Parlamento europeo
2024-2029

Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere

2024/2125(INI)

24.3.2025

PROGETTO DI RELAZIONE

sulla strategia per la parità di genere 2025
(2024/2125(INI))

Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere

Relatore: Marko Vešligaj

INDICE

Pagina

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO 3

MOTIVAZIONE 11

ALLEGATO: ENTITÀ O PERSONE DA CUI IL RELATORE HA RICEVUTO CONTRIBUTI 15

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

sulla strategia per la parità di genere 2025
(2024/2125(INI))

Il Parlamento europeo,

– visti gli articoli 2 e 3 del trattato sull'Unione europea,

– visti gli articoli 8, 10, 19, 79, 83, 153 e 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),

– visti gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,

– visti il pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato e firmato dal Parlamento, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017, e la comunicazione della Commissione del 4 marzo 2021 dal titolo "Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali" (COM(2021)0102),

– vista la convenzione delle Nazioni Unite del 18 dicembre 1979 sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna,

– visti la dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino delle Nazioni Unite del 15 settembre 1995 e gli esiti delle relative conferenze di revisione,

– visti l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile del 21 ottobre 2015 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) ivi stabiliti, in particolare l'OSS 5, "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze", nonché i relativi traguardi e indicatori,

– viste la convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'uguaglianza di retribuzione del 29 giugno 1951 e la convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sulla violenza e sulle molestie del 21 giugno 2019,

– vista la convenzione del Consiglio d'Europa dell'11 maggio 2011 sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (convenzione di Istanbul),

– viste le direttive della CEE e dell'UE adottate dal 1975 in poi su diversi aspetti della parità di trattamento tra donne e uomini (direttiva 79/7/CEE[1], direttiva 86/613/CEE[2],

[1] Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj.
[2] Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986 relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità, GU L 359 del 19.12.1986, pag. 56, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1986/613/oj.

direttiva 92/85/CEE[3], direttiva 2004/113/CE[4], direttiva 2006/54/CE[5], direttiva 2010/41/UE[6],

– vista la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio[7],

– vista la direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 novembre 2022, riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure[8],

– vista la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione[9],

– vista la 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[10],

– vista la direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli 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 le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE[11],

– vista la 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[12],

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

– visti la comunicazione congiunta della Commissione e dell'alto rappresentante dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza del 25 novembre 2020, dal titolo "Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere III – Un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna

---

[3] Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj.
[4] Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj.
[5] Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
[6] Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj.
[7] GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
[8] GU L 315 del 7.12.2022, pag. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
[9] GU L 132 del 17.5.2023, pag. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.
[10] GU L, 2024/1385, 24.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj.
[11] GU L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj.
[12] GU L, 2024/1712, 24.6.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1712/oj.

dell'UE" (JOIN(2020)0017) e il documento di lavoro congiunto dei servizi del 25 novembre 2020 che la accompagna, dal titolo "Objectives and Indicators to frame the implementation of the Gender Action Plan III (2021-25)" (Obiettivi e indicatori per inquadrare l'attuazione del piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere III per il periodo 2021-2025) (SWD(2020)0284),

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

– vista la sua risoluzione del 13 febbraio 2019 sull'attuale regresso dei diritti delle donne e dell'uguaglianza di genere nell'UE[13],

– vista la sua risoluzione del 28 novembre 2019 sull'adesione dell'UE alla convenzione di Istanbul e altre misure per combattere la violenza di genere[14],

– vista la sua risoluzione del 30 gennaio 2020 sul divario retributivo di genere[15],

– vista la sua risoluzione del 23 ottobre 2020 sull'uguaglianza di genere nella politica estera e di sicurezza dell'UE[16],

– vista la sua risoluzione del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere[17],

– vista la sua risoluzione del 21 gennaio 2021 sull'eliminazione del divario digitale di genere: la partecipazione delle donne all'economia digitale[18],

– vista la sua risoluzione dell'11 febbraio 2021 sulle sfide future in relazione ai diritti delle donne in Europa: oltre 25 anni dopo la dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino[19],

– vista la sua risoluzione del 10 giugno 2021 sulla promozione della parità di genere negli studi e nelle carriere in ambito scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico (STEM)[20],

– vista la sua risoluzione del 24 giugno 2021 sulla situazione della salute sessuale e riproduttiva e relativi diritti nell'UE, nel quadro della salute delle donne[21],

