

## Le politiche europee in materia di pari opportunità

*Secondo uno studio realizzato durante la Presidenza svedese dell'UE nel 2009, l'eliminazione delle disparità di genere nell'occupazione all'interno degli Stati membri potrebbe condurre ad un incremento potenziale del PIL compreso fra il 15% e il 45%.<sup>1</sup>*

La parità di genere è uno dei principi fondamentali sanciti dall'Unione europea, costituisce un diritto fondamentale, un valore comune ed una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi europei di crescita, occupazione e coesione sociale.

Sebbene permangano disallineamenti e squilibri, in alcuni casi anche significativi, negli ultimi decenni l'UE ha compiuto notevoli passi in avanti verso l'uguaglianza fra i sessi: e ciò, in particolare, grazie alla legislazione varata in questo campo, all'inserimento della tematica della parità nelle varie politiche dell'Unione ed all'adozione di misure specifiche espressamente finalizzate all'emancipazione femminile.

Le norme comuni vietano, in tutti gli Stati membri, ogni forma di discriminazione basata sul sesso, sull'origine razziale o etnica, sulla disabilità, sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla religione. Sono state inoltre previste strategie ad hoc per combattere la discriminazione e la xenofobia, oltre che per promuovere l'integrazione sociale.

Alla parità tra uomo e donna è dedicato, a livello comunitario, un ampio ed articolato corpus legislativo, composto da diverse disposizioni dei Trattati e da Direttive riguardanti l'accesso all'occupazione, la parità retributiva, la protezione della maternità, il congedo parentale, la sicurezza sociale, specie in ambito lavorativo, l'onere della prova nei casi di discriminazione ed il lavoro autonomo.

Negli anni immediatamente successivi alla costituzione della Comunità Europea, le politiche di parità erano ricondotte all'articolo 141 del Trattato di Roma del 1957, che richiede un'eguale retribuzione tra lavoratori uomini e lavoratrici donne.

Con l'introduzione del Trattato di Maastricht, nel 1992, è stato previsto un accordo sulle politiche sociali che regolamenta le pari opportunità nel mercato del lavoro e nel trattamento dei lavoratori: l'Europa ha stabilito i requisiti minimi, lasciando agli Stati la facoltà di adottare misure complementari positive nei confronti delle donne.

La base giuridica delle pari opportunità è stata rafforzata ulteriormente con l'introduzione, nel 1999, del Trattato di Amsterdam, i cui articoli 2 e 3 sanciscono che l'Unione ha, tra i propri compiti, proprio l'eliminazione delle ineguaglianze e la promozione della parità.

Principi analoghi vengono poi esplicitati e riaffermati nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000, la quale, all'art. 23, così recita: *“La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.*

*Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”.*

Il Trattato di Lisbona, che ha modificato i Trattati istitutivi dell'Unione europea e che è entrato in vigore nel dicembre del 2009, sancisce la parità tra uomini e donne come uno dei valori comuni agli Stati membri (art. 1 bis) e ribadisce che l'UE combatte le discriminazioni e promuove l'eguaglianza (art. 2, comma 3).

---

<sup>1</sup> <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/236&format=HTML&aged=0&language=IT&guiLanguage=en>

L'Unione Europea ha inoltre emanato tutta una serie di disposizioni volte a migliorare le condizioni di lavoro e ad assicurare l'eguaglianza in settori quali l'occupazione, la formazione, la previdenza sociale.

Dopo la Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne<sup>2</sup>, svoltasi a Pechino nel 1995, ed incentrata sui concetti di “**empowerment femminile**”<sup>3</sup> e “**mainstreaming**”<sup>4</sup>, l'UE compie una vera e propria svolta.

Con la Comunicazione n. 67 del 21/2/1996, intitolata “*Integrare la parità di opportunità fra le donne e gli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie*”, viene infatti introdotto = il principio di “**gender mainstreaming**” e vengono indicati i settori nei quali la legislazione e l'insieme delle azioni comunitarie devono sistematicamente prendere in considerazione le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini.

Detta Comunicazione ripercorre l'acquis comunitario in materia di parità e presenta, nella prima parte, le prospettive di azione nei diversi settori, come di seguito sintetizzato:

