



**Bruxelles, 22 novembre 2017
(OR. en)**

**14733/17
ADD 1**

**SOC 743
EMPL 564
GENDER 39
ANTIDISCRIM 57**

NOTA DI TRASMISSIONE

| | |
|----------------|---|
| Origine: | Jordi AYET PUIGARNAU, Direttore, per conto del Segretario Generale della Commissione europea |
| Data: | 20 novembre 2017 |
| Destinatario: | Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Segretario Generale del Consiglio dell'Unione europea |
| n. doc. Comm.: | COM(2017) 678 final ANNEX |
| Oggetto: | ALLEGATO della COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 Affrontare il problema del divario retributivo di genere |

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2017) 678 final ANNEX.

All.: COM(2017) 678 final ANNEX



COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 20.11.2017
COM(2017) 678 final

ANNEX

ALLEGATO

della

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO**

**Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019
Affrontare il problema del divario retributivo di genere**

ALLEGATO

Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019

Affrontare il problema del divario retributivo di genere

ELENCO DELLE AZIONI CON LE SCADENZE E I SOGGETTI COINVOLTI

| Azioni | Obiettivi / Modalità | Termine | Soggetti coinvolti |
|---|---|--------------|---------------------|
| Azione 1: migliorare l'applicazione del principio della parità retributiva | | | |
| 1- Valutare la possibilità di apportare modifiche alla direttiva 2006/54/CE sulla parità di genere (rifusione) | Dimostrazione della necessità di rafforzare il quadro giuridico esistente e di migliorarne l'applicazione: <ul style="list-style-type: none">potenziare il ruolo degli organismi per la parità nell'applicazione delle normemigliorare le sanzioni e il risarcimento delle vittimegarantire la parità di genere nei regimi pensionistici professionaligarantire la trasparenza retributiva | Autunno 2018 | Commissione europea |
| 2- Adozione di una relazione sulle misure nazionali adottate sulla base dell'articolo 157, paragrafo 4, del TFUE, che prevedano vantaggi specifici volti a facilitare | Obbligo di cui all'articolo 31, paragrafo 2, della direttiva sulla parità di genere (rifusione) | 2019 | Commissione europea |

| | | | |
|---|---|-------------------------|---|
| l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato oppure a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali | | | |
| 3- Continuare a collaborare con la rete EQUINET, il comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini e il gruppo di alto livello sull'integrazione della dimensione di genere | Rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva negli Stati membri. | In corso | Commissione europea EQUINET Autorità nazionali |
| Azione 2: lottare contro la segregazione occupazionale e settoriale | | | |
| 4- Sostenere progetti transnazionali volti a combattere gli stereotipi e la segregazione | <ul style="list-style-type: none"> - Programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" (REC) per il 2014-2020. - FSE - Erasmus + | 2014-2020 | Commissione europea Stati membri |
| 5 - Organizzare conferenze sulla base dei risultati dei progetti di lotta contro gli stereotipi e la segregazione | <ul style="list-style-type: none"> - Una conferenza di valutazione - una conferenza conclusiva | <p>2018</p> <p>2019</p> | <p>Commissione europea</p> <p>Autorità nazionali</p> <p>Principali soggetti interessati</p> |

| | | | |
|--|--|----------------------------------|---|
| <p>6- Facilitare la Piattaforma dell'UE delle Carte della diversità e avviare una regolare condivisione delle migliori pratiche tra le imprese</p> | <p>- Arrivare all'eliminazione della segregazione di genere</p> | <p>In corso</p> | <p>Commissione europea Autorità nazionali Principali soggetti interessati</p> |
| <p>7- Finanziare progetti di base che mettano in discussione gli stereotipi proposti dalle comunità dell'istruzione e della formazione</p> | <p>- Erasmus +</p> | <p>In corso</p> | <p>Commissione europea Autorità nazionali Attori principali</p> |
| <p>8- Fornire strumenti per promuovere cambiamenti istituzionali che possano favorire l'uguaglianza nelle carriere scientifiche e mettere in evidenza i risultati ottenuti dalle donne nel campo delle scienze con il premio UE per le donne innovatrici</p> | <p>- Strumento sulla parità di genere nel mondo accademico e della ricerca</p> | <p>In corso</p> | <p>Commissione europea EIGE</p> |
| <p>9- Lanciare una piattaforma dell'UE per il cambiamento al fine di aumentare l'occupazione femminile e le pari opportunità nel settore dei trasporti</p> | <p>- Scambiare le buone pratiche e rendere visibili le azioni concrete a favore dell'occupazione femminile nei trasporti</p> <p>- pubblicare uno studio sull'opportunità economica legata all'aumento dell'occupazione femminile nei trasporti</p> | <p>Dicembre 2017</p> <p>2018</p> | <p>Commissione europea Autorità nazionali Principali soggetti interessati</p> |

| | | | |
|---|--|-----------------|--|
| <p>13- Incoraggiare i governi ad adottare strategie che includano misure concrete per garantire un migliore equilibrio di genere nel processo decisionale, avviare un dialogo con le parti sociali e con gli organismi di regolamentazione settoriali al fine di promuovere/adottare misure pertinenti</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Continuare il dialogo con le parti sociali - attuare progetti finalizzati a migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali - sostenere misure concrete per una migliore rappresentazione del sesso sottorappresentato nel processo decisionale - avviare e sostenere un dialogo con gli organismi di regolamentazione e settoriali | <p>In corso</p> | <p>Commissione europea</p> <p>Parti sociali</p> <p>Autorità nazionali</p> <p>Organismi di regolamentazione</p> |
|---|--|-----------------|--|

