



Documento di seduta

B9-0073/2020

22.1.2020

PROPOSTA DI RISOLUZIONE

presentata a seguito di una dichiarazione della Commissione
a norma dell'articolo 132, paragrafo 2, del regolamento
sul divario retributivo di genere
(2019/2870(RSP))

Frances Fitzgerald

a nome del gruppo PPE

**Maria Noichl, Evelyn Regner, Lina Gálvez Muñoz, Marina Kaljurand,
Maria Manuel Leitão Marques, Rovana Plumb, Pina Picierno, Vilija
Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Elisabetta Gualmini, Jackie Jones,
Alessandra Moretti, Robert Biedroń, Monika Beňová**

a nome del gruppo S&D

**Sylvie Brunet, Stéphane Bijoux, Jane Brophy, Jordi Cañas, Barbara Ann
Gibson, Naomi Long, Radka Maxová, Karen Melchior, Shaffaq
Mohammed, Dragoş Pîslaru, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez
Ramos, Monica Semedo, Susana Solís Pérez, Irène Tolleret, Yana Toom,
Véronique Trillet-Lenoir, Marie-Pierre Vedrenne, Chrysoula
Zacharopoulou**

a nome del gruppo Renew

**Ernest Urtasun, Alexandra Louise Rosenfield Phillips, Molly Scott Cato,
Henrike Hahn, Sven Giegold, Katrin Langensiepen, Ciarán Cuffe, Kira
Marie Peter-Hansen, Kim Van Sparrentak, Ville Niinistö, Anna Cavazzini,
Francisco Guerreiro, Pär Holmgren, Alice Kuhnke, Heidi Hautala, Tilly**

**Metz, Alexandra Geese, Mounir Satouri, Yannick Jadot, Gwendoline
Delbos-Corfield, Pierrette Herzberger-Fofana**
a nome del gruppo Verts/ALE

B9-0073/2020

**Risoluzione del Parlamento europeo sul divario retributivo di genere
(2019/2870(RSP))**

Il Parlamento europeo,

- visti l'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE),
- visti gli articoli 8, 151, 153 e 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- vista la Carta dei diritti fondamentali dell'UE, segnatamente le disposizioni relative all'uguaglianza di genere,
- visti gli articoli 22 e 25 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo,
- visto il pilastro europeo dei diritti sociali, in particolare i principi 2, 3, 6, 9 e 15;
- visti l'agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS), in particolare gli obiettivi 1, 5, 8 e 10 e i rispettivi traguardi e indicatori,
- viste la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sulla parità di retribuzione del 1951 e la Convenzione dell'ILO sulla violenza e le molestie del 2019,
- vista la raccomandazione della Commissione del 7 marzo 2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza¹,
- vista la strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2010-2015 (COM(2010)0491),
- visto l'impegno strategico della Commissione per la parità di genere 2016-2019,
- visto il piano d'azione dell'UE della Commissione per il 2017-2019 – Affrontare il problema del divario retributivo di genere (COM(2017)0678),
- vista la relazione della Commissione del 2019 sulla parità tra donne e uomini nell'UE,
- viste 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 impiego² e 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 Consiglio³,

¹ GU L 69 del 8.3.2014, pag. 112.

² GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

³ GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79.

- visto l'indice sull'uguaglianza di genere dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, in particolare la relazione sull'indice del 2019,
 - viste le conclusioni del Consiglio, del 7 marzo 2011, sul Patto europeo per la parità di genere 2011-2020⁴,
 - viste le conclusioni del Consiglio, del 18 giugno 2015, sul tema "Pari opportunità retributive per donne e uomini: colmare il divario pensionistico di genere",
 - viste le conclusioni del Consiglio del 13 giugno 2019 sul tema "Colmare il divario retributivo di genere: politiche e misure fondamentali",
 - viste le conclusioni del Consiglio del 10 dicembre 2019 sul tema "Parità di genere nelle economie dell'UE: prospettive per il futuro",
 - vista la sua risoluzione del 24 maggio 2012 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti 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 valore⁵,
 - vista la sua risoluzione del 26 maggio 2016 sulla povertà: una prospettiva di genere⁶,
 - vista la sua risoluzione del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali⁷,
 - 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 donne⁸,
 - vista la sua risoluzione del 3 ottobre 2017 sull'emancipazione economica delle donne nel settore pubblico e privato nell'UE⁹,
 - vista la sua risoluzione del 16 novembre 2017 sulla lotta contro le disuguaglianze come leva per stimolare crescita e occupazione¹⁰,
 - visto l'articolo 132, paragrafo 2, del suo regolamento,
- A. considerando che l'uguaglianza di genere è uno dei principi comuni e fondamentali dell'Unione europea, sanciti dall'articolo 2 e dall'articolo 3, paragrafo 3, TUE , dall'articolo 8 TFUE e dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; che l'articolo 157, paragrafo 1, TFUE stabilisce espressamente che ciascuno Stato membro deve 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 l'indipendenza economica è un prerequisito essenziale per l'autorealizzazione di donne e uomini e che la garanzia di un accesso equo alle risorse