– vista la sua risoluzione del 16 settembre 2021 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti l'identificazione della violenza di genere come nuova sfera di criminalità tra quelle elencate all'articolo 83, paragrafo 1, TFUE[22],

---

[13] GU C 449 del 23.12.2020, pag. 102.
[14] GU C 232 del 16.6.2021, pag. 48.
[15] GU C 331 del 17.8.2021, pag. 5.
[16] GU C 404 del 6.10.2021, pag. 202.
[17] GU C 456 del 10.11.2021, pag. 208.
[18] GU C 456 del 10.11.2021, pag. 232.
[19] GU C 465 del 17.11.2021, pag. 160.
[20] GU C 67 dell'8.2.2022, pag. 137.
[21] GU C 81 del 18.2.2022, pag. 43.
[22] GU C 117 dell'11.3.2022, pag. 88.

– vista la sua risoluzione del 14 dicembre 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sulla lotta alla violenza di genere: violenza online[23],

– vista la sua risoluzione del 15 dicembre 2021 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2018-2020[24],

– vista la sua risoluzione del 10 marzo 2022 sul piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere III[25],

– vista la sua risoluzione del 3 maggio 2022 sul raggiungimento dell'indipendenza economica delle donne attraverso l'imprenditorialità e il lavoro autonomo[26],

– vista la sua risoluzione del 5 luglio 2022 verso un'azione comune europea in materia di assistenza e cura[27],

– vista la sua risoluzione del 5 luglio 2022 sulla povertà femminile in Europa[28],

– vista la sua risoluzione del 1° giugno 2023 sulle molestie sessuali nell'UE e la valutazione del movimento MeToo[29],

– vista la sua risoluzione dell'11 aprile 2024 sull'inclusione del diritto all'aborto nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE[30],

– vista la sua raccomandazione del 19 dicembre 2024 destinata al Consiglio in merito alle priorità dell'UE in vista della 69ª sessione della commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile[31],

– vista la relazione del 25 novembre 2024 dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA), di Eurostat e dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) dal titolo "EU gender-based violence survey: key results" (Indagine dell'UE sulla violenza di genere: principali risultati),

– visto l'indice sull'uguaglianza di genere 2024, pubblicato dall'EIGE il 10 dicembre 2024,

– visto l'articolo 55 del suo regolamento,

– visto il parere della commissione per le libertà civili, la giustizia e gli affari interni,

– vista la relazione della commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (A10-0000/2025),

---

[23] GU C 251 del 30.6.2022, pag. 2.
[24] GU C 251 del 30.6.2022, pag. 23.
[25] GU C 347 del 9.9.2022, pag. 150.
[26] GU C 465 del 6.12.2022, pag. 54.
[27] GU C 47 del 7.2.2023, pag. 30.
[28] GU C 47 del 7.2.2023, pag. 2.
[29] GU C, C/2023/1224, 21.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1224/oj.
[30] GU C, C/2025/1279, 13.3.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/1279/oj.
[31] Testi approvati, P10_TA(2024)0075.

A. considerando che il diritto alla parità di trattamento è un diritto fondamentale riconosciuto nei trattati[32] e nella Carta dei diritti fondamentali ed è essenziale per il suo ulteriore sviluppo;

B. considerando che la parità di genere è un valore fondamentale dell'UE, un diritto fondamentale e un principio cardine del pilastro europeo dei diritti sociali, nonché una condizione essenziale per il progresso;

C. considerando che la violenza di genere continua a essere un fenomeno diffuso a livello mondiale, anche nell'UE, e ha gravi conseguenze per le vittime e per la società;

D. considerando che ogni persona nell'UE ha il diritto di accedere ai più alti livelli di salute fisica e mentale;

E. considerando che le disparità nel mercato del lavoro e la mancanza di condizioni di lavoro eque e di sicurezza per le lavoratrici continuano a persistere in tutta l'UE e che l'attuale divario retributivo di genere è in gran parte conseguenza della sistematica sottovalutazione del lavoro svolto nei settori a prevalenza femminile; che, pertanto, occorre affrontare la questione della "parità di retribuzione per un lavoro di pari valore" per colmare il divario retributivo di genere;

F. considerando che le tecnologie digitali emergenti sono un fattore di rischio per la parità di genere e potrebbero perpetuare e aggravare i modelli esistenti di disuguaglianza di genere, discriminazione e violenza contro le donne e le ragazze;