- **occupazione e mercato del lavoro:** la Commissione intende pervenire ad una strutturazione del quadro giuridico della parità, razionalizzare e meglio integrare le misure di sostegno a studi e ricerche vertenti, in particolare, sull'imprenditorialità femminile, nonché sulla conciliazione fra vita familiare e vita professionale;
- **donne dirigenti d'impresa e coniugi collaboratrici nelle PMI, anche nei settori dell'agricoltura e della pesca:** la Commissione prevede di potenziare le azioni in favore delle donne occupate nelle PMI, incentivando la flessibilità del lavoro e delle qualifiche professionali, nonché favorendo un accesso agevolato al credito;
- **istruzione e formazione:** l'insieme delle azioni comunitarie riguardanti l'istruzione, la formazione e la gioventù mira ad identificare ed a qualificare le pari opportunità come obiettivo specifico o come priorità addizionale;
- **diritti delle persone:** la Commissione ha avviato azioni per la lotta contro la violenza nei confronti delle donne, e contro il traffico di persone, accompagnate da percorsi di riabilitazione nella società delle vittime di tale pratica; vengono inoltre previste alcune attività per migliorare la sicurezza e l'integrità delle donne rifugiate;
- **cooperazione allo sviluppo:** la Commissione intende continuare ad integrare il principio di «gender mainstreaming» nelle politiche finalizzate alla crescita degli Stati membri e negli accordi di cooperazione allo sviluppo con i Paesi più arretrati, utilizzando apposite strategie.
- **informazione:** la Commissione ritiene necessaria l'attuazione di una politica di comunicazione efficace, coerente, sistematica, che sia tale da assicurare la più ampia diffusione e la maggiore risonanza possibili per le tematiche connesse, direttamente o indirettamente, alle pari opportunità, adattandosi di volta in volta alla natura dei diversi destinatari;

---

<sup>2</sup> La quarta Conferenza Mondiale delle Donne, tenuta a Pechino nel 1995, incentrata sui concetti di empowerment femminile e mainstreaming, si chiuse con l'adozione della Dichiarazione di Pechino e della Piattaforma d'Azione, che definivano gli obiettivi strategici e le misure da adottare per rimuovere gli ostacoli al progresso delle donne e per favorirne lo sviluppo. La Piattaforma d'Azione di Pechino, il testo politico più rilevante e tuttora più consultato dalle donne di tutto il mondo, contiene un approccio globale verso l'empowerment femminile, che ribadisce il principio fondamentale in base al quale i diritti umani delle donne e delle bambine sono parte inalienabile, integrale e indivisibile dei diritti umani universali.

La Piattaforma contiene tre capitoli iniziali e, a partire dal quarto, è suddivisa in dodici "aree critiche", ciascuna delle quali contiene un'analisi del problema ed una lista degli obiettivi strategici che Governi, Organizzazioni internazionali e società civile devono perseguire.

Dopo la Conferenza di Pechino, i problemi di applicazione della sua Piattaforma sono stati discussi ogni anno dalla Commissione ONU sulla condizione delle donne (CSW), che ha approvato "conclusioni concordate" su ciascuna delle dodici aree critiche.

<sup>3</sup> Si tratta di un metodo che consente di favorire la consapevolezza delle proprie capacità, attitudini e abilità.

<sup>4</sup> Il “mainstreaming”, che letteralmente significa “entrare nella corrente principale”, consiste nell'integrazione trasversale della prospettiva di genere all'interno di tutte le politiche.

- **politica del personale:** la Commissione svolge da molti anni una politica basata sulla parità di opportunità per tutto il proprio personale, tramite l'attuazione e la promozione di programmi specifici.

La seconda parte della Comunicazione illustra il ruolo svolto dai **fondi strutturali**<sup>5</sup>, che costituiscono il principale strumento finanziario a disposizione della Comunità ed il cui intervento, nella promozione delle pari opportunità, riguarda per lo più i sopra citati settori.

L'**8 marzo 2000**<sup>6</sup>, la Commissione ha presentato una Relazione annuale sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea (1999), nella quale il 2000 appunto viene elevato al rango di **anno del rafforzamento della politica comunitaria di parità fra i sessi**, in particolare attraverso la definizione, per il periodo 2001-2005, di un programma-quadro ben più completo di quelli precedenti.

La **Comunicazione della Commissione europea del 2000**, intitolata “**Verso una Strategia quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini 2001-2005**”, individua un insieme di azioni capaci di favorire gradualmente il raggiungimento dell'obiettivo della soppressione di tutte le disuguaglianze attraverso l'integrazione delle connesse tematiche in ogni attività comunitaria, sia che essa rientri nella sfera economica, sia che riguardi l'ambito politico, piuttosto che quello civile o sociale.

La strategia-quadro ivi proposta è basata su un duplice approccio: essa si prefigge, da una parte, di integrare la dimensione del genere in tutte le politiche ed iniziative comunitarie aventi un impatto diretto o indiretto sull'obiettivo della parità (principio del mainstreaming, da realizzarsi attraverso un intervento attivo); d'altro canto, viene incentivata l'attuazione di azioni specifiche in favore delle donne, indispensabili per eliminare le persistenti disuguaglianze nei confronti degli uomini.

Tale approccio integrato segna un cambiamento importante rispetto alla precedente azione comunitaria in questo campo, la quale era basata in gran parte su attività e programmi compartimentali.