⁴ GU C 155 del 25.5.2011, pag. 10.

⁵ GU C 264 E del 13.9.2013, pag. 75.

⁶ GU C 76 del 28.2.2018, p. 93.

⁷ GU C 242 del 10.7.2018, p. 24.

⁸ GU C 331 del 18.9.2018, p. 60.

⁹ GU C 346 del 27.9.2018, p. 6.

¹⁰ GU C 356 del 4.10.2018, p. 89.

finanziarie è fondamentale per il conseguimento della parità di genere;

- B. considerando che il principio n. 2 del pilastro europeo dei diritti sociali afferma che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e 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 un lavoro di pari valore;
- C. considerando che la raccomandazione della Commissione del 2014 ha delineato una serie di misure fondamentali per aiutare gli Stati membri a migliorare la trasparenza e rafforzare il principio della parità retributiva tra donne e uomini; che tali misure comprendono il diritto dei lavoratori di ottenere informazioni sui livelli salariali, sulla rendicontazione delle retribuzioni, sugli audit salariali, sulla contrattazione collettiva, sulle statistiche e sui dati amministrativi, sulla protezione dei dati, sul chiarimento del concetto di lavoro di pari valore, sulla valutazione del lavoro e sui sistemi di classificazione, sul sostegno agli organismi per la parità, sul monitoraggio e l'applicazione coerenti delle misure correttive e sulle attività di sensibilizzazione;
- D. considerando che in tutta l'Unione le retribuzioni delle donne sono sproporzionatamente inferiori a quelle degli uomini; che, secondo i dati più recenti della Commissione, il divario di genere nell'UE in termini di retribuzione oraria è pari al 16 %, anche se ciò varia notevolmente da uno Stato membro all'altro; che il divario retributivo di genere aumenta fino al 40% quando sono presi in considerazione i tassi di occupazione e la partecipazione totale al mercato del lavoro; che nell'UE soltanto l'8,7 % degli uomini lavora a tempo parziale rispetto a quasi un terzo delle donne (31,3 %); che vi è una specifica correlazione negativa tra la femminilizzazione di un'occupazione e il livello delle retribuzioni, come attestato dal calo dei salari medi delle imprese in cui il 65 % o più dei dipendenti sono donne;
- E. 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 circa due terzi del divario retributivo di genere non sono attribuibili a differenze negli attributi del mercato del lavoro come l'età, l'esperienza, l'istruzione, la categoria occupazionale, l'orario di lavoro o altri fattori osservabili, il che rivela un chiaro fattore discriminante e che la discriminazione di genere si interseca anche a molteplici forme di discriminazione; che un approccio intersettoriale è essenziale per comprendere la molteplicità di forme della discriminazione che rendono ancora più complesso il divario retributivo di genere per le donne con più identità e l'intersezione tra il genere e altri fattori sociali;
- F. considerando che l'emancipazione economica delle donne è fondamentale per eliminare il divario retributivo di genere; che l'adozione di misure in questo campo non è solo una questione di equità, ma è anche un imperativo economico, in quanto la perdita economica derivante dal divario di genere nei livelli di occupazione ammonta a circa 370 miliardi di EUR all'anno¹¹; che il mancato pagamento equo delle donne limita in egual misura la loro capacità di raggiungere l'indipendenza economica e, di conseguenza, la loro capacità di vivere in piena autonomia; che, secondo l'Istituto per la

¹¹ Mascherini, M., Bisello, M. e Rioboo Leston, I.: *The gender employment gap: Challenges and solutions* (Il divario retributivo di genere: sfide e soluzioni), Eurofound, 2016.

