso alla crescita economica in senso lato, oltre a realizzare un miglior utilizzo del serbatoio di talenti presente nella forza lavoro;
- U. considerando che la parità di opportunità tra uomini e donne e la diversità in termini di rappresentanza dei lavoratori nelle aziende al livello dei consigli di amministrazione rappresentano un principio fondamentale della democrazia, che ha effetti economici positivi, tra cui un processo decisionale strategico favorevole all'inclusione e la riduzione del divario retributivo di genere;
- V. considerando che gli studi dell'OCSE hanno dimostrato che le imprese con un maggior numero di donne nei propri consigli direttivi godono di una redditività più elevata rispetto a quelle che presentano consigli direttivi composti da soli uomini;
- W. considerando che i settori o i ruoli tipicamente a predominanza femminile sono in genere caratterizzati da retribuzioni minori rispetto a settori o a ruoli comparabili a predominanza maschile, il che costituisce una componente dei divari retributivo e pensionistico di genere, oggi rispettivamente al 16 % e al 40 %;
- X. considerando che l'OIL ha messo a punto un quadro nel quale gli impieghi sono valutati sulla base di quattro fattori: qualifiche, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro e sono ponderati in base alla loro importanza per l'impresa o l'organizzazione in questione;
- Y. considerando che le parti sociali hanno le potenzialità per rafforzare l'emancipazione economica delle donne tramite la contrattazione collettiva, promuovendo la parità retributiva tra uomini e donne, investendo nell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, incoraggiando lo sviluppo della carriera delle donne nelle imprese e fornendo informazioni e istruzione nel campo dei diritti dei lavoratori;
- Z. considerando che, come dimostrato, le disparità salariali sono minori dove è forte la contrattazione collettiva¹;
- AA. considerando che, secondo Eurostat, il 24,4 % delle donne nell'UE è a rischio di povertà o di esclusione sociale, mentre le madri single, le donne di oltre 55 anni e le donne con

¹ Cfr.: "The European Trade Union Confederation", "Collective bargaining: our powerful tool to close the gender gap" (2015).

disabilità sono particolarmente a rischio di disoccupazione e inattività sul mercato del lavoro;

- AB. considerando che l'applicazione della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (dichiarazione di Istanbul) rappresenta un prerequisito per l'emancipazione delle donne e dunque per la parità di genere; che la violenza di genere è una forma inaccettabile di discriminazione nonché una violazione dei diritti fondamentali, che influisce non solo sulla salute e il benessere delle donne, ma anche sul loro accesso all'occupazione e sulla loro indipendenza finanziaria; che la violenza contro le donne è uno dei principali ostacoli alla parità di genere, mentre l'istruzione ha le potenzialità per ridurre il rischio di violenza di genere; che la conseguente emancipazione sociale ed economica può aiutare le donne a fuggire da situazioni di violenza; che la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, compreso il sessismo e le molestie sessuali, hanno gravi conseguenze negative per tutti i lavoratori interessati, per i loro colleghi e le loro famiglie, nonché per le organizzazioni in cui lavorano e per la società nel complesso e potrebbero essere in parte responsabili dell'abbandono del mercato del lavoro da parte delle donne;
- AC. considerando che la violenza economica è una forma di violenza di genere che si manifesta nella vita quotidiana delle donne, impedendo loro di esercitare il proprio diritto alla libertà, alimentando le disparità di genere e trascurando il ruolo delle donne nella società in generale;
- AD. considerando che molti studi hanno chiaramente dimostrato che i tagli nel settore pubblico hanno avuto un enorme impatto negativo sulle donne, sulla loro emancipazione economica e sulla parità di genere;
- AE. considerando che l'istruzione, le qualifiche e l'acquisizione di abilità sono essenziali per l'emancipazione delle donne a livello sociale, culturale ed economico, e che le opportunità di istruzione sono riconosciute come un elemento cruciale per combattere le disparità, quali la sottorappresentanza nei processi decisionali e nelle posizioni dirigenziali, nonché negli ambiti ingegneristici e scientifici, così da migliorare l'emancipazione economica delle donne e delle ragazze;
- AF. considerando che la digitalizzazione ha effetti positivi in termini di creazione di nuove opportunità di lavoro e di stimolo di un'evoluzione costruttiva verso orari di lavoro più flessibili, in particolare per le donne che si immettono e re-immettono sul mercato del lavoro, e anche in termini di creazione di un equilibrio migliore tra le responsabilità di assistenza e la vita professionale sia per le donne che per gli uomini;

