

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. **XII-bis**
n. **188**

ASSEMBLEA PARLAMENTARE DEL CONSIGLIO D'EUROPA

Risoluzione n. 2589

Le donne nell'economia: occupazione, imprenditorialità e bilancio di genere

Trasmessa il 4 febbraio 2025

PARLIAMENTARY ASSEMBLY OF THE COUNCIL OF EUROPE

RESOLUTION 2589 (2025) ⁽¹⁾

Provisional version

Women in the economy: employment, entrepreneurship and gender-responsive budgeting

PARLIAMENTARY ASSEMBLY

1. Women have always had their place in the economy and arguably have a longer experience than men in managing the relationship between production of goods and services and management of available resources, on a day-to-day basis. Recognition of this place, however, is not widespread and has been ignored as in other areas such as science, the arts and literature. In a history of advances and setbacks women have come a long way to affirm their economic value and independence. Nevertheless, as in all the other dimensions of equality between women and men, there is still a long way to go, globally.

2. The Parliamentary Assembly last addressed the subject of women's place in the economy in 2018, with a report entitled « Empowering women in the economy » which led to Resolution 2235 (2018). The rapporteur, Ms Elena Centemero (Italy, EPP/CD), identified main areas requiring action (gender pay gaps leading to pension gaps, difficulties in accessing employment, slower career progression, gender segmentation, glass ceilings) and stressed the fact that « equality between women and men in

the economy is a precondition for advances in other spheres, including public and political life ».

3. A 2023 study by the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) highlights notable advancements in two critical areas. Firstly, in the distribution of childcare responsibilities, where approximately 40% of fathers in several countries now take parental leave, albeit for systematically shorter periods than their female counterparts. Secondly, progress has been observed in transparency, particularly concerning gender pay gaps. In 55% of the 37 OECD member countries, private firms are now required to report on gender pay gaps.

4. Despite all the expert evidence and facts, the still ongoing negative impacts and fallout from recent crises, including the global Covid-19 pandemic and the economic consequences of the conflicts in and outside Europe, have shown the fragility of progress towards gender equality and how much remains to be done. This is particularly evident with respect to the persisting imbalance of care responsibilities, still assumed mainly by women both in the home and in institutions, and the lack of financial recognition for this type of work. So slow progress is coupled with a real risk of backsliding, especially in the current context. The Assembly considers that more

(1) *Assembly debate* on 30 January 2025 (8th sitting) (see Doc. 16068, report of the Committee on Equality and Non-Discrimination, rapporteur: Ms Sena Nur Çelik Kanat). *Text adopted by the Assembly* on 30 January 2025 (8th sitting).

account should be taken of research that shows women's potential, and more action taken to accelerate change.

5. Due to the persistent lack of recognition of their rightful place in the economy, women face greater discrimination compared to men. Both conscious and unconscious gender biases operate to their disadvantage, particularly in recruitment processes where women are asked to prove their dedication, determination and leadership abilities to a greater extent than their male counterparts. Moreover, the caregiving responsibilities that women predominantly assume, and for which they are seen as indispensable, tend to raise doubts about their perceived ability to perform efficiently within the economic sphere.

6. Although the number of women with higher education qualifications has risen, young women remain less likely than young men to choose Science, Technology, Engineering, or Mathematics (STEM) as fields of study at graduate level. The existence of gender gaps in fields of tertiary study indicates that young women often do not build on good school performances to enter higher education in fields with better employment prospects, such as STEM and artificial intelligence (AI)-related studies. The OECD explains this in part by the lack of self-confidence girls have in their mathematics and science abilities during school, and the lack of role models for girls in STEM and AI fields, which means that young girls have little evidence to disprove the notion that mathematics and science are somehow more « masculine » disciplines.

7. The Assembly calls on European leaders to respond to one of the greatest challenges in establishing women's place in the economy, which is changing mindsets. There must be a willingness on all sides to break the glass ceilings and mend the « broken rung » – the first step up into managerial positions for women. Those who have succeeded must act as champions and role models, showing that their achievements are attainable by many other girls and women.

8. Equality must be championed in all aspects of daily life, with particular attention to ensuring that traditions, identities, and gender-specific cultural differences are not used to perpetuate existing inequalities. There is a need to address the negative impacts of the intersectionality of gender and other grounds of discrimination and to combat racism and all forms of intolerance that disproportionately affect women, especially those from diverse groups and disadvantaged backgrounds. Furthermore, inclusive approaches to diversity must be prioritised and concerted efforts should be made to challenge and dismantle pervasive stereotypes.

9. The Assembly also calls for gender to be mainstreamed in all policies and budgets and all areas of government and governance and for adequate funding to be earmarked for equality. Cross-cutting policies must ensure continuity in support for women's equal participation in all areas. More disaggregated data is needed to identify root causes of inequality and clarify the orientations that should be taken, enabling evidence-based policy analysis that can more accurately address specific disparities and inform targeted interventions for achieving gender equality.

