



# Relazione 2025 sulla parità di genere nell'UE

Giustizia e  
consumatori

COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 7.3.2025  
SWD(2025) 67 definitivo

**DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE**

**Relazione 2025 sulla parità di genere nell'UE**



Documento preparato da Pierre Dieumegard per [Europe-Democracy-Esperanto](#)

Lo scopo di questo documento "provvisorio" è quello di consentire a più persone nell'Unione europea di venire a conoscenza dei documenti prodotti dall'Unione europea (e finanziati dalle loro tasse).

**In assenza di traduzioni, i cittadini sono esclusi dal dibattito.**

Questo documento [esisteva solo in inglese](#), in un file pdf. Dal file iniziale, **abbiamo** creato un file odt, preparato dal software Libre Office, per la traduzione automatica in altre lingue. I risultati sono ora disponibili [in tutte le lingue ufficiali](#).

**È auspicabile che l'amministrazione dell'UE si faccia carico della traduzione di documenti importanti. I "documenti importanti" non sono solo leggi e regolamenti, ma anche le informazioni importanti necessarie per prendere insieme decisioni informate.**

Per discutere insieme del nostro futuro comune e consentire traduzioni affidabili, la lingua internazionale Esperanto sarebbe molto utile per la sua semplicità, regolarità e precisione.

Contattaci :

[Kontakto \(europokune.eu\)](mailto:Kontakto@europokune.eu)

<https://e-d-e.org/-Kontakti-EDE>

## Indice

INTRODUZIONE.....	4
LIBERO DA VIOLENZA E STEREOTIPI.....	6
Porre fine alla violenza di genere.....	6
Violenza di genere online.....	11
Molestie sessuali sul lavoro.....	13
Tratta di esseri umani.....	14
Sostegno alle vittime di violenza di genere.....	15
Sfidare gli stereotipi di genere.....	17
TREMPIA IN UN'ECONOMIA DI PARITÀ DI GENERE.....	19
Colmare i divari di genere nel mercato del lavoro.....	19
Colmare il divario di genere nell'assistenza.....	30
Affrontare il divario retributivo e pensionistico di genere.....	36
Raggiungere la parità di partecipazione tra i diversi settori dell'economia.....	40
LEADING EQUALLY ATTRAVERSO LA SOCIETÀ.....	45
Le donne nel processo decisionale politico.....	45
Le donne nel processo decisionale economico.....	51
MAINSTREAMING DI GENERE.....	58
Parità di genere in diversi settori d'intervento dell'UE.....	58
Integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE.....	69
Intersezionalità nell'attuazione della politica in materia di parità di genere.....	73
PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE E L'EMPOWERMENT DELLE DONNE IN TUTTO IL MONDO.....	75
Guerra di aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina.....	75
Integrazione della dimensione di genere nell'azione esterna dell'UE.....	77
Partenariati globali e sforzi multilaterali dell'UE in materia di parità di genere.....	78
Porre fine alla violenza di genere.....	80
Donne, pace e sicurezza.....	83
Parità di partecipazione ed emancipazione economica.....	85
Conclusione.....	88
Osservazioni.....	89

## INTRODUZIONE

Il 2024 è stato un anno importante per la parità di genere nell'UE. A maggio sono state adottate la prima direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica e due direttive sul rafforzamento del ruolo degli organismi per la parità. Il primo ha introdotto, tra l'altro, definizioni a livello dell'UE di una serie di reati, in particolare per quanto riguarda la violenza online. La direttiva attua, rafforza e integra la ratifica della convenzione di Istanbul da parte dell'UE nel 2023. Questo è quanto mai necessario: l'indagine a livello dell'UE sulla violenza di genere, condotta da Eurostat, dall'Agenzia dell'UE per i diritti fondamentali e dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere e pubblicata nel novembre 2024,<sup>1</sup> mostra che la violenza contro le donne è ancora pervasiva: una donna su tre ha subito violenza fisica (comprese le minacce) o sessuale in età adulta, una donna su sei ha subito violenza sessuale, compreso lo stupro, e una donna su cinque ha subito violenza domestica, in particolare violenza fisica o sessuale da parte del partner, di un parente o di un altro membro della famiglia.

L'Eurobarometro sugli stereotipi di genere<sup>2</sup> è stato condotto parallelamente a un Eurobarometro flash incentrato specificamente sugli stereotipi di genere nel contesto della violenza contro le donne.<sup>3</sup> Sebbene in alcuni settori (come l'impatto dei lavori a tempo pieno delle madri sulla vita familiare e sul ruolo delle donne e degli uomini) vi siano lievi miglioramenti rispetto agli anni passati, ciò non avviene in modo generalizzato (ad esempio per quanto riguarda la competenza naturale a svolgere compiti domestici). I risultati rivelano anche una maggiore polarizzazione delle opinioni tra giovani donne e giovani uomini, con i giovani uomini che tendono ad essere più d'accordo con le opinioni stereotipate.

L'Eurobarometro sugli stereotipi di genere mostra che le persone nell'UE concordano sul fatto che la parità di genere è vantaggiosa per la società. Tre quarti degli intervistati concordano sul fatto che anche gli uomini trarrebbero beneficio dalla parità tra donne e uomini. Tuttavia, c'è ancora un livello significativo di accordo con le affermazioni stereotipate. Circa un quarto degli intervistati ritiene che non sia attraente per le donne esprimere opinioni forti in pubblico.

Ci sono anche altri segnali positivi. Secondo l'indice sull'uguaglianza di genere 2024 compilato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere,<sup>4</sup> il punteggio per l'uguaglianza di genere in tutta l'UE è di 71 punti su 100, con un miglioramento di 7,9 punti dal 2010, con progressi modesti ma positivi verso un'"Unione dell'uguaglianza" nell'ultimo anno. Al ritmo attuale ci vorrebbero quindi circa 60 anni per raggiungere la parità di genere.

---

1 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence>

2 Lo speciale Eurobarometro 545 sugli stereotipi di genere ha esaminato le percezioni della parità di genere e gli stereotipi generali sui ruoli e gli attributi di genere e sui comportamenti accettabili; le percezioni degli stereotipi di genere riguardanti la vita familiare e professionale e le percezioni degli stereotipi di genere in politica e nelle posizioni dirigenziali. [Disponibile online](#).

Nota del traduttore: Il link fornito non è corretto. L'originale in inglese è disponibile all'indirizzo <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>; una traduzione automatica in tutte le lingue ufficiali dell'Unione europea è disponibile all'indirizzo <https://europokune.eu/article35/2024sp545stergen>

3 L'Eurobarometro Flash 544 ha esaminato gli stereotipi di genere nel contesto della violenza contro le donne. [Disponibile online](#)

4 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

In tale contesto, la relazione 2025 sulla parità di genere nell'UE fa il punto sulle principali iniziative da marzo 2024 a febbraio 2025 per promuovere la parità di genere nei settori chiave della strategia per la parità di genere,<sup>5</sup> vale a dire:

- porre fine alla violenza di genere e sfidare gli stereotipi;
- prosperare in un'economia basata sulla parità di genere;
- guidare equamente in tutti i settori della società;
- integrazione della dimensione di genere e finanziamento; e
- promuovere la parità di genere e l'emancipazione femminile in tutto il mondo.

La relazione si concentra sulle azioni chiave e sui risultati conseguiti dalle istituzioni dell'UE e dagli Stati membri in questo settore nell'ultimo anno. Fornisce inoltre esempi incoraggianti di iniziative nazionali in materia di parità di genere e di progetti finanziati dall'UE volti alla parità di genere (nei riquadri).

La presente edizione della relazione è la quinta che riguarda la strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025. Ripercorre principalmente l'ultimo anno della prima Commissione presieduta dalla Presidente Von der Leyen, ma copre anche i primi mesi del suo secondo mandato, iniziato il 10 dicembre 2024, con un nuovo collegio di commissari, tra cui una commissaria per l'uguaglianza, la sig.ra Lahbib.

Il 5 marzo 2025 la Commissione prevede di adottare una tabella di marcia per i diritti delle donne, un risultato fondamentale degli orientamenti politici della presidente von der Leyen. La tabella di marcia definirà i principi fondamentali della parità di genere per gli anni a venire. Contribuirà a inquadrare i lavori per una nuova strategia per la parità di genere e fungerà da bussola verso una maggiore parità di genere nell'UE. I progressi compiuti si rifletteranno nelle future edizioni della relazione sulla parità di genere. Una nuova strategia per la parità di genere dopo il 2025 presenterà le azioni, le misure e le iniziative concrete che l'UE intende intraprendere nei prossimi anni. Sia la tabella di marcia che la strategia offriranno l'opportunità di mantenere lo slancio sui cambiamenti politici ancora tanto necessari che alla fine consentiranno alla visione a lungo termine per la piena parità di genere stabilita nella tabella di marcia di diventare realtà.

---

5 Cfr. anche il portale di monitoraggio della strategia per la parità di genere, che fornisce dati prontamente disponibili sullo stato di avanzamento della realizzazione degli obiettivi strategici della strategia per la parità di genere, individua i punti di forza e le opportunità e segue gli sviluppi nel tempo: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor> Inoltre, il monitoraggio regionale della parità di genere sviluppato dal JRC in collaborazione con la DG REGIO comprende un indice di realizzazione femminile (FemAI) e un indice di svantaggio femminile (FemDI).

## LIBERO DA VIOLENZA E STEREOTIPI

La violenza di genere rimane una delle maggiori sfide della nostra società. Casi raccapriccianti continuano a fare notizia e hanno una profonda risonanza in tutta Europa. Sono un forte promemoria del fatto che la violenza di genere è profondamente radicata e perpetua la disuguaglianza di genere. Ha un profondo impatto fisico, psicologico ed economico sulle vittime, ostacolando la loro capacità di partecipare pienamente alla società. Per questo motivo porre fine alla violenza di genere è uno dei pilastri della strategia per la parità di genere 2020-2025. Nel 2024 la Commissione ha continuato ad affrontare la questione.

## Porre fine alla violenza di genere

Il 7 maggio 2024 è stata adottata la direttiva sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.<sup>6</sup> È entrata in vigore il 14 giugno 2024 e gli Stati membri hanno tempo fino al 14 giugno 2027 per recepirlo nella legislazione e nelle politiche nazionali. La Commissione collaborerà strettamente con gli Stati membri per garantire un recepimento tempestivo e completo. La direttiva rappresenta una pietra miliare: si tratta del primo strumento giuridico globale a livello dell'UE che affronta la violenza contro le donne e la violenza domestica.

La direttiva persegue un duplice obiettivo: mira a tutelare meglio i diritti delle vittime di violenza contro le donne e di violenza domestica in tutta l'UE e a ridurre la prevalenza di tale violenza a lungo termine. Penalizza le mutilazioni genitali femminili, i matrimoni forzati e le forme più comuni di violenza online (condivisione non consensuale di materiale intimo o manipolato, stalking online, molestie online e incitamento all'odio di genere). Fornisce inoltre misure mirate di protezione, sostegno e accesso alla giustizia per le vittime di qualsiasi forma di violenza contro le donne e di violenza domestica, se criminalizzate ai sensi del diritto nazionale o dell'UE. Infine, impone agli Stati membri di adottare misure preventive, comprese misure specifiche per prevenire lo stupro e promuovere il ruolo centrale del consenso nelle relazioni sessuali.

La direttiva si basa sulla convenzione di Istanbul, di cui attua le disposizioni nel settore della cooperazione giudiziaria in materia penale nel diritto dell'UE. L'adesione dell'UE alla convenzione ha inviato un messaggio forte al mondo: l'UE è ferma nel suo impegno a porre fine alla violenza contro le donne e alla violenza domestica. La Commissione è stata nominata organismo di coordinamento dell'UE ai sensi della convenzione, il che significa che è responsabile del coordinamento, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e delle misure volte a prevenire e combattere tutte le forme di violenza contemplate dalla convenzione.

Nel 2024 la Commissione ha adottato diverse misure importanti per sostenere e attuare le norme ambiziose e globali stabilite dalla convenzione. Nel maggio e dicembre 2024 la Commissione ha partecipato alle riunioni semestrali del comitato delle parti della convenzione di Istanbul. Nel corso delle riunioni l'UE ha partecipato all'adozione di raccomandazioni e conclusioni destinate agli Stati parti sull'attuazione della convenzione sulla base delle relazioni del GREVIO,<sup>7</sup> l'organismo di esperti indipendenti incaricato di monitorare l'attuazione della convenzione da parte delle sue parti.

Nel gennaio 2025 il GREVIO ha avviato la procedura di valutazione di base dell'attuazione della convenzione da parte dell'UE. L'UE è tenuta a presentare una relazione ufficiale sulle misure legislative e di altro tipo adottate per dare attuazione alle disposizioni della convenzione sulla base

6 Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica (GU L 2024/1385 del 24.5.24).

7 <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio>

di un questionario<sup>8</sup>. A ciò farà seguito una visita di valutazione nel maggio/giugno 2026, in seguito alla quale il GREVIO pubblicherà una relazione sulle misure adottate dall'UE per attuare la convenzione. La Commissione, in quanto organismo di coordinamento dell'Unione responsabile dell'adempimento degli obblighi di comunicazione previsti dal meccanismo di monitoraggio della convenzione, è stata invitata a distribuire il questionario alle istituzioni, agli organi e alle agenzie, coordinando le loro risposte e presentando una versione consolidata della relazione dell'UE al GREVIO entro il 28 novembre 2025.

Nel 2024 la Lettonia ha compiuto un enorme passo avanti nella lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica diventando la 39a parte della convenzione di Istanbul, entrata in vigore per la Lettonia il 1o maggio 2024.<sup>9</sup> La Lettonia ha inoltre elaborato il suo primo piano nazionale per la prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica per il periodo 2024-2029. Il piano ha quattro direzioni d'azione: (1) prevenire la violenza contro le donne e la violenza domestica; (2) fornire e migliorare le misure di sostegno alle vittime di violenza; (3) rafforzare la responsabilità dei responsabili e fornire servizi di riabilitazione per ridurre i comportamenti violenti; (4) stabilire una politica unificata e coordinata per combattere e prevenire la violenza contro le donne e la violenza domestica.

Nel 2024 la Commissione ha organizzato due riunioni della rete dell'UE sulla prevenzione della violenza di genere e della violenza domestica, in aprile e novembre. La riunione di aprile si è concentrata sul tema "coinvolgere i giovani, in particolare i giovani uomini e ragazzi: The role of education and digital media" (Il ruolo dell'istruzione e dei media digitali). I partecipanti degli Stati membri dell'UE hanno presentato le loro competenze specialistiche nell'affrontare le sfide associate alla prevenzione della violenza di genere e della violenza domestica e hanno condiviso le migliori pratiche nazionali nel settore dell'istruzione. Le discussioni si sono incentrate sull'istruzione formale e informale, sull'istruzione digitale e su campagne di comunicazione selezionate da vari paesi. La riunione di novembre si è concentrata sul tema "Immagini intime non consensuali (NCII) e incitamento all'odio online sulla base del genere: questioni di prevenzione dopo l'entrata in vigore della direttiva sulla violenza contro le donne (direttiva VAS)". Gli Stati membri dell'UE hanno condiviso le migliori pratiche nazionali nel campo della prevenzione dell'abuso delle INC basate sul genere e dell'incitamento all'odio online. Le discussioni si sono incentrate sulle misure preventive contro l'abuso delle NCII e l'incitamento all'odio online, sul coinvolgimento delle piattaforme e dei media online e su una serie di campagne selezionate suggerite dai partecipanti.

Un altro risultato fondamentale nel 2024 è stato la pubblicazione dei dati dell'indagine dell'UE sulla violenza di genere (EU-GBV)<sup>10</sup> per tutti i paesi dell'UE. Eurostat ha coordinato la raccolta dei dati in 18 paesi dell'UE, in cui l'indagine è stata realizzata dalle autorità statistiche nazionali. L'Italia ha condiviso dati comparabili per i principali indicatori basati sull'indagine nazionale. Per 8 paesi dell'UE l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA) e l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) hanno coordinato la raccolta dei dati conformemente agli orientamenti dell'indagine UE-GBV. Il 25 novembre 2024 Eurostat, la FRA e l'EIGE hanno pubblicato dati a livello dell'UE, compresa una pubblicazione congiunta. La relazione presenta i principali risultati dell'indagine dell'UE sulla violenza di genere sulla base dei dati di tutti i 27 Stati membri.<sup>11</sup> In tutta l'UE sono state intervistate 114 023 donne in merito alle loro esperienze.<sup>12</sup> La

8 <https://rm.coe.int/questionnaire-on-legislative-and-other-measures-giving-effect-to-the-p/1680b34281>

9 Ad oggi tutti gli Stati membri dell'UE hanno firmato la convenzione di Istanbul e tutti tranne cinque l'hanno ratificata.

10 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>

11 Eurostat, FRA, EIGE (2024), indagine dell'UE sulla violenza di genere – Risultati principali. Esperienza delle donne nell'UE-27, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo. [Disponibile online.](#)

12 L'indagine riguarda le donne di età compresa tra i 18 e i 74 anni nell'UE.

relazione si concentra sulla prevalenza di varie forme di violenza contro le donne nell'UE. L'indagine dell'UE sulla violenza di genere raccoglie anche dati specifici sulle esperienze di violenza delle donne, comprese le conseguenze della violenza e i contatti con diversi servizi che forniscono assistenza alle vittime, in quanto sopravvissute alla violenza. I principali risultati dell'indagine mostrano che una donna su tre nell'UE ha subito violenze fisiche o sessuali o minacce nella sua età adulta. 1 donna su 6 nell'UE ha subito violenza sessuale in età adulta. Quando si tratta di violenza domestica, la casa spesso non è un luogo sicuro per molte donne, poiché 1 su 5 ha subito violenza fisica o sessuale da parte di un partner intimo, un parente o un altro membro della propria famiglia. Uno dei principali problemi individuati nell'indagine è la mancata denuncia della violenza: sebbene la maggior parte delle donne che hanno subito violenza ne abbia parlato con una persona a loro vicina, solo 1 su 5 ha contattato un prestatore di servizi sanitari o sociali e solo 1 su 8 ha denunciato l'incidente alla polizia.<sup>13</sup>

Nel 2024 la Commissione ha continuato a fornire finanziamenti specifici per progetti a beneficio delle organizzazioni della società civile e delle istituzioni pubbliche che attuano azioni specifiche, tra cui la prevenzione e la lotta alla violenza di genere, nell'ambito del programma Cittadini, uguaglianza, diritti e valori (CERV).

Nell'ambito dell'invito a presentare proposte del 2024 del CERV Daphne (sulla prevenzione e la lotta contro la violenza di genere e la violenza contro i minori) è stato presentato<sup>14</sup> un numero record di 498 proposte, riguardanti le quattro priorità dell'invito: i) azioni transnazionali su vasta scala e a lungo termine per contrastare la violenza di genere; ii) azioni per la protezione e il sostegno delle vittime e delle sopravvissute alla violenza di genere; iii) azioni per la prevenzione della violenza di genere nella sfera domestica, nelle relazioni intime e online, anche attraverso azioni mirate con i responsabili; e iv) azioni mirate volte a far funzionare nella pratica i sistemi integrati di protezione dei minori. A seguito della valutazione delle proposte, sono state selezionate 30 proposte per un bilancio totale di 24,5 milioni di EUR.

Iniziativa specifiche riguardano l'abuso sessuale su minori, un crimine atroce che incide profondamente sulla sicurezza e sul benessere dei minori. Si svolge sia offline che online, portando a traumi fisici, mentali ed emotivi e spesso con conseguenze per tutta la vita. Sebbene la CSA colpisca sia le ragazze che i ragazzi, ha una chiara dimensione di genere. Sulla base delle stime globali dell'UNICEF, 1 ragazza su 5 e 1 ragazzo su 7 subiscono una qualche forma di violenza sessuale prima del loro 18° compleanno.<sup>15</sup> Le ragazze rimangono le principali vittime di abusi sessuali su minori online. Nel 2023 il 97 % delle segnalazioni online di materiale pedopornografico online trattate dalla Internet Watch Foundation ha evidenziato l'abuso sessuale di sole ragazze.<sup>16</sup> Per quanto riguarda i trasgressori, sebbene i dati sulla prevalenza siano scarsi, alcuni studi indicano che circa il 3 % della popolazione maschile potrebbe avere un disturbo pedofilico.<sup>17</sup>

La strategia dell'UE per una lotta più efficace contro gli abusi sessuali sui minori<sup>18</sup> è il quadro di riferimento fondamentale per le azioni dell'UE in questo settore nel periodo 2020-2025. La strategia comprende 8 iniziative, legislative e non legislative, volte a istituire un solido quadro giuridico e a

13 Una selezione di questi indicatori sarà pubblicata sul sito <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor-del-monitoraggio-della-strategia-per-la-parita-di-genere>.

14 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2024-daphne?keywords=CERV-2024-DAPHNE&programmePart=>

15 <https://data.unicef.org/topic/child-protection/violence/sexual-violence/>

16 <https://www.iwf.org.uk/annual-report-2023/trends-and-data/unique-image-analysis/>

17 <https://www.msmanuals.com/professional/psychiatric-disorders/paraphilias-and-paraphilic-disorders/pedophilic-disorder>

18 [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse_en)



facilitare un approccio coordinato tra i numerosi attori coinvolti nella protezione e nel sostegno dei minori, che si estendono alla prevenzione, all'assistenza alle vittime, alle indagini e alle azioni penali.

Nell'ambito di tale quadro, nel corso del 2024 sono proseguiti i negoziati sulla proposta di regolamento della Commissione per prevenire e combattere l'abuso sessuale su minori. Il 6 febbraio 2024 la Commissione ha inoltre proposto una rifusione della direttiva 2011/93/UE<sup>19</sup> per rafforzare il diritto penale in materia di abuso e sfruttamento sessuale dei minori. Le norme rivedute ampliano le definizioni dei reati, introducendo sanzioni più elevate e requisiti più specifici per la prevenzione e l'assistenza alle vittime.

Inoltre, in linea con la strategia dell'UE, il regolamento provvisorio, entrato in vigore il 2 agosto 2021, consente ai prestatori di servizi di continuare le loro pratiche volontarie per individuare e segnalare gli abusi sessuali sui minori online e rimuovere il materiale pedopornografico. Nel febbraio 2024 i colegislatori hanno convenuto di prorogare le norme provvisorie fino al 3 aprile 2026.<sup>20</sup>

Sono proseguiti i lavori per istituire la rete di prevenzione degli abusi sessuali sui minori (CSAPN),<sup>21</sup> che riunirà ricercatori, operatori in prima linea e altre parti interessate che operano nel settore. La CSAPN mirerà ad aiutare gli Stati membri dell'UE a mettere in atto misure di prevenzione utilizzabili, rigorosamente valutate ed efficaci e a facilitare lo scambio delle migliori pratiche per contribuire a ridurre la prevalenza degli abusi sessuali sui minori nell'UE.

La Commissione ha continuato a impegnarsi in una cooperazione multilaterale per prevenire e combattere gli abusi sessuali sui minori, ad esempio sostenendo l'Alleanza mondiale per la protezione contro gli abusi sessuali sui minori online (WPGA),<sup>22</sup> promuovendo l'impegno con i fornitori di servizi online attraverso il Forum dell'UE su Internet (EUIF)<sup>23</sup> e proseguendo la cooperazione operativa con le autorità di contrasto attraverso la piattaforma multidisciplinare europea di Europol per la lotta alle minacce della criminalità (EMPACT).<sup>24</sup>

Diversi progetti finanziati nell'ambito del Fondo per la sicurezza interna e di Orizzonte Europa hanno sostenuto l'attuazione della strategia dell'UE per una lotta più efficace contro gli abusi sessuali sui minori. I progetti hanno riguardato un'ampia gamma di attività, che vanno dallo sviluppo di strumenti per l'applicazione della legge, alla sensibilizzazione di bambini e giovani, all'assistenza alle vittime e ai sopravvissuti e ai programmi di prevenzione degli autori di reati.

---

19 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A60%3AFIN>

20 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/04/29/the-council-gives-the-final-green-light-to-the-prolongation-of-a-child-sexual-abuse-protection-measure/>

21 [https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn_en)

22 <https://www.weprotect.org/>

23 [https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum_en)

24 <https://www.europol.europa.eu/crime-areas-and-statistics/empact>

Il 13-14 giugno 2024 la Lettonia e il Portogallo hanno organizzato congiuntamente a Riga un seminario sull'apprendimento reciproco dal titolo "Challenging for change: working with perpetrators of gender-based violence and domestic violence" che ha visto la partecipazione di altri 14 Stati membri e di rappresentanti della Commissione, dell'EIGE e della rete europea per il lavoro con i responsabili della violenza domestica. Ha affrontato questioni quali l'accessibilità e la progettazione di servizi per gli autori di violenza di genere e di violenza domestica, come integrare gli aspetti relativi alla parità di genere in tali servizi e come valutarli.<sup>25</sup>

Uno dei progetti di successo finanziati nell'ambito della sezione DAPHNE nel 2021 è XAJI: Rete attiva dei giovani per l'uguaglianza: promuovere il ruolo dei giovani e degli uomini modello nella prevenzione della violenza contro le donne e nella parità di genere. È stata attuata dal 1o giugno 2022 al 30 giugno 2024 e ha svolto attività di formazione, sviluppo delle capacità e sensibilizzazione per i giovani, compresi gli adolescenti (di età compresa tra 12 e 15 anni), al fine di prevenire la violenza e contribuire a individuare modelli abusivi e promuovere atteggiamenti e modelli relazionali egualitari e di parità di genere. Il progetto ha formato quasi 200 adolescenti, il 40 % dei quali erano ragazzi, in 10 scuole in Spagna (Catalogna) e Portogallo. A seguito dell'attuazione del progetto, le scuole si sono impegnate a estendere la formazione al prossimo anno scolastico (2024/2025) e i professionisti delle scuole di altre scuole hanno espresso la volontà di invitare il team del progetto XAJI a ricevere una formazione sui temi affrontati dal progetto.

La Croazia ha modificato il suo codice penale (Gazzetta ufficiale, 36/24)<sup>26</sup> per definire la violenza di genere come "violenza diretta contro una donna perché è una donna e forme di violenza che colpiscono in modo sproporzionato le donne". Le modifiche hanno inoltre introdotto un nuovo reato: "grave omicidio di una donna" (femminicidio). Per determinare se un caso rientra nel reato di femminicidio, le autorità croate valuteranno se la vittima è stata intenzionalmente ferita a causa del suo genere. Inoltre, il "grave omicidio di una donna" è stato aggiunto al catalogo dei reati senza prescrizione.

---

25 [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en)

26 [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024\\_03\\_36\\_570.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_03_36_570.html)

In occasione del premio Capitali europee dell'inclusione e della diversità 2024, le città di Slovenia, Spagna e Svezia sono state le vincitrici di un premio specifico dedicato alle autorità che consentono alle donne di avere città e regioni sicure in tutta la loro diversità, affrontando la violenza contro le donne. Il premio d'oro è andato alla città di Lubiana, in Slovenia, per aver sostenuto gli sforzi di solidarietà, in collaborazione con la società civile, per istituire un sistema di sostegno globale che affronti la violenza contro le donne. Il Silver Award è andato alla città di Miranda de Ebro, in Spagna, per aver riunito responsabili politici, educatori, servizi sociali e società civile insieme alla partecipazione attiva delle donne colpite, ad esempio attraverso un'iniziativa che coinvolge le autorità di contrasto e i servizi sociali per fornire un rifugio sicuro e alloggi di emergenza alle vittime. Il Bronze Award è andato al comune di Växjö, in Svezia, per la sua pianificazione strategica in materia di finanziamenti, sostegno e sensibilizzazione, nonché per il suo dipartimento dedicato alla violenza contro le donne.<sup>27</sup>

In Cechia, nel gennaio 2025<sup>28</sup> è entrata in vigore una modifica del codice penale (legge n. 40/2009 Racc.) che ridefinisce il reato di stupro e rafforza la protezione giuridica delle vittime di violenza domestica e di genere. Secondo la nuova definizione, qualsiasi caso di rapporto sessuale senza il consenso della vittima sarà qualificato come stupro; L'uso della forza fisica non è più necessario. Le situazioni in cui la vittima si "congela" saranno esplicitamente riconosciute come stupro. Il disegno di legge ha trovato il sostegno sia dei partiti di governo che dell'opposizione.

Nella seconda metà del 2023 il ministero bulgaro del Lavoro e delle politiche sociali, con l'assistenza dei coordinatori per la parità tra donne e uomini a livello distrettuale, ha elaborato un compendio di pratiche locali per la prevenzione di varie forme di violenza e il sostegno alle vittime. Il compendio raccoglie le politiche locali e le misure e le iniziative attuate, condivise da 21 amministrazioni distrettuali, mettendo in evidenza le buone pratiche consolidate. L'obiettivo è quello di diffondere il patrimonio di esperienze locali, rafforzare gli scambi e contribuire a ripensare le politiche esistenti e crearne di nuove.<sup>29</sup>

## Violenza di genere online

La violenza di genere online continua a dominare la vita di troppe donne e ragazze in tutta l'UE. La strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025<sup>30</sup> riconosce che la violenza online nei confronti delle donne è diventata pervasiva, con conseguenze specifiche e viziose per la salute mentale e psichica delle donne. Ciò è inaccettabile e costituisce un ostacolo alla partecipazione delle donne alla vita pubblica, e quindi anche una minaccia per la democrazia. Da quando è stata presentata la strategia, la questione della violenza di genere online è diventata ancora più diffusa.

L'adozione della direttiva sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica<sup>31</sup> è stata una pietra miliare nella lotta contro la violenza di genere online. Fornisce definizioni uniformi di diritto penale delle forme più comuni di violenza online e impone agli Stati

27 [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip\\_24\\_2285](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip_24_2285)

28 <https://mzp.gov.cz/web/mzp/tiskove-zpravvy/-/clanek/poslanci-jednomyslnne-schvalili-redefinici-znasilneni-kopirovat->

29 <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/2023-sbornik-s-praktiki-nasilie-po-oblasti.pdf>

30 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, COM(2020) 152 final.

31 Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica (GU L 2024/1385 del 24.5.2024).

membri di garantire la rimozione di determinati contenuti online criminalizzati ai sensi della direttiva e la fornitura di servizi di assistenza specialistica alle vittime di reati informatici. La direttiva incoraggia inoltre la cooperazione in materia di autoregolamentazione tra le piattaforme, anche attraverso l'istituzione di codici di condotta.

Inoltre, la legge sui servizi digitali <sup>32</sup> è un regolamento fondamentale dell'UE in relazione alle piattaforme online e ai relativi rischi, compresa la diffusione di contenuti discriminatori, ad esempio la diffusione di contenuti ciberviolenti di genere sulle piattaforme online.

Le donne, in particolare quelle che subiscono molteplici forme di discriminazione, anche nella vita pubblica, sono prese di mira in modo sproporzionato da diversi tipi di violenza di genere online, <sup>33</sup> come le molestie online, lo stalking, il doxing, la condivisione non consensuale di immagini intime e l'uso di immagini deepfake progettate per danneggiarle e screditarle. Nell'ambito del quadro di valutazione dei rischi della legge sui servizi digitali, le piattaforme online di dimensioni molto grandi e i motori di ricerca sono tenuti a individuare, valutare e attenuare efficacemente i rischi sistemici, compresa la diffusione di contenuti violenti di genere, derivanti dalla progettazione, dal funzionamento o dall'uso dei loro servizi, nonché da un potenziale uso improprio da parte degli utenti. Tali misure di attenuazione dovrebbero essere ragionevoli, proporzionate, efficaci e adeguate ai rischi sistemici specifici, al fine di attenuare i danni fisici, sessuali, psicologici, sociali, politici o economici.

Ai sensi della legge sui servizi digitali, le piattaforme online sono tenute a pubblicare relazioni sulla trasparenza contenenti informazioni sulle loro pratiche di moderazione dei contenuti. Facendo riferimento alla direttiva dell'UE sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, l'atto di esecuzione delinea categorie per la segnalazione delle decisioni di moderazione dei contenuti che riguardano donne e ragazze. Tra questi figurano il bullismo e l'intimidazione informatici, le molestie informatiche e lo stalking informatico, la disinformazione di genere, l'istigazione illegale alla violenza e all'odio, la condivisione non consensuale di materiale intimo, compreso il deepfake o tecnologie simili.<sup>34</sup> I fornitori devono pubblicare le prime relazioni armonizzate all'inizio del 2026. Inoltre, la legge sui servizi digitali impone ai fornitori di concedere l'accesso ai dati per la ricerca sull'individuazione, l'identificazione e la comprensione dei rischi sistemici nell'UE e sull'adeguatezza, l'efficienza e l'impatto delle misure di attenuazione dei rischi adottate dai fornitori.

Per proteggere la sicurezza delle donne online, la Commissione sta agevolando lo sviluppo di un nuovo quadro per la cooperazione tra le piattaforme Internet, come uno degli ultimi risultati annunciati nella strategia per la parità di genere 2020-2025.

La legge sull'IA <sup>35</sup> vieta i sistemi molto dannosi che possono consentire la violenza di genere. Concretamente, vieta le pratiche dannose di IA che possono essere utilizzate per perpetuare o

---

32 Regolamento (UE) 2022/2065 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativo a un mercato unico dei servizi digitali e che modifica la direttiva 2000/31/CE (legge sui servizi digitali) (Testo rilevante ai fini del SEE) (GU L 277 del 27.10.2022, pag. 1).

33 Hicks, J. (2021). Prove globali sulla prevalenza e l'impatto della violenza di genere online. Relazione dell'helpdesk K4D. Istituto di studi sullo sviluppo. [DOI:10.19088/K4D.2021.140](https://doi.org/10.19088/K4D.2021.140).

34 Regolamento di esecuzione (UE) della Commissione, del 4 novembre 2024, che stabilisce modelli relativi agli obblighi di comunicazione trasparente dei prestatori di servizi intermediari e delle piattaforme online a norma del regolamento (UE) 2022/2065 del Parlamento europeo e del Consiglio, C(2024) 7005 final e allegato del regolamento di esecuzione (UE) n. C(2024) 7005 final della Commissione.

35 Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e che modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (legge sull'intelligenza artificiale) (Testo rilevante ai fini del SEE).

facilitare la violenza contro le donne e le ragazze, come i sistemi di IA manipolativi o sfruttatori per tracciare e manipolare gli individui, comprese le donne e le ragazze, in modi significativamente dannosi. Inoltre, la legge impone requisiti di trasparenza per i contenuti generati sinteticamente, compresi i deep-fake.

Infine, con la designazione di quattro piattaforme di contenuti per adulti, la Commissione affronta una serie di contenuti, attività e pratiche illegali aventi una dimensione di genere, quali la diffusione di materiale pedopornografico, la condivisione non consensuale di materiale intimo o manipolato, la tratta di esseri umani e la schiavitù moderna. Nel 2024 la Commissione ha inviato a tre di esse (Pornhub, Stripchat e XVideos) richieste di informazioni nell'ambito della legge sui servizi digitali per chiedere alle società di fornire informazioni più dettagliate sulle misure adottate per valutare e attenuare diligentemente i rischi relativi alla protezione dei minori online, alla diffusione di contenuti illegali e alla prevenzione e ai rischi di violenza di genere. La Commissione ha inoltre chiesto informazioni dettagliate sui meccanismi di assicurazione dell'età adottati da tali piattaforme. Inoltre, la Commissione sta collaborando con esperti in materia di pornografia digitale per delineare il quadro giuridico per la regolamentazione dei contenuti per adulti online a livello dell'UE e degli Stati membri. Forniscono inoltre una panoramica dell'industria pornografica e istituiscono una riserva di prove per identificare e analizzare i rischi sistemici e l'efficacia delle relative misure di mitigazione.

A febbraio l'EIGE ha pubblicato una relazione che propone un quadro di misurazione che gli Stati membri possono utilizzare per misurare la prevalenza statistica, l'incidenza e i casi segnalati di forme specifiche di violenza online nei confronti di donne e ragazze e per comunicare i dati raccolti in modo comparabile.<sup>36</sup>

Nel 2024 in Estonia è stata tradotta e pubblicata una guida sulla violenza online per i professionisti che lavorano con le vittime. Fornisce un sostegno prezioso e raccomandazioni pratiche per assistere le vittime in modo efficace e sensibile, gestire i rischi e contribuire a ripristinare il senso di sicurezza delle vittime. Progettata per facilitare il lavoro degli specialisti, questa guida offre istruzioni concrete e migliori pratiche. Come risorsa vitale, aiuta a migliorare la comprensione dei professionisti dell'impatto della violenza informatica e garantisce un supporto completo per ogni individuo colpito.

## Molestie sessuali sul lavoro

Le donne hanno il diritto di vivere e lavorare libere dalla violenza e dalle molestie. Tuttavia, sebbene ciò sia generalmente accettato, la violenza e le molestie rimangono pervasive nel mondo del lavoro. Secondo i recenti dati dell'indagine dell'UE sulla violenza di genere, il 4,3 % delle donne che lavorano ininterrottamente ha subito molestie sessuali sul lavoro negli ultimi 12 mesi, il 12,8 % negli ultimi cinque anni e il 30,8 % durante l'età adulta. Solo il 37,3 % aveva segnalato l'episodio a un servizio di sostegno ufficiale o alla polizia o a funzionari sul luogo di lavoro.

La violenza e le molestie nei confronti delle donne sul luogo di lavoro ostacolano l'emancipazione femminile, limitano il loro accesso al mercato del lavoro e perpetuano la segregazione professionale di genere. È spesso radicata in dinamiche di potere di genere disuguali, stereotipi di genere, valori patriarcali e disuguaglianze storiche tra uomini e donne.

<sup>36</sup> EIGE (2025), Combattere la violenza online contro le donne e le ragazze: Developing an EU measurement framework, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo. [Disponibile online](#).

Il 25 marzo 2024, dopo tre anni e mezzo di negoziati, il Consiglio ha convenuto di invitare gli Stati membri a ratificare la convenzione sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro.<sup>37</sup> L'UE e i suoi Stati membri hanno svolto un ruolo attivo nell'adozione della convenzione n. 190 in occasione della 108a conferenza internazionale del lavoro nel 2019. Finora 12 Stati membri dell'UE hanno ratificato la convenzione: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Portogallo, Romania e Spagna.

Anche le molestie di genere sul luogo di lavoro costituiscono un problema nel settore della ricerca e dell'innovazione (R&I).<sup>38</sup> Per contrastare questo fenomeno, nel 2024 il sottogruppo "Parità di genere inclusiva" del Forum dello Spazio europeo della ricerca (SER), in stretta collaborazione con la Commissione europea, ha elaborato un codice di condotta sulla tolleranza zero per contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali, nel sistema di ricerca e innovazione dell'UE.<sup>39</sup> Il codice di condotta, elaborato dal sottogruppo Forum del SER, mira ad affrontare gli episodi di violenza di genere negli ambienti della ricerca e dell'istruzione superiore definendo un approccio comune, definizioni e un elenco di principi per guidare gli Stati membri e le altre parti interessate e gli individui a creare un ambiente europeo di R&I libero da tutte le forme di violenza di genere, basato sui valori della parità di genere e dell'inclusività, del rispetto, della dignità e della sicurezza. Per sostenere il codice di condotta e i suoi principi, il progetto GenderSAFE di Orizzonte Europa ha pubblicato un impegno<sup>40</sup> e ha invitato i portatori di interessi, gli operatori del settore e gli studenti a unirsi a una comunità di pratica dedicata.<sup>41</sup>

Inoltre, nel 2024, in cooperazione con gli Stati membri e i portatori di interessi del settore R&I, è stata organizzata una tavola rotonda dal titolo "Verso un SER libero dalla violenza di genere nella scienza" durante le Giornate della ricerca e dell'innovazione.<sup>42</sup>

## Tratta di esseri umani

La tratta di esseri umani è un reato che distrugge la vita delle persone privandole della dignità, della libertà e dei diritti fondamentali. Si tratta spesso di un crimine violento commesso dalle reti della criminalità organizzata.

