



Numero 4 / 2024

Maria Luisa VALLAURI

Francesca MARINELLI

**Rapporto 2024 sullo stato della parità di genere
nell'Unione Europea**

Rapporto 2024 sullo stato della parità di genere nell'Unione Europea

Maria Luisa VALLAURI

Professoressa ordinaria di diritto del lavoro dell'Università degli studi di Firenze

Francesca MARINELLI

Professoressa associata di diritto del lavoro dell'Università degli studi di Milano

Il rapporto in esame (come [i tre precedenti](#)¹) si inserisce nell'ambito della [Strategia per l'uguaglianza di genere 2020-2025](#) adottata dalla Commissione Europea nel 2020.

In particolare, il documento offre una panoramica delle azioni chiave poste in essere durante l'anno dall'UE per contrastare il c.d. *gender gap*, fenomeno colmato ad oggi in media all'interno dei confini dell'Unione solo al 70,2%² e, purtroppo, ancora molto presente nel mercato del lavoro, se è vero che dagli ultimi dati (sempre riportati dal documento in commento) emerge un divario medio nel tasso di occupazione tra uomini e donne di quasi 11 punti percentuali³.

Tra le tante azioni elencate dal Rapporto pare qui opportuno ricordare, per il loro rilievo lavoristico, quelle volte a contrastare, da un lato, la violenza e le molestie di genere sul luogo di lavoro e, dall'altro lato, il c.d. *gender pay gap*. Entrambi i fenomeni, infatti, seppur diversi, appaiono accomunati dal fatto di colpire maggiormente (da sempre e in tutti i paesi membri) le lavoratrici rispetto ai lavoratori, essendo ambedue frutto principalmente di pregiudizi e stereotipi di genere.

Con riguardo alla **violenza e molestie di genere sul luogo di lavoro**, oltre al lancio nel 2023 dell'importante campagna "[EndGenderStereotypes](#)" volta a sfidare gli stereotipi di genere in diverse aree della vita (tra cui l'ambito professionale), il Rapporto ricorda le numerose attività propedeutiche funzionali al raggiungimento da parte dell'UE dei seguenti importanti risultati:

a) l'adozione, nel marzo di quest'anno, di una [decisione](#) del Consiglio che invita gli Stati membri a ratificare l'importante [Convenzione OIL n. 190/2019](#)⁴ (primo strumento internazionale ad imporre standard minimi per contrastare le molestie e la violenza sul lavoro);

¹ In [questa rubrica](#) si è avuto modo di analizzare il rapporto del 2022.

² Secondo il [Gender equality index](#). L'indice in parola viene misurato dall'Istituto europeo per l'eguaglianza di genere (EIGE-[European Institute for Gender Equality](#), agenzia dell'UE che promuove la parità tra i sessi) la quale da una decina di anni assegna agli Stati membri un punteggio da 1 a 100 (in cui 100 significa pieno raggiungimento della parità di genere), tenendo conto delle seguenti dimensioni: il lavoro, il denaro, la conoscenza, il tempo, il potere, la salute e, dal 2022, anche la violenza contro le donne. Di interesse è il fatto che sebbene l'indice appaia in crescita rispetto al passato, ciò è dovuto all'indicatore relativo al c.d. *work-life balance* e questo non perché gli uomini abbiano aumentato il loro contributo nel lavoro non retribuito di cura e domestico, quanto, piuttosto, perché le donne sono state in grado di ridurre il loro, soprattutto grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie.

³ Il tasso medio di occupazione maschile nell'UE è infatti dell'80,0%, contro il 69,3% di quello femminile. Il Rapporto sottolinea come tale divario sia influenzato oltre che dal genere anche da altri fattori quali: l'origine etnica, l'età, la disabilità, il livello di istruzione e i carichi di famiglia.

⁴ Di tale importante Convenzione [la nostra rubrica si è occupata](#) in occasione dell'entrata in vigore della l. n. 4/2021 che ne ha dato ratifica ed esecuzione in Italia.

b) l'approvazione nel maggio di quest'anno di una direttiva (la Dir. UE [2024/1500](#)) per rafforzare l'indipendenza, i poteri e le risorse degli organismi nazionali di parità di genere nel settore dell'occupazione;

c) l'adesione dell'UE, il 1° giugno del 2024, alla c.d. [Convenzione di Istanbul](#) sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (adottata dal Consiglio d'Europa nel 2011)⁵, oltre che l'approvazione di una direttiva *ad hoc* sul tema (la Dir. UE [2024/1385](#)) al fine di garantire a tutte le vittime di violenza le stesse misure di protezione in tutta l'UE.

Quanto al c.d. **gender pay gap**, sebbene i dati siano incoraggianti – se è vero che, come ricorda il Report in esame, il divario tra retribuzione media maschie e femminile all'interno dell'Unione pare essersi ridotto, nell'ultimo decennio, in media, di quasi 4 punti percentuali⁶ – è vero anche che rimane un fenomeno ancora a due cifre in molti paesi membri. Non solo, il Rapporto in esame mette in luce come, sebbene le criticità legate alla pandemia si siano affievolite, il fenomeno inflazionistico determinato dalle nuove sfide geopolitiche (e in particolare dalle guerre che si stanno consumando in Ucraina e in Medio Oriente) stia contribuendo ad alimentare la disparità di genere. Infatti, nell'erosione il potere d'acquisto delle categorie a basso reddito, l'inflazione sta finendo per colpire più duramente, *in primis*, le donne (che, come noto, proprio a causa del fenomeno del *gender pay gap* percepiscono all'interno di tutti i paesi membri dell'UE compensi e, quindi, anche trattamenti pensionistici inferiori rispetto agli uomini).

Proprio al fine di contrastare la disparità economica l'UE non solo ha nominato, nel gennaio 2023, un gruppo di esperti per monitorare quale sia nei paesi membri lo stato di attuazione della direttiva sul salario minimo (la Dir. [2022/2041](#)), approvata, come noto, non senza criticità, nell'ottobre del 2022, ma ha deciso anche di varare, nel maggio 2023, una direttiva specifica (Dir. UE [2023/970](#)) che mira a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso misure volte a garantire la trasparenza delle retribuzioni.

⁵ La Convenzione è entrata in vigore il 1° ottobre 2023 per l'UE, che vi ha aderito per quanto riguarda le materie di sua competenza esclusiva. L'importanza di tale adesione deriva anche dal fatto che non tutti gli Stati membri dell'UE hanno, ad oggi, ratificato la Convenzione di Istanbul.

⁶ Dal Rapporto emerge infatti che se all'interno dei confini dell'UE il divario retributivo medio si attestava, nel 2012, al 16,4%, oggi i dati ci restituiscono un valore del 12,7%.