Parlamento europeo
2024-2029

TESTI APPROVATI

P10_TA(2026)0074

Divario retributivo e pensionistico di genere nell'UE: situazione attuale, sfide e via da seguire, nonché elaborazione di orientamenti per una migliore valutazione e una remunerazione più equa del lavoro nei settori a prevalenza femminile

Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 marzo 2026 sul divario retributivo e pensionistico di genere nell'UE: situazione attuale, sfide e via da seguire, nonché elaborazione di orientamenti per una migliore valutazione e una remunerazione più equa del lavoro nei settori a prevalenza femminile (2025/2038(INI))

Il Parlamento europeo,

– visto il trattato sull'Unione europea (TUE), in particolare l'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3,

– visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), in particolare gli articoli 8, 10, 19, 151, 153 e 157,

– vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Carta), segnatamente le disposizioni relative all'uguaglianza di genere,

– viste la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e la ratifica di tale convenzione da parte dell'UE,

– visti gli articoli 22 e 25 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo,

– vista la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione[1] (direttiva sulla trasparenza retributiva),

---

[1] GU L 132 del 17.5.2023, pag. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

– 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[2],

– vista la 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[3] (direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare),

– vista la direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 novembre 2022, riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure[4] (direttiva sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società),

– vista la direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea[5],

– vista la comunicazione della Commissione del 5 marzo 2020, dal titolo "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" (COM(2020)0152),

– vista la comunicazione della Commissione del 18 settembre 2020, dal titolo "Un'Unione dell'uguaglianza: il piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025" (COM(2020)0565),

– visti il pilastro europeo dei diritti sociali e il relativo piano d'azione (COM(2021)0102), in particolare gli obiettivi principali per il 2030 e il quadro di valutazione della situazione sociale dell'UE,

– vista la strategia dell'UE per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 (COM(2021)0101),

– vista la comunicazione della Commissione dell'8 ottobre 2025, dal titolo "Unione dell'uguaglianza: strategia per l'uguaglianza LGBTIQ+ 2026-2030" (COM(2025)0725),

– viste la comunicazione della Commissione del 7 settembre 2022 sulla strategia europea per l'assistenza (COM(2022)0440), la

---

2 GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.

3 GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.

4 GU L 315 del 7.12.2022, pag. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.

5 GU L 275 del 25.10.2022, pag. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.

raccomandazione del Consiglio dell'8 dicembre 2022 relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili[6] e la raccomandazione del Consiglio dell'8 dicembre 2022 in materia di educazione e cura della prima infanzia: obiettivi di Barcellona per il 2030[7],

– vista la comunicazione della Commissione del 7 marzo 2025, dal titolo "Una tabella di marcia per i diritti delle donne" (COM(2025)0097),

– vista la comunicazione della Commissione del 20 marzo 2024, dal titolo "Carenze di manodopera e competenze nell'UE: un piano d'azione" (COM(2024)0131),

– vista la comunicazione della Commissione del 5 marzo 2025, dal titolo "L'Unione delle competenze" (COM(2025)0090),

– vista la relazione della Commissione dell'ottobre 2024, dal titolo "Social Protection Committee Annual Report 2024" (Relazione annuale del comitato per la protezione sociale 2024),

– vista la relazione della Commissione del marzo 2025, dal titolo "2025 report on gender equality in the EU" (Relazione 2025 sulla parità di genere nell'UE),

– vista la relazione del gruppo di esperti ad alto livello sul futuro della protezione sociale e dello Stato sociale nell'UE, dal titolo "The future of social protection and of the welfare state in the EU" (Il futuro della protezione sociale e dello Stato sociale nell'UE),

– viste la relazione di Mario Draghi del 9 settembre 2024, dal titolo "The future of European competitiveness" (Il futuro della competitività europea) (relazione Draghi), e la relazione di Enrico Letta del 10 aprile 2024, dal titolo "Much more than a market" (Molto più di un mercato) (relazione Letta),

– vista la relazione congiunta 2024 del comitato per la protezione sociale e della direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione, dal titolo "The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU" (Relazione 2024 sull'adeguatezza delle pensioni – Adeguatezza del reddito attuale e futuro in età avanzata nell'UE),

– viste le conclusioni del Consiglio del 3 dicembre 2024 sul tema "Garantire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la parità di genere per tutte le generazioni nel contesto delle sfide demografiche",

---

6 GU C 476 del 15.12.2022, pag. 1.
7 GU C 484 del 20.12.2022, pag. 1.

– viste le conclusioni del Consiglio del 4 dicembre 2024 sulle carenze di manodopera e competenze nell'UE: mobilitare il potenziale di forza lavoro inutilizzato nell'Unione europea,

– viste le conclusioni del Consiglio del 19 giugno 2025, dal titolo "Promuovere la parità di genere nell'era digitale basata sull'IA: sesto esame orizzontale dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino da parte degli Stati membri e delle istituzioni dell'UE",

– vista la sua risoluzione del 14 giugno 2017 sulla necessità di una strategia dell'Unione europea per eliminare e prevenire il divario tra le pensioni degli uomini e delle donne[8],

– vista la sua risoluzione del 30 gennaio 2020 sul divario retributivo di genere[9],

– vista la sua risoluzione del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere[10],

– vista la sua risoluzione del 5 luglio 2022 verso un'azione comune europea in materia di assistenza e cura[11],

– visto l'articolo 55 del suo regolamento,

– viste le deliberazioni congiunte della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere a norma dell'articolo 59 del regolamento,

– vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e della commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (A10-0021/2026),

A. considerando che l'uguaglianza di genere è uno dei valori fondamentali dell'Unione europea, sanciti dall'articolo 2 e dall'articolo 3, paragrafo 3, TUE, dagli articoli 8, 10 e 19 TFUE e dall'articolo 23 della Carta; che l'articolo 157 TFUE afferma espressamente che gli Stati membri devono assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore; che garantire l'indipendenza economica delle donne e la parità di accesso alle risorse finanziarie è fondamentale per conseguire l'uguaglianza di genere e combattere la violenza di genere;

B. considerando che il principio 2 del pilastro europeo dei diritti sociali afferma che "la parità di trattamento e di opportunità tra donne e

---

8 GU C 331 del 18.9.2018, pag. 60.
9 GU C 331 del 17.8.2021, pag. 5.
10 GU C 456 del 10.11.2021, pag. 208.
11 GU C 47 del 7.2.2023, pag. 30.

uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera" e che "donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro e per un lavoro di pari valore";

C. considerando che, in questi tempi geopolitici incerti, per difendere i valori dell'UE è necessario che gli Stati membri diano priorità al settore della difesa; che gli Stati membri devono garantire che le donne che lavorano nel settore della difesa beneficino della parità di retribuzione, di un'equa progressione di carriera e di pensioni adeguate; che colmare il divario pensionistico di genere è un imperativo sia strategico che morale per l'UE;

D. considerando che il divario retributivo di genere è definito come la differenza tra la retribuzione oraria lorda media degli uomini e delle donne espressa sotto forma di percentuale della retribuzione oraria lorda media degli uomini; che una quota significativa del divario retributivo di genere non può essere spiegata da attributi oggettivi e osservabili del mercato del lavoro quali l'età, l'esperienza e l'istruzione, l'occupazione, l'orario di lavoro o altre caratteristiche misurabili, il che indica una discriminazione persistente; che affrontare il divario retributivo richiede un approccio equilibrato che combini le pari opportunità, l'equa distribuzione delle responsabilità di assistenza, la lotta contro gli stereotipi di genere, la trasparenza retributiva e l'applicazione efficace delle norme, con politiche che sostengano le competenze, la partecipazione e l'avanzamento di carriera, riconoscendo nel contempo che gli svantaggi sono aggravati per le donne che affrontano forme multiple e intersezionali di discriminazione basate su fattori quali il sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale;

E. considerando che in tutta l'UE i redditi delle donne sono sproporzionatamente inferiori a quelli degli uomini e che le donne sono sovrarappresentate tra i lavoratori che percepiscono il salario minimo; che nel 2023 il divario di genere nell'UE in termini di retribuzione oraria era del 12 %, con variazioni significative tra gli Stati membri e un divario superiore al 18 % in alcuni di essi; che ciò significa che, rispetto agli uomini, le donne lavorano effettivamente senza essere retribuite per una media di 54-67 giorni all'anno; che, sebbene il tasso di occupazione femminile continui ad aumentare, l'UE non è sulla buona strada per dimezzare il suo divario occupazionale di genere del 10 % entro il 2030 e che tale divario è più elevato per le donne con figli (16,5 %)[12]; che, secondo Eurostat, il divario varia anche a seconda del settore ed è più elevato nel settore

---

12 Eurostat, "Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality" (Statistiche spiegate – OSS 5 – Parità di genere), sito web di Eurostat, aprile.

privato che nel settore pubblico nella maggior parte degli Stati membri[13]; che nel 2024 solo il 7,7 % degli uomini nell'UE lavorava a tempo parziale, rispetto al 27,9 % delle donne, la cui motivazione principale per lavorare a tempo parziale era la responsabilità di assistenza; che esiste una correlazione specifica tra i settori a prevalenza femminile e i bassi livelli salariali; che la retribuzione può rispecchiare il valore e il riconoscimento che una società attribuisce a un particolare tipo di lavoro;