In vista dello sviluppo di azioni orizzontali e di coordinamento, la Commissione prospetta peraltro un programma di sostegno volto a favorire l'organizzazione di campagne di sensibilizzazione, il miglioramento della raccolta dei dati e l'attuazione di progetti transnazionali.

Ciò premesso, la citata strategia-quadro si articola in cinque settori d'intervento, interdipendenti e comprensivi, ciascuno, di diversi obiettivi operativi, come appresso illustrati:

1. Vita economica: ci si propone di pervenire alle pari opportunità di occupazione e di carriera, al superamento delle segregazioni, alla possibilità di conciliazione tra lavoro e vita familiare;
2. Partecipazione e rappresentanza: si punta, in particolare, al riequilibrio tra donne e uomini nei processi decisionali;
3. Diritti sociali: si mira a garantire a tutti l'accesso ad essi ed il loro pieno godimento;
4. Vita civile: si sostiene la promozione e la garanzia dei diritti, principalmente tramite la lotta alle discriminazioni ed alle violenze;
5. Ruoli: si procede in direzione del superamento degli stereotipi e della distinzione tra ambiti di pertinenza più propriamente maschile ovvero femminile, soprattutto nei settori dell'istruzione, dell'informazione, della cultura e della scienza.

<sup>5</sup> I Fondi strutturali sono studiati per aiutare a ridurre le disparità nello sviluppo delle Regioni e a promuovere la coesione economica e sociale all'interno dell'Unione Europea. La Commissione europea cofinanzia i progetti regionali degli Stati membri.

<sup>6</sup> Dal 2000, la Commissione europea valuta ogni anno i progressi compiuti in materia e li sottopone al Consiglio europeo, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale ed al Comitato per le regioni. I risultati vengono illustrati in una relazione sulla parità tra uomo e donna, nella quale si evidenziano i miglioramenti compiuti per promuovere la parità di genere negli Stati membri dell'UE, presentando altresì le sfide e le priorità per il futuro.

Nel 2006, la Commissione europea ha pubblicato un documento che, nel rivisitare la Strategia quadro 2001-2005, definisce il percorso strategico da seguire per il successivo quinquennio.

La **Comunicazione della Commissione n. 92 del 2006**, intitolata “**Una tabella di marcia per la parità fra le donne e gli uomini 2006-2010**”, include i settori di intervento già presi in considerazione nel testo precedente e ne individua altri interamente nuovi. Complessivamente, vengono considerati sei ambiti prioritari, meritevoli di particolare attenzione:

1. indipendenza economica in eguale misura per le donne e per gli uomini;
2. conciliazione della vita privata e professionale;
3. medesima rappresentanza nell'assunzione di decisioni;
4. eliminazione di ogni forma di violenza basata sul genere;
5. eliminazione degli stereotipi legati al genere e promozione della parità fra le donne e gli uomini nelle politiche esterne e di sviluppo.

La Strategia, per il periodo 2010–2015, verrà adottata a metà dell’anno ora in corso e consentirà di disporre di un quadro d'azione coordinato per tutte le politiche dell'Unione Europea, incentrato su alcune priorità, tra le quali quella di affrontare e ridurre la disparità retributiva fra uomini e donne con tutti gli strumenti disponibili, legislativi e non.

Si pensi che, all’interno dell’Unione Europea, il divario salariale, ovvero la differenza media nel compenso orario lordo, tra uomini e donne, a svantaggio di queste ultime, come testimoniano le disuguaglianze oggi esistenti sul mercato del lavoro, è pari al 18% in media, con notevoli diversità fra Paesi e settori.

La Commissione, insieme alle Parti sociali europee, analizzerà in dettaglio l'impatto sociale ed economico di alcune soluzioni, quali:

- Riferire periodicamente circa la disparità retributiva fra uomini e donne e assicurare la trasparenza salariale a livello di imprese e di singoli o, collettivamente, mediante l'informazione e la consultazione con i lavoratori;
- Consolidare l'obbligo di garantire classificazioni delle professioni e tabelle salariali neutre da un punto di vista di genere;
- Perfezionare le disposizioni relative alle sanzioni previste per la violazione del diritto di parità di retribuzione, al fine di assicurare che le stesse siano dissuasive e proporzionate (prevedendone, ad esempio, un inasprimento in caso di recidiva).

La Commissione intende inoltre procedere nelle direzioni sotto indicate:

- Sensibilizzare i dipendenti, i datori di lavoro e l'opinione pubblica sulle cause del divario salariale e sulle potenziali, relative soluzioni;
- Scoraggiare le iniziative a sostegno delle pari opportunità sul lavoro che siano fondate su attestati, premi, etc. In Francia, ad esempio, è stato introdotto, nel 2004, il marchio di parità professionale (“Label égalité professionnelle”), che le società possono ottenere per un periodo di tre anni se seguono una procedura speciale e dimostrano il loro impegno in favore della parità fra i sessi in vari campi, fra cui l'organizzazione dell'orario di lavoro, l'evoluzione della carriera e la promozione interna delle donne che occupano ruoli-chiave;
- Sostenere lo sviluppo di strumenti volti a coadiuvare i datori di lavoro nell'analisi del divario salariale fra uomini e donne in seno alle loro imprese. Per esempio, la Germania ha sviluppato un software in grado di calcolare il divario salariale esistente in un determinato contesto, così da aiutare i datori di lavoro a rendersi conto della situazione e ad adottare misure idonee ad affrontare il problema;
- Migliorare l'offerta e la qualità delle statistiche relative al divario salariale.