G. considerando che in tutta l'UE le responsabilità di assistenza sono assolte in misura sproporzionata dalle donne, il che contribuisce alle disuguaglianze;

H. considerando che, in base alle ricerche, le donne sono sottorappresentate a tutti i livelli dei processi decisionali economici e politici a livello mondiale e che il raggiungimento della parità di genere nella vita politica è una prospettiva lontana;

I. considerando che molte donne e molti gruppi vulnerabili, fra cui le persone con disabilità, le persone provenienti da contesti socioeconomici svantaggiati, le persone che subiscono discriminazioni razziali, le persone provenienti da contesti etnici, minoritari o migratori, gli anziani e le persone LGBTIQ+, devono far fronte a disuguaglianze e discriminazioni intersezionali nell'UE;

J. considerando che la tabella di marcia per i diritti delle donne ribadisce il forte impegno dell'UE a salvaguardare e promuovere la parità di genere e i diritti delle donne, delineando i principi e la visione a lungo termine per la realizzazione di progressi su cui si baserà la strategia per la parità di genere successiva al 2025;

1. invita la Commissione a presentare una strategia ambiziosa per la parità di genere per il periodo 2026-2030, con misure legislative e non legislative concrete e tangibili nei principali ambiti indicati di seguito;

Violenza di genere

[32] Articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, TUE, articoli 8, 10, 19 e 157 TFUE e articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

2. invita la Commissione a identificare la violenza di genere come una nuova sfera di criminalità tra quelle elencate all'articolo 83, paragrafo 1, TFUE in modo da combattere efficacemente tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze, che costituisce una delle violazioni dei diritti fondamentali più diffuse nell'UE;

3. esorta la Commissione a riconoscere il femminicidio come un reato distinto;

4. invita la Commissione a monitorare e incoraggiare un rapido recepimento della direttiva (UE) 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica e a presentare una raccomandazione sulla prevenzione delle pratiche dannose contro le donne e le ragazze;

5. invita la Commissione a proporre una normativa dell'UE per configurare come reato lo stupro sulla base dell'assenza di consenso; ribadisce che lo stupro rappresenta non solo una violazione dei diritti fondamentali e dell'autonomia fisica delle donne, ma anche una forma di sfruttamento sessuale delle donne e delle ragazze;

Un'assistenza sanitaria globale sensibile alla dimensione di genere

6. esorta la Commissione a provvedere affinché le donne e le ragazze abbiano un accesso universale a un'assistenza sanitaria sensibile alla dimensione di genere;

7. invita la Commissione ad affrontare a livello dell'UE gli ostacoli che le donne, in tutta la loro diversità, incontrano nell'accesso all'assistenza sanitaria;

8. invita la Commissione a garantire alle donne e alle ragazze, in tutta la loro diversità, un accesso pieno e paritario ai servizi di assistenza sanitaria sessuale e riproduttiva, compreso il diritto all'aborto sicuro e legale;

Parità di genere ed emancipazione femminile nel mondo del lavoro

9. invita la Commissione a monitorare e incoraggiare un rapido recepimento della direttiva relativa a salari minimi adeguati[33], della direttiva sulla trasparenza retributiva[34] e della direttiva relativa alla presenza delle donne nei consigli di amministrazione[35];

10. esorta la Commissione a elaborare orientamenti in vista di una definizione e di un confronto del "valore del lavoro" a livello dell'UE, nonché a definire rapidamente strumenti e criteri di valutazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere, al fine di valutare meglio e remunerare più equamente il lavoro svolto nei settori a prevalenza femminile;

Diritti delle donne e parità di genere nell'istruzione, nella formazione e nella sfera digitale

11. esorta la Commissione a garantire un accesso inclusivo sotto il profilo del genere a tutti i livelli di istruzione e a elaborare norme di elevata qualità per materiali didattici che

[33] 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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj).
[34] Direttiva (UE) 2023/970.
[35] Direttiva (UE) 2022/2381.

promuovano la parità di genere ed eliminino gli stereotipi di genere, promuovendo altresì un'educazione sessuale completa e il consenso;

12. invita la Commissione a sviluppare e adottare una politica di tolleranza zero nell'ambiente digitale rispetto a tutte le forme di violenza di genere, comportamenti dannosi e narrazioni che compromettono e screditano l'espressione online e offline di donne e ragazze, e a dare priorità alle misure preventive e di salvaguardia in tutti i settori della politica digitale;