10. In light of the above considerations, the Assembly calls on Council of Europe member States as well as observer States and States whose parliaments enjoy observer or partner for democracy status with the Assembly to improve their law and policy with respect to gender-responsive budgeting. In particular, governments should:

10.1. ensure that gender-responsive budgeting is mandated in the budget law and budget documents and clearly defined within public finance management systems at the national, regional and local levels, and that gender-responsive budgeting tools are embedded at all stages of the budget cycle;

10.2. develop and introduce clear guidance and tools coupled with capacity building of public officials at all levels, to identify gender gaps through gender analysis and take specific action to address and close these gaps;

10.3. strengthen the accountability of budget execution with respect to gender equality and monitor results using gender impact assessment;

10.4. build the capacity of supreme audit institutions to audit expenditure through a gender lens and to evaluate whether intended gender outcomes have been achieved;

10.5. ensure that budgets are grounded in evidence-based policy analysis, and publish regular, realtime expenditure reports that are publicly accessible, enabling parliament, civil society, and the general public to see how resources are allocated to gender equality;

10.6. take steps to ensure that women can participate in budget discussions and have their voices heard.

11. With regard to employment, the Assembly calls on member States to make more efforts to:

11.1. impose pay transparency to expose gender pay gaps, and carry out effective reviews of these gaps in all public services and private business, accompanied by sanctions where differentiation persists;

11.2. develop and implement laws and policies to identify, eliminate, and sanction racism and all forms of intolerance and discrimination including intersectional discrimination against women from diverse groups in the labour market, which hinder their economic empowerment, and address the specific needs of disadvantaged groups;

11.3. eliminate conscious gender bias in recruitment, training and promotion processes, and learn to recognise and screen out unconscious bias;

11.4. ensure through legal measures, awareness-raising campaigns and media visibility that the workplace is seen as a safe space for everyone, and in particular women who are often the targets of multiple and persistent « micro-aggressions » and other forms of gender-based harassment;

11.5. recognise the value of types of employment where women are in a major-

ity, first and foremost in care and medical fields, and reward these skills and competences at their true value;

11.6. promote women's participation in traditionally male dominated sectors, such as STEM fields, as well as in emerging sectors like the digital and green economy, by implementing targeted training and mentoring programs, to improve gender balance in the labour market and foster a more inclusive digital and green future;

11.7. develop specific grant programs for women entrepreneurs starting businesses and start-ups, with accessible application requirements for diverse backgrounds, along with support and advisory services to guide them through the application process, and provide financial literacy training;

11.8. ensure that technology used in human resources management takes into account diversity and intersectionality, and that automated decision making does not generate discrimination;

11.9. adopt measures to improve gender balance in leadership roles across the economy, including on corporate boards, senior management, and public-sector decision-making positions.

12. With regard to care and family responsibilities, the Assembly calls on member States to:

12.1. enact legislation to support paid parental leave for both parents, flexible working arrangements and caregiving leave for those caring for children, elderly or disabled family members;

12.2. provide affordable and accessible, high-quality childcare and elderly care services, reducing the caregiving burden that often falls disproportionately on women;

12.3. promote the equal sharing of responsibilities through public awareness campaigns and policies such as paid paternal leave, in particular to encourage and incentivise men to share caregiving duties;

12.4. introduce tax breaks or subsidies for families that employ caregivers or provide in-home care services;

12.5. create programmes that ensure all children have access to universal early education to allow parents, particularly women, to engage in the workforce;

12.6. ensure that leave for care responsibilities does not affect pension rights;

12.7. include unpaid work in national statistics by gathering quantitative and qualitative data, particularly time use surveys.

13. Concerning education, the Assembly calls on member States to:

13.1. ensure that from the earliest age, school curricula avoid the gender bias and stereotyping which lead children to channel their energies into gendered and stereotyped roles and, in particular, lead to girls losing their confidence in their abilities in science and mathematics;

13.2. provide equal opportunities for girls and boys to experience a broad range of theoretical and practical studies in different areas, and reinforce programmes such as job-information days or career fairs in schools for both parents and students and early work experience through

education programmes and apprenticeships, to encourage girls' interest in science-related subjects;

13.3. organise extra-curricular activities to enable girls to discover and exercise technological skills and computing competencies, such as computer coding in non-competitive, game-based surroundings;

13.4. provide training and further training for teachers to enable them to recognise and address their own conscious or unconscious gender bias.

14. Finally, the Assembly calls on all Council of Europe member States as well as observer States and States whose parliaments enjoy observer or partner for democracy status with the Assembly to use the research and tools at their disposal to collect more disaggregated and intersectional data on gender-based discrimination in the economy in order to better address it at all levels, and to take into account the evidence showing that if the full potential of women were realised, national incomes would rise considerably in the short and medium term.

ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE DU CONSEIL DE L'EUROPE

RÉSOLUTION 2589 (2025) ⁽¹⁾

Version provisoire

Les femmes et l'économie: emploi, entrepreneuriat et budgétisation sensible au genre

ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE

1. Les femmes ont toujours eu leur place dans l'économie et ont sans doute une plus longue expérience que les hommes en termes de gestion de la relation entre la production de biens et de services et de maîtrise des ressources disponibles, au quotidien. Pourtant, cette place n'est pas toujours reconnue et a été occultée comme dans d'autres domaines tels que les sciences, les arts et la littérature. À travers une histoire ponctuée de succès et de revers, les femmes ont parcouru bien du chemin pour affirmer leur valeur et leur indépendance économiques. Néanmoins, comme dans toutes les autres dimensions de l'égalité entre les femmes et les hommes, il reste encore un long chemin à parcourir, à l'échelle mondiale.

2. L'Assemblée parlementaire a abordé pour la dernière fois le sujet de la place des femmes dans l'économie en 2018, avec un rapport intitulé « L'autonomisation des femmes dans l'économie » qui a donné lieu à la Résolution 2235 (2018). La rapporteure, M^{me} Elena Centemero (Italie, PPE/DC), avait identifié les principaux domaines nécessitant des mesures (écarts de rémunération

entre les femmes et les hommes avec pour conséquence des écarts de retraite, difficultés dans l'accès à l'emploi, progression de carrière plus lente, segmentation en fonction du genre, plafonds de verre) et avait souligné le fait que « l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie conditionne les progrès dans d'autres domaines, dont la vie publique et politique ».

3. Une étude réalisée en 2023 par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) met en évidence des avancées notables dans deux domaines essentiels. Tout d'abord, dans la répartition des responsabilités liées à la garde des enfants où, dans plusieurs pays, environ 40% des pères prennent désormais un congé parental, bien que pour des périodes systématiquement plus courtes que leurs homologues féminines. Deuxièmement, des progrès ont été observés en matière de transparence, notamment en ce qui concerne les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans 55% des 37 pays membres de l'OCDE, les entreprises privées sont désormais tenues de rendre compte des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

4. Malgré tous les avis et constats d'expertes, les retombées et les impacts négatifs encore persistants des crises récentes, notamment la pandémie mondiale de covid-19 et les conséquences économiques

(1) Discussion par l'Assemblée le 30 janvier 2025 (8^e séance) (voir Doc. 16068, rapport de la commission sur l'égalité et la non-discrimination, rapporteure: M^{me} Sena Nur Çelik Kanat). Texte adopté par l'Assemblée le 30 janvier 2025 (8^e séance).

des conflits en Europe et hors d'Europe, ont montré la fragilité des progrès vers l'égalité entre les femmes et les hommes, et que beaucoup reste à faire. Cela est particulièrement criant en ce qui concerne le déséquilibre qui perdure dans le partage des responsabilités en matière de soins, encore assumées principalement par les femmes, tant au foyer qu'en institution, et le manque de reconnaissance financière pour ce type de travail. Ainsi, à la lenteur des progrès s'ajoute un risque réel de retour en arrière, surtout dans le contexte actuel. L'Assemblée estime qu'il faudrait davantage tenir compte des recherches qui démontrent le potentiel des femmes et prendre plus de mesures pour accélérer le changement.

5. En raison du manque persistant de reconnaissance de leur juste place dans l'économie, les femmes sont davantage confrontées à la discrimination que les hommes. Les préjugés de genre, conscients ou inconscients, jouent en leur défaveur, notamment dans les processus de recrutement, où les femmes doivent prouver leurs capacités d'engagement, de détermination et de leadership dans une plus large mesure que leurs homologues masculins. De plus, les responsabilités en matière de soins que les femmes assument majoritairement et pour lesquelles elles sont considérées comme indispensables, soulèvent des doutes sur la perception de leur capacité à être performantes dans la sphère économique.

6. Malgré l'augmentation du nombre de femmes diplômées de l'enseignement supérieur, les jeunes femmes restent moins enclines que leurs homologues masculins à opter pour des études supérieures dans les sciences, les technologies, l'ingénierie ou les mathématiques (STIM). Les disparités constatées entre les femmes et les hommes dans l'enseignement tertiaire montrent que, bien souvent, les jeunes femmes ne mettent pas à profit leurs bons résultats scolaires pour suivre des études supérieures dans des domaines qui offrent de meilleures perspectives d'emploi, comme les filières STIM et de l'intelligence artificielle (IA). Selon l'OCDE, cette situation s'explique en partie par le manque de confiance des filles

en leurs capacités en mathématiques et en sciences au cours de leur scolarité et par l'absence, pour les filles, de modèles féminins dans les domaines des STIM et l'IA. Les jeunes filles ont donc peu d'éléments pour réfuter l'idée que les mathématiques et les sciences sont des disciplines davantage « masculines ».

