

LA PARITÀ DI GENERE NELL'UNIONE EUROPEA

INDICE

1. LE RADICI STORICHE DEL PRINCIPIO DI PARITÀ NELL'UE.....	2
1.1 Sintesi quadro normativo.....	2
1.2 Novità introdotte dal Trattato di Lisbona	2
2. INTRODUZIONE SULLE FONTI EUROPEE IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE.....	3
3. ORGANISMI PER LA PARITÀ TRA GLI UOMINI E LE DONNE NELL'ORDINAMENTO DELL'UE.....	6
3.1 Il Parlamento europeo.....	6
3.2. La Commissione Europea.....	7
3.3. Le Agenzie europee.....	8
4. DIRITTO DERIVATO. Le direttive comunitarie sulla parità tra uomini e donne: un pilastro della politica sociale dell'UE.....	8
5. INIZIATIVE SPECIFICHE	9
5.1. Accesso ai Servizi.....	9
5.2. Occupazione e Imprenditorialità Femminili.....	9
5.3. Decision Making.....	10
5.4. Dimensione Sociale.....	10
5.5 Lotta contro le molestie sessuali e violenza verso le donne	12
5.6 Tratta delle donne	12
5.7.Recenti risoluzioni approvate dal parlamento europeo in tema di parità di genere.....	12
6. DOCUMENTI STRATEGICI RECENTI DELL'UE SULLA PARITÀ DI GENERE.....	14
6.1. La Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015.....	16
6.2. La Carta Per Le Donne.....	17
6.3. Il Patto Europeo sulla Parità di Genere 2011-2020.....	17
6.4. La Strategia Europa 2020, strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva e le politiche per le donne.....	17

LE RADICI STORICHE DEL PRINCIPIO DI PARITÀ NELL'UE

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, avvenuta il 1° dicembre 2009, l'uguaglianza tra le donne e gli uomini è stata formalmente riconosciuta tra i valori fondanti dell'Unione europea (stabilita dall'articolo 2 del Trattato sull'Unione europea) e la Carta dei diritti fondamentali (firmata a Nizza il 7 Dicembre 2000) nell'articolo 23 "Parità tra uomini e donne", guadagnando forza giuridica vincolante, è divenuta un autorevole documento di riferimento anche per il proseguimento della consolidata politica comunitaria di pari opportunità.

L'interesse verso il principio di uguaglianza tra le donne e gli uomini ha, infatti, radici profonde nella Comunità/Unione europea (CEE/UE) e il desiderio di costruire una società basata sulla piena partecipazione dei generi alla vita economica, sociale, politica, culturale degli Stati Membri era insito nel progetto di edificazione di un'Europa unita.

Anche se il Trattato istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE), firmato a Roma il 25 marzo 1957 ed entrato in vigore l'anno seguente, aveva riconosciuto una nozione molto circoscritta di uguaglianza tra i sessi, sarà grazie ad esso che la condizione femminile e le pari opportunità costituiranno temi di interesse sempre crescente nel processo di integrazione europea.

1.1 SINTESI QUADRO NORMATIVO¹

- Il principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici è previsto dall'art.119 del **Trattato di Roma del 1957**.
- la tutela delle donne è garantita in ambito europeo, anche dalla **Carta Sociale europea** di Torino del **1961**, poi sostituita dalla Carta Sociale europea riveduta del 1996. Il medesimo principio è stato successivamente confermato dall'**Accordo sulla politica sociale** sottoscritto dagli allora Stati Membri (ad esclusione del Regno Unito e dell'Irlanda del Nord), contenuto nel **Trattato di Maastricht del 1992**.
- Nel **1997**, con l'art. 3 del **Trattato di Amsterdam**, si dà maggiore enfasi alla parità tra i sessi: "... l'azione della Comunità a norma del presente articolo mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne". Inoltre l'art. 13 introduce il principio di non discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'etnia, la religione, gli handicap.

Nella **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione** di Nizza del **2000** viene ribadito, all'art. 21, il divieto di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, l'origine etnica o la razza, le convinzioni particolari e le opinioni politiche; mentre, all'art. 23, viene confermato il principio di parità tra uomini e donne in tutti i campi della vita sociale, a partire da quello del lavoro.

La Carta dei diritti riconosce inoltre il diritto al congedo di maternità retribuito (Art. 33).

Con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, la Carta dei diritti fondamentali ha assunto carattere **giuridicamente vincolante** attraverso un apposito articolo di rinvio, con l'esclusione di Regno Unito, Repubblica Ceca e Polonia che hanno ottenuto una clausola di esclusione dall'applicazione della Carta) (art. 6 TUE).

1.2 NOVITÀ INTRODOTTE DAL TRATTATO DI LISBONA

Il **Trattato di Lisbona del 2009** ha riaffermato il **principio di uguaglianza tra donne e uomini** (già enunciato agli articoli 2, 3 e 13 del previgente Trattato CE), inserendolo tra i valori (art. 2 TUE) e tra gli obiettivi (art. 3, par. 3 TUE) dell'Unione. Inoltre, il nuovo articolo 10, introdotto dal Trattato di Lisbona nel Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea, prevede che nell'attuazione delle sue politiche ed azioni, l'Unione miri a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Per quanto riguarda l'**ambito lavorativo**, le disposizioni relative alla parità fra uomini e donne già previste agli articoli 137 e 141 del Trattato CE sono confluite, in base al Trattato di Lisbona, negli articoli 153 e 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea.

¹ Tratto da: Regione Emilia-Romagna -Servizio di Collegamento con l'Unione Europea, *Dossier l'UE e le pari opportunità*, Bruxelles, 2011

Sulle questioni esplicitamente contemplate dal Trattato, il Parlamento europeo e il Consiglio possono deliberare con procedura ordinaria (ossia attraverso il meccanismo di co-decisione a maggioranza), e adottare misure opportune indirizzate a difendere il principio della parità delle retribuzioni tra uomini e donne "per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore" (Art.157,1 Tfu).

Il Trattato fa, inoltre, riferimento al problema della violenza domestica sulle donne (Dichiarazione relativa all'articolo 8 del Tfu) e al tema della tratta degli esseri umani (Art. 79,2,d Tfu).

2. INTRODUZIONE SULLE FONTI EUROPEE IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE²

La Carta Sociale Europea Riveduta (CSER) del 1996³, adottata nell'ambito del Consiglio d'Europa, ha sancito all'art. 20 il diritto alla parità di opportunità e di eguale trattamento nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e di lavoro (ivi compresa la retribuzione), nella tutela in caso di licenziamento e reinserimento professionale, nell'orientamento, nella formazione professionale nonché nelle progressioni di carriera, comprese le promozioni⁴.