Conciliazione tra vita privata e vita professionale

13. invita la Commissione a trasformare la strategia europea per l'assistenza in un patto europeo globale per l'assistenza, dotato di strumenti legislativi e finanziari vincolanti per investire in servizi di assistenza all'infanzia e di assistenza a lungo termine accessibili, abbordabili e di alta qualità;

14. sottolinea che è necessario che l'UE punti all'adozione di un modello egualitario in termini di reddito e di responsabilità di assistenza, che riveda e adegui, a tal proposito, gli obiettivi di Barcellona e che sviluppi ulteriormente le misure in materia di congedo di maternità e paternità per conseguire un maggiore equilibrio di genere in relazione alle responsabilità di assistenza;

Partecipazione politica e rappresentanza equilibrate

15. esorta la Commissione ad applicare a tutte le elezioni, nel rispetto della parità di genere, le quote di genere e le liste "bloccate" previste dalla legge e a garantire la parità istituzionale di genere a tutti i livelli dei processi decisionali;

Politica estera femminista

16. invita la Commissione a promuovere una politica estera, di sicurezza, commerciale e di sviluppo che dia priorità alla parità di genere nel rispetto del principio delle tre "R", "rights, representation and resources" (ossia diritti, rappresentanza e risorse);

Contrastare i movimenti anti-gender

17. esorta la Commissione a sviluppare uno strumento completo che permetta di monitorare e contrastare il regresso democratico e l'arretramento dei diritti delle donne, che sono intrinsecamente connessi tra loro, e a garantire che la parità di genere continui a essere una priorità in tutta l'UE;

Strumenti trasversali per conseguire la parità di genere

18. ribadisce che tutti gli sforzi volti a conseguire progressi in materia di parità di genere devono rispettare pienamente i principi di intersezionalità e integrazione della dimensione di genere;

19. invita la Commissione a garantire e a perseguire l'integrazione della dimensione di genere nelle sue strutture, nei suoi metodi e nei suoi strumenti e a integrare la prospettiva di genere in tutte le sue proposte, comprese le procedure di bilancio;

20. esorta la Commissione a utilizzare e a sviluppare ulteriormente l'intersezionalità quale principio trasversale nell'ambito della nuova strategia per la parità di genere;

°

° °

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

MOTIVAZIONE

La parità di genere e i diritti delle donne fanno parte dei **valori fondamentali** dell'Unione europea e sono una componente indispensabile e inscindibile dei diritti umani. Costituiscono la base e una delle finalità dello Stato di diritto a livello nazionale, europeo e internazionale, oltre a essere l'indicatore più adeguato e pertinente della salute e della resilienza delle nostre democrazie.

Alla luce della situazione geopolitica e dei processi globali in corso, è più importante che mai presentare un **programma ambizioso in materia di diritti delle donne e parità di genere**; la presente relazione giunge quindi in un momento cruciale per l'Unione europea. La nuova strategia europea per la parità di genere successiva al 2025 deve rispettare le norme stabilite negli anni precedenti e portare avanti un impegno complessivo inteso a conseguire la **parità di genere a tutti i livelli, in tutti i settori e per tutte le persone, senza discriminazioni**. Inoltre la nuova strategia deve permettere di **agire in modo deciso per promuovere l'attuazione** delle normative adottate in precedenza.

La nuova strategia andrà a inserirsi in un contesto caratterizzato da un aumento dei movimenti anti-gender e antidemocratici e per questo il testo, che sarà presentato dalla Commissione, dovrà **rispecchiare una chiara dedizione istituzionale e impegni concreti intesi a proteggere e a sviluppare ulteriormente il quadro per la parità di genere, salvaguardando in tal modo la nostra democrazia**. Non può esservi democrazia senza la partecipazione e il coinvolgimento solidi delle donne e delle ragazze su un piano di parità e coloro che cercano di smantellare il nostro quadro istituzionale sono gli stessi che attaccano i diritti delle donne. Queste sfide sono interconnesse e richiedono quindi una **risposta europea** in tutti i settori d'intervento e a tutti i livelli, mediante una chiara **integrazione della dimensione di genere** in tutto il nostro lavoro.