7. L'Assemblée invite les responsables européens à relever l'un des plus grands défis pour assurer la place des femmes dans l'économie, à savoir changer les mentalités. Toutes les parties prenantes doivent avoir la volonté de briser les plafonds de verre et de réparer « l'échelon brisé », pour permettre aux femmes de franchir le tout premier pas vers des postes de direction. Celles qui ont réussi doivent agir en championnes et servir de modèles, en montrant que leurs réalisations sont à la portée de nombreuses autres filles et femmes.

8. L'égalité doit être défendue dans tous les aspects de la vie quotidienne, en veillant particulièrement à ce que les traditions, les identités et les différences culturelles liées au genre ne servent pas à perpétuer les inégalités existantes. Il faut s'attaquer aux effets négatifs de l'intersectionnalité du genre et d'autres motifs de discrimination et lutter contre le racisme et toutes les formes d'intolérance qui touchent de manière disproportionnée les femmes, notamment celles issues de groupes divers et de milieux défavorisés. Des approches inclusives de la diversité doivent par ailleurs être privilégiées et des efforts concertés devraient être déployés afin de remettre en question et de démanteler les stéréotypes omniprésents.

9. L'Assemblée appelle également à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques, tous les budgets et tous les domaines d'action politique et de gouvernance, ainsi qu'à l'affectation de fonds suffisants à l'égalité. Des politiques transversales doivent garantir la continuité du soutien à la participation égale des femmes dans tous les domaines. Davantage de données ventilées sont nécessaires pour identifier les causes profondes des inégalités et clarifier les orientations à prendre, pour permettre une analyse des politiques fondée

sur des données factuelles, afin de traiter plus précisément les disparités spécifiques et d'orienter des interventions ciblées pour parvenir à l'égalité de genre.

10. À la lumière des considérations ci-dessus, l'Assemblée invite les États membres du Conseil de l'Europe, ainsi que les États observateurs et les États dont les parlements bénéficient du statut d'observateur ou de partenaire pour la démocratie auprès de l'Assemblée à améliorer leur législation et leurs politiques relatives à la budgétisation sensible au genre. Les gouvernements devraient en particulier:

10.1. veiller à ce que la budgétisation sensible au genre soit prévue dans la loi budgétaire et les documents budgétaires et clairement définie dans les systèmes de gestion des finances publiques aux niveaux national, régional et local, et à ce que les outils de budgétisation sensible au genre soient intégrés à toutes les étapes du cycle budgétaire;

10.2. élaborer et introduire des orientations claires et des outils, associés au renforcement des capacités des fonctionnaires à tous les niveaux, pour identifier les écarts entre les femmes et les hommes grâce à une analyse de genre et prendre des mesures spécifiques pour évaluer et combler ces écarts;

10.3. renforcer la responsabilité de l'exécution du budget en matière d'égalité de genre et suivre les résultats à l'aide d'une évaluation de l'impact sur le genre;

10.4. renforcer la capacité des institutions supérieures d'audit à contrôler les dépenses dans une optique de genre et à évaluer si les résultats escomptés en la matière ont été atteints;

10.5. veiller à ce que les budgets s'appuient sur une analyse des politiques fondée sur des données factuelles et publier régulièrement des rapports sur les dépenses en temps réel qui soient accessibles au public, afin de permettre au parlement, à la société civile et au grand public de voir comment les ressources sont allouées à l'égalité de genre;

10.6. prendre des mesures pour garantir que les femmes participent aux di-

scussions budgétaires et fassent entendre leur voix.

11. En ce qui concerne le domaine de l'emploi, l'Assemblée appelle les États membres à redoubler d'efforts afin:

11.1. d'imposer la transparence salariale afin de mettre en évidence les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de procéder à des analyses efficaces de ces écarts dans l'ensemble des services publics et des entreprises privées, assorties de sanctions lorsque des différenciations persistent;

11.2. d'élaborer et mettre en œuvre des lois et des politiques visant à identifier, éradiquer et sanctionner le racisme et toutes les formes d'intolérance et de discrimination, y compris la discrimination intersectionnelle à l'égard des femmes issues de groupes divers sur le marché du travail, qui entravent leur empouvoirement économique, et de répondre aux besoins spécifiques des groupes défavorisés;

11.3. de mettre fin aux préjugés de genre conscients dans les processus de recrutement, de formation et de promotion, et d'apprendre à reconnaître et à écarter les préjugés inconscients;