Uno dei principali risultati della strategia dell'UE per la lotta alla tratta di esseri umani 2021-2025 nel 2024 è stata la valutazione della direttiva anti-tratta dell'UE e l'adozione della direttiva anti-tratta modificata.<sup>43</sup> La direttiva anti-tratta modificata rafforza ulteriormente la prevenzione, il sostegno alle vittime e la cooperazione transfrontaliera. Sottolinea un approccio sensibile alla dimensione di genere, che garantisca una migliore protezione delle donne, dei minori, delle persone con disabilità e di altri gruppi vulnerabili. La direttiva modificata include lo sfruttamento della maternità surrogata, del matrimonio forzato e dell'adozione illegale tra le forme di sfruttamento. Inoltre, pone maggiormente l'accento sulla dimensione online, considerando lo sfruttamento sessuale commesso attraverso l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione come

37 Decisione (UE) 2024/2018 del Consiglio, del 25 marzo 2024, che invita gli Stati membri a ratificare la convenzione sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro (GU L 2024/1018 del 2.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2024/1018/oj>)

38 <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>

39 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce8aef5-70b3-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

40 <https://gendersafe.eu/the-gendersafe-pledge-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/>

41 <https://gendersafe.eu/community-of-practice/>

42 <https://www.youtube.com/watch?v=9-L-evh48GU>

43 Direttiva (UE) 2024/1712 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che modifica la direttiva 2011/36/UE concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime (GU L 2024/1712 del 24.6.2024).

una circostanza aggravante. Inoltre, l'uso consapevole dei servizi forniti dalle vittime della tratta, come i servizi di prostituzione, diventa un reato con l'obiettivo di ridurre la domanda che favorisce la tratta. La raccolta di dati a livello dell'UE sulla tratta di esseri umani sulla base di indicatori specifici diventa obbligatoria, fornendo informazioni più complete e migliorando la conoscenza del fenomeno.

Nel settore della migrazione, nel maggio 2024 è stato pubblicato un invito a <sup>44</sup> presentare proposte, con una dotazione di 6 milioni di EUR a titolo del Fondo Asilo, migrazione e integrazione (AMIF) 2021-2027. <sup>45</sup> L'invito mira a rafforzare l'assistenza, il sostegno e l'integrazione dei cittadini di paesi terzi vittime della tratta di esseri umani che sono cittadini di paesi terzi. L'invito si concentra sulla prevenzione, l'identificazione delle vittime, la sensibilizzazione alla tratta e la fornitura di sostegno alle vittime del lavoro e dello sfruttamento sessuale, nonché alle vittime della criminalità forzata. Ciò comprende l'assistenza e il sostegno specializzati ai cittadini di paesi terzi vittime della tratta di esseri umani, tenendo conto delle loro esigenze specifiche, quali l'età, il sesso e le conseguenze fisiche e psicologiche della forma o delle forme di sfruttamento cui sono stati sottoposti.

Inoltre, nel novembre 2023 il progetto triennale VANGUARD è stato finanziato nell'ambito del polo tematico 3 "Sicurezza civile per la società" di Orizzonte Europa con un contributo dell'UE di 4,5 milioni di EUR. Questo progetto mira a rafforzare la lotta contro la tratta di esseri umani (THB) al nesso di soluzioni tecnologiche avanzate, comprensione, sensibilizzazione e formazione, al fine di interrompere la catena della tratta in una fase precoce e affrontare la cultura dell'impunità. In particolare, VANGUARD fornirà un migliore quadro di intelligence della tratta di esseri umani, con particolare attenzione alla tratta a fini di sfruttamento sessuale, sfruttamento del lavoro e criminalità forzata.

Il piano d'azione operativo EMPACT sulla tratta di esseri umani <sup>46</sup> è stato rafforzato per affrontare i rischi di tratta di fronte al numero senza precedenti di persone vulnerabili, per lo più donne e bambini, che cercano protezione nell'UE a causa della guerra di aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina. L'attenzione specifica delle azioni operative è stata mantenuta nel nuovo piano d'azione operativo per il periodo 2024-2025 ed è ora pienamente integrata in diverse azioni, ad esempio in materia di sfruttamento del lavoro, tratta di minori o monitoraggio del web.

## Sostegno alle vittime di violenza di genere

Oltre all'adozione della direttiva VAW nel maggio 2024, che stabilisce misure di sostegno su misura per le vittime di violenza di genere (cfr. la sezione "Eliminare la violenza di genere"), nel 2024 sono stati compiuti progressi nella revisione della direttiva sui diritti delle vittime: il 14 giugno il Consiglio ha adottato un orientamento generale sul testo <sup>47</sup> e in aprile il Parlamento ha approvato il suo mandato ad avviare negoziati interistituzionali. I triloghi sono iniziati alla fine del 2024. <sup>48</sup>La proposta, adottata dalla Commissione il 12 luglio 2023, mira a rafforzare ulteriormente i diritti delle vittime di reato nell'UE, compresi i diritti delle vittime più vulnerabili, quali le vittime di violenza

44 AMIF-2024-TF2-AG-THB.

45 Regolamento (UE) 2021/1147 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2021, che istituisce il Fondo Asilo, migrazione e integrazione.

46 [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en)

47 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/13/victims-rights-council-finalises-position-on-strengthened-eu-law/>

48 [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250(COD))

contro le donne e di violenza domestica.<sup>49</sup> In tal modo mira ad affrontare i problemi individuati nella valutazione della direttiva sui diritti delle vittime adottata nel giugno 2022.<sup>50</sup>

Inoltre, nell'ambito della strategia dell'UE sui diritti delle vittime (2020-2025),<sup>51</sup> la Commissione sta lavorando ad azioni non legislative per migliorare i diritti delle vittime di violenza di genere e domestica nell'UE. Tali azioni comprendono: i) la promozione di strutture che forniscano un sostegno mirato e integrato alle vittime con esigenze particolari, come le vittime di violenza di genere e domestica; e ii) l'attuazione della campagna dell'UE sui diritti delle vittime, che comprende una sezione sullaviolenza di genere.<sup>52</sup> Un'importante aggiunta alla campagna è il libro *La ragazza che teneva gli occhi aperti*. Aumenta la consapevolezza dei diritti delle vittime di crimini di guerra (che sono per lo più donne e bambini) ai sensi delle norme dell'UE e incoraggia i cittadini dell'UE ad avere "occhi aperti" alla loro situazione. Inoltre, nell'ambito del polo tematico 3 "Sicurezza civile per la società" di Orizzonte Europa, sono finanziati due progetti, IMPROVE e ISEDA, per un totale di 5,7 milioni di EUR del contributo dell'UE, volti a contrastare la violenza contro le donne e la violenza domestica dalla prevenzione all'individuazione fino al sostegno delle vittime, utilizzando una combinazione di approcci tecnologici e sociali.

Il parlamento tedesco ha approvato una legge<sup>53</sup> per prevenire le "molestie sul marciapiede" da parte degli oppositori dell'aborto nelle immediate vicinanze dei centri di consulenza per le donne incinte e delle cliniche per l'aborto. La legge mira a proteggere efficacemente le donne incinte da questo crescente tipo di molestie e a garantire che possano usufruire liberamente dei servizi di consulenza e avere accesso alle strutture che effettuano aborti. La legge è entrata in vigore il 13 novembre 2024.

---

49 Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 2012/29/UE che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI del Consiglio.

50 Documento di lavoro dei servizi della Commissione - Valutazione della direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI del Consiglio (SWD/2022/0179 final).

51 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Strategia dell'UE sui diritti delle vittime (2020-2025), COM(2020) 258 final.

52 <https://victims-rights.campaign.europa.eu/en/country/all/crimes>

53 <https://dip.bundestag.de/vorgang/zweites-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-schwangerschaftskonfliktgesetzes/308701>



Nel luglio 2024 l'Austria ha pubblicato una "Strategia di protezione dalla violenza per il coordinamento e la cooperazione, incentrata sulla consulenza per le donne vittime di violenza", elaborata sotto la guida della direzione generale per le Donne e l'uguaglianza in un processo partecipativo, che ha coinvolto oltre 200 portatori di interessi. L'obiettivo della strategia è sostenere tutte le donne e le ragazze vittime di violenza in una fase precoce. Inoltre, nel sistema istituzionale generale di protezione e prevenzione della violenza sono stabilite priorità strategiche in linea con la convenzione di Istanbul, che contribuiranno a rafforzare i diritti delle donne e delle ragazze.<sup>54</sup>

## Sfidare gli stereotipi di genere

All'inizio del 2024 la Commissione ha concluso la sua campagna volta a contrastare gli stereotipi di genere. La<sup>55</sup> campagna #EndGenderStereotypes si è rivolta ai giovani adulti principalmente sui social media, ma anche attraverso influencer e sensibilizzazione dei media. La campagna ha affrontato gli stereotipi di genere in diversi settori della vita, come le scelte di carriera, la condivisione delle responsabilità di assistenza e il processo decisionale. La campagna è stata premiata da Forbes Social Awards 2023. I materiali in tutte le lingue dell'UE rimangono disponibili sul sito web della campagna e possono essere scaricati e utilizzati dalle parti interessate.

Nel 2024 la Commissione ha pubblicato due indagini Eurobarometro sugli stereotipi di genere: un'indagine Eurobarometro flash sugli stereotipi di genere connessi alla violenza contro le donne (novembre) e un'altra più ampia sugli stereotipi di genere (dicembre).

Il 25 novembre 2024 la Commissione ha pubblicato i risultati dell'indagine flash Eurobarometro, condotta per comprendere meglio gli atteggiamenti dell'Europa nei confronti della violenza e la relativizzazione dei comportamenti violenti o umilianti.<sup>56</sup> I risultati hanno mostrato che la maggioranza degli europei non è d'accordo con l'oggettivazione delle donne e con gli stereotipi sulla violenza sessuale, ma anche che alcuni stereotipi persistono, in particolare in alcuni Stati membri. Ad esempio, mentre più di 9 intervistati su 10 (93 %), in media in tutta l'UE, non sono d'accordo con l'affermazione "un marito o un fidanzato può fare sesso con la moglie o la fidanzata senza il suo consenso", tale percentuale varia dall'85 % in Danimarca al 97 % in Lussemburgo e Malta. Analogamente, mentre in media nell'UE il 92 % degli intervistati ritiene inaccettabile che un uomo schiaffeggi occasionalmente la moglie/fidanzata, le donne hanno maggiori probabilità di trovarlo inaccettabile rispetto agli uomini (95 % contro 89 %) e le percentuali variano dall'87 % in Finlandia al 97 % in Lussemburgo.<sup>57</sup>

Infine, per quanto riguarda la consapevolezza e la percezione della questione della violenza contro le donne, circa 7 intervistati su 10 (71 %) concordano in media sul fatto che la violenza domestica contro le donne sia "molto comune" o "abbastanza comune" nel loro paese, mentre solo un terzo degli intervistati (33 %) risponde allo stesso modo sulla violenza domestica contro gli uomini. Anche in questo caso, vi sono ampie differenze tra i paesi, dal 91 % in Romania al 44 % in

54 <https://www.coordination-vaw.gv.at/nachrichten/gewaltschutzstrategie-zur-koordinierung-und-vernetzung-mit-fokus-auf-beratung-gewaltbetroffener-frauen-soll-beratungsnetz-sichtbarer-machen.html> e <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2024/07/frauenministerin-susanne-raab-praesentiert-oesterreichweite-gewaltschutzstrategie.html>

55 [https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index\\_en](https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en)

56 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3252>

57 Per la Lituania, la percentuale è del 55 %, ma è stata esclusa dal calcolo della media come valore anomalo. Il risultato potrebbe essere dovuto a un problema di traduzione con la parola "slapping" che non ha una traduzione precisa in lituano e potrebbe essere stata interpretata come una forma meno grave di aggressione fisica.

Danimarca, e per genere: il 78 % delle donne ritiene che la violenza domestica contro le donne sia comune nel proprio paese contro il 63 % degli uomini.

Un'altra <sup>58</sup> indagine speciale Eurobarometro ha esaminato le percezioni relative agli stereotipi di genere e la misura in cui questi sono ancora comuni tra i cittadini dell'UE. Le domande riguardavano i ruoli di genere e i comportamenti accettabili; stereotipi di genere relativi alla vita familiare e professionale; stereotipi di genere in politica e nelle posizioni di leadership. L'indagine si basa in parte su precedenti studi speciali Eurobarometro sulla parità di genere condotti sul tema "Parità di genere" nel 2009, <sup>59</sup> 2014 <sup>60</sup> e 2017. <sup>61</sup>

I risultati mostrano che alcuni stereotipi di genere sono ancora abbastanza diffusi. Più di sei intervistati su dieci concordano sul fatto che le donne hanno maggiori probabilità di prendere decisioni basate sulle loro emozioni e circa quattro su dieci concordano sul fatto che il ruolo più importante di un uomo è quello di guadagnare denaro (42%, -1 punto percentuale dal 2017) e che il ruolo più importante di una donna è quello di prendersi cura della propria casa e della propria famiglia (38%, -6 punti percentuali). Le variazioni nelle percezioni tra gli Stati membri dell'UE raggiungono i 64 punti percentuali.

La maggior parte degli stereotipi relativi alle decisioni in materia di vita professionale sono nel complesso respinti, ma proporzioni significative mantengono ancora opinioni stereotipate sui comportamenti socialmente desiderati delle donne. Ad esempio, solo poco più della metà (51 %, +3 punti percentuali dal 2009) concorda sul fatto che, se la retribuzione del padre è inferiore a quella della madre, è lui che dovrebbe rinunciare al lavoro per occuparsi dei figli, se una famiglia decide che un genitore deve farlo. I risultati sono contrastanti anche per quanto riguarda le percezioni degli attributi di genere a casa, con un intervistato su cinque che concorda sul fatto che per importanti decisioni familiari gli uomini dovrebbero avere l'ultima parola e le opinioni sono divise sul fatto che, nel complesso, gli uomini siano naturalmente meno competenti delle donne a svolgere compiti domestici (49 % "d'accordo" vs 49 % "disaccordo").

---

58 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>

59 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/808>

60 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2048>

61 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154>

## TREMPIA IN UN'ECONOMIA DI PARITÀ DI GENERE

Nel 2024 si sono registrate alcune tendenze economiche incoraggianti per la parità di genere. Gli ultimi dati disponibili (per il 2023) hanno mostrato che l'occupazione femminile nell'UE ha superato per la prima volta la soglia del 70 %. Tale evoluzione si è verificata nel contesto di un aumento complessivo del tasso di occupazione nell'UE al 75,3 %. Inoltre, sebbene l'aumento per le donne sia stato inferiore rispetto ai due anni precedenti, è stato superiore all'aumento per gli uomini. Ciò ha determinato il divario occupazionale di genere più basso dell'ultimo decennio, pari a 10,2 punti percentuali (-0,5 punti percentuali rispetto al 2023). Questo andamento è coerente con una tendenza a lungo termine dal 2009, sebbene con marcate differenze tra i paesi.

Questa tendenza positiva si riflette in altri indicatori del divario di genere. Secondo la relazione 2024 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul divario globale di genere,<sup>62</sup> l'aumento complessivo della partecipazione al mercato del lavoro rispecchia il passaggio a una quota maggiore di lavoratori di sesso femminile, anziani e altamente istruiti, reso possibile da un aumento della mobilità del lavoro, da politiche sovvenzionate in materia di assistenza all'infanzia e congedi familiari, da regimi di mantenimento del posto di lavoro e da ritardi nel pensionamento. Tuttavia, l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sottolinea anche che la mancanza di investimenti pubblici e privati nell'assistenza all'infanzia e in altri servizi di assistenza formale e gli atteggiamenti diseguali di lunga data nei confronti delle attività di assistenza in generale spingono il costo economico e sociale dell'assistenza prevalentemente alle donne. Ciò si traduce in un grande potenziale inutilizzato per le nostre economie, come evidenziato ad esempio dalle stime dell'EIGE che prevedono un tasso di occupazione dell'80 % entro il 2050 in caso di miglioramenti sostanziali della parità di genere.<sup>63</sup>

## Colmare i divari di genere nel mercato del lavoro

In tutti gli Stati membri i tassi di occupazione sono più elevati per gli uomini che per le donne. Come modello generale, più basso è il tasso di occupazione delle donne in un paese, più ampio è il divario occupazionale di genere. Nel 2023 il tasso di occupazione degli uomini nell'UE era dell'80,4 %, mentre quello delle donne del 70,2 %, con un conseguente divario occupazionale di genere di 10,2 punti percentuali.<sup>64</sup>

I tassi di occupazione sia per le donne che per gli uomini sono aumentati costantemente e lentamente negli ultimi 10 anni, interrotti solo dalla pandemia nel 2020. Tuttavia, dal 2018 l'aumento per le donne tende a essere leggermente più elevato e pertanto il conseguente divario occupazionale di genere si è ridotto da 11,3 punti percentuali nel 2018 a 10,2 punti percentuali nel 2023.

I divari occupazionali di genere variano notevolmente da un paese all'altro e da una regione all'altra dell'UE. Nell'ambito del suo impegno a promuovere l'occupazione inclusiva, il piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali<sup>65</sup> ha fissato l'obiettivo di raggiungere un aumento complessivo dell'occupazione nell'UE al 78 % entro il 2030, anche sforzandosi di dimezzare almeno il divario

62 OIL, *Global Gender GAP report (Relazione globale sul piano d'azione sulla parità di genere)*, 2024. [Disponibile online.](#)

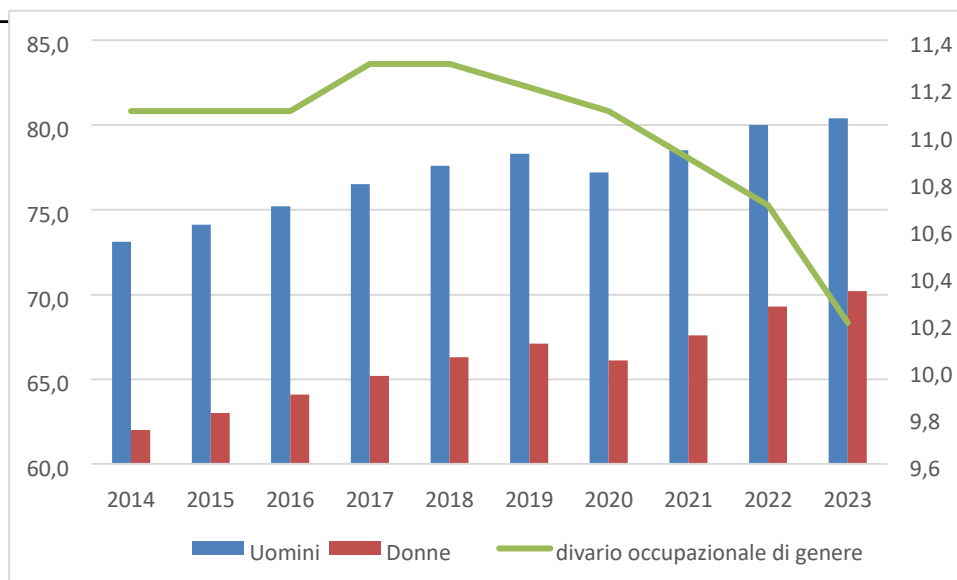
63 EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union (Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione europea)*, 2017. [Disponibile online.](#)

64 Eurostat ([lfsa\\_organ](#)).

65 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, COM(2021) 102 final.

occupazionale di genere rispetto al 2019. Nel 2023 il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni nell'UE era del 75,3 %, pertanto l'obiettivo per il 2030 sembra essere a portata di mano. Nel 2023 il divario occupazionale di genere è diminuito di -0,5 punti percentuali, in misura maggiore rispetto all'anno precedente.

**Figura 1 Tassi di occupazione tra i 20 e i 64 anni per sesso e divario occupazionale di genere (asse destro)**

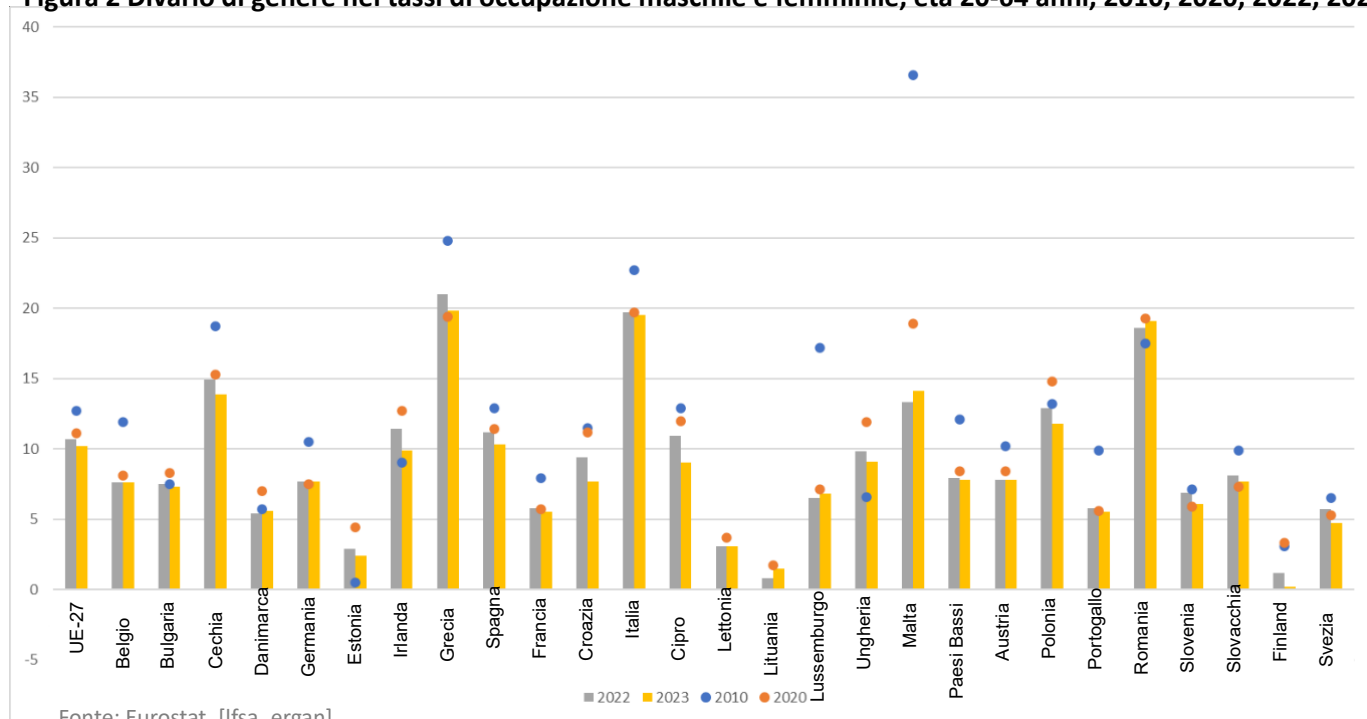


Fonte: Eurostat, [\[lfsi\\_emp\\_a\]](#)

Nota: Il divario di genere è definito come la differenza in punti percentuali tra il tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini.

Nel 2023 solo sette Stati membri dell'UE (Spagna, Polonia, Cechia, Malta, Romania, Italia e Grecia) presentavano divari occupazionali di genere maggiori rispetto al divario per l'UE nel suo complesso. In Italia, Grecia e Romania i tassi di occupazione femminile sono stati particolarmente bassi, al di sotto del 60 % (rispettivamente 56,5 %, 57,6 % e 59,1 %), rispetto a circa tre quarti degli uomini (rispettivamente 76,0 %, 77,4 % e 78,2 %).

**Figura 2 Divario di genere nei tassi di occupazione maschile e femminile, età 20-64 anni, 2010, 2020, 2022, 2023**



Fonte: Eurostat, [\[lfsa\\_ergan\]](#).

La riduzione del divario occupazionale di genere nella maggior parte dei paesi dal 2010 rispecchia un aumento dei tassi di occupazione complessivi, con un aumento dell'occupazione maschile inferiore a quello dell'occupazione femminile. A Malta, l'aumento per le donne è particolarmente notevole, con oltre 32 punti percentuali in 13 anni, sebbene il divario occupazionale di genere rimanga elevato. Questo cambiamento è stato sostenuto da misure politiche volte ad attirare un maggior numero di donne nel mercato del lavoro, come agevolazioni fiscali e pagamenti dell'assicurazione nazionale per gli anni trascorsi a prendersi cura dei bambini, programmi di formazione, assistenza all'infanzia gratuita e trasporto scolastico gratuito.

Il divario occupazionale di genere tra le regioni dell'UE presenta differenze significative, che persistono nel tempo. Nelle regioni meno sviluppate dell'UE il divario occupazionale di genere nel 2022 (16 punti percentuali) era circa doppio rispetto alle regioni più sviluppate (8 punti percentuali) e in transizione (9 punti percentuali). Il divario era molto più ampio negli Stati membri meridionali (15 punti percentuali) che in quelli nordoccidentali (7 punti percentuali) e orientali (12 punti percentuali). Era superiore a 20 punti percentuali in tutte le regioni della Grecia, dell'Italia meridionale e delle regioni orientali della Romania (figura 3). Il tasso di occupazione delle donne è aumentato rispetto a quello degli uomini nelle regioni più sviluppate e in transizione tra il 2013 e il 2022, nonché negli Stati membri nordoccidentali. Al contrario, è diminuito nelle regioni meno sviluppate e nei paesi meridionali, dove i tassi di occupazione sono più bassi e mancano servizi di assistenza all'infanzia di alta qualità e a prezzi accessibili.<sup>66</sup>

Il divario occupazionale di genere varia notevolmente a seconda della fascia di età: tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni, il divario continua a essere il più basso, attestandosi a 4,3 punti percentuali nel 2023. In alcuni paesi è stato addirittura negativo, il che significa che il tasso di occupazione era più elevato tra le giovani donne che tra i giovani uomini (Irlanda, Lituania, Danimarca, Finlandia ed Estonia). Va tuttavia osservato che il tasso di occupazione delle donne in questa fascia di età varia notevolmente da un paese all'altro, oscillando tra il 76,2 % nei Paesi Bassi e il 13,7 % in Romania. Per le persone di età compresa tra 20 e 24 anni aumenta a 6,3 pp e raggiunge picchi per la categoria di età 55-64 a 12,1 pp, con grandi differenze tra i paesi. Ciò è influenzato dall'aumento della durata media della vita lavorativa<sup>67</sup> degli uomini nell'UE: con 39,0 anni di durata prevista della vita lavorativa per gli uomini e 34,7 anni per le donne, il divario di genere era di 4,3 anni nel 2023, in gran parte a causa di una quota maggiore di responsabilità di assistenza informale che spinge le donne fuori dal mercato del lavoro prima dell'uomo. Allo stesso tempo, il divario di genere nell'età pensionabile effettiva si è notevolmente ridotto nell'ultimo decennio, con un aumento dell'età pensionabile effettiva nella maggior parte dei paesi tra il 2014 e il 2023 per entrambi i sessi. Nel complesso, l'età pensionabile effettiva delle donne è aumentata più degli uomini in 18 paesi.<sup>68</sup> In nove di questi paesi<sup>69</sup> l'età pensionabile effettiva delle donne è aumentata di oltre un anno rispetto a quella degli uomini. Sette paesi hanno un'età pensionabile inferiore per le donne rispetto agli uomini.<sup>70</sup>

---

66 Cfr. Commissione europea: Direzione generale della Politica regionale e urbana, Durán Laguna, J., D'Apice, P., Grzegorzewska, M., De Franceschi, F. et al., *Nona relazione sulla coesione economica, sociale e territoriale*, Durán Laguna, J. (a cura di), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2024. [Disponibile online](#).

67 L'indicatore sulla durata della vita lavorativa è una stima del numero di anni in cui una persona, attualmente di 15 anni, dovrebbe essere nella forza lavoro (ossia essere occupata o disoccupata) per tutta la vita. Mira a fornire un punto di vista diverso sul mercato del lavoro, esaminando l'intero ciclo di vita delle persone nella forza lavoro piuttosto che su stati specifici del ciclo di vita, come la disoccupazione giovanile o il ritiro anticipato dalla forza lavoro.

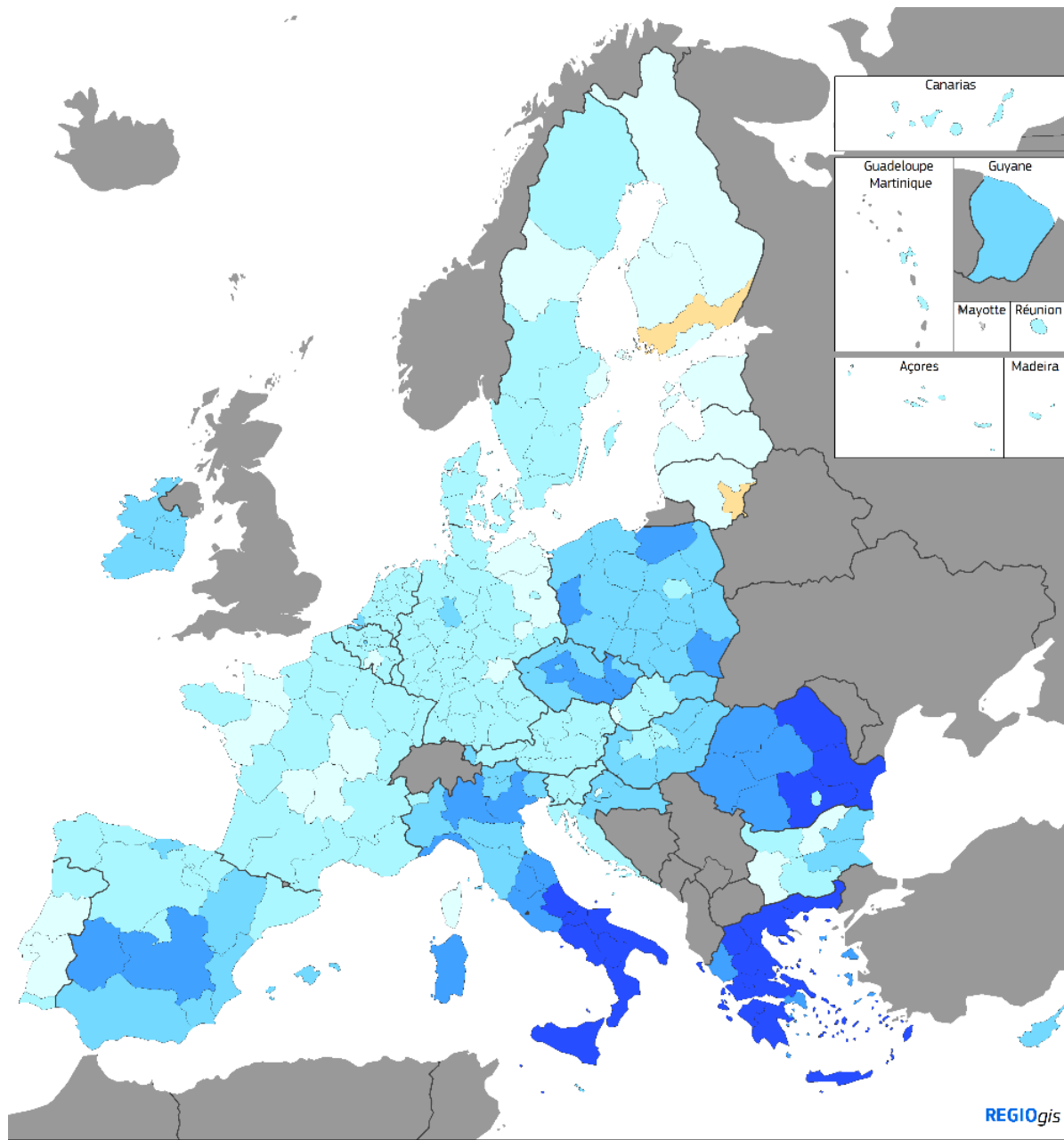
68 BE, CY, CZ, DK, EE, EL, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, RO, SE, SI, SK.

69 CY, CZ, DK, EL, HR, IE, LT, SI, SK.

70 AT, BG, CZ, HR, PL, RO, SK.

Questi divari di genere sono ancora più ampi per le persone con figli, il che riflette l'impatto sproporzionato della genitorialità sulle carriere delle donne. Nel 2023, a livello dell'UE, il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 25 e i 54 anni con figli era del 74,9 %, rispetto al 91,9 % degli uomini con figli. Il divario occupazionale di genere ha quindi raggiunto 17,0 punti percentuali tra le persone con figli, mentre si è attestato a 4 punti percentuali tra le persone senza figli.

**Figura 3: Variazione regionale del divario occupazionale di genere nell'UE, 2022**



Differenza tra i tassi di occupazione femminile e maschile (fascia di età 20-64 anni), 2022

Differenza percentuale di punti (femmina - maschio)

- < -20
- -20 - -15
- -15 - -10
- -10 - -5
- -5 - 0
- >= 0
- no data

UE-27 = -10,7

Fonte: Eurostat (lfst\_r\_lfe2emprt)

0 500 km

Fonte: Elaborazione della DG REGIO, basata su Eurostat [lfst\_r\_lfe2emprt] © EuroGeographics Association for the administrative boundaries





Il divario occupazionale di genere è anche più ampio se si considera l'occupazione equivalente a tempo pieno (ETP), in quanto la quota di lavoro a tempo parziale è molto più elevata tra le donne rispetto agli uomini (27,9 <sup>71</sup> % rispetto al 7,7 % nel 2023). Il divario di genere nell'occupazione a tempo parziale è rimasto stabile negli ultimi anni (20,6 punti percentuali nel 2021 e 20,2 punti percentuali nel 2022). Nel 2023 i maggiori divari di genere nell'occupazione a tempo parziale sono stati registrati nei Paesi Bassi (42,3 punti percentuali), in Austria (41,8 punti percentuali), in Germania (36,9 punti percentuali) e in Belgio (27,4 punti percentuali).

The gender employment gap continues to be high for migrant women. Per le cittadine di paesi terzi il tasso di occupazione era inferiore di 20 punti percentuali rispetto a quello delle cittadine nel 2023. Questo divario può essere contrastato con un divario di 5,7 punti percentuali per i cittadini di sesso maschile di paesi terzi. Il tasso di sovraqualificazione delle donne migranti è rimasto elevato: Nel 2023 il 42,9 % delle cittadine di paesi terzi con un livello di istruzione terziaria lavorava in occupazioni scarsamente o mediamente qualificate, rispetto al 36,2 % dei cittadini di paesi terzi di sesso maschile e al 21,3 % delle cittadine di sesso femminile.

Per quanto riguarda l'incidenza del lavoro a tempo parziale, <sup>72</sup> nel 2023 il 17,1 % delle persone occupate nell'UE era costituito da lavoratori a tempo parziale. Nel 2023 il tasso di crescita dell'occupazione a tempo parziale (+ 2,0 %) ha superato quello dell'occupazione a tempo pieno (+ 0,8 %) per la prima volta in un decennio. Tuttavia, la quota complessiva del tempo parziale sta gradualmente diminuendo.

I motivi addotti dai lavoratori a tempo parziale di età compresa tra i 25 e i 64 anni per la loro organizzazione dell'orario di lavoro mostrano quali fattori hanno influenzato questa scelta: per le donne, l'assistenza agli adulti con disabilità o ai bambini è la più pertinente (29,5 % delle donne a tempo parziale contro l'8,2 % degli uomini a tempo parziale); per gli uomini non si tratta di trovare un lavoro a tempo pieno (18,1 % per le donne contro il 27,5 % per gli uomini).

La rilevanza dell'avere figli mostra come un fattore nella propensione al lavoro part-time per numero di figli di persone di età compresa tra 25 e 54 anni: quasi un terzo (31,8 %) delle donne occupate con figli nell'UE ha lavorato a tempo parziale nel 2023, rispetto al 5,0 % degli uomini, con le percentuali più elevate in Austria (69,2 %), nei Paesi Bassi (67,9 %) e in Germania (65,4 %). Questa percentuale è superiore a quella delle donne senza figli a tutti i livelli di istruzione. Analogamente a quanto avviene per il lavoro a tempo pieno (cfr. relazione annuale 2023), la situazione è opposta per gli uomini: la percentuale di uomini a tempo parziale con figli era inferiore alla percentuale di uomini senza figli per tutti i livelli di istruzione (cfr. figura 4). Nella maggior parte dei paesi, l'impatto della genitorialità si riflette quindi sia nel tasso di occupazione femminile sia nella quota di occupazione a tempo parziale tra le donne, con Germania, Austria e Italia che combinano un forte impatto sia sui tassi di occupazione che sull'orario di lavoro.

Tali statistiche dimostrano che, nella maggior parte dei paesi, avere figli incide sui tassi di occupazione delle donne e sulla loro propensione a lavorare a tempo parziale rispetto agli uomini.