I. Considerazioni generali

- 1. reputa che la partecipazione e l'emancipazione economiche delle donne siano cruciali per il consolidamento dei loro diritti fondamentali, poiché consentono loro di raggiungere l'indipendenza economica, esercitare influenza nella società e avere il controllo delle loro vite, infrangendo nel contempo i soffitti di cristallo che impediscono loro di essere trattate allo stesso modo degli uomini nella vita professionale; incoraggia, pertanto, il rafforzamento della posizione economica delle donne attraverso strumenti finanziari e politici;
- 2. sottolinea che il rafforzamento dei diritti e dell'emancipazione economica delle donne implica la necessità di affrontare le relazioni di potere ineguali tra donne e uomini,

profondamente radicate, che danno luogo alla discriminazione e alla violenza contro donne e bambine, nonché contro le persone LGBTI, ed evidenzia che gli schemi di potere in funzione del genere interagiscono con altre forme di discriminazione e disuguaglianza, come quelle fondate sulla razza, sulla disabilità, sull'età e sull'identità di genere;

3. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire l'uguaglianza e la non discriminazione sul luogo di lavoro per tutti;
4. invita gli Stati membri ad attuare pienamente sia la direttiva sulla parità in materia di occupazione sia la direttiva 2010/41/UE sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma; invita la Commissione ad assicurare una migliore applicazione di dette direttive;
5. osserva che i bassi tassi di occupazione femminile e l'esclusione delle donne dall'occupazione hanno conseguenze negative sull'emancipazione economica femminile; sottolinea che, secondo le stime di Eurofound, i costi economici annui complessivi del minore tasso di occupazione femminile, tenuto conto dei guadagni perduti, dei contributi previdenziali non versati e dei costi aggiuntivi a carico delle finanze pubbliche, corrispondevano al 2,8 % del PIL dell'UE, ovvero 370 miliardi di EUR, nel 2013, mentre, secondo le stime dell'EIGE, il costo dell'esclusione di una donna dall'occupazione varia tra 1,2 e 2 milioni di EUR circa, a seconda del livello di istruzione;
6. sottolinea che l'emancipazione economica delle donne e le pari opportunità nel mercato del lavoro sono innanzitutto essenziali per le singole donne, ma sono anche necessarie per la crescita economica dell'UE con un effetto positivo sul PIL, sull'inclusività e la competitività delle imprese e contribuiscono, nel contempo, ad affrontare le sfide legate all'invecchiamento della popolazione nell'UE; sottolinea che, secondo uno studio del 2009, il PIL dell'UE potrebbe teoricamente aumentare di quasi il 27 % nell'ipotesi di un perfetto equilibrio di genere nel mercato del lavoro;

II. Azioni e strumenti per migliorare l'emancipazione economica delle donne

Miglior equilibrio tra vita professionale e vita privata

7. osserva che, in risposta all'invito del Parlamento a migliorare la conciliazione tra vita professionale e vita privata, la Commissione ha emesso proposte non legislative e una proposta legislativa che istituisce diversi tipi di congedo per affrontare le sfide del XXI secolo; sottolinea che le proposte presentate dalla Commissione rappresentano un buon primo passo per rispondere alle aspettative dei cittadini europei, poiché consentiranno alle donne e agli uomini di condividere le responsabilità professionali, familiari e sociali in modo più equilibrato, in particolare per quanto concerne l'assistenza ai bambini o ai familiari a carico; invita tutte le istituzioni a conseguire risultati in relazione a tale pacchetto quanto prima;
8. invita gli Stati membri a rafforzare la protezione dalle discriminazioni e dai licenziamenti illeciti connessi all'equilibrio tra lavoro e vita privata nonché a garantire l'accesso alla giustizia e alle vie legali; invita la Commissione a intensificare il monitoraggio, il recepimento e l'attuazione del diritto dell'UE in materia di lotta alla discriminazione, ad avviare procedure di infrazione ove necessario e a promuovere la conformità anche mediante campagne di informazione volte a svolgere un'opera di

sensibilizzazione in merito ai diritti giuridici alla parità di trattamento;