Azione 4: ridurre l'effetto penalizzante delle cure familiari

| | | | |
|--|---|-----------------|---|
| <p>14- Attuare l'iniziativa sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Adoperarsi per una rapida adozione, da parte dei colegislatori, della direttiva sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza nonché per l'attuazione delle azioni non legislative previste nella comunicazione | <p>In corso</p> | <p>Commissione europea</p> <p>Consiglio</p> <p>Parlamento europeo</p> |
|--|---|-----------------|---|

Azione 5: Valorizzare maggiormente le competenze, l'impegno e le responsabilità delle donne

| | | | |
|--|---|-----------------------------|---|
| <p>15- Adoperarsi per un migliore riconoscimento delle competenze in tutti i settori</p> | <p>- Nuova agenda per le competenze</p> | <p>In corso</p> | <p>Commissione europea Autorità nazionali Principali soggetti interessati</p> |
| <p>16- Sensibilizzare sull'importanza di sistemi di classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere</p> | <p>- Continuare a sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza di sistemi di classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere per garantire la parità retributiva</p> <p>- pubblicare e divulgare ampiamente una guida aggiornata sui sistemi di valutazione e classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere</p> | <p>In corso</p> <p>2018</p> | <p>Commissione europea Autorità nazionali Principali soggetti interessati</p> |

Azione 6: dissolvere la nebbia: portare alla luce disuguaglianze e stereotipi

| | | | |
|--|--|--|----------------------------|
| <p>17- Riferire regolarmente sull'andamento del divario retributivo, salariale e pensionistico sotto il profilo del genere in Europa; includere la prospettiva di genere nella relazione del 2018 sull'adeguatezza delle pensioni</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Relazione annuale sulla parità tra donne e uomini - dati sul divario retributivo di genere "corretto" - Eurobarometro sul divario retributivo di genere e la trasparenza retributiva | <p>Giornata internazionale della donna</p> <p>2017/2018</p> <p>Giornata europea per la parità retributiva 2017</p> | <p>Commissione europea</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Pubblicazione della relazione sull'applicazione della parità retributiva - pubblicazione della relazione del 2018 sull'adeguatezza delle pensioni | <p>Giornata europea per la parità retributiva 2017</p> <p>2018</p> | |
| <p>18- Avviare lavori per valutare meglio la parità di genere nell'economia collaborativa</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Valutare la parità di genere nell'economia collaborativa | <p>2018</p> | <p>Commissione europea</p> |

Azione 7: avvertire e fornire informazioni in merito al divario retributivo di genere

| | | | |
|--|--|------------------|----------------------------|
| <p>19- Sensibilizzare sul divario retributivo di genere</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Giornata europea per la parità retributiva | <p>Ogni anno</p> | <p>Commissione europea</p> |
|--|--|------------------|----------------------------|

| | | | |
|--|---|-----------------|--|
| <p>20- Pubblicare e divulgare nel 2018 una guida aggiornata sulla giurisprudenza relativa al principio della parità retributiva</p> | <p>- Aggiornare e pubblicare una guida aggiornata sulla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE relativa al principio della parità retributiva</p> | <p>2018</p> | <p>Commissione europea</p> |
| <p>21- Preparare e divulgare una guida aggiornata sulle migliori pratiche</p> | <p>- Preparare e divulgare ampiamente una guida aggiornata sulle migliori pratiche che rifletta le più recenti azioni intraprese dagli Stati membri per garantire l'applicazione della parità retributiva</p> | <p>2018</p> | <p>Commissione europea</p> |
| <p>Azione 8: aiuto reciproco: rafforzare i partenariati per lottare contro il divario retributivo di genere</p> | | | |
| <p>22- Dedicare seminari di apprendimento reciproco alla questione del divario retributivo di genere incluso il sostegno mirato per le parti sociali</p> | <p>- Continuare a dedicare seminari di apprendimento reciproco per i rappresentanti dei governi al divario retributivo, salariale e pensionistico e alle relative cause</p> <p>- sostenere l'apprendimento reciproco e lo sviluppo di capacità delle parti sociali, delle imprese e</p> | <p>In corso</p> | <p>Commissione europea</p> <p>Autorità nazionali</p> <p>Parti sociali</p> <p>Principali soggetti interessati</p> |

| | | | |
|--|--|----------|--|
| | degli altri soggetti per interessati il affrontare il divario di retributivo di genere | | |
| 23- Fornire un sostegno finanziario agli Stati membri intenzionati a ridurre il divario retributivo di genere | - Programma REC per il 2014-2020 | In corso | Commissione europea Autorità nazionali Principali soggetti interessati |
| 24- Continuare a seguire la questione del divario retributivo di genere nel contesto del semestre europeo | - Semestre europeo | In corso | Commissione europea Autorità nazionali |