Da quando è stata adottata l'ultima strategia per la parità di genere[1], il mondo è profondamente cambiato e pertanto occorre affrontare in modo adeguato nuove tematiche: dalla violenza e le molestie nei confronti di donne e ragazze nella sfera digitale e nel mondo del lavoro alla necessità di una politica estera femminista di costruzione della pace, passando per la protezione della salute sessuale e riproduttiva e dei relativi diritti, compreso l'accesso all'aborto sicuro e legale, in quanto diritti umani fondamentali. Dobbiamo inoltre includere un **approccio intersezionale** nelle nostre politiche, in quanto siamo ben consapevoli che nell'UE alcuni gruppi, come le donne migranti, le persone LGBTIQ, le donne rom e quelle con disabilità, sono soggetti a molteplici forme intersezionali di discriminazione. Spetta a noi affrontarle tutte in modo adeguato e tempestivo.

La **tabella di marcia per i diritti delle donne**[2] recentemente presentata è un passo nella giusta direzione in quanto riconosce molti problemi legati ai diritti delle donne, ma è necessario fare un passo avanti nell'ambito della nuova strategia per la parità di genere con **misure concrete, legislative e non,** volte a creare una società realmente equa sotto il profilo del genere.

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere definisce la **violenza di genere** come qualsiasi

[1] GU C 364, 28.10.2020, pag. 77.
[2] Comunicazione della Commissione dal titolo "Una tabella di marcia per i diritti delle donne" (COM(2025)0097).

tipo di violenza basata sul genere di un individuo, dalla violenza fisica a quella emotiva, dalla violenza finanziaria alla violenza riproduttiva, e sebbene la violenza di genere possa colpire chiunque, le principali vittime sono le donne[3]. L'ultimo focus tematico dell'indice sull'uguaglianza di genere[4] ha affrontato specificamente il tema della violenza di genere e i dati rivelano che il 31 % delle donne dell'UE ha subito violenza fisica e/o sessuale a partire dai 15 anni. Ciò dimostra che, nonostante i progressi legislativi e non compiuti nell'UE[5], la **violenza di genere** rimane una delle principali sfide che ostacolano la costruzione di una società realmente equa sotto il profilo del genere e che questo tipo di violenza è ancora molto diffuso in tutta l'Unione, per questo è necessario continuare a contrastarla a livello europeo **definendola chiaramente come un reato riconosciuto dall'UE**. Dai dati recenti emerge che l'attuazione delle normative vigenti, ad esempio la **direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica**, è una questione urgente che deve essere monitorata e adeguatamente controllata. È inoltre necessario ridefinire e sviluppare ulteriormente alcuni aspetti del precedente lavoro legislativo, come le definizioni basate sul consenso, **aggiungendo lo stupro all'elenco dei reati riconosciuti dall'UE e riconoscendo il femminicidio come reato distinto dall'omicidio**, ma anche dare rilievo ad alcune delle categorie meno note di violenza di genere, come la violenza ostetrica e la negazione dell'assistenza all'aborto. È necessario fare progressi anche nell'elaborazione delle raccomandazioni sulle pratiche dannose.

Tutti i cittadini dell'Unione europea hanno il diritto di godere dei **più elevati standard di salute fisica e mentale** e la definizione e l'attuazione di tutte le politiche ed attività dell'Unione devono garantire un **livello elevato di protezione della salute umana**[6]. Il diritto di accedere all'assistenza sanitaria è sancito dal principio 16 del pilastro europeo dei diritti sociali e il relativo piano d'azione esorta gli Stati membri ad affrontare le disuguaglianze in ambito sanitario. L'indice sull'uguaglianza di genere testimonia progressi lenti in materia di parità di genere nel settore della salute: le percentuali di donne e uomini che percepiscono la loro salute come molto buona o buona sono in calo in due terzi degli Stati membri e per molte patologie specifiche legate al sesso e al genere la ricerca, i finanziamenti e le risorse risultano insufficienti, e non viene attribuita loro la giusta priorità[7].

La **salute sessuale e riproduttiva e i relativi diritti** sono una delle questioni fondamentali della discussione sui diritti umani e sono inscindibili dal diritto fondamentale alla salute, dalla parità di genere e dall'eradicazione della violenza di genere. L'autonomia fisica e il diritto di prendere decisioni sul proprio corpo e la propria vita sono un requisito imprescindibile per raggiungere la parità di genere. Le violazioni della salute sessuale e riproduttiva e dei relativi diritti sono violazioni dei diritti umani. Tutte le sfide in tale ambito cui gli Stati membri devono far fronte sono sfide comuni a livello europeo relative ai diritti umani e alla salute, che devono essere affrontate con un approccio unificato. L'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) riconosce la necessità di un accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva quale

---

[3] https://eige.europa.eu/gender-based-violence.