9. sottolinea che la remunerazione e i contributi di sicurezza sociale dovrebbero continuare a essere versati durante il congedo;
10. invita gli Stati membri a garantire congedi di riposo ai genitori di bambini con disabilità, prestando particolare attenzione alle madri sole, sulla base di un esame delle migliori prassi;
11. invita gli Stati membri a investire in strutture di apprendimento non formale a carattere essenzialmente ludico, in orario post-scolastico, che possano costituire un sostegno per l'infanzia, specialmente dopo l'orario di chiusura di scuole e asili, come forma di risposta allo sfasamento di orari fra scuole e luoghi di lavoro;
12. insiste sull'importanza cruciale di conseguire gli obiettivi di Barcellona e di introdurre obiettivi in materia di assistenza per le persone a carico e i membri della società che invecchiano, in particolare per quanto riguarda l'accessibilità, anche economica, e la qualità dell'assistenza all'infanzia e di altri tipi di assistenza nonché di strutture e servizi, come pure politiche a sostegno della vita indipendente per le persone con disabilità, affinché gli Stati membri possano raggiungere gli obiettivi della strategia Europa 2020; ricorda che gli investimenti in infrastrutture sociali quali l'assistenza all'infanzia non solo generano effetti rilevanti a livello occupazionale, ma producono anche importanti entrate aggiuntive per il settore pubblico in termini di imposte sul lavoro e di risparmi sulle indennità di disoccupazione; sottolinea, a tal proposito, la necessità di disporre di strutture di assistenza all'infanzia in tutte le zone rurali e incoraggia gli Stati membri a promuovere gli investimenti nella prestazione di servizi di assistenza di qualità e accessibili, anche economicamente, lungo tutto l'arco della vita, tra cui i servizi di assistenza all'infanzia, alle persone a carico e agli anziani; ritiene che un'adeguata assistenza all'infanzia dovrebbe essere disponibile ed economicamente accessibile anche per consentire ai genitori di accedere alle opportunità di apprendimento permanente;
13. sottolinea il ruolo essenziale dei servizi pubblici di alta qualità, in particolare per le donne; sottolinea l'importanza di un accesso universale a servizi pubblici di alta qualità, a prezzi accessibili, facilmente raggiungibili e orientati alla domanda, quale strumento per garantire l'emancipazione economica delle donne;
14. constata l'attuale incoerenza tra i risultati conseguiti negli Stati membri e i propositi definiti nell'ambito degli obiettivi di Barcellona, ed esorta la Commissione a monitorare con attenzione le misure adottate dagli Stati membri onde garantire che adempiano ai propri obblighi;
15. è convinto che l'impegno degli uomini nelle responsabilità di assistenza sia una condizione preliminare del cambiamento dei tradizionali stereotipi legati ai ruoli di genere; reputa inoltre che entrambi i generi e l'intera società trarranno beneficio da una più equa distribuzione del lavoro non retribuito e da una diffusione più paritaria del congedo legato all'assistenza; è convinto che un modello egualitario in termini di reddito e di responsabilità di assistenza rappresenti il modo più efficace per conseguire la parità di genere in tutti gli ambiti della vita;
16. chiede agli Stati membri di promuovere la reintegrazione professionale delle donne che hanno interrotto la loro carriera per prendersi cura di persone a carico, tramite politiche attive e specifiche per l'occupazione e la formazione;

17. pone in evidenza che un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e una maggiore parità tra donne e uomini sono essenziali per conseguire gli obiettivi dell'emancipazione femminile; sottolinea che un miglior equilibrio tra vita professionale e vita privata garantirebbe una più equa ripartizione del lavoro retribuito e non retribuito all'interno delle famiglie, aumenterebbe la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e, di conseguenza, ridurrebbe il divario retributivo e pensionistico di genere;
18. sottolinea l'importanza di condizioni di lavoro buone e sicure che consentano a donne e uomini di conciliare lavoro e vita privata e invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere il rafforzamento dei diritti dei lavoratori, la contrattazione collettiva e una maggiore parità di genere;
19. incoraggia vivamente la promozione dell'individualizzazione del diritto a forme di congedo, la non trasferibilità tra genitori dei rispettivi diritti al congedo parentale e l'equa ripartizione dei compiti relativi all'assistenza tra i due genitori, allo scopo di conseguire una conciliazione tra lavoro e vita privata che sia equilibrata dal punto di vista del genere;
20. invita la Commissione a finanziare studi che analizzino l'entità e il valore del lavoro di assistenza familiare non retribuito prestato dalle donne e dagli uomini e il numero medio di ore investite nel lavoro retribuito e non retribuito, con particolare riferimento all'assistenza degli anziani, dei bambini e dei disabili.
21. invita a sviluppare un quadro per modelli di lavoro flessibili e orientati al dipendente per donne e uomini, con un'adeguata protezione sociale, onde favorire la conciliazione tra responsabilità personali e professionali; ritiene, al contempo, che i diritti dei lavoratori e il diritto a un impiego sicuro debbano avere la precedenza rispetto al conseguimento di una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro, onde assicurare che tale flessibilità non determini un aumento di forme di lavoro e occupazione indesiderabili e insicure e non comprometta le norme in materia di occupazione che attualmente riguardano le donne più che gli uomini, intendendo come lavoro precario quello che non rispetta le norme e le leggi internazionali, nazionali e dell'UE e/o non fornisce risorse sufficienti per condurre una vita dignitosa o non offre una protezione sociale adeguata, come nel caso dell'occupazione discontinua, della maggioranza dei contratti a tempo determinato, dei contratti a zero ore o del lavoro a tempo parziale involontario; evidenzia altresì la necessità di creare le condizioni per garantire il diritto a svolgere nuovamente un'occupazione a tempo pieno dopo un impiego a tempo parziale volontario;