Inoltre, i sistemi fiscali nazionali possono scoraggiare la partecipazione al mercato del lavoro delle persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare, che sono prevalentemente donne. Ad esempio, la tassazione congiunta riduce gli incentivi del secondo percettore di reddito a lavorare o a prolungare l'orario di lavoro (ad esempio passando da un'occupazione a tempo parziale a un'occupazione a tempo pieno). Nel 2023 in Lituania, Slovenia, Danimarca, Lussemburgo, Belgio e Germania si sono registrate le "trappole dell'inattività" più elevate (in cui il prelievo fiscale e

71 Relazione comune sull'occupazione, 2025.

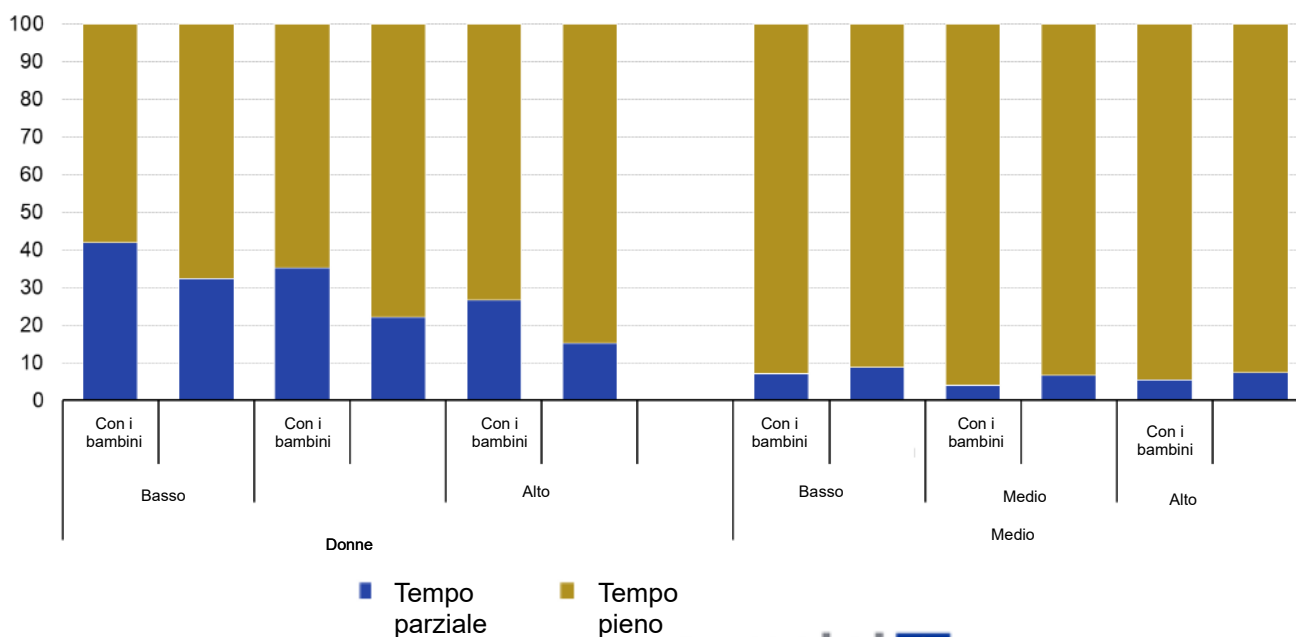
72 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=612325#Highlights>

previdenziale scoraggia in modo significativo l'ingresso nel mercato del lavoro delle persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare).<sup>73</sup>

---

73 Commissione europea: Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, Relazione comune sull'occupazione 2025 – Proposta della Commissione, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2025. [Disponibile online.](#)

Lavoro a tempo parziale per sesso, livello di istruzione e presenza di minori nell'UE, 2023  
(fascia di età 25-54 anni, percentuale del totale degli occupati)



Fonte: Estrazione ad hoc dell'indagine Eurostat sulle forze di lavoro



La maggior parte dei paesi dell'UE ha elaborato strategie o progetti specifici per incoraggiare l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, consentendo a loro volta alle donne di partecipare al mondo del lavoro su una base più equa rispetto agli uomini, come dipendenti salariati o come imprenditori. Lavorare contro la discriminazione e per la parità di genere e le pari opportunità è uno degli obiettivi fondamentali del patto per le competenze. Diversi partenariati del patto si stanno adoperando per affrontare la questione della parità di genere e aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro nonché il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione in settori chiave dell'industria. Tra gli esempi figurano una maggiore partecipazione delle donne e dei giovani alle carriere legate allo spazio (Space for Geo Partnerships<sup>74</sup>), o la necessità di affrontare la mancanza di donne nei settori delle TIC e delle discipline STEM (partenariati per il digitale e la microelettronica<sup>75</sup>), la garanzia di programmi di miglioramento delle competenze e di riqualificazione per le donne, i giovani, gli immigrati e i gruppi svantaggiati che superano del 20 % la quota di forza lavoro di questi gruppi (Turismo<sup>76</sup>) o il conseguimento di un aumento annuo del 5 % delle posizioni dirigenziali delle donne (Textiles<sup>77</sup>).

La disponibilità di modalità di lavoro flessibili può incoraggiare una maggiore partecipazione delle donne con responsabilità di assistenza, in quanto consente loro di conciliare meglio la vita privata e quella professionale. Durante la pandemia è stata attuata un'ampia gamma di misure di flessibilità del lavoro per prevenire la disoccupazione di massa. Molti datori di lavoro hanno mantenuto, almeno in una certa misura, queste pratiche. Tuttavia, recenti ricerche<sup>78</sup> hanno evidenziato che il

74 <https://www.space4geo.eu/>

75 [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics\\_en](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics_en)

76 [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism\\_en](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism_en)

77 [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles\\_en](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles_en)

78 Commissione europea: Direzione generale della Giustizia e dei consumatori e Chung, H., Flexible working arrangements and gender equality in Europe, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2024. [Disponibile online.](#)

telelavoro, orari flessibili, congedi e politiche di interruzione della carriera possono andare contro la parità di genere nei salari e nello sviluppo della carriera, perché le donne tendono a usarli più spesso. Se non adeguatamente concepiti e integrati nella cultura del luogo di lavoro, l'utilizzo di queste modalità di lavoro potrebbe comportare conseguenze negative per la carriera. L'ineguale divisione di genere del lavoro domestico tra uomini e donne è una delle ragioni del lavoro a tempo parziale basato sul genere. Inoltre, se il lavoro a tempo parziale è visto in gran parte come un accordo per le madri, ciò potrebbe anche aumentare il pregiudizio nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, vale a dire che presumibilmente non sono impegnati, motivati e produttivi come altri lavoratori, nonostante le prove che dimostrano il contrario. Ciò è poi esacerbato dal fatto che i padri tendono invece a lavorare più ore e quindi a soddisfare meglio lo standard di lavoratore ideale.<sup>79</sup> È pertanto importante promuovere una migliore fruizione dei congedi familiari e modalità di lavoro flessibili da parte degli uomini, nonché una condivisione più equa delle responsabilità di assistenza a domicilio tra i due sessi.

Al fine di consentire ai genitori e alle persone con responsabilità di assistenza di bilanciare meglio la loro vita professionale e familiare e di incoraggiare una migliore condivisione delle responsabilità di assistenza, la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare ha introdotto il congedo di paternità retribuito, il congedo parentale rafforzato, il congedo per i prestatori di assistenza e l'estensione ai prestatori di assistenza del diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili. I lavoratori che richiedono o prendono congedi familiari e FWA sono legalmente protetti contro la discriminazione attraverso diverse misure. Il termine per il recepimento della maggior parte delle disposizioni della direttiva nel diritto nazionale era il 2 agosto 2022, ma agli Stati membri sono stati concessi altri due anni (fino al 2 agosto 2024) per recepire il pagamento dell'indennità per le ultime due settimane di congedo parentale. Nel gennaio 2024 la Commissione ha deferito tre Stati membri alla Corte di giustizia dell'Unione europea per la mancata comunicazione del completo recepimento della direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

Nel 2024 il Centro nazionale slovacco per i diritti umani e l'organizzazione non governativa Možnosť voľby hanno lanciato una campagna di sensibilizzazione online per la parità di genere. La campagna si è concentrata sulla promozione di valori condivisi e sulla lotta agli stereotipi di genere. Durante la campagna, noti influencer hanno pubblicato brevi video su Instagram con l'hashtag #spolunamtoide. La campagna fa parte del progetto Promoting gender equality and work-life balance in Slovakia.

La Commissione sta esaminando la legislazione recepita per garantire che le norme siano state recepite correttamente. Il 7 marzo 2024 la rete europea per il diritto dell'uguaglianza ha pubblicato la sua seconda relazione sul recepimento della direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare negli Stati membri dell'UE. Secondo tale relazione, "il recepimento della direttiva WLB è generalmente soddisfacente in un solo Stato membro, lasciando 26 paesi con importanti lacune nell'attuazione. La ricerca mostra che i principali problemi si verificano in relazione al congedo parentale e / o compensazione, FWA e protezione giuridica contro la discriminazione. Vi sono meno lacune nel caso del congedo di paternità e dell'indennizzo, del congedo di forza maggiore e dell'ambito di applicazione personale della direttiva. La posizione relativa al congedo per i prestatori di assistenza si colloca in una posizione intermedia."<sup>80</sup>

79 Williams, J., *Sesso inflessibile: Perché la famiglia e il lavoro sono in conflitto e cosa fare al riguardo*. Università di Oxford, 1999.

80 Commissione europea: Direzione generale della Giustizia e dei consumatori, Burri, S., De la Corte-Rodríguez, M., Böök, B. e van Hoof, F., *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States (II)* – Notevole lavoro ancora da fare, Burri, S.(editor), Böök, B.(editor) and van Hoof, F.(editor), Ufficio delle

## Colmare il divario di genere nell'assistenza

Uno dei motivi principali alla base delle differenze nei modelli occupazionali per donne e uomini è la divisione per genere delle responsabilità di assistenza non retribuita, in particolare dell'assistenza non retribuita come per i bambini.

I nuovi dati raccolti dall'EIGE<sup>81</sup> confermano che le donne assumono la maggior parte delle responsabilità di assistenza all'infanzia. Più della metà delle donne con bambini di età inferiore ai 12 anni trascorre almeno 5 ore al giorno a prendersi cura dei propri figli, rispetto a meno di 1 uomo su 3 (56 % vs 26 %). Ciò si traduce nel fatto che circa il 50 % delle donne e solo il 6 % degli uomini sono i principali responsabili della cura personale e fisica dei loro figli. In effetti, ci sono differenze visibili anche nel tipo di attività che gli uomini forniscono ai loro figli: Il 38 % degli uomini trascorre tra 1 e 3 ore al giorno facendo attività ricreative, rispetto al 29 % delle donne.

Pertanto, non sorprende che, come evidenziato nella sezione precedente, le donne con responsabilità di assistenza all'infanzia siano meno coinvolte nel lavoro retribuito rispetto agli uomini, tendano a lavorare a tempo parziale più frequentemente e subiscano le conseguenze a lungo termine in termini di minori opportunità di sviluppo della carriera, salari e pensioni. In particolare, la grande maggioranza dei genitori casalinghi sono donne (11 % delle donne rispetto a solo l'1 % degli uomini).

Secondo gli indicatori per gli "obiettivi di Barcellona", ossia gli obiettivi per la partecipazione dei bambini al di sotto dell'età dell'obbligo scolastico all'educazione e cura della prima infanzia (ECEC) originariamente fissati dal Consiglio europeo nel 2002 e riveduti nel 2022, la partecipazione dei bambini all'ECEC era del 37,5% per i bambini di età inferiore ai 3 anni (tra il 2,3% in Slovacchia e il 74,7% in Danimarca) nel 2023<sup>82</sup> e del 93,1% per i bambini di età compresa tra i tre anni e l'età dell'istruzione primaria obbligatoria nel 2022.<sup>83</sup>

Il livello di reddito della famiglia svolge un ruolo significativo nei modelli di partecipazione. I bambini provenienti da contesti socioeconomici più bassi (quintile più basso) tendono a partecipare meno all'ECEC rispetto ai loro coetanei più ricchi nel quintile più alto. Ciò potrebbe essere collegato a diversi motivi, tra cui il fatto che i genitori possono permettersi ore più lunghe di assistenza all'infanzia o che i genitori utilizzano tali ore più lunghe per assumere la piena occupazione (il che a sua volta facilita un reddito più elevato).<sup>84</sup>

Persistono disparità regionali e territoriali nell'accesso a un'ECEC inclusiva e di qualità. Secondo la 9a relazione sulla coesione, anche la partecipazione all'ECEC tra i tre anni e l'età della scuola primaria nel 2021 è in media molto più bassa nelle regioni meno sviluppate (87,0 %) rispetto a quelle in transizione (94,9 %) o più sviluppate (93,2 %). Mentre la maggior parte delle regioni di

---

pubblicazioni dell'Unione europea, 2024. [Disponibile online](#).

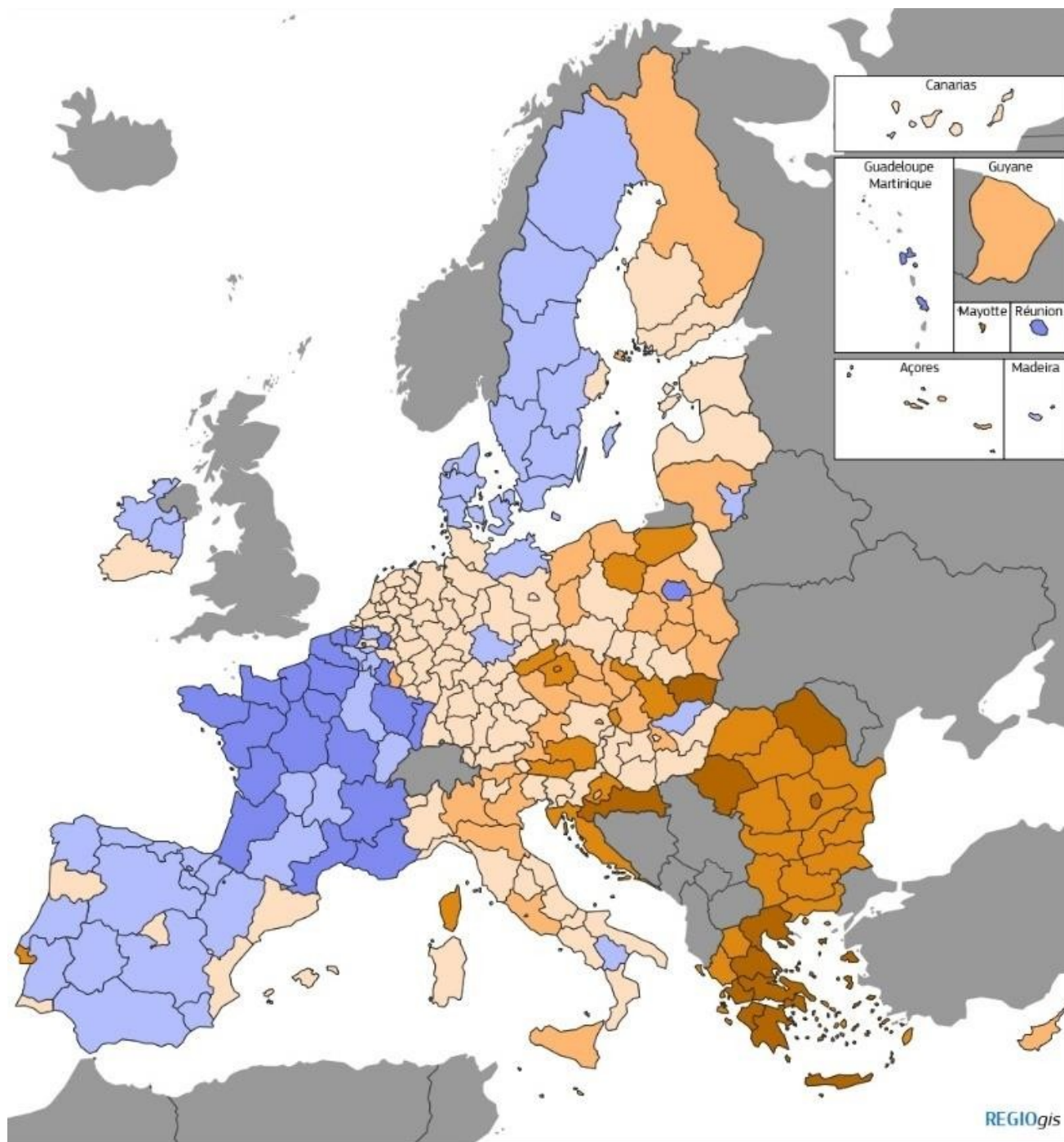
81 Cfr. <https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave>.

82 Cfr. [ilc\\_caindform25](#).

83 L'indicatore di riferimento per la partecipazione dei bambini di età inferiore ai 3 anni è lo stesso degli obiettivi di Barcellona per il 2002. L'indicatore di riferimento per i bambini di età compresa tra i 3 anni e l'età dell'istruzione primaria obbligatoria è ora lo stesso utilizzato per l'obiettivo dello spazio europeo dell'istruzione. Si basa sui dati amministrativi della raccolta congiunta di dati Eurostat dell'OCSE (UOE) dell'UNESCO e tiene conto dei requisiti dei servizi per qualificarsi come categoria ISCED 02. Pertanto, non è direttamente comparabile con l'indicatore analogo calcolato con i dati dell'indagine EU-SILC. Inoltre, i dati UOE sono disponibili con un ritardo più lungo rispetto ai dati EU-SILC.

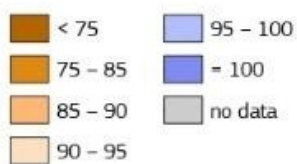
84 Cfr. [ilc\\_caindform25](#).

Francia, Belgio, Danimarca, Irlanda, Svezia e Spagna ha raggiunto l'obiettivo del 95 %, la partecipazione in tutte le regioni di Grecia e Croazia, Romania e Bulgaria rimane inferiore all'80 %. Nel caso delle regioni della Romania e della Bulgaria, i tassi di partecipazione sono addirittura diminuiti.



**Mapa 2.9 Tassi di partecipazione all'educazione della prima infanzia, 2021**

% di bambini dai 3 anni all'età di inizio dell'istruzione obbligatoria a livello primario



UE-27 = 92,5

Partecipazione all'obiettivo relativo al tasso di ECEC: 96% nel 2030.

EL 2019, DE NUTS 1, NL NUTS 0.

Fonte: Eurostat [educ\_uoe\_enra22] e stime della DG REGIO

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries



Raccomandazione del Consiglio, dell'8 dicembre 2022, sull'educazione e la cura della prima infanzia: gli obiettivi di Barcellona per il 2030<sup>85</sup> invitano gli Stati membri a incoraggiare la partecipazione dei minori provenienti da contesti svantaggiati e, più specificamente, a colmare il divario di partecipazione tra i minori a rischio di povertà o di esclusione sociale (AROE) e i minori non AROE. Inoltre, la raccomandazione del Consiglio del 14 giugno 2021 che istituisce una garanzia europea per l'infanzia guida gli Stati membri a garantire ai minori l'accesso effettivo e gratuito all'ECEC di alta qualità. Eppure i bambini AROE partecipano ancora meno all'ECEC: nel 2023 il 74,8 % dei bambini AROE non partecipava all'ECEC rispetto al 59,0 % dei bambini non AROE.<sup>86</sup> Tuttavia, i bambini AROE beneficiano maggiormente della partecipazione<sup>87</sup> sia in termini di benessere e risultati scolastici sia in termini di eventuale reddito aggiuntivo che i loro genitori, in particolare le madri, possono generare partecipando al mercato del lavoro.<sup>88</sup>

Per quanto riguarda i bambini di età compresa tra i tre anni e l'età dell'istruzione primaria obbligatoria, i tassi di partecipazione sono molto più elevati e la maggior parte degli Stati membri raggiunge o converge verso l'obiettivo del 90 %.<sup>89</sup> Solo due paesi, la Romania e la Slovacchia, sono ancora al di sotto dell'80 %. È preoccupante che anche la Romania abbia registrato una tendenza al ribasso negli ultimi cinque anni.

---

85 Raccomandazione del Consiglio, dell'8 dicembre 2022, sull'educazione e la cura della prima infanzia: gli obiettivi di Barcellona per il 2030 (GU C 484 del 20.12.2022, pag. 1).

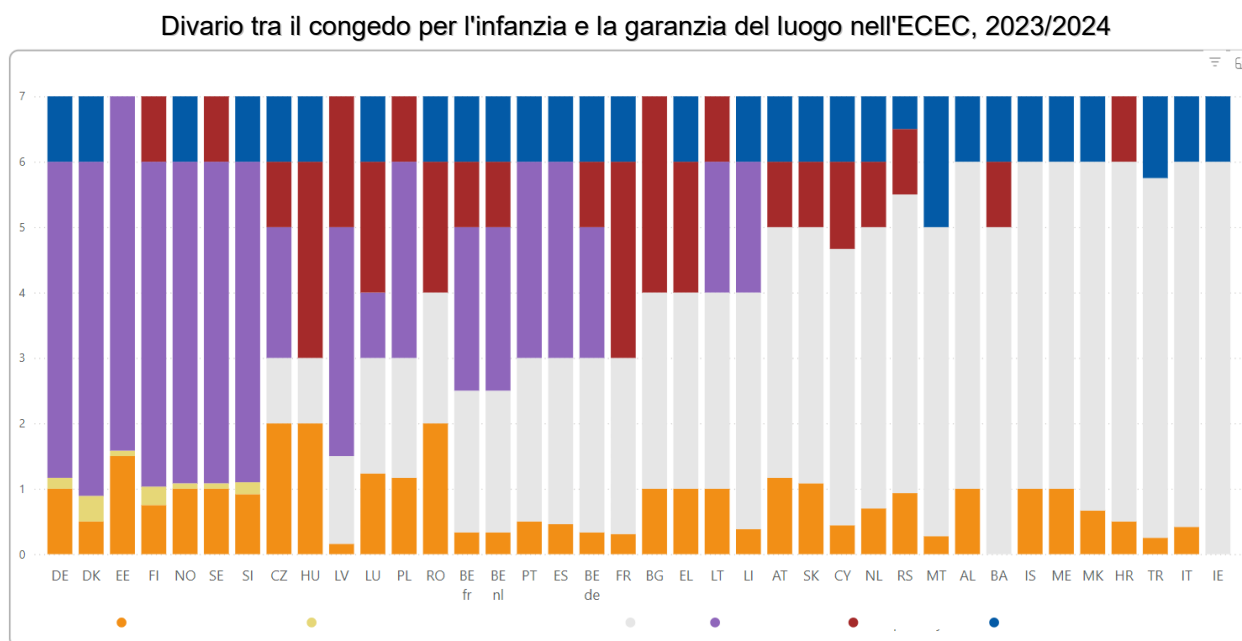
86 Cfr. [ilc\\_caindform25](#).

87 Narazani, E., Christl, M., & Figari, F. (2024). Più assistenza all'infanzia per i poveri? Impatti di bilancio e risposte dell'offerta di lavoro femminile in Italia, Austria e Ungheria. *Lettere di economia applicata*, da 1 a 6. [Disponibile online](#).

88 Per maggiori dettagli sui sistemi ECEC, cfr. Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura: Eurydice, Key data on early childhood education and care in Europe 2025 – Relazione Eurydice, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2025. [Disponibile online](#). Questa terza edizione della relazione comprende confronti internazionali, l'analisi dei sistemi ECEC nei 27 Stati membri e nei 10 paesi partner, nonché schede informative nazionali che illustrano i principali aspetti del sistema ECEC di ciascun paese.

89 I tassi di partecipazione all'ECEC 2021 per la Grecia non sono disponibili, ma il tasso di partecipazione all'ECEC 2020 tra i bambini di 3 anni si è attestato al 33,9 %. Come indicato nella nota 50, l'obiettivo per la partecipazione all'ECEC dei bambini di età compresa tra i 3 anni e la scuola dell'obbligo si basa sui dati UOE, ossia non sui dati EU-SILC.

Figura 6 – “Divario nell’assistenza all’infanzia”



**Nota esplicativa:** "congedo per l'assistenza all'infanzia ben retribuito": retribuzione correlata pari o superiore al 66 % del reddito. Comprende i congedi di maternità, paternità e parentali postnatali. La maggior parte dei congedi ben retribuiti

Fonte: educazione e cura della prima infanzia (ECEC). Nota: il divario nell'assistenza all'infanzia può essere definito come il periodo di tempo durante il quale un bambino deve essere curato non coperto né da un congedo per l'infanzia né da un posto garantito nell'ECEC. Lo spazio tra due proiettili equivale a un anno.

Gli Stati membri con tassi di partecipazione più elevati all'ECEC spesso concedono il diritto a un posto ECEC o rendono obbligatoria la frequenza<sup>90</sup>. Le differenze nell'età in cui i bambini hanno un posto garantito nell'ECEC<sup>91</sup> variano notevolmente nell'UE. Laddove il congedo parentale non dura abbastanza a lungo, le famiglie lottano con il "divario nell'assistenza all'infanzia", vale a dire un periodo durante il quale dovranno provvedere essi stessi all'assistenza all'infanzia e sono eventualmente costrette a interrompere o ridurre il loro lavoro retribuito. Sebbene diversi sistemi di istruzione forniscano servizi di educazione e cura della prima infanzia sovvenzionati con fondi pubblici a partire dall'età di tre o quattro anni (indipendentemente dal fatto che si tratti o meno di un diritto legale), molti Stati membri lasciano ancora un notevole divario da uno a sei anni tra il diritto al congedo parentale e un posto garantito nell'educazione e cura della prima infanzia.

L'impatto di genere del lavoro di assistenza è relativamente più equilibrato per l'assistenza a lungo termine e, considerando le tendenze demografiche con una quota crescente di anziani e un numero in calo di bambini in generale, probabilmente continuerà in questo modo. Si stima che 52 milioni di persone nell'UE forniscano assistenza a lungo termine informale e che i prestatori informali di assistenza a lungo termine rappresentino quasi l'80 % dei prestatori di assistenza a lungo termine. Una percentuale significativa di prestatori di assistenza (42 % delle donne e 38 % degli uomini) fornisce assistenza a lungo termine su base giornaliera. Tuttavia, ancora una volta, le donne si assumono una parte importante dei compiti di LTC. Ad esempio, circa il 41 % delle donne ha la

90 Attualmente, la frequenza ECEC dall'età di 3 anni è obbligatoria solo in Ungheria e Francia.

91 Danimarca, Germania, Estonia, Lettonia, Slovenia, Finlandia e Svezia garantiscono un posto nell'ECEC fin dalla tenera età (6-18 mesi); le tre Comunità del Belgio, della Cechia, della Spagna, della Francia, del Lussemburgo, dell'Ungheria, della Polonia e del Portogallo garantiscono un posto nell'ECEC sovvenzionata con fondi pubblici a partire dai tre anni di età o poco prima. Cfr. la relazione Eurydice 2023 per maggiori dettagli.

responsabilità primaria di fornire le cure personali ed emotive più impegnative rispetto a solo il 16 % degli uomini.

Nell'UE, le donne hanno maggiori probabilità rispetto agli uomini di fornire servizi informali di assistenza a lungo termine (19,1 % contro 14,8 %), in particolare nella fascia di età 45-64 anni. Inoltre, le donne tendono a dedicare più tempo all'assistenza informale. Questa disparità può essere in parte spiegata dal fatto che i prestatori di assistenza informale di sesso maschile hanno maggiori probabilità di cercare e ricevere sostegno dai servizi formali di assistenza a lungo termine (73%) rispetto alle loro controparti femminili (61%). Come annunciato nella strategia europea per l'assistenza 2022,<sup>92</sup> nel 2023 la Commissione ha avviato, tra l'altro, un partenariato strategico con l'Organizzazione mondiale della sanità. Uno degli obiettivi del partenariato è preparare un kit di strumenti a sostegno dei prestatori di assistenza informale, che è attualmente in fase di preparazione e dovrebbe essere pronto nell'estate del 2025.

Nel 2024 è proseguita l'attuazione di un nuovo partenariato su larga scala per la cooperazione a lungo termine nell'ambito del patto per le competenze. Avviata nell'aprile 2023, l'iniziativa si impegna a formare almeno il 60 % della forza lavoro a lungo termine (3,8 milioni di lavoratori) ogni anno entro il 2030. Inoltre, la Commissione ha istituito un nuovo comitato di dialogo sociale settoriale per i servizi sociali per discutere delle condizioni di lavoro e dei salari nel settore che svolge un ruolo importante nell'affrontare la carenza di manodopera nel settore dell'assistenza. La Commissione prosegue inoltre in linea con la sua comunicazione del 2023 sul rafforzamento del dialogo sociale nell'UE per promuovere il dialogo sociale a livello dell'UE sostenendo le attività del comitato per il dialogo sociale intersettoriale e dei comitati per il dialogo sociale settoriale. Attualmente, circa la metà dei 44 comitati di dialogo sociale settoriale include nel proprio programma di lavoro azioni specifiche sulla parità di genere.

La relazione 2024 sull'occupazione e gli sviluppi sociali in Europa<sup>93</sup> fornisce una valutazione della convergenza nel tempo dei risultati del mercato del lavoro e dei relativi atteggiamenti attraverso una prospettiva di genere. Essa mostra che il coinvolgimento delle donne nell'assistenza non retribuita è leggermente diminuito (-6 punti percentuali) dal 2007. Tuttavia, questa diminuzione è stata almeno in parte dovuta a una maggiore disponibilità di servizi formali di assistenza all'infanzia piuttosto che a un maggiore coinvolgimento degli uomini nelle responsabilità di assistenza. Allo stesso tempo, tuttavia, la percentuale di donne che fanno lavori domestici su base giornaliera è diminuita di 16 punti percentuali, mentre quella degli uomini è aumentata di 10 punti percentuali. Nel 2022, 1 uomo su 4 nell'UE era coinvolto quotidianamente in attività di assistenza non retribuita e circa 1 su 3 in lavori domestici. Per le donne, le quote erano rispettivamente del 34 % e del 63 %.

I divari di genere nell'assistenza non retribuita e nel lavoro domestico variano notevolmente da uno Stato membro all'altro. In diversi paesi, la percentuale di donne coinvolte quotidianamente nell'assistenza non retribuita è superiore di almeno 15 punti percentuali rispetto agli uomini, mentre in altri vi è poca differenza. Sebbene l'entità delle differenze tra i paesi sia rimasta simile dal 2007, alcune evidenze indicano che i paesi con divari più ampi stanno recuperando terreno rispetto a quelli con divari minori. Il divario di genere nei lavori domestici varia tra 12 e 44 punti percentuali nei vari paesi. Il divario è convergente dal 2016, ma per quanto riguarda i paesi con i divari maggiori non facevano parte di questo processo.

Queste differenze potrebbero essere radicate negli stereotipi di genere sul ruolo delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro. Un documento sugli atteggiamenti di genere nei confronti del lavoro

---

92 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sulla strategia europea per l'assistenza, COM(2022) 440 final.

93 <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/>

negli Stati membri dell'UE, pubblicato nel settembre 2024,<sup>94</sup> fornisce un'analisi dettagliata degli atteggiamenti di genere nei confronti del lavoro in tutta l'UE.<sup>95</sup> Discute inoltre di come tali atteggiamenti possano incidere sui divari di genere nel mercato del lavoro e all'interno delle famiglie. Il documento mostra che la maggior parte delle persone nell'UE sostiene la parità di genere nel mercato del lavoro e all'interno delle famiglie. Un terzo ha atteggiamenti misti, mantenendo credenze egualitarie solo in alcune aree. Infine, circa un decimo degli intervistati ha opinioni che sostengono i ruoli di genere tradizionali, come il fatto che le donne dovrebbero dare priorità alle loro responsabilità familiari rispetto alla loro carriera o che per importanti decisioni familiari gli uomini dovrebbero avere l'ultima parola. Il quadro aggregato non dovrebbe oscurare una notevole variazione geografica - mentre gli atteggiamenti egualitari sono diffusi in alcuni Stati membri (in particolare nei paesi settentrionali dell'UE), sono molto meno comuni in altri.

A seguito dell'invito a presentare proposte del 2024 Cittadini, uguaglianza, diritti e valori (CERV) sulla parità di genere, delle 196 proposte ricevute, 25 progetti sono stati selezionati per il finanziamento. La maggior parte di essi (17) si concentrerà sull'affrontare le cause profonde del divario di genere nell'assistenza promuovendo un approccio trasformativo di genere e sfidando gli stereotipi di genere. In particolare, i progetti: i) promuovere pratiche favorevoli alla famiglia nelle imprese che incoraggino le donne e gli uomini ad avvalersi dei nuovi diritti previsti dalla direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (ad esempio i congedi familiari), ii) prevenire e proteggere da qualsiasi forma di trattamento sfavorevole e discriminazione delle donne durante e dopo la gravidanza, anche in caso di congedo familiare e modalità di lavoro flessibili; e iii) sensibilizzare in merito al valore del lavoro di assistenza.

I restanti otto progetti selezionati, proposti dalle autorità nazionali, sosterranno l'attuazione della direttiva sulla trasparenza retributiva, in particolare l'articolo 4 sullo sviluppo di orientamenti, strumenti e azioni di sensibilizzazione per sistemi di valutazione e classificazione professionale sensibili alla dimensione di genere. La maggior parte dei progetti inizierà all'inizio del 2025 e durerà due anni.

Un recente Eurobarometro sugli stereotipi di genere sembra confermare questa ipotesi. Si osserva un cambiamento positivo negli atteggiamenti nei confronti della parità di genere: tre quarti degli intervistati concordano sul fatto che anche gli uomini beneficiano della parità tra donne e uomini, ma persistono stereotipi di genere: circa 4 persone su 10 nell'UE concordano sul fatto che il ruolo più importante di un uomo è quello di guadagnare denaro (42 %, -1 punto percentuale dal 2017) e che il ruolo più importante di una donna è quello di prendersi cura della propria casa e della propria famiglia (38 %, -6 punti percentuali); la metà concorda sul fatto che gli uomini sono naturalmente meno competenti delle donne a svolgere i compiti domestici (49%).

## Affrontare il divario retributivo e pensionistico di genere

Sebbene il divario retributivo di genere si sia ridotto nell'ultimo decennio, il suo livello è ancora superiore al 10 % nella maggior parte dei paesi. Nel 2023 il divario retributivo di genere non corretto nell'UE-27,<sup>96</sup> basato principalmente su dati provvisori, si attesta al 12,0 % della media

94 [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes_en)

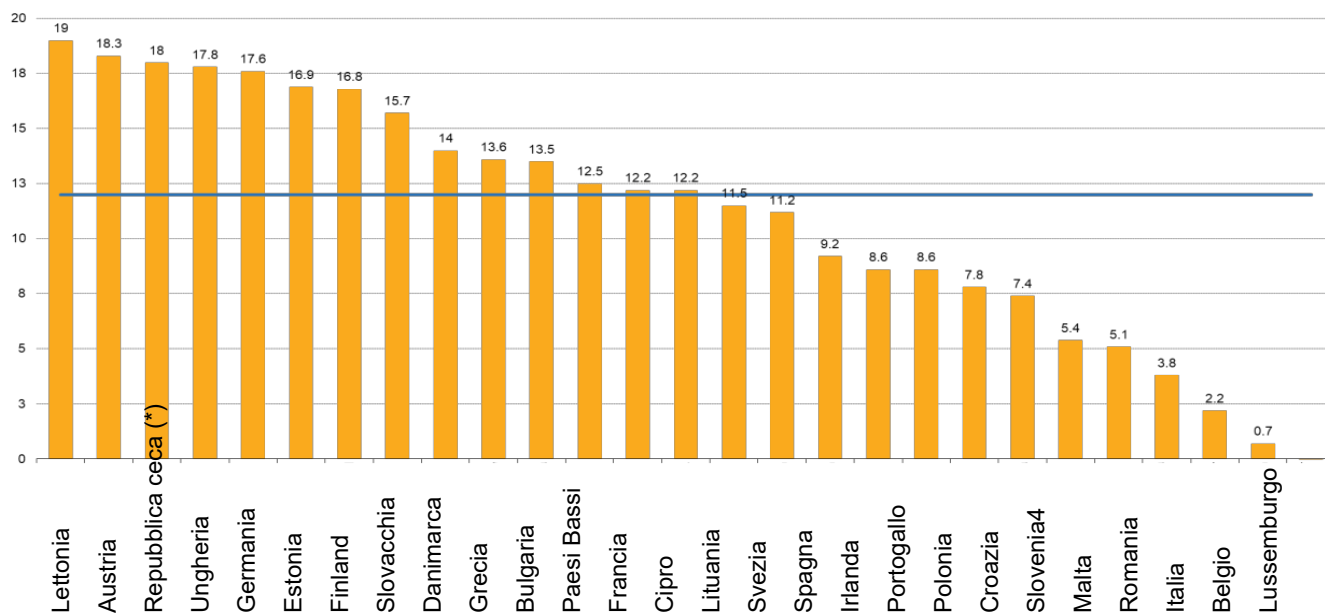
95 Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, *Egalitaria, tradizionale o nessuna delle due? Gender attitudes towards work across EU Member States (Atteggiamenti di genere nei confronti del lavoro negli Stati membri dell'UE)*, 2024. [Disponibile online.](#)

96 Il divario retributivo di genere non corretto è definito come la differenza tra la retribuzione oraria lorda media dei dipendenti retribuiti di sesso maschile e quella dei dipendenti retribuiti di sesso femminile in percentuale della retribuzione oraria lorda media dei dipendenti retribuiti di sesso maschile. Sono inclusi tutti i dipendenti che

dell'UE <sup>97</sup> (rispetto al 16,0 % nel 2013) e rimane superiore al 15 % in Estonia, Austria, Cechia, Germania, Slovacchia, Ungheria, Lettonia e Finlandia. La situazione varia notevolmente da uno Stato membro all'altro, passando da - 0,9 % in Lussemburgo al 19 % in Lettonia (figura 7).

È importante ricordare che a volte un divario retributivo di genere molto basso o addirittura

**Figura 7 - Divario retributivo di genere non corretto, 2023**



Fonte: Eurostat (codice dei dati online: sdg\_05\_20)

Nota: NACE Rev. 2 da B a S (-O). I dati sono provvisori per i 27 paesi. (\*) Per la Cechia la definizione è diversa; (\*\*) Per la Romania, interruzione nelle serie temporali

negativo, ossia una situazione in cui la retribuzione oraria lorda media delle donne è superiore a quella degli uomini, potrebbe essere collegato a un pregiudizio di autoselezione quando il tasso di occupazione è significativamente inferiore per le donne rispetto agli uomini. In altri termini, in alcuni Stati membri sono soprattutto le donne con livelli di istruzione comparativamente superiori e quindi salari più elevati a partecipare al mercato del lavoro. È inoltre importante ricordare che il divario retributivo di genere non misura la "discriminazione retributiva di genere". Nella sua forma non corretta, misura semplicemente la differenza tra la media di tutti i guadagni di uomini e donne, coprendo anche le differenze derivanti dalla segregazione settoriale e occupazionale, vale a dire il fatto che le donne lavorano prevalentemente in settori meno retribuiti e sono sottorappresentate in posizioni dirigenziali (meglio retribuite). Recenti ricerche hanno inoltre evidenziato che la segregazione potrebbe dipendere sempre più dalla suddivisione in stabilimenti, occupazioni e posti di lavoro, vale a dire dal fatto che le donne tendono a concentrarsi, ad esempio, nelle imprese a basso reddito perché offrono un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata.<sup>98</sup>

Ogni anno la Commissione ricorda l'importanza di eliminare il divario retributivo di genere contrassegnando il giorno della parità retributiva, il giorno in cui la retribuzione media delle donne

lavorano in aziende con 10 o più dipendenti, senza restrizioni per età e ore lavorate.

97 Il GPG è calcolato sulla base dei dati raccolti ogni quattro anni attraverso l'indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES). Negli anni che intercorrono tra due raccolte di dati, il GPG viene stimato e quindi confrontato dopo una nuova pubblicazione di dati.

98 Cfr. <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z.pdf>.

smette simbolicamente di essere pagata. Nel 2024 il giorno della parità retributiva era lo stesso del 2023 – 15 novembre – poiché il divario retributivo di genere non era cambiato.<sup>99</sup>

Nel giugno 2024 l'Austria ha varato l'"Equal Pay Netz"<sup>100</sup> (rete per la parità retributiva) come misura per contrastare il divario retributivo di genere. È cofinanziato dal ministero federale austriaco del Lavoro e dell'economia e dall'UE (Fondo sociale europeo Plus+). L'obiettivo di questo progetto è creare quattro "regioni per la parità retributiva" pilota in tutta l'Austria: due nel settore turistico e due nel settore industriale. In ciascuna regione sono previste varie attività per analizzare, affrontare e discutere i fattori alla base del divario retributivo di genere con le parti interessate regionali e gli esperti (inter)nazionali. Oltre alla creazione di reti regionali e allo sviluppo di capacità, la creazione e la condivisione di conoscenze saranno realizzate attraverso relazioni pubbliche attive.