11.4. de faire en sorte, au moyen de mesures juridiques, de campagnes de sensibilisation et d'une visibilité médiatique, que le lieu de travail soit perçu comme un espace sûr pour tous, et en particulier pour les femmes, qui sont souvent la cible de « microagressions » multiples et persistantes ainsi que d'autres formes de harcèlement fondé sur le genre;

11.5. de reconnaître la valeur des emplois majoritairement occupés par des femmes, en premier lieu dans les domaines des soins et de la santé, et de rétribuer ces aptitudes et compétences à leur juste valeur;

11.6. de promouvoir la participation des femmes dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes, tels que les STIM, ainsi que dans les secteurs émergents comme l'économie numérique et verte,

en mettant en œuvre des programmes de formation et de mentorat ciblés, afin d'améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et de favoriser un avenir numérique et vert plus inclusif;

11.7. d'élaborer des programmes de subventions spécifiques pour les femmes entrepreneures qui créent des entreprises et des start-up, dotés de critères de sélection accessibles aux femmes de toutes origines, et de fournir des services d'aide et de conseil pour les accompagner dans les procédures de candidature; et de fournir une éducation financière;

11.8. de s'assurer que la technologie utilisée dans la gestion des ressources humaines prend en compte la diversité et l'intersectionnalité, et que la prise de décision automatisée ne génère pas de discrimination;

11.9. d'adopter des mesures pour améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les rôles de direction dans l'ensemble de l'économie, y compris au sein des conseils d'administration des entreprises, aux postes de l'encadrement supérieur et aux postes de décision de la fonction publique.

12. En ce qui concerne les responsabilités familiales et en matière de soins, l'Assemblée invite les États membres:

12.1. à adopter une législation favorisant le congé parental rémunéré pour les deux parents, des modalités de travail flexibles et un congé pour soins pour les personnes qui s'occupent d'enfants, de membres de la famille âgés ou handicapés;

12.2. à fournir des services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées abordables, accessibles et de qualité, réduisant ainsi la charge de soins qui pèse souvent de manière disproportionnée sur les femmes;

12.3. à promouvoir le partage équitable des responsabilités par le biais de campagnes de sensibilisation du public et de politiques telles que le congé de paternité

rémunéré, en particulier pour encourager et inciter les hommes à partager les tâches de soins;

12.4. à introduire des allègements fiscaux ou des subventions pour les familles qui emploient des soignants ou qui aident aux soins à domicile;

12.5. à créer des programmes garantissant à tous les enfants l'accès à l'éducation préscolaire universelle afin de permettre aux parents, en particulier les femmes, de s'engager sur le marché du travail;

12.6. à veiller à ce que le congé pour responsabilités en matière de soins n'affecte pas les droits à pension;

12.7. à inclure le travail non rémunéré dans les statistiques nationales en collectant des données quantitatives et qualitatives, notamment des enquêtes sur l'utilisation du temps.

13. En ce qui concerne l'éducation, l'Assemblée invite les États membres:

13.1. à veiller à ce que, dès le plus jeune âge, les programmes scolaires soient exempts de préjugés et de stéréotypes de genre, qui amènent les enfants à canaliser leur énergie dans des rôles genrés et stéréotypés, et qui en particulier, entraînent une perte de confiance des filles en leurs capacités en sciences et en mathématiques;

13.2. à donner aux filles et aux garçons les mêmes possibilités d'expérimenter un large éventail d'études théoriques et pratiques dans différents domaines, et à renforcer les programmes destinés aux parents et aux élèves, tels que les journées d'information ou les foires aux métiers dans les écoles, et les expériences professionnelles précoces par le biais de programmes éducatifs et d'apprentissage, afin de susciter chez les filles un intérêt pour les matières scientifiques;

13.3. à organiser des activités extrascolaires qui permettent aux filles de découvrir et de pratiquer des compétences technologiques et en informatique, telles que le codage numérique dans un environnement non concurrentiel basé sur le jeu;

13.4. à veiller à apprendre aux enseignantes, dans le cadre de la formation initiale et continue, à reconnaître leurs propres préjugés de genre, conscients ou inconscients, et à y remédier.

14. Enfin, l'Assemblée invite tous les États membres du Conseil de l'Europe, ainsi que les États observateurs et les États dont les parlements bénéficient du statut d'observateur ou de partenaire pour la démocratie auprès de l'Assemblée. à se

servir des travaux de recherche et des outils à leur disposition pour collecter davantage de données ventilées et intersectionnelles sur la discrimination fondée sur le genre dans l'économie afin de mieux y répondre à tous les niveaux, et à prendre en compte les éléments qui montrent que si le plein potentiel des femmes venait à se réaliser, les revenus nationaux à court et à moyen terme augmenteraient considérablement.