ricerca sulle politiche femminili, il tasso di povertà tra le donne lavoratrici potrebbe diminuire dall'8,0 % al 3,8 % se le donne fossero remunerate in modo equo rispetto agli uomini; che 2,5 milioni dei 5,6 milioni di bambini che vivono oggi in povertà sarebbero sottratti dalla povertà se il divario retributivo di genere fosse eliminato;

- G. considerando che il divario di genere in termini di retribuzioni lorde mensili tra i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 24 anni (7 %) è oltre 5 volte inferiore al divario tra i lavoratori di età pari a 65 anni o superiore (divario di genere del 38 %); che esiste anche un "divario retributivo legato alla maternità", con un divario retributivo tra le donne con e senza figli a carico, nonché tra madri e padri; che la povertà riguarda maggiormente le famiglie in cui le donne sono la unica fonte di reddito e che nell'UE il 35 % delle madri sole era a rischio di povertà nel 2017 rispetto al 28% dei padri soli¹²;
- H. considerando che l'assistenza è un pilastro fondamentale della nostra società ed è svolta in gran parte da donne; che tale squilibrio si riflette nel divario retributivo e pensionistico di genere; che la maternità e la cura dei minori, dei familiari anziani, malati o disabili e di altre persone a carico rappresentano un lavoro supplementare o talvolta a tempo pieno svolto quasi esclusivamente dalle donne; che ciò si riflette altresì nella segregazione del mercato del lavoro e nel maggior numero di donne che lavorano a tempo parziale, con salari orari inferiori, con interruzioni di carriera e con meno anni di lavoro; che tale lavoro è spesso non retribuito e non adeguatamente valorizzato dalla società, benché sia di enorme valenza sociale e contribuisca al benessere sociale;
- I. considerando che oltre la metà delle donne con disabilità in età lavorativa sono economicamente inattive; che in tutti gli Stati membri il tasso di deprivazione materiale grave delle donne con disabilità è più elevato rispetto a quello delle donne senza disabilità;
- J. considerando che le ripercussioni del divario retributivo di genere includono un divario di genere del 37 % nel reddito pensionistico, una situazione che persisterà nei prossimi decenni, e un livello diseguale di indipendenza economica tra donne e uomini, con una lavoratrice su cinque dell'UE appartenente al gruppo salariale più basso, rispetto a un lavoratore su dieci; che ridurre il divario pensionistico è anche una questione di solidarietà intergenerazionale;
- K. considerando che il divario retributivo di genere e le sue cause hanno conseguenze esponenzialmente dannose per le donne nel corso della loro vita, che culminano in un divario pensionistico di genere attualmente pari a più del doppio del divario retributivo; che il rischio di povertà aumenta notevolmente nel corso della vita, rivelando gli effetti delle disuguaglianze retributive che si accumulano gradualmente; che la povertà tra le persone di età pari o superiore a 75 anni è sostanzialmente concentrata tra le donne, principalmente a causa dell'impatto dei compiti di assistenza non remunerati legati al genere, delle differenze di retribuzione e orario di lavoro lungo l'intero arco della vita con le pensioni più basse che ne conseguono, delle differenti età pensionabili per uomini e donne in alcuni Stati membri e del fatto che più donne anziane vivono da sole;

¹²Secondo l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, la scheda dal titolo "Poverty, gender and lone parents in the EU" (Povertà, genere e genitori soli nell'UE), che riporta i dati delle statistiche dell'Unione europea sul reddito e sulle condizioni di vita (EU-SILC) a partire dal 2014.