[4] *Gender Equality Index 2024: Tackling violence against women, tackling gender inequalities* (Indice sull'uguaglianza di genere 2024: lotta alla violenza contro le donne, lotta alle disuguaglianze di genere), pubblicato nel 2025.

[5] Adozione della direttiva sulla lotta alla violenza nei contro le donne e alla violenza domestica e adesione dell'UE alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica ("Convenzione di Istanbul").

[6] GU C 326, 26.10.2012, pag. 391.

[7] Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Impact driver: marking stone and opportunities for gender equality in the EU*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2025 (di prossima pubblicazione).

componente del diritto alla salute. Il nostro obiettivo è disporre di una strategia per la parità di genere che garantisca l'accesso universale a un'educazione sessuale e relazionale completa, adeguata all'età e basata su dati concreti; a una serie di metodi e prodotti contraccettivi moderni, di alta qualità, accessibili e abbordabili; alla consulenza in materia di pianificazione familiare; ai trattamenti per la fertilità e alle informazioni sulla contraccezione, nonché a un'assistenza all'aborto gratuita, sicura e legale.

La situazione del **mercato del lavoro** europeo richiede un intervento urgente e globale per superare le disuguaglianze esistenti. Nell'UE una donna su tre non ha un impiego retribuito e la stragrande maggioranza dei lavori a tempo parziale nell'Unione è svolta da donne. Il lavoro delle donne è stato sempre sottostimato e la segregazione di genere è ancora significativa, infatti nei settori meno redditizi sono impiegate prevalentemente le donne. L'**emancipazione femminile nel mondo del lavoro** è un passo fondamentale per lo sviluppo sociale ed economico ed è il presupposto di un'economia forte e competitiva. È pertanto essenziale un rapido recepimento della **direttiva sulla trasparenza retributiva**, che ponga l'accento sulle modalità intese ad ampliarne il campo di applicazione. È inoltre necessario attuare sia la **direttiva relativa a salari minimi adeguati** che la **direttiva relativa alla presenza delle donne nei consigli di amministrazione**. La presente relazione riconosce che la ragione principale del divario retributivo di genere risiede nel fatto che, rispetto ai salari dei settori tipicamente maschili, nei settori a prevalenza femminile (assistenza, settore sanitario, istruzione, commercio al dettaglio) le retribuzioni sono sistematicamente inferiori, pertanto tali settori non risultano attraenti per gli uomini, il che rafforza norme e stereotipi dannosi. È necessario elaborare urgentemente orientamenti che consentano la definizione e il confronto del "valore del lavoro" e istituire strumenti e criteri di valutazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere al fine di valutare meglio e remunerare in modo più equo il lavoro nei settori a prevalenza femminile. Occorre inoltre affrontare la questione della sicurezza sul lavoro, sia nei luoghi di lavoro che nel contesto del lavoro a distanza.

L'istruzione e la formazione sono essenziali per la parità di genere e per permettere a tutti di adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro, e l'istruzione terziaria è essenziale per avere opportunità di lavoro di qualità. Attualmente nell'Unione europea la segregazione di genere orizzontale e verticale nel contesto dell'istruzione è ancora persistente ed è dannosa per la parità di genere. È dunque fondamentale garantire un accesso pieno e senza ostacoli all'istruzione e alla formazione e sostenere il coinvolgimento delle donne nell'istruzione STEM e in tutti gli altri settori e carriere. Si stima che nell'UE vi siano 8 milioni di specialisti impiegati nel settore delle TIC, ma che solo il 17 % di essi sono donne. A livello mondiale solo il 22 % dei professionisti nel campo dell'intelligenza artificiale è donna. Queste materie di studio e i relativi posti di lavoro sono sempre più importanti, è quindi necessario garantire che le donne non siano lasciate indietro e affrontare la questione degli algoritmi e degli altri strumenti odierni facendo in modo che la sfera digitale sia un ambiente sicuro per le donne. Consapevoli del fatto che l'attuale assetto proprietario privato e i principali attori delle grandi piattaforme hanno creato un mondo online dannoso per i diritti delle donne e la parità di genere, dobbiamo saper affrontare il problema e proteggere tutte le donne e le ragazze in tutta l'UE. È inoltre necessario incoraggiare gli uomini a entrare nei settori a prevalenza femminile offrendo condizioni di lavoro migliori e una retribuzione equa. La nuova strategia per la parità di genere deve sviluppare un quadro che crei per ragazze e ragazzi spazi di apprendimento sicuri, educando i genitori e gli insegnanti sugli stereotipi di genere e creando modelli di riferimento positivi per le donne e per gli uomini femministi.