Parità di retribuzione per uno stesso lavoro di pari valore e mappatura salariale

22. rammenta che il principio della parità di retribuzione per i lavoratori e le lavoratrici per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è sancito e definito dall'articolo 157 TFUE e deve essere efficacemente applicato dagli Stati membri; ribadisce, in tale contesto, che occorre avvalersi della raccomandazione della Commissione sul consolidamento del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne mediante la trasparenza allo scopo di monitorare attentamente la situazione negli Stati membri ed elaborare relazioni sui progressi compiuti, anche con il sostegno delle parti sociali, e incoraggia gli Stati membri e la Commissione a predisporre e attuare le pertinenti politiche in conformità della raccomandazione onde colmare il persistente divario retributivo di genere;

23. invita gli Stati membri e le imprese a rispettare la parità di retribuzione e a introdurre misure vincolanti concernenti la trasparenza retributiva al fine di creare metodi che consentano alle imprese di far fronte alla questione del divario retributivo di genere, anche mediante audit salariali e l'inserimento di provvedimenti per la parità di retribuzione nella contrattazione collettiva; sottolinea l'importanza di prevedere una formazione adeguata sulla legislazione e la giurisprudenza in materia di non discriminazione nell'occupazione per i dipendenti delle autorità nazionali, regionali e locali e gli organismi preposti all'applicazione della legge nonché per gli ispettori del lavoro;
24. sottolinea l'esigenza di riconoscere e rivalutare il lavoro tipicamente a predominanza femminile, quale ad esempio quello nei settori sanitario, sociale e didattico, rispetto al lavoro tipicamente a predominanza maschile;
25. è convinto che per conseguire la parità di retribuzione per i lavoratori e le lavoratrici che svolgono uno stesso lavoro di pari valore sia necessario un chiaro quadro di strumenti specifici per la valutazione degli impieghi, con indicatori comparabili per stabilire il "valore" negli impieghi o nei settori;
26. ricorda che, conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, il valore del lavoro dovrebbe essere stimato e comparato in base a criteri oggettivi, quali i requisiti professionali, di istruzione e di formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro svolto e la natura dei compiti assegnati;
27. sottolinea l'importanza del principio della neutralità di genere nei sistemi di valutazione e classificazione del lavoro sia nel settore pubblico che in quello privato; accoglie con favore gli sforzi degli Stati membri intesi a promuovere politiche atte a prevenire la discriminazione nelle procedure di assunzione e li incoraggia a promuovere l'uso di curricula che non consentano l'identificazione del genere al fine di scoraggiare i pregiudizi di genere da parte delle società e delle pubbliche amministrazioni nel corso delle procedure di assunzione; invita la Commissione a valutare la possibilità di sviluppare un modello di CV Europass che risulti anonimo; suggerisce che gli Stati membri elaborino programmi per contrastare gli stereotipi sociali e di genere, in particolare tra i più giovani, come forma di prevenzione contro una categorizzazione occupazionale dei livelli di inquadramento che limita frequentemente l'accesso delle donne alle posizioni e agli impieghi con i più alti indici di remunerazione;

Equilibrio di genere nei settori pubblico e privato

28. reputa che le quote nel settore pubblico possano essere necessarie nel caso in cui le pubbliche istituzioni non adempiano alla responsabilità di garantire l'equa rappresentanza, e potrebbero quindi migliorare la legittimità democratica delle istituzioni decisionali;
29. osserva che il ricorso a quote di genere e liste chiuse nel processo decisionale politico si è dimostrato estremamente efficace nel contrastare la discriminazione e gli squilibri di potere di genere e nel migliorare la rappresentanza democratica negli organi decisionali politici;
30. invita la Commissione a migliorare la raccolta, l'analisi e la diffusione di dati esaurienti, confrontabili, affidabili e regolarmente aggiornati sulla partecipazione delle donne ai processi decisionali;