Nel 2024 la Commissione ha organizzato due seminari di attuazione sulla direttiva sulla trasparenza retributiva<sup>101</sup> per assistere gli Stati membri nel recepimento della direttiva. La direttiva, adottata nel maggio 2023, mira a rafforzare il principio della parità retributiva tra uomini e donne attraverso la trasparenza retributiva e meccanismi di applicazione. La Commissione europea ha destinato circa 4 milioni di EUR nell'ambito del programma CERV<sup>102</sup> a progetti realizzati dagli Stati membri per sviluppare: i) strumenti e metodologie che consentano ai datori di lavoro europei di correggere eventuali differenze retributive di genere ingiustificate individuate attraverso l'attuazione della direttiva e ii) metodologie per valutare cosa sia un lavoro di pari valore. Nel 2024 sono stati assegnati otto progetti.

Nel 2024 l'Estonia ha lanciato il "Pay Mirror", uno strumento digitale che fornisce statistiche sul divario retributivo di genere nelle organizzazioni utilizzando dati amministrativi, compresi i salari effettivi (compresi i bonus), le date di occupazione, il carico di lavoro e la posizione. Statistics Estonia calcola la serie di indicatori su richiesta di qualsiasi datore di lavoro con almeno tre dipendenti di sesso maschile e tre di sesso femminile, e gli indicatori sono accessibili solo al datore di lavoro. Poiché i dati amministrativi estoni non separano i salari di base dai bonus, il Pay Mirror riflette i salari effettivamente pagati adeguati al carico di lavoro, escluse le assenze dovute a incapacità o congedo per figli a carico (compensati dallo Stato). Gli indicatori dello strumento comprendono i divari retributivi di genere basati sulla retribuzione media e mediana, la retribuzione media e mediana per donne e uomini, i divari retributivi di genere per professione e i divari retributivi irregolari.<sup>103</sup>

Nel maggio 2024 sono state adottate due direttive dell'UE per rafforzare il ruolo degli organismi per la parità.<sup>104</sup> Una di queste direttive stabilisce norme vincolanti per gli organismi per la parità che si

99 [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day\\_en#what-is-the-european-equal-pay-day](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en#what-is-the-european-equal-pay-day)

100 <https://www.equalpaynetz.at/>

101 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 meccanismi esecutivi (GU L 132 del 17.5.2023, pag. 21).

102 [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche\\_cerv-2024-ge\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche_cerv-2024-ge_en.pdf)

103 <https://www.mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/vordsed-voimalused-ja-sooline-vordoiguslikkus/palgapeegel>

104 Direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, relativa alle norme sugli organismi per la parità in materia di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, parità di trattamento in materia di occupazione e impiego fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, parità di trattamento fra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e di accesso a beni e servizi e loro fornitura (GU L 2024/1499 del 29.5.2024) e direttiva (UE)

occupano della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego. Esso impone agli Stati membri di garantire che gli organismi per la parità siano indipendenti e dispongano di risorse e poteri sufficienti per svolgere il loro mandato.<sup>105</sup> Per sostenere il processo di recepimento, la Commissione ha istituito un gruppo di esperti sull'attuazione del diritto dell'UE in materia di uguaglianza, composto da rappresentanti degli Stati membri ed Equinet, l'ombrello europeo degli organismi per la parità, con la FRA e l'EIGE in qualità di osservatori. Il gruppo ha redatto una serie di documenti di orientamento e ha creato uno spazio wiki online per lo scambio sulle direttive. Il gruppo assisterà inoltre la Commissione nella preparazione tempestiva dell'atto di esecuzione che stabilisce l'elenco comune di indicatori.

Dopo il pensionamento, il divario retributivo di genere si traduce in una differenza di reddito in età avanzata. Il divario pensionistico di genere è in calo, passando dal 33,9 % nel 2010 al 27,6 % nel 2020, anche a causa del minore trasferimento delle pensioni femminili dal calcolo. Tuttavia, nel 2023 il divario pensionistico di genere si è attestato ancora al 25,4 %.<sup>106</sup> In altre parole, nel 2023 le donne di età compresa tra i 65 e i 79 anni hanno percepito una pensione lorda che era in media un quarto inferiore a quella degli uomini della stessa fascia di età. L'entità di questo divario varia notevolmente tra i paesi dell'UE, passando dal 43,9 % a Malta, 39,9 % nei Paesi Bassi e 36,4 % in Lussemburgo al 4 % in Slovenia, 4,6 % in Danimarca e 5,8 % in Estonia. Oltre all'occupazione e ai modelli salariali, anche le interruzioni di carriera sono un fattore importante che contribuisce al divario pensionistico di genere. Infine, una minore alfabetizzazione finanziaria può ostacolare la pianificazione pensionistica delle donne, richiedendo misure di educazione finanziaria e trasparenza pensionistica. Allo stesso tempo, il divario pensionistico di genere tra i lavoratori pensionati di età pari o superiore a 65 anni a rischio di povertà è aumentato da 3,1 punti percentuali nel 2010 a 3,6 punti percentuali nel 2015 e a 3,7 nel 2023.<sup>107</sup>

La relazione sull'adeguatezza delle pensioni è elaborata ogni tre anni dal comitato per la protezione sociale e dalla Commissione europea. L'ultima edizione della relazione, pubblicata nel giugno 2024, contiene un capitolo tematico sulle disuguaglianze in età avanzata e pone un accento particolare sulla dimensione di genere, compresi il divario pensionistico di genere e il divario di copertura pensionistica di genere.<sup>108</sup> Essa dimostra che, a causa del fatto che le pensioni di vecchiaia contano in media per quattro quinti del reddito totale in età avanzata, le donne anziane continuano ad essere più esposte al rischio di povertà rispetto agli uomini anziani in tutti gli Stati membri. Essere single in età avanzata comporta un rischio di povertà più elevato per le donne che per gli uomini. Nel 2023 più di una donna su cinque di età pari o superiore a 75 anni era a rischio di povertà o di esclusione sociale nell'UE.

Dal 2006 il governo finlandese, insieme alle organizzazioni centrali del mercato del lavoro, attua programmi di parità retributiva per ridurre il divario retributivo di genere. L'obiettivo dell'ultimo programma è ridurre il divario retributivo ad almeno il 14,5 % nel periodo 2024-2027. Le misure si

---

2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, relativa alle norme sugli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego e che modifica la direttiva 2006/54/CE e la direttiva 2010/41/UE (GU L 2024/1500 del 29.5.2024).

105 La Commissione monitora inoltre gli sviluppi relativi all'indipendenza e al funzionamento degli organismi per la parità nel contesto della sua relazione annuale sullo Stato di diritto.

106 [Divario pensionistico di genere per fascia di età \[ilc\\_pnp13\\_custom\\_8619195\]](#).

107 Eurostat, [Tasso di rischio di povertà per soglia di povertà e attività più frequente nell'anno precedente \[ilc\\_li04\\_custom\\_15156745\]](#).

108 Nel giugno 2023 il Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" ha adottato conclusioni del Consiglio sull'adeguatezza delle pensioni per il comitato per la protezione sociale e la Commissione al fine di sviluppare ulteriormente l'analisi sui divari di genere in età avanzata e di elaborare indicatori affidabili e aggiornati per monitorare i divari di genere nelle prestazioni pensionistiche e nella copertura pensionistica. [Cfr. ilc\\_pnp14](#).

concentrano sui sistemi retributivi e sulla sensibilizzazione retributiva, sulla pianificazione della parità nei luoghi di lavoro, sullo smantellamento della divisione del lavoro basata sul genere e sulla conciliazione tra vita professionale e vita familiare. A causa dei cambiamenti nell'ambiente operativo, il programma prevede discussioni tra i sindacati del settore privato in merito alla loro possibile partecipazione a programmi di parità retributiva.<sup>109</sup>

Nel luglio 2024 la Commissione ha pubblicato uno studio a sostegno del monitoraggio dei crediti di assistenza nei regimi pensionistici aziendali o professionali. Lo studio esamina il modo in cui i periodi di assistenza (per i bambini e l'assistenza a lungo termine) sono trattati nei regimi pensionistici professionali a capitalizzazione e se sono forniti crediti di assistenza.<sup>110</sup>

## Raggiungere la parità di partecipazione tra i diversi settori dell'economia

La segregazione settoriale è uno dei motivi alla base del divario retributivo di genere. Le donne tendono ad essere sovrarappresentate in settori con retribuzioni medie inferiori, spesso perché i posti di lavoro in questi settori sono sottovalutati e considerati "lavoro femminile", come l'assistenza e l'istruzione. Come sottolineato anche nella strategia europea per l'assistenza, si tratta anche di settori in cui la carenza di manodopera è sempre più evidente e destinata ad aumentare con l'invecchiamento della popolazione, in particolare nelle zone rurali. Una retribuzione bassa può anche essere collegata a stereotipi di genere che equiparano le competenze trasversali richieste per l'assistenza, come la comunicazione, l'empatia o la cooperazione, a competenze che verrebbero naturalmente alle donne e che non sono adeguatamente riconosciute nel valore economico del loro lavoro.

La segregazione di genere nel mercato del lavoro contribuisce alle carenze riducendo l'efficienza dell'allocazione dell'offerta di lavoro. La carenza di manodopera è evidente nelle professioni e nei settori in cui gli uomini rappresentano la maggioranza dei lavoratori (ad esempio le professioni STEM, in cui gli uomini rappresentano l'80 % dei lavoratori), nonché in alcuni posti di lavoro in cui le donne costituiscono la maggioranza dei lavoratori (ad esempio le professioni sanitarie, in cui le donne rappresentano l'80 % dei lavoratori). La persistente segregazione di genere riduce il bacino di persone disponibili a coprire nuovi posti vacanti, esacerbando le difficoltà nella ricerca di lavoratori, soprattutto in tempi di crescente domanda. Le misure volte a ridurre la segregazione di genere offrono importanti opportunità per garantire che una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro allevi le carenze di manodopera. Attualmente, è improbabile che le donne progrediscono in posti vacanti difficili da riempire in occupazioni dominate dagli uomini. Allo stesso tempo, affidarsi quasi esclusivamente al lavoro delle donne non genera un'offerta di manodopera sufficiente a soddisfare la domanda di servizi specifici come l'assistenza infermieristica, l'assistenza alla persona o le pulizie. È probabile che il miglioramento delle condizioni di lavoro e della retribuzione in questi posti di lavoro svolga un ruolo importante nell'attrarre lavoratori supplementari.

La direttiva (UE) 2022/2041, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati<sup>111</sup> è entrata in vigore il 15 novembre 2024. Richiede a tutti gli Stati membri di istituire un quadro per garantire l'adeguatezza dei salari minimi legali, promuovere la contrattazione collettiva sulla fissazione dei

109 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165735> e <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay>.

110 Direzione generale dell'Occupazione, degli affari sociali e dell'inclusione, *Studio a sostegno del monitoraggio dei crediti di assistenza nei regimi pensionistici aziendali o professionali*, 2024. [Disponibile online](#).

111 Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (GU L 275 del 25.10.2022, pag. 33).



salari e migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo nell'UE.<sup>112</sup> Uno degli effetti dell'adeguatezza salariale sarà la riduzione del divario retributivo di genere. In effetti, l'articolo 5, paragrafo 1, della direttiva menziona la riduzione del divario retributivo di genere come obiettivo sotteso all'istituzione di procedure per la fissazione e l'aggiornamento di salari minimi legali adeguati.

La Commissione ha presentato una serie di iniziative settoriali a sostegno della parità di partecipazione al mercato del lavoro. Soprattutto nel settore delle TIC, esiste un grave e persistente divario di genere che si ripercuote sulle modalità di progettazione e diffusione delle soluzioni digitali. Nel 2023 l'80,6 % degli specialisti in TIC nell'UE era costituito da uomini.<sup>113</sup> Pertanto, stimolare un maggior numero di donne a diventare specialisti in TIC è essenziale per affrontare la carenza di specialisti in TIC e costruire un'Europa digitale inclusiva e competitiva. A livello dell'UE, il programma strategico per il decennio digitale 2030 fissa l'ambizioso obiettivo di più che raddoppiare il numero di professionisti delle TIC da 9 a 20 milioni, promuovendo nel contempo l'accesso delle donne a questo settore e aumentando il numero di laureati in TIC.

C'è anche una notevole sottorappresentazione delle donne nei settori di valore immateriale, come nel design. Un recente studio dell'EUIPO sulle donne nel design evidenzia il persistente divario di genere nell'industria del design dell'UE, in cui solo il 24 % dei designer è costituito da donne.<sup>114</sup> Rivela inoltre una significativa disparità retributiva, con designer donne che guadagnano il 12,8% in meno rispetto alle loro controparti maschili. Tale sottorappresentanza si estende ai disegni e modelli comunitari registrati, in cui solo il 21 % dei depositi da parte di proprietari con sede nell'UE nel 2022 comprendeva almeno una stilista. A livello globale, le statistiche dell'OMPI mostrano che nel 2022 le donne rappresentavano solo il 21 % dei progettisti elencati nelle applicazioni di disegni e modelli industriali.<sup>115</sup> Sebbene questa cifra sia raddoppiata dal 2001, l'OMPI stima che, al ritmo attuale, la parità di genere non sarà raggiunta fino al 2099. Un simile squilibrio di genere esiste nel campo dei brevetti. Uno studio dell'Ufficio europeo dei brevetti (UEB) del 2022 ha rilevato che meno di un inventore su sette in Europa era donna, nonostante alcuni progressi nel tempo.<sup>116</sup> Nel settore delle indicazioni geografiche, gli studi sottolineano il coinvolgimento delle donne nella fase di produzione di alcune indicazioni geografiche non agricole, in particolare in settori come il merletto, il ricamo, l'arazzo, il vetro, la ceramica e i prodotti in lana, con alcuni prodotti che hanno più dell'81% di manodopera femminile.<sup>117</sup> Tuttavia, in settori fisicamente più impegnativi come la produzione di pietra e marmo, armi da fuoco, coltelli, le donne sono sottorappresentate, rappresentando solo il 20 % circa della forza lavoro, il<sup>118</sup> che indica un margine di miglioramento della parità di genere tra i diversi settori delle IG non agricole. Inoltre, le donne nelle professioni di proprietà intellettuale devono affrontare sfide significative. Uno studio del 2017 per il Parlamento europeo ha rilevato che la piena parità di genere nella professione legale rimane inafferrabile.<sup>119</sup> La disparità è particolarmente evidente nella progressione di carriera, con un numero molto inferiore di donne in ruoli di alto livello rispetto alle posizioni entry-level tra studi legali, magistratura e altri rami del campo legale. Per questo motivo la Commissione ha sostenuto obiettivi specifici in materia

---

112 La Danimarca ha impugnato la direttiva dinanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea. Causa C-19/23 della CGUE. Il 14 gennaio 2025 l'avvocato generale ha raccomandato che la direttiva fosse dichiarata nulla nella sua interezza in quanto eccedente le competenze dell'UE in questo settore. La decisione della Corte stessa è in sospeso.

113 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT\\_specialists\\_in\\_employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment)

114 <https://www.euipo.europa.eu/en/news/women-designers-underrepresented-and-paid-less-in-the-eu-study-reveals>

115 [https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article\\_0004.html](https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article_0004.html)

116 <https://www.epo.org/en/news-events/news/fewer-1-7-inventors-europe-are-women>

117 <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/14897>

118 Idem.

119 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_IT.pdf)

di genere nel piano strategico dell'EUIPO per il 2030.<sup>120</sup> L'EUIPO si adopererà non solo per conseguire la parità di genere nelle proprie operazioni, ma anche per motivare gli squilibri di genere nella proprietà intellettuale e per sviluppare programmi mirati volti ad aumentare la partecipazione dei gruppi sottorappresentati al sistema della proprietà intellettuale in Europa.

Il programma Europa digitale comprende ora WIDCON,<sup>121</sup> un'azione specifica di coordinamento e sostegno volta a istituire una rete di competenze e una comunità di portatori di interessi per individuare le buone pratiche e promuovere la partecipazione delle donne alle TIC in tutta l'UE. Per aiutare gli Stati membri a progredire verso l'obiettivo del decennio digitale, l'azione produrrà diversi risultati: i) una relazione che identifichi i principali ostacoli per le ragazze e le donne nella scelta di studiare o lavorare nel settore delle TIC e che definisca possibili misure per aumentare il numero di donne nelle TIC; ii) una panoramica delle pertinenti strategie e misure nazionali e regionali; e iii) un forum per riferire sui progressi compiuti e discutere iniziative di successo e promettenti per coinvolgere un maggior numero di donne nelle TIC.

Nell'ambito del programma Europa digitale proseguono i finanziamenti per la settimana UE della programmazione, un'iniziativa di base lanciata nel 2013. La settimana UE della programmazione mira a diffondere il pensiero computazionale e la programmazione al maggior numero possibile di persone, nonché a promuovere lo sviluppo delle competenze digitali fin dalla più tenera età, in particolare delle ragazze, per incoraggiarle a proseguire gli studi nelle discipline STEM e ad intraprendere una carriera nel settore delle TIC, in quanto le donne occupano solo un terzo dei laureati STEM<sup>122</sup> e una donna su cinque è specializzata in TIC.<sup>123</sup>

Altre iniziative pertinenti della Commissione comprendono: il programma per la leadership femminile del CEI, l'azione preparatoria sugli eventi di carenza di investimenti di genere in tutta l'UE, il programma Women TechEU (cfr. anche il capitolo 3)<sup>124</sup> e il forum "Donne e ragazze nelle discipline STEM" (cfr. il capitolo 4 per ulteriori dettagli).

Nell'ambito del piano d'azione per l'istruzione digitale, la Commissione ha continuato a sostenere il progetto Girls Go Circular,<sup>125</sup> un programma di apprendimento online gratuito e le feste ESTEAM.<sup>126</sup> Nel 2024, Girls Go Circular ha formato le competenze digitali e imprenditoriali di 15.000 ragazze di 14-19 anni in tutta Europa. Gli ESTEAM Fest si sono concentrati sulla costruzione della fiducia dei partecipanti, migliorando al contempo le loro competenze digitali e imprenditoriali. Sono stati prorogati per un altro anno (2025) per avere più tempo per sviluppare e lanciare la guida finale ESTEAM e organizzare due ulteriori Girls Fest. Dal 2022, 22 feste ESTEAM hanno raggiunto 1 898 donne e ragazze in 13 paesi. Online, 2.149 ragazze e donne sono state raggiunte da 38 paesi.

Una relazione del 2024 sul divario di genere nell'istruzione STEM<sup>127</sup> consolida gli attuali risultati della ricerca, le analisi politiche e le migliori pratiche in relazione alle disparità di genere nell'istruzione scientifica, tecnologica, ingegneristica e matematica (STEM). La relazione evidenzia la natura multiforme del divario di genere nell'istruzione e nelle carriere STEM e chiede un approccio multilivello che comprenda riforme dell'istruzione, interventi politici, cambiamenti di

---

120 [https://euiipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document\\_library/contentPdfs/about\\_euiipo/strategic\\_plan/strategic-plan-2030\\_en.pdf](https://euiipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/contentPdfs/about_euiipo/strategic_plan/strategic-plan-2030_en.pdf)

121 <https://bdva.eu/news/widcon-women-in-digital-project-kick-off/>

122 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2>

123 Specialisti ICT occupati per sesso [isoc\_sks\_itsps]

124 [https://eismea.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu\\_en](https://eismea.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu_en)

125 <https://eit-girlsgocircular.eu/>

126 [https://eismea.ec.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women\\_en](https://eismea.ec.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women_en)

127 <https://education.ec.europa.eu/eu/news/new-report-addresses-the-gender-gap-in-stem-education-across-educational-levels>

atteggiamento sociale e meccanismi di sostegno mirati per colmare efficacemente questo divario. Affrontare il divario di genere nelle discipline STEM non è solo una questione di equità educativa, ma anche una questione di fondamentale interesse economico e sociale, data la crescente importanza dei settori STEM nella navigazione nel mondo moderno, nella promozione dell'innovazione e nell'affrontare le sfide globali.

Le azioni Marie Skłodowska-Curie (MSCA), il programma faro dell'UE per la formazione, le competenze, la mobilità e lo sviluppo della carriera dei ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, hanno continuato a incoraggiare la parità nelle équipes di ricerca attraverso un approccio inclusivo e favorevole al genere che presta attenzione all'integrazione della dimensione di genere a tutti i livelli e hanno continuato a includere disposizioni sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per incoraggiare una maggiore partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione. Le MSCA hanno continuato a dare grande importanza alla promozione di modelli di ruolo femminili, tra cui eccellenti supervisori, coordinatori e borsisti MSCA che ispirano ragazze e donne di tutto il mondo a partecipare alla scienza. Nel 2024 gli eventi organizzati nell'ambito delle azioni MSCA, le "Notti europee dei ricercatori", i "Ricercatori nelle scuole" e "La scienza è meravigliosa!" hanno attribuito grande importanza alla promozione di modelli di ruolo femminili che ispirino le ragazze a partecipare alla scienza e alla ricerca. Nel 2024, la prof.ssa Rana Sanyal, un'alunna delle MSCA, è stata la vincitrice del Premio europeo 2024 per le donne innovatrici.

Nell'ambito dello spazio europeo dell'istruzione, la raccomandazione del Consiglio relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore,<sup>128</sup> adottata nel novembre 2024, comprende dati e raccomandazioni sulla promozione della diversità, dell'inclusione e della parità di genere nelle carriere accademiche.

L'invito a presentare proposte Erasmus+ 2024 per la sperimentazione di politiche europee sostiene progetti che stanno sviluppando modalità per superare gli ostacoli che impediscono alle ragazze e alle donne di partecipare all'istruzione e alla formazione professionale e di intraprendere una carriera nel settore delle tecnologie verdi/a zero emissioni nette, attraverso campagne, programmi di tutoraggio, orientamento professionale e modelli di ruolo, tra le altre azioni.<sup>129</sup>

La Commissione ha coordinato e copresieduto la task force Talento per la crescita<sup>130</sup> nell'ambito della cooperazione UE-Consiglio per il commercio e la tecnologia degli Stati Uniti.<sup>131</sup> La task force ha agito come una piattaforma per la condivisione di politiche, strumenti e dati sullo sviluppo delle competenze in entrambe le regioni per guidare lo sviluppo dei talenti e delle competenze necessarie per le tecnologie emergenti ed esistenti. Uno dei quattro filoni di lavoro si è concentrato sul tema dell'attrazione delle donne, dei giovani e di altri gruppi sottorappresentati verso i posti di lavoro nel settore tecnologico.<sup>132</sup> La task force ha concluso i lavori il 4 aprile 2024.

Gli inviti a presentare proposte nell'ambito delle linee di bilancio dedicate al dialogo sociale prevedono la condizione generale che le attività finanziate nell'ambito di tali linee di bilancio

---

128 Raccomandazione del Consiglio, del 25 novembre 2024, relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore, C/2024/7282.

129 [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche\\_erasmus-edu-2024-pol-exp\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche_erasmus-edu-2024-pol-exp_en.pdf)

130 [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force_en)

131 [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council_en)

132 La relazione sull'attività del filone di lavoro e il documento analitico specifico dell'OCSE su questo argomento, comprese le raccomandazioni e le migliori pratiche raccolte attraverso un'indagine e un seminario di apprendimento tra pari, sono disponibili [qui](#).

prestino adeguata attenzione alla parità di genere ed evitino discriminazioni. Nel 2024 sono stati pubblicati due inviti a presentare proposte: una sul sostegno al dialogo sociale e una sulle misure di informazione e formazione per le organizzazioni dei lavoratori. Grazie a questi inviti, che sono inviti annuali, la Commissione finanzia vari progetti dedicati alla parità di genere. Alcuni di essi sono settoriali (commercio, attuazione dell'accordo delle parti sociali sulle donne nel settore ferroviario, assistenza, settore postale). Altri hanno una dimensione intersettoriale e in genere consentono alle parti sociali a livello nazionale e dell'UE di condividere raccomandazioni politiche e buone pratiche sulle pertinenti dimensioni dell'uguaglianza, come il divario retributivo di genere e la trasparenza retributiva. Alcuni progetti hanno un forte impatto di genere in quanto si concentrano sulla capacità delle parti sociali in settori con una forza lavoro prevalentemente femminile (ad esempio l'assistenza, l'assistenza infermieristica).

Infine, con il sostegno del programma CERV attraverso l'Accademia di diritto europeo, sono stati organizzati sei seminari per formare giudici e operatori della giustizia sulla legislazione dell'UE in materia di parità di genere, in collaborazione con la Commissione europea. Nel 2024 oltre 300 accademici, giudici e operatori della giustizia sono stati formati durante questi seminari, che si sono tenuti anche in lingue diverse dall'inglese (il più delle volte nelle lingue nazionali dei paesi interessati). I seminari si sono svolti a Praga, Copenaghen, Sofia, Lisbona, Parigi e Treviri. Miravano a fornire ai partecipanti una solida conoscenza degli aspetti essenziali della legislazione dell'UE in materia di parità di genere e della sua interpretazione da parte della Corte di giustizia dell'Unione europea. Hanno incluso seminari per discutere casi pratici in gruppi di lavoro per consentire ai partecipanti di familiarizzare meglio con gli aspetti pratici dell'applicazione del diritto dell'UE in materia di uguaglianza.

## LEADING EQUALLY ATTRAVERSO LA SOCIETÀ

Nel 2024 sono stati compiuti alcuni progressi per promuovere la leadership femminile, che tuttavia rimane limitata e non è ancora sostenibile. Ciò avviene nonostante un divario di genere sempre più ampio nei risultati dell'istruzione terziaria per le donne, che ora è superiore di 10,9 punti percentuali rispetto agli uomini.<sup>133</sup>

Come dimostrato dai dati dell'indice EIGE 2024, ci sono stati progressi per le donne nel processo decisionale, ma raggiungere la parità di genere nel processo decisionale è ancora un obiettivo lontano. La partecipazione delle donne in tutti i settori della vita pubblica, in particolare nella politica, nel giornalismo e nella società civile, è confrontata a una violenza e a un odio più forti, in particolare online.

## Le donne nel processo decisionale politico

L'Eurobarometro 2024 mostra che la maggior parte degli europei rifiuta gli stereotipi sugli atteggiamenti e le capacità delle donne e degli uomini in posizioni dirigenziali. Ad esempio, concordano (55 %) sul fatto che sono necessarie misure temporanee (ad esempio quote) per superare l'attuale sottorappresentanza delle donne in politica e ritengono che avere più donne in politica porti a decisioni politiche migliori. Tuttavia, più di uno su cinque ha ancora opinioni stereotipate, come ad esempio che le donne non sono abbastanza ambiziose da ottenere le posizioni più alte in un'organizzazione<sup>134</sup> e che "gli uomini sono leader migliori delle donne". C'è anche una polarizzazione per età, che è maggiore per i più giovani: il divario nei tassi di accordo tra donne e uomini di età compresa tra i 15 e i 24 anni è di 1/3 superiore rispetto alle fasce di età più anziane.<sup>135</sup> Per quanto riguarda l'affermazione "le donne sono troppo emotive per essere buone leader", il divario di accordo tra giovani donne e uomini è il doppio rispetto a quello tra donne e uomini anziani.<sup>136</sup> Ciò dimostra che vi è una maggiore polarizzazione delle opinioni tra donne e uomini tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni rispetto ai gruppi di età più avanzata.

Dopo le elezioni del giugno 2024, nel luglio 2024 hanno preso posto al nuovo Parlamento europeo 277 donne (38,5 %) e 441 uomini (61,3 %).<sup>137</sup> Per la prima volta dall'introduzione delle elezioni dirette al Parlamento europeo nel 1979, la percentuale di donne deputate al Parlamento europeo è diminuita rispetto alla situazione appena prima delle elezioni dell'aprile 2024 (39,7 %) e rispetto alla situazione subito dopo le elezioni europee del 2019 (40,7 %).<sup>138</sup> Il lato positivo è che i deputati neoeletti al Parlamento europeo hanno rieletto due donne, Metsola alla presidenza del Parlamento e Von der Leyen alla presidenza della Commissione europea.<sup>139</sup>

<sup>133</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_statistics#Highlights](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights)

<sup>134</sup> In 21 paesi, più della metà concorda sul fatto che avere più donne in politica porta a decisioni politiche migliori, con i numeri più alti riscontrati in Portogallo (83%), Grecia (79%) e Italia (78%).

<sup>135</sup> Un divario di 18 punti percentuali tra i 15-24enni, rispetto agli 11-12 punti percentuali tra quelli di età superiore ai 25 anni.

<sup>136</sup> un divario di 13 punti percentuali tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni, rispetto ai 6-9 punti percentuali tra quelli di età superiore ai 25 anni; cfr. <https://europa.eu/eurobarometro/indagini/dettagli/2974>.

<sup>137</sup> <https://results.elections.europa.eu/it/mep-gender-balance/2024-2029/>. Una persona è stata registrata con il genere "altro".

<sup>138</sup> La rappresentanza femminile è scesa al 39,4 % dopo che i deputati del Regno Unito hanno lasciato il Parlamento nel marzo 2020.

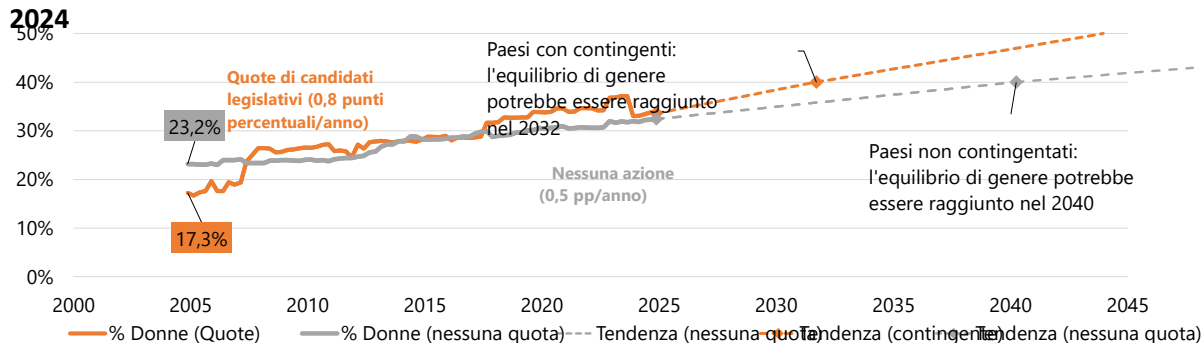
<sup>139</sup> <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress-european-parliament-elections-led-decline-womens-representation>

Nel contesto delle elezioni del Parlamento europeo del 2024 e di altre elezioni a livello nazionale e locale, gli Stati membri hanno discusso della partecipazione politica delle donne nel quadro della rete europea di cooperazione in materia elettorale. In particolare, gli Stati membri hanno riferito in merito alla partecipazione delle donne candidate. Hanno inoltre fornito riscontri sulle misure adottate per sostenere la parità di genere nell'accesso alle elezioni e nella partecipazione alle stesse, a seguito della raccomandazione della Commissione del 2023 relativa a processi elettorali inclusivi e resilienti.<sup>140</sup> Le discussioni hanno riguardato anche la situazione della partecipazione politica della popolazione rom, in particolare delle donne rom, e la sicurezza dei candidati.

Finora 11 Stati membri hanno adottato quote legislative di genere applicabili alle liste dei candidati alle elezioni nazionali.<sup>141</sup> Degli 11 paesi, 10 avevano anche quote legislative applicabili alle elezioni europee. La maggior parte di queste quote fissa una quota minima per ciascun genere (35 %-59 %) nell'elenco dei candidati. Alcune leggi includono disposizioni specifiche come le "liste zippate" in cui uomini e donne devono alternarsi o classificare ogni determinato numero di posizioni. Malta dispone di un meccanismo di "correzione di genere" che assegna automaticamente fino a 12 seggi aggiuntivi al genere sottorappresentato se viene eletto meno del 40 % di ciascun genere.

Nel 2024, i dati dell'EIGE suggeriscono (cfr. figura 1) che la partecipazione femminile ai parlamenti nazionali aumenta leggermente più rapidamente negli Stati membri con quote rispetto agli Stati membri senza quote. Se questa tendenza continua, gli Stati membri con quote potrebbero raggiungere la parità di genere entro il 2032 e gli Stati membri senza quote entro il 2040.

**Figura 1: Percentuale di donne nelle camere singole/inferiori dei parlamenti nazionali negli Stati membri dell'UE con e senza quote o azioni legislative, 4° trimestre 2004 - 4° trimestre 2024**



**Fonte:** Calcoli propri basati sui dati della banca dati delle statistiche di genere dell'EIGE: Parlamenti nazionali

**Note:** I dati escludono la Croazia per il periodo 2004-2006, il paese è stato aggiunto alla raccolta dei dati nel 2007. I paesi sono stati progressivamente aggiunti al gruppo delle quote con l'adozione della legislazione. Malta è inclusa nel gruppo delle quote. La Romania è inclusa nel gruppo fuori quota.

I dati del novembre 2024 mostrano che, ancora una volta, solo in sei Stati membri le donne rappresentano oltre il 40 % dei membri del parlamento (camera unica/camera bassa), con la Svezia che raggiunge il 45,6 %, la Finlandia il 45,5 %, la Danimarca il 44,7 %, la Spagna il 44,6 % e sia il Belgio che i Paesi Bassi il 40,7 %.<sup>142</sup> All'altro capo della scala, le donne rappresentano meno del 25

140 Raccomandazione (UE) 2023/2829 della Commissione, del 12 dicembre 2023, relativa a processi elettorali inclusivi e resilienti nell'Unione e al rafforzamento della natura europea e dell'efficienza nello svolgimento delle elezioni del Parlamento europeo (GU L 2023/2829 del 20.12.2023).

141 Belgio, Irlanda, Grecia, Spagna, Francia, Croazia, Italia, Lussemburgo, Polonia, Polonia e Slovenia.

% dei membri del parlamento in cinque Stati membri. In ordine decrescente si tratta di Irlanda, Slovacchia, Romania, Ungheria e Cipro.

In media nell'UE, la percentuale di donne deputate alle camere singole/inferiori del parlamento si attesta attualmente al 33,1 % (figura 2).<sup>143</sup> Si tratta di un aumento molto lieve rispetto al 2023 (33 %), ma segna una tendenza al rialzo per il secondo anno consecutivo dopo un calo dal 33,2 % al 32,4 % nel 2022. I progressi a livello nazionale sono rallentati negli ultimi anni. Ciò evidenzia che è necessario più lavoro per far entrare più donne in politica.

In Slovenia il ministero del Lavoro, della famiglia, degli affari sociali e delle pari opportunità, insieme all'Università di Maribor, all'Università per l'istruzione degli adulti di Celje e all'Istituto per la gestione politica, ha attuato il progetto EWA, cofinanziato dal programma CERV dell'UE dal 2022 al 2024. Il progetto EWA mirava ad aumentare la partecipazione politica delle giovani donne cambiando le credenze sulle donne in politica e la partecipazione civica che si basano su stereotipi di genere. Le attività del progetto sono state concepite per emancipare le donne, sia individualmente che sistematicamente, creando migliori opportunità per la partecipazione attiva delle donne alla sfera politica e civica.<sup>144</sup>

Nel 2024 il commissario cipriota per la parità di genere, in collaborazione con il ministero dell'Istruzione,

Lo sport e la gioventù hanno organizzato un concorso scritto per donne laureate dal titolo "Se fossi ministro, cosa cambierei". L'azione era rivolta alle studentesse laureate, incoraggiandole a scegliere un numero e a scrivere un saggio su ciò che potrebbe funzionare meglio in tutti i settori di attività. I vincitori del concorso hanno poi seguito i ministri, sia donne che uomini, per un giorno. Le ragazze hanno avuto l'opportunità di discutere con i ministri, di partecipare alle riunioni con i ministri, ma anche di stimolare la discussione tra i responsabili politici e le ragazze. Questo concorso si ripeterà ogni anno e mira a motivare le giovani donne a impegnarsi in politica.

Il Belgio ha commissionato uno studio sul sessismo in politica durante il periodo elettorale dello scorso anno. L'obiettivo dello studio era capire se, come e perché i candidati sono vittime del sessismo, coglierne le conseguenze e suggerire modi per combattere il comportamento sessista durante le campagne elettorali. Durante il periodo della campagna elettorale che precede le elezioni belghe del giugno 2024 sono state analizzate quasi 44 000 reazioni ai post dei candidati sui social media e sono state condotte 25 interviste approfondite. Lo studio ha concluso che le candidate donne sono più spesso l'obiettivo del sessismo e dell'ostilità più in generale, e che il sessismo assume molte forme e si verifica in molti luoghi diversi, online e offline. Ha un grave impatto sul benessere mentale e sulle ambizioni politiche delle donne, il che rappresenta una minaccia per la democrazia.<sup>145</sup>

In Spagna, nell'agosto 2024<sup>146</sup> è stata approvata la legge organica 2/2024 sulla rappresentanza paritaria e la presenza equilibrata di donne e uomini. Essa cerca di andare oltre nel rompere il

142 Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. Dati aggiornati a novembre 2024. [Indicatore: Le donne nel processo decisionale Politica Parlamenti nazionali: presidenti e membri.](#)

143 Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. Dati aggiornati a novembre 2024. [Indicatore: Le donne nel processo decisionale Politica Parlamenti nazionali: presidenti e membri.](#)

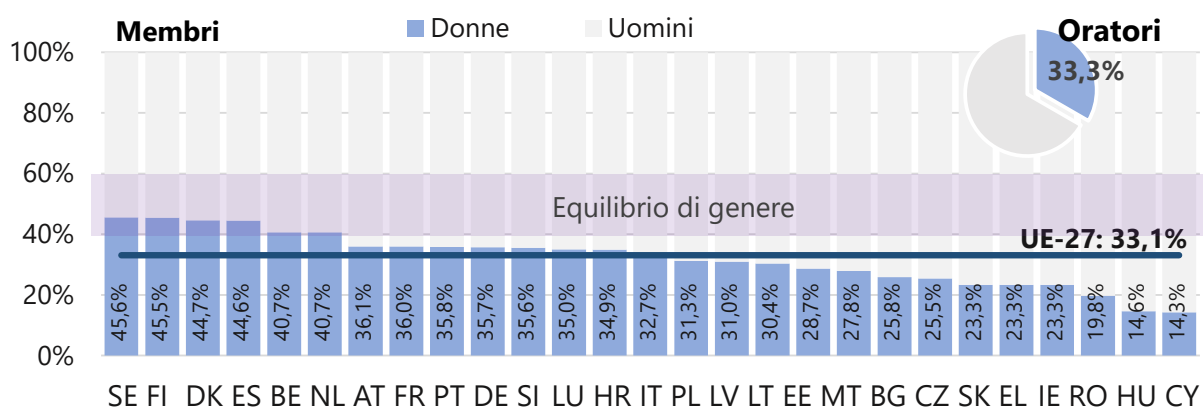
144 <https://ewa.si/en/>

145 [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/le\\_sexisme\\_et\\_lhostilite\\_durant\\_la\\_campagne\\_electorale\\_impactent\\_surtout\\_les\\_candidates](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/le_sexisme_et_lhostilite_durant_la_campagne_electorale_impactent_surtout_les_candidates)

146 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

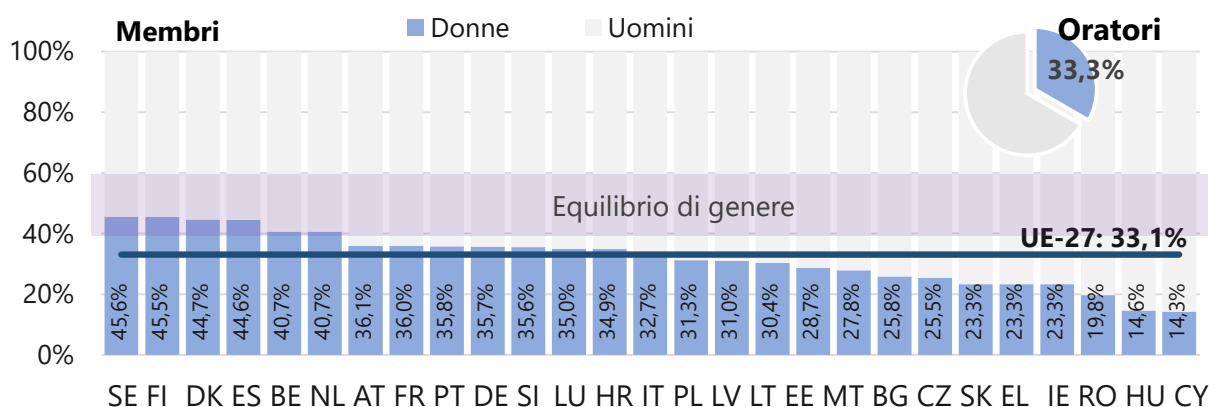
soffitto di cristallo nel processo decisionale politico ed economico, introducendo liste chiuse obbligatorie e richiedendo esplicitamente una rappresentanza equilibrata (nessun sesso può costituire più del 60 % o meno del 40 %) negli organi costituzionali o negli organi di rilevanza costituzionale, e nella nomina di ministri e vicepresidenti e di persone al più alto livello di responsabilità nell'amministrazione generale dello Stato e in altri organi pertinenti.