Le attività di sensibilizzazione sono fondamentali per informare i datori di lavoro, i dipendenti e le parti interessate circa le ragioni che sono all'origine, ancora oggi, del divario salariale tra uomini e donne, nonché per indicare il percorso più opportuno per la sua progressiva riduzione.

In tale ottica, la Commissione sta avviando la seconda fase di una apposita campagna d'informazione comunitaria, che si articola in azioni decentralizzate in tutti i 27 Stati membri. Dal 2000, la Commissione Europea valuta ogni anno i progressi compiuti in materia negli Stati membri e li sottopone al Consiglio europeo, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale ed al Comitato per le regioni: i risultati di detta indagine periodica vengono illustrati in una **Relazione sulla parità tra uomo e donna**, nella quale, da un lato, si evidenziano i miglioramenti compiuti a tal proposito e, dall'altro, si individuano sfide e priorità per il futuro.

Dalla **Relazione 2010 sulla Parità tra uomini e donne** emerge che i progressi effettuati dall'Unione Europea sono lenti e che, conseguentemente, le disparità di genere persistono a livello di tassi d'occupazione, retribuzione, orario di lavoro, percorsi di carriera, condivisione di responsabilità in materia di impegni familiari/domestici e rischio di povertà.

Senza dubbio, la maggior presenza delle donne sul mercato del lavoro è costituisce un dato positivo: contribuendo in maniera significativa allo sviluppo economico dell'UE, essa rappresenta, infatti, un quarto della crescita annuale registrata negli Stati membri dal 1995 a oggi<sup>7</sup>.

La recente crisi di origine finanziaria ha però interrotto questo trend e, parallelamente, si fa strada il timore, suffragato peraltro dalle analoghe esperienze del passato, che il tasso di occupazione degli uomini risalgia molto più rapidamente di quello delle donne<sup>8</sup>.

Nel maggio del 2009, in occasione di un vertice europeo, sono state esaminate le ripercussioni della crisi ed analizzate le risposte strategiche più adeguate. La Commissione ha quindi proposto "un impegno comune per l'occupazione"<sup>9</sup>, al fine di limitare l'impatto sociale della crisi stessa; ha inoltre riconosciuto la necessità di insistere maggiormente sulla parità tra donne e uomini.

Una recente analisi dei provvedimenti nazionali volti ad arginare gli effetti della crisi conferma il rischio di deterioramento e di arretramento delle politiche per la parità, anche in virtù della possibile riduzione delle risorse ad esse destinate<sup>10</sup>.

Alcune misure sulla parità di genere sono state infatti soppresse o rinviate ed eventuali, futuri tagli dei bilanci pubblici potrebbero avere effetti negativi sull'occupazione femminile e sulla promozione dell'uguaglianza.

Tuttavia, in alcuni Stati membri, sono stati introdotti programmi a sostegno del settore dell'assistenza alle persone non autosufficienti<sup>11</sup>. Il Comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini<sup>12</sup> ha poi approvato un parere sulla risposta alla crisi economica e finanziaria dalla prospettiva della parità tra i sessi<sup>13</sup>, includendovi fondamentali raccomandazioni sull'integrazione di genere nelle misure a favore della ripresa economica e nella Strategia "UE 2020".

Durante la Presidenza svedese dell'Unione, il Consiglio ha adottato alcune importanti conclusioni<sup>14</sup> sul contributo rilevante che le politiche di parità possono apportare ai fini della

---

<sup>7</sup> Gender and sustainable development. Maximising the economic, social and environmental role of women. OCSE (2008)

<sup>8</sup> Smith, M., *Analysis Note: Gender equality and recession*, EGGE (2009).

<sup>9</sup> COM(2009) 257 definitivo.

<sup>10</sup> Smith M. and Villa P. *Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States*, EGGE, 2009.

<sup>11</sup> Smith M. and Villa P. *Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States*, EGGE, 2009.

<sup>12</sup> Decisione della Commissione del 16 giugno 2008 relativa alla creazione di un Comitato consultivo per le pari opportunità per donne e uomini, con il compito di assistere la Commissione nella formulazione e nell'attuazione delle misure comunitarie volte a promuovere, appunto, le pari opportunità ed a favorire lo scambio di esperienze rilevanti e di buone pratiche tra gli Stati membri e tutti gli attori coinvolti.