31. invita le istituzioni dell'UE a incoraggiare la partecipazione delle donne al processo elettorale europeo prevedendo, nell'ambito della prossima revisione della legislazione elettorale dell'Unione, l'equilibrio di genere delle liste;
32. ribadisce il suo invito al Consiglio affinché adotti rapidamente la direttiva sull'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa, in quanto primo passo importante verso la rappresentanza paritaria nei settori pubblico e privato, e osserva che è stato constatato che i consigli di amministrazione con più donne migliorano la prestazione delle aziende private; rileva altresì che i progressi più tangibili (dall'11,9 % nel 2010 al 22,7 % nel 2015) si riscontrano negli Stati membri in cui è stata adottata una normativa vincolante sulle quote nei consigli¹; esorta la Commissione a continuare a esercitare pressione sugli Stati membri affinché si trovi un accordo;

Piani per la parità di genere

33. prende atto del sostegno fornito dalla Commissione all'adozione di piani per la parità di genere da parte delle organizzazioni di ricerca e di finanziamento della ricerca;
34. osserva che i piani per la parità di genere a livello aziendale o settoriale possono contenere molteplici provvedimenti in materia di risorse umane relativi all'assunzione, alla retribuzione, alla promozione, alla formazione e all'equilibrio tra vita professionale e privata; osserva altresì che essi comprendono sovente misure concrete quali l'uso di un linguaggio neutro rispetto al genere, la prevenzione delle molestie sessuali, la nomina del genere sottorappresentato a posizioni di vertice, il lavoro a tempo parziale e la partecipazione dei padri all'assistenza ai bambini, come pure che negli Stati membri esiste una molteplicità di approcci concernenti l'introduzione obbligatoria di misure simili;
35. riconosce che l'adozione di piani per la parità di genere e audit relativi all'integrazione della dimensione di genere nel settore privato può promuovere un'immagine positiva delle aziende come favorevoli all'equilibrio tra lavoro e vita privata, contribuendo ad aumentare la motivazione dei lavoratori e ridurre l'avvicendamento del personale; invita, pertanto, la Commissione a incoraggiare le imprese con più di 50 dipendenti a negoziare con le parti sociali piani per la parità di genere, allo scopo di rafforzare l'uguaglianza di genere e contrastare le discriminazioni sul luogo di lavoro; chiede che tali piani prevedano una strategia volta a fronteggiare, prevenire ed eliminare le molestie sessuali sul luogo di lavoro;

Contratti collettivi e parti sociali

36. è convinto che le parti sociali e i contratti collettivi abbiano il potenziale di promuovere la parità di genere, emancipare le donne mediante l'unità e combattere le disegualianze retributive di genere; pone l'accento sulla necessità di garantire una rappresentanza paritaria e adeguata di donne e uomini nei gruppi di contrattazione collettiva onde

¹ Cfr.: Commissione europea, scheda informativa "Gender balance on corporate boards – Europe is cracking the glass ceiling" (Equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società — l'Europa sta infrangendo il soffitto di cristallo), ottobre 2015; Commissione europea, DG Giustizia e consumatori, "Women in economic decision-making in the EU: Progress report" (Donne nel processo decisionale economico nell'UE: relazione sui progressi compiuti: un'iniziativa Europa 2020), 2012; Aagoth Storvik e Mari Teigen "Women on Board: The Norwegian Experience" (Donne nei consigli di amministrazione: l'esperienza norvegese), giugno 2010.

promuovere l'emancipazione economica delle donne, e reputa pertanto opportuno che le parti sociali rafforzino la posizione delle donne all'interno della struttura dei partenariati sociali, nei ruoli decisionali, e negozino i piani per la parità di genere a livello aziendale e settoriale;

37. incoraggia la Commissione a collaborare con le parti sociali e la società civile al fine di rafforzarne il ruolo chiave di rilevamento del pregiudizio discriminatorio di genere in fase di determinazione delle tabelle salariali nonché nell'offerta di valutazioni dei lavori libere da pregiudizi di genere;