**Figura 2: Percentuale di donne e uomini nelle camere singole e inferiori dei parlamenti nazionali nell'UE, novembre 2024**



In media nell'UE la percentuale di donne tra i ministri di alto livello è scesa dal 33,4 % nel 2023 al 32,8 % nel 2024, con una diminuzione di 0,6 punti percentuali. Tuttavia, in 9 Stati membri almeno il 40 % dei ministri di alto livello era costituito da donne (Belgio, Germania, Estonia, Spagna, Francia, Lettonia, Lituania, Paesi Bassi, Finlandia e Svezia). Si tratta di uno Stato membro in più rispetto all'anno scorso. Alle estremità opposte dello spettro, la Finlandia ha riferito di avere una maggioranza di donne (57,9%), mentre l'Ungheria attualmente non ha una sola donna ministro senior.

**Figura 2: Percentuale di donne e uomini nelle camere singole e inferiori dei parlamenti nazionali nell'UE, novembre 2024**



La rappresentanza delle donne nel governo è importante, ma è altrettanto importante esaminare i portafogli specifici detenuti dalle donne. L'analisi dell'EIGE mostra che, sebbene le donne occupino



quasi un terzo delle posizioni ministeriali di alto livello, esse rappresentano solo una quota minore di ministri con portafogli in "funzioni fondamentali", vale a dire affari esteri e interni, difesa o giustizia (25,9<sup>147</sup> %), economia (24,3<sup>148</sup> %) e infrastrutture (32,5 %) <sup>149</sup> e una percentuale significativamente più elevata di ministri con portafogli sociali o culturali (48 %). <sup>150</sup> Questo è un modello di lunga data che indica una distribuzione di portafogli ministeriali che riflette in qualche modo gli stereotipi di genere.

Per quanto riguarda le posizioni dirigenziali delle donne nei sistemi nazionali, solo 9 parlamenti nazionali su 27, uno in meno rispetto al 2023, avevano una donna come presidente della Camera. <sup>151</sup> Al dicembre 2024 le donne a capo del governo nell'UE erano 4 (6 nel 2023) e le presidenti erano 3 su 21 (3 nel 2023). <sup>152</sup>

Non solo il numero di donne in posizioni di leadership nei sistemi nazionali è in calo. Quando si guarda a come le responsabilità sono divise nei partiti politici, si vede la stessa tendenza. Solo il 25,8 % (26,8 % nel 2023) <sup>153</sup> dei partiti politici nell'UE ha donne leader, mentre il 33,5 % (36,9 % nel 2023) dei vicepresidenti dei partiti è costituito da donne. <sup>154</sup>

A livello regionale, vediamo una tendenza diversa. Gli ultimi dati del novembre 2024 mostrano che il numero di donne nelle assemblee regionali e nei consigli comunali è aumentato, anche se leggermente. Essi rappresentavano il 36,3 % (35,7 % nel 2023) <sup>155</sup> dei membri delle assemblee regionali in tutta l'UE e il 34,8 % (34,5 % nel 2023) dei membri dei consigli locali/comunali (figura 4) <sup>156</sup>.

Solo in 4 dei 19 Stati membri (4 nel 2023) che hanno un livello regionale dotato di poteri di autogoverno, ciascun genere costituisce almeno il 40 % dei membri delle assemblee locali/comunali e regionali.

---

147 Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. Ultimo aggiornamento: novembre 2024. [Indicatore: Le donne nel processo decisionale Politica Governi nazionali: ministri per anzianità di servizio e funzione di governo; funzioni di base.](#)

148 Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. Ultimo aggiornamento: novembre 2024. [Indicatore: Le donne nel processo decisionale Politica Governi nazionali: ministri per anzianità e funzione di governo; funzioni economiche.](#)

149 Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. Ultimo aggiornamento: novembre 2024. [Indicatore: Le donne nel processo decisionale Politica Governi nazionali: ministri per anzianità e funzione di governo; funzioni infrastrutturali.](#)

150 Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. Ultimo aggiornamento: novembre 2024. [Indicatore: Le donne nel processo decisionale Politica Governi nazionali: ministri per anzianità e funzione di governo; funzioni socioculturali.](#)

151 Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. Ultimo aggiornamento: novembre 2024. [Indicatore: donne nel processo decisionale i presidenti e i membri sono oratori della Camera.](#)

152 Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. Ultimo aggiornamento: novembre 2024. [Indicatore: Le donne nel processo decisionale Politica Governi nazionali: Presidenti e Primi Ministri Capo di Governo e Indicatore: Le donne nel processo decisionale Politica Governi nazionali: Presidenti e Primi Ministri - Presidente.](#)

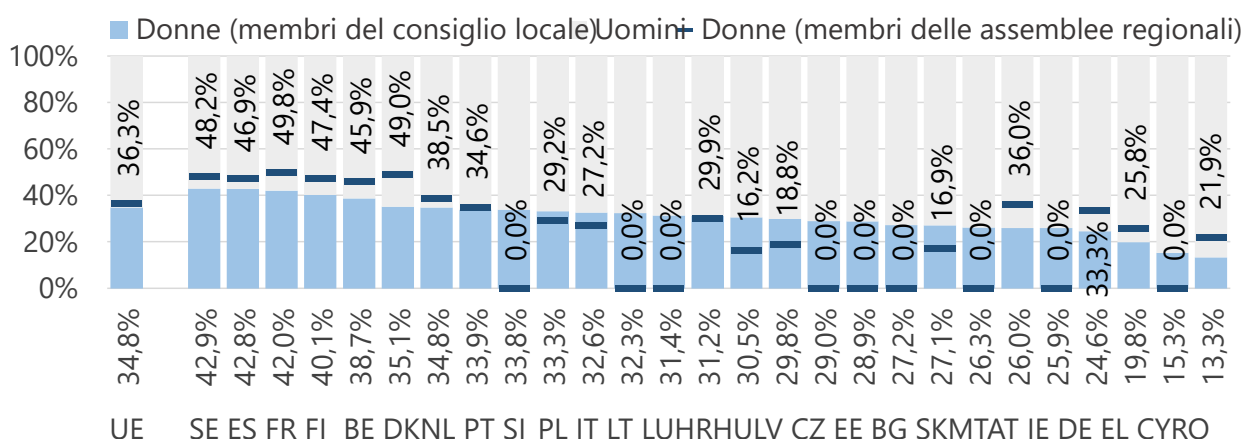
153 Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. Ultimo aggiornamento: luglio 2024. [Indicatore: Le donne nel processo decisionale Politica Partiti politici principali: leader del partito.](#)

154 Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. [Ultimo aggiornamento: luglio 2024. Indicatore: Le donne nel processo decisionale Politica Partiti politici principali: vicedirettori.](#)

155 Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. Ultimo aggiornamento novembre 2024. [Indicatore: donne nel processo decisionale ..... membri.](#)

156 Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. Ultimo aggiornamento novembre 2024. [Indicatore: donne nel processo decisionale .politica .consigli locali/comunali: membri.](#)

**Figura 4: Percentuale di donne nelle assemblee regionali e nei consigli locali degli Stati membri dell'UE, 2024**



Fonte: Banca dati delle statistiche di genere dell'EIGE

Nota: Non esistono regioni dotate di poteri di autogoverno in Bulgaria, Estonia, Irlanda, Cipro, Lituania, Lussemburgo, Malta o Slovenia. I dati per le assemblee regionali in Portogallo riguardano solo le Azzorre e Madera.

Sono proseguiti i progressi anche nel potere giudiziario: i membri delle Corti supreme sono passati dal 43,5 % al 45,1 % (rispetto al 37,2 % nel 2014) e il presidente della Corte è passato dal 37 % al 40,7 % (29,6 % nel 2014).

A livello della Commissione europea, mentre la Commissione precedente ha iniziato con 13 donne su 27, il nuovo collegio dei commissari raggiunge solo l'equilibrio di genere, con 11 donne su 27 (40,7 %). Questa cifra rappresenta un miglioramento significativo rispetto alla situazione dopo aver ricevuto la prima serie di candidature dagli Stati membri. Inoltre, la presidente von der Leyen ha deciso di invertire la proporzione a livello dei sei vicepresidenti esecutivi, nominando quattro donne e due uomini.

A livello dirigenziale, la Commissione ha compiuto notevoli progressi nel raggiungimento dell'equilibrio di genere. Durante la prima Commissione von der Leyen, le nomine femminili a posizioni dirigenziali di alto livello sono aumentate dal 37 % al 48 % e dal 42 % al 49 % nelle posizioni dirigenziali di livello intermedio, raggiungendo complessivamente il 49 %.<sup>157</sup> Questo aumento senza precedenti della rappresentanza femminile a livello dirigenziale ha richiesto l'impegno congiunto di tutti i servizi della Commissione. È stato conseguito attraverso programmi di sviluppo dei talenti per il personale femminile e obiettivi specifici per le direzioni generali (DG), garantendo nel contempo che tutte le nomine fossero basate sul merito.

La Commissione ha continuato a monitorare attentamente le nomine dei dirigenti per garantire il mantenimento dell'equilibrio di genere. La Commissione ha sviluppato iniziative per creare una riserva di talenti e misure a sostegno di nomine equilibrate sotto il profilo del genere.

Anche il programma aziendale della Commissione per lo sviluppo dei talenti femminili, che consiste in una formazione, un coaching, un sostegno e una preparazione su misura per i quadri intermedi, si è dimostrato efficace nell'agevolare l'equilibrio di genere nella gestione. Circa 96 colleghe partecipano al sesto ciclo di questo programma, che si concluderà nel febbraio 2025. Su un

<sup>157</sup> Dati al 1o gennaio 2025.

totale di 545 donne che hanno partecipato ai primi cinque turni, 200 (il 37 % dei partecipanti) sono state da allora nominate a capo unità.

Inoltre, sono stati istituiti programmi di coaching su misura sia per i middle manager che aspirano a diventare senior manager sia per i senior manager consolidati che mirano a svilupparsi all'interno della loro posizione attuale o si preparano a responsabilità più elevate. Finora, 185 donne (151 quadri intermedi e 34 quadri superiori) hanno partecipato o stanno partecipando a questi programmi.

Nel gennaio 2025 la Commissione ha raggiunto una percentuale del 51 % di quadri intermedi di sesso femminile nelle agenzie esecutive. Tra gli alti dirigenti, attualmente 4 dei 6 direttori delle agenzie esecutive sono donne.

Sono stati compiuti progressi anche per promuovere una leadership sensibile alla dimensione di genere nell'azione esterna dell'UE. In linea con il piano d'azione dell'UE sulla parità di genere nelle relazioni esterne (GAP III), l'UE ha varato un programma di leadership sensibile alla dimensione di genere, con il sostegno dell'Accademia svedese Folke Bernadotte (FBA). A dicembre 2024, l'80 % degli alti dirigenti della sede centrale del Servizio europeo per l'azione esterna è formato in almeno uno dei due moduli, mentre è stata istituita una rete di 73 punti focali di genere (GFP) che copre quasi tutte le divisioni del SEAE e offre formazioni mensili sull'integrazione della dimensione di genere e sullo scambio delle migliori pratiche.

Anche il patto sulla politica di sicurezza e di difesa comune civile (PSDC), adottato nel maggio 2023, si è impegnato a rafforzare la leadership sensibile alla dimensione di genere nelle missioni e ha fissato l'obiettivo di avere il 40 % di donne tra il personale internazionale. Tutte le missioni civili PSDC dovrebbero includere consulenti di genere dedicati e reti di punti focali di genere. A partire dall'inizio del 2024, la formazione iniziale per i capimissione PSDC comprende componenti sulla leadership attenta alle questioni di genere.

## Le donne nel processo decisionale economico

Nella sfera economica, le donne rimangono sottorappresentate negli organi decisionali delle imprese in tutta l'UE. Per affrontare la questione, l'UE ha adottato la direttiva relativa al miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione<sup>158</sup> delle società, che impone alle grandi società quotate dell'UE di raggiungere almeno il 40 % di ciascun genere tra i membri dei consigli senza incarichi esecutivi o il 33 % tra tutti gli amministratori entro il 30 giugno 2026. Le imprese che non raggiungono gli obiettivi sono tenute ad attuare i requisiti procedurali che garantiscono la trasparenza del processo di selezione e a riferire in merito alle misure adottate o previste per conseguire una rappresentanza equilibrata sotto il profilo del genere nei loro consigli di amministrazione. Tali requisiti devono essere applicati mediante sanzioni.

La direttiva doveva essere recepita entro il 28 dicembre 2024. Finora 17 Stati membri non hanno notificato le misure nazionali di recepimento integrale della legislazione. Nel febbraio 2025 la Commissione ha notificato formalmente a tali Stati membri il mancato rispetto del diritto dell'UE.

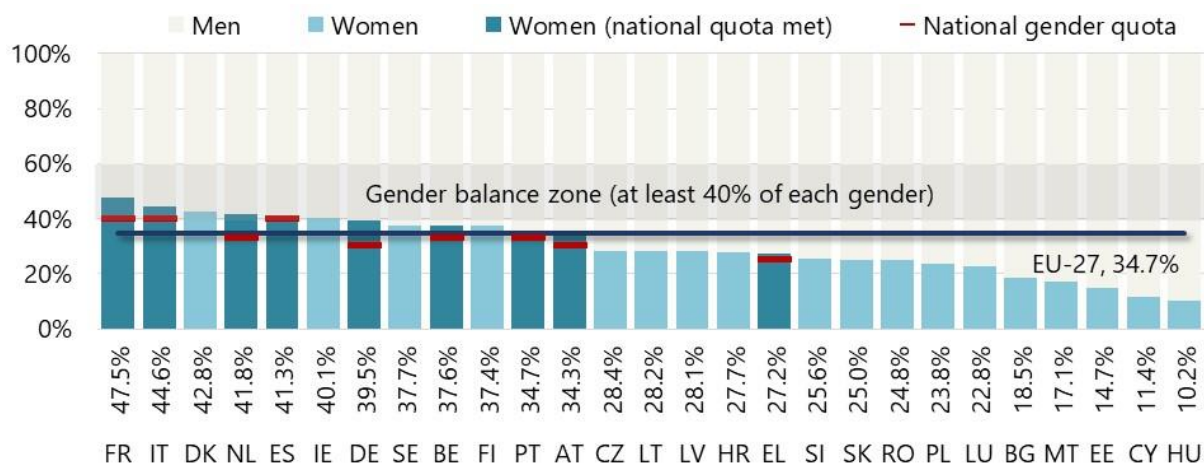
Gli ultimi dati dell'EIGE mostrano un aumento del numero di donne nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate, che rappresenta un nuovo massimo. Nel 2024 le donne rappresentavano il 34,7 % dei membri dei consigli di amministrazione delle società dell'UE

---

<sup>158</sup> Direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 novembre 2022, relativa al miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e alle misure correlate (GU L 315 del 7.12.2022, pag. 44).

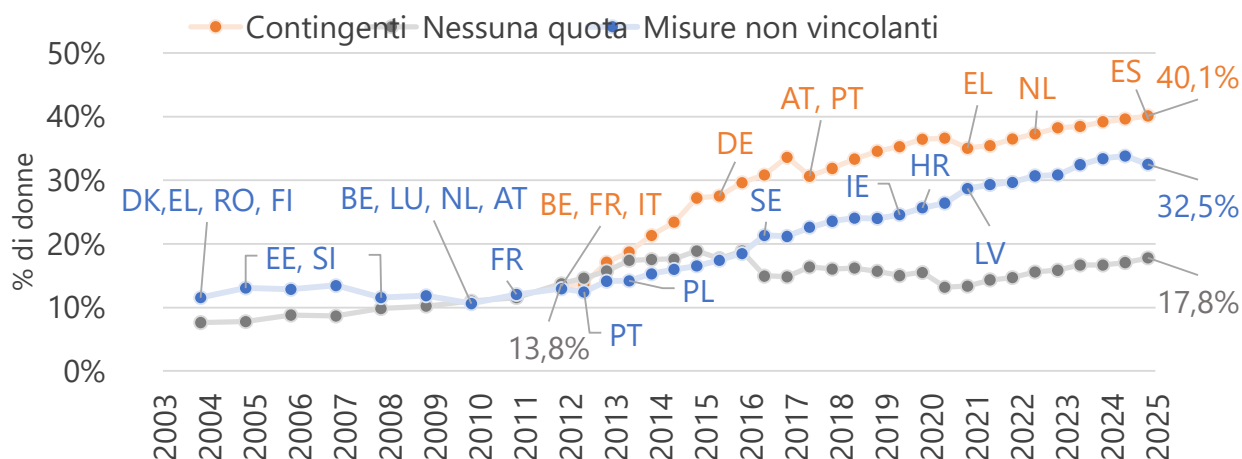
quotate in borsa, rispetto al 33,8 % nel 2023.<sup>159</sup> Di tutti gli Stati membri, 12 hanno raggiunto l'obiettivo di almeno il 33 % di donne tra tutti i membri dei consigli<sup>160</sup> di amministrazione.

**Figura 5: Quota di donne e uomini nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate nell'UE, ottobre 2024**



Fonte: EIGE, Statistiche di genere

**Figura 6: Percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate negli Stati membri dell'UE con e senza quote nazionali di genere, dal 2003 all'ottobre 2024**



Fonte: Calcoli dell'EIGE basati sui dati della sua banca dati sulle statistiche di genere

**Note:** I dati escludono Cechia, Lituania, Malta e Polonia per il 2003 e Croazia per il 2003-2006 (paesi aggiunti alla

<sup>159</sup>Fonte: Banca dati statistica dell'EIGE. Ultimo aggiornamento: novembre 2024. [Indicatore: donne nel processo decisionale nelle imprese e finanza - Grandi società quotate in borsa: membri del consiglio di amministrazione.](#)

<sup>160</sup>Austria (34,3%), Portogallo (34,7%), Finlandia (37,4%), Belgio (37,6%), Svezia (37,7%), Germania (39,5%), Irlanda (40,1%), Spagna (41,3%), Paesi Bassi (41,8%), Danimarca (42,8%), Italia (44,6%) e Francia (47,5%).

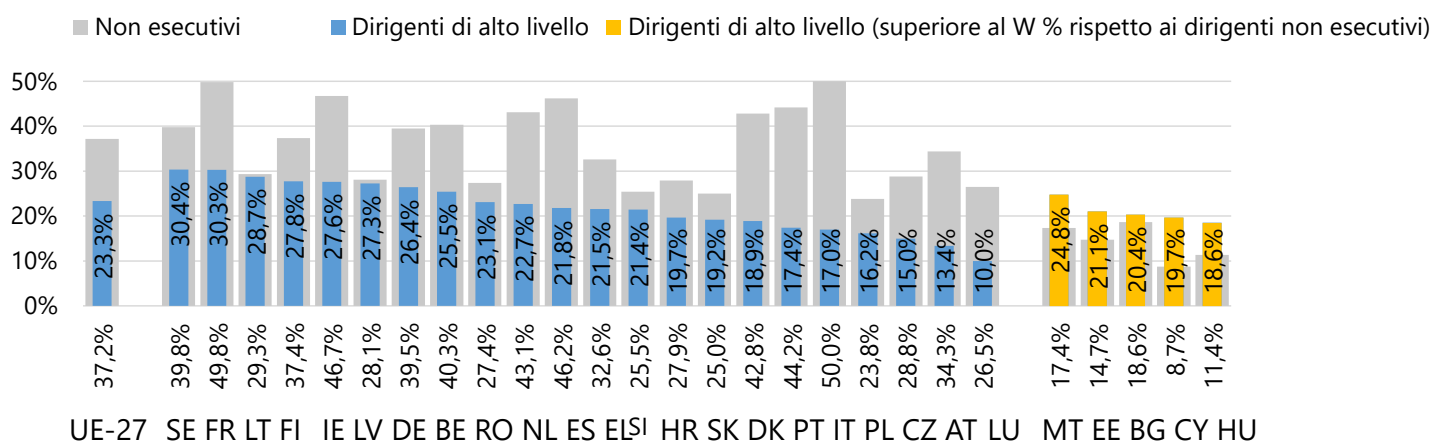
Si tratta dello stesso numero del 2023. Per quanto riguarda la percentuale di donne senza incarichi esecutivi, otto Stati membri raggiungono l'obiettivo proposto dell'UE di almeno il 40% (figura 7): Italia (50%), Francia (49,8%), Spagna (46,7%), Spagna (46,2%), Portogallo (44,2%), Paesi Bassi (43,1%), Danimarca (42,8%) e Belgio (40,3%).

Le iniziative del governo volte a conseguire una maggiore parità di genere nella leadership aziendale abbracciano una serie di approcci, che vanno da misure non vincolanti che incoraggiano l'azione volontaria delle imprese, a approcci normativi più rigorosi che impongono quote giuridicamente vincolanti, accompagnate da sanzioni in caso di inosservanza.

Dal 2014 si è registrato un notevole miglioramento nella rappresentanza delle donne nei consigli di amministrazione delle più grandi imprese nella maggior parte degli Stati membri dell'UE, anche se con vari gradi di progresso. I paesi che hanno attuato un certo tipo di azione hanno generalmente registrato miglioramenti più significativi nella rappresentanza delle donne, sebbene esistano alcune eccezioni.

Dopo un periodo di progressi accelerati tra il 2010 e il 2015, trainati principalmente da miglioramenti in Francia, Italia e Germania, i progressi sono rallentati man mano che i paesi hanno gradualmente raggiunto o si sono avvicinati ai rispettivi obiettivi legislativi (figura 6).

**Figura 7: Percentuale di donne tra i membri esecutivi e non esecutivi dei due più alti organi decisionali delle maggiori società quotate nell'UE-27, ottobre 2024**



Fonte: Banca dati delle statistiche di genere dell'EIGE

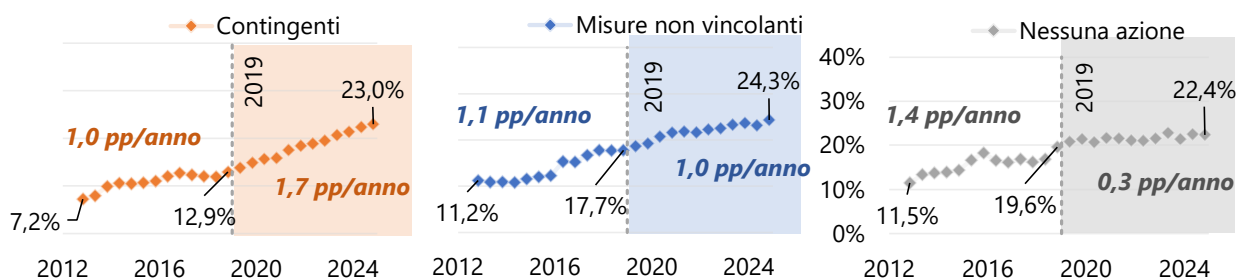
La percentuale di donne che occupano ruoli non esecutivi nei due principali organi decisionali delle maggiori società quotate dell'UE è stata del 37,2 %. Tuttavia, la percentuale di donne in posizioni dirigenziali è significativamente inferiore (23,3%). Questa disparità (meno donne dirigenti che non dirigenti) si osserva nella maggior parte degli Stati membri dell'UE (22 su 27).

In otto Stati membri le persone senza incarichi esecutivi sono equilibrate sotto il profilo del genere (figura 7). Se si considerano i dirigenti, le donne rappresentano meno di 3 dirigenti su 10 in tutti gli Stati membri dell'UE.

Gli sforzi legislativi a livello nazionale hanno svolto un ruolo importante nel significativo aumento della rappresentanza delle donne nei consigli di amministrazione. In genere, le quote si applicano solo al consiglio di alto livello, che è spesso composto da non esecutivi, in modo che le posizioni esecutive non possano essere influenzate tanto. Tuttavia, un numero crescente di paesi sta estendendo le misure legislative per includere ruoli esecutivi di alto livello.

Dal 2012 al 2019, i paesi con quote, i paesi con misure non vincolanti e i paesi senza azione hanno registrato tassi annui di aumento simili nella quota di donne dirigenti. Dal 2019 il tasso di

variazione per le donne dirigenti negli Stati membri con quote è aumentato, mentre negli Stati membri con misure non vincolanti o senza azione il ritmo del cambiamento è di fatto diminuito. Con il ritmo più rapido del cambiamento, la percentuale di donne dirigenti nei paesi con quote (23,0 %) ha raggiunto un livello simile a quello dei gruppi di paesi con misure non vincolanti (24,3 %) e dei paesi senza alcuna azione (22,4 %), pur partendo da una percentuale inferiore di donne dirigenti nel 2019 (12,9 % contro 17,7 % e 19,6 %, rispettivamente).

**Figura 8: Percentuale di donne tra i membri esecutivi dei due più alti organi decisionali delle maggiori società quotate nell'UE-27, per tipo di azione, da ottobre 2012 a ottobre 2024**

**Fonte:** calcoli propri basati sui dati della banca dati delle statistiche di genere dell'EIGE: il gruppo di quote comprende gli Stati membri con quote nazionali di genere progressivamente basate sull'anno di adozione: Belgio, Francia e Italia dal 2011; Germania dal 2015; Austria e Portogallo dal 2017; Grecia dal 2020; i Paesi Bassi dall'aprile 2022; e la Spagna dall'agosto 2024. Nei casi con diverse misure, il primo anno di adozione viene utilizzato per classificare i paesi nel gruppo pertinente. Per maggiori dettagli, cfr. l'allegato.

Sebbene le donne rappresentino ora oltre il 30 % dei membri del consiglio di amministrazione, il numero di donne che ricoprono cariche di presidente del consiglio di amministrazione o di amministratore delegato (8,8 % e 8,5 %, rispettivamente) rimane basso.

Inoltre, nel 2024 gli uomini hanno continuato a superare le donne nel processo decisionale negli istituti finanziari. Sebbene tutti e tre gli istituti finanziari dell'UE fossero guidati da donne, rispetto alle sole due del 2023,<sup>161</sup> i consigli di amministrazione di tali istituti continuano a essere dominati da uomini, che occupano l'84,7 % (79,7 % nel 2023) dei seggi nei consigli di amministrazione, il che significa che la percentuale di donne è scesa dal 20,3 % nel 2023 al 15,3 % nel 2024.<sup>162</sup>

A livello nazionale, il numero di donne in posizioni decisionali chiave (ossia membri dei più alti organi decisionali) nelle banche centrali è aumentato al 32 % rispetto al 29,3 % nel 2023.<sup>163</sup> Le donne detengono inoltre il 36,2 % delle cariche di vicegovernatore, rispetto al 37,5 % nel 2023.<sup>164</sup> A livello nazionale, vi è una rappresentanza equilibrata di genere tra donne e uomini nella banca centrale di soli sei Stati membri (Lituania, Francia, Lussemburgo, Italia, Portogallo e Irlanda). Se guardiamo ai governatori delle banche centrali degli Stati membri, la Spagna ha nominato un governatore donna nel 2024, mentre gli altri 26 governatori rimangono uomini, come nel 2023.<sup>165</sup>

Inoltre, secondo l'European Financial Services Boardroom Monitor di EY, il divario retributivo di genere si sta ampliando per i membri non esecutivi dei consigli di amministrazione nel settore dei servizi finanziari: Nel 2023 le donne sono state pagate in media il 36 % in meno rispetto agli uomini nei consigli di amministrazione di banche, assicuratori e gestori patrimoniali, rispetto a una

161 Fonte: Banca dati delle statistiche di genere dell'EIGE. Ultimo aggiornamento: luglio 2024. [Indicatore: donne nel processo decisionale imprese e finanza finanza istituzioni finanziarie europee: presidente o presidente.](#)

162 Fonte: Banca dati delle statistiche di genere dell'EIGE. Ultimo aggiornamento: luglio 2024. [Indicatore: Istituzioni finanziarie europee: presidenti e membri della Banca dati delle statistiche di genere dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.](#)

163 Fonte: Banca dati delle statistiche di genere dell'EIGE. Ultimo aggiornamento il 6 dicembre 2024 [Indicatore: donne nel processo decisionale imprese e finanza finanza banche centrali: membri di tutti i principali organi decisionali.](#)

164 Fonte: Banca dati delle statistiche di genere dell'EIGE. Ultimo aggiornamento: 6 dicembre 2024. [Indicatore: donne nel processo decisionale imprese e finanza finanza banche centrali: vicegovernatori.](#)

165 Fonte: Banca dati delle statistiche di genere dell'EIGE. Ultimo aggiornamento: 6 dicembre 2024. [Indicatore: donne nel processo decisionale imprese e finanza finanza banche centrali: governatori.](#)

disparità del 31 % nel 2019. Le donne vengono pagate meno quando prestano servizio nei comitati di amministrazione come audit e nomina. I presidenti di commissione donne guadagnano la metà dei loro omologhi maschi e i membri del comitato il 75% in meno. Nel frattempo, negli Stati Uniti e in Canada, il divario retributivo tra uomini e donne nei consigli di amministrazione si è ridotto nel 2023 dal 2019 al 5 % dal 7 %, secondo quanto rilevato da EY. Le donne guadagnavano anche quasi quanto gli uomini quando venivano nominati presidenti o membri dei comitati del consiglio in Nord America.

Le donne sono inoltre sottorappresentate nell'imprenditoria, in quanto rappresentano solo il 32 % dei lavoratori autonomi dell'UE. Essi rappresentano solo il 31 % degli imprenditori di start-up, anche nel settore delle tecnologie avanzate. Per sostenere le donne che guidano start-up deep tech, il consorzio Women TechEU ha lanciato due inviti nel 2024.<sup>166</sup> Ogni start-up selezionata riceve una sovvenzione di 75 000 EUR. Il programma Women TechEU è stato avviato come programma pilota nel 2021 ed è diventato un'iniziativa a pieno titolo nel 2022.<sup>167</sup> Il regime sostiene le start-up europee in fase iniziale di deep tech per almeno sei mesi al momento della presentazione, fondate o cofondate da donne, che ricoprono una posizione dirigenziale (direttore generale, direttore della tecnologia, direttore scientifico o equivalente). Oltre alle sovvenzioni, le donne fondatrici possono anche beneficiare di coaching, tutoraggio, creazione di reti e formazione mirata nell'ambito del programma Women Leadership del Consiglio europeo per l'innovazione (CEI).<sup>168</sup>

Per promuovere la partecipazione delle donne all'innovazione nell'ambito del CEI, sono state attuate diverse misure in linea con la pubblicazione del comitato CEI "Dichiarazione sulla diversità di genere nel CEI".<sup>169</sup> Tali misure mirano a promuovere un ecosistema dell'innovazione più inclusivo e diversificato. Anche la partecipazione delle ricercatrici principali e delle coordinatrici donne ai progetti del CEI è attentamente monitorata e i consorzi guidati da donne sono in fase di transizione. Nel 2024, per sostenere la crescita delle fondatrici di startup deep tech, il programma EIC Women Leadership ha offerto opportunità di formazione, tutoraggio e networking per imprenditrici e ricercatrici in cerca di posizioni di leadership nel mondo degli affari.

Oltre a queste misure, il CEI finanzia GENDEX, un progetto pilota avviato nel 2024 per raccogliere e analizzare dati di genere e diversità in tutto l'ecosistema dell'innovazione e creare un indice di genere e diversità.<sup>170</sup> Il CEI ha avviato un'azione in materia di appalti per colmare il divario di genere negli investimenti, che mira a raccogliere, armonizzare e condividere i dati sulla diversità in tutto l'ecosistema dell'innovazione, anche a livello del CEI e dell'UE, nonché nel settore del capitale di rischio. Ciò contribuirà a sviluppare valori di riferimento, monitorare i progressi e orientare azioni mirate per promuovere la diversità e l'inclusione nell'ecosistema dell'innovazione.

Inoltre, nel 2024 è stato pubblicato un invito a presentare candidature per il premio dell'UE per le donne innovatrici. Questo premio celebra le imprenditrici dietro le innovazioni più rivoluzionarie in Europa e assegnerà nove premi in tre categorie.<sup>171</sup> Il premio premia le donne le cui innovazioni dirompenti stanno guidando un cambiamento positivo per le persone e il pianeta.

---

166 <https://womentecheuropa.eu/>

167 La parte relativa agli ecosistemi europei dell'innovazione del programma di lavoro di Orizzonte Europa mira, tra l'altro, a promuovere la leadership e il talento femminili nell'innovazione, comprese le tecnologie profonde, per costruire ecosistemi dell'innovazione più equi, inclusivi e prosperi nell'UE.

168 [https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme\\_en](https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme_en)

169 [https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1\\_en?filename=EIC\\_Gender\\_Diversity%20statement\\_June%202021.pdf](https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1_en?filename=EIC_Gender_Diversity%20statement_June%202021.pdf)

170 <https://eurogendex.org/>

171 [https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit\\_en](https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit_en)



Anche le donne sono significativamente sottorappresentate negli investimenti, con solo il 9 % degli investitori che sono donne, secondo la relazione She Figures 2024. Inoltre, le donne continuano a incontrare ostacoli significativi nell'accesso ai finanziamenti, sia come imprenditrici che come investitori. Nonostante sia dimostrato che le start-up guidate da donne offrono forti rendimenti, solo una frazione del capitale di rischio nell'UE è investita in società fondate o co-fondate da donne.

Pregiudizi strutturali, modelli di investimento avversi al rischio e mancanza di diversi decisori nel settore finanziario

le istituzioni e i fondi di venture capital contribuiscono a questo divario persistente. Il programma InvestEU ha introdotto, per la prima volta, criteri di genere che si applicano agli intermediari finanziari azionari. I criteri si concentrano sulla diversità di genere nei fondi di venture capital e di private equity a diversi livelli del processo decisionale (alta dirigenza, comitati di investimento). Almeno il 25 % degli intermediari finanziari sostenuti da InvestEU attraverso il gruppo Banca europea per gli investimenti (principale partner esecutivo) deve rispettare i criteri di genere.<sup>172</sup> In base ai primi risultati dell'attuazione, l'obiettivo del 25 % è già stato superato.

Inoltre, il polo di consulenza InvestEU ha continuato a fornire servizi di consulenza relativi al genere, anche attraverso la conferenza annuale Empowering Equity per le donne investitrici, un programma di tutoraggio per i gestori di fondi, uno studio<sup>173</sup> recentemente avviato sui prodotti finanziari delle banche e di altri prestatori incentrato sulle donne e sulle imprese guidate da donne e un programma di formazione per le banche sulle questioni di genere che sarà avviato nel marzo 2025.

Per integrare tali azioni, nel 2024 la Commissione ha varato la rete europea degli investitori consapevoli della dimensione di genere WomenINvestEU.<sup>174</sup> La rete riunisce i principali attori di tutta la catena di approvvigionamento degli investimenti, con l'obiettivo comune di aumentare gli investimenti incentrati sul genere per consentire a molte più imprese guidate da donne di accedere agli investimenti in tutta Europa. La rete offrirà ai membri l'opportunità di creare connessioni e impegnarsi l'un l'altro attraverso eventi di networking, oltre a creare nuovi percorsi per le donne per entrare nel settore e diventare responsabili delle decisioni. Nel corso del progetto, WomenINvestEU mirerà anche a educare e sensibilizzare sui benefici degli investimenti incentrati sul genere, coinvolgendo attori chiave di tutta Europa nello sforzo di affrontare la disuguaglianza, reclutando e responsabilizzando un maggior numero di donne a intraprendere una carriera nel settore finanziario.

---

172 Nell'ambito di InvestEU, si considera che un fondo aderisca ai criteri di genere se soddisfa almeno uno dei seguenti principi: il suo team di gestione è composto da almeno un terzo di partner donne, il suo team di investimento senior prevede almeno il 40 % di rappresentanza femminile o almeno il 40 % di rappresentanza femminile è fornito nel suo comitato per gli investimenti.

173 <https://engage.eif.org/diversity-inclusion/mentorship>

174 <https://women-invest.ec.europa.eu/>

## MAINSTREAMING DI GENERE

L'integrazione delle considerazioni di genere in tutte le politiche dell'UE, vale a dire l'integrazione della dimensione di genere, è fondamentale per conseguire la parità di genere. La strategia per la parità di genere 2020-2025 pone l'accento sull'integrazione della dimensione di genere quale strumento fondamentale per promuovere un'equa redistribuzione del potere, dell'influenza e delle risorse e garantire pari opportunità a donne, uomini, ragazze e ragazzi in tutta la loro diversità. Garantisce inoltre che le politiche non rafforzino inavvertitamente le disuguaglianze di genere esistenti.

Nel corso del 2024 la Commissione ha continuato a integrare la parità di genere in tutti i settori strategici dell'UE, quali la sanità, la ricerca, l'innovazione e l'istruzione. La segreteria della task force della Commissione per l'uguaglianza<sup>175</sup> ha continuato a sostenere l'integrazione della dimensione di genere, nell'ambito di una più ampia integrazione della parità, sensibilizzando, fornendo una formazione pertinente e agevolando il lavoro dei coordinatori per l'uguaglianza. Tali coordinatori per la parità, che sono attivi in ogni direzione generale (DG) o servizio della Commissione nonché nel servizio europeo per l'azione esterna, si sono concentrati sull'integrazione delle considerazioni relative alla parità nelle iniziative politiche della Commissione e nel loro funzionamento interno, conformemente ai loro piani di lavoro per l'integrazione della parità.

## Parità di genere in diversi settori d'intervento dell'UE

Una delle preoccupazioni più pressanti per la società negli anni a venire sarà trovare un modo per gestire il cambiamento climatico. Come indicato nella comunicazione sulla gestione dei rischi climatici – proteggere le persone e la prosperità, "i rischi climatici sono particolarmente avvertiti dalle persone in situazioni vulnerabili a causa di una serie di fattori socioeconomici quali il reddito, il genere, l'età, la disabilità, la salute e l'esclusione sociale (che colpiscono in particolare i migranti, le minoranze etniche e le popolazioni indigene). Gli svantaggi preesistenti riducono la capacità di riprendersi dalle catastrofi indotte dal clima".<sup>176</sup>

Nell'ottobre 2024 l'EIGE ha pubblicato una relazione che illustra 12 buone pratiche sull'integrazione della dimensione di genere nella politica del Green Deal europeo.<sup>177</sup> Sebbene queste buone pratiche dimostrino che l'integrazione della dimensione di genere è attuata in diversi settori strategici del Green Deal europeo, la relazione sottolinea che sono necessari ulteriori miglioramenti a livello sia dell'UE che degli Stati membri per integrare efficacemente le strategie di integrazione della dimensione di genere e utilizzare gli strumenti pertinenti.