Tale disposizione va interpretata nel senso del più ampio divieto di ogni discriminazione, diretta o indiretta, e dell'assoluta eguaglianza dei lavoratori, a prescindere dalla loro appartenenza al settore pubblico o a quello privato, senza distinzione per coloro che sono impegnati a tempo pieno o a tempo parziale.

Nell'Unione europea il principio di parità tra donne e uomini ha subito un'evoluzione.

Esso ha trovato una sua prima consacrazione nel Trattato di Roma del 1957 (art. 119 Trattato CEE⁵), anche se veniva circoscritto all'aspetto retributivo, in stretta rispondenza alla finalità funzionalista perseguita dalla Comunità economica europea. La previsione di un'uguale retribuzione tra lavoratori e lavoratrici era volta, infatti, a soddisfare l'esigenza di eliminare le distorsioni della concorrenza in un mercato che ambiva ad essere integrato.

Con l'istituzione della cittadinanza dell'UE la prospettiva è però cambiata, essendo stata attribuita all'Unione una nuova dimensione rivolta al progresso sociale e al miglioramento delle condizioni non solo di lavoro, ma di vita. L'accento è stato dunque posto sulla persona in quanto tale, a prescindere dall'esercizio di un'attività economica⁶.

La successiva riforma di Amsterdam ha rappresentato un'ulteriore e significativa tappa. Il principio di parità tra donne e uomini è stato introdotto tra le missioni della Comunità europea (art. 2 TCE), e la sua promozione è venuta ad assumere una dimensione trasversale, applicabile a tutte le politiche comunitarie (art. 3 par. 2 TCE). Il Trattato di Amsterdam ha inoltre previsto una base giuridica per l'adozione, da parte delle istituzioni comunitarie, di provvedimenti volti a combattere le discriminazioni fondate sul sesso e di misure d'incentivazione destinate ad appoggiare le azioni degli Stati membri per la realizzazione degli obiettivi di lotta alla discriminazione (art. 19 TCE).

La norma sulla parità di retribuzione è stata poi integrata con la previsione di azioni positive volte a garantire un'eguaglianza reale (art. 141 TCE).

² Tratto da: Federica Di Sarcina, Diritti e politiche di parità nell'Unione europea, Università degli Studi di Siena - Centro di Informazione Europe Direct, Siena, 2010.

³ La Carta sociale europea del 1961 non prevedeva alcuna menzione al principio di non discriminazione.

⁴ L'art. 20 è tra le disposizioni che, in vista della ratifica della Carta riveduta, devono essere necessariamente accettate dagli Stati, i quali però non devono limitarsi ad inscrivere il principio di eguaglianza in Costituzione, ma devono garantire sul piano normativo interno, in maniera esplicita ed effettiva, l'eguaglianza tra donne e uomini in ambito lavorativo e professionale. Lo stesso Comitato Europeo dei Diritti Sociali (CEDS), tanto nelle conclusioni formulate all'esito dei suoi controlli annuali in ordine al rispetto della Carta da parte degli Stati quanto attraverso le decisioni di merito sui reclami collettivi che gli vengono presentati, ha sistematicamente affermato come la semplice non applicazione di una disposizione discriminatoria non sia sufficiente perché uno Stato ottenga una dichiarazione di conformità del suo ordinamento e delle sue prassi alla Carta.

⁵ L'art. 119 del Trattato CEE.

⁶ Già la Corte di giustizia, nel celebre caso Defrenne II, aveva posto le basi per la costruzione di una dimensione sociale europea, sancendo che «l'art. 119 rientrava, a pieno titolo, negli scopi sociali della Comunità dato che questo non si limitava soltanto a realizzare un'unità economica ma doveva garantire, al tempo stesso, mediante un'azione comune, il progresso sociale e promuovere il costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei popoli europei». Corte di giustizia, sentenza dell'8 aprile 1976, Defrenne c. Sabena, causa 43/75. Cfr. O. POLLICINO, Discriminazione sulla base del sesso e trattamento preferenziale nel diritto comunitario, Milano, 2005, p. 35. La Corte ha inoltre chiarito che l'art. 119 del Trattato sulla Comunità economica europea ha effetti diretti. Esso dunque può essere fatto valere dinanzi ai giudici nazionali dai singoli, nel caso di discriminazioni che traggono direttamente origine da norme di legge o da contratti collettivi di lavoro, come pure nel caso di retribuzione diversa di lavoratrici e lavoratori per lo stesso lavoro svolto nella stessa azienda o ufficio, privato o pubblico.

Le azioni positive sono riconosciute come ammissibili anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE che le ha estese a tutti gli ambiti, e non solo quindi a quello professionale.

La Carta ha inoltre consacrato il divieto di discriminazione sulla base del sesso (art. 21) e la parità tra donne e uomini (art. 23) come diritti fondamentali di tutti gli individui⁷, a prescindere quindi non solo dall'esercizio di un'attività economica, ma anche dall'appartenenza ad uno Stato Membro⁸.

In linea con le previsioni del Trattato di Amsterdam, la Commissione europea ha adottato una strategia fondata su un duplice approccio, da un lato l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche e le azioni comunitarie, dall'altro il ricorso a misure specifiche (atti legislativi, campagne di sensibilizzazione, programmi di finanziamento) a favore delle donne per eliminare le ineguaglianze strutturali persistenti.

Alla Strategia relativa al periodo 2006-2010 è seguita la Strategia per l'uguaglianza tra donne e uomini (2010-2015) che ha confermato le cinque priorità tematiche individuate nella Carta per le donne adottata l'8 marzo 2010⁹: pari indipendenza economica, pari retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, parità nel processo decisionale, dignità, integrità e fine della violenza sulla donne, parità tra donne e uomini nelle azioni esterne¹⁰.

L'impegno degli Stati Membri in materia è stato formalizzato nel Patto europeo per l'uguaglianza di genere del Consiglio per il periodo 2011-2020. In esso il Consiglio ha riaffermato l'impegno dell'UE di ridurre la differenza tra i sessi nel lavoro, nell'educazione e nella protezione sociale, di conciliare la vita lavorativa con quella familiare, migliorando l'offerta di servizi per l'infanzia e introducendo modalità di lavoro flessibili, di promuovere la partecipazione delle donne al processo decisionale, e di lottare contro ogni forma di violenza contro le donne. Quest'ultima, al pari di altre forme di discriminazione, costituisce un vero ostacolo alla parità tra donne e uomini.