Le **responsabilità di assistenza** dei bambini e di altre persone a carico sono un ostacolo

significativo alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Nell'UE le responsabilità assistenziali non retribuite impediscono a circa 7,7 milioni di donne di entrare nel mercato del lavoro, rispetto a soli 450 000 uomini. In ambito famigliare la ripartizione disomogenea del lavoro assistenziale non retribuito tra donne e uomini limita la parità di partecipazione delle donne alla forza lavoro e l'avanzamento di carriera. Questa situazione ostacola il raggiungimento di un quadro realmente equo che favorisca l'**equilibrio tra vita professionale e vita privata** e la nuova strategia deve affrontare tali questioni. Il nostro obiettivo è lavorare per raggiungere un modello egualitario in termini di reddito e di responsabilità di assistenza nella nostra società. Dobbiamo pertanto monitorare, valutare e, se necessario, ampliare la **direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare**, ma è anche necessario proporre un **patto europeo per l'assistenza**, basato sulla strategia europea per l'assistenza, con normative vincolanti e finanziamenti a livello dell'UE. Da sempre le donne si fanno carico dell'onere dell'assistenza in diverse categorie e per questo dobbiamo stabilire condizioni di parità a livello europeo.

Gruppi eterogenei adottano decisioni migliori, più inclusive e più sostenibili. Soltanto le decisioni che tengono conto del punto di vista di tutti potranno spianare la strada a un futuro migliore per tutti e le **donne che rivestono ruoli decisionali** sono modelli fondamentali che contribuiscono a plasmare un futuro paritario. Dobbiamo colmare le lacune del processo decisionale a livello politico ed economico, affrontando nel contempo le disuguaglianze istituzionali che impediscono alle donne di realizzare appieno il loro potenziale.

In tempi di crescenti conflitti e incertezze a livello mondiale, **la politica estera, di difesa e di sicurezza dell'UE deve essere femminista** e il rispetto dei diritti delle donne e la parità di genere devono essere principi orizzontali e obiettivi chiave. Con le nostre politiche esterne dobbiamo portare avanti una missione di costruzione della pace e, a tal fine, uno dei presupposti è proprio la partecipazione paritaria delle donne in qualità di leader e parti interessate. Il programma per la promozione e la tutela dei diritti delle donne, così come il sostegno ad attiviste, educatrici e leader nelle zone di conflitto, deve essere una priorità in tutte le strategie di risposta ai conflitti dell'UE e in tutti gli strumenti e meccanismi di risposta alle crisi. Il principio delle tre "R", "rights, representation and resources" (ossia diritti, rappresentanza e risorse) deve essere applicato a tutte le azioni esterne dell'UE.

ALLEGATO: ENTITÀ O PERSONE DA CUI IL RELATORE HA RICEVUTO CONTRIBUTI

Conformemente all'allegato I, articolo 8, del regolamento, il relatore dichiara di aver ricevuto, nel corso dell'elaborazione del progetto di relazione, contributi dalle seguenti entità o persone:

Entità e/o persona
European Parliamentary Forum for Sexual & Reproductive Rights
The International Planned Parenthood Federation (IPPF) European Network
Center for Reproductive Rights
European Women's Lobby
Foundation for European Progressive Studies (FEPS)
European Institute for Gender Equality
B.a.B.e. Budi aktivna. Budi emancipiran.
Fertility Europe
Center for Women Victims of War (ROSA)
The Directorate-General for Justice and Consumers (DG JUST) of the European Commission
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Public Service Union (EPSU)

L'elenco che precede è compilato sotto l'esclusiva responsabilità del relatore.

Quando delle persone fisiche sono identificate nell'elenco con il loro nome, la loro funzione o entrambi, il relatore dichiara di aver sottoposto alle persone fisiche interessate l'informativa del Parlamento europeo sulla protezione dei dati n. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), che definisce le condizioni applicabili al trattamento dei loro dati personali e i diritti connessi a tale trattamento.