<sup>13</sup> Advisory Committee on equal opportunities for women and men, Opinion on the gender perspective on the response to the economic and financial crisis, 10 June 2009.

<sup>14</sup> Documento 15488/09 del Consiglio.

crescita sostenibile, della competitività, dell'occupazione, dell'inclusione e della coesione sociale, ribadendo la necessità di rafforzare la dimensione di genere nella poc'anzi citata Strategia post-Lisbona

Le sfide per il futuro, previste dalla Commissione europea nell'ambito della menzionata relazione, sono così identificabili:

- valorizzare il principio di parità tra donne ed uomini in tutte le parti della Strategia "UE 2020", specie con riferimento ai profili occupazionali;
- ridurre il divario salariale oggi esistente tra i due sessi, attraverso strategie, strumenti ed obiettivi specifici;
- garantire che la diversità in seno ai consigli d'amministrazione delle società quotate in borsa stimoli un ambiente decisionale equilibrato e orientato al lungo periodo, tale da far sì che anche le donne siano incoraggiate a raccogliere la sfida di entrare a far parte di tali organismi;
- migliorare e potenziare le misure di conciliazione della vita professionale e della vita privata sia per gli uomini che per le donne, ad esempio rafforzando i congedi parentali per ragioni familiari, i servizi di assistenza e le formule di lavoro flessibili, ovvero stimolando la condivisione delle responsabilità private e familiari, in modo da consentire anche alle donne l'esercizio di una professione a tempo pieno;
- intensificare gli sforzi per prevenire e combattere la violenza sessista;
- garantire che le politiche prestino attenzione alle donne in condizioni di particolare vulnerabilità — ad esempio, lavoratrici precarie o anziane, madri nubili, donne disabili, migranti, rom o appartenenti a minoranze etniche;
- far sì che le specificità di genere siano prese in considerazione nel quadro delle misure adottate per rispondere alla recessione ai livelli sia europeo che nazionale, tenendo conto del diverso impatto della crisi sulle donne e sugli uomini;
- rinnovare l'impegno assunto nel quadro del patto europeo per la parità di genere, incrementando e sviluppando, tra l'altro, i partenariati e le sinergie tra le Istituzioni europee, le Parti sociali e la società civile.

La Commissione Europea ha ulteriormente rafforzato ed approfondito il suo impegno a favore dell'uguaglianza con la **“Carta delle donne”** dello scorso 5 marzo, nella quale vengono presentati cinque settori fondamentali d'intervento e viene ribadito l'impegno ad integrare il concetto di parità tra uomini e donne in tutte le politiche europee dei prossimi cinque anni, oltre che ad adottare misure specifiche per promuovere le pari opportunità, con particolare riguardo all'obiettivo della riduzione delle disparità retributive, da perseguire principalmente attraverso la promozione di azioni di sensibilizzazione rivolte ai datori di lavoro e l'utilizzo di adeguati strumenti di misurazione del divario salariale.

La Commissione si ripromette di consultare le Parti sociali europee per cercare di individuare i percorsi più proficui in tale direzione, quali il rafforzamento delle sanzioni, l'introduzione di una maggiore trasparenza anche per quanto riguarda le retribuzioni e la previsione di obblighi di comunicazione periodica sull'andamento della disparità salariale.

Affrontare le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro sarà pertanto uno degli elementi-chiave di Europa 2020, la strategia dell'UE per l'economia e l'occupazione per il prossimo decennio, nella consapevolezza che, soprattutto in tempi di crisi, l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche europee possa avere ricadute assolutamente positive sulla vita sia delle donne che degli uomini.

La “Carta delle donne”, adottata a 15 anni di distanza dalla Piattaforma d'azione di Pechino in coerenza con l'impegno assunto in proposito dal Presidente Barroso nel suo discorso del 5 settembre 2009 al Parlamento europeo, presenta una serie di impegni basati su principi concordati di uguaglianza fra donne e uomini, fra i quali, in particolare, quello di promuovere:

- La parità sul mercato del lavoro e l'uguale indipendenza economica per donne e uomini, in particolare mediante la Strategia Europa 2020;
- La parità salariale per uno stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore;
- La parità nel processo decisionale, anche tramite misure di incentivazione da parte dell'UE;
- La dignità e l'integrità delle donne, accompagnate dalla cessazione delle violenze ancora compiute contro le stesse;
- La parità tra uomini e donne all'esterno dell'UE, affrontando la questione direttamente con le organizzazioni internazionali.

## **Recenti azioni UE in materia di pari opportunità**

Il 18 marzo scorso è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il testo della **nuova Direttiva europea sui congedi parentali (Direttiva n. 2010/18/EU dell'8/3/2010)**, che intende completare e migliorare la legislazione comunitaria vigente in tema di protezione della maternità.