F. considerando che le disuguaglianze retributive non rispecchiano sempre il valore e la domanda di un lavoro o le competenze richieste per quest'ultimo, bensì sono il risultato di una persistente disuguaglianza di genere; che la sottovalutazione del lavoro delle donne, la segmentazione occupazionale e settoriale, il divario di genere nei ruoli di leadership e la ripartizione disuguale delle responsabilità assistenziali non retribuite sono fattori strutturali dei divari retributivi e pensionistici di genere e richiedono una valutazione sistematica del lavoro ed esercizi di rivalutazione settoriale a livello dell'UE e nazionale; che il divario retributivo di genere non è solo una questione di retribuzioni inferiori, ma rispecchia anche disuguaglianze sociali, politiche e culturali più ampie che influenzano l'indipendenza economica, le opportunità di carriera e il benessere generale delle donne;

G. considerando che la sensibilizzazione e l'istruzione sono essenziali per riconoscere l'esistenza e la gravità del divario retributivo e pensionistico di genere, che continua a essere sottovalutato dall'opinione pubblica; che il divario retributivo e pensionistico di genere ha un grave impatto sulla salute mentale delle donne, influenzando non solo i guadagni di queste ultime, ma anche la loro esposizione a rischi psicosociali sul luogo di lavoro, con conseguenze a lungo termine per la salute mentale e il benessere lungo tutto l'arco della vita, come dimostrato dal fatto che le donne di età superiore ai 65 anni dichiarano di soffrire di depressione cronica a un ritmo doppio rispetto agli uomini[14], il che rispecchia gli effetti combinati di un reddito inferiore, di un'indipendenza limitata e di una persistente insicurezza; che una retribuzione equa e dignitosa è essenziale per l'indipendenza economica delle donne e consente loro di uscire da situazioni di violenza domestica; che per colmare tali lacune occorrono misure legislative e politiche, nonché un cambiamento delle abitudini sociali sostenuto da iniziative di

---

13 Eurostat, "Statistics Explained – Gender pay gap statistics" (Statistiche spiegate – Statistiche sul divario retributivo di genere), sito web di Eurostat, marzo 2025.

14 Parlamento europeo, direzione generale dei Diritti dei cittadini, della giustizia e degli affari istituzionali, dipartimento tematico Cittadini, uguaglianza e cultura, "The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women’s mental health" (L'effetto del divario retributivo e pensionistico di genere e delle nuove modalità di lavoro sulla salute mentale delle donne), settembre 2025.

comunicazione e istruzione basate sui dati;

H. considerando che nel 2021 il 74 % delle donne si occupava quotidianamente dei lavori domestici e della cucina, rispetto al 42 % degli uomini; che, combinando l'insieme delle attività retribuite e non retribuite, le donne lavorano a tempo pieno otto settimane all'anno in più rispetto agli uomini[15];

I. considerando che il Forum economico mondiale ha recentemente stimato che, con l'attuale tasso di progresso, la piena parità di genere sarà raggiunta fra 134 anni; che, secondo alcuni studi, ci vorranno 90 anni per colmare il divario pensionistico di genere; che sono chiaramente necessarie nuove misure per colmare più rapidamente il divario pensionistico;

J. considerando che in tutta l'UE le donne hanno maggiori probabilità di svolgere lavori meno retribuiti e di lavorare nell'economia informale e in settori tradizionalmente sottovalutati, il che limita i loro guadagni e contribuisce al divario retributivo e pensionistico di genere; che circa 3 donne su 10 nell'UE lavorano nel settore dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale, mentre solo l'8 % degli uomini è impiegato in tali settori[16]; che nell'UE le donne rappresentano fino all'80 % della forza lavoro nel settore dell'assistenza sanitaria e sociale, mentre rappresentano solo un massimo del 20 % dei lavoratori nei settori STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), il che esemplifica le norme e gli stereotipi di genere persistenti che scoraggiano le donne dall'affacciarsi a determinati settori[17]; che è indispensabile riconoscere il valore dei settori tradizionalmente a prevalenza femminile quali l'assistenza, la sanità, l'istruzione e l'assistenza sociale, in quanto sono essenziali per la società, e incoraggiare gli uomini a lavorare in tali settori;

K. considerando che le donne continuano a essere notevolmente sottorappresentate negli studi e nelle carriere digitali e in altri settori della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria, dell'arte e della matematica (STEAM) e in settori occupazionali quali la difesa e l'industria aerospaziale, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e l'energia; che il sostegno alla partecipazione delle donne nei settori STEAM è fondamentale per colmare il divario retributivo e pensionistico di genere, promuovere l'innovazione e

---

15 Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, "Gender Equality Index 2021 – Health" (Indice sull'uguaglianza di genere 2021 – Salute), 2021.

16 Commissione europea, "Women's situation in the labour market" (Situazione delle donne nel mercato del lavoro), sito web della Commissione europea sugli aspetti strategici e politici.

17 Commissione europea, "2025 report on gender equality in the EU" (Relazione 2025 sulla parità di genere nell'UE), https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

garantire che le transizioni verde e digitale dell'Europa siano inclusive ed eque;

L. considerando che le donne sono colpite in misura sproporzionata dalla crescente frammentazione del mercato del lavoro, compreso l'aumento delle forme atipiche di occupazione quali il lavoro temporaneo, il lavoro a tempo parziale, il lavoro mediante piattaforme digitali e il lavoro autonomo; che le donne spesso svolgono un ruolo essenziale nel settore agricolo a conduzione familiare, nell'agroalimentare e nella vita comunitaria, ma che il loro lavoro è spesso sottovalutato o informale, con conseguenti retribuzioni più basse nel corso della vita e contributi pensionistici inadeguati; che tale svantaggio è ulteriormente aggravato per le donne che affrontano forme multiple e intersezionali di discriminazione basate su fattori quali la razza, il genere, l'identità di genere, l'orientamento sessuale o la disabilità;

M. considerando che le donne in età avanzata subiscono maggiormente l'impatto del divario retributivo, assistenziale e occupazionale di genere, come dimostrato dal divario pensionistico di genere, che nel 2025 si attestava al 25 %[18]; che ciò deriva dalle disuguaglianze accumulate nel corso della vita lavorativa delle donne, dai periodi di assenza dal mercato del lavoro e dal livello inferiore di retribuzione; che le donne anziane continuano a essere più esposte al rischio di povertà rispetto agli uomini anziani in tutti gli Stati membri[19]; che nel 2024 il 16,9 % delle donne in pensione era a rischio di povertà, quasi il doppio rispetto al numero di uomini in pensione a rischio di povertà[20]; che le donne hanno generalmente un'aspettativa di vita più elevata e hanno maggiori probabilità di dover ricorrere ad assistenza a lungo termine in età avanzata[21]; che è indispensabile garantire che i sistemi pubblici di sicurezza sociale e protezione sociale rimangano solidi e continuino a essere finanziati in modo adeguato e sostenibile, così da poter continuare a fornire un sostegno affidabile;

N. considerando che il lavoro a prevalenza femminile, che garantisce

---

18 Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, "Gender Equality Index – European Union in 2025 edition" (Indice sull'uguaglianza di genere – Unione europea nell'edizione 2025), sito web dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.

19 Commissione europea, "2025 report on gender equality in the EU" (Relazione 2025 sulla parità di genere nell'UE), https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, "Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey" (Data Browser – Tasso di rischio di povertà per i pensionati – Indagine EU-SILC), sito web di Eurostat, febbraio 2026.

21 Dipartimento degli Affari economici e sociali delle Nazioni Unite, "The growing need for long-term care – Assumptions and realities" (La crescente necessità di assistenza a lungo termine – Ipotesi e realtà).

l'emancipazione economica e aumenta la partecipazione delle donne alla vita politica e pubblica, deve essere fondato sulla libertà di scelta e su un'ampia gamma di possibilità;

O. considerando che il “motherhood pay penalty” (svantaggio retributivo legato alla maternità), vale a dire il divario retributivo tra madri e padri nonché tra donne con e senza figli a carico, è il risultato della mancanza di strutture di assistenza all'infanzia, del numero troppo esiguo di padri che usufruiscono del congedo parentale o di paternità, degli orari di lavoro incompatibili con le strutture di assistenza all'infanzia e di assistenza sociale destinata agli anziani, della divisione ineguale dell'assistenza informale a casa e dei pregiudizi culturali che penalizzano le madri nel mondo del lavoro; che le donne devono spesso far fronte a retribuzioni ridotte, che non ritornano più al livello pre-maternità, e hanno un avanzamento di carriera più lento dopo aver avuto figli, il che incide direttamente sul loro reddito e sul loro tenore di vita in quel momento nonché sulla loro capacità di accumulare sufficienti diritti pensionistici per il futuro; che il “motherhood pay penalty” rappresenta un ostacolo significativo alla piena parità di genere e alla stabilità demografica ed economica a lungo termine;