L'ultima riforma dei Trattati, quella di Lisbona, ha avuto il merito non solo di aver attribuito alla Carta dei diritti fondamentali valore giuridico vincolante (con le relative conseguenze in termini di sindacabilità degli atti delle istituzioni dell'UE e degli Stati membri che attuano il diritto dell'UE), ma anche di aver qualificato la parità tra donne e uomini come uno dei cinque valori su cui si fonda l'UE (art. 2 TUE), e che la stessa Unione promuove nelle sue azioni (art. 3 TUE e art. 8 TFUE). Anche la procedura legislativa risulta in parte modificata. Se da un lato si applica la procedura speciale (con voto all'unanimità del Consiglio e approvazione del Parlamento europeo) per l'adozione dei provvedimenti volti a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, dall'altro viene applicata la procedura legislativa ordinaria (che vede il Parlamento europeo svolgere il ruolo di vero co-legislatore e il Consiglio deliberare a maggioranza qualificata) per l'adozione dei principi di base delle misure di incentivazione dell'Unione destinate ad appoggiare le azioni degli Stati Membri e volte a contribuire alla realizzazione degli obiettivi antidiscriminatori.

La riforma di Lisbona ha comportato inoltre un passaggio di competenze in materia di uguaglianza di genere e di lotta contro la discriminazione dalla DG Occupazione, Affari sociali e Inclusione della Commissione europea (EMPL) alla DG Giustizia (JUST).

Questo cambiamento è indice della volontà di affrontare la discussione su questi temi, considerando anche altri aspetti oltre a quelli più strettamente legati al lavoro.

Si tratta di una scelta che se da un lato è da accogliere con favore perché mostra una più attenta considerazione di tutti gli ambiti in cui si può manifestare la disuguaglianza di genere, dall'altro può comportare una contrazione delle politiche antidiscriminatorie in ambito lavoristico.

Oltre alle disposizioni di diritto primario sopra richiamate, l'Unione europea dispone da tempo anche di una normativa contro la discriminazione sulla base del sesso, che promuove la parità tra donne e uomini ed ha ad oggetto l'accesso al lavoro, la retribuzione, la protezione della maternità,

⁷ Il diritto alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai Patti delle Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici e sociali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali.

⁸ Tra le disposizioni della Carta che vengono in rilievo a tale riguardo occorre richiamare anche l'art. 33 paragrafo 2 il quale prevede: «al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni persona ha il diritto di essere tutelata contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto ad un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio».

⁹ Carta per le donne, adottata dalla Commissione europea in occasione della giornata internazionale della donna 2010, in 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, COM(2010)78.

¹⁰ La nuova strategia ha previsto che ogni anno il Parlamento europeo, le Presidenze del Consiglio e gli stakeholders si riuniscano per discutere sui progressi raggiunti nell'attuazione della strategia.

la conciliazione tra vita professionale e vita privata la sicurezza sociale e i regimi professionali di sicurezza sociale¹¹.

La legislazione adottata non risulta volta solo all'integrazione del mercato interno, ma persegue obiettivi di coesione economica e sociale, solidarietà e sviluppo dell'Unione come spazio di libertà, sicurezza e giustizia¹².

La recente semplificazione e modernizzazione della normativa in materia, di cui la direttiva rifusa del 2006 e le direttive del 2010 costituiscono importanti esempi¹³, rispecchia tale cambiamento di prospettiva. Un quadro giuridico efficace richiede però monitoraggio, applicazione, valutazione e aggiornamento regolari, ed un dialogo continuo con le imprese, le parti sociali e gli organismi attivi nel campo della parità¹⁴.

La parità tra donne e uomini è una condizione necessaria per la realizzazione degli obiettivi di crescita, lavoro, coesione sociale che si è data l'Unione europea, dapprima con la strategia di Lisbona del 2000, poi con quella "Europa 2020". L'ineguaglianza rappresenta, infatti, un peso per un'economia che ambisce ad essere intelligente, sostenibile e solidale e che intende conseguire elevati livelli di occupazione, produttività e coesione sociale. Il potenziale e i talenti delle donne devono essere utilizzati più largamente e più efficacemente.

La questione è senz'altro delicata, anche se l'Unione europea persegue una delle più evolute politiche in materia di parità al mondo. Non è dunque un caso che il Parlamento europeo abbia affermato che la parità di genere debba essere e continuare ad essere un elemento caratterizzante dell'identità culturale e politica europea¹⁵.

Gli obiettivi dell'Unione europea (UE) in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini hanno lo scopo di assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento tra donne e uomini, nonché di lottare contro ogni discriminazione basata sul sesso.

In questo settore, l'UE ha seguito un duplice approccio, associando azioni specifiche per l'emancipazione femminile e l'inserimento della tematica della parità nelle varie politiche dell'UE (*gender mainstreaming*). Questo tema presenta parimenti una forte dimensione internazionale in termini di lotta contro la povertà, di accesso all'istruzione e ai servizi sanitari, di partecipazione all'economia e al processo decisionale, nonché di diritti delle donne in quanto diritti dell'uomo.

¹¹ Direttiva 79/7/CEE del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale; Direttiva 92/85/CEE del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento; Direttiva 96/97/CE del 20 dicembre 1996 che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale; Direttiva 97/80/CE del 17 dicembre 1997 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso; Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002 che modifica la Direttiva 76/207/CEE 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 professionale e le condizioni di lavoro; Direttiva 2004/113/CE 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; Direttiva 2006/54/CE 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 (rifusione); Direttiva 2010/41/UE del 7 luglio 2010 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; Direttiva 2010/18/UE dell' 8 marzo 2010 , che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la Direttiva 96/34/CE. È stato istituito con il Regolamento n. 1922/2006 del 20 dicembre 2006 l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere con l'obiettivo di supportare le istituzioni dell'UE e gli Stati membri nei loro rispettivi impegni per la promozione dell'eguaglianza di genere. Per conseguire tale obiettivo, l'Istituto raccoglie, analizza e diffonde informazioni, risultati di ricerche, migliori pratiche, conduce indagini, istituisce e coordina una rete europea sull'uguaglianza di genere, organizza riunioni ad hoc di esperti e conferenze.

