

Emendamento 1**Constance Le Grip, Ildikó Gáll-Pelcz**

a nome del gruppo PPE

Relazione**A8-0163/2015****Maria Noichl**La strategia dell'UE per la parità tra donne e uomini dopo il 2015
2014/2152(INI)**Proposta di risoluzione (articolo 170, paragrafo 4, del regolamento) volta a sostituire la proposta di risoluzione non legislativa A8-0163/2015****Risoluzione del Parlamento europeo sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015***Il Parlamento europeo,*

- visti l'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3, secondo comma, del trattato sull'Unione europea (TUE) e l'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
 - visto l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,
 - vista la direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta degli esseri umani e la protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI del Consiglio¹,
 - vista la convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (convenzione di Istanbul),
 - visto il patto europeo per la parità di genere (2011-2020), adottato dal Consiglio nel marzo 2011²,
 - vista la comunicazione della Commissione del 21 settembre 2010 dal titolo "Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015" (COM(2010)0491),
- A. considerando che la parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale sancito dal trattato sull'Unione europea e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; che al riguardo l'UE si prefigge di garantire parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne e inoltre di combattere qualsiasi discriminazione fondata sul sesso;
- B. considerando che la parità tra donne e uomini è un punto di forza fondamentale sul piano economico per favorire una crescita economica equa e inclusiva; che la riduzione delle disparità occupazionali costituisce un obiettivo non soltanto in termini di parità di

¹ GU L 101 del 15.4.2011, pag. 1.² Allegato alle conclusioni del Consiglio del 7 marzo 2011.

- trattamento, ma anche ai fini dell'efficienza del mercato del lavoro;
- C. considerando che le donne che accedono alla vita lavorativa svolgono un ruolo di primo piano nel ritorno alla crescita, in quanto rendono possibile l'aumento del reddito familiare, che a sua volta conduce a un aumento del consumo, dei contributi previdenziali e del volume delle imposte raccolte, oltre che a rivitalizzare l'economia;
 - D. considerando che le donne e gli uomini dovrebbero essere in grado di trarre pari beneficio dalla libertà di scelta al momento di decidere come vogliono proseguire la propria carriera e conciliare lavoro e vita familiare;
 - E. considerando che, secondo le proiezioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, la convergenza totale dei tassi di partecipazione si tradurrebbe in un aumento del 12,4% nel PIL pro capite entro il 2030;
 - F. considerando che gli stereotipi tradizionali riguardanti le donne continuano ad avere una forte influenza sulla ripartizione dei compiti tra donne e uomini a casa, sul posto di lavoro e nella società in generale;
 - G. considerando che le donne nelle zone rurali e remote sono maggiormente colpite da discriminazione molteplice e stereotipi di genere rispetto alle donne nelle aree urbane; che esse dovrebbero godere di un migliore accesso alla salute, all'istruzione e all'occupazione (incluse le opportunità di lavoro autonomo), in particolare nel settore agricolo, per essere incoraggiate a non abbandonare tali zone;
 - H. considerando che il tasso di occupazione è un indicatore importante per misurare la disuguaglianza fra uomini e donne; che la qualità e le condizioni di impiego sono parametri altrettanto importanti per misurare tale disuguaglianza; che, secondo Eurostat, nel 2013 nell'Unione europea il tasso occupazionale complessivo per le donne di età compresa tra 15 e 64 anni era del 58,8%, rispetto al 69,4% per gli uomini;
 - I. considerando che le donne rappresentano il 60% dei nuovi laureati, ma sono sottorappresentate ad esempio nei settori scientifici, delle TIC e della ricerca;
 - J. considerando che molte donne non figurano mai come attive o registrate nel mercato del lavoro ufficiale, il che conduce a particolari problemi finanziari e giuridici in relazione ai diritti sociali e previdenziali;
 - K. considerando che le donne costituiscono solo un terzo dei lavoratori autonomi e di tutti i nuovi imprenditori nell'UE;
 - L. considerando che le donne sono sottorappresentate in determinati campi dell'istruzione e in alcuni settori che hanno un livello di crescita superiore alla media;
 - M. considerando che l'accesso ai servizi di assistenza ai bambini e alle persone anziane e non autosufficienti è essenziale per raggiungere una partecipazione paritaria di donne e uomini nel mercato del lavoro e nell'istruzione e formazione, oltre che per lottare contro gli stereotipi;