P. considerando che sia la relazione Draghi sia la relazione Letta sottolineano che la disponibilità, l'accessibilità economica e la qualità dei servizi di assistenza, tra cui l'educazione e la cura della prima infanzia, l'assistenza a lungo termine e il sostegno alle persone con disabilità, rappresentano un ostacolo strutturale alla partecipazione al mercato del lavoro, in particolare per le donne, e riducono il potenziale di produttività complessivo dell'UE; che gli investimenti nelle infrastrutture di assistenza e nei posti di lavoro di qualità sono investimenti sociali produttivi che rafforzano la competitività e la resilienza e promuovono la partecipazione paritaria delle donne in tutti i settori della società, compresa l'occupazione; che la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbe essere applicata scrupolosamente e che il suo effetto deve essere valutato; che una divisione più equilibrata del congedo parentale e delle responsabilità di assistenza tra entrambi i genitori, anche attraverso diritti di congedo non trasferibili ben concepiti, è essenziale per promuovere le pari opportunità per donne e uomini e contribuire a una società più equa sotto il profilo del genere e a un mercato del lavoro moderno e resiliente;

Q. considerando che l'assistenza è un pilastro importante della nostra società; che il lavoro assistenziale non retribuito e sottopagato per i bambini, gli anziani, i malati, le persone con disabilità, i familiari o altre persone a carico è svolto in modo sproporzionato dalle donne, anche dopo il loro ingresso nel mercato del lavoro, e rimane uno dei principali fattori alla base delle disuguaglianze di genere in termini di reddito, avanzamento di carriera e pensioni; che le responsabilità di assistenza fanno sì che circa 7,7 milioni di donne restino fuori dal

mercato del lavoro, rispetto a soli 450 000 uomini; che alcuni paesi hanno introdotto crediti pensionistici per i prestatori di assistenza, il che significa che il tempo dedicato all'assistenza è riconosciuto nei calcoli per le pensioni;

R. considerando che il tasso di povertà o esclusione sociale è superiore per le donne rispetto agli uomini (21,9 % contro il 20 %); che la povertà di tempo pone limiti alle opportunità delle donne di lavorare a lungo termine e a tempo pieno, limitando il loro potenziale di guadagno e aumentando la loro dipendenza da lavori a basso reddito o a tempo parziale, riducendo i loro contributi pensionistici, aumentando la dipendenza finanziaria anche in età avanzata e esponendole ulteriormente alla violenza di genere, in particolare la violenza domestica;

S. considerando che la Spagna ha recepito diverse normative che istituiscono un sistema giuridico globale volto a ridurre il divario di genere, come l'integrazione temporanea del divario di genere concessa alle donne che hanno diritto a una pensione contributiva e sono diventate madri (biologiche o adottive) e che potrebbe spettare anche agli uomini se dimostrano che la loro carriera professionale è stata interrotta o influenzata dalla nascita o dall'adozione di un figlio;

T. considerando che, secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), le donne in menopausa costituiscono il gruppo in più rapida crescita nella forza lavoro; che si prevede che tale tendenza continuerà e aumenterà ulteriormente; che il tema della menopausa sul luogo di lavoro rimane in gran parte invisibile;

U. considerando che un'economia dell'UE più competitiva e più equa, con posti di lavoro più numerosi e di migliore qualità, unitamente a misure proattive per i settori a prevalenza femminile, sarà fondamentale per colmare il divario retributivo e pensionistico di genere in un modo sostenibile e orientato alla crescita, garantendo la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, con raccomandazioni basate sulle migliori pratiche, e consentirà alle donne di progredire in settori di alto valore quali la scienza, la tecnologia, l'ingegneria, il diritto e la finanza; che le migliori pratiche, in particolare per quanto riguarda le campagne di informazione come la "busta arancione", contribuiscono a informare le persone coperte dai sistemi pensionistici pubblici nazionali in merito ai loro risparmi ai fini della pensione;

V. considerando che le relazioni Draghi e Letta sottolineano che l'Europa non sta sfruttando appieno il suo talento disponibile, in particolare tra le donne altamente istruite; che la persistenza di un "soffitto di cristallo" sia nel settore pubblico sia in quello privato limita l'accesso delle donne a posizioni di alto livello, dirigenziali e decisionali; che la parità di genere deve iniziare con pari opportunità per le ragazze e i ragazzi fin dalle prime fasi dell'istruzione; che la

promozione della partecipazione delle ragazze alle competenze STEM e digitali è fondamentale per costruire un'economia europea equilibrata sotto il profilo di genere e competitiva;

W. considerando che la promozione della parità di genere nell'occupazione e nell'imprenditorialità e la garanzia di una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro sono condizioni fondamentali per una crescita sostenibile, una maggiore produttività, l'innovazione e la competitività sostenibile a lungo termine dell'economia europea; che la promozione delle pari opportunità sia per le donne che per gli uomini contribuisce alla resilienza demografica ed economica dell'Europa e potrebbe aumentare in modo sostanziale il PIL pro capite dell'UE e la sua sostenibilità di bilancio;

X. considerando che in un'economia sociale di mercato dinamica e orientata all'innovazione dovrebbero essere premiate le competenze, la produttività e le prestazioni, creando così maggiori opportunità per le donne di progredire in settori ad alto valore quali la tecnologia, l'agricoltura, l'industria, la difesa, la medicina, il diritto e la finanza; che ciò incoraggerebbe e sosterrebbe le ragazze e le giovani donne a proseguire l'istruzione e le carriere in questi settori di elevato valore fin dalla più tenera età, contribuendo a smantellare gli stereotipi di genere e ad ampliare le scelte professionali future;

Y. considerando che il tasso di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale (AROPE) è più elevato tra gli anziani (di età pari o superiore a 75 anni), i pensionati con disabilità e coloro che sono rimasti senza lavoro per lunghi periodi; che nel 2020 il tasso AROPE dei pensionati nell'UE era del 15,6 %; che il divario retributivo di genere di questo gruppo, pari al 13 % nel 2020, e il divario pensionistico di genere, pari al 29 % nel 2019, sono ancora significativi oggi; che molte donne anziane non hanno maturato diritti pensionistici sufficienti e spesso dipendono dal sostegno familiare o dalle pensioni di reversibilità; che una maggiore longevità delle donne aumenta la probabilità che esse vivano da sole con un unico reddito; che le pensioni devono rimanere adeguate ed essere adeguate al costo della vita, mentre gli incentivi per una partecipazione più lunga al mercato del lavoro devono essere migliorati, al fine di ridurre la povertà e la dipendenza degli anziani;

Z. considerando che gli squilibri del mercato del lavoro possono essere ridotti sostenendo il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, affrontando la sottovalutazione dei settori a prevalenza femminile ed eliminando gli ostacoli in modo che un maggior numero di donne possa accedere a settori ad alta retribuzione e a prevalenza maschile; che il divario retributivo di genere è più elevato in tali settori; che la società dipende anche da servizi essenziali come l'assistenza, spesso sottopagati e svolti prevalentemente da donne; che la retribuzione in

tali settori dovrebbe essere equa e sostenibile al fine di sostenere le donne e le loro famiglie, rafforzare la partecipazione alla forza lavoro e migliorare lo status di tali professioni; che il rischio di povertà e, in misura minore, il rischio per l'autonomia finanziaria delle donne causati dal divario retributivo e pensionistico di genere espone inoltre le donne alla violenza di genere, in particolare alla violenza domestica, rendendo per loro più difficile sottrarsi a una relazione violenta; che, secondo le Nazioni Unite, quasi il 35 % delle donne in tutto il mondo subisce molestie psicologiche o sessuali sul luogo di lavoro o molestie con gravi conseguenze in termini di aspirazioni personali e professionali; che ciò danneggia l'autostima delle donne e indebolisce la loro posizione nella negoziazione di una retribuzione più equa; che l'elevata disoccupazione, la debole crescita delle retribuzioni e il lavoro precario possono colpire le donne in modo sproporzionato; che ciò ha un impatto negativo sull'emancipazione economica delle donne e sul conseguimento della parità tra donne e uomini; che riforme ben concepite del mercato del lavoro, un'economia competitiva e finanze pubbliche sostenibili possono sostenere la creazione di posti di lavoro e di opportunità; che i servizi pubblici e il sostegno sociale dovrebbero essere mirati ed efficaci, garantendo un buon rapporto costi-benefici e proteggendo nel contempo le persone più vulnerabili;

AA. considerando che i sistemi pensionistici in tutta l'UE si basano generalmente su tre pilastri: pensioni statali, pensioni professionali erogate dai datori di lavoro e risparmi o investimenti privati; che le retribuzioni più basse delle donne, le interruzioni di carriera, le responsabilità di assistenza e la sovrarappresentanza nelle forme di lavoro atipiche spesso comportano una riduzione dei diritti in tutti e tre i pilastri, aggravando in tal modo il divario pensionistico di genere e aumentando il rischio di povertà in età avanzata; che nell'economia dell'assistenza la maggior parte dei posti di lavoro è occupata da donne, mentre la leadership e i processi decisionali rimangono sproporzionatamente dominati da uomini; che la trasparenza retributiva può svolgere un ruolo fondamentale per garantire progressi sostanziali nel contrastare il divario retributivo di genere, in quanto contribuisce a far emergere la sottovalutazione del lavoro delle donne e a mettere in evidenza gli aspetti di genere nella segmentazione del mercato del lavoro, in particolare attraverso strumenti che forniscono criteri oggettivi che permettono una valutazione e una comparabilità neutre sotto il profilo del genere del valore del lavoro in diverse professioni e settori; che occorre tenere conto dell'impatto della direttiva 79/7/CEE del Consiglio[22] sulle possibilità degli Stati membri di affrontare il divario pensionistico di genere; che le revisioni della spesa che tengono conto della

---

22 Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

dimensione di genere possono migliorare il rapporto costi-benefici nei bilanci pubblici e assicurare che le misure siano meglio orientate al sostegno della famiglia e del lavoro;

AB. considerando che è fondamentale disporre di metodi di valutazione del lavoro che siano privi di pregiudizi di genere per confrontare i posti di lavoro in base alla loro importanza e complessità, in modo da determinare la posizione di un posto di lavoro in relazione a un altro in un determinato settore o in una determinata organizzazione, indipendentemente dal fatto che questi siano occupati da donne o uomini; che le donne con disabilità devono affrontare problematiche significativamente peggiori sul mercato del lavoro, e di conseguenza hanno prospettive pensionistiche ancora più basse, rispetto agli uomini e alle donne senza disabilità;

AC. considerando che la parità di genere deve essere perseguita attraverso un approccio intersezionale che riconosca come le diverse forme di discriminazione e svantaggio, comprese quelle basate sull'età, la disabilità, l'origine razziale o etnica, lo status socioeconomico, l'orientamento sessuale e il luogo di residenza, possano peggiorare le disuguaglianze vissute da donne e ragazze nei settori dell'istruzione, del lavoro e dell'accesso alla protezione sociale;

AD. considerando che la contrattazione collettiva è uno dei fattori determinanti per invertire e superare le disuguaglianze; che non è sufficiente garantire la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore in condizioni di povertà, in quanto la parità salariale dovrebbe essere conseguita parallelamente a un aumento generale degli stipendi dei lavoratori e di un miglioramento delle loro condizioni di lavoro al fine di garantire loro dignità e giustizia sociale;

Situazione attuale

1. ricorda che la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è un principio fondante dell'UE e che gli Stati membri hanno l'obbligo di eliminare la discriminazione di genere in tutti gli aspetti della retribuzione, delle condizioni di lavoro e delle tipologie di contratti di lavoro; ricorda che la piena attuazione della direttiva sulla trasparenza retributiva contribuirà a eliminare la discriminazione e i pregiudizi di genere sul lavoro, ad esempio nelle pratiche di assunzione e nelle strutture retributive;

2. deplora il fatto che il divario retributivo e pensionistico di genere continui a persistere nell'UE, il che ha un impatto negativo sulla situazione sociale ed economica delle donne e pertanto sulla società nel suo complesso; si rammarica del fatto che, sebbene nello scorso decennio si sia registrata una modesta riduzione del divario retributivo e pensionistico medio di genere in tutta l'UE, il ritmo attuale dei cambiamenti rimane insufficiente per colmare tali divari

prima del 2100; deplora che la povertà e l'esclusione in età avanzata continuino a rappresentare una sfida per le donne anziane e che siano in aumento rispetto alla tendenza generale, sottolineando la necessità di rafforzare sistemi pensionistici sostenibili e di sostenere l'invecchiamento attivo; accoglie con favore l'annuncio di una strategia dell'UE contro la povertà e chiede alla Commissione di garantire sinergie tra tale proposta e la prossima strategia per la parità di genere al fine di affrontare i rischi di povertà intersezionali e di genere;

3. ricorda che in tutta l'UE le donne sono maggiormente esposte al rischio di povertà rispetto agli uomini, in particolare le donne che subiscono forme intersezionali di discriminazione, come le madri sole, le donne anziane, le donne con disabilità, le cittadine di paesi terzi, le persone LGBTIQ + e le donne nelle zone rurali; sottolinea che il divario pensionistico di genere non è solo il risultato dell'accumularsi di disuguaglianze retributive nel corso della vita, ma anche di diverse opportunità sul mercato del lavoro, di una distribuzione ineguale del lavoro di assistenza informale in casa e di pregiudizi di genere nella società; chiede politiche che riconoscano tali svantaggi, promuovendo nel contempo la partecipazione a un'occupazione di qualità e le pari opportunità; osserva che, poiché le pensioni di vecchiaia rappresentano in media i quattro quinti del reddito totale dopo il pensionamento e date le attuali sfide demografiche, la mancata risoluzione del divario pensionistico di genere potrebbe compromettere la coesione sociale a lungo termine e la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale degli Stati membri;

4. sottolinea che la libertà individuale e l'indipendenza economica delle donne sono essenziali per la loro sicurezza personale e la loro dignità e che la scarsa partecipazione al mercato del lavoro aumenta la vulnerabilità agli abusi, alla violenza di genere, compresa la violenza domestica e la violenza negli spazi pubblici, e alla dipendenza economica; invita gli Stati membri ad adottare misure mirate per prevenire e combattere la violenza di genere e le molestie, sia online che offline, anche attraverso campagne di sensibilizzazione, l'applicazione della convenzione di Istanbul e la ratifica della convenzione dell'OIL sulla violenza e sulle molestie (convenzione 190) al fine di garantire meccanismi efficaci di protezione delle vittime nel mondo del lavoro;

5. osserva che le donne continuano a svolgere una quota sproporzionata di assistenza non retribuita e di lavoro domestico, il che riduce la loro partecipazione al mercato del lavoro e l'accumulo delle pensioni; riconosce che i ruoli di genere tradizionali, i pregiudizi e la ripartizione ineguale delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini creano un “motherhood pay penalty” e uno svantaggio legato all'assistenza di figli, familiari o altre persone a carico con disabilità, anziani o malati, e che ciò non soltanto contribuisce al persistente divario retributivo e pensionistico di

genere, ma può anche scoraggiare le donne che desiderano avere figli dal farlo, in un momento in cui molti paesi dell'UE si trovano ad affrontare un declino demografico, in quanto riduce le opportunità per le giovani donne, in particolare, nel mercato del lavoro;

6. sottolinea che gli investimenti insufficienti, la disponibilità limitata, i costi elevati e la mancanza di infrastrutture adeguate nel campo dei servizi di assistenza all'infanzia e di assistenza a lungo termine di qualità rimangono una sfida fondamentale, principalmente per la piena partecipazione delle donne alla società e al mercato del lavoro, e possono indurre le donne ad abbandonare prematuramente il mercato del lavoro o a svolgere un lavoro a tempo parziale contrariamente alla propria volontà e possono ostacolare la loro progressione di carriera; sottolinea la necessità di riconoscere e rispecchiare sistematicamente il lavoro assistenziale non retribuito nell'elaborazione delle politiche e nei sistemi di protezione sociale, agevolando nel contempo le opportunità per le donne di ritornare nel mercato del lavoro; riconosce che l'assistenza è un pilastro fondamentale della nostra società ed è svolta in gran parte da donne; ricorda che l'assistenza ai figli e ai familiari o altre persone a carico con disabilità, anziani o malati spesso comporta responsabilità aggiuntive o addirittura a tempo pieno; sottolinea che tale realtà si riflette nei modelli del mercato del lavoro, tra cui tassi più elevati di lavoro a tempo parziale, salari orari più bassi, interruzioni di carriera e una durata più breve dell'occupazione tra le donne; chiede politiche che sostengano le famiglie in tutta la loro diversità, promuovano l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e incoraggino sia gli uomini che le donne a condividere le responsabilità di assistenza, garantendo nel contempo che il lavoro di assistenza, formale o informale, sia rispettato e valorizzato equamente all'interno della società;

Benefici della parità di genere per la società, la crescita economica, la competitività e la lotta alla discriminazione

7. sottolinea che l'eliminazione del divario retributivo e pensionistico di genere è fondamentale per l'uguaglianza e la competitività e dovrebbe essere conseguita attraverso misure basate su dati concreti, nel rispetto delle prerogative degli Stati membri e delle parti sociali; rammenta che nel 2023 i divari di genere in termini di retribuzione e occupazione sono costati all'UE 390 miliardi di EUR[23] a causa dei mancati guadagni, dei contributi previdenziali non versati e dei costi per le finanze pubbliche delle prestazioni sociali percepite dalle donne non lavoratrici; osserva che l'eliminazione del divario occupazionale di genere potrebbe incrementare la

---

23 Eurofound, "Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023" (Attenzione al divario! Il divario occupazionale di genere è costato all'Europa più di 390 miliardi di euro nel 2023), sito web di Eurofound, marzo 2025.