¹² Se fino al 2000 la legislazione in vigore nell'UE in materia di non discriminazione, pur comprendendo aspetti quali pensioni, gravidanza e regimi di sicurezza sociale, si applicava esclusivamente all'ambito del lavoro e della sicurezza sociale e proibiva solo la discriminazione fondata sul sesso, con l'entrata in vigore della Direttiva 2000/43/CE sulla parità di trattamento delle persone indipendentemente dalla razza il campo d'applicazione si è esteso fino ad includere l'accesso ai beni e ai servizi, essendosi fatta strada l'idea che per garantire un eguale trattamento sul luogo di lavoro fosse necessario garantire tale eguaglianza in altri ambiti che avevano comunque un'incidenza sul lavoro. Risale al dicembre 2004 la Direttiva 2004/113/CE sulla parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso ai beni e servizi e la loro fornitura. La Corte di giustizia ha però dichiarato invalido l'art. 5 n. 2 della suddetta Direttiva per violazione degli artt. 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali, sentenza del 1° marzo 2011, causa C-236/09, Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL.

¹³ Cfr. supra.

¹⁴ Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015 della Commissione europea del 21 settembre 2010, COM (2010) 491

¹⁵ Risoluzione del Parlamento europeo del 17 giugno 2010 sulla valutazione dei risultati della tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010 e raccomandazioni per il futuro.

Il gender mainstreaming

Nel corso degli anni Novanta, la politica di pari opportunità si sviluppa ulteriormente compiendo un passo molto importante. Pur proseguendo lungo la strada del rafforzamento normativo, attraverso l'approvazione di altre direttive e delle azioni positive, con la definizione di nuovi programmi, l'Unione europea riconosce il *gender mainstreaming*.

Si tratta di una strategia politica che consiste nella sistematica realizzazione delle pari opportunità in tutte le politiche comunitarie. Il *gender mainstreaming* è un concetto rivoluzionario perché, oltre a portare la dimensione di genere in tutte le politiche comunitarie, richiede l'adozione di una prospettiva di genere da parte di tutti gli attori del processo politico, anche di quelli che non hanno esperienza o interesse nell'ambito delle "questioni di genere".

Il riconoscimento formale del *gender mainstreaming* avviene con il Trattato di Amsterdam (1997) che ha posto la parità tra i sessi tra gli obiettivi dell'Unione (articolo 2 Trattato sull'Unione europea) e i compiti della Comunità, da perseguire tramite l'attuazione di politiche e azioni comuni (articoli 2 e 3 del Trattato sulla Comunità).

Nel riquadro che segue sono indicate le principali tappe che hanno contribuito alla istituzionalizzazione del *gender mainstreaming* nell'ordinamento giuridico dell'UE.

Terzo piano d'azione (1990-1995): aveva previsto un miglioramento della condizione femminile nella società attraverso la sensibilizzazione dell'opinione pubblica nei confronti della parità di genere; l'immagine della donna nei mass-media; la partecipazione delle donne al processo decisionale a tutti i livelli e in tutti gli ambiti della società.

Riforma dei fondi strutturali (1993): il principio di pari opportunità viene inserito nella disciplina generale dei fondi.

Entrata di Svezia e Finlandia nell'UE (1995), due paesi con una lunga tradizione di *welfare state* e particolarmente sensibili alle questioni relative all'uguaglianza di genere.

Quarta Conferenza mondiale di Pechino sulle donne "Uguaglianza, Sviluppo e Pace" (1995) in cui vengono riaffermati i Diritti umani delle donne, l'*Empowerment femminile* e il *Gender Mainstreaming*.

Nascita del gruppo di commissari ad alto livello responsabili per la parità delle opportunità (1996) con il compito di stimolare la riflessione e di vigilare affinché le pari opportunità siano contemplate nell'insieme delle azioni comunitarie.

Quarto piano d'azione (1996-2000): aveva previsto l'integrazione del punto di vista di genere nelle politiche governative.

Comunicazione della Commissione "Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie", (COM (96) 67 def.). In questo documento la Commissione sostiene che: "non bisogna limitare le azioni di promozione della parità alla realizzazione di misure specifiche a favore delle donne, ma bisogna invece mobilitare esplicitamente sull'obiettivo della parità il complesso delle azioni politiche generali introducendo in modo attivo e visibile, all'atto stesso della loro concezione, la sollecitudine per gli effetti che esse possono avere sulle situazioni rispettive delle donne e degli uomini ("*gender perspective*").

3. ORGANISMI PER LA PARITÀ TRA GLI UOMINI E LE DONNE NELL'ORDINAMENTO DELL'UNIONE EUROPEA¹⁶

3.1 Parlamento europeo

Il Parlamento europeo ha svolto un ruolo significativo nel sostenere le politiche per le pari opportunità, in particolare attraverso:

1. Commissione sui diritti della donna e l'uguaglianza di genere (FEMM)

Questa commissione parlamentare è stata creata nel 1984, all'inizio della seconda legislatura del Parlamento europeo in seguito all'attività svolta tra il 1979 e il 1984 dalla Commissione *ad hoc* sui diritti della donna e la Commissione d'inchiesta sulla situazione della donna in Europa, entrambi organismi di natura temporanea. È competente per: la definizione, la promozione e la tutela dei diritti della donna nell'UE; la promozione dei diritti della donna nei paesi terzi; la politica in materia di pari opportunità, compresa la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità nel

¹⁶ Tratto da: Federica Di Sarcina, *Diritti e politiche di parità nell'Unione europea*, Università degli Studi di Siena - Centro di Informazione Europe Direct, 2010.

mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro; l'eliminazione di ogni discriminazione fondata sul sesso; la realizzazione e il continuo sviluppo del *gender mainstreaming*; il monitoraggio e l'implementazione degli accordi e delle convenzioni internazionali aventi attinenza con i diritti della donna; la politica d'informazione sulle donne.

2. Comitato "Pari opportunità tra uomini e donne"

Questo Comitato è integrato alla Direzione generale del Personale del Parlamento europeo con il compito di favorire un ambiente di lavoro dove la dignità di tutti è rispettata, prevedere un orario di lavoro in grado di permettere una conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, promuovere il lavoro part-time e il telelavoro, prevedere le modalità di applicazione del congedo parentale e del congedo familiare, migliorare le strutture di accoglienza per l'infanzia, vigilare sull'applicazione del principio di pari opportunità nel reclutamento, nella gestione delle carriere, nella formazione professionale, nell'accesso ai centri decisionali.

