



INSIGHT | 2 aprile 2026

## La nuova Strategia UE per la parità di genere 2026–2030: un’agenda economica, sociale e normativa

**I**l 5 marzo 2026 la Commissione europea ha presentato la nuova [Gender Equality Strategy 2026–2030](#) (la “Strategia”), un documento programmatico che si inserisce nel solco delle precedenti iniziative europee segnando però un’evoluzione significativa nel modo in cui l’Unione affronta il tema della parità di genere, non più solo come questione di diritti, ma come fattore strutturale e politico di crescita economica, stabilità democratica e competitività.

In questo scenario, l’Unione europea trasforma gli otto obiettivi della [Roadmap for women’s rights](#), approvata da tutti i 27 Stati membri nel marzo 2025, in azioni concrete proponendo un approccio integrato che combina interventi normativi mirati e integrazione trasversale della prospettiva di genere in tutte le politiche pubbliche.

Uno degli elementi più rilevanti del documento è la chiara quantificazione dell’impatto economico della parità: la Commissione stima che un miglioramento significativo dell’uguaglianza di genere potrebbe portare a un aumento del PIL pro capite fino al 9,6% e alla creazione di oltre 10 milioni di posti di lavoro entro il 2050. La parità viene quindi esplicitamente qualificata come leva di politica economica,

oltre che come principio giuridico fondamentale.

### Dalla tutela dei diritti alla regolazione dei rischi emergenti

Tra le priorità della Strategia emerge con forza il contrasto alla violenza di genere (Obiettivo 1 della *Roadmap: Freedom from gender-based violence - the right to security and dignity*), affrontata non solo come violazione dei diritti fondamentali, ma anche come minaccia alla sicurezza e coesione sociale. I dati restano allarmanti: una donna su tre nell’UE ha subito violenza nel corso della vita, mentre il fenomeno della violenza online – amplificato dall’uso delle tecnologie digitali e dell’intelligenza artificiale – rappresenta una nuova frontiera di rischio.

In questo ambito, la Commissione punta su un rafforzamento del quadro normativo esistente, in particolare attraverso l’attuazione della Direttiva sulla violenza contro le donne ([VAW Directive](#)), e su un maggiore coinvolgimento delle piattaforme digitali contro la cyberviolenza, anche mediante gli strumenti previsti dal [Digital Services Act](#). Particolare attenzione viene riservata al tema dei *deepfake* e dei contenuti manipolati, che colpiscono in modo sproporzionato le donne e pongono nuove sfide in termini di responsabilità degli intermediari digitali.

### Salute, lavoro ed economia: una visione integrata

Un altro pilastro della Strategia riguarda la salute (Obiettivo 2 della *Roadmap: The highest standards of physical and mental health*), ambito in cui la Commissione riconosce l’esistenza di un perdurante “*gender gap*” nella ricerca, diagnosi e accesso ai servizi e il persistere di alcune criticità, quali i divari nella ricerca medica e nei protocolli clinici, la disparità nell’accesso alla salute sessuale e riproduttiva e la sottovalutazione di condizioni come menopausa, endometriosi, depressione post-partum. La novità più significativa è l’approccio economico al tema: la salute femminile viene considerata un fattore de-

terminante per la produttività e la sostenibilità dei sistemi economici.

Parallelamente, la Strategia affronta in modo strutturale le **disuguaglianze nel mercato del lavoro** (Obiettivo 3 della *Roadmap: Equal pay, economic empowerment and financial independence*). Nonostante i progressi, il divario retributivo medio nell'UE si attesta ancora intorno al 12%, e quello pensionistico raggiunge il 25%. A ciò si aggiungono ostacoli nell'accesso ai finanziamenti: meno del 3% del venture capital europeo è destinato a team guidati da donne.

Per colmare queste disparità, la Commissione punta su strumenti già adottati – come la [Pay Transparency Directive](#) – e su nuove iniziative, tra cui:

- la pubblicazione, in cooperazione con l'*European Institute for Gender Equality*, di un toolkit per la valutazione neutrale delle mansioni
- l'analisi strutturale del gap pensionistico
- il rafforzamento della *gender-smart finance*, destinata a incidere sulle politiche di investimento e sull'allocazione delle risorse pubbliche e private.

## Il nodo della cura e l'equilibrio vita-lavoro

La Strategia dedica ampio spazio al tema della **conciliazione tra vita privata e professionale** (Obiettivo 4 della *Roadmap: Work-life balance and gender equality in care*), evidenziando come il carico di lavoro non retribuito continui a gravare in misura sproporzionata sulle donne (es. in Europa, la percentuale delle donne che dedicano più di 35 ore settimanali alla cura dei figli, pari al 41%, è più che doppia rispetto a quella degli uomini, pari al 20%). Questo squilibrio rappresenta uno dei principali fattori alla base della minore partecipazione femminile al mercato del lavoro.

In risposta, la Commissione prevede:

- il rafforzamento dell'attuazione della [Direttiva Work-Life Balance](#)
- l'introduzione di un futuro *European Care Deal*, volto a migliorare l'accesso ai servizi di cura e le condizioni di lavoro nel settore assistenziale
- l'incentivazione della condivisione dei congedi parentali.

## Governance, lavoro e nuove tecnologie

Sul piano delle **pari opportunità** nell'occupazione (Obiettivo 5 della *Roadmap: Equal employment opportunities and adequate working conditions*), la Strategia evidenzia un divario occupazionale di

circa 10 punti percentuali tra uomini e donne, con un costo economico stimato in centinaia di miliardi di euro (es. 390 miliardi stimati nel 2023). In questo contesto, particolare attenzione è dedicata ai rischi emergenti legati all'intelligenza artificiale, che può amplificare discriminazioni nei processi di selezione e gestione del personale (e per questo il richiamo della UE al ruolo dell'[AI Act](#)).