produttività, determinando un aumento del PIL pro capite compreso tra il 3,2 e il 5,5 % entro il 2050, mentre condizioni di lavoro più flessibili, un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata e salari più elevati incoraggerebbero l'ingresso di un maggior numero di donne nel mercato del lavoro, generando un aumento della capacità produttiva dell'economia[24]; riconosce che la crisi del costo della vita colpisce in modo sproporzionato le donne, in particolare le madri; chiede misure che garantiscano che i salari siano adeguati al costo della vita e incentivino la partecipazione alla forza lavoro, sempre nel rispetto dei quadri nazionali del mercato del lavoro e degli accordi tra le parti sociali; sottolinea che la partecipazione paritaria di donne e uomini a un'occupazione di qualità contribuisce all'offerta di manodopera e alla resilienza economica complessiva dell'UE ed è in linea con l'agenda europea per la competitività; incoraggia la Commissione e gli Stati membri a includere i benefici quantificati che deriverebbero da una maggiore parità di genere nelle previsioni economiche e nelle valutazioni d'impatto delle politiche, se del caso;

8. evidenzia il fatto che nel 2023 il divario retributivo nella maggior parte dei paesi dell'UE era più elevato nel settore privato che in quello pubblico[25] e sottolinea che sono necessari sforzi specifici per garantire che le imprese incoraggino attivamente le pratiche non discriminatorie e promuovano le pari opportunità e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore;

9. ricorda che i lavoratori e le imprese sono il motore della competitività dell'UE, come riconosciuto nella relazione Draghi; sottolinea che le carenze di competenze e di manodopera, aggravate da una diminuzione della popolazione in età lavorativa, ostacolano gravemente la produttività e la crescita dell'UE; rileva che il miglioramento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e delle condizioni di lavoro, in particolare nei settori attuali ed emergenti legati alla duplice transizione, potrebbe contribuire ad attenuare tali pressioni; chiede che la parità di genere e la lotta agli stereotipi di genere siano tenute sistematicamente in considerazione, in modo da sostenere la partecipazione delle donne alla forza lavoro, lo sviluppo delle competenze e la competitività, e incoraggia l'eliminazione degli ostacoli alle opportunità in tutti i programmi

---

24 Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, "Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth" (Vantaggi economici della parità di genere nell'Unione europea – In che modo l'eliminazione dei divari di genere in termini di attività nel mercato del lavoro e di retribuzione conduce alla crescita economica), 2017.

25 Parlamento europeo, "Tematiche – Comprendere il divario retributivo di genere: definizione, fatti e cause", sito web del Parlamento europeo, 2020.

dell'UE in materia di competitività, industria, competenze e digitale;

10. invita l'UE e i suoi Stati membri ad applicare la parità di genere alla programmazione, ai servizi pubblici e, in particolare, alla fornitura di assistenza sanitaria sessuale e riproduttiva, compreso l'accesso a un aborto gratuito, sicuro e legale;

11. chiede l'elaborazione di strategie e politiche sensibili alla dimensione di genere nel settore digitale e sforzi mirati per una più efficace integrazione delle donne nel mercato del lavoro;

12. ricorda che le pratiche di assunzione e promozione oggettive e meritocratiche, le pari opportunità, i servizi di sostegno e il diritto di tutti alla partecipazione costituiscono il fondamento della parità di trattamento, che garantisce una concorrenza leale in un mercato del lavoro funzionante, in grado di ridurre i pregiudizi che incidono negativamente sull'avanzamento di carriera delle donne e, di conseguenza, sulle loro retribuzioni, compresi i comportamenti discriminatori basati sul genere, la razza, la disabilità, l'età e l'orientamento e l'identità sessuale; chiede, a tale proposito, la piena attuazione e il monitoraggio della direttiva sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società e incoraggia le piccole e medie imprese (PMI) e le altre società non quotate a seguire le migliori pratiche in materia di equilibrio di genere a livello dirigenziale; osserva inoltre che una società resiliente, inclusiva e sostenibile e un'economia orientata alla crescita generano posti di lavoro di qualità e ben retribuiti in settori a prevalenza femminile, che consentono alle donne di maturare solidi diritti pensionistici nel corso della loro carriera;

13. rileva la necessità di garantire che le donne che lavorano nel settore della difesa non subiscano alcuna forma di discriminazione basata su stereotipi e abbiano accesso a carriere stabili e ben retribuite con contributi pensionistici adeguati;

14. ritiene che gli Stati membri dovrebbero concentrarsi sulla riduzione degli ostacoli all'occupazione e all'imprenditorialità, sul sostegno all'equilibrio tra vita professionale e vita privata delle famiglie attraverso politiche adeguate in materia di congedo parentale, modalità di lavoro flessibili e il diritto alla disconnessione, reti di educazione della prima infanzia e servizi di assistenza all'infanzia e di assistenza a lungo termine di alta qualità, accessibili e a prezzi abbordabili, che siano compatibili con il lavoro a tempo pieno, e sugli investimenti in programmi di formazione, riqualificazione e miglioramento delle competenze che contribuiscano a colmare la carenza di competenze, anche per le madri sole, le donne anziane, le persone LGBTIQ+, le donne con disabilità, le donne in situazioni di vulnerabilità, le cittadine di paesi terzi e le donne residenti in zone rurali e remote e in regioni ultraperiferiche, che rischiano maggiormente di avere difficoltà ad accedere a opportunità di

formazione e lavoro; elogia il contributo delle donne all'economia rurale;

Sfide

15. sottolinea che la segmentazione di genere tra settori e occupazioni è un importante fattore strutturale del divario retributivo di genere; evidenzia che tale segmentazione è sia orizzontale, essendo le donne sovrarappresentate nei settori a bassa retribuzione e storicamente sottovalutati, sia verticale, dal momento che, all'interno dello stesso settore, è meno probabile che le donne ricoprano ruoli dirigenziali e di alto livello meglio retribuiti; sottolinea che, a causa di vari fattori, i settori a prevalenza femminile sono generalmente sottovalutati e meno retribuiti e che tale situazione non può essere giustificata da differenze di competenza o merito, dal momento che in quasi tutti gli Stati membri dell'UE il numero di donne che percepiscono una retribuzione modesta o il salario minimo è superiore a quello degli uomini, nonostante le giovani donne raggiungano sempre più spesso livelli di istruzione più elevati rispetto ai giovani uomini[26];

16. sottolinea che le donne ricoprono solo il 30 % dei posti nei consigli di amministrazione delle società, mentre meno di un presidente di consiglio di amministrazione o direttore generale di una grande impresa su dieci è donna[27], a dimostrazione del fatto che le donne continuano ad essere nettamente sottorappresentate nei ruoli dirigenziali e di alto livello e nei programmi di tutoraggio; osserva che il divario retributivo di genere è più elevato nei posti di lavoro ben retribuiti[28]; sottolinea che la persistenza di soffitti di cristallo in ambiti quali la gestione, la ricerca e l'innovazione limita la produttività e la competitività; evidenzia che l'eliminazione del divario nei ruoli dirigenziali è essenziale per conseguire gli obiettivi dell'UE; sottolinea che le forme variabili di retribuzione, quali le azioni societarie o i bonus, sono sempre più diffuse e registrano attualmente un aumento più rapido tra gli uomini che tra le donne[29], il che rappresenta un'importante occasione per garantire che la crescita di questi nuovi modelli retributivi avvantaggi in modo equo le donne e contribuisca al progresso nell'eliminazione del divario

---

26 Eurostat, "Statistics Explained – Educational attainment statistics" (Statistiche spiegate – Statistiche relative al livello di istruzione), sito web di Eurostat, maggio 2025.

27 Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, "Gender Equality Index 2021 – Health" (Indice sull'uguaglianza di genere 2021 – Salute), 2021.

28 Eurofound e Centro comune di ricerca della Commissione europea, "European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure" (Osservatorio sull'occupazione in Europa 2021: divari di genere e struttura occupazionale).

29 Eurofound, "Gender equality at work" (Parità di genere sul luogo di lavoro), 2020.

retributivo di genere;

17. ricorda il carattere unico del ruolo svolto dai prestatori di assistenza e la natura essenziale della fornitura di assistenza per la nostra società, in considerazione, in particolare, delle attuali tendenze demografiche e dell'invecchiamento della popolazione; evidenzia che un fattore chiave del divario retributivo e pensionistico di genere è la ripartizione iniqua delle responsabilità domestiche e di assistenza, che sono quasi esclusivamente a carico delle donne; ricorda che le donne hanno maggiori probabilità di essere disoccupate, di lavorare a tempo parziale, di lavorare in settori meno retribuiti e a prevalenza femminile e di interrompere la propria carriera e che ciò può essere in parte attribuito all'effetto penalizzante delle cure familiari, con conseguenti ripercussioni sulla retribuzione e sull'avanzamento di carriera e una maggiore esposizione al rischio di povertà; ricorda inoltre che i periodi di assenza dal lavoro a causa di responsabilità di assistenza non vengono conteggiati ai fini della maturazione dei diritti pensionistici, nonostante i costi risparmiati dallo Stato grazie all'assistenza informale prestata dalle donne;

18. ricorda il diritto al congedo parentale sancito dalla direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e insiste sulla necessità di una sua piena ed efficace attuazione; sottolinea che la politica deve risolvere il problema della ripartizione iniqua degli oneri tra donne e uomini e sostenere l'equa suddivisione del congedo parentale e delle responsabilità di assistenza tra i genitori, al fine di conseguire un modello egualitario in termini di reddito e di responsabilità di assistenza; invita gli Stati membri a promuovere un congedo di paternità non trasferibile e adeguatamente retribuito e ad attuare campagne di sensibilizzazione e incentivi per aumentare il ricorso al congedo parentale da parte degli uomini, nonché a prevedere misure volte a monitorare i progressi compiuti in relazione al ricorso al congedo, disaggregati per genere, e a riferire in merito; evidenzia il ruolo svolto dai datori di lavoro nel rendere il lavoro a tempo pieno compatibile con le responsabilità di assistenza;