Nell'ambito del progetto GREENA<sup>178</sup>, l'EIGE ha sviluppato un kit di strumenti passo-passo per effettuare una valutazione sensibile alla dimensione di genere dei progressi compiuti verso il conseguimento degli obiettivi in materia di parità di genere stabiliti nelle politiche, nei programmi e nei progetti per un futuro ambientale e sostenibile per tutti<sup>179</sup>. Il kit di strumenti comprende esempi

---

175 Cfr. [la task force per l'uguaglianza della Commissione europea - Commissione europea](#)

176 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Gestire i rischi climatici - proteggere le persone e la prosperità, COM(2024)91 def.

177 [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language_content_entity=en)

178 Il progetto GREENA sta sviluppando approcci e strumenti pratici per integrare contemporaneamente le preoccupazioni ambientali e di azione per il clima insieme alle questioni di parità di genere nelle valutazioni.

179 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-responsive-evaluation-greena>

di quattro settori strategici (trasporti, energia, agricoltura ed economia circolare) e aiuta a individuare le implicazioni di genere delle questioni ambientali.

La Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (UNFCCC) presta la dovuta attenzione alla sensibilità di genere nell'azione per il clima. Nel 2024 gli Stati membri e la Commissione europea hanno preparato congiuntamente una presentazione per l'esame finale dell'UNFCCC dei progressi compiuti nell'attuazione delle azioni contenute nel piano d'azione sulla parità di genere 2019-2024 e dei futuri lavori da intraprendere in materia di genere e cambiamenti climatici. Nell'ambito del GAP concluso, le parti dell'accordo di Parigi hanno convenuto di fissare obiettivi e azioni in cinque settori prioritari che mirano a: i) migliorare la conoscenza e la comprensione dell'azione per il clima sensibile alla dimensione di genere; ii) integrare coerentemente tali obiettivi e azioni nell'UNFCCC e nel lavoro delle parti, del segretariato, delle entità delle Nazioni Unite e di tutte le parti interessate a tutti i livelli; e iii) garantire la piena, equa e significativa partecipazione delle donne al processo UNFCCC.

"Rafforzare l'integrazione della dimensione di genere nelle politiche climatiche dell'UE" (WomenInClimate) è un progetto trans-nazionale finanziato dall'invito a presentare proposte per l'impegno e la partecipazione dei cittadini CERV,<sup>180</sup> guidato dalla Lobby europea delle donne. Il progetto, avviato nel 2024, mira a trasmettere i messaggi delle donne e a proporre soluzioni inclusive ai responsabili politici, nonché a fornire a questi ultimi informazioni e dati completi per definire politiche climatiche efficaci e attente alla dimensione di genere. Coinvolge le organizzazioni della società civile di 6 Stati membri dell'UE: Paesi Bassi, Bulgaria, Romania, Cechia, Portogallo e Finlandia.

Secondo uno studio pubblicato dalla Commissione europea nel 2024 dal titolo "Gender balance in the R&I field to improve the role of women in the energy transition"<sup>181</sup> (Equilibrio di genere nel settore R&I per migliorare il ruolo delle donne nella transizione energetica), le donne rappresentano solo il 25 % della forza lavoro del settore energetico dell'UE e il 22 % dei ruoli di ricerca e innovazione. Per raggiungere un equilibrio di genere minimo entro il 2050, il rapporto stima che siano necessarie 200.000 donne in più nel settore energetico. A questo proposito, anche il settore energetico presta sempre più attenzione all'uguaglianza. Nel 2024 11 nuovi membri hanno aderito alla piattaforma per l'uguaglianza nel settore dell'energia, portando il totale dei membri a 39. Lanciata nel 2021 dalla Commissione europea, la piattaforma è uno spazio in cui i portatori di interessi del settore energetico possono creare reti e condividere buone pratiche per promuovere l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione nelle loro attività, in ultima analisi per realizzare il cambiamento sociale attraverso il luogo di lavoro. Le riunioni della piattaforma del 2024 hanno affrontato i temi di come sostenere le donne a diventare imprenditrici e intrainprenditrici nel settore dell'energia sostenibile, nonché di come utilizzare l'intelligenza artificiale (IA) nel settore energetico in modo responsabile e non discriminatorio.<sup>182</sup> Le organizzazioni aderenti, che hanno sede in 13 diversi Stati membri, propongono misure pratiche in materia di diversità e inclusione e riferiscono regolarmente in merito alla loro attuazione. Infine, durante la Settimana europea dell'energia sostenibile (EUSEW), il premio EUSEW Women in Energy è stato vinto da Rita Gomes, che ha ridefinito le soluzioni solari in Portogallo.<sup>183</sup> Il premio EUSEW Women in Energy riconosce le donne che conducono attività eccezionali che contribuiscono a far progredire la transizione verso

180 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2023-citizens-civ>

181 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/feac18b5-dd44-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en>

182 [https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events\\_en](https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events_en)

183 [https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners\\_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe](https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe)

l'energia pulita in Europa. Si concentra in particolare sugli sforzi volti a guidare l'agenda per l'integrazione della dimensione di genere e a sostenere l'uguaglianza e le pari opportunità nel settore dell'energia.

Il 21-22 febbraio 2024 i Paesi Bassi e la Slovenia hanno organizzato congiuntamente all'Aia un seminario sulle sinergie tra la parità di genere e l'azione per il clima. Il seminario ha esaminato i modi per raggiungere un approccio trasformativo per garantire un futuro verde e di genere. Le discussioni hanno riguardato diversi temi chiave in materia di parità di genere, in particolare l'importanza di dati disaggregati per genere e intersezionali, il rafforzamento del ruolo delle donne nelle materie e nei lavori scientifici, tecnologici, ingegneristici e matematici (STEM) e la promozione della leadership femminile nel garantire una transizione giusta e paritaria sotto il profilo del genere.<sup>184</sup>

Nel settore della migrazione uno degli sviluppi più importanti è il patto dell'UE sulla migrazione e l'asilo, composto da 10 strumenti giuridici, adottato nel maggio 2024.<sup>185</sup> Insieme, l'insieme delle riforme ha creato una nuova base giuridica per un modo più equo ed efficiente di gestire la migrazione, tutelando nel contempo i diritti fondamentali dei richiedenti asilo e dei beneficiari di protezione internazionale.

Per quanto riguarda la dimensione di genere, il patto deve tenere conto delle esigenze specifiche dei gruppi vulnerabili, comprese le donne e le ragazze. Prevede un approccio sensibile alla dimensione di genere nella valutazione delle domande di asilo e nella fornitura di condizioni di accoglienza, come l'alloggio o l'assistenza sanitaria. Il patto garantisce inoltre che le donne e le ragazze vittime di violenza di genere, come la violenza sessuale, la tratta e le mutilazioni genitali femminili, siano riconosciute come particolarmente vulnerabili e ricevano l'assistenza necessaria.

Nell'agosto 2024 la società di transito pubblico di Praga, in collaborazione con l'organizzazione non governativa Konsent e l'Ufficio del governo ceco, ha lanciato una campagna di sensibilizzazione pubblica dal titolo "Le molestie non appartengono ai trasporti pubblici. O in qualsiasi altro luogo".<sup>186</sup> L'iniziativa mirava a ridurre le molestie istruendo i passeggeri su come riconoscere un comportamento che equivale a molestie e incoraggiandoli a intervenire se vengono a conoscenza di tale comportamento. Manifesti della campagna sono stati collocati in 150 località in tutta Praga, comprese le fermate degli autobus e sugli autobus e tram. Le relazioni mostrano che un quinto della popolazione ceca ha visto la campagna, con il 66 % che la ritiene utile (79 % delle donne e 52 % degli uomini). Dato il suo successo, il Consiglio governativo per l'uguaglianza di genere ha approvato la campagna e ha raccomandato ad altre autorità locali di adottarla per combattere le molestie in altre città ceche.

Nel settore dei trasporti, nel 2024 la Commissione ha elaborato e pubblicato un manuale per l'integrazione della parità nei trasporti.<sup>187</sup> Il manuale dovrebbe aiutare sia il personale che le parti interessate esterne a integrare la parità nell'elaborazione della politica dei trasporti. La Commissione ha continuato a sostenere le attività della rete europea di ambasciatori per #DiversityInTransport, al fine di sensibilizzare e guidare il cambiamento a livello locale e aziendale. La Commissione ha inoltre continuato a sostenere la piattaforma "Donne nei trasporti – Piattaforma dell'UE per il cambiamento", che riunisce le parti interessate del settore dei trasporti impegnate ad aumentare

184 [https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action\\_en](https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action_en)

185 [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en)

186 <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-podporila-a-doporucila-kampan-proti-sexualnimu-obtezovani-v-doprave-dalsim-uzemnim-samospravnym-celkum-215750/>

187 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8600d42-31e7-11ef-a61b-01aa75ed71a1/language-en>

L'occupazione femminile nel settore dei trasporti e facilita lo scambio di buone pratiche.<sup>188</sup> Queste iniziative fanno parte della strategia per una mobilità sostenibile e intelligente<sup>189</sup> e mirano ad aumentare l'attrattiva del settore dei trasporti e ad affrontare la carenza di personale in un settore che invecchia, poco diversificato.

I recenti sviluppi nel settore sanitario connessi ai progressi nei dati sanitari digitali e nelle tecnologie all'avanguardia come l'IA e le tecnologie di calcolo ad alte prestazioni possono sostenere migliori meccanismi di screening e la standardizzazione dei compiti, ma devono essere adeguatamente concepiti al fine di evitare potenziali distorsioni. L'iniziativa europea per la rappresentazione dei tumori<sup>190</sup> è stata istituita nel 2022 per sviluppare un "atlante" dell'UE di immagini correlate al cancro e rendere le immagini rese anonime accessibili agli ospedali, ai ricercatori e agli innovatori. Ha ottenuto un grande successo nel 2024: la pietra angolare dell'iniziativa, l'infrastruttura europea federata per i dati relativi alle immagini del cancro, sviluppata dal progetto European Federation for Cancer Images, ha fornito la prima versione di un'infrastruttura digitale nel settembre 2024. A novembre 2024 il catalogo era popolato da 47 serie di dati per un totale di oltre 35 000 soggetti.

Nel 2024 sono stati avviati studi pilota per diversi progetti finanziati dall'UE che contribuiscono all'attuazione della raccomandazione del Consiglio sullo screening dei tumori.<sup>191</sup> Il progetto SOLACE (rafforzare lo screening del cancro del polmone in Europa)<sup>192</sup> ha condotto uno studio pilota per migliorare la partecipazione delle donne ai programmi di screening del cancro del polmone, in quanto sono sottorappresentate nella maggior parte delle sperimentazioni cliniche.<sup>193</sup> Per tutto il 2024 è stato distribuito presso i siti di studio pilota di 10 Stati membri dell'UE materiale specifico di sensibilizzazione rivolto alle donne e volto a sottolineare che il cancro del polmone è la principale causa di decessi per cancro per le donne.

Il progetto EUCanScreen, che attua programmi di screening dei tumori, è stato avviato nel giugno 2024 in 29 paesi e durerà quattro anni.<sup>194</sup> Un importante filone di lavoro del progetto esaminerà le barriere individuali e sistemiche allo screening del cancro cervicale e mammario.

Il 21 giugno 2024 il Consiglio ha adottato la raccomandazione del Consiglio sui tumori a prevenzione vaccinale<sup>195</sup> sulla base della proposta della Commissione del gennaio 2024. La raccomandazione mira ad aiutare gli Stati membri a promuovere la diffusione della vaccinazione contro i papillomavirus umani sia tra le ragazze che tra i ragazzi.

---

188 [https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en)

189 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=CELEX:52020DC0789>

190 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/cancer-imaging>

191 Raccomandazione del Consiglio, del 9 dicembre 2022, sul rafforzamento della prevenzione attraverso l'individuazione precoce: Un nuovo approccio dell'UE in materia di screening dei tumori che sostituisce la raccomandazione 2003/878/CE del Consiglio 2022/C 473/01 (GU C 473 del 13.12.2022, pag. 1).

192 [https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace\\_en](https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace_en)

193 <https://europeanlung.org/solace/2024/08/23/updates-from-solace-pilots/>

194 [https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09\\_en](https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09_en)

195 Raccomandazione del Consiglio, del 21 giugno 2024, sui tumori a prevenzione vaccinale (C/2024/4259).

In Svezia, 10 agenzie governative sotto la guida dell'Agenzia svedese per la sanità pubblica, tra cui il National Board of Health and Welfare, l'Agenzia svedese per la gioventù e la società civile e l'Agenzia svedese per l'immigrazione, hanno istituito una commissione congiunta con il compito di compensare le disparità sanitarie all'interno della popolazione. Sono stati incaricati di rafforzare e promuovere la salute sessuale e riproduttiva e i relativi diritti, concentrandosi su aree geografiche caratterizzate da cattive condizioni socioeconomiche e da un'elevata prevalenza, ad esempio, di restrizioni alla sessualità delle persone o del diritto di scegliere liberamente il proprio partner. Il progetto si estende dal 2024 al 2027 e costa circa 31 milioni di SEK.<sup>196</sup>

Nel settore dello sport, i risultati dell'iniziativa "All In Plus: Promoting Greater Gender Equality in Sport" (Promuovere una maggiore parità di genere nello sport), progetto congiunto UE-Consiglio d'Europa, evidenzia i progressi compiuti e le persistenti disparità in materia di parità di genere nello sport europeo. La relazione si basa su dati raccolti in 21 giurisdizioni e fornisce un'analisi completa della parità di genere in sei settori chiave.<sup>197</sup>

È stato adottato il nuovo piano di lavoro dell'UE per lo sport 2024-2027,<sup>198</sup> che elenca tra i settori prioritari un "ambiente sicuro nello sport" e la "parità di genere".<sup>199</sup> Inoltre, nell'aprile 2024 il Forum europeo dello sport ha ospitato una sessione con atlete sul tema della parità di genere. Durante il Forum, il premio #BeEqual è stato consegnato all'Ildrætsforbund danese per un progetto che mira a includere le ragazze appartenenti a minoranze etniche e a consentire loro di aderire ai club sportivi.<sup>200</sup> Tali sforzi sono stati inoltre integrati da progetti finanziati dall'UE, come il progetto "SUPPORTER" di Orizzonte Europa.<sup>201</sup> Con un bilancio di 1 milione di EUR, questo progetto sostiene otto istituti di istruzione superiore sportiva dell'Europa centrale e orientale nello sviluppo di propri piani intersezionali, innovativi, inclusivi e di impatto per la parità di genere, affrontando esplicitamente la violenza di genere e le molestie sessuali. Ha fornito molte formazioni, ancora accessibili online, sulla raccolta e l'analisi dei dati sulla violenza di genere nello sport, sulla comunicazione inclusiva e anche sulle possibilità dello sport di fare la differenza nella violenza di genere nell'istruzione superiore sportiva.<sup>202</sup>

In Francia, il marchio statale "Terrain d'égalité" mira a promuovere la parità di genere e a prevenire e combattere la discriminazione e la violenza di genere nello sport. Destinato ai principali eventi sportivi internazionali in Francia, il marchio viene assegnato sulla base di criteri quali la nomina di referenti per la parità e la creazione di una hotline GBV. Un kit dedicato alla prevenzione della violenza di genere è stato messo a disposizione di tutti gli organizzatori di eventi sportivi. Nel 2024 il marchio "Terrain d'Égalité" è stato assegnato al comitato organizzatore dei Giochi olimpici e paraolimpici estivi 2024 a Parigi.

Il settore spaziale europeo è su una traiettoria ascendente verso la parità di genere, ma deve affrontare molte sfide in termini di forza lavoro. Da un'analisi completa è emerso che il settore sta invecchiando, è dominato dagli uomini e si trova ad affrontare un divario critico tra le competenze trasversali e trasversali fornite dai programmi di studio e le competenze di cui il settore ha bisogno.<sup>203</sup>

196 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/10/satsning-for-att-starka-sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-med-fokus-pa-att-na-ut-i-omraden-dar-utanforskapet-ar-stort/>

197 Risorse - TUTTI IN: Verso l'equilibrio di genere nello sport

198 <https://sport.ec.europa.eu/news/adoption-of-new-eu-work-plan-for-sport-2024-2027>

199 Al punto I: "Integrità e valori nello sport".

200 <https://sport.ec.europa.eu/news/meet-the-winners-of-the-beinclusive-eu-sport-awards-2023>

201 <https://cordis.europa.eu/project/id/101094529>

202 <https://www.supporter-project.eu/capacity-building-gender-equality/>

203 OCSE (2023), *SpaceEconomy in Figures: Responding to Global Challenges* (Rispondere alle sfide globali), OECD Publishing, Parigi.

Il 7 giugno 2024 la Commissione ha pubblicato una relazione strategica dal titolo "Percorso di transizione per l'ecosistema aerospaziale".<sup>204</sup> Le 53 azioni individuate per l'attuazione nella relazione, sette delle quali si concentrano specificamente sulla garanzia di equità, diversità e inclusione nel settore aerospaziale, anche attraverso un'istruzione mirata fin dalle prime fasi del processo educativo.<sup>205</sup>

Gli ostacoli strutturali alla parità di genere persistono anche nella ricerca e nell'innovazione (R&I). Nel 2024 il programma Orizzonte Europa della Commissione ha continuato a far rispettare l'obbligo per i richiedenti di tutti gli organismi pubblici e di tutti gli istituti di istruzione superiore di disporre di un piano per la parità di genere al fine di essere ammissibili al finanziamento.<sup>206</sup>

Secondo lo studio "Impatto dei piani per la parità di genere nello Spazio europeo della ricerca",<sup>207</sup> pubblicato dalla Commissione nel 2024, l'introduzione del criterio di ammissibilità del GEP nel programma Orizzonte Europa e gli sviluppi politici a livello nazionale hanno portato a un numero significativamente maggiore di istituzioni che adottano politiche globali in materia di parità di genere o che hanno creato o aggiornato i loro piani.<sup>208</sup> Alcune organizzazioni private hanno persino attuato volontariamente i GEP. Il criterio di ammissibilità del GEP nel programma Orizzonte Europa ha inoltre fornito una chiara definizione di ciò che ci si aspetta da un GEP, ha contribuito a coordinare gli sforzi tra le parti interessate e ha facilitato l'apprendimento reciproco. Ciò ha favorito un ambiente di ricerca più inclusivo e ha contribuito all'obiettivo generale della parità di genere nella R&I. Una delle principali lezioni apprese è l'importanza di monitorare e valutare costantemente i GEP per garantirne l'effettiva attuazione e conseguire i risultati previsti. Occorre inoltre fare di più per garantire che i GEP siano inclusivi e tengano conto delle possibili intersezionalità.

Il 15 maggio 2024 tre nuove organizzazioni accademiche e di ricerca che hanno conseguito risultati eccezionali attraverso l'attuazione dei loro GEP<sup>209</sup> hanno ricevuto i premi dell'UE per i campioni dell'uguaglianza di genere. Questi nuovi vincitori si uniscono a una comunità di campioni che ispirano altre organizzazioni accademiche e di ricerca a diventare essi stessi campioni della parità di genere e a sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza di affrontare la parità di genere nelle organizzazioni accademiche e di ricerca attraverso il cambiamento istituzionale. L'attuazione di GEP inclusivi è stata ulteriormente incentivata dal programma WIDERA di Orizzonte Europa, che ha pubblicato un invito a presentare proposte dal titolo "Sostegno all'attuazione di piani inclusivi per la parità di genere", con il conseguente finanziamento di progetti quali GEPINC,<sup>210</sup> INCLUDE<sup>211</sup> e SEE-ERA.<sup>212</sup>

Orizzonte Europa "Cluster 2: Cultura, creatività e società inclusiva" comprendeva un invito a presentare proposte sul tema "Ruoli di genere nei movimenti estremisti e loro impatto sulla

---

204 [https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104\\_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf](https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf)

205 Cfr. ad esempio l'azione 53 del percorso di transizione.

206 Ulteriori informazioni sul criterio di ammissibilità nell'ambito di Orizzonte Europa: [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_it#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_it#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe).

207 [Impact of gender equality plans across the European Research Area \(Impatto dei piani per la parità di genere in tutto lo Spazio europeo della ricerca\)](#), Commissione europea.

208 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7ab4a0e8-749d-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

209 [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15_en)

210 <https://cordis.europa.eu/project/id/101187961>

211 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188452>

212 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188467>

democrazia", che ha finanziato tre progetti - EMMELO,<sup>213</sup> MEN4DEM<sup>214</sup> e YOU-DARE<sup>215</sup> - con un bilancio totale di 8,6 milioni di EUR. Questi progetti contribuiranno allo sviluppo di intuizioni basate sull'evidenza e approcci innovativi per affrontare l'ascesa di movimenti estremisti, identitari e nazionalisti, con particolare attenzione alla costruzione e all'impatto dei ruoli di genere all'interno di questi movimenti. Ulteriori progetti sono stati finanziati per affrontare le disuguaglianze strutturali attraverso un approccio intersezionale, ad esempio la ricerca sugli impatti socio-economici della solitudine. Nell'ambito del polo tematico 3 è stata lanciata una richiesta di finanziamenti per la radicalizzazione e il genere con una dotazione di 3 milioni di EUR. Infine, quattro progetti sull'intersezionalità e l'uguaglianza negli spazi democratici deliberativi e partecipativi, per un totale di 9,5 milioni di EUR, hanno dato il via alle loro attività nel 2024: INSPIRE,<sup>216</sup> iDEM,<sup>217</sup> EU-CIEMBLY<sup>218</sup> e SINCRONY.<sup>219</sup> Questi progetti contribuiranno a rinvigorire la democrazia e a rafforzare la partecipazione dei cittadini attraverso la progettazione e la sperimentazione di innovazioni democratiche, in cui il superamento dell'accumulo e dell'intersezione della discriminazione o della stigmatizzazione è una parte fondamentale del processo.

Per quanto riguarda il requisito nell'ambito di Orizzonte Europa di integrare la dimensione di genere nel lavoro di ricerca e innovazione, i dati più recenti mostrano che l'81% delle proposte di R&I considera ora la dimensione di genere. Si è inoltre registrato un aumento in termini di obiettivo dell'equilibrio di genere di Orizzonte Europa, in particolare per le donne che ricoprono ruoli chiave: Il 43,5 % dei membri dei gruppi di esperti sono donne (rispetto al 42 % di Orizzonte 2020) e il 48,7 % dei membri dei gruppi consultivi (rispetto al 43 %). Anche la percentuale di consorzi guidati da donne è passata dal 23 % al 31 %.

Per quanto riguarda la parità di genere nell'IA, nel 2024 quattro progetti nell'ambito dell'invito del programma Orizzonte Europa "Affrontare le distorsioni di genere, di razza e di altro tipo nell'IA" hanno continuato a compiere progressi significativi nell'individuazione e nell'attenuazione delle distorsioni nei sistemi di IA. Ad esempio, il progetto FINDHR,<sup>220</sup> MAMMOth,<sup>221</sup> il progetto BIAS<sup>222</sup> e AEQUITAS<sup>223</sup> hanno creato il cluster sull'equità dell'IA,<sup>224</sup> la cui missione è promuovere la fiducia nei sistemi di IA in vari settori, tra cui l'assistenza sanitaria, la finanza, le risorse umane e l'istruzione. In tale contesto, nel corso del 2024 hanno organizzato vari seminari, tra cui la conferenza inaugurale del polo tematico sull'equità dell'IA e un seminario sui pregiudizi in materia

213 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177204>

214 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177356>

215 <https://cordis.europa.eu/project/id/101178147>

216 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132292>

217 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132431>

218 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132694>

219 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132459>

220 <https://findhr.unipi.it/>. Il progetto ha sviluppato nuove metodologie per accertare i rischi di discriminazione e produrre risultati meno distorti. FINDHR ha creato con successo strumenti e linee guida per un'IA consapevole dell'equità nel reclutamento. Il progetto ha anche fornito un'ampia formazione per i professionisti delle risorse umane e gli sviluppatori sull'equità algoritmica.

221 <https://mammoth-ai.eu/> sta sviluppando soluzioni di IA standardizzate per affrontare i pregiudizi in tutte le fasi dello sviluppo del sistema di IA. Il progetto dispone di tecnologie avanzate per valutare e mitigare i pregiudizi nei dati multimodali, tra cui testo, immagini e reti.

222 <https://www.biasproject.eu/> sta sviluppando soluzioni di IA standardizzate per affrontare i pregiudizi in tutte le fasi dello sviluppo del sistema di IA. Il progetto dispone di tecnologie avanzate per valutare e mitigare i pregiudizi nei dati multimodali, tra cui testo, immagini e reti.

223 <https://www.aequitas-project.eu/>. Il progetto si concentra sulla creazione di linee guida e metodologie di fairness-through-design per lo sviluppo di sistemi di IA privi di pregiudizi. Il progetto ha generato set di dati sintetici e casi d'uso reali per testare e convalidare le sue soluzioni di mitigazione dei pregiudizi. Nel 2024 ha pubblicato una metodologia completa "fair-by-design" e una relazione sull'impatto sociale basata sulla diagnosi dei pregiudizi.

224 <https://aifairnesscluster.eu/>



di IA. Inoltre, tre progetti nell'ambito del tema "Emancipazione sociale, economica e culturale e di genere"<sup>225</sup> stanno lavorando per affrontare gli stereotipi di genere e promuovere l'emancipazione femminile in diversi settori, tra cui il settore energetico, la migrazione e le istituzioni pubbliche.<sup>226</sup>

La legge europea sull'intelligenza artificiale (legge sull'intelligenza artificiale) è entrata in vigore nell'agosto 2024. La legge<sup>227</sup> affronta i potenziali rischi per la salute, la sicurezza e i diritti fondamentali delle persone, compresi i diritti all'uguaglianza e alla non discriminazione, promuovendo nel contempo l'innovazione e la diffusione di un'IA affidabile. Proibisce determinate pratiche di IA che comportano rischi inaccettabili (come le tecniche manipolative, lo sfruttamento delle vulnerabilità o la classificazione biometrica per dedurre l'orientamento sessuale e la vita sessuale) e assoggetta i sistemi di IA che presentano un rischio elevato per i diritti fondamentali e la sicurezza a requisiti specifici, quali la sorveglianza umana, la governance dei dati, la gestione dei rischi e la trasparenza. La legge stabilisce inoltre requisiti di trasparenza per determinati modelli di sistemi di IA, compresi quelli destinati a interagire direttamente con persone fisiche, generare dati sintetici (ad esempio deepfake) e sistemi di riconoscimento delle emozioni o di categorizzazione biometrica.

Nel settore dell'agricoltura e della politica rurale, in linea con le crescenti preoccupazioni relative alle sfide in materia di salute mentale nelle regioni rurali, la Commissione presta maggiore attenzione ai fattori specifici che incidono sulla salute mentale all'interno della comunità agricola. Lunghe ore di lavoro, isolamento geografico e sociale, incertezza finanziaria, problemi climatici e questioni economiche sono problemi specifici affrontati da coloro che esercitano la professione agricola, che devono essere affrontati attraverso un sostegno globale alla salute mentale. Tuttavia, gli agricoltori affrontano ostacoli significativi all'accesso all'assistenza sanitaria mentale, a causa sia del loro isolamento geografico che dello stigma intorno alla ricerca di aiuto esterno. Nel 2024 la Commissione, in cooperazione con la rete della politica agricola comune, ha organizzato un evento a sostegno della salute mentale degli agricoltori.<sup>228</sup> La dimensione di genere è stata molto importante in questo seminario, in quanto le agricoltrici e gli agricoltori uomini tendono ad affrontare i problemi di salute mentale in modo diverso.<sup>229</sup> Le conclusioni di questo seminario

---

225 ORIZZONTE-CL2-2022-TRASFORMAZIONI-01-05.

226 Per l'ultimo aggiornamento sui progetti finanziati dall'UE, consultare [il sito https://cordis.europa.eu/projects](https://cordis.europa.eu/projects). Il progetto gEneSys mira a promuovere la partecipazione delle donne alla transizione verso l'energia pulita e mostra come l'applicazione di una lente di genere alle conoscenze sulla transizione energetica possa contribuire a conseguire risultati di transizione energetica equi. Il progetto ha condotto una revisione sistematica della letteratura sul nesso tra genere e transizione energetica e ha individuato stereotipi nel materiale didattico sulla transizione energetica e sugli studi STEM. <https://genesys-project.eu/about/>. Il progetto ReIncluGen si concentra sull'inclusione e l'empowerment di genere, con particolare attenzione alle esperienze delle donne con un background migratorio in Europa. Il progetto ha condotto una prima mappatura delle politiche di genere in diversi contesti nazionali e ha analizzato gli atteggiamenti nei confronti della parità di genere in Belgio, Polonia, Italia, Spagna e Austria. Per sfidare gli stereotipi sulle donne migranti, ha lanciato un concorso fotografico per donne con un background migratorio per mostrare cosa significhi per loro l'emancipazione di genere.

<https://www.uantwerpen.be/en/projects/reincludgen/about/>. Il progetto RE-WIRING analizza le cause profonde delle gerarchie di potere di genere nell'UE e oltre, anche nell'istruzione, nella rappresentanza dei media e nell'occupazione. Ha prodotto una tassonomia di diversi concetti di gerarchie di potere e ha creato un kit di strumenti per una migliore rappresentazione delle donne sul posto di lavoro. Cfr. <https://re-wiring.eu>.

227 Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce norme armonizzate sull'intelligenza artificiale e che modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (legge sull'intelligenza artificiale) (GU L 2024/1689 del 12.7.2024).

228 [https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities\\_en](https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities_en)

229 <https://app.farmres.eu/summary-report>

saranno trasmesse ai servizi di consulenza aziendale e confluiranno nella preparazione della politica agricola comune post-2027.<sup>230</sup>

La parità di genere è integrata anche nelle iniziative politiche che affrontano gli sviluppi demografici nelle regioni colpite da un forte calo della popolazione in età lavorativa, unitamente a una percentuale bassa e stagnante di persone con un'istruzione post-secondaria e a una significativa partenza dei giovani a livello regionale. La comunicazione "Sfruttare i talenti nelle regioni d'Europa"<sup>231</sup> e il relativo "meccanismo di incentivazione dei talenti"<sup>232</sup> comprendono varie attività, tra cui l'assistenza tecnica alle regioni, i gruppi di lavoro relativi ai cambiamenti demografici e il sostegno alla riduzione delle città attraverso l'iniziativa urbana europea.<sup>233</sup> Il secondo invito a presentare progetti nell'ambito dell'iniziativa "Sfruttare i talenti nelle città in via di contrazione" si è concentrato su considerazioni di parità, in particolare l'imprenditorialità femminile e la parità di accesso alle qualifiche e all'occupazione.<sup>234</sup> Nel maggio 2024 sono stati selezionati quattro progetti incentrati sulla sperimentazione di soluzioni innovative e creative per attrarre e sfruttare i talenti nelle città in via di contrazione. Inoltre, queste città istituiranno partenariati di trasferimento con altre 12 città interessate a questo tipo di innovazione.<sup>235</sup>

Le considerazioni di genere sono spesso trascurate nella pianificazione e nella progettazione urbana. Il 10 ottobre 2024, durante la Settimana delle regioni e delle città 2024, il Comitato europeo delle regioni e la Commissione europea hanno organizzato un seminario sul tema "Città per tutti: Gender-inclusive urban planning and design"<sup>236</sup> (Pianificazione e progettazione urbana inclusive sotto il profilo del genere). Il seminario ha esplorato il modo in cui le città e le regioni possono essere reimmaginate per soddisfare meglio le esigenze delle donne e delle persone non binarie e, di conseguenza, migliorare l'accessibilità e l'inclusività per tutti.

Il Ministero dell'Istruzione, della Cultura e della Scienza dei Paesi Bassi ha incaricato un istituto di ricerca (Movisie) di ricercare le pratiche di mainstreaming di genere nei Paesi Bassi e oltre. Il prodotto finale, pubblicato nel settembre 2024, consiste in uno studio documentale e in una relazione basata su interviste con funzionari governativi di vari ministeri.<sup>237</sup> La ricerca ha prestato particolare attenzione ai fattori che sostengono e ostacolano l'esperienza dei funzionari pubblici nel campo dell'integrazione della dimensione di genere. Sulla base dei risultati, Movisie raccomanda: 1) creare un maggiore impegno da parte della leadership, 2) migliorare il test di genere nel metodo centrale per l'elaborazione delle politiche (Beleidskompas) e 3) migliorare le conoscenze e le competenze dei responsabili politici e di altri soggetti coinvolti nell'elaborazione delle politiche.

Malta sta lavorando attivamente per eliminare i pregiudizi sistemici e garantire un quadro giuridico più equo. Nel 2024 la direzione per i diritti umani ha incaricato un revisore legale indipendente di esaminare tutta la legislazione maltese per individuare le disposizioni che creano inutili distinzioni tra uomini e donne e presentare opzioni per eliminare tale differenziazione. L'analisi è effettuata con

230 Maggiori informazioni sulle donne in agricoltura: due progetti sulle donne nell'agricoltura sono finanziati nell'ambito di Orizzonte Europa: <https://fliara.eu/> e <https://www.grassceiling.eu/>.

231 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Sfruttare i talenti nelle regioni d'Europa, COM(2023) 32 final.

232 [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism\\_en](https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism_en)

233 <https://www.urban-initiative.eu/>

234 <https://www.urban-initiative.eu/innovative-actions-harnessing-talent>

235 <https://www.urban-initiative.eu/calls-proposals/second-call-proposals-innovative-actions>

236 <https://regions-and-cities.europa.eu/programme/2023/sessions/31619>

237 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/09/30/gendermainstreaming-bij-de-rijksoverheid-eeen-gedragswetenschappelijk-onderzoek>

l'assistenza del comitato interministeriale istituito per sostenere l'attuazione della strategia e del piano d'azione per l'uguaglianza di genere e l'integrazione della dimensione di genere (GEMSAP).

Un settore importante ma spesso trascurato per l'integrazione della parità di genere è la definizione di norme tecniche a livello europeo (e internazionale). Fino ad oggi, in molte norme il corpo maschile medio è preso come riferimento, comprese le norme armonizzate europee. Ciò si traduce in prodotti meno sicuri per le donne che per gli uomini. A causa della pandemia, il problema delle maschere facciali inadeguate ha ricevuto la massima attenzione. Tuttavia, lo stesso problema si verifica in tutti i tipi di settori e prodotti. Le donne hanno maggiori probabilità di essere gravemente ferite o morire in un incidente d'auto e meno probabilità di avere la forza di aderenza necessaria per utilizzare macchinari e attrezzature in modo sicuro. La questione, tuttavia, non si limita alla popolazione femminile. Ci sono anche grandi variazioni tra la popolazione maschile nell'Unione europea. È essenziale considerare in che modo il genere (e altri fattori come l'origine etnica) influenzi i requisiti tecnici e l'applicazione delle norme al fine di garantire efficacemente l'uso sicuro di un prodotto o di un'apparecchiatura. Ne beneficeranno anche le donne in tutta la loro diversità. Considerazioni rilevanti includono differenze fisiche come dimensioni medie e peso o forza di presa.

All'inizio del 2024 la Commissione ha pubblicato uno studio<sup>238</sup> sull'inclusività delle disposizioni antropometriche nelle norme europee armonizzate.<sup>239</sup> Un risultato importante dello studio è che le organizzazioni di normazione (come CEN e CENELEC) mancano di dati antropometrici sulla popolazione europea in tutta la sua diversità. Considerazioni rilevanti includono differenze fisiche come dimensioni medie e peso o forza di presa. I dati disponibili non sono statisticamente rappresentativi e/o incompleti, ossia non coprono tutti gli Stati membri dell'UE e/o i necessari parametri antropometrici, e sono spesso obsoleti. Lo studio ha concluso che è necessario fare un inventario, aggiornare e completare i dati antropometrici disponibili per coprire tutti gli Stati membri dell'UE e le dimensioni antropometriche necessarie in modo statisticamente solido. A tal fine, la Commissione ha concesso al CEN-CENELEC una sovvenzione per un'azione di normazione per effettuare un'analisi delle lacune e sviluppare opzioni per la raccolta dei dati mancanti da un ampio campione rappresentativo della popolazione dell'UE.

Le auto sono attualmente testate in crash test con un manichino maschio che è alto 176 cm e pesa 70 kg. Di conseguenza, il progresso tecnico nei poggiatesta reattivi ha portato a una riduzione del 70 % della percentuale di menomazioni mediche permanenti per i conducenti di sesso maschile e a

238 Commissione europea: Direzione generale del Mercato interno, dell'industria, dell'imprenditoria e delle PMI, Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards – Final report (Studio sull'inclusività dell'antropometria nelle norme armonizzate europee – Relazione finale), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2024, [disponibile online](#). Lo studio ha valutato le norme armonizzate per 22 atti legislativi dell'UE nel settore delle macchine e delle attrezzature. L'obiettivo era determinare se le norme aventi una dimensione antropometrica tenessero sufficientemente conto della diversità della popolazione europea, compresi fattori quali il genere e l'età, e delle varie misurazioni antropometriche (ad esempio altezza, peso e sforzo).

239 Le norme sono specifiche tecniche che stabiliscono requisiti per prodotti, processi di produzione, servizi o metodi di prova. Essi sono sviluppati dall'industria e dagli operatori del mercato sulla base di alcuni principi fondamentali quali il consenso, l'apertura, la trasparenza e la non discriminazione. Le norme garantiscono l'interoperabilità e la sicurezza, riducono i costi e facilitano l'integrazione delle imprese nella catena del valore e nel commercio. Cfr. anche: [https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards\\_it](https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards_it) Una norma armonizzata è una norma europea elaborata da un organismo europeo di normalizzazione riconosciuto: CEN (Comité Européen de Normalisation), CENELEC (Comité Européen de Normalisation Électrotechnique) o ETSI (European Telecommunications Standards Institute) su richiesta della Commissione europea. L'uso di questi standard è volontario. I fabbricanti, gli altri operatori economici e gli organismi di valutazione della conformità possono utilizzare norme armonizzate per dimostrare che i prodotti, i servizi o i processi sono conformi alla pertinente legislazione dell'UE. Cfr. anche: [https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards/harmonised-standards\\_it](https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards/harmonised-standards_it)

un aumento del 13 % per i conducenti di sesso femminile.<sup>240</sup> Nell'ambito dei lavori dell'UNECE sulla regolamentazione dei veicoli, un gruppo di lavoro informale sulla protezione equa degli occupanti ha iniziato a lavorare sotto la guida europea per affrontare questo tipo di questioni.