La Commissione prevede:

- azioni sull'AI e le discriminazioni algoritmiche
- iniziative mirate per settori STEM quali difesa, spazio, agricoltura
- il rafforzamento del quadro normativo sulla presenza femminile nei CDA
- un possibile intervento nell'ambito del futuro *Quality Jobs Act* sulle molestie sul lavoro.

## Educazione, politica e spazio pubblico

La Strategia interviene anche sui fattori strutturali che alimentano le disuguaglianze nel lungo periodo, a partire dall'**istruzione** (Obiettivo 6 della *Roadmap: High-quality and inclusive education and training*). L'obiettivo è contrastare gli stereotipi di genere e promuovere una maggiore partecipazione femminile nei settori STEM, attraverso strumenti finalizzati ad attirare un numero sempre maggiore di ragazze verso settori e carriere STEM (*Education Package*) e ridurre le disparità di genere nelle scelte educative e promuovere materiale scolastico incentrato sulla lotta agli stereotipi di genere ("*Boys in HEAL*" *Health, Education, Administration, Literacy*).

Sul piano **politico e istituzionale** (Obiettivo 7 della *Roadmap: Active, equal and safe participation in public and political life*), il documento evidenzia la persistente sottorappresentazione delle donne nei parlamenti nazionali e nei ruoli decisionali e la loro esposizione in misura sproporzionata a fenomeni di violenza, molestie e disinformazione, soprattutto online, che ne limitano l'effettiva partecipazione. L'obiettivo è quello di rafforzare le misure volte a garantire un ambiente sicuro in ambito politico e pubblico, implementare studi sulle dinamiche online che alimentano fenomeni misogini e di radicalizzazione e favorire il dialogo con piattaforme e attori istituzionali per contrastare la disinformazione e le narrative anti-gender.

## Un cambiamento strutturale: il *gender mainstreaming*

Uno degli elementi più innovativi della Strategia è il rafforzamento del cosiddetto *gender mainstreaming*, ovvero l'**integrazione sistematica** della dimensione

di genere in tutte le politiche e nel bilancio dell'UE (Obiettivo 8 della *Roadmap: Institutional mechanisms that deliver on gender equality*). La Commissione sottolinea come il raggiungimento della parità richieda non solo interventi mirati, ma anche istituzioni, processi e strumenti in grado di integrare stabilmente la prospettiva di genere nell'azione pubblica.

In questa prospettiva, il prossimo quadro finanziario pluriennale (2028–2034) rappresenta un passaggio chiave: è prevista

- l'introduzione di meccanismi più strutturati per il monitoraggio e il tracciamento della spesa orientata alla parità di genere
- il rafforzamento dell'accountability degli Stati membri, chiamati a adottare piani nazionali entro il 2027.

Parallelamente, la Strategia prevede azioni concrete quali:

- l'elaborazione di linee guida tecniche per la misurazione della spesa in ottica di genere
- il rafforzamento delle capacità amministrative e degli organismi per la parità
- il miglioramento della raccolta e dell'utilizzo di dati disaggregati per genere
- il potenziamento del ruolo della società civile nei processi decisionali e consultivi.

### La dimensione globale della strategia

Infine, la Strategia amplia la propria portata alla dimensione esterna dell'Unione, integrando la parità

di genere nelle politiche di cooperazione, commercio e sicurezza, e assumendo la parità di genere come priorità trasversale della propria azione esterna, anche attraverso l'inserimento di specifiche disposizioni negli accordi commerciali e il monitoraggio del rispetto degli standard internazionali nei Paesi partner, nonché il rafforzamento dell'approccio gender-responsive negli aiuti umanitari.

### Conclusioni

La *Gender Equality Strategy 2026–2030* rappresenta un passo avanti significativo nel percorso europeo verso l'uguaglianza di genere. Più che un semplice aggiornamento delle politiche esistenti, si configura come un programma trasversale che incide su diritto, economia e governance, con effetti destinati a riflettersi anche sul settore privato e sulla pratica legale.

Per il mercato, questo approccio implica la necessità di una crescente integrazione della dimensione di genere (i.e. *gender mainstreaming*) nelle scelte e nelle strategie imprenditoriali, rendendola un fattore sempre più rilevante nelle politiche di investimento, nella rendicontazione ESG e nelle strategie di sostenibilità delle imprese, da interpretarsi non più solo come un tema di responsabilità sociale, ma un elemento centrale di compliance, gestione del rischio e competitività.

## Contatti



**Elena Felici**  
elena.felici@lcalex.it



**Cristina Roncetti**  
cristina.roncetti@lcalex.it



**Alessia Placchi**  
alessia.placchi@lcalex.it

LCA è uno studio legale indipendente e full service, specializzato nell'assistenza legale e fiscale d'impresa, composto da oltre 300 persone.

#### MILANO

Via della Moscova 18  
20121 Milano

#### ROMA

Piazza del Popolo 18  
00187 Roma

#### GENOVA

Via XX Settembre 31/6  
16121 Genova

#### TREVISO

Via Sile 41  
31056 Roncade (TV)

#### BRUXELLES

Place Poelaert 6  
1000 Bruxelles

#### DUBAI

IAA Middle East Legal Consultants LLP  
Liberty House, Office 514, DIFC

www.lcalex.it  
info@lcalex.it