- L. considerando che la direttiva 2006/54/CE ha contribuito a migliorare la situazione delle donne nel mercato del lavoro, ma non ha apportato profondi cambiamenti nella legislazione per quanto riguarda l'eliminazione del divario retributivo di genere in molti Stati membri;
- M. considerando 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 la segmentazione del mercato del lavoro in base al genere, 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;
- N. considerando che è fondamentale disporre di metodi di valutazione del lavoro privi di pregiudizi di genere, che permettano di 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;
- O. considerando che il rischio di povertà e la minore autonomia finanziaria 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 a livello mondiale subisce molestie psicologiche o sessuali sul luogo di lavoro o molestie con gravi conseguenze in termini di aspirazioni personali e professionali, e che tali molestie sono dannose per l'autostima delle donne e la loro posizione negoziale in vista di una retribuzione più equa;
- P. considerando che le cause del divario retributivo di genere sono numerose e comprendono fattori strutturali e culturali: da un lato, mercati del lavoro e settori caratterizzati dalla segregazione di genere, la mancanza di opzioni e servizi che garantiscano l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, con le donne che si occupano principalmente dell'assistenza ai bambini e ad altre persone a carico, la persistenza di "soffitti di cristallo" che impediscono alle donne di raggiungere i massimi livelli della loro carriera professionale e quindi i salari più elevati e, dall'altro lato, gli stereotipi di genere sul ruolo e le aspirazioni delle donne, i pregiudizi di genere nelle strutture salariali e nelle istituzioni di fissazione dei salari, nonché le aspettative profondamente radicate sul ruolo delle donne come madri, che determinano sospensioni e interruzioni della carriera professionale o il passaggio a regimi di lavoro a tempo parziale, nonché una mancanza di trasparenza retributiva;
- Q. considerando che le cause del divario retributivo di genere e dei relativi divari in materia di salari e pensioni sono numerose, strutturali e spesso interconnesse; che tali cause possono essere suddivise in due componenti: la prima, che può essere apparentemente "spiegata" dalle differenti caratteristiche di donne e uomini sul mercato del lavoro, e la seconda, che non trova alcuna spiegazione apparente in tali caratteristiche e che costituisce la componente dominante del divario retributivo di genere in quasi tutti i paesi del mondo;

- R. considerando che tali differenze nelle caratteristiche di donne e uomini sul mercato del lavoro comprendono l'età, l'esperienza e l'istruzione, il settore professionale o l'orario di lavoro; che esse si riflettono nel fatto che le donne lavorano più spesso a tempo parziale, devono far fronte al cosiddetto "soffitto di cristallo" nelle imprese, lavorano in settori e in posizioni a prevalenza femminile e meno remunerati o spesso devono assumere la responsabilità primaria della cura della famiglia in conseguenza di norme sociali basate sul genere, il che comporta meno tempo da dedicare al lavoro; che la principale componente "non spiegata" può essere attribuita agli stereotipi di genere, alla discriminazione retributiva e alla frequente sottovalutazione del lavoro a predominanza femminile, che può essere diretta o indiretta e rimane un fenomeno occulto che deve essere affrontato in modo più efficace;
- S. considerando che, pur rappresentando quasi il 60 % dei laureati nell'UE, le donne continuano a essere sproporzionalmente sottorappresentate in settori quali la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica (discipline "STEM") e nelle carriere digitali; che, di conseguenza, la disuguaglianza negli impieghi sta assumendo nuove forme e, nonostante gli investimenti nell'istruzione, le giovani donne hanno ancora una probabilità doppia rispetto ai giovani uomini di essere inattive;
1. ricorda che la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore costituisce uno dei principi fondanti dell'UE e che gli Stati membri sono tenuti a eliminare la discriminazione basata sul genere per quanto riguarda tutti gli aspetti e le condizioni di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore; esprime profondo rammarico per il fatto che il divario retributivo di genere per un lavoro di pari valore persiste e che si sono osservati miglioramenti minimi nelle cifre medie dell'UE nel corso degli ultimi dieci anni;
 2. invita la Commissione a presentare una nuova strategia ambiziosa dell'UE per la parità di genere, basata sulla strategia e sull'impegno strategico precedenti, che includa misure vincolanti in materia di divario retributivo di genere e trasparenza retributiva, nonché obiettivi chiari e processi di monitoraggio per promuovere la parità di genere e misurare i progressi compiuti verso il suo conseguimento, in particolare per quanto riguarda i relativi divari di genere in materia di salari e pensioni, nonché la promozione dell'uguaglianza retributiva e dell'equa condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini;
 3. chiede la revisione immediata e un ambizioso aggiornamento del piano d'azione sul divario retributivo di genere entro la fine del 2020, che dovrebbe fissare obiettivi chiari per gli Stati membri al fine di ridurre il divario retributivo di genere nei prossimi cinque anni e garantire che tali obiettivi siano presi in considerazione nelle raccomandazioni specifiche per paese; sottolinea, in particolare, la necessità di includere una prospettiva intersettoriale nel nuovo piano d'azione; invita la Commissione a prestare particolare attenzione ai fattori che determinano il divario pensionistico nel quadro del piano d'azione e a valutare la necessità di misure specifiche per ridurre tale divario a livello nazionale e dell'UE;
 4. accoglie con favore l'impegno assunto dalla presidente della Commissione e dalla commissaria per l'Uguaglianza di presentare proposte per introdurre misure vincolanti in materia di trasparenza retributiva nei primi 100 giorni del mandato della