3. Settore Diritti della donna presso la Direzione generale degli Studi

Si tratta della Direzione A presso la Direzione generale degli Studi (DG 4) del Parlamento europeo che, lavorando in stretta collaborazione con la Commissione sui diritti della donna e le pari opportunità e il Segretariato del PE, conduce, tra le altre cose, studi sulle questioni di genere.

Le ricerche possono essere sia a lungo termine, spesso condotte da istituti di ricerca esterni, oppure a breve termine (documenti di lavoro, schede tematiche o tecniche, note d'informazione).

3.2 La Commissione europea

1. Comitato consultivo per le pari opportunità

Quest'organismo è stato creato nel 1981 dalla Commissione europea (Decisione 82/43/CEE) con il compito di assistere l'esecutivo comunitario nell'elaborazione e nell'attuazione della sua politica di promozione del lavoro delle donne e di uguaglianza delle possibilità. Il Comitato favorisce inoltre lo scambio di esperienze, politiche e pratiche tra i paesi dell'Unione europea e le varie parti interessate. È composto dai rappresentanti degli Stati membri, delle parti sociali a livello europeo e delle organizzazioni non governative.

2. Unità per le pari opportunità tra uomini e donne: strategia e programma

È stata creata nel 1976 presso la Direzione generale Occupazione e Affari sociali con il compito di assicurare la conformità delle direttive sulle pari opportunità, implementare i programmi d'azione sull'uguaglianza di genere, incoraggiare l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro e rafforzare la condizione delle donne nella società, includere elementi di genere nelle politiche e nelle attività dell'UE. In tal senso, questa unità monitora l'applicazione della legislazione sulle pari opportunità, avanza nuove proposte legislative, supporta i progetti transnazionali volti a promuovere le pari opportunità in settori quali l'occupazione, la conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, i mezzi di comunicazione e il processo decisionale. Assiste il Gruppo di esperti europei sull'uguaglianza tra uomini e donne.

3. Unità per le pari opportunità tra uomini e donne: questioni legali

Assicura l'effettiva trasposizione e implementazione della legislazione comunitaria e intraprende nuove proposte legislative se necessario.

4. Servizio "Informazione donne"

Creato nel 1977 presso la Direzione generale dell'Informazione, questo servizio ha organizzato nel tempo seminari, colloqui e tavole rotonde contribuendo a mettere in luce la necessità di una politica europea per l'uguaglianza di genere. Inoltre, il servizio "Informazione donne" ha dato vita al bollettino "Donne d'Europa" che, tra il 1977 e il 1992, ha raccolto le informazioni relative alla vita politico-istituzionale della Comunità, nonché tutte le notizie concernenti i movimenti femminili e femministi presenti negli Stati membri.

Dal 1992 "Donne d'Europa" ha ceduto il posto a "La lettera di Donne d'Europa", pubblicata in 11 lingue e distribuita alle associazioni femminili, ai centri di documentazione e alle biblioteche.

5. Gruppo di commissari sui diritti fondamentali, antidiscriminazione e pari opportunità

Creato nel 2005, questo gruppo eredita e amplia il mandato del Gruppo di commissari ad alto livello sulle pari opportunità. Il suo compito è di assicurare la coerenza delle azioni intraprese dalla Commissione nell'ambito dei diritti fondamentali, le politiche antidiscriminatorie e le pari opportunità, nonché di accertarsi che la dimensione di genere sia presa in considerazione nel quadro di tutte le azioni e le politiche dell'Unione europea.

6. Gruppo ad alto livello sul gender mainstreaming

Forum informale di discussione e scambio di informazioni messo in piedi dalla Commissione europea nel 2002 con il compito di supportare le presidenze nell'identificazione di aree politiche rilevanti durante un Consiglio europeo, pianificare il seguito della Piattaforma d'azione di Pechino, assistere la Commissione nella preparazione della Relazione sulla parità tra uomini e donne da presentare al Consiglio europeo.

7. Gruppo ad alto livello sul gender mainstreaming nei fondi strutturali

Creato nel 2004 e presieduto da un rappresentante della Commissione, questo gruppo è composto da responsabili nazionali nel settore dei Fondi strutturali. Il suo compito è di fornire suggerimenti sull'applicazione del *gender mainstreaming* alle autorità che gestiscono l'implementazione dei Fondi strutturali e di procedere a uno scambio di buone prassi ed esperienze in tal senso.

3.3 Le Agenzie europee

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere

Quest'agenzia comunitaria, entrata in funzione nel 2009 a Vilnius, ha il compito di supportare gli Stati membri e le istituzioni dell'UE nella definizione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità, nella lotta alle discriminazioni basate sul sesso e nella sensibilizzazione di tutti i cittadini e le cittadine alle "questioni di genere". Più in particolare, l'Istituto svolge l'importante lavoro di collezionare ed elaborare dati disaggregati per genere, di sviluppare strumenti metodologici per l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche comunitarie, facilitare lo scambio di *best practices* e il dialogo tra gli *stakeholders*. (<http://www.eige.europa.eu>).

4. DIRITTO DERIVATO

LE DIRETTIVE COMUNITARIE SULLA PARITÀ TRA UOMINI E DONNE: UN PILASTRO DELLA POLITICA SOCIALE DELL'UNIONE EUROPEA

Per contrastare le numerose discriminazioni di cui è vittima la donna, alla parità tra i generi è dedicato un ampio corpus legislativo europeo composto da direttive riguardanti diversi ambiti. Queste direttive rappresentano un importante pilastro della politica sociale europea e, nonostante alcuni limiti, esse costituiscono ancor oggi il cuore dell'acquis in materia di parità tra i sessi.