19. invita gli Stati membri a collaborare strettamente con le parti sociali per adottare misure attive e coordinate, tra cui attività mirate di formazione e tutoraggio, al fine di eliminare le disuguaglianze di genere strutturali all'origine della scarsa propensione delle donne a candidarsi per una promozione o a mettere in risalto i propri risultati; sottolinea che tale scarsa propensione non è una questione di scelta individuale, ma deriva da stereotipi di genere radicati, dalla segregazione occupazionale e da un inadeguato orientamento professionale, tutti fattori che incidono in special modo sulle donne poco qualificate ed emarginate; esorta gli Stati membri a collaborare strettamente con le parti sociali per abbattere questi ostacoli promuovendo culture inclusive sul posto di lavoro, migliorando i quadri di sviluppo professionale e adottando strategie proattive in materia di parità;

20. attira l'attenzione sul costante aumento, a partire dal 2015, della povertà e dell'esclusione sociale tra gli anziani, soprattutto tra le donne, e sugli allarmanti tassi di povertà registrati tra le donne di età superiore ai 75 anni in diversi Stati membri, sintomo della complessiva disuguaglianza di genere riscontrabile nella retribuzione nell'arco della vita; sottolinea che le donne anziane hanno maggiori probabilità di trascorrere periodi più lunghi della loro vita necessitando in prima persona di servizi di assistenza e sostegno, i cui costi superano il reddito pensionistico medio nella maggior parte degli Stati membri;

21. sottolinea che i pregiudizi di genere inconsci nelle assunzioni, nelle promozioni e nella fissazione delle retribuzioni contribuiscono al divario retributivo di genere; sottolinea che gli stereotipi di genere, che relegano le donne in settori tradizionalmente a prevalenza femminile e a bassa retribuzione, favoriscono i candidati uomini rispetto alle candidate donne con qualifiche equivalenti e che il "pavimento appiccicoso"[30], che ostacola l'avanzamento di carriera delle donne, e il peso delle dinamiche delle norme di genere nelle trattative salariali si aggravano nel corso della vita professionale delle donne;

22. evidenzia che è essenziale rafforzare i servizi di assistenza al fine di incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, colmare il divario occupazionale, retributivo e pensionistico di genere e ovviare alla carenza di competenze e manodopera creando posti di lavoro resilienti e di qualità; invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare pienamente la strategia europea per l'assistenza e la raccomandazione del Consiglio sull'assistenza a lungo termine, a fissare obiettivi nazionali per la disponibilità, l'accessibilità e la qualità dell'assistenza all'infanzia e la copertura dell'assistenza a lungo termine e a stanziare risorse nell'ambito del semestre europeo e degli strumenti di finanziamento dell'UE a favore di servizi di assistenza di alta qualità, accessibili e a prezzi abbordabili; sottolinea che gli investimenti pubblici nelle infrastrutture di assistenza dovrebbero essere classificati come spese a favore della crescita nell'ambito del quadro riveduto di governance economica dell'UE; invita gli Stati membri a ratificare la convenzione dell'OIL sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011;

23. sottolinea che l'eliminazione del divario nell'assistenza all'infanzia rimane una delle principali occasioni per migliorare la vita dei neogenitori in tutta l'UE; osserva che tale divario emerge spesso dopo la nascita di un figlio, una volta terminato il congedo parentale retribuito e prima che sia possibile accedere ai servizi di educazione e cura della prima infanzia a tempo pieno; sottolinea che fornire

---

30 Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, "Glossary and thesaurus – sticky floor" (Glossario e thesaurus – Pavimento appiccicoso), sito web dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.

sostegno alle famiglie durante questo periodo di transizione può rafforzare in modo significativo la capacità dei genitori di rimanere nel mercato del lavoro;

24. rileva che le imprese guidate da donne operano spesso in settori meno remunerativi e devono affrontare maggiori difficoltà, tra cui un accesso limitato ai finanziamenti, pregiudizi di genere e ostacoli normativi;

25. evidenzia che circa 6,8 milioni di persone nell'UE lavorano come prestatori di assistenza retribuiti non dichiarati nel settore dei servizi alla persona e alla famiglia, di cui il 90 % è costituito da donne, perlopiù di mezza età e migranti[31], che, pertanto, non beneficiano dei diritti dei lavoratori o della sicurezza sociale;

26. sottolinea che l'insicurezza e la disuguaglianza finanziarie sono strettamente legate al benessere psicologico e che gli effetti della disuguaglianza retributiva sulla salute mentale non dovrebbero essere trascurati; osserva che le donne hanno maggiori probabilità rispetto agli uomini di soffrire di problemi di salute mentale, come burnout e depressione cronica, soprattutto nei settori in cui il lavoro è meno retribuito e più impegnativo dal punto di vista emotivo;

Via da seguire

27. accoglie con favore i continui sforzi profusi dalla Commissione per promuovere la parità di genere e la invita a presentare una nuova strategia dell'UE a favore della parità di genere che sia dettagliata, orientata ai risultati e ambiziosa, sulla base dei progressi compiuti in passato e delle migliori pratiche, e a proporre un piano d'azione specifico per eliminare il divario retributivo e pensionistico di genere attraverso misure basate su dati concreti, adottando un approccio intersettoriale e fissando obiettivi quantitativi e temporalmente definiti a livello dell'UE che garantiscano che le politiche a favore della parità di genere, che sono un presupposto indispensabile per una società sana e prospera, contribuiscano anche alla crescita economica sostenibile, alla competitività, all'imprenditorialità, all'innovazione, al benessere delle famiglie e all'equilibrio tra vita professionale e vita privata;

28. chiede inoltre che il piano d'azione includa misure mirate volte a migliorare le condizioni di lavoro e a garantire una retribuzione equa nei settori a prevalenza femminile, a sostenere le famiglie e a dare priorità, nell'ambito del prossimo quadro finanziario pluriennale, agli investimenti che rafforzano l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e promuovono un settore dell'assistenza affidabile; insiste

---

31 Eurofound, "Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge "(Lavoro di assistenza non dichiarato nell'UE: approcci strategici a una sfida socioeconomica complessa), 2025.

sulla necessità di un approccio che rispetti le competenze nazionali e la diversità delle realtà vissute dalle donne in tutta l'UE;

29. invita la Commissione a collaborare con gli Stati membri e le parti sociali per definire orientamenti ed elaborare un progetto pilota europeo per sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere, che consentano un confronto a livello dell'UE tra lavori di pari valore e la definizione di criteri chiari per una valutazione equa del valore del lavoro e per sistemi retributivi basati sul merito nei settori a prevalenza femminile, evitando nel contempo inutili obblighi normativi o finanziari per i datori di lavoro; osserva che ciò dovrebbe avvenire in tutti i settori, provvedendo affinché siano garantiti i diritti di contrattazione collettiva; sottolinea che una valutazione equa migliora la qualità del lavoro, la motivazione e la competitività senza compromettere la flessibilità del mercato del lavoro; incoraggia la Commissione e gli Stati membri a continuare a offrire attività di formazione, se del caso, per meglio sostenere i processi di assunzione e di valutazione neutri sotto il profilo del genere;

30. invita la Commissione a predisporre un patto europeo per l'assistenza, come annunciato durante le audizioni parlamentari del 2024; chiede che tale patto includa una serie di politiche, programmi e raccomandazioni, in combinazione con uno specifico pacchetto di investimenti per l'assistenza, volti a promuovere una transizione verso un'economia dell'assistenza che riconosca l'assistenza come un diritto e la valorizzi in quanto colonna portante della nostra società; chiede, in tale contesto, la creazione all'interno del quadro finanziario pluriennale 2028-2034 di un apposito flusso di finanziamenti per l'introduzione di servizi a sostegno dei prestatori di assistenza informale;

31. invita gli Stati membri a premiare il lavoro e a promuovere soluzioni che rafforzino le famiglie in tutta la loro diversità, garantendo nel contempo la responsabilità fiscale e il sostegno alle imprese, ad esempio ampliando le modalità di lavoro flessibili per i genitori e i singoli e garantendo il diritto alla disconnessione, offrendo incentivi fiscali per gli anni dedicati alle cure familiari e prestazioni per i genitori soli e investendo nella fornitura di servizi di assistenza all'infanzia e di assistenza a lungo termine di alta qualità, accessibili e a prezzi abbordabili, compatibili con il lavoro a tempo pieno e con politiche di congedo parentale paritarie; invita inoltre gli Stati membri a incoraggiare, attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, le misure volte a facilitare la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a ridurre i loro tassi di interruzione di carriera e di lavoro a tempo parziale, che sono più elevati rispetto a quelli degli uomini; chiede misure specifiche per agevolare il ritorno delle donne al lavoro dopo una lunga interruzione di carriera, prevedendo misure di reinserimento e incentivi mirati, come programmi di riqualificazione;