Commissione; ritiene che la futura direttiva dovrebbe applicarsi sia al settore privato che al settore pubblico e all'intero pacchetto di misure in materia di retribuzione, comprese le relative componenti, e dovrebbe avere un ampio ambito di applicazione tenendo debitamente conto delle specificità delle piccole e medie imprese (PMI); invita la Commissione a prendere in considerazione l'introduzione di misure concrete sulla base della sua raccomandazione del 2014; è fermamente convinto che tali misure siano necessarie per individuare i casi di discriminazione retributiva, al fine di permettere ai lavoratori di prendere decisioni informate e di agire se necessario; invita la Commissione a promuovere il ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva a tutti i livelli (nazionale, settoriale, locale e aziendale) nella futura legislazione in materia di trasparenza retributiva;

5. invita la Commissione a integrare tale iniziativa introducendo orientamenti per sistemi di valutazione e classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere e per la definizione di criteri chiari per la valutazione del valore del lavoro;
6. invita la Commissione a prendere l'attuale riesame del funzionamento e dell'attuazione della legislazione dell'UE sulla parità retributiva e il principio della parità di retribuzione come basi della sua azione, e a presentare una revisione tempestiva della direttiva 2006/54/CE al fine di aggiornare e migliorare la legislazione esistente sul principio della parità retributiva nella pratica, di migliorarne l'applicazione in linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) e di includere il divieto di qualsiasi discriminazione basata sull'orientamento sessuale, l'identità di genere o il cambiamento di sesso; chiede un migliore accesso alla giustizia e l'introduzione di diritti procedurali più solidi per combattere la discriminazione retributiva;
7. ricorda che la relazione della Commissione del 2017 sull'attuazione della raccomandazione della Commissione sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza (COM(2017)0671) ha constatato che le misure non erano efficaci e che la loro attuazione era inadeguata; si compiace pertanto dell'impegno assunto dalla presidente della Commissione nei suoi orientamenti politici per la prossima Commissione europea 2019-2024, secondo cui il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro sarà il principio fondante di una nuova strategia europea in materia di genere, e accoglie inoltre con favore il riconoscimento che la parità di genere è una componente fondamentale della crescita economica, nonché una questione di diritti fondamentali e di equità;
8. chiede ancora una volta che il pilastro europeo dei diritti sociali, che promuove una convergenza verso l'alto, diventi una realtà a livello dell'UE e degli Stati membri, al fine di garantire la parità di trattamento e pari opportunità per donne e uomini e di difendere il diritto alla parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore per donne e uomini; sottolinea che l'eliminazione del divario di genere dovrebbe costituire un obiettivo specifico nel programma che succederà alla strategia Europa 2020;
9. invita gli Stati membri a intensificare gli sforzi per colmare definitivamente il divario retributivo di genere, applicando rigorosamente il principio della parità retributiva, garantendo che i salari dei lavoratori a tempo parziale siano in linea con il loro equivalente a tempo pieno, adottando una legislazione che rafforzi la trasparenza retributiva e migliorando la chiarezza giuridica per individuare i pregiudizi e la

discriminazione di genere nelle strutture retributive, combattendo la segregazione professionale, sia verticale che orizzontale, e lottando contro i pregiudizi dei datori di lavoro nelle decisioni di assunzione e promozione;