- N. considerando che aiutare le donne a reinserirsi nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio richiede soluzioni politiche multidimensionali che incorporino l'apprendimento permanente e la lotta contro il lavoro precario;
- O. considerando che il reddito delle donne è ancora inferiore a quello degli uomini a parità di lavoro e competenze; che nel 2013 la disuguaglianza salariale è stata mediamente del 16,4% nell'UE;
- P. considerando che i salari più bassi per le donne risultano inevitabilmente in contributi pensionistici più bassi, traducendosi quindi in pensioni più basse; che il divario retributivo tra i sessi e di conseguenza il divario pensionistico, attestato intorno al 39%, è ancora uno dei motivi principali per cui le donne si trovano al di sotto della soglia di povertà in una fase più avanzata della loro vita;
- Q. considerando che la violenza contro le donne, sia essa fisica, sessuale o psicologica, costituisce un ostacolo di prim'ordine alla parità tra donne e uomini ed è una violazione dei diritti fondamentali delle donne;
- R. considerando che studi sulla violenza di genere stimano che da un quinto a un quarto di tutte le donne in Europa ha subito atti di violenza fisica almeno una volta nel corso della vita adulta, che più di un decimo ha subito violenza sessuale con uso della forza e che il 12-15% è vittima di violenza domestica, che causa ogni giorno nell'UE la morte di sette donne;
- S. considerando che nelle istituzioni pubbliche sono ancora poche le cariche dirigenziali occupate da donne, mentre una migliore rappresentanza femminile in posizioni politiche di rilievo è un requisito essenziale per il funzionamento di una società democratica;
- T. considerando che è stato riconosciuto che una maggiore presenza femminile nelle più alte cariche economiche si traduce per le aziende in alti rendimenti sul piano organizzativo e finanziario e in una migliore qualità del processo decisionale;
- U. considerando che il programma d'azione della Conferenza internazionale del Cairo sulla popolazione e lo sviluppo dà una definizione di salute sessuale e riproduttiva e diritti ad essa connessi;
- V. considerando che la salute sessuale e riproduttiva e i diritti ad essa connessi rientrano nelle competenze degli Stati membri; che l'UE può comunque contribuire alla promozione delle migliori pratiche tra gli Stati membri;
- W. considerando che è necessario garantire alle donne la parità di accesso alle cure sanitarie, anche per quanto riguarda la salute sessuale e riproduttiva, a prescindere dalla loro situazione economica e geografica;
- X. considerando che l'UE e i suoi Stati membri possono contribuire attraverso le loro azioni esterne all'emancipazione delle donne al di fuori dell'UE;
- Y. considerando che in molti paesi terzi le leggi nazionali non concedono gli stessi diritti alle donne e agli uomini;

- Z. considerando che ogni anno 14 milioni di bambine sono costrette a sposarsi e 3 milioni sono vittime di mutilazioni genitali femminili;
- AA. considerando che la raccolta di dati statistici sulla disuguaglianza tra donne e uomini è una priorità ai fini di una strategia coerente per combattere i fattori che impediscono il conseguimento della parità tra donne e uomini nell'UE;
1. invita la Commissione a elaborare una strategia sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea tra il 2015 e il 2020 ("la strategia"), volta a migliorare la posizione di tutte le donne, indipendentemente dalla loro situazione sociale, geografica ed economica;

Istruzione, formazione e accesso al mercato del lavoro

2. ricorda la necessità di eliminare la discriminazione fondata sul genere e gli ostacoli all'accesso al mercato del lavoro, in particolare attraverso un migliore accesso all'istruzione e alla formazione, e raccomanda che le seguenti azioni siano incluse nella strategia;
- i) incoraggiare le donne e le ragazze a essere più interessate a settori aventi un maggiore valore aggiunto economico e in cui le donne sono sottorappresentate, in particolare le TIC e i settori scientifici e tecnici, aiutarle a entrare in tali settori e consentire loro di infrangere i cosiddetti soffitti di vetro esistenti, fornendo loro ulteriori opportunità di istruzione e programmi di tutoraggio lungo tutto l'arco della loro vita lavorativa;
 - ii) incoraggiare l'imprenditoria femminile nelle aree sia urbane che rurali, promuovere misure e azioni per assistere, consigliare e formare le donne che decidono di diventare imprenditrici, facilitare l'accesso al credito e ridurre il carico burocratico e altri ostacoli alle start-up e alle imprese familiari gestite da donne;
 - iii) adottare misure per promuovere tassi di occupazione femminile più elevati, come servizi di assistenza all'infanzia a prezzi abbordabili e flessibilità per quanto concerne orari e luoghi di lavoro, attraverso politiche pubbliche del lavoro ma anche attraverso incentivi alle imprese affinché offrano tali soluzioni;
 - iv) intraprendere azioni atte a modernizzare e migliorare la tutela del lavoro delle donne in gravidanza e delle madri, aiutare le donne a reinserirsi nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio e conciliare lavoro e vita familiare;

Retribuzione

3. riconosce la necessità di garantire la parità di retribuzione e di benefici quale importante passo verso l'uguaglianza tra donne e uomini, e raccomanda che le seguenti azioni siano incluse nella strategia:
- i) garantire che il principio fondamentale della "parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore" sia rispettato tanto per le donne quanto per

gli uomini e sostenere gli Stati membri e le parti sociali nel ridurre il divario retributivo di genere attraverso politiche pubbliche e lo scambio delle migliori pratiche;

- ii) adottare misure appropriate per ridurre il divario pensionistico di genere, che è una diretta conseguenza del divario retributivo tra i sessi, e valutare l'impatto dei sistemi pensionistici sulle donne, prestando particolare attenzione ai contratti atipici e a tempo parziale;

Violenza nei confronti delle donne

4. ricorda gli effetti devastanti della violenza contro le donne, che è la forma più diffusa di violazione dei diritti umani all'interno dell'UE, e raccomanda che le seguenti azioni siano incluse nella strategia;
 - i) incoraggiare la ratifica della convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa sulla violenza contro le donne, nel rispetto delle disposizioni costituzionali nazionali, e avviare la procedura per l'adesione dell'UE alla convenzione;
 - ii) aumentare l'offerta di formazione sistematica per il personale qualificato che si prende cura delle donne vittime di violenza fisica, sessuale o psicologica;
 - iii) proclamare il 2017 come l'anno per porre fine alla violenza contro le donne, rafforzando le misure per promuovere e sostenere azioni nel campo della prevenzione della violenza contro le donne (anche attraverso la valutazione dell'attuazione del "pacchetto vittime"), azioni di sensibilizzazione, la raccolta di dati e i finanziamenti a favore delle ONG;

Processo decisionale

5. sottolinea lo squilibrio inaccettabile nel processo decisionale sia in ambito pubblico che privato e raccomanda che le seguenti azioni siano incluse nella strategia:
 - i) promuovere azioni di lotta contro la persistenza di stereotipi attraverso campagne di sensibilizzazione e la raffigurazione dell'immagine femminile nei media;
 - ii) promuovere azioni che contribuiscano a una maggiore rappresentanza delle donne nelle posizioni al vertice delle istituzioni pubbliche, a livello tanto nazionale quanto locale, sia in campo politico che nelle università e nell'istruzione superiore;
 - iii) promuovere azioni a favore di una maggiore presenza femminile in posizioni apicali nelle aziende;

Salute

6. riconosce la salute come un aspetto determinante dello sviluppo personale delle donne e raccomanda che le seguenti azioni siano incluse nella strategia;
 - i) rafforzare l'attenzione sulla prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili e sui metodi di prevenzione, nonché sulla ricerca per migliorare la diagnosi precoce

di malattie specificamente femminili, come ad esempio alcuni tipi di cancro (delle ovaie, del collo dell'utero e della mammella);

- ii) aumentare l'accesso all'assistenza sanitaria generale per le donne, soprattutto nelle zone remote;

Azione esterna

- 7. invita l'Unione europea e i suoi Stati membri a integrare la parità tra donne e uomini in tutte le loro politiche esterne e raccomanda che le seguenti azioni siano incluse nella strategia:
 - i) continuare l'impegno dell'Unione europea a favore dell'emancipazione delle donne attraverso lo sviluppo e l'aiuto umanitario nei paesi terzi;
 - ii) incoraggiare i paesi partner a promuovere la parità tra uomini e donne in tutti gli aspetti degli accordi di partenariato;
 - iii) includere un capitolo specifico sui diritti delle donne nel piano d'azione per i diritti umani del Servizio europeo per l'azione esterna, concentrandosi in particolare sulle mutilazioni genitali femminili e sui matrimoni precoci forzati;

Raccomandazioni generali

- 8. Invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare la strategia secondo le loro rispettive sfere di competenza, sottolineando l'importanza dello scambio di buone pratiche, in particolare quando gli Stati membri hanno competenza esclusiva;
- 9. Invita l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere a proseguire la sua attività volta a riunire dati e quadri di valutazione suddivisi per genere in tutti i settori di intervento;
- 10. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione nonché ai governi degli Stati membri.

Or. en