Direttive a tutela dei diritti delle donne e sull'uguaglianza di genere:

- *Direttiva 75/117/CEE*: stabilisce l'eliminazione della discriminazione sessuale riguardo a tutti gli aspetti relativi alle retribuzioni (abrogata dalla direttiva di rifusione 2006/54/CE).
- *Direttiva 76/207/CEE*: sancisce la parità di trattamento nell'accesso al lavoro, alla formazione, nelle condizioni di lavoro; il diritto di promozione o licenziamento (abrogata con direttiva 2006/54/CE).
- *Direttiva 79/6/CEE*: sulla sicurezza ed in particolare sulla parità di trattamento in caso di malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro e disoccupazione.
- *Direttiva 86/378/CEE*: sull'implementazione del principio di eguale trattamento tra gli uomini e le donne nel contesto della sicurezza sociale occupazionale.
- *Direttiva 92/85/CEE*: prevede misure volte a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro di lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento tra cui un diritto legale al congedo di maternità di almeno 14 settimane.
- *Direttiva 96/34/CE*: sul congedo parentale che prevede il riconoscimento di un congedo parentale di almeno tre mesi ad entrambi i genitori e che ai singoli dipendenti sia permesso di assentarsi dal lavoro in caso di malattia o di infortunio di una persona a carico (abrogata dalla direttiva 2010/18/UE).
- *Direttiva 97/80/CE*: riguardante il ribaltamento dell'onere della prova nei casi di discriminazione contro le donne (abrogata dalla direttiva di rifusione 2006/54/CE).
- *Direttiva 2002/73/CE*: sulla parità di trattamento nel lavoro che aggiunge le definizioni di discriminazione indiretta, molestie e molestie sessuali (abrogata dalla direttiva di rifusione 2006/54/CE).
- *Direttiva 2004/113/CE*: estende per la prima volta la legislazione in materia di uguaglianza di genere nel settore dell'occupazione.
- *Direttiva 2006/54/CE*: rifonda le precedenti Direttive sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; riunisce in un unico testo le attuali disposizioni relative a parità di retribuzione, regimi occupazionali e "onere della prova".

- *Direttiva 2010/18/UE*: conferisce il diritto ai lavoratori uomini e donne di un congedo parentale di una durata minima di quattro mesi. Si prefigge di migliorare la conciliazione della vita professionale, della vita di famiglia e della vita privata per i genitori che esercitano un'attività professionale, nonché l'uguaglianza tra uomini e donne per quanto riguarda le loro opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento del lavoro.
- *Direttiva 2010/41/UE*: sulla parità di trattamento fra uomini e donne che lavorano autonomamente, introduce nuove disposizioni di lotta contro la discriminazione in materia di imprese, protezione sociale e maternità.
- *Direttiva 2010/18/UE* che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE.

5. INIZIATIVE SPECIFICHE¹⁷

In questo capitolo sono specificate le comunicazioni della Commissione, le direttive, le raccomandazioni del Consiglio catalogate per tema.

5.1. ACCESSO AI SERVIZI

Parità di trattamento tra donne e uomini all'esterno del mercato del lavoro

Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che applica il principio della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso ai beni e servizi e nella fornitura di beni e servizi.

Il divieto di discriminazione fra donne e uomini si applica all'accesso ai beni e ai servizi, nonché alla fornitura di beni e servizi, tanto per il settore pubblico che per il settore privato.

La direttiva si applica ai beni e ai servizi che vengono proposti al pubblico indipendentemente dalle persone interessate (vale a dire indipendentemente dalla situazione individuale del consumatore potenziale) e che vengono offerti all'esterno della sfera privata e familiare. Il termine «servizi» designa i servizi forniti a fronte di una remunerazione.

La direttiva stabilisce prescrizioni minime: se gli Stati membri possono mantenere o adottare disposizioni più favorevoli a quelle previste dalla direttiva, gli stessi non possono ridurre il livello di protezione già concesso nei vari settori regolamentati dalla direttiva.

5.2. OCCUPAZIONE E IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILI

Contro il divario di retribuzione tra donne e uomini

La Commissione, nel 2007, ha adottato una comunicazione COM(2007) 424 nella quale indica una serie di interventi da realizzare:

- applicare meglio la normativa esistente, svolgendo azioni di sensibilizzazione;
- promuovere la parità di retribuzione presso i datori di lavoro, facendo appello al loro senso di responsabilità sociale;
- sostenere lo scambio di buone prassi a livello comunitario, associandovi le parti sociali.

Parità di opportunità e di trattamento fra gli uomini e le donne in materia di occupazione e lavoro

La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio, del 5 luglio 2006, ha riunito e fuso 7 direttive esistenti in materia di parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro basata su 3 principi seguenti:

- l'uguaglianza di remunerazione
 - un **lavoro uguale o di valore uguale deve essere retribuito nella stessa maniera**;
 - allorquando **un sistema di classificazione professionale** viene utilizzato per determinare le retribuzioni, tale sistema deve essere basato su criteri comuni ai lavoratori di sesso femminile e maschile e definito in maniera tale da escludere ogni discriminazione basata sul sesso.
- l'uguaglianza di trattamento nei regimi di sicurezza sociale;
- l'uguaglianza di trattamento per quanto riguarda l'accesso al posto di lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, comprendendo il potenziamento della protezione delle lavoratrici in congedo di maternità e la protezione dei genitori in congedo parentale o di adozione.

¹⁷ Tratto da: Regione Emilia-Romagna -Servizio di Collegamento con l'Unione Europea, *Dossier l'UE e le pari opportunità*, Bruxelles, 2011

Lavoratori autonomi: parità di trattamento fra uomini e donne

La **Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010**, promuove l'applicazione del principio della parità di trattamento per uomini e donne che esercitano un'attività autonoma. La direttiva permette ai paesi dell'Unione europea (UE) di adottare delle misure d'azione positiva. Tali misure pubbliche sono volte ad assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, ad esempio per promuovere le iniziative imprenditoriali delle donne.

Per le coppie che esercitano un'attività congiunta, il principio di parità di trattamento tra uomini e donne implica che le condizioni per la costituzione di una società tra coniugi o tra conviventi siano uguali a quelle adottate per le altre persone.

In materia di Diritti legati alla maternità, le lavoratrici autonome, nonché le coniugi e conviventi che contribuiscono all'attività di lavoratore autonomo, possono beneficiare di un'indennità di **maternità** per almeno 14 settimane.

5.3. DECISION MAKING

Partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali

Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 2 Dicembre 1996 per una partecipazione delle donne e degli uomini nel processo di *decision-making*.

Il Consiglio raccomanda agli Stati membri che adottino una strategia globale e integrata volta a favorire la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale, e di sviluppare o istituire, a tal fine, le opportune misure legislative, regolamentari o di incentivazione.

5.4. DIMENSIONE SOCIALE

Il **Consiglio europeo** del 18-19 giugno 2009 ha adottato una **dichiarazione solenne sui diritti dei lavoratori e sulla politica sociale** nella quale ribadisce l'importanza del rispetto integrale del quadro e delle disposizioni dei trattati UE, sottolineando che i trattati modificati dal Trattato di Lisbona si prefiggono di combattere l'esclusione sociale e le discriminazioni e di promuovere la giustizia e la protezione sociali, la parità tra uomini e donne, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore.