10. invita inoltre gli Stati membri a investire adeguatamente nella fornitura, nell'accessibilità, anche economica, e nella qualità dei servizi di educazione e cura della prima infanzia formali, utilizzando i fondi strutturali e di investimento europei in linea con gli obiettivi di Barcellona, nonché a investire in servizi di assistenza a lungo termine e in modalità di lavoro conciliabili con gli impegni familiari per garantire la partecipazione paritaria e continua delle donne al mercato del lavoro, prevedendo un'adeguata flessibilità per contribuire a promuovere tassi di occupazione più elevati tra le donne; ribadisce che, per contrastare il rischio di povertà tra le donne anziane e affrontare le cause del divario retributivo di genere, gli Stati membri dovrebbero garantire che siano adottati provvedimenti adeguati per le donne anziane, comprese misure quali crediti per periodi di assistenza, pensioni minime adeguate, prestazioni di reversibilità e diritti a periodi di congedo per motivi familiari per gli uomini, al fine di prevenire la femminilizzazione della povertà; invita il Consiglio a introdurre obiettivi di assistenza per gli anziani e le persone con familiari a carico simili agli obiettivi di Barcellona in materia di assistenza all'infanzia;
11. invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare politiche che promuovano l'occupazione delle donne e la loro indipendenza finanziaria, comprese politiche che promuovano l'integrazione delle donne provenienti da gruppi emarginati nel mercato del lavoro; invita gli Stati membri a contrastare la segmentazione del mercato del lavoro sulla base del genere, investendo nell'istruzione formale, informale e non formale, nonché nell'apprendimento permanente e nella formazione professionale delle donne al fine di garantire loro l'accesso a posti di lavoro di qualità e di offrire loro la possibilità di riqualificarsi e di migliorare le proprie competenze per adeguarsi alle future evoluzioni del mercato del lavoro; chiede in particolare una maggiore promozione dell'imprenditorialità, delle discipline STEM, dell'istruzione digitale e dell'alfabetizzazione finanziaria per le ragazze fin dalla più giovane età, al fine di combattere gli stereotipi educativi esistenti e garantire l'accesso di un maggior numero di donne nei settori in via di sviluppo e ben remunerati;
12. invita gli Stati membri a garantire una rapida adozione e attuazione della direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e la Commissione a monitorare attentamente i progressi al riguardo in vista di elaborare una relazione finale e studi di accompagnamento sulla sua attuazione;
13. prende atto dell'impatto della sottorappresentazione delle donne nelle posizioni dirigenziali sul divario retributivo di genere e sottolinea l'urgente necessità di promuovere la parità tra uomini e donne a tutti i livelli del processo decisionale nell'ambito commerciale e della gestione; invita gli Stati membri a sbloccare i negoziati in seno al Consiglio sulla proposta di direttiva relativa alla presenza delle donne nei consigli di amministrazione, dal momento che potrebbe contribuire a eliminare il soffitto di cristallo;
14. invita la Commissione e gli Stati membri a raccogliere dati disaggregati al fine di valutare e monitorare meglio i progressi compiuti nell'eliminazione del divario

retributivo di genere, prestando particolare attenzione ai gruppi che sono vittime di forme multiple e intersettoriali di discriminazione come le donne con disabilità, le donne migranti e appartenenti a minoranze etniche, le donne rom, le donne anziane, le donne in zone rurali e spopolate, le madri sole e le persone LGBTIQ;

15. invita la Commissione a coinvolgere le parti sociali nell'elaborazione di nuove politiche volte a colmare il divario retributivo di genere; invita, in tale contesto, le parti sociali a discutere e collaborare tra loro per affrontare la questione del divario retributivo, anche attraverso misure di azione positiva, nonché a collaborare con le organizzazioni della società civile al fine di sensibilizzare fortemente l'opinione pubblica, in quanto l'eliminazione del divario retributivo di genere costituisce una priorità universale;
16. invita la Commissione e gli Stati membri a intensificare il loro lavoro per combattere il lavoro precario a prevalenza femminile e la femminilizzazione della povertà; mette in evidenza gli elevati livelli di lavoro sommerso svolto dalle donne, che hanno un impatto negativo sul loro reddito e la loro copertura e tutela previdenziale e invita gli Stati membri a ratificare la convenzione dell'OIL sui lavoratori domestici del 2011;
17. riconosce che la violenza e le molestie di genere possono anche essere aggravate dal divario retributivo di genere, dal momento che le vittime sono spesso obbligate ad accettare impieghi a bassa remunerazione a causa di ambienti di lavoro ostili; invita gli Stati membri a firmare e ratificare la convenzione dell'OIL sulla violenza e sulle molestie del 2019, al fine di introdurre misure efficaci per definire, prevenire e vietare la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, compresi meccanismi sicuri ed efficaci di denuncia e di risoluzione delle controversie, sostegno, servizi e mezzi di ricorso;
18. invita la Commissione a dare l'esempio e a presentare un'analisi completa del divario retributivo di genere nelle istituzioni dell'UE in occasione della Giornata europea della parità retributiva;
19. incarica il Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione e ai governi degli Stati membri.