32. invita la Commissione, nel rispetto delle competenze nazionali, a emanare orientamenti che aiutino a individuare e trattare i regimi fiscali, come i regimi di imposizione congiunta, che possono scoraggiare i percettori di reddito secondario dal partecipare attivamente al mercato del lavoro, al fine di garantire che le politiche fiscali nazionali sostengano la parità di genere e una più ampia partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di facilitare lo scambio delle migliori pratiche;

33. evidenzia l'importanza di promuovere l'imprenditoria femminile e il ruolo che le imprese guidate da donne svolgono nel rafforzare l'emancipazione economica e le prospettive reddituali nel corso della vita; sottolinea la necessità di un migliore sostegno a livello sia dell'UE che nazionale, in particolare per quanto riguarda lo sviluppo delle imprese, i programmi di tutoraggio, l'accesso ai finanziamenti e al capitale di rischio e il miglioramento dell'alfabetizzazione finanziaria per le donne, con il sostegno di InvestEU, del Consiglio europeo per l'innovazione e della rete Enterprise Europe, prevedendo misure mirate per i gruppi sottorappresentati, comprese le donne nelle zone rurali e nei settori STEAM; invita la Commissione a esaminare tali aspetti nella prossima strategia per la parità di genere e sottolinea l'importanza di un'educazione precoce all'imprenditorialità e all'alfabetizzazione finanziaria per le ragazze al fine di formare le imprenditrici del futuro;

34. sottolinea che è opportuno che un numero maggiore di donne sia incoraggiato a mettersi in gioco attraverso incarichi di dirigenza, opportunità di sviluppo, programmi di tutoraggio e misure a sostegno della conciliazione tra vita professionale e privata; rileva che la Commissione ha incluso una dimensione di genere nella sua tabella di marcia per posti di lavoro di qualità e sottolinea la necessità di garantire che le iniziative correlate affrontino la questione del giusto riconoscimento del lavoro tipicamente svolto dalle donne in tutti i settori, nonché la necessità di migliorare la qualità occupazionale e le condizioni lavorative, contribuendo in tal modo a una forza lavoro più produttiva e a un'economia europea più forte e competitiva;

35. sottolinea la necessità di abbattere la segmentazione professionale di genere riconoscendo il valore dei settori a prevalenza femminile – come istruzione, sanità e servizi sociali – in termini di retribuzione e condizioni di lavoro e favorendo una maggiore partecipazione delle donne a settori meglio retribuiti – come TIC, STEAM e finanza – nonché a ruoli di alta dirigenza e leadership aziendale, ad esempio come amministratrici delegate, e alla vita pubblica e politica; evidenzia la necessità di assicurare che in tutti i livelli dell'istruzione e della formazione venga integrato un orientamento professionale più sensibile alle questioni di genere e più dinamico, in modo da eliminare quanto prima la rigida compartimentazione; incoraggia gli Stati membri e i datori di lavoro a fornire un orientamento

professionale sensibile alla dimensione di genere sin dall'inizio e a promuovere una rappresentanza equilibrata nelle posizioni dirigenziali e decisionali;

36. sottolinea l'importanza di garantire che le donne e le ragazze godano di parità di accesso a tutte le discipline a tutti i livelli di istruzione e formazione; sottolinea la necessità di eliminare pregiudizi culturali e di genere e stereotipi nei piani di studio, nei materiali didattici, nell'orientamento professionale e nella formazione degli educatori, al fine di evitare che le donne e le ragazze vengano indirizzate verso un numero limitato di ambiti di studio o settori occupazionali; incoraggia gli Stati membri a favorire un migliore accesso delle ragazze ai settori tradizionalmente a predominanza maschile; invita a promuovere politiche educative sensibili al genere che incoraggino e supportino le ragazze nello scegliere percorsi di studio e carriere in tutti i settori, compresi quelli STEAM;

37. sottolinea la necessità di valorizzare meglio sul piano finanziario il lavoro svolto nei settori a prevalenza femminile, di garantire il diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, di fornire informazioni sui livelli retributivi individuali e sui livelli retributivi medi dei lavoratori e di migliorare le condizioni di lavoro, in particolare la retribuzione e l'avanzamento di carriera, il che migliora l'indipendenza finanziaria delle donne e riduce il loro rischio di povertà; sottolinea che il miglioramento delle condizioni nei settori a prevalenza femminile ridurrà anche la segmentazione di genere e risponderà alla crescente carenza di manodopera; invita la Commissione a includere una forte dimensione di genere nella prossima iniziativa su un quadro per affrontare le sfide in materia di assistenza a lungo termine e di forza lavoro e in tutte le azioni intraprese nell'ambito dell'Unione delle competenze e nella normativa sull'occupazione di qualità di prossima pubblicazione; invita gli Stati membri ad adottare misure concrete per garantire la parità di retribuzione a parità di lavoro, incoraggiando nel contempo politiche che sostengano un'equa crescita salariale legata alla produttività, alla competitività e alla sostenibilità economica;

38. sottolinea che le persone con disabilità, in particolare le donne con disabilità, continuano ad affrontare ostacoli multipli e intersezionali nell'accesso all'occupazione, alla formazione e all'imprenditorialità; invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere la parità di accesso a posti di lavoro di qualità, all'istruzione professionale e alle opportunità di finanziamento, in linea con la strategia europea sui diritti delle persone con disabilità, sfruttando appieno gli strumenti nazionali e dell'UE esistenti; sottolinea che l'inclusione e l'accessibilità sono componenti essenziali dell'economia sociale di mercato e della competitività dell'Europa;

39. invita gli Stati membri, insieme alle parti sociali, a progettare percorsi professionali e retributivi pluriennali e fiscalmente

responsabili nei servizi pubblici e di assistenza essenziali (sanità, assistenza sociale, istruzione) per migliorare la qualità, le competenze e la fidelizzazione; invita gli Stati membri a utilizzare in modo mirato il Fondo sociale europeo Plus e, se del caso, il dispositivo per la ripresa e la resilienza per la formazione, il miglioramento delle competenze e la fidelizzazione dei lavoratori, evitando distorsioni permanenti della dinamica salariale;

40. incoraggia la Commissione e gli Stati membri a creare meccanismi di incentivazione volontari, quali procedure amministrative semplificate, il riconoscimento pubblico o l'accesso prioritario ai fondi dell'UE, per i datori di lavoro che attuano piani per la parità di genere e le migliori pratiche in materia di trasparenza retributiva;

41. sottolinea l'importanza di garantire una retribuzione equa nei settori a prevalenza femminile, mantenendo nel contempo l'autonomia delle parti sociali nella determinazione dei salari e rispettando le tradizioni nazionali di contrattazione collettiva;

42. sottolinea come il lavoro formale con buone condizioni lavorative, in particolare nei settori a prevalenza femminile, possa rafforzare le basi imponibili e garantire che le lavoratrici siano riconosciute e tutelate dalla legge; osserva che affrontare l'economia informale attraverso riforme mirate, quali la semplificazione degli adempimenti fiscali e il sostegno all'imprenditorialità, può garantire al meglio condizioni di parità per le donne nel mercato del lavoro; invita pertanto gli Stati membri a semplificare l'accesso all'economia formale, a promuovere misure volte a combattere l'economia sommersa e a formalizzare i contratti di lavoro per proteggere i lavoratori nei settori informali, come il lavoro domestico, l'assistenza alla persona, l'agricoltura e i posti di lavoro stagionali, a combattere il lavoro non dichiarato, a rafforzare la concorrenza leale e a garantire che le donne possano contribuire ai sistemi di protezione sociale e accedere alla formazione e ad altri diritti e tutele connessi al lavoro; invita la Commissione e gli Stati membri a intensificare gli sforzi per combattere la povertà lavorativa, che incide negativamente sul tenore di vita delle donne, comprese le lavoratrici informali che spesso non dispongono di salari adeguati e dell'accesso alla sicurezza sociale;

43. riconosce l'impatto finanziario a lungo termine che periodi prolungati di assistenza non retribuita possono avere per le donne; invita gli Stati membri a garantire sistemi di protezione sociale solidi e sensibili alla dimensione di genere, anche per coloro che interrompono la carriera per prendersi cura di persone a carico; sottolinea, pur riconoscendo che i sistemi pensionistici rientrano principalmente nelle competenze nazionali, l'importanza di garantire pensioni minime nazionali adeguate e crediti di assistenza ai fini dei diritti pensionistici per chi interrompe la carriera per assistere persone a carico; evidenzia la necessità di garantire un'adeguata

tutela e un sostegno al reddito per i prestatori di assistenza informale e di garantire l'inclusione dei lavoratori a tempo parziale nella previdenza di secondo pilastro; evidenzia la necessità di integrare gli indicatori del divario pensionistico di genere nel quadro di valutazione della situazione sociale dell'UE e di integrare misure volte a combattere i rischi pensionistici legati al genere nelle raccomandazioni specifiche per paese, a partire dal ciclo del semestre europeo 2026; incoraggia gli Stati membri a esplorare soluzioni finanziariamente sostenibili e orientate al lavoro che sostengano il rientro dei prestatori di assistenza nel mercato del lavoro, forniscano informazioni sull'accesso ai risparmi pensionistici pubblici e privati e rafforzino i sistemi di sostegno familiare e di prossimità; invita la Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, a porre forte enfasi sull'autonomia economica dei pensionati e a valutare l'eventuale proposta di norme minime dell'UE per i crediti di assistenza, che consentirebbero di far valere gli anni dedicati all'assistenza ai fini dei diritti pensionistici; invita gli Stati membri a garantire che l'attuazione della raccomandazione del Consiglio sul reddito minimo[32] tenga conto della dimensione di genere e sia orientata a sostenere le esigenze delle donne che vivono in condizioni di povertà, al fine di assicurare loro libertà finanziaria, autonomia e opportunità;