Congedo parentale

Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (Testo rilevante ai fini del SEE). Le parti sociali europee hanno concluso un nuovo accordo quadro sul congedo parentale, che estende la durata del congedo parentale a quattro mesi per ciascun genitore. Si applica a tutti i lavoratori e a tutti i tipi di contratto. Esso rappresenta un mezzo per conciliare vita professionale e responsabilità familiari e per promuovere la parità di trattamento tra gli uomini e le donne. I lavoratori hanno diritto a un **congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio**. Questo congedo può essere preso fino a quando il figlio non raggiunge un'età stabilita dalla normativa nazionale e/o dai contratti collettivi, ma prima che abbia l'età di otto anni.

La direttiva si applica a **tutti i lavoratori di ambo i sessi**, a prescindere dal tipo di contratto (a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo parziale o interinale).

Il congedo parentale è accordato per **un periodo minimo di quattro mesi**.

In linea di principio, il congedo deve essere pienamente utilizzato da ciascun lavoratore, non deve essere trasferibile da un genitore all'altro. Tuttavia, questo tipo di trasferimento può essere autorizzato, a condizione che ciascun genitore conservi almeno uno dei quattro mesi di congedo.

Le **condizioni di accesso e di adeguamento del congedo** sono definite dalle legislazioni nazionali e/o dai contratti collettivi. Pertanto, gli Stati dell'Unione europea (UE) e/o le parti sociali possono:

- adeguare il congedo alle **esigenze dei genitori e dei datori di lavoro**, accordando un congedo a tempo pieno, parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo;
- subordinare il diritto a una determinata **anzianità** che non può superare un anno;
In questo caso il periodo dovrebbe essere calcolato tenendo conto di tutti i successivi contratti a tempo determinato stipulati con lo stesso datore di lavoro;
- autorizzare il **congedo da parte del datore di lavoro**, per giustificati motivi attinenti alla società;
- autorizzare **accordi particolari** per il buon funzionamento delle piccole imprese.

I lavoratori che intendono esercitare il congedo parentale devono rispettare un **preavviso per avvertire il loro datore di lavoro**. Il periodo di preavviso è fissato in ogni paese dell'UE tenendo conto degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Ogni paese dell'UE è inoltre incoraggiato a definire la necessità di ulteriori misure e/o condizioni specifiche per l'esercizio del congedo da parte dei **genitori adottivi** e dei **genitori di bambini con disabilità o malattie a lungo decorso**.

Ritorno al lavoro e non discriminazione

Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di **ritornare allo stesso posto di lavoro**. Qualora ciò non sia possibile, il datore di lavoro deve proporre al lavoratore un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro.

Inoltre, i **diritti acquisiti** o in via di acquisizione da parte del lavoratore alla data di inizio del congedo parentale:

- restano immutati fino alla fine del congedo;
- si applicano al termine del congedo. Parimenti si applicano tutte le eventuali modifiche derivanti dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi nazionali.

Allo stesso modo, i lavoratori sono protetti da un **trattamento meno favorevole o dal licenziamento** causato dalla domanda o dall'esercizio del congedo parentale.

Tutte le questioni di **previdenza sociale** e di **reddito** connesse al congedo parentale saranno determinate dagli Stati dell'UE e/o dalle parti sociali nazionali. L'accordo non prevede nulla circa il pagamento dello stipendio o di un'indennità durante il congedo parentale.

Infine, di ritorno dal congedo, i lavoratori devono poter richiedere **modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale** per un periodo determinato. I datori di lavoro prendono in considerazione tali richieste e vi rispondono alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.

Assenza in caso di forza maggiore

I lavoratori possono anche chiedere un congedo per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari. Questo congedo può essere richiesto soprattutto in caso di malattia o infortunio che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore in famiglia.

Promuovere la solidarietà tra le generazioni

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 10 maggio 2007, dal titolo "**Promuovere la solidarietà fra le generazioni**" [COM(2007) 244 def. - Non pubblicata sulla Gazzetta ufficiale].

Le sfide connesse al cambiamento demografico preoccupano tanto gli Stati membri quanto l'Unione europea (UE); questi intendono potenziare la solidarietà intergenerazionale e migliorare le possibilità per i cittadini di realizzare i loro progetti familiari.

La Commissione europea fa il bilancio dell'evoluzione delle politiche nazionali di sostegno alla vita familiare e si adopera al fine di preservare la solidarietà fra le generazioni e propone strumenti per lo sviluppo dell'Alleanza europea per le famiglie.

Gli Stati membri hanno la competenza esclusiva in materia di politiche familiari; tuttavia l'UE svolge un ruolo importante per quanto attiene alla modernizzazione e al successo di tali politiche.

Partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare

Il consiglio incoraggia gli stati a definire strategie volte a promuovere una partecipazione equilibrata delle donne e uomini alla vita familiare e lavorativa attraverso la

Risoluzione del Consiglio e dei ministri dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di Consiglio del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini nella vita familiare e lavorativa [Gazzetta ufficiale C 218 del 2000/07/31].

Questa risoluzione, fa seguito al Consiglio europeo di Lisbona (23-24 marzo 2000), che ha riconosciuto l'importanza di approfondire tutti gli aspetti delle pari opportunità, anche rendendo più facile conciliare lavoro e vita familiare.

Protezione delle gestanti, delle puerpere e delle donne che allattano

Direttiva del Consiglio **92/85/EEC** del 19 ottobre 1992 concernente l'implementazione delle **misure per incoraggiare i miglioramenti nella sicurezza e salute delle donne lavoratrici gestanti e lavoratori, puerpere o in periodo di allattamento**.

La direttiva prevede misure provvisorie per proteggere le lavoratrici gestanti e lavoratori, puerpere o in periodo di allattamento, contro i rischi e il divieto di esposizione ad agenti chimici determinati,

fisici e biologici. La direttiva stabilisce linee guida per valutare i rischi connessi ad agenti chimici, fisici e biologici, ad alcuni processi industriali, a certi movimenti e posture e stress fisico e mentale. Contiene disposizioni specifiche che disciplinano il lavoro notturno, il congedo di maternità, esami prenatali, i diritti di occupazione e di protezione contro il licenziamento discriminatorio. La direttiva invita gli Stati membri per permettere alle donne lese dalla mancata osservanza di tali misure, di far valere i propri diritti.