Nel 2024 sono entrate in vigore diverse iniziative legislative che fanno riferimento alla parità di genere. Il 25 luglio 2024 è entrata in vigore la direttiva sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità.<sup>241</sup> Una serie di orientamenti, che saranno emanati dalla Commissione prima dell'entrata in vigore della direttiva, aiuteranno le imprese a esercitare il dovere di diligenza, ad esempio per quanto riguarda la condivisione di risorse e informazioni e il coinvolgimento dei portatori di interessi. La direttiva stabilisce, tra l'altro, obblighi per le grandi società europee e per le società non europee con un fatturato significativo nell'UE di individuare e prevenire, attenuare o arrestare gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente nelle loro attività, in quelle delle loro filiazioni e, se collegate alla loro catena o alle loro catene di attività, in quelle dei loro partner commerciali nell'UE e a livello mondiale. In base alle nuove norme, sarà necessario affrontare qualsiasi forma di discriminazione. In particolare, la direttiva fa riferimento, nel suo allegato, al divieto di disparità di trattamento in materia di occupazione, a meno che ciò non sia giustificato dalle esigenze dell'occupazione in questione conformemente alle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro. Ciò comprende, in particolare: a) disparità di retribuzione per un lavoro di pari valore; e b) la discriminazione fondata sull'origine nazionale o sociale, la razza, il colore della pelle, il sesso, la religione o le opinioni politiche. La Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna è citata al considerando 33 come un ulteriore strumento internazionale che potrebbe dover essere preso in considerazione dalle imprese nell'individuare e affrontare le violazioni dei diritti umani. Al fine di sostenere meglio pratiche commerciali responsabili, nel febbraio 2025 la Commissione ha adottato un pacchetto omnibus<sup>242</sup> per semplificare gli obblighi di dovuta diligenza e ridurre gli oneri normativi, preservando nel contempo gli obiettivi strategici originari. In base alla proposta, gli Stati membri dovranno recepire la direttiva nel diritto nazionale e comunicare i testi pertinenti alla Commissione entro il 26 luglio 2027. Un anno dopo, le norme inizieranno ad applicarsi al primo gruppo di società, seguendo un approccio scaglionato (con piena applicazione il 26 luglio 2029).

Il nuovo regolamento sulla sicurezza generale dei prodotti<sup>243</sup> si applica a decorrere dal 13 dicembre 2024. Rafforza le norme di sicurezza per i prodotti venduti sia offline che online e specifica che le differenze di genere devono essere prese in considerazione nella valutazione del rischio dei prodotti e nelle attività di normazione. La Commissione sostiene tutte le parti interessate nell'attuazione del nuovo regolamento.

La direttiva (UE) 2024/869 è entrata in vigore il 9 aprile 2024, modificando la direttiva sugli agenti cancerogeni, mutageni e reprotossici (direttiva 2004/37/CE) e la direttiva sugli agenti chimici (direttiva 98/24/CE), per quanto riguarda i valori limite per il piombo e i suoi composti inorganici

---

240 Kullgren, A., & Krafft, M. (2010, settembre). Analisi di genere sull'efficacia dei sedili a colpo di frusta: risultati di crash del mondo reale. Nel *proc. IRCOBI Conf., Hannover (Germania)* (pagg. 17-28).

241 Entro luglio 2026 gli Stati membri dell'UE devono recepirlo nella legislazione nazionale e un anno dopo (26 luglio 2027) inizierà a presentare domanda per il primo gruppo di imprese (le più grandi), seguendo un approccio scaglionato (con piena applicazione dopo cinque anni dall'entrata in vigore, ossia luglio 2029).

242 [https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence\\_en](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en)

243 Regolamento (UE) 2023/988 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, relativo alla sicurezza generale dei prodotti, che modifica il regolamento (UE) n. 1025/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio e la direttiva (UE) 2020/1828 del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga la direttiva 2001/95/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e la direttiva 87/357/CEE del Consiglio (GU L 135 del 23.5.2023, pag. 1).

(un importante reprotossico professionale) e per i diisocianati.<sup>244</sup> La direttiva (2024/869) rivede gli attuali valori limite<sup>245</sup> di 40 anni per il piombo e i suoi composti ai sensi della direttiva sugli agenti cancerogeni, mutageni e sulle sostanze tossiche per la riproduzione. La direttiva migliora inoltre la protezione delle lavoratrici in età fertile con raccomandazioni specifiche sui livelli di piombo nel sangue.

## Integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE

In linea con la strategia per la parità di genere 2020-2025, NextGenerationEU e il quadro finanziario pluriennale (QFP) 2021-2027 forniscono un'ampia gamma di finanziamenti dell'UE e strumenti di garanzia di bilancio per sostenere iniziative che promuovono la parità di genere. I finanziamenti dell'UE sono destinati in particolare a migliorare la situazione delle donne che cercano o lavorano, compreso il loro equilibrio tra vita professionale e vita privata. Ciò include gli investimenti in strutture di assistenza, il sostegno all'imprenditorialità femminile, la lotta alla segregazione di genere in alcune professioni e la lotta alla rappresentanza squilibrata di ragazze e ragazzi in alcuni settori dell'istruzione e della formazione. Sono inoltre previsti finanziamenti specifici per progetti a favore delle organizzazioni della società civile e delle istituzioni pubbliche che attuano iniziative specifiche, tra cui la prevenzione e la lotta contro la violenza di genere.

La Commissione ha sviluppato una metodologia per misurare la spesa a livello di programma del bilancio dell'UE che promuove la parità di genere nel QFP 2021-2027.<sup>246</sup> A tal fine, la Commissione ha beneficiato di scambi proficui con l'EIGE e di un impegno costruttivo con la Corte dei conti europea per la pubblicazione della sua relazione speciale sull'integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE (maggio 2021). La metodologia è stata utilizzata per la prima volta in tutti i programmi di spesa per l'esercizio 2021, nel contesto del progetto di bilancio 2023. Ciò precedeva gli impegni assunti nell'ambito dell'accordo interistituzionale che accompagna il quadro finanziario pluriennale 2021-2027, in termini sia di calendario che di ambito di applicazione. Per l'esercizio 2023, nel contesto del progetto di bilancio 2025, la metodologia e il monitoraggio della spesa di genere sono stati rafforzati con l'inclusione nelle "dichiarazioni sulla performance del programma"<sup>247</sup> dei dati disaggregati per genere disponibili per programma, nei limiti dei regolamenti del programma e degli accordi di attuazione. Ciò comprende un'ampia gamma di dati disaggregati per genere volti a migliorare il monitoraggio della performance del programma in relazione alla parità di genere.

---

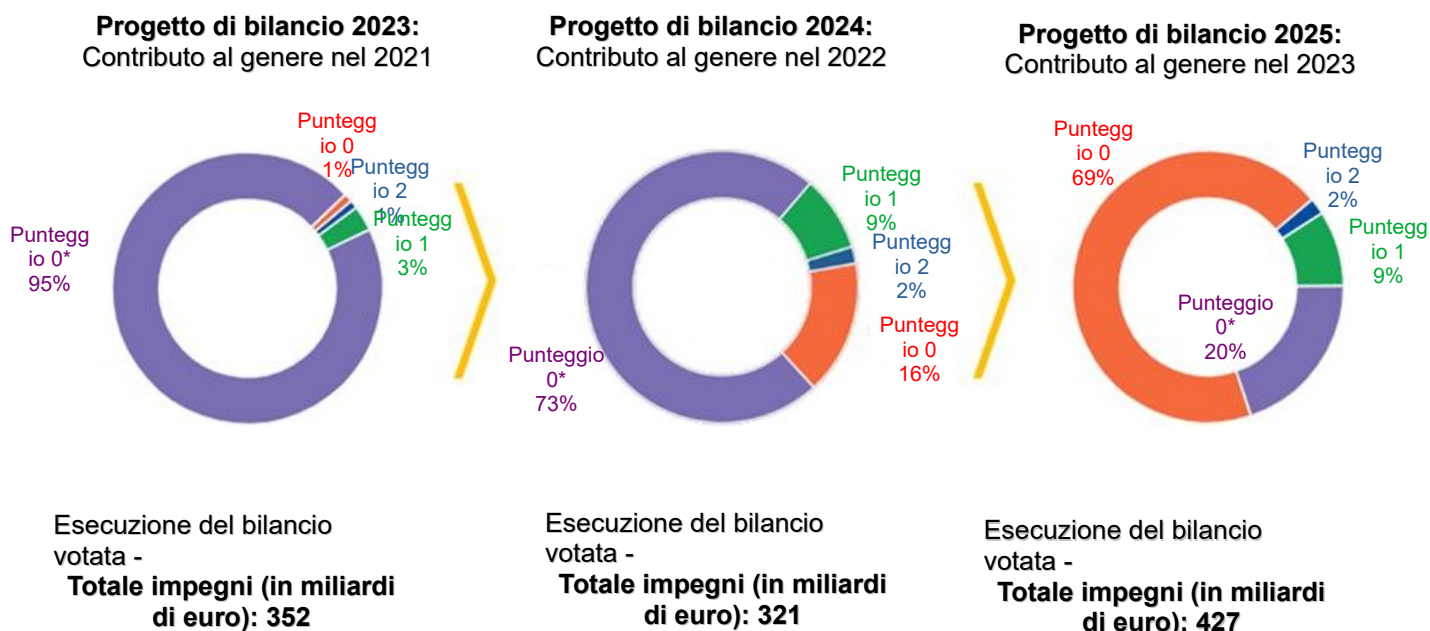
244 Direttiva (UE) 2024/869 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 marzo 2024, che modifica la direttiva 2004/37/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e la direttiva 98/24/CE del Consiglio per quanto riguarda i valori limite per il piombo e i suoi composti inorganici e per i diisocianati (GU L 2024/869 del 19.3.2024).

245 Valore limite di esposizione professionale (OEL) e valore limite biologico.

246 [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming\\_it](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming_it). Cfr. anche il punto 16, lettera f), dell'accordo interistituzionale sulla disciplina di bilancio, sulla cooperazione in materia di bilancio e sulla sana gestione finanziaria, nonché sulle nuove risorse proprie disponibili su [EUR-Lex - 32020Q1222\(01\) - EN - EUR-Lex](#)

247 [Dichiarazioni di performance del programma - Commissione europea](#)

In linea con la metodologia, ogni intervento specifico all'interno di un programma deve essere assegnato a un punteggio di genere.<sup>248</sup> Nel 2023 l'11 % del bilancio dell'UE ha contribuito nella pratica alla promozione della parità di genere (punteggi 2 e 1), pari a 48 miliardi di EUR, mentre il 20 % ha il potenziale per contribuire (punteggio 0\*) a tale obiettivo. Questa percentuale è costantemente diminuita rispetto al 95 % dall'applicazione iniziale di questa metodologia.



Come comunicato nella relazione annuale 2024 sul dispositivo per la ripresa e la resilienza,<sup>249</sup> gli Stati membri stanno attuando nei rispettivi piani nazionali per la ripresa e la resilienza misure che contribuiscono specificamente alla parità di genere o alle pari opportunità in generale. La Commissione, in consultazione con gli Stati membri, ha individuato complessivamente 136 misure incentrate sulla parità di genere. Come l'analisi tematica sulle relazioni sulla parità, anche molte altre misure nei PNRR (come quelle relative alle riforme dell'assistenza sanitaria e dell'assistenza a lungo termine), sebbene non identificate come tali, possono avere un impatto positivo sulla parità di genere, ad esempio migliorando le condizioni di lavoro nei settori a prevalenza femminile o riducendo le responsabilità di assistenza informale.

248 Punteggio 2: gli interventi il cui obiettivo principale è migliorare la parità di genere corrispondevano al 2 % del bilancio dell'UE eseguito nel 2023 e sono stati inclusi in 13 programmi. Punteggio 1: gli interventi aventi la parità di genere come obiettivo importante e deliberato (ma non come motivo principale dell'intervento) corrispondevano al 9 % del bilancio dell'UE eseguito nel 2023 e sono stati inclusi in 16 programmi. Punteggio 0\*: gli interventi potenzialmente in grado di contribuire alla parità di genere corrispondevano al 20 % del bilancio dell'UE eseguito nel 2023 e sono stati inclusi in 30 programmi. Punteggio 0: gli interventi che non hanno un'incidenza significativa sulla parità di genere corrispondevano al 69 % del bilancio dell'UE eseguito nel 2023 e sono stati inclusi in 29 programmi.

249 Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'attuazione del dispositivo per la ripresa e la resilienza, COM(2024)474 final.

Durante l'ultimo periodo di riferimento annuale del dispositivo per la ripresa e la resilienza (fino a settembre 2024), le misure incentrate sulla parità di genere mostrano notevoli progressi nell'attuazione. Dei 253 traguardi e obiettivi associati a tali misure, 102, pari al 40 %, sono stati comunicati dagli Stati membri come completati o valutati dalla Commissione come conseguiti; il 22 % è stato valutato positivamente anche nelle richieste di pagamento. Ad esempio, l'Estonia ha sviluppato un prototipo di strumento digitale di divario retributivo di genere per i datori di lavoro (cfr. anche il capitolo 2). In Spagna, un piano sociale per lo sport prevede la ristrutturazione dell'infrastruttura sportiva pubblica finanziando nel contempo azioni che promuovono la partecipazione delle donne allo sport.

La Commissione collabora con gli Stati membri per garantire che le misure dei PNRR favoriscano la parità di genere e le pari opportunità per tutti. Ad esempio, attraverso il gruppo informale di esperti sull'attuazione del dispositivo per la ripresa e la resilienza (un forum in cui la Commissione e i governi nazionali discutono aspetti trasversali dell'attuazione del dispositivo per la ripresa e la resilienza), gli scambi di buone pratiche hanno aiutato gli Stati membri a includere e integrare le considerazioni in materia di uguaglianza (di genere) nel capitolo dedicato al piano REPowerEU e nei PNRR riveduti e nel modo in cui sono attuati (ad esempio attraverso un bilancio e appalti sensibili alla dimensione di genere).

A partire dal 2024 gli Stati membri hanno destinato oltre il 30 % (110 miliardi di EUR) di tutti gli investimenti della politica di coesione (compreso il Fondo per una transizione giusta) a misure a sostegno della parità di genere nel periodo 2021-2027. Il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) continua a essere il fondo della politica di coesione con le maggiori dotazioni per le misure volte a promuovere la parità di genere (4,3 miliardi di EUR) e l'integrazione della dimensione di genere (80,8 miliardi di EUR). L'integrazione della dimensione di genere e le misure mirate alla dimensione di genere nell'ambito del FESR e del JTF ammontano rispettivamente a circa 20 miliardi di EUR e 6 miliardi di EUR.<sup>250</sup> La dimensione di genere del FSE+ comprende anche la parità di genere come principio orizzontale trasversale. Tutti gli Stati membri e le regioni sono tenuti a disporre di meccanismi efficaci per garantire il rispetto della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, anche per quanto riguarda la parità di genere e i quadri strategici nazionali per la parità di genere, al fine di sostenere il pertinente sostegno della politica di coesione.

Inoltre, gli Stati membri e la Commissione devono garantire che la parità tra uomini e donne, l'integrazione della dimensione di genere e l'integrazione di una prospettiva di genere siano prese in considerazione e promosse durante tutta la preparazione, l'attuazione, il monitoraggio, la rendicontazione e la valutazione dei programmi.

Nel 2024 la parità di genere e l'inclusione sono rimaste una questione trasversale per le azioni del programma Europa creativa. Tutti i beneficiari hanno dovuto prendere in considerazione la parità nella progettazione e nell'attuazione del loro progetto e questo aspetto è stato messo a fuoco al momento della valutazione delle domande di progetto.<sup>251</sup> Nel 2024 il programma ha avviato un nuovo ciclo di azioni pluriennali per le reti europee di organizzazioni culturali e creative e per le piattaforme europee di artisti emergenti. Entrambi servono a diffondere buone pratiche tra i loro membri e gli artisti che formano, in particolare sul tema della parità di genere.

I programmi Erasmus+ e Corpo europeo di solidarietà pongono l'inclusione e la diversità tra le loro principali priorità, al fine di promuovere le pari opportunità e l'accesso, l'inclusione, la diversità e

---

<sup>250</sup> L'integrazione della dimensione di genere riflette uno dei sistemi di categorizzazione della politica di coesione: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Cohesion-policy-supporting-gender-equality/gkxm-7hxd>.

<sup>251</sup> <https://culture.ec.europa.eu/news/creative-europe-in-2025-focus-on-green-and-digital-transitions-on-strengthening-social-and-economic-resilience>

l'equità in tutte le loro azioni. L'attuazione della priorità è stata rafforzata a seguito dello sviluppo del quadro sulle misure di inclusione<sup>252</sup> e della strategia per l'inclusione e la diversità<sup>253</sup> nel 2021, al fine di aiutare le organizzazioni ad affrontare meglio gli ostacoli che i diversi gruppi destinatari possono incontrare, compresi gli ostacoli legati alla discriminazione di genere. Ad esempio, la relazione del Corpo europeo di solidarietà per il periodo 2021-2023 sottolinea il sostegno fornito dal programma alla parità di genere e l'incoraggiamento a tutti i generi a partecipare alle sue attività. Il programma presenta una media costante del 63 % delle opportunità offerte alle donne, anche nel periodo di riferimento della presente relazione.

Nel novembre 2024 il comitato direttivo InvestEU ha adottato un nuovo indicatore chiave di prestazione che misura l'impatto degli investimenti a sostegno della parità di genere, che è stato ora aggiunto alla metodologia ICP/ICM. Ciò consente ai partner esecutivi di InvestEU di riferire, con la massima diligenza possibile, in merito all'impatto delle loro operazioni in tutti gli ambiti di intervento in materia di parità di genere. Inoltre, grazie ai finanziamenti erogati attraverso il polo di consulenza InvestEU, il gruppo Banca europea per gli investimenti ha avviato due incarichi: un recente studio sui prodotti finanziari e le politiche di genere delle banche; e un programma di formazione per le banche che desiderano fornire sostegno (finanziario o di altro tipo) alle imprenditrici. Il programma di formazione sarà disponibile per tutti gli istituti finanziari interessati a partire da marzo 2025.

La Commissione aiuta inoltre gli Stati membri a sostenere i funzionari pubblici nell'integrazione della dimensione di genere nelle politiche pubbliche e nei processi di bilancio a molti livelli amministrativi. Ciò dovrebbe contribuire a garantire che i fondi pubblici siano utilizzati per promuovere la parità di genere.<sup>254</sup> Il progetto faro sull'integrazione della dimensione di genere nelle politiche pubbliche e nei processi di bilancio aiuta le amministrazioni beneficiarie ad analizzare le politiche e i processi di bilancio dal punto di vista dell'integrazione della dimensione di genere. Il sostegno, finanziato tramite lo strumento di sostegno tecnico, è fornito per la formazione e l'attuazione di buone pratiche, metodologie e strumenti per integrare la dimensione di genere (uguaglianza) in tutto il processo di elaborazione delle politiche. Il progetto facilita inoltre le opportunità di apprendimento tra pari tra le autorità degli Stati membri partecipanti. Altre quattro amministrazioni hanno aderito nel 2024, portando il totale a 13 amministrazioni in 9 paesi.<sup>255</sup>

In vista del quadro finanziario pluriennale post-2027, il nuovo regolamento finanziario dell'UE (rifusione) pubblicato il 29 settembre 2024 comprende<sup>256</sup> ora una disposizione che<sup>257</sup> impone che tutti i programmi e le attività del bilancio dell'UE, ove fattibile e opportuno in conformità delle pertinenti norme settoriali, siano attuati tenendo conto del principio della parità di genere e conformemente a un'adeguata metodologia di integrazione della dimensione di genere. Inoltre, tutti

---

252 Decisione di esecuzione della Commissione - quadro delle misure di inclusione di Erasmus+ e del Corpo europeo di solidarietà 2021-27: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/commission-decision-framework-inclusion-2021-27>

253 Orientamenti per l'attuazione - Strategia per l'inclusione e la diversità di Erasmus+ e del Corpo europeo di solidarietà: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>

254 [https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes\\_en](https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en)

255 Cipro, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Portogallo, Romaniaa e Spagna ricevono attualmente assistenza tecnica per integrare la dimensione di genere nelle politiche pubbliche attraverso lo strumento di sostegno tecnico.

256 Regolamento (UE, Euratom) 2024/2509 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2024, che stabilisce le regole finanziarie applicabili al bilancio generale dell'Unione (rifusione). [Disponibile online](#).

257 Articolo 33, paragrafo 2, lettera f), del regolamento (UE, Euratom) 2024/2509.



i dati raccolti in relazione agli indicatori di performance dei programmi di spesa dovrebbero essere disaggregati per genere, se del caso.<sup>258</sup>

## Intersezionalità nell'attuazione della politica in materia di parità di genere

Le donne costituiscono un gruppo eterogeneo, esposto a varie forme di discriminazione intersezionale derivanti da molteplici situazioni. Per affrontare efficacemente queste disparità, è importante considerare l'intersezionalità del genere con altri fattori chiave di discriminazione quali la situazione socioeconomica, l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Attualmente nell'UEvi sono più di 100 milioni di persone con disabilità. Con un numero più elevato di donne con disabilità, si potrebbe osservare un divario di genere nella disabilità per tutte le fasce di età compreso tra 1,4 e 2,0 punti per le persone tra i 16 e i 44 anni e 6,3 punti in più per le persone di età pari o superiore a 85 anni. Tuttavia, il divario di genere era relativamente ridotto se riferito solo alle disabilità gravi, a 1,4 punti in tutte le fasce d'età. Le persone con disabilità sperimentano un tasso di prevalenza più elevato di violenza e discriminazione e corrono un rischio maggiore di essere sottoposte a pratiche dannose (come la sterilizzazione forzata) rispetto alle persone senza disabilità. Come annunciato nella strategia per la parità di genere 2020-2025, la Commissione sta lavorando per presentare una raccomandazione sulla prevenzione delle pratiche dannose, compresa la necessità di misure preventive efficaci e riconoscendo l'importanza dell'istruzione. Si prevede che la futura raccomandazione individuerà le azioni concrete che gli Stati membri sarebbero invitati a intraprendere per prevenire e combattere tali pratiche nel modo più efficace sul campo; la raccomandazione sarà pertanto parzialmente complementare alla direttiva sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.

Le donne con disabilità sono esposte a un rischio più elevato di povertà ed esclusione sociale rispetto agli uomini con disabilità (29,8 % rispetto al 27,6 %). Il divario occupazionale tra le persone con e senza disabilità ammonta a 23 punti percentuali. Solo il 20 % circa delle donne con disabilità nell'UE lavora a tempo pieno rispetto al 29 % degli uomini con disabilità e al 48 % delle donne senza disabilità. Secondo l'indice sull'uguaglianza di genere dell'EIGE, le donne con disabilità guadagnano solo 16 822 punti percentuali di potere d'acquisto (SPA), mentre le donne senza disabilità guadagnano in media 20 100 punti percentuali. Il pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità mira a migliorare il tasso di occupazione delle persone con disabilità.

La prospettiva delle donne e delle ragazze con disabilità è rilevante anche nelle politiche volte ad accelerare la transizione dall'assistenza istituzionale ai servizi basati sulla comunità e alla vita indipendente per le persone con disabilità. Ciò è evidenziato nella comunicazione della Commissione "Orientamenti sulla vita indipendente e l'inclusione nella comunità delle persone con disabilità nel contesto dei finanziamenti dell'UE", che tiene conto della diversità delle disabilità e dell'intersezionalità della discriminazione che le persone possono subire.<sup>259</sup>

Il 25 settembre 2024 la Commissione ha adottato una relazione sull'attuazione del quadro strategico nazionale per i Rom.<sup>260</sup> La relazione evidenzia iniziative promettenti rivolte alle donne rom, come le "Opportunità di crescita" dell'Ungheria, che forniscono formazione in materia di assistenza

<sup>258</sup> Articolo 33, paragrafo 3, del regolamento (UE, Euratom) 2024/2509.

<sup>259</sup> Comunicazione della Commissione, Orientamenti sulla vita indipendente e l'inclusione nella comunità delle persone con disabilità nel contesto dei finanziamenti dell'UE (GU L 2024 del 29.11.2024, pag. 7188).

sociale e assistenza sanitaria principalmente alle donne rom, e il programma Calí della Spagna, che promuove le pari opportunità e l'inclusione sociale e lavorativa per le donne rom e combatte molteplici forme di discriminazione. Il quadro strategico dell'UE per i Rom sottolinea l'importanza di emancipare le donne Rom. Stabilisce diversi obiettivi a livello dell'UE che l'UE e gli Stati membri devono raggiungere entro il 2030, compreso l'obiettivo di ridurre di almeno la metà il divario occupazionale di genere tra uomini e donne Rom.

Il 7 e 14 maggio 2024 sono state adottate due direttive sulle norme relative agli organismi per la parità.<sup>261</sup> Esse riguardano congiuntamente i sei motivi di discriminazione tutelati dal trattato sul funzionamento dell'Unione europea e contengono riferimenti all'intersezionalità.<sup>262</sup> Le nuove norme si applicano al mandato, all'indipendenza, alle risorse, ai compiti e ai poteri degli organismi per la parità, al fine di garantire che possano svolgere il loro ruolo nella promozione dell'uguaglianza e nell'assistenza alle vittime di discriminazione in tutta Europa per tutti i motivi e i settori protetti dalla legislazione dell'UE in materia di uguaglianza, in tutta l'UE. Gli Stati membri sono tenuti a recepire le direttive entro il 19 giugno 2026. Entro la stessa data la Commissione adotterà un atto di esecuzione che stabilisce un elenco di indicatori comuni sul funzionamento degli organismi per la parità.

---

260 Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sull'attuazione del quadro strategico nazionale per i Rom alla luce del quadro strategico dell'UE per l'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom e della raccomandazione del Consiglio sull'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom, COM(2024)422 final.

261 Direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, relativa alle norme sugli organismi per la parità in materia di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, di parità di trattamento in materia di occupazione e impiego fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, di parità di trattamento fra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e di accesso a beni e servizi e di fornitura di tali beni e servizi, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE (GU L 2024/1499 del 29.5.2024) e la direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, relativa alle norme sugli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego (GU L 2024/1500 del 29.5.2024).

262 Cfr. considerando 15 e articolo 5, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2024/1500.

## PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE E L'EMPOWERMENT DELLE DONNE IN TUTTO IL MONDO

Nel 2024, i conflitti in tutto il mondo hanno imperversato, mettendo a rischio la vita di donne e ragazze in luoghi che vanno dal Sudan a Gaza e esponendole in modo sproporzionato alla violenza di genere. Si sono inoltre verificate gravi battute d'arresto politiche, che hanno minacciato i diritti delle donne. A giugno sono stati chiusi l'Istituto nazionale argentino contro la discriminazione, la xenofobia e il razzismo e il sottosegretariato per la protezione contro la violenza di genere, che aveva sostituito il disciolto ministero delle donne, del genere e della diversità. L'apartheid di genere in Afghanistan ha raggiunto nuove tragiche vette, con l'amministrazione di fatto talebana che ha adottato misure che si sono spinte fino a vietare la voce delle donne in pubblico, cancellando di fatto le donne dalla vita pubblica. I legislatori iracheni hanno proposto modifiche alla legge sullo status personale del paese che potrebbero abbassare l'età del consenso e consentire il matrimonio per le ragazze di nove anni. Altre possibili battute d'arresto sono state evitate, fornendo terreno per una prudente speranza: A luglio, il parlamento gambiano ha respinto un disegno di legge che avrebbe abrogato il divieto di mutilazioni genitali femminili (MGF) in vigore nel paese dal 2015. In questo contesto travagliato, la costante leadership internazionale dell'UE in materia di parità di genere e sostegno ai diritti delle donne e alle organizzazioni della società civile guidate da donne è più che mai importante.

## Guerra di aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina

Il 19 novembre 2024 sono trascorsi 1 000 giorni dall'inizio della guerra su vasta scala della Russia contro l'Ucraina.<sup>263</sup> Nel 2024 le Nazioni Unite hanno stimato che 14,6 milioni di ucraini, quasi il 40 % della popolazione del paese, avranno bisogno di assistenza umanitaria. Con oltre 6 milioni di ucraini che sono fuggiti dal paese attualmente nell'UE,<sup>264</sup> il sostegno continuo all'Ucraina rimane una priorità per l'UE.

Nel luglio 2024 l'UE ha imposto misure restrittive nei confronti di quattro persone e due entità nell'ambito del regime globale di sanzioni dell'Unione europea in materia di diritti umani per gravi violazioni dei diritti umani in tutto il mondo, tra cui la tortura e la violenza sessuale e di genere sistematica e diffusa.<sup>265</sup> Tra le designazioni figurava il capo del cosiddetto "servizio penitenziario", installato da Mosca nella regione di Kherson temporaneamente occupata in Ucraina. Sotto il suo comando, è stato documentato un modello diffuso e sistematico di violazioni dei diritti umani nelle strutture di detenzione nelle zone sotto il controllo delle autorità di occupazione russe, che vanno dalla tortura ad altri trattamenti crudeli, disumani o degradanti, nonché punizioni e violenza sessuale e di genere.

Il mandato della missione consultiva dell'Unione europea in Ucraina (EUAM Ucraina), una missione civile nell'ambito della politica di sicurezza e di difesa comune (PSDC) dell'UE, è stato rinnovato nel maggio 2024 e comprende un esperto in materia di genere e un esperto in materia di

263 [https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-stories/stories/1000-days-russias-full-scale-war-ukraine-5-facts-you-need-know\\_en](https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-stories/stories/1000-days-russias-full-scale-war-ukraine-5-facts-you-need-know_en). Per gli ucraini il conflitto è iniziato ancora prima: nel 2014 nella regione ucraina del Donbass, mentre nel 2022 la situazione umanitaria in Ucraina era già considerata una "crisi dimenticata".

264 <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

265 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/07/22/sexual-and-gender-based-violence-council-lists-four-individuals-and-two-entities-under-the-eu-s-global-human-rights-sanctions-regime/>

violenza sessuale connessa ai conflitti.<sup>266</sup> Il mandato prevede di migliorare la capacità delle agenzie e delle istituzioni ucraine di indagare e perseguire i crimini internazionali, quali i crimini di guerra, compresa la violenza sessuale connessa ai conflitti. L'EUAM collabora con le autorità governative e la società civile per affrontare i crimini internazionali,<sup>267</sup> applicando un approccio incentrato sulle vittime nei suoi sforzi volti a rafforzare la responsabilità per la violenza sessuale e di genere connessa ai conflitti. L'EUAM continua a collaborare strettamente con l'Ucraina per sostenere l'attuazione del piano d'azione nazionale ucraino sulle donne, la pace e la sicurezza e sull'integrazione della dimensione di genere, nel quadro della strategia generale dell'Ucraina per la riforma dell'intero settore delle attività di contrasto.<sup>268</sup> I progressi in materia di parità di genere sono stati discussi anche con l'Ucraina durante il dialogo sui diritti umani del 25 aprile 2024.

La parità di genere è pienamente integrata in tutto il sostegno dell'UE all'Ucraina. L'UE è impegnata a garantire la piena responsabilità per le violenze sessuali connesse ai conflitti commesse durante l'invasione su vasta scala della Russia e si adopera per adottare un approccio attento alle questioni di genere, incentrato sulle sopravvissute e sensibile ai traumi in tutti gli sforzi volti a rispondere alla guerra di aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina e al suo impatto sulle donne e sulle ragazze. Attraverso il programma EU4Recovery, attuato da UN Women, l'UE sostiene azioni volte a prevenire la violenza di genere e a fornire sostegno alle vittime e ai sopravvissuti.<sup>269</sup> Il programma mira inoltre a rafforzare l'accesso alla giustizia responsabilizzando giuridicamente le vittime e i sopravvissuti e rafforzando le capacità di coloro che sono coinvolti nel settore della giustizia.

Dato il numero senza precedenti di persone vulnerabili, per lo più donne e bambini, che arrivano nell'UE a causa della guerra di aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina, l'UE ha intensificato gli sforzi per affrontare i rischi della tratta di esseri umani rafforzando il piano d'azione operativo EMPACT sulla tratta di esseri umani. L'EMPACT (Piattaforma multidisciplinare europea di lotta alle minacce della criminalità) è un'iniziativa di sicurezza guidata dagli Stati membri dell'UE per individuare, dare priorità e affrontare le minacce poste dalla criminalità organizzata e dalle forme gravi<sup>270</sup> di criminalità internazionale. Un'azione operativa specifica nell'ambito di EMPACT THB è stata sviluppata sotto il coordinamento di Europol per affrontare la tratta di esseri umani relativa ai paesi del partenariato orientale, in particolare l'Ucraina e la Moldova, con particolare attenzione al rischio di sfruttamento degli sfollati temporanei dall'Ucraina. In Moldova, un progetto di risposta alle crisi che tenga conto della dimensione di genere sostiene le comunità vulnerabili migliorando l'accesso ai servizi di base.

La parità di genere è inoltre tenuta in debita considerazione nel sostegno dell'UE alla salute mentale degli sfollati ucraini, la maggior parte dei quali sono donne e bambini. Il programma EU4Health ha stanziato oltre 3 milioni di EUR per finanziare progetti guidati da ONG volti a migliorare la salute mentale e il benessere psicologico degli sfollati provenienti dall'Ucraina, sia all'interno del paese stesso che nell'UE. Il programma sta inoltre finanziando la fornitura di primo soccorso psicologico e sostegno traumatologico per gli sfollati forzati in 28 paesi<sup>271</sup> in collaborazione con la Federazione internazionale delle società della Croce Rossa e della Mezzaluna Rossa. Il progetto dispone di un bilancio di 31,2 milioni di EUR e mira a fornire sostegno alle vittime e a migliorare le capacità dei

---

266 <https://www.euam-ukraine.eu/>

267 <https://www.euam-ukraine.eu/news/war-crimes-documentation-in-ukraine-building-a-network-for-justice/>

268 <https://www.euam-ukraine.eu/news/ukraine-endorses-strategic-law-enforcement-reform-plan-to-align-with-eu-standards/>

269 <https://www.undp.org/ukraine/projects/eu4recovery-empowering-communities-ukraine-eu4recovery#:~:text=EU4Recovery%20is%20employing%20an%20area,of%20individuals%20at%20community%20level>

270 [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en)

271 23 Stati membri dell'UE, più Norvegia, Islanda, Moldova, Montenegro e Ucraina.

primi soccorritori, in un contesto in cui gli sfollamenti forzati hanno determinato un aumento della violenza di genere con gravi ripercussioni negative sulla salute mentale delle vittime. Poiché il 62 % degli sfollati provenienti dall'Ucraina nei paesi del progetto sono donne, il progetto pone una forte enfasi sul genere. Le donne svolgono anche un ruolo chiave come soccorritrici in prima linea, in quanto costituiscono il 73,5 % dei soccorritori di prima linea formati in primo soccorso psicologico e sostegno psicosociale. Nell'ottobre 2024, un totale di 23.680 operatori sanitari, volontari, soccorritori di primo soccorso e altri professionisti sono stati formati per fornire pronto soccorso psicologico, salute mentale e sostegno psicosociale, mentre circa 500.000 sfollati avevano ottenuto sostegno.

## Integrazione della dimensione di genere nell'azione esterna dell'UE

L'UE promuove la parità di genere e l'emancipazione femminile nei suoi partenariati internazionali, nei dialoghi politici e sui diritti umani con i paesi terzi, nella politica commerciale dell'UE e nelle politiche di vicinato e allargamento dell'UE. Il piano d'azione dell'UE sulla parità di genere e l'emancipazione femminile nelle relazioni esterne (piano d'azione di genere GAP III), adottato nel 2021 e prorogato fino al 2027, continua a guidare gli sforzi volti a porre la parità di genere in prima linea nell'azione esterna dell'UE.<sup>272</sup> Prevede l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche e in tutti i settori esterni, dagli aiuti umanitari finanziati dall'UE alle missioni civili PSDC, ma anche negli investimenti effettuati dal Fondo europeo per lo sviluppo sostenibile Plus o nell'impegno dell'UE con la regione del vicinato, compresi i paesi candidati e potenziali candidati. Il GAP III fissa l'ambizioso obiettivo che entro il 2025 almeno l'85 % delle nuove azioni esterne dell'UE debba contribuire alla parità di genere e all'emancipazione delle donne e delle ragazze. I dati cumulativi per il periodo 2021-2023 mostrano che il 78,4 % di tutte le azioni esterne è attento alle questioni di genere o mirato,<sup>273</sup> con un aumento significativo rispetto al 64,7 % del 2019.

L'approccio "Team Europa", che riunisce l'UE, i suoi Stati membri con la loro rete diplomatica, le istituzioni finanziarie e le organizzazioni esecutive, nonché la BEI e la BERS, per migliorare il coordinamento e aumentare l'impatto europeo sulla scena internazionale, è al centro dell'approccio dell'UE nell'azione esterna. Ha consentito di integrare pienamente gli sforzi in materia di parità di genere nella strategia Global Gateway da 300 miliardi di EUR – nei settori dell'istruzione, della sanità, del digitale, dell'energia e dei cambiamenti climatici – contribuendo a transizioni eque, verdi e digitali più inclusive. Azioni mirate avviate di recente promuovono, tra l'altro, il lavoro dignitoso e la lotta contro la violenza di genere in Bangladesh, la protezione sociale sensibile alla dimensione di genere in Malawi, la parità di genere, la pace e la coesione sociale nelle regioni colpite da conflitti in Camerun, la transizione verde guidata dalle donne in Vietnam e l'inclusione e la coesione sociale in America latina e nei Caraibi.

Lavorando a stretto contatto con le istituzioni internazionali e di finanziamento dello sviluppo, l'UE mira ad aumentare l'impatto della finanza innovativa e a integrare ulteriormente una prospettiva di

---

272 Comunicazione congiunta al Parlamento europeo e al Consiglio, Piano d'azione dell'UE sulla parità di genere III – Un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE, JOIN(2020) 17 final.

273 l'85 % delle azioni nell'ambito dello strumento di vicinato, cooperazione allo sviluppo e cooperazione internazionale – Europa globale, il 75 % nell'ambito dello strumento di assistenza preadesione 2021-2027 e il 28 % nell'ambito della politica estera e di sicurezza comune, l'88 % delle operazioni di aiuto umanitario nel 2022 e l'87 % nel 2023.

genere negli investimenti effettuati dall'EFSD+, per promuovere, tra l'altro, l'accesso delle donne ai finanziamenti, l'imprenditorialità e la partecipazione al mercato del lavoro. Il 72 % di tutte le operazioni dell'EFSD+ comunicate nel 2023 è integrato nella dimensione di genere.

L'UE continua ad adoperarsi per rendere gli aiuti umanitari che finanzia più sensibili alle esigenze e alle capacità differenziate di donne, ragazze, uomini e ragazzi, anche richiedendo ai partner di condurre analisi dei rischi sensibili alla dimensione di genere<sup>274</sup> e utilizzando un indicatore dell'età di genere per tracciare e misurare la misura in cui le azioni umanitarie finanziate dall'UE integrano considerazioni di genere ed età.<sup>275</sup> Questo strumento è stato utilizzato ininterrottamente dal 2014 e mira a migliorare la qualità degli aiuti umanitari assicurando che ogni azione sia sensibile al genere e all'età. L'UE ha inoltre costantemente finanziato la lotta contro la violenza di genere e il sostegno alle esigenze in materia di salute sessuale e riproduttiva e di diritti delle donne e delle ragazze in situazioni umanitarie. Due sessioni del Forum della protezione civile 2024 si sono concentrate sull'inclusione di genere, rispettivamente nelle squadre di protezione civile e nei rifugi di emergenza inclusivi. Nell'ambito della rete di conoscenze dell'Unione in materia di protezione civile è stata inoltre creata una pagina dedicata all'inclusione.<sup>276</sup>

La parità di genere è anche un elemento chiave dell'impegno dell'UE nei confronti dei paesi candidati e potenziali candidati. Nel suo pacchetto annuale sull'allargamento, la Commissione europea fornisce una valutazione dettagliata della situazione in ciascun paese candidato e potenziale candidato e definisce orientamenti sulle priorità di riforma. Il pacchetto comprende sempre una valutazione della parità di genere e dei diritti delle donne. Nel contesto dei negoziati di adesione, la Commissione europea monitora inoltre costantemente gli sviluppi in materia di parità di genere e gli sforzi compiuti dai paesi per combattere la violenza di genere. Nel giugno 2024 l'Unione europea ha avviato i negoziati di adesione con l'Ucraina e la Moldavia, il che significa che la Commissione europea intende effettuare una valutazione dello stato della parità di genere e dei diritti delle donne in entrambi i paesi.