ASSEMBLEA PARLAMENTARE DEL CONSIGLIO D'EUROPA

RISOLUZIONE 2589 (2025) ⁽¹⁾

Le donne nell'economia: occupazione, imprenditorialità e bilancio di genere

ASSEMBLEA PARLAMENTARE

1. Le donne hanno sempre avuto un proprio ruolo nell'economia e probabilmente hanno maggiore esperienza degli uomini nella gestione del rapporto tra produzione di beni e servizi e amministrazione delle risorse disponibili, su base quotidiana. Il riconoscimento di questo ruolo, tuttavia, non è generalizzato, anzi è stato ignorato così anche in altri settori quali la scienza, le arti e la letteratura. In un alternarsi di progressi e battute d'arresto, le donne hanno fatto molta strada per affermare il proprio valore economico e la propria indipendenza. Nondimeno, come in tutte le altre dimensioni dell'uguaglianza tra donne e uomini, c'è ancora molta strada da fare, a livello globale.

2. L'Assemblea Parlamentare ha affrontato il tema delle donne nell'economia l'ultima volta nel 2018, con una relazione intitolata «Valorizzare l'autonomia delle donne nell'economia» che ha portato alla Risoluzione 2235 (2018). Nel suo intervento la relatrice, Elena Centemero (Italia, PPE/CD), indicava le principali aree in cui era necessario intervenire (divari retributivi di genere che portano a divari pensionistici, difficoltà di accesso all'occupazione, pro-

gressione di carriera più lenta, segmentazione di genere, soffitti di vetro) e sottolineava il fatto che «l'uguaglianza tra donne e uomini nell'economia è una condizione preliminare per i progressi in altre sfere, compresa la vita pubblica e politica».

3. Uno studio del 2023 condotto dall'organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) evidenzia notevoli sviluppi sotto due aspetti cruciali. In primo luogo, la distribuzione delle responsabilità di cura dei figli: risulta, infatti, che in diversi Paesi adesso circa il 40 per cento dei padri si avvale del congedo parentale, anche se per periodi sistematicamente più brevi rispetto alle loro controparti femminili. In secondo luogo, la trasparenza, in particolare per quanto riguarda i divari retributivi di genere. Nel 55 per cento dei 37 Paesi membri dell'OCSE, le imprese private sono ora tenute a riferire sui divari retributivi di genere.

4. Nonostante tutte le affermazioni e i risultati degli esperti, i costanti impatti negativi e le ricadute delle recenti crisi, tra cui la pandemia globale di COVID-19, e le conseguenze economiche dei conflitti dentro e fuori l'Europa hanno dimostrato la fragilità dei progressi verso l'uguaglianza di genere e quanto rimanga ancora da fare. Ciò è particolarmente evidente in relazione al persistente squilibrio nella condivisione delle responsabilità di cura, ancora assunte principalmente dalle donne sia in casa sia nelle istituzioni, e alla mancanza di rico-

(1) *Dibattito in Assemblea* del 30 gennaio 2025 (8^a seduta) (cfr. Doc. 16068, relazione della Commissione Sull'Uguaglianza e la Non Discriminazione, relatrice: Sena Nur Qelfk Kanat). *Testo adottato dall'Assemblea* il 30 gennaio 2025 (8^a seduta).

noscimento economico per questo tipo di lavoro. La lentezza dei progressi si accompagna a un rischio reale di arretramento, soprattutto nel contesto attuale. L'Assemblea ritiene che si debba tenere maggiormente conto delle ricerche che dimostrano il potenziale delle donne e che si debbano adottare maggiori misure per accelerare il cambiamento.

5. A causa della persistente mancanza di riconoscimento del posto che spetta loro nell'economia, le donne sono maggiormente discriminate rispetto agli uomini. I pregiudizi di genere, sia consci sia inconsci, incidono a loro sfavore, in particolare nei processi di assunzione, quando si chiede alle donne di dimostrare impegno, determinazione e capacità di *leadership* in misura maggiore rispetto alle loro controparti maschili. Inoltre, le responsabilità di cura che le donne si assumono in misura prevalente e per le quali sono considerate indispensabili, tendono a sollevare dubbi sulla loro capacità percepita di operare in modo efficiente nella sfera economica.

6. Sebbene il numero di donne con titoli di istruzione superiore sia aumentato, le ragazze tendono meno dei ragazzi a scegliere percorsi di laurea in materie come Scienze, Tecnologia, Ingegneria o Matematica (STEM). L'esistenza di un divario di genere nei campi di studio terziari indica che le donne giovani spesso non sfruttano i buoni risultati scolastici per accedere all'istruzione superiore in settori che offrano migliori prospettive occupazionali, come le materie STEM e gli studi legati all'intelligenza artificiale (IA). L'OCSE spiega questo fenomeno in parte con la scarsa fiducia che le ragazze hanno nelle proprie capacità matematiche e scientifiche durante il periodo scolastico e con la mancanza di modelli femminili nei settori STEM e IA, il che significa che le giovani ragazze hanno pochi elementi per confutare l'idea che la matematica e le scienze siano in qualche modo discipline più « maschili ».

7. L'Assemblea invita i *leader* europei a rispondere a una delle sfide più grandi per affermare il ruolo delle donne nell'economia, cioè cambiare mentalità. Ci deve essere la volontà da parte di tutti di rompere

i soffitti di vetro e riparare il « piolo rotto » — il primo passo verso posizioni manageriali per le donne. Le donne che hanno avuto successo devono fungere da esempio e modello, dimostrando che i loro risultati sono raggiungibili da molte altre ragazze e donne.

8. La parità deve essere caldeggiata in tutti gli aspetti della vita quotidiana, con particolare attenzione alla possibilità di garantire che le tradizioni, le identità e le differenze culturali specifiche di genere non siano utilizzate per perpetuare le disuguaglianze esistenti. È necessario affrontare gli impatti negativi dell'intersezionalità di genere e di altri motivi di discriminazione e combattere il razzismo e tutte le forme di intolleranza che colpiscono in modo sproporzionato le donne, soprattutto quelle provenienti da gruppi diversi e da contesti svantaggiati. Inoltre, occorre dare priorità ad approcci inclusivi alla diversità e compiere sforzi concertati per sfidare e smantellare gli stereotipi dilaganti.

9. L'Assemblea chiede inoltre l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche, nei bilanci e in tutti i settori del governo e della *governance*, nonché un'adeguata dotazione finanziaria a favore della parità. Le politiche trasversali devono garantire la continuità del sostegno alla partecipazione paritaria delle donne in tutti i settori. Sono necessari più dati disaggregati per identificare le cause profonde della disuguaglianza e per chiarire gli orientamenti da adottare, consentendo un'analisi politica basata su dati concreti che possa affrontare con maggiore precisione le disparità specifiche e informare interventi mirati per raggiungere la parità di genere.

10. Alla luce di queste considerazioni, l'Assemblea invita gli Stati membri del Consiglio d'Europa, nonché gli Stati osservatori e gli Stati i cui parlamenti godono dello *status* di osservatore o di *partner* per la democrazia presso l'Assemblea, a migliorare le loro leggi e le loro politiche in materia di bilancio di genere. In particolare, i governi dovrebbero:

10.1. garantire che il bilancio di genere sia previsto nella legge di bilancio e nei documenti di bilancio e che sia chia-

ramente definito nell'ambito dei sistemi di gestione delle finanze pubbliche a livello nazionale, regionale e locale, e che gli strumenti del bilancio di genere siano integrati in tutte le fasi del ciclo di bilancio;

10.2. elaborare e introdurre linee guida e strumenti chiari, e provvedere allo sviluppo delle capacità dei funzionari pubblici a tutti i livelli, per individuare i divari di genere attraverso l'analisi di genere e intraprendere azioni specifiche per affrontare e colmare tali divari;

10.3. rafforzare l'attribuzione di responsabilità per l'esecuzione dei bilanci in relazione all'uguaglianza di genere e monitorare i risultati utilizzando la valutazione dell'impatto di genere;

10.4. sviluppare nelle istituzioni superiori di revisione la capacità di verificare la spesa da una prospettiva di genere e di valutare se i risultati di genere previsti sono stati raggiunti;

10.5. garantire che i bilanci siano fondati su analisi politiche basate su dati concreti e pubblicare regolarmente rapporti di spesa in tempo reale, accessibili al pubblico, che consentano al parlamento, alla società civile e all'opinione pubblica in generale di vedere come sono assegnate le risorse per l'uguaglianza di genere;

10.6. adottare misure per garantire che le donne possano partecipare alle discussioni sul bilancio e far sentire la loro voce.

11. Per quanto riguarda l'occupazione, l'Assemblea invita gli Stati membri a compiere maggiori sforzi per:

11.1. imporre la trasparenza retributiva per mettere in luce i divari retributivi di genere e procedere a un'attenta revisione in merito in tutti i servizi pubblici e nelle imprese private, prevedendo sanzioni laddove le disparità persistano;

11.2. sviluppare e attuare leggi e politiche per individuare, eliminare e sanzionare il razzismo e tutte le forme di intolleranza e discriminazione, compresa la discriminazione intersezionale nei confronti

di donne appartenenti a gruppi diversi nel mercato del lavoro, che ostacolano la loro indipendenza economica e per affrontare i bisogni specifici dei gruppi svantaggiati;

11.3. eliminare i pregiudizi di genere consci nei processi di assunzione, formazione e promozione e imparare a riconoscere ed escludere i pregiudizi inconsci;