5.5. LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E VIOLENZA VERSO LE DONNE

Tutela della dignità dell'uomo e della donna sul lavoro

Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità di donne e uomini sul lavoro [Gazzetta ufficiale L 49 del 1992/02/24].

In questo documento, gli Stati membri sono invitati a intraprendere azioni per promuovere la consapevolezza circa quale comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità, è accettabile. Gli stati membri sono inoltre invitati a prendere provvedimenti nel settore pubblico per implementare il **codice di condotta** della Commissione, con azioni che servono come esempio anche per il settore privato.

Gli Stati membri dovrebbero anche incoraggiare i datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori a sviluppare misure per l'attuazione del codice di condotta. La Commissione redigerà una relazione sulla base delle informazioni trasmesse dagli Stati membri in materia di misure adottate.

Nel novembre 2008, il Consiglio dell'UE ha adottato delle **linee guida**¹⁸ **sul tema della violenza contro le donne** al fine di combattere tutte le forme di discriminazione contro di loro.

5.6. TRATTA DELLE DONNE

Nuove azioni in materia di lotta contro la tratta delle donne

Comunicazione della Commissione del 9 dicembre 1998 al Consiglio e al Parlamento europeo proponendo ulteriori azioni nella lotta contro la tratta delle donne.

Lo scopo di questa comunicazione è quello di rivedere le misure adottate per combattere il traffico di donne, e di formulare proposte per colmare le lacune esistenti.

Tratta delle donne a scopo di sfruttamento sessuale

Comunicazione della Commissione del 20 novembre 1996 al Consiglio e al Parlamento europeo sul traffico di donne a scopo di sfruttamento sessuale.

Nel quadro della politica dell'UE, per combattere il traffico di esseri umani, la Commissione intende stimolare un dibattito politico e promuovere un approccio coerente al problema.

5.7. RECENTI RISOLUZIONI APPROVATE DAL PARLAMENTO EUROPEO IN TEMA DI PARITÀ DI GENERE

1 "Impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna" ([2012/2301\(INI\)](#))

Precedenti risoluzioni attinenti: 6 maggio 2009 sul coinvolgimento attivo delle persone escluse dal mercato del lavoro, 7 settembre 2010 sul ruolo delle donne in una società che invecchia, 17 giugno 2010 sugli aspetti di genere della recessione economica e della crisi finanziaria, 19 ottobre 2010 sulle lavoratrici precarie, 8 marzo 2011 sugli aspetti della povertà femminile nell'Unione europea, 6 luglio 2011 sulle donne e la direzione delle imprese, 13 settembre 2011 sull'imprenditoria femminile nelle piccole e medie imprese, 25 ottobre 2011 sulla situazione delle madri sole, 24 maggio 2012 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, 11 settembre 2012 sul ruolo delle donne nell'economia verde, 11 settembre 2012 sulle condizioni di lavoro delle donne nel settore dei servizi.

Collegamento ad altri documenti: Patto Europeo per l'uguaglianza di genere, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, CEDAW.

Le donne sono le principali vittime delle misure di austerità, perché queste riguardano il settore pubblico e i servizi sociali, in cui esse sono più presenti.

La crisi ha impatti differenti su donne e uomini, da qui l'invito per la Commissione ad eliminare divari retributivi tra donne e uomini per uno stesso lavoro.

¹⁸ <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/16173cor.en08.pdf>

Nella richiesta di riformare le politiche macroeconomiche, sociali e del mercato del lavoro, il Parlamento suggerisce alla Commissione di: * integrare la dimensione della parità di genere in tutti gli aspetti del quadro finanziario pluriennale 2014-2020, * rafforzare le misure di telelavoro, * adottare misure per la flessibilità degli orari di lavoro per le politiche di formazione e riqualificazione dopo il congedo di maternità o malattia, per l'imprenditorialità femminile, per ridurre gli oneri familiari; * rivalutare i tagli alla spesa pubblica, ad esempio i tagli ai servizi pubblici di aiuto all'infanzia, perché hanno un impatto diretto sull'indipendenza economica delle donne.

2 “Eliminare gli stereotipi di genere nell'UE” (2012/2116(INI))

Precedenti risoluzioni attinenti: 3 sett. 2008 sull'impatto del marketing e della pubblicità sulla parità tra donne e uomini e 13 marzo 2012 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione Europea

Collegamento ad altri documenti: Dichiarazione e Piattaforma d'Azione di Pechino, CEDAW, Patto Europeo per la parità di genere 2011-2020, Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015).

Il 12 marzo 2013 i parlamentari europei hanno adottato una risoluzione non vincolante sull'eliminazione degli stereotipi di genere nell'Unione europea. In essa si evidenzia come la questione relativa agli stereotipi di genere contribuisca alla femminilizzazione della povertà.

Gli stereotipi di genere hanno delle conseguenze negative nel mercato del lavoro e ostacolano il raggiungimento della parità reale tra uomini e donne. “Stereotipi e retribuzioni inferiori aumentano il rischio per le donne di cadere in povertà - ha affermato la relatrice Katrika Tamara Liotard -, in particolare per le donne anziane, anche a causa delle pensioni basse. I media – conclude Liotard - possono contribuire a ridurre gli stereotipi delle donne”.

Il Parlamento europeo invita, quindi, la Commissione e gli Stati membri a utilizzare i programmi comunitari, quali il Fondo sociale europeo, per avere un maggior numero di donne nelle professioni in cui sono sotto-rappresentate e per garantire la parità di retribuzione per lo stesso lavoro.

I deputati chiedono altresì misure per combattere gli stereotipi di genere in materia di istruzione, a partire dalla scuola materna, nella pubblicità e nei media, nel mercato del lavoro e nella politica. Insistono, infine, sul fatto che l'immagine femminile deve essere riportata in modo da rispettare la dignità della donna.

Tale risoluzione si è mossa su quattro versanti: i media e la cultura, l'educazione e la formazione, il mercato del lavoro, le decisioni economiche e politiche. Per quanto riguarda il ruolo delle donne nei media e nella cultura, vista l'influenza che i mezzi d'informazione esercitano sulla pubblica percezione dell'uguaglianza di genere, considera necessario istituire delle commissioni sulle norme della pubblicità e organismi di autoregolamentazione, dei corsi speciali di orientamento intesi a una maggiore sensibilizzazione sull'influenza negativa della discriminazione e degli stereotipi di genere nei mezzi di informazione, nonché adottare misure specifiche per vietare tutte le forme di pornografia nei media. Gli stