

Gender Budgeting

Perché il bilancio di genere è importante nell'ambito dei fondi europei in regime di gestione concorrente?

Il bilancio di genere è necessario per conseguire gli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale dell'UE. A livello di UE esiste una **base sia giuridica che politica** per l'elaborazione del bilancio di genere (cfr. [strumento1](#)). Esso genera inoltre **vantaggi economici**.

Gli studi mostrano chiaramente l'esistenza di un nesso tra una maggiore uguaglianza di genere e l'aumento della crescita e dell'occupazione.

«Le prove confermano che il miglioramento dell'uguaglianza di genere genererebbe fino a 10,5 milioni di posti di lavoro aggiuntivi entro il 2050 e il tasso di occupazione dell'UE raggiungerebbe quasi l'80 %. Anche il prodotto interno lordo (PIL) pro capite dell'UE ne beneficerebbe e potrebbe aumentare fino quasi del 10 % entro il 2050»^[1] Ridurre le disuguaglianze nelle attività del mercato del lavoro, nelle retribuzioni e nell'istruzione stimolerà in particolare la crescita e la creazione di posti di lavoro.

L'applicazione integrale di un approccio basato sul bilancio di genere, integrando le prospettive di genere nei cicli dei fondi UE, garantirà che:

- l'attuazione dei fondi UE sia di qualità più elevata e raggiunga tanto le donne quanto gli uomini in tutta la loro diversità;
- gli obiettivi dei fondi UE siano raggiunti in modo più efficace, in quanto il bilancio di genere contribuisce a migliorare la pianificazione, l'attuazione e la sorveglianza, garantendo al contempo che le disuguaglianze non siano perpetuate;
- venga promossa la parità di genere, un diritto umano fondamentale;
- l'assegnazione delle risorse economiche vada a vantaggio sia delle donne sia degli uomini in tutta la loro diversità;

- i progetti dei fondi UE siano potenziati mediante una selezione più mirata dei beneficiari e un più efficace raggiungimento degli obiettivi e delle finalità generali.

Come abbiamo visto in questo kit di strumenti, la parità di genere è un diritto fondamentale riconosciuto, un valore centrale e uno degli obiettivi da raggiungere per l'UE. La parità tra donne e uomini è un principio sancito nel trattato istitutivo dell'Unione europea. Il patto europeo per la parità di genere e il pilastro europeo dei diritti sociali sanciscono entrambi la parità di genere e un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare quali elementi chiave da integrare nei fondi UE. Tutti questi impegni rafforzano la base per l'elaborazione del bilancio di genere, così come i principali impegni internazionali, tra i quali figurano dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo al [Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali](#)^[2] agli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS). La parità di genere non è solo un obiettivo globale a sé stante (OSS 5) e un elemento trasversale di tutti i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile; il quadro degli OSS comprende anche un indicatore specifico sul bilancio di genere (indicatore 5.c.1) ^[3]

Cfr. lo [strumento 1](#) per ulteriori informazioni sul quadro normativo dei fondi UE e sull'accento posto sulla parità di genere.

Footnotes

[1] Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), Gender equality boosts economic growth (L'uguaglianza di genere incrementa la crescita economica), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-e-con...>

[2] Nazioni Unite (1966), Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, ONU, New York. Disponibile all'indirizzo: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

[3] Oltre a questi tre accordi, altri importanti strumenti internazionali con conseguenze per la parità di genere sono la Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione (n. 100) (1951/1953), la Convenzione sui diritti politici della donna (1952), la Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione) (n. 111) (1958/1960), la Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari (n. 156) (1981/1983), la Dichiarazione dell'ONU sull'eliminazione della violenza contro le donne (1993), la Convenzione sulla protezione della maternità (n. 183) (2000/2002), la Risoluzione sulla promozione della parità di genere, della parità retributiva e della tutela della maternità (2004) dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), la Dichiarazione di Rio del Simposio globale sul coinvolgimento degli uomini e dei ragazzi per il raggiungimento della parità di genere (2009), e la Risoluzione dell'ILO sulla parità di genere al centro del lavoro dignitoso (2009).