Tale provvedimento:

- > Stabilisce importanti obiettivi e prescrizioni minime, in ottemperanza ai principi enunciati dall'art. 5 del Trattato dell'Unione Europea, finalizzati a garantire:
  - la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano;
  - la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro nell'UE;
- > Prevede (clausola 8, paragrafo 1) che gli Stati membri possano applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nell'accordo;
- > Innalza la durata del congedo parentale (per la nascita o l'adozione di un figlio), di cui usufruire fino a quando il bambino abbia un'età non superiore agli otto anni, portandolo da un minimo di 3 ad un minimo di 4 mesi per ciascun genitore, con la precisazione che uno dei 4 mesi non è trasferibile tra di essi.
- > Chiarisce che il congedo parentale si applica a tutti i lavoratori dipendenti, di ambo i sessi, indipendentemente dalla forma e dalla tipologia del loro rapporto di lavoro (così come definito dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro), sia esso a tempo parziale, a tempo determinato, ovvero con un'agenzia interinale.
- > Riconosce ai genitori che ritornano al lavoro dopo il congedo parentale la possibilità di chiedere, per un periodo limitato, l'adattamento delle loro condizioni di lavoro (ad esempio, con riguardo alla flessibilità dell'orario di lavoro e/o all'organizzazione della vita professionale);
- > Conferisce una maggiore protezione non solo da ipotesi di licenziamento ma, anche, contro ogni trattamento sfavorevole legato all'esercizio del diritto al congedo parentale;
- > Prevede che gli Stati membri e/o le parti sociali:
  - debbano valutare la necessità di adeguare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale alle esigenze dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso;
  - possano subordinare il diritto al congedo parentale ad una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno; tuttavia, quando ricorrono a tale disposizione, gli Stati membri e/o le Parti sociali devono assicurare che, in caso

di più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, si tenga conto della durata complessiva degli stessi per il calcolo dell'anzianità.

- > Dispone che siano gli Stati membri a stabilire le sanzioni applicabili - effettive, proporzionate e dissuasive - laddove vengano violate le normative nazionali adottate ai sensi della Direttiva stessa.
- > Prevede che gli Stati membri, tenendo conto delle proprie condizioni interne, si conformino alla Direttiva n. 2010/18/UE entro l'8 marzo 2012, salvo provvedervi entro l'anno successivo in caso di difficoltà particolari o di attuazione tramite contratto collettivo e comunque previa motivata comunicazione alla Commissione Europea.
- > Sancisce l'abrogazione (articolo 4) della Direttiva europea n. 96/34/CE del 3 giugno 1996, a decorrere dall'8 marzo 2012.

Durante la Plenaria, svoltasi dal 17 al 20 maggio 2010, il Parlamento ha adottato **la Risoluzione legislativa relativa alla posizione del Consiglio in prima lettura per l'adozione della Direttiva sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE.**

A tal proposito, il Parlamento europeo sostiene il principio secondo il quale le donne che esercitano un'attività autonoma e le coniugi o conviventi dei lavoratori autonomi possano avere lo stesso diritto al congedo di maternità delle lavoratrici dipendenti.

Ad esse, che vengono definite "coniugi coadiuvanti" per il fatto che aiutano abitualmente i propri mariti o compagni nel loro lavoro autonomo (il che accade molto spesso nel settore agricolo e nelle piccole imprese, ma anche nelle libere professioni), gli Stati membri dell'UE dovrebbero garantire il livello standard di protezione sociale, ivi comprese, appunto, le indennità di congedo di maternità, per almeno 14 settimane, corrispondenti al periodo minimo previsto dalla direttiva UE in materia per le lavoratrici dipendenti.

Gli emendamenti di compromesso concordati con il Consiglio e negoziati in seconda lettura hanno infine sancito che sia compito di ogni Stato membro decidere se il pagamento per l'adesione ai regimi di assicurazione sociale (che copre il congedo di maternità, malattia, invalidità e vecchiaia) debba essere obbligatorio per tali lavoratrici, oppure se queste ultime possano accedervi volontariamente.

Analogamente, spetterà agli Stati membri decidere se il congedo sarà obbligatorio o volontario e se la protezione sociale possa essere "proporzionale alla partecipazione nelle attività del lavoratore autonomo".

Il Consiglio prevede di adottare questi emendamenti il 24 giugno. Gli Stati membri avranno quindi due anni di tempo per implementare le modifiche alla direttiva, o quattro anni "se incappano in difficoltà" nel reperire le risorse necessarie al fine di garantire il livello standard di protezione sociale alle lavoratrici autonome ed alle mogli o conviventi dei lavoratori autonomi.

## **Legislazione in materia**

- Direttiva n. 18 dell'8 marzo del 2010 sui congedi parentali, che sostituisce la precedente Direttiva n. 96/34/CE del 3 giugno 1996.