III. Raccomandazioni sul potenziamento dell'emancipazione economica delle donne

38. è del parere che i modelli e le pratiche economici, le politiche fiscali e le priorità di spesa, soprattutto in periodi di crisi, dovrebbero includere una prospettiva di genere, tener conto delle donne quali attori economici e mirare a colmare i divari di genere a vantaggio dei cittadini, delle imprese e della società nel suo complesso; ribadisce, in tal contesto, che le crisi economiche hanno creato situazioni di particolare svantaggio per le donne;
39. chiede riforme che accrescano la parità di genere sia nell'ambito della vita familiare che sul mercato del lavoro;
40. osserva che il percorso professionale delle donne non presenta in generale avanzamenti significativi; invita gli Stati membri a incoraggiare e sostenere le donne in modo che possano intraprendere carriere professionali di successo, tra l'altro mediante azioni positive quali programmi di creazione di reti e di tutoraggio, nonché creando condizioni adeguate e garantendo pari opportunità rispetto agli uomini a tutte le età in termini di formazione, avanzamento, riqualificazione e aggiornamento professionale, nonché diritti pensionistici e sussidi di disoccupazione uguali a quelli applicabili agli uomini;
41. incoraggia gli Stati membri, sulla base delle disposizioni della direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sugli appalti pubblici (la direttiva sugli appalti pubblici)¹ a promuovere l'uso di clausole sociali negli appalti pubblici, quale strumento per rafforzare l'uguaglianza tra le donne e gli uomini laddove esistono normative nazionali in materia che possano fungere da base per le clausole sociali;
42. sottolinea la necessità di combattere tutte le forme di violenza di genere, compresa la violenza domestica, come lo stupro, la mutilazione genitale femminile, gli abusi sessuali, lo sfruttamento sessuale, le molestie sessuali e il matrimonio forzato in età precoce/infantile, come pure il fenomeno della violenza economica; richiama l'attenzione sui livelli estremamente preoccupanti delle molestie sessuali sul luogo di lavoro² e sottolinea che, affinché sia realizzata l'emancipazione delle donne, il luogo di lavoro deve essere privo di ogni forma di discriminazione e violenza; invita l'UE e gli Stati membri a ratificare senza riserve la convenzione di Istanbul e a organizzare campagne di sensibilizzazione e informazione dell'opinione pubblica sulla violenza nei confronti delle donne, nonché a incoraggiare lo scambio di buone prassi; osserva che l'indipendenza economica delle donne è fondamentale perché possano sottrarsi a situazioni di violenza; invita pertanto gli Stati membri a creare sistemi di protezione

¹ GU L 94 del 28.3.2014, pag. 65.

² Indagine dell'Agenzia per i diritti fondamentali sulla violenza contro le donne.

sociale che sostengano le donne in tale situazione;

43. ribadisce che l'emancipazione e l'indipendenza delle donne a livello individuale, sociale ed economico sono interconnesse al diritto di decidere in merito al proprio corpo e alla propria sessualità; rammenta che l'accesso universale all'intera gamma di servizi e diritti nell'ambito della salute sessuale e riproduttiva è una forza motrice essenziale per il conseguimento dell'uguaglianza per tutti;
44. accoglie con favore le conclusioni raggiunte dalla 61^a sessione della Commissione sulla condizione femminile sul tema "Emancipazione economica delle donne nel mondo del lavoro in evoluzione", le quali, per la prima volta, stabiliscono un legame diretto ed esplicito tra l'emancipazione economica delle donne e la loro salute sessuale e riproduttiva e i relativi diritti; si rammarica, tuttavia, che dall'accordo sia stata del tutto omessa l'educazione sessuale completa;
45. sottolinea che, pur costituendo il 52 % della popolazione totale europea, le donne rappresentano soltanto un terzo dei lavoratori autonomi o dei neoimprenditori nell'UE; osserva inoltre che le donne si trovano ad affrontare maggiori difficoltà degli uomini per quanto concerne l'accesso ai finanziamenti, la formazione, le reti e il mantenimento di un giusto equilibrio tra lavoro e vita privata; incoraggia gli Stati membri a favorire misure e azioni di assistenza e consulenza per le donne che decidano di diventare imprenditrici, sottolineando che l'indipendenza finanziaria è fondamentale per garantire la parità; invita gli Stati membri ad agevolare l'accesso al credito, ridurre la burocrazia ed eliminare altri ostacoli che si frappongono alla creazione di start-up da parte delle donne; invita la Commissione a intensificare il proprio lavoro con gli Stati membri per identificare e rimuovere gli ostacoli all'imprenditoria femminile e incoraggiare maggiormente le donne ad avviare imprese, anche migliorando l'accesso ai finanziamenti, agli studi di mercato, alla formazione e alle reti a scopi imprenditoriali, come la piattaforma WEgate per le imprenditrici e altre reti europee;
46. sottolinea che il miglioramento delle competenze digitali e dell'alfabetizzazione informatica tra le donne e le ragazze e una loro maggiore inclusione nel settore delle TIC potrebbero contribuire alla loro emancipazione e indipendenza economica, riducendo così il divario retributivo di genere complessivo; invita gli Stati membri e la Commissione a proseguire i propri sforzi volti a porre fine al divario digitale tra uomini e donne, come indicato nell'agenda digitale di Europa 2020, accrescendo l'accesso delle donne alla società dell'informazione, con il particolare intento di aumentare la visibilità femminile nel settore digitale;
47. segnala che, sebbene siano quasi il 60 % dei laureati nell'UE, le donne continuano a essere sottorappresentate nella scienza, nella matematica, nell'informatica, nell'ingegneria e nelle carriere correlate, a causa della persistenza di fattori di ostacolo; invita gli Stati membri e la Commissione a promuovere, attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione, la partecipazione delle donne nei settori tradizionalmente considerati "maschili", in particolare, ad esempio, le scienze e le nuove tecnologie, integrando la dimensione della parità di genere nell'agenda digitale per gli anni a venire, come pure la partecipazione degli uomini in settori tradizionalmente considerati "femminili", in particolare l'assistenza e l'istruzione; sottolinea l'importanza di estendere la protezione sociale nei settori in cui le donne costituiscono la maggioranza della forza lavoro, come ad esempio nel caso degli addetti all'assistenza alle persone, degli addetti alle pulizie e dei collaboratori, del personale della ristorazione e degli operatori sanitari; sottolinea l'importanza dell'istruzione e della

formazione professionali nella diversificazione delle scelte di carriera e nel proporre a donne e uomini opportunità professionali non tradizionali, in modo da superare l'esclusione orizzontale e verticale e aumentare il numero di donne presenti negli organismi decisionali della sfera politica e imprenditoriale;

48. chiede agli Stati membri di prevedere misure legislative e non legislative volte a garantire i diritti economici e sociali dei lavoratori nei cosiddetti settori femminilizzati; sottolinea l'importanza di impedire la sovrarappresentazione delle donne nel lavoro precario e ricorda la necessità di contrastare la natura precaria di tali settori, come il lavoro domestico o l'assistenza familiare; riconosce che il lavoro domestico e la prestazione di servizi a domicilio, che sono fortemente femminilizzati, sono spesso svolti sotto forma di lavoro non dichiarato; invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere e sviluppare ulteriormente il settore formale dei servizi domestici, anche attraverso la piattaforma europea contro il lavoro sommerso, a riconoscere i servizi a domicilio, il lavoro familiare e l'assistenza a domicilio come un settore economico prezioso con potenzialità in termini di creazione di posti di lavoro e che va regolamentato meglio all'interno degli Stati membri, al fine di creare posizioni sicure per i lavoratori a domicilio e fornire alle famiglie la capacità di assumersi il ruolo di datori di lavoro nonché generare opportunità ai fini della conciliazione tra vita privata e professionale per le famiglie che lavorano;
49. sottolinea l'importanza dell'istruzione per combattere gli stereotipi di genere; invita quindi la Commissione a promuovere iniziative volte a elaborare programmi di formazione sulla parità di genere destinati ai professionisti dell'istruzione, che evitino che si trasmettano stereotipi attraverso i programmi didattici e i materiali pedagogici;
50. sottolinea l'importanza dell'integrazione della dimensione di genere quale strumento fondamentale per l'elaborazione di politiche e normative sensibili alle questioni di genere, anche nel campo dell'occupazione e degli affari sociali, e quindi per garantire l'emancipazione economica delle donne; invita la Commissione a introdurre valutazioni di impatto di genere sistematiche; ribadisce il suo invito alla Commissione a valorizzare il suo impegno strategico per la parità di genere 2016-2019 adottandolo sotto forma di comunicazione; invita la Commissione a introdurre una pianificazione di bilancio sensibile alle tematiche di genere nel prossimo quadro finanziario pluriennale e a impegnarsi in un controllo sempre più rigoroso dei processi per la determinazione del bilancio dell'UE e del suo impiego, adottando anche misure per migliorare la trasparenza e la rendicontazione in merito al modo in cui vengono utilizzati i fondi; invita inoltre la Banca europea per gli investimenti a integrare la dimensione della parità di genere e dell'emancipazione economica delle donne in tutte le sue attività interne ed esterne all'UE;
51. invita gli Stati membri a integrare la prospettiva di genere nelle rispettive politiche nazionali relative alle competenze e al mercato del lavoro e a includere tali misure nei piani d'azione nazionali e nel quadro del semestre europeo, in linea con gli orientamenti in materia di occupazione;
52. sottolinea l'importanza di offrire opportunità di apprendimento permanente alle donne nelle zone rurali, anche grazie, ad esempio, a corsi di formazione interaziendale; rileva l'elevata percentuale di lavoratori autonomi nelle aree rurali privi di una tutela sociale adeguata e l'alta percentuale di lavoro "invisibile", che incide in particolare sulle donne; invita, pertanto, gli Stati membri e le regioni con poteri legislativi a garantire la sicurezza sociale sia degli uomini che delle donne che lavorano in zone rurali; invita

inoltre gli Stati membri a favorire un equo accesso alla terra, ad assicurare i diritti fondiari e di successione e ad agevolare l'accesso al credito per le donne;

53. constata che la percentuale di persone a rischio di povertà ed esclusione sociale è più elevata tra le donne che tra gli uomini e sottolinea, pertanto, che le misure tese a combattere la povertà e l'esclusione sociale hanno un impatto particolare sull'emancipazione economica delle donne; sottolinea che la prevenzione e l'eliminazione del divario pensionistico di genere e la riduzione della povertà delle donne anziane dipendono innanzitutto dalla creazione di condizioni che consentano alle donne di versare pari contributi pensionistici attraverso l'ulteriore inclusione nel mercato del lavoro e la tutela delle pari opportunità in termini di retribuzione, avanzamenti di carriera e possibilità di lavorare a tempo pieno; invita la Commissione e gli Stati membri a garantire che i fondi SIE e il Fondo europeo per gli investimenti strategici contribuiscano a ridurre la povertà delle donne, nell'ottica di raggiungere l'obiettivo globale di riduzione della povertà della strategia Europa 2020; invita gli Stati membri a garantire che il 20 % del finanziamento a titolo del FSE attribuito alle misure per l'inclusione sociale sia anche utilizzato per aumentare il sostegno ai piccoli progetti locali a favore dell'emancipazione delle donne che vivono una situazione di povertà ed esclusione sociale;
54. rileva che la povertà continua a essere misurata sul reddito familiare cumulativo, partendo dal presupposto che tutti i membri della famiglia abbiano lo stesso reddito e distribuiscano le risorse equamente; richiede diritti individualizzati e calcoli basati sui redditi individuali, al fine di rilevare la portata effettiva della povertà delle donne;
55. osserva che le donne sono state le più colpite dalle misure di austerità e dai tagli nel settore pubblico (meno assistenza all'infanzia e a tariffe più elevate, servizi ridotti per gli anziani e i disabili, privatizzazioni e chiusure di ospedali), in particolare in ambiti quali l'istruzione, la sanità e i servizi sociali, in quanto esse rappresentano il 70 % della forza lavoro nel settore pubblico;
56. sottolinea l'importanza di prestare attenzione alle esigenze specifiche e alle molteplici sfide di determinati gruppi vulnerabili che si trovano ad affrontare ostacoli particolari all'ingresso nel mercato del lavoro; invita gli Stati membri a garantire a queste persone un rapido e facile accesso a una formazione di qualità, compresi i tirocini, onde assicurarne la piena integrazione nelle nostre società e nel mercato del lavoro tenendo in considerazione le attuali capacità e competenze informali e formali, i talenti e le conoscenze specializzate; invita gli Stati membri a prendere misure intese a impedire la discriminazione intersettoriale che colpisce soprattutto le donne in situazioni di vulnerabilità; sottolinea l'importanza della corretta attuazione della direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e della direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica¹;
57. invita gli Stati membri e la Commissione a realizzare e migliorare l'applicazione pratica della legislazione e delle politiche vigenti in materia di luogo di lavoro e a migliorare tali norme e politiche ove opportuno al fine di tutelare le donne dalla discriminazione diretta e indiretta, in particolare per quanto concerne la selezione, l'assunzione, il mantenimento in servizio, la formazione professionale e la promozione delle donne nel mondo del lavoro sia nel settore pubblico che in quello privato, nonché ad offrire alle

¹ GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22.

donne pari opportunità in termini di retribuzione e di avanzamento di carriera;

58. deplora fermamente che il Consiglio non abbia ancora adottato la proposta di direttiva del 2008 recante applicazione del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale; plaude alla priorità data a tale direttiva da parte della Commissione; ribadisce il suo appello al Consiglio affinché adotti al più presto la proposta;
59. invita la Commissione a migliorare la raccolta di indicatori di genere specifici e dati disaggregati per genere, in modo da stimare l'impatto delle politiche degli Stati membri e dell'UE in termini di parità di genere;
60. evidenzia che la concentrazione di donne nel lavoro precario è sproporzionata e spesso non volontaria; esorta gli Stati membri ad attuare le raccomandazioni dell'OIL destinate a ridurre la portata del lavoro precario che includono, ad esempio, la limitazione dei casi in cui poter impiegare contratti precari e la riduzione del periodo in cui i lavoratori possono essere assunti con tali contratti;
61. invita l'EIGE a continuare a lavorare alla raccolta di dati suddivisi per genere e all'elaborazione dei relativi quadri di valutazione in tutti i pertinenti ambiti strategici;

o

o o

62. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.