A seguito dell'avvio, nell'ottobre 2023, del gruppo di lavoro per la parità di genere del partenariato orientale (PO), una piattaforma per migliorare l'attuazione della parità di genere in tutte e cinque le priorità politiche a lungo termine del PO, nei mesi di febbraio, maggio e dicembre 2024 si sono svolti tre eventi di successo, che hanno consentito ai partecipanti di discutere le sfide, le buone pratiche e gli insegnamenti tratti in termini di politiche e programmi in materia di parità di genere.

## Partenariati globali e sforzi multilaterali dell'UE in materia di parità di genere

L'UE ha continuato a cogliere ogni opportunità per promuovere e difendere il pieno godimento di tutti i diritti umani da parte di donne e ragazze attraverso i suoi impegni globali e multilaterali. Ha collaborato strettamente con il sistema delle Nazioni Unite, tra cui UN Women, il Fondo delle Nazioni Unite per la popolazione, l'UNICEF, il Consiglio per i diritti umani e il Terzo Comitato dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite. L'UE ha continuato a sostenere la piena attuazione della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) e a promuovere il lavoro delle donne impegnate nella difesa dei diritti umani, delle

274 Le analisi dei rischi sensibili alla dimensione di genere aiutano a comprendere meglio i ruoli, l'accesso alle risorse, le disuguaglianze esistenti e le strutture locali di sostegno, i bisogni specifici, le vulnerabilità, i rischi, le strategie di risposta e le capacità di donne, ragazze, ragazzi e uomini.

275 Gender-Age Marker Toolkit, [https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender\\_age\\_marker\\_toolkit.pdf](https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf).

276 <https://civil-protection-knowledge-network.europa.eu/about-knowledge-network>

organizzazioni (dei diritti) delle donne e delle organizzazioni guidate dai giovani in vari consessi multilaterali. L'UE sta inoltre monitorando e sostenendo l'operatività dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 sulla parità di genere a tutti i livelli di governance, attraverso ricerche volte a consentire ai governi locali di adattare gli obiettivi globali ai loro contesti specifici nell'ambito del progetto sugli OSS locali.<sup>277</sup>

L'UE ha partecipato alla 68a sessione della Commissione sulla condizione femminile (CSW68), tenutasi presso la sede delle Nazioni Unite a New York nel marzo 2024. L'UE ha invitato i rappresentanti della società civile nell'ambito della sua delegazione guidata dall'ex commissaria europea per l'Uguaglianza Helena Dalli. L'UE ha inoltre organizzato quattro eventi collaterali nell'ambito della sua attività di sensibilizzazione, compreso un dialogo intergenerazionale ospitato e moderato dai delegati dell'UE per i giovani, dal titolo "HerPower: Power of Education for Gender Equality" (Potere dell'istruzione per l'uguaglianza di genere), in partenariato con l'UNICEF. L'UE ha consolidato il suo ruolo di blocco regionale progressista ben coordinato in occasione della CSW68. Il documento finale è unico nella sua applicazione di una lente di genere per l'eliminazione della povertà, le politiche sociali e le principali questioni della finanza internazionale come il debito, la tassazione, il commercio internazionale e la riforma dell'architettura finanziaria internazionale. Il testo assume forti impegni a favore della capacità giuridica, dell'autonomia economica e dell'indipendenza delle donne, sostenuti dal loro diritto al lavoro e basati su un'equa ripartizione delle responsabilità domestiche e di assistenza tra donne e uomini all'interno di una famiglia. Si impegna inoltre a investire nell'economia dell'assistenza.

In qualità di co-leader della coalizione d'azione sulla violenza di genere, la Commissione europea ha continuato a essere sostenitrice e partner del Forum per l'uguaglianza di genere, un'iniziativa globale multipartecipativa lanciata nel 2021 per promuovere i diritti delle donne e la parità di genere in tutto il mondo.<sup>278</sup> In quanto tale, la Commissione ha sostenuto un migliore coordinamento con vari portatori di interessi, compresa la società civile, per promuovere la parità di genere nel patto digitale globale, nel patto per il futuro e nella 79a Assemblea generale delle Nazioni Unite.<sup>279</sup> La relazione sulla responsabilità 2024 evidenzia i progressi tangibili compiuti verso il conseguimento degli obiettivi in materia di parità di genere che il Forum sulla parità di genere e i suoi responsabili dell'impegno specifico hanno conseguito con successo.<sup>280</sup>

A margine della 29a conferenza delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici, tenutasi a Baku nel novembre 2024, l'UE ha organizzato una tavola rotonda sul tema "Investire nella parità di genere per una transizione equa e verde" congiuntamente all'Agenzia svedese per la cooperazione internazionale allo sviluppo e con la cooperazione di UN Women. La discussione ha evidenziato l'impatto di genere della crisi climatica: le donne e le ragazze subiscono il maggiore impatto dei cambiamenti climatici, mentre le disuguaglianze di genere sono amplificate come conseguenze dei cambiamenti climatici. Tuttavia, le organizzazioni per i diritti delle donne possono svolgere un ruolo chiave nei processi decisionali relativi ai finanziamenti per il clima.

---

277 Il progetto OSS locali del JRC riflette l'impegno dell'UE a integrare la parità di genere in tutti gli OSS e i livelli di governance. L'opuscolo Not Another SDG 5 sintetizza le sfide, le migliori pratiche e le raccomandazioni per la parità di genere nell'UE, con particolare attenzione alla capacità dei governi locali di adattare gli obiettivi globali ai loro contesti unici. Ulteriori ricerche attualmente in fase di revisione mirano a migliorare i quadri di monitoraggio per l'OSS 5, promuovendo dati disaggregati per genere, approcci partecipativi e analisi intersezionale, promuovendo in tal modo politiche trasformative che colmino il divario tra ambizioni globali e realtà locali.

278 <https://commitments.generationequality.org/>

279 <https://www.un.org/techenvoy/global-digital-compact>; <https://www.un.org/en/summit-of-the-future/pact-for-the-future>

280 <https://commitments.generationequality.org/accountability-report-2024>

L'UE ha continuato a sostenere e promuovere la parità di genere nel quadro dei principali consessi multilaterali, quali il G7 e il G20. L'UE ha svolto un ruolo fondamentale nel gruppo di lavoro del G7 sulla parità di genere e l'emancipazione femminile. Ha contribuito alle discussioni sulla lotta contro la violenza di genere e l'emancipazione economica delle donne nelle società del G7 e a livello mondiale, anche durante una riunione ministeriale del G7 sulla parità di genere e l'emancipazione femminile tenutasi a Matera nell'ottobre 2024. La terza edizione del quadro operativo sulle lacune di genere,<sup>281</sup> un risultato annuale per monitorare i progressi verso la parità di genere nei paesi del G7 e nell'UE dal 2022, è stata pubblicata nel giugno 2024, in vista del vertice dei leader del G7.

Il 2024 ha inoltre segnato il primo anno di esistenza del gruppo di lavoro dedicato all'emancipazione femminile nel quadro del G20, come annunciato nella dichiarazione dei leader di Delhi del 2023. Sotto l'egida della presidenza brasiliana, le discussioni si sono concentrate sull'uguaglianza, compresa l'autonomia e l'economia dell'assistenza, sul contrasto alla misoginia e alla violenza e sui cambiamenti climatici. Nell'ottobre 2024 si è tenuta a Brasilia una riunione ministeriale del G20 sull'emancipazione femminile. Ciò ha offerto ai paesi del G20 e all'UE l'opportunità di riaffermare il loro impegno a conseguire la parità di genere e l'emancipazione femminile e ad accelerare i progressi verso il conseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, come riportato in un'apposita dichiarazione del presidente.<sup>282</sup>

La parità di genere rimane inoltre al centro dei partenariati dell'UE con diverse organizzazioni e regioni in tutto il mondo. L'UE continua a sostenere l'Unione per il Mediterraneo (UpM) nell'attuazione della quinta dichiarazione ministeriale dell'UpM sul rafforzamento del ruolo delle donne nelle società, adottata a Madrid nell'ottobre 2022, con particolare attenzione al rafforzamento dei quadri giuridici, al miglioramento dell'accesso delle donne alla leadership, all'aumento della partecipazione delle donne alla vita economica e alla lotta alla violenza contro le donne e le ragazze. L'UE sostiene inoltre le azioni guidate dai giovani guidate dall'UpM e dalla Fondazione Anna Lindh.<sup>283</sup>

## Porre fine alla violenza di genere

Negli ultimi anni l'impegno dell'UE a porre fine alla violenza di genere si è costantemente tradotto in misure pratiche e finanziamenti. Nel 2023 e nel 2024 l'UE ha stanziato circa 50 milioni di EUR dal suo bilancio per gli aiuti umanitari per azioni mirate volte a prevenire, attenuare e rispondere alla violenza di genere nelle emergenze, rispetto ai 41,3 milioni di EUR nel 2022 e ai 33,1 milioni di EUR nel 2021.

L'UE continua a sostenere l'iniziativa Spotlight, la più grande iniziativa globale volta a eliminare tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze entro il 2030, lanciata nel 2017 dall'UE con le Nazioni Unite. Sei anni dopo il suo lancio, l'iniziativa Spotlight è stata pienamente attuata in cinque regioni attraverso 26 programmi nazionali, 5 programmi regionali e due programmi con fondi fiduciari delle Nazioni Unite. Grazie al suo successo, è stata selezionata come una delle 12 iniziative ad alto impatto nel quadro degli OSS. Mentre Spotlight entra nella sua fase 2.0, l'UE e le

281 <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/g7-dashboard-on-gender-gaps-2024-eng/#:~:text=The%20Dashboard%20on%20Gender%20Gaps,opportunities%20between%20men%20and%20women>

282 <https://www.g20.utoronto.ca/2024/241011-women-chair-statement.html>

283 Ad esempio, il Forum dei giovani dell'UpM, il Med Youth Lab 2024 dell'UpM, i seminari e le riunioni dell'UpM sull'emancipazione femminile, il programma per la leadership della società civile giovanile della Fondazione Anna Lindh o il programma Mediterraneo Gioventù in azione.



Nazioni Unite stanno lavorando per sostenere i risultati e le conoscenze ottenuti dall'iniziativa attraverso il programma ad alto impatto dell'iniziativa Spotlight da 16,5 milioni di EUR per l'eliminazione della violenza entro il 2030 e continuando a investire in nuovi programmi nazionali e regionali. A livello nazionale, la Commissione europea ha finora fornito 36 milioni di EUR a Spotlight 2.0 in Uganda, Sierra Leone ed Ecuador, mentre 20 milioni di EUR sono in preparazione per una seconda fase del programma regionale per l'Africa.

La campagna faro di Spotlight per l'impegno digitale #WithHer è al centro degli sforzi dell'UE volti a combattere gli stereotipi di genere e le norme sociali dannose, una delle cause profonde della violenza di genere. #WithHer si concentra sulla cura delle conversazioni online tra influencer culturali e sulla fornitura di una piattaforma per le storie di attivisti e sopravvissuti. La campagna ha raggiunto oltre 224 milioni di utenti su X (ex Twitter), Facebook e Instagram dal 2021 e contribuisce in modo significativo a sfidare norme e stereotipi di genere dannosi attraverso i suoi messaggi attentamente progettati. Il successo della campagna #WithHer ha portato al lancio del Fondo WithHer per fornire risorse direttamente a una coorte di sei organizzazioni femminili di base che lavorano per porre fine alla violenza contro le donne e le ragazze. Circa il 70 % dei fondi (500 000 USD) è andato direttamente alle organizzazioni beneficiarie come sovvenzioni flessibili illimitate, consentendo loro di coprire i costi organizzativi fondamentali che raramente sono coperti da finanziamenti basati su progetti.

Con il piano d'azione dell'UE GAP III sulla parità di genere, l'UE si è impegnata ad aumentare il sostegno finanziario e politico ai diritti delle donne e alle organizzazioni femministe nei paesi partner e a contrastare il restringimento dello spazio per la società civile che aggrava la reazione negativa nei confronti dei diritti umani delle donne, limitando la capacità delle persone di chiamare i loro governi a rispondere delle loro azioni. Le organizzazioni per i diritti delle donne e i movimenti femministi svolgono un ruolo fondamentale nel guidare i progressi a lungo termine, affrontando i fattori strutturali della disuguaglianza di genere, quali i sistemi patriarcali, le norme sociali dannose e le pratiche culturali che perpetuano la violenza e la discriminazione di genere. Il programma "Advocacy, Coalition Building and Transformative Feminist Action to End Violence against Women" (Advocacy, Coalition Building e Transformative Feminist Action to End Violence against Women) da 22 milioni di EUR, avviato a margine del vertice delle Nazioni Unite del futuro del 2024, è un altro risultato pratico dell'impegno dell'UE a porre fine alla violenza contro le donne e le ragazze.

Parallelamente, l'UE ha utilizzato tutti gli strumenti a sua disposizione per combattere la difficile situazione della violenza di genere nelle emergenze e la violenza sessuale connessa ai conflitti. L'UE ha contribuito con 2 milioni di EUR al Fondo mondiale per i sopravvissuti, finanziando risarcimenti e risarcimenti per le vittime di violenze sessuali connesse ai conflitti. In diversi paesi del mondo, il lavoro del Fondo globale per i sopravvissuti ha indotto i governi a compiere i primi passi nello sviluppo della legislazione correlata e nella concettualizzazione dei programmi di riparazione. Finora, più di 3.000 sopravvissuti hanno ricevuto o iniziato a ricevere misure riparative provvisorie globali attraverso progetti in Guinea, Repubblica Democratica del Congo, Iraq e Turchia (compresi i sopravvissuti dalla Siria). Nel settembre 2024 l'UE ha inoltre convocato il primo dialogo ad alto livello tra la direzione generale della Protezione civile e dell'operazione di aiuto umanitario europee della Commissione europea e il Fondo delle Nazioni Unite per la popolazione. L'UE ha lavorato a stretto contatto con il rappresentante speciale del Segretario generale delle Nazioni Unite per la violenza sessuale nei conflitti e ha facilitato uno scambio con il comitato politico e di sicurezza. In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sessuale nei conflitti, il 19 giugno l'alto rappresentante dell'UE per gli affari esteri e la

politica di sicurezza, Josep Borrell, e il rappresentante speciale delle Nazioni Unite per la violenza sessuale nei conflitti, Pramila Patten, hanno rilasciato una dichiarazione congiunta.

Le misure restrittive (sanzioni) sono un altro strumento fondamentale per l'UE al fine di rafforzare la responsabilità per la violenza sessuale legata ai conflitti di genere. Nell'aprile 2024 l'UE ha imposto misure restrittive nei confronti di tre entità nell'ambito delle sue sanzioni globali in materia di diritti umani (EUGHRSR) per la diffusa violenza sessuale e di genere in considerazione delle loro responsabilità negli attacchi terroristici brutali e indiscriminati verificatisi in tutto Israele il 7 ottobre 2023.<sup>284</sup> Parallelamente, l'UE ha costantemente chiesto un cessate il fuoco immediato, la fine degli attacchi contro i civili e la distruzione delle principali infrastrutture civili, nonché la protezione degli sfollati. L'UE ha attivamente sostenuto e avviato un dialogo con i partner internazionali su passi tangibili e irreversibili verso la soluzione fondata sulla coesistenza di due Stati, anche avviando nel settembre 2024 l'alleanza globale per l'attuazione della soluzione fondata sulla coesistenza di due Stati. L'iniziativa, co-guidata dall'UE, comprende 100 Stati partecipanti e organizzazioni internazionali e fornisce una piattaforma per la cooperazione con partner regionali e internazionali al fine di salvaguardare e promuovere una soluzione politica al conflitto israelo-palestinese. L'UE ha inoltre aumentato in modo significativo gli aiuti umanitari nel 2024, con 237 milioni di EUR assegnati alla Palestina,<sup>285</sup> e ha cercato di sostenere le donne e le ragazze in Palestina attraverso iniziative che affrontano la violenza di genere e le attività di protezione. Il 18 gennaio 2025 l'alto rappresentante ha rilasciato una dichiarazione a nome dell'UE accogliendo con grande favore l'accordo di cessate il fuoco a Gaza, che prevede il rilascio graduale degli ostaggi, la fine delle ostilità e l'allentamento delle sofferenze umanitarie a Gaza.<sup>286</sup> Alla scadenza della prima fase dell'accordo di cessate il fuoco nel marzo 2025, l'UE ha chiesto una rapida ripresa dei negoziati sulla seconda fase.

L'UE sostiene inoltre progetti specifici volti a contrastare la violenza di genere, che vanno dal fornire sostegno alle sopravvissute alla violenza di genere, al contribuire a documentare e segnalare le violazioni dei diritti umani nei confronti di donne e ragazze in Etiopia,<sup>287</sup> alla lotta contro gli stereotipi di genere nel partenariato orientale,<sup>288</sup> al rafforzamento dei sistemi di riferimento per le vittime e le sopravvissute e al sostegno all'elaborazione di una legislazione sensibile alla dimensione di genere in materia di violenza online nei Balcani occidentali.<sup>289</sup>

---

284 Decisione (PESC) 2024/1074 del Consiglio. Le entità elencate sono le Brigate Al-Quds, l'ala armata della Jihad islamica palestinese che l'UE ha designato come organizzazione terroristica; la forza Nukhba, un'unità delle forze speciali dell'organizzazione terroristica Hamas, designata dall'UE; e le Brigate Qassam, l'ala militare di Hamas.

285 Tale designazione non si intende come riconoscimento di uno Stato di Palestina e lascia impregiudicate le posizioni individuali degli Stati membri su tale questione.

286 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/01/18/israelpalestine-statement-by-the-high-representative-on-behalf-of-the-eu-welcoming-the-ceasefire-and-hostage-deal-in-gaza/>

287 "Rafforzare le risposte incentrate sui sopravvissuti: Programmazione olistica, globale e incentrata sulle persone sopravvissute alla violenza di genere nelle situazioni di emergenza in Tigray" (5 milioni di EUR, 12/2021-08/2024) e "Migliorare l'accesso alla giustizia per i sopravvissuti alla violenza di genere attraverso l'impegno locale nelle regioni di Afar e Amhara in Etiopia" (1 milione di EUR, 12/2023-06/2025).

288 "UE 4 Parità di genere: Together Against Gender Stereotypes and Gender-Based Violence II" (Insieme contro gli stereotipi di genere e la violenza di genere II), attuato dall'UNFPA e da UN Women.

289 "EU4 Gender Equality – Women's Economic Empowerment and Ending Violence Against Women" attuato nei paesi dei Balcani occidentali (Albania, Bosnia-Erzegovina, Kosovo\*, Montenegro, Macedonia del Nord, Serbia).

\*Tale designazione non pregiudica le posizioni riguardo allo status ed è in linea con la risoluzione 1244/1999 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite e con il parere della CIG sulla dichiarazione di indipendenza del Kosovo.

## Donne, pace e sicurezza

L'UE ha continuato a lavorare all'attuazione dell'approccio strategico dell'UE in materia di donne, pace e sicurezza e del relativo piano d'azione, adoperandosi per integrare ulteriormente una prospettiva di parità di genere nella diplomazia, nel dialogo politico e nelle decisioni politiche dell'UE. Il calendario del piano d'azione dell'UE sulle donne, la pace e la sicurezza è stato prorogato fino al 2027, al fine di allinearlo al quadro finanziario pluriennale e al GAP III. In occasione del dibattito aperto del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite sulle donne, la pace e la sicurezza del 25 ottobre 2024, l'ambasciatore dell'UE per il genere e la diversità Ronner-Grubacic ha rilasciato una dichiarazione sulla partecipazione delle donne alla pace e alla sicurezza internazionali, dalla teoria alla pratica.

L'UE ha contribuito all'agenda su donne, pace e sicurezza

- sostenere progetti in materia di parità di genere, sicurezza e mantenimento della pace in Moldova, in Mongolia, in Indonesia e in altri paesi asiatici attraverso il sostegno all'Associazione delle nazioni del sud-est asiatico (ASEAN);
- sostenere gli sforzi di sminamento in modo che gli sfollati interni in Azerbaigian possano tornare in sicurezza;
- sostenere la leadership delle donne nei meccanismi di allarme rapido e di protezione civile in Myanmar/Birmania;
- l'adozione di un piano d'azione nazionale sulle WPS in Vietnam;
- sostenere l'istituzione di sistemi formali comunitari di allarme rapido e di risposta rapida in Somalia; e
- sostenere l'istituzionalizzazione e la localizzazione dell'agenda WPS nelle Filippine.

L'UE ha inoltre utilizzato il suo potere diplomatico per

- organizzare briefing diplomatici sulle WPS in Indonesia e per l'ASEAN;
- organizzare un gruppo di donatori ospitanti sulla parità di genere in Turkmenistan;
- iscrivere i diritti delle donne all'ordine del giorno dei dialoghi sui diritti umani tra l'UE e l'Indonesia, il Turkmenistan, l'Uzbekistan, il Laos, il Kazakistan e l'Uzbekistan; e
- ospitare vari incontri con le donne impegnate nella difesa dei diritti umani e sostenerle direttamente, ad esempio in Pakistan.

Le missioni e le operazioni della politica di sicurezza e di difesa comune (PSDC) nell'ambito del programma tematico per la pace, la stabilità e la prevenzione dei conflitti dello strumento di vicinato, cooperazione allo sviluppo e cooperazione internazionale hanno continuato a svolgere un ruolo chiave nell'attuazione dell'agenda in materia di WPS. In linea con gli orientamenti operativi del comandante delle operazioni civili sull'integrazione della dimensione di genere, le missioni attuano un'ampia gamma di misure di integrazione della dimensione di genere nelle loro attività di monitoraggio, tutoraggio, consulenza e formazione. La prevenzione e la protezione sono aspetti essenziali dei mandati delle missioni, che orientano il loro lavoro nella prevenzione e nella protezione delle donne e delle ragazze dalla violenza sessuale e di genere connessa ai conflitti. Mirano inoltre a rafforzare la partecipazione delle donne alla riforma del settore della sicurezza civile sostenendo le associazioni femminili pertinenti, aumentando le possibilità per le donne di progredire nella loro carriera e riformando le politiche in materia di risorse umane in modo sensibile alla dimensione di genere.

L'UE ha inoltre continuato a incontrare rappresentanti di organismi non governativi femminili di diverse parti del mondo e a sostenere la piena, equa e significativa partecipazione e leadership delle donne e delle ragazze nella prevenzione e risoluzione dei conflitti. Un'attenzione particolare è rimasta rivolta al rafforzamento del ruolo delle mediatrici in tutti i percorsi di mediazione, con l'aiuto di un consulente per le questioni di genere che sostenga lo strumento di mediazione dell'UE per garantire un approccio attento alle questioni di genere in tutti gli incarichi di mediazione. L'UE ha fornito sostegno alle donne in qualità di "mediatrici privilegiate"<sup>290</sup> in diversi contesti di conflitto attraverso partner esecutivi e ha commissionato uno studio sulle reti regionali di mediatrici donne. L'UE ha inoltre organizzato scambi regolari sul ruolo delle reti regionali di mediatrici e ha facilitato la comunità di pratica dell'UE sulla mediazione per la pace e un seminario sulla mediazione e la giustizia di transizione (entrambi nell'ottobre 2024).

L'UE ha fornito un sostegno mirato per aumentare la partecipazione delle donne al processo di pace in Medio Oriente. Il progetto del comitato consultivo per le donne, del valore di 1 milione di EUR, attualmente nella sua seconda fase, sostiene la partecipazione delle donne al processo di pace in Siria. Il comitato consultivo delle donne è il primo meccanismo di inclusione di genere creato per una missione politica speciale delle Nazioni Unite. Il Consiglio è un gruppo di 15 donne siriane formato nel 2016, con il compito di consigliare l'inviato speciale delle Nazioni Unite su tutti gli aspetti del processo politico. Mira a garantire una rappresentanza sostanziale delle donne nei colloqui di pace quando si impegnano con le parti interessate politiche locali, nazionali, regionali e internazionali. Il gruppo è riuscito a riunire le voci di tutte le circoscrizioni, anche su questioni più controverse come la preparazione di un progetto di Costituzione.

In Sudan l'UE ha fornito sostegno a un processo politico inclusivo, ponendo l'accento sul ruolo delle (giovani) donne sudanesi attraverso tre cicli di consultazioni civili delle parti interessate e un dialogo con i giovani dedicato, oltre al sostegno alle vittime di violenza sessuale connessa ai conflitti. In Etiopia sono previsti un ulteriore sostegno in materia di salute mentale e psicosociale e un sostegno alle vittime di violenza sessuale connessa ai conflitti, a complemento dei dialoghi politici esistenti. Nella Repubblica centrafricana e in Mozambico l'UE ha finanziato un progetto volto ad aumentare l'effettiva partecipazione delle donne alle forze armate e alle interazioni tra le popolazioni militari e civili. A Bangsamoro, una regione autonoma delle Filippine, il Programma di assistenza per la trasformazione dei campi attraverso l'inclusione, la prevenzione della violenza e l'emancipazione economica integra una prospettiva di genere nei suoi sforzi per trasformare i sei principali campi dichiarati del Moro Islamic Liberation Front in comunità pacifiche e produttive.

All'inizio del 2024 è stata inoltre definita una nuova metodologia dell'UE per l'analisi dei conflitti che tenga conto della dimensione di genere, come previsto nella bussola strategica dell'UE, sulla base di un esercizio congiunto di analisi dei conflitti che tenga conto della dimensione di genere tra l'UE e le Nazioni Unite, svoltosi tra maggio e settembre 2024. L'esercitazione ha sperimentato sia la metodologia congiunta (che integra il programma di sviluppo delle Nazioni Unite e le metodologie dell'UE) sia l'approccio congiunto di partenariato UE-ONU.

La situazione dei diritti umani delle donne e delle ragazze in Afghanistan ha continuato a peggiorare nel 2024. Con la codificazione di una "legge morale" nell'agosto 2024, i talebani hanno istituzionalizzato un sistema formale di discriminazione, limitando la capacità delle donne di partecipare non solo alla politica, ma anche alle attività sociali, economiche ed educative. Il divieto di istruzione secondaria persiste e i talebani continuano a limitare sistematicamente l'accesso al sistema di istruzione formale, limitando la scelta delle opzioni di istruzione e persino limitando

---

<sup>290</sup> L'Insider Mediation è un approccio trasformativo e di base alla costruzione della pace in cui i membri della comunità di fiducia, noti come Insider Mediators, risolvono i conflitti locali attraverso il dialogo.

l'istruzione all'estero. Le eccezioni in alcuni settori inizialmente risparmiate, come la salute, sono state da allora revocate (alle donne è stato impedito di frequentare una formazione medica nel dicembre 2024). I divieti imposti alle lavoratrici nelle ONG (dicembre 2022) e nelle agenzie delle Nazioni Unite (aprile 2023) non sono stati revocati. Il Ministero de facto per la Prevenzione del Vizio, la Promozione della Virtù (PVPV) ha acquisito ulteriori poteri esecutivi e continua ad applicare restrizioni economiche, sociali, private e politiche contro le donne. Le donne sono regolarmente sottoposte a punizioni corporali (anche in pubblico) da parte dei tribunali della sharia.

L'UE mantiene il suo impegno a sostenere le donne afghane e mantiene un dialogo regolare con le donne e gli attivisti per i diritti delle donne ancora in Afghanistan, facilitando nel contempo il passaggio sicuro dei difensori dei diritti umani dall'Afghanistan. Dal luglio 2024 la delegazione dell'UE in Afghanistan funge anche da copresidente del gruppo di lavoro tecnico per il settore delle questioni di genere e dei diritti umani nel quadro del gruppo di coordinamento per l'Afghanistan. Attraverso il progetto dell'iniziativa per un dialogo inclusivo in Afghanistan da 6 milioni di EUR, l'UE sostiene l'integrazione delle voci delle donne nei formati di dialogo attraverso la formazione e lo sviluppo per le professioniste in Afghanistan (nei settori dei media, della sanità e delle imprese in cui le donne sono ancora autorizzate a lavorare dalla legislazione talebana). Inoltre, attraverso un partenariato di 15 milioni di EUR con il programma di sviluppo delle Nazioni Unite, l'UE sostiene attivamente l'emancipazione economica delle donne nel settore privato.

L'UE sta attuando e monitorando da vicino l'erogazione degli aiuti secondo i principi, in linea con il principio "per le donne da parte delle donne" concordato con altri importanti donatori internazionali. Nell'ambito di tali sforzi, attraverso un partenariato di 15 milioni di EUR con UN Women, l'UE ha finanziato un profilo di genere per l'Afghanistan per il 2024 per contribuire a quantificare e qualificare la misura in cui le nuove leggi imposte dai talebani limitano e infliggono danni sociali alle donne, nonché raccomandazioni su come affrontare tali restrizioni.

## Parità di partecipazione ed emancipazione economica

L'UE è impegnata a favore di una partecipazione paritaria, piena e significativa delle donne alla società, anche nella sfera politica ed economica. L'UE mira a promuovere la leadership politica delle donne e la loro partecipazione in settori internazionali chiave in cui sono sottorappresentate, come la lotta al terrorismo. In termini di emancipazione economica, l'UE sostiene la partecipazione delle donne alla duplice transizione digitale e verde, attraverso investimenti che tengano conto della dimensione di genere, e promuove la parità di genere attraverso la politica commerciale.

Nel marzo 2024 l'UE ha avviato una nuova componente della sua iniziativa per l'impegno democratico delle donne e dei giovani,<sup>291</sup> uno sforzo collaborativo volto a promuovere la piena ed effettiva partecipazione delle donne alla politica e al processo decisionale in tutto il mondo. Finanziato con 11,5 milioni di EUR per un periodo di tre anni, il programma affronta le barriere persistenti che ostacolano la rappresentanza delle donne nella vita pubblica, compresi gli stereotipi di genere radicati e le pratiche discriminatorie.

L'UE sostiene inoltre uno studio sulla partecipazione politica e la leadership delle donne nell'ASEAN, in collaborazione con la commissione per le donne dell'ASEAN. Lo studio mira a formulare raccomandazioni entro il 2025 per istituzionalizzare un meccanismo per monitorare i progressi regionali nella partecipazione politica e nella leadership delle donne.

291 [https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14\\_en](https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14_en)

Già nel 2022 il Consiglio dell'Unione europea ha riconosciuto che lo sforzo globale per prevenire e contrastare il terrorismo e l'estremismo violento dovrebbe comportare una forte dimensione di genere. Gli sforzi dell'UE per attuare questa visione comprendono il sostegno all'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Forum globale antiterrorismo, nonché un nuovo progetto "Donne nella lotta al terrorismo" (3,5 milioni di EUR), che sarà avviato nel 2025, che cercherà di aumentare la partecipazione e la rappresentanza attive e significative delle donne nella sicurezza e nella lotta al terrorismo in tutto il mondo. Nell'ambito del programma CT JUST, la Commissione europea mira ad aumentare la presenza delle donne nelle forze dell'ordine per migliorare le capacità delle autorità lungo l'intera catena criminale antiterrorismo. Nel Mediterraneo meridionale, il progetto regionale "Momentum" finanziato dall'UE, in collaborazione con Interpol, rafforza l'integrazione della dimensione di genere nelle istituzioni di contrasto. Lo strumento per la riforma degli investimenti per il clima, cofinanziato dall'UE, ha rafforzato il suo lavoro sulle riforme del contesto imprenditoriale che facilitano la partecipazione delle donne all'economia. L'UE ha continuato a promuovere l'imprenditorialità femminile e l'accesso al lavoro attraverso lo strumento di genere per l'Africa, i Caraibi e il Pacifico (ACP), grazie al quale la Commissione europea sostiene la Banca europea per gli investimenti nel concedere prestiti alle banche locali e regionali africane per migliorare l'accesso delle donne ai finanziamenti e all'imprenditorialità, e l'iniziativa Team Europa "Investire nelle giovani imprese in Africa" (IYBA). Nel 2024 è stata approvata una nuova piattaforma per la creazione del mercato del programma IYBA per sostenere le imprese giovani e in crescita, in particolare le imprese guidate da donne.

L'UE ha inoltre promosso e sostenuto l'emancipazione economica delle donne nella regione del vicinato, ad esempio attraverso l'iniziativa regionale Team Europa sull'occupazione attraverso il commercio e gli investimenti nel vicinato meridionale, la prima azione regionale interamente dedicata a migliorare l'accesso ai finanziamenti e l'inclusione finanziaria per le imprenditrici nel Mediterraneo meridionale, e attraverso il programma regionale "UE 4 Parità di genere – Emancipazione economica delle donne e porre fine alla violenza contro le donne", che mira a promuovere la partecipazione delle donne e delle ragazze alla società e a rafforzare il potenziale economico delle donne.

L'UE ha continuato a essere membro attivo del gruppo di lavoro informale sul commercio e la parità di genere in seno all'Organizzazione mondiale del commercio. In occasione della 13a conferenza ministeriale del 2024, il gruppo di lavoro informale ha lanciato, insieme al gruppo di lavoro sulle microimprese e le piccole e medie imprese, un compendio di iniziative di inclusione finanziaria per le imprenditrici. L'UE ha inoltre collaborato con l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) al progetto "Commercio per un lavoro dignitoso", che mira a migliorare l'applicazione delle convenzioni fondamentali dell'OIL in determinati paesi che commerciano con l'UE, anche migliorando le condizioni di lavoro delle donne e garantendo il rispetto delle convenzioni fondamentali 100 e 111 sulla parità di retribuzione e la non discriminazione. Tra il 2019 e il 2024 l'UE ha stanziato oltre 9 milioni di EUR di finanziamenti per il progetto.

Gli obiettivi in materia di commercio e parità di genere sono parte integrante degli accordi commerciali e di investimento dell'UE. Nel 2024 e all'inizio del 2025 sono entrati in vigore accordi con Angola, Cile, Kenya e Nuova Zelanda contenenti impegni giuridicamente vincolanti e applicabili in materia di parità di genere. Nel dicembre 2024 l'UE e il Mercosur hanno raggiunto un accordo politico su un accordo commerciale che contiene disposizioni analoghe. Nell'ambito dei lavori nell'ambito delle raccomandazioni commerciali e di genere dell'accordo economico e commerciale globale (CETA) UE-Canada, nel 2024 l'UE e il Canada hanno organizzato due seminari sul commercio e la parità di genere. Nell'ambito del sistema di preferenze generalizzate

dell'UE, l'UE controlla il rispetto da parte dei paesi beneficiari dei principi delle convenzioni internazionali fondamentali sulla promozione dei diritti delle donne e della parità di genere.

Per comprendere meglio l'impatto del commercio sulle donne, tutte le valutazioni ex ante ed ex post degli accordi commerciali effettuate dalla Commissione contengono un'apposita analisi di genere. Nel 2024 si è conclusa la valutazione ex post dell'accordo di partenariato economico tra l'UE e i paesi della Comunità di sviluppo dell'Africa australe. Nel 2024 la Commissione ha inoltre avviato valutazioni ex post degli accordi commerciali UE-Canada e UE-Giappone, che comprendono anche analisi di genere specifiche, con risultati attesi per il 2025.

## Conclusione

Mentre ci avviciniamo alla fine della strategia per la parità di genere 2020-2025, vediamo che il percorso verso il raggiungimento della piena parità di genere rimane lungo e arduo. Dopo le elezioni del Parlamento europeo del 2024, abbiamo assistito per la prima volta nella storia del Parlamento europeo a un calo della percentuale di donne deputate. I titoli dell'ultimo anno, dal divieto afgano di partecipazione delle donne alla vita pubblica al caso straziante di Gisèle Pelicot in Francia, servono a ricordare con forza che i progressi in materia di parità di genere sono fragili e che occorre ancora una straordinaria resilienza per lottare per i diritti delle donne.

Inoltre, le donne continuano a essere sottorappresentate nelle posizioni decisionali e a sopportare il peso delle cure e dei compiti domestici. Tuttavia, queste sfide persistenti devono essere confrontate con i progressi degli ultimi anni, che sarebbero stati impensabili solo un paio di decenni fa. Il primo mandato della presidente von der Leyen (2019-2024) è stato conseguente in termini di legislazione dell'UE sulla parità di genere, che ha portato importanti sviluppi nella parità retributiva, nell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle imprese, nell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e nella lotta alla violenza contro le donne. Sono ora necessari sforzi comuni coordinati per garantire che questi atti legislativi siano attuati correttamente, in modo che i diritti e la dignità delle donne e delle ragazze siano finalmente e coerentemente applicati, protetti e promossi.

È chiaro che dobbiamo fare molto di più. L'indice sull'uguaglianza di genere dell'EIGE mostra che l'Europa sta andando nella giusta direzione, ma i progressi variano notevolmente da uno Stato membro all'altro, con un notevole divario tra lo Stato membro con il punteggio più alto e quello con il punteggio più basso. Inoltre, le lotte in corso che le donne devono affrontare in alcuni Stati membri e al di fuori dell'UE contro le restrizioni e l'arretramento dei diritti delle donne, ad esempio in Iran, dove le donne resistono al velo obbligatorio, sottolineano la necessità di un'azione e di una vigilanza continue. Quando il cambiamento non avviene in modo naturale, è nostra responsabilità collettiva agire.

Alla luce di queste sfide, l'impegno a favore dell'uguaglianza per tutti e dell'uguaglianza in tutti i sensi continuerà a essere fondamentale per il lavoro della Commissione nei prossimi cinque anni. La prossima tabella di marcia per i diritti delle donne riaffermerà il diritto fondamentale alla parità tra donne e uomini in tutti gli ambiti della vita. Offrirà un'opportunità vitale per riflettere e mettere a punto strategie sugli obiettivi a lungo termine dell'Unione dell'uguaglianza che vogliamo infine costruire insieme.



## Osservazioni

(Pierre Dieumegard)

I link Internet sono stati copiati testualmente, senza verifica. Alcuni sono errati perché il testo è stato copiato da un documento di lavoro in cui il link è andato a un server interno della Commissione europea. Ad esempio, alcuni riferimenti sono contrassegnati come "Disponibili online", ma il documento si trova a un indirizzo <https://europea.eu.sharepoint.com/>, inaccessibile a un lettore normale.

Affinché gli europei possano capirsi, ricordiamo l'importanza delle lingue. La nota 57 mostra chiaramente che le traduzioni sono difficili: "Per la Lituania, la percentuale è del 55 %, ma è stata esclusa dal calcolo della media come valore anomalo. Il risultato potrebbe essere dovuto a un problema di traduzione con la parola "slapping" che non ha una traduzione precisa in lituano e potrebbe essere stata interpretata come una forma meno grave di aggressione fisica."