- Comunicazione della Commissione del 5 marzo 2010, n. 78. Maggiore impegno verso la parità tra donne e uomini - Carta per le donne - Dichiarazione della Commissione europea in occasione della giornata internazionale della donna 2010 - Commemorazione del 15° anniversario dell'adozione della dichiarazione e della piattaforma d'azione della Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne svoltasi a Pechino e del 30° anniversario della Convenzione dell'ONU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne.
- Comunicazione della Commissione al Parlamento del 23 marzo 2010, n. 99, relativa alla posizione del Consiglio in prima lettura in vista dell'adozione della proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio.
- Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale, al Comitato delle regioni del 18 dicembre del 2009, n. 694. Parità tra donne e uomini – 2010.
- Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale, e delle regioni del 26 novembre del 2008, n. 760 - Relazione intermedia sullo stato di avanzamento della tabella di marcia per la parità tra donne e uomini.
- Relazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento del 29 luglio del 2009, n. 409 sull'applicazione della Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 dicembre 2002, che modifica la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio del 2 luglio del 2008, n. 420 - Non discriminazione e pari opportunità: un impegno rinnovato.
- Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale del 19 giugno del 2009, n. 269 - Attuazione, risultati e valutazione globale dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007).
- Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale, al Comitato delle regioni del 19 giugno del 2008, n. 420 - Non discriminazione e pari opportunità: un impegno rinnovato.
- Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale, al Comitato delle regioni del 23 gennaio del 2008, n. 10 - Relazione sulla parità tra le donne e gli uomini – 2008.
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio dell'8 marzo del 2007, n. 100 - Parità tra donne e uomini ed emancipazione femminile nella cooperazione allo sviluppo.
- Relazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento del 7 febbraio 2007, n. 49 - Relazione sulla parità tra donne e uomini – 2007.

- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo del 21 settembre del 2006, n. 501. Comunicazione relativa alla Posizione comune adottata dal Consiglio, finalizzata all'adozione di un regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.
- 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.
- Comunicazione del Consiglio europeo del 22 giugno del 2006 - Conclusioni del Consiglio europeo sulla salute delle donne.
- Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento Europeo dell'1 giugno del 2005, n. 224 - Una strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti.
- 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.
- Libro Verde del 28 maggio del 2004. Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata.
- Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 21 aprile del 2004, n. 279 - Proposta di direttiva che attua il principio della parità di trattamento tra donne e uomini per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Relazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo del 5 marzo del 2003, n. 98 - Relazione annuale sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea 2002.
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 18 dicembre del 2000 - Documento a salvaguardia dei diritti dell'uomo.
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale del 28 giugno del 2000, n. 379 sull'Agenda per la politica sociale.
- Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento Europeo del 7 giugno del 2000 sulla Proposta di decisione del Consiglio concernente il programma relativo alla strategia quadro comunitaria in materia di parità tra uomini e donne 2001-2005.

- Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997, sulla Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- Direttiva 97/80/CE relativa all'onere della prova in caso di discriminazioni fondate sul sesso.
- Direttiva 96/34/CEE dedicata alla regolamentazione dei congedi parentali. Modificata dalla Direttiva n. 2010/18/EU dell'8/3/2010.
- Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- Direttiva 92/85/CEE destinata a garantire un miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne.
- Direttiva 86/613/CEE diretta all'applicazione del principio di parità di trattamento uomo-donna anche ai lavoratori che esercitano un'attività indipendente.
- Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Poi modificata dalla Direttiva 2000/73/CE.
- Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.

## Conferenze mondiali delle donne

**Città del Messico, 1975.** La prima Conferenza mondiale sulle donne fu organizzata a Città del Messico in occasione dell'Anno internazionale delle donne. L'Assemblea Generale delle Nazioni Unite voleva concentrare l'attenzione internazionale sull'esigenza di sviluppare

obiettivi orientati verso il futuro, strategie e piani d'azione efficaci per il progresso femminile. L'Assemblea identificò tre obiettivi-chiave: piena uguaglianza fra i sessi ed eliminazione delle discriminazioni sessuali; integrazione e piena partecipazione delle donne allo sviluppo; maggiore contributo delle donne nel rafforzamento della pace mondiale.

**Copenaghen, 1980.** Durante la Seconda Conferenza mondiale delle donne, i Governi approvarono la Convenzione internazionale contro ogni forma di discriminazione verso le donne. La Conferenza adottò un programma d'azione che elencava i fattori responsabili del divario fra i diritti legali e la capacità delle donne di esercitarli tra cui: insufficiente coinvolgimento da parte degli uomini nell'opera di miglioramento del ruolo delle donne nella società; insufficiente volontà politica; mancato riconoscimento del valore del contributo femminile al progresso della società; scarsa attenzione in fase di pianificazione nei confronti delle esigenze particolari delle donne; esiguo numero di donne ai livelli decisionali e nei ruoli di responsabilità; inadeguatezza dei servizi necessari a supportare il ruolo delle donne nella vita nazionale, quali cooperative, centri per l'assistenza quotidiana e facilitazioni creditizie; generale scarsità delle risorse finanziarie necessarie; mancanza di consapevolezza fra le donne circa le opportunità a loro disposizione.

**Nairobi, 1985.** La terza Conferenza mondiale delle donne, a Nairobi, aveva lo scopo di valutare i risultati dell'impegno decennale delle Nazioni Unite per la donna rispetto agli obiettivi fissati (uguaglianza, sviluppo e pace) e di approvare delle strategie di attuazione per il progresso delle donne fino all'anno 2000. Avendo verificato il ritardo accumulato, la Conferenza rivolse un appello alla comunità internazionale affinché fossero applicate le leggi già approvate per la parità delle donne, fossero rese effettive le possibilità di istruzione e formazione e si riconoscesse che donne e bambini sono i più esposti tra le vittime della povertà, della carestia, dell'apartheid, dei conflitti armati, della violenza familiare e dell'emarginazione dovuta alla loro condizione di rifugiati, emigranti o minoranza etnica. La Conferenza si concluse con l'adozione di un documento dal titolo "Strategie future d'azione per il progresso delle donne e misure concrete per superare gli ostacoli alla realizzazione entro l'anno 2000, degli scopi e degli obiettivi del Decennio", che conteneva una serie di interventi volti a raggiungere l'uguaglianza a livello nazionale. Nell'ambito di tali misure, ne venivano identificate tre fondamentali: azioni costituzionali e legali; uguaglianza nella partecipazione sociale; uguaglianza nella partecipazione politica e nell'assunzione delle decisioni.

**Pechino, 1995.** Durante la Quarta Conferenza mondiale delle donne, sono stati sanciti importanti principi che costituiranno poi la base dei due documenti (la Dichiarazione e il Programma d'Azione) adottati a conclusione dei lavori. Per la prima volta, i diritti delle donne vengono definiti diritti umani ed universali (come era stato peraltro anticipato a Vienna), con la conseguenza che nessuna ragione di fede, cultura o estremismo religioso possa giustificare la violazione. L'uguaglianza non è più intesa solo come fine, ma anche come mezzo per raggiungere i due obiettivi dello sviluppo e della pace. Inoltre, ogni questione deve essere studiata ed analizzata tenendo conto del punto di vista delle donne, le quali vanno via via acquistando la consapevolezza di essere non un problema, bensì una risorsa.

Le parole-chiave della Conferenza di Pechino sono "empowerment" e "mainstreaming", veri e propri pilastri ideologici sui quali viene impostato l'intero dibattito, da cui emerge la necessità di riconsiderare l'intera struttura della società, nonché le relazioni tra uomo e donna. Si richiede un rinnovamento della politica, delle Istituzioni e dell'economia: rinnovamento che può passare solo attraverso la partecipazione diretta delle donne a tutti i livelli e a tutte le istanze.

Inoltre, considerando la crisi economica che in quegli anni stava deteriorando la condizione della maggior parte dei PVS, si è delineata la possibilità di studiare un nuovo modulo economico che punti alla redistribuzione della ricchezza.

**New York, 2000 - Pechino +5.** Nel 2000, a New York, si è tenuta la Sessione speciale dell'Assemblea generale ONU sulla revisione della Piattaforma di Pechino "Donne 2000". "Uguaglianza di genere, sviluppo e pace per il 21° secolo", nota informalmente come "Pechino +5". In questa sede, i Governi hanno ribadito il proprio impegno nei confronti della quarta Conferenza mondiale sulle donne del 1995.

**New York, 2005 – Pechino +10.** Le delegazioni di oltre cento Paesi hanno discusso della condizione delle donne nel mondo a dieci anni di distanza dalla Conferenza di Pechino del 1995. Ne è emerso che i risultati realizzati sono pochi ed in alcune zone del mondo la condizione delle donne, anziché migliorare, peggiorava.

**New York, 2010 – Pechino +15.** L'Assemblea Generale ha segnato il 15° anniversario dell'adozione della Dichiarazione di Pechino e della Piattaforma d'azione. La Commissione sulla condizione delle donne ha avviato una revisione sui quindici anni di attuazione della Dichiarazione di Pechino e della piattaforma d'azione, oltre che sugli esiti della sessione ventitreesima dell'Assemblea Generale. L'accento è stato posto sia sulla necessità di condividere esperienze e buone pratiche al fine di superare gli ostacoli, sia e sulle nuove sfide, comprese quelle relative agli Obiettivi di Sviluppo del Millennio.

## Fonti

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/index\\_it.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_it.htm)

<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=it>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=it>

[http://ec.europa.eu/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/index_it.htm)

[http://www.europarl.europa.eu/news/public/default\\_it.htm](http://www.europarl.europa.eu/news/public/default_it.htm)