11.4. assicurarsi, mediante misure giuridiche, campagne di sensibilizzazione e visibilità mediatica, che il luogo di lavoro sia considerato uno spazio sicuro per tutti, e in particolare per le donne, spesso bersaglio di « microaggressioni » multiple e persistenti e di altre forme di molestie basate sul genere;

11.5. riconoscere il valore delle mansioni svolte prevalentemente da donne, soprattutto nei settori dell'assistenza e della sanità, e premiare debitamente queste capacità e competenze;

11.6. promuovere la partecipazione delle donne in settori tradizionalmente dominati dagli uomini, come i settori STEM, e in settori emergenti come l'economia digitale e verde, attuando programmi di formazione e tutoraggio mirati, al fine di migliorare l'equilibrio di genere sul mercato del lavoro e promuovere un futuro digitale e verde più inclusivo;

11.7. sviluppare programmi di sovvenzione specifici per le donne imprenditrici che avviano imprese e *start-up*, con requisiti di selezione accessibili per i diversi percorsi professionali, unitamente a servizi di supporto e consulenza per guidarle attraverso il processo di candidatura, e offrire formazione in materia di alfabetizzazione finanziaria;

11.8. garantire che la tecnologia utilizzata nella gestione delle risorse umane tenga conto della diversità e dell'intersezionalità e che il processo decisionale automatizzato non generi discriminazione;

11.9. adottare misure per migliorare l'equilibrio di genere nei ruoli dirigenziali del settore economico, compresi i consigli di amministrazione delle imprese, le ge-

stioni ad alto livello e le posizioni decisionali nel settore pubblico.

12. Per quanto riguarda la cura e le responsabilità familiari, l'Assemblea invita gli Stati membri a:

12.1. promulgare una legislazione a sostegno del congedo parentale retribuito per entrambi i genitori, di condizioni di lavoro flessibili e del congedo di cura per coloro che assistono bambini, familiari anziani o disabili;

12.2. fornire servizi di assistenza all'infanzia e agli anziani di alta qualità e a prezzi accessibili, al fine di ridurre l'onere dell'assistenza che spesso ricade in modo sproporzionato sulle donne;

12.3. promuovere l'equa condivisione delle responsabilità attraverso campagne e politiche di sensibilizzazione, quali il congedo di paternità retribuito, in particolare per incoraggiare e incentivare gli uomini a condividere i compiti di assistenza;

12.4. introdurre agevolazioni fiscali o sussidi per le famiglie che assumono badanti o si occupano dell'assistenza domiciliare;

12.5. creare programmi che garantiscano a tutti i bambini l'accesso all'istruzione prescolare universale per consentire ai genitori, e in particolare alle donne, di impegnarsi in attività lavorative;

12.6. garantire che i congedi per assolvere compiti di assistenza non influiscano sui diritti pensionistici;

12.7. includere il lavoro non retribuito nelle statistiche nazionali, raccogliendo dati quantitativi e qualitativi, specialmente con indagini sull'uso del tempo.

13. Per quanto riguarda l'istruzione, l'Assemblea invita gli Stati membri a:

13.1. garantire che i programmi scolastici, fin dalla più tenera età, siano scevri

dai pregiudizi e dagli stereotipi di genere, che inducono i bambini a incanalare le proprie energie verso ruoli di genere e stereotipati e, in particolare, le bambine a perdere la fiducia nelle proprie capacità in campo scientifico e matematico;

13.2. offrire alle ragazze e ai ragazzi pari opportunità di sperimentare un'ampia gamma di studi teorici e pratici in campi differenti; rafforzare nelle scuole programmi destinati sia ai genitori che agli studenti, come le giornate di informazione o le fiere dedicate all'occupazione, nonché le prime esperienze di lavoro attraverso programmi di istruzione e apprendistato, per incoraggiare l'interesse delle ragazze verso le materie scientifiche;

13.3. organizzare attività extracurricolari che permettano alle ragazze di scoprire ed esercitare le abilità tecnologiche e le competenze informatiche, come la programmazione informatica, in un ambiente non competitivo e basato sul gioco;

13.4. fornire formazione e aggiornamento agli insegnanti per consentire loro di riconoscere e affrontare i propri pregiudizi di genere consci o inconsci.

14. Infine, l'Assemblea invita tutti gli Stati membri del Consiglio d'Europa, nonché gli Stati osservatori e gli Stati i cui parlamenti godono dello *status* di osservatore o di partner per la democrazia presso l'Assemblea, a utilizzare la ricerca e gli strumenti a loro disposizione per raccogliere più dati disaggregati e intersezionali sulla discriminazione di genere nell'economia, al fine di affrontarla meglio a tutti i livelli, e a tenere conto di quegli elementi che dimostrano che, se il pieno potenziale delle donne fosse realizzato, i redditi nazionali aumenterebbero notevolmente nel breve e nel medio termine.

PAGINA BIANCA



190122141930