44. riconosce il ruolo che l'iscrizione automatica ai regimi pensionistici professionali può svolgere nell'incoraggiare una maggiore partecipazione delle donne al risparmio pensionistico, contribuendo ad attenuare il divario pensionistico di genere e sostenendo la sicurezza finanziaria a lungo termine; rileva che l'Autorità europea delle assicurazioni e delle pensioni aziendali e professionali sostiene il ricorso a cassetti previdenziali, a strumenti di monitoraggio per seguire efficacemente il divario retributivo e pensionistico di genere e a politiche e pratiche retributive neutre sotto il profilo del genere nelle pensioni professionali; invita gli Stati membri a promuovere un accesso non discriminatorio ai regimi pensionistici integrativi e professionali per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a tempo parziale;

45. invita la Commissione e gli Stati membri a proteggere dalla discriminazione e dallo sfruttamento le donne migranti di paesi terzi, che sono spesso impiegate in lavori poco qualificati, insicuri e sottopagati in settori quali l'assistenza domestica, le pulizie e la ristorazione[33]; sottolinea che garantire salari equi, la protezione del

---

32 Raccomandazione del Consiglio, del 30 gennaio 2023, relativa a un adeguato reddito minimo che garantisca l'inclusione attiva (GU C 41 del 3.2.2023, pag. 1).

33 Parlamento europeo, Direzione generale dei Servizi di ricerca parlamentare, "Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination" (Donne migranti e mercato del lavoro nell'UE – Superare la doppia discriminazione), maggio 2023.

diritto del lavoro e contributi previdenziali adeguati è essenziale per colmare il divario retributivo e pensionistico di genere;

46. invita la Commissione a sviluppare campagne educative e di sensibilizzazione a livello dell'UE in materia di trasparenza retributiva, parità di trattamento e strumenti dell'UE disponibili per promuovere la parità nell'occupazione; sottolinea che lavoratori e datori di lavoro adeguatamente informati sono fondamentali per garantire l'effettiva applicazione della normativa vigente;

47. invita gli Stati membri a riconoscere l'assistenza fornita dai nonni – qualora questi si prendano regolarmente cura dei nipoti per permettere ai genitori di entrare, rimanere o rientrare nel mondo del lavoro – come ammissibile ai crediti di assistenza, con criteri chiari di ammissibilità e verifica;

48. sottolinea l'importanza di rimuovere gli ostacoli pratici nei luoghi di lavoro, anche attraverso l'accessibilità digitale, un accomodamento ragionevole e modalità di lavoro flessibili; incoraggia gli Stati membri a fornire incentivi mirati ai datori di lavoro che investono nell'accessibilità, nello sviluppo delle competenze e nell'assunzione inclusiva, evitando nel contempo ulteriori oneri amministrativi, al fine di promuovere sia l'uguaglianza che la competitività in linea con i principi dell'economia sociale di mercato;

49. evidenzia il ruolo chiave del dialogo sociale e il coinvolgimento delle parti sociali nell'elaborazione, nell'attuazione e nel monitoraggio delle strategie in materia di parità e retribuzione per contribuire a eliminare il divario retributivo di genere; incoraggia le parti sociali a includere misure volte a promuovere le pari opportunità e a combattere le molestie, la disuguaglianza retributiva e i pregiudizi di genere nei contratti collettivi e a estendere la copertura della contrattazione collettiva ai lavoratori atipici, in particolare nei settori a prevalenza femminile e a bassa retribuzione, in linea con l'articolo 152 TFUE; invita la Commissione e gli Stati membri a coinvolgere in modo significativo le parti sociali nello sviluppo di nuove politiche volte a colmare il divario retributivo di genere nella prossima strategia per la parità di genere e a sostenere ulteriormente le parti sociali;

50. invita gli Stati membri a sostenere lo sviluppo istituzionale ai livelli locale, regionale e nazionale per monitorare l'attuazione e i progressi delle strategie nazionali in materia di parità di genere; sottolinea, allo stesso modo, l'importanza di ascoltare e coinvolgere attivamente le donne di un gran numero di settori e ambienti professionali nella formulazione, attuazione e valutazione delle politiche volte a colmare il divario retributivo di genere, compresa la ricerca su aspetti che possono incidere sulle retribuzioni delle donne e sulla loro partecipazione alla forza lavoro ma sui quali mancano dati, come la salute mentale, la menopausa o le mestruazioni; incoraggia

vivamente gli Stati membri ad affrontare le questioni occupazionali relative all'endometrite e alla menopausa, compresa l'uscita precoce delle donne dal mercato del lavoro;

51. ribadisce la necessità di integrare la dimensione di genere nelle pertinenti politiche dell'UE e nazionali, tra cui quelle in materia di occupazione, salute, disabilità, pensioni e sport, e nel processo decisionale strategico, garantendo che gli obiettivi di parità siano integrati in tutte le fasi della formulazione delle politiche e dell'esecuzione del bilancio; chiede che l'integrazione della questione di genere venga rafforzata nel prossimo quadro finanziario pluriennale e che siano stanziate risorse UE dedicate a colmare i divari retributivi e pensionistici di genere, potenziare i servizi e le infrastrutture di cura e sostenere servizi di salute mentale sensibili al genere; ricorda che l'integrazione degli obiettivi di parità nei finanziamenti dell'UE migliora l'efficacia e la trasparenza degli investimenti pubblici; sottolinea, a tale proposito, il possibile ruolo dei meccanismi di finanziamento dell'UE, quali il Fondo sociale europeo Plus, il Fondo europeo di sviluppo regionale, il dispositivo per la ripresa e la resilienza, il programma Cittadini, uguaglianza, diritti e valori e il programma Orizzonte Europa, nel fornire sostegno finanziario agli obiettivi legati al genere;

52. invita a migliorare la raccolta, la comparabilità e la pubblicazione di dati disaggregati per genere sui divari retributivi e pensionistici in tutti i settori al fine di monitorare più efficacemente i progressi nella riduzione del divario retributivo di genere, sfruttando appieno i sistemi di comunicazione e gli strumenti digitali esistenti per evitare un aumento degli oneri amministrativi per le imprese; sottolinea che per elaborare politiche basate su dati concreti e monitorare i progressi verso la riduzione dei divari di genere è essenziale disporre di dati affidabili e armonizzati; sottolinea il ruolo chiave dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) e di Eurostat nel sostenere la raccolta di dati comparabili e di alta qualità in tutta l'UE per orientare politiche mirate; chiede a Eurostat di integrare l'indicatore ufficiale del divario retributivo di genere con un indicatore standardizzato del divario temporale di genere;

53. chiede il recepimento e l'attuazione in tempi rapidi della direttiva sulla trasparenza retributiva e della direttiva sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società, che 10 Stati membri non hanno ancora recepito, ed esorta la Commissione a garantire la solida applicazione di entrambe le direttive; incoraggia le PMI e altre società non quotate a prendere in considerazione le migliori pratiche consolidate in materia di equilibrio di genere a livello dirigenziale; invita la Commissione a garantire che la direttiva sulla trasparenza retributiva, in quanto atto legislativo fondamentale dell'UE per affrontare il divario retributivo di genere, non sia inclusa in alcun futuro pacchetto omnibus di semplificazione, garantendo al contempo che si evitino duplicazioni o sovrapposizioni con nuovi atti

legislativi e non legislativi che affrontano il divario retributivo di genere;

54. esorta la Commissione e gli Stati membri a garantire un'applicazione rigorosa e, ove possibile, il rafforzamento dell'attuale legislazione dell'UE e nazionale per garantire parità nell'avanzamento di carriera, specialmente dopo il congedo di maternità; sottolinea che i lavoratori dovrebbero essere protetti da qualsiasi forma di svantaggio, tra cui il demansionamento, l'estensione del periodo di prova o cambiamenti sfavorevoli delle condizioni di lavoro imputabili alla fruizione di tale congedo;

55. sottolinea che l'onere amministrativo per le microimprese e le PMI potrebbe incidere negativamente sull'imprenditorialità femminile, che è fondamentale per l'indipendenza finanziaria delle donne e per la parità di genere;

56. invita gli Stati membri a garantire che le norme in materia di trasparenza retributiva e i meccanismi di denuncia siano accessibili sia digitalmente che fisicamente ai lavoratori con disabilità e che i metodi di valutazione del lavoro siano controllati per prevenire pregiudizi nei confronti delle donne, in particolare nei lavori a prevalenza femminile e tra le donne con disabilità;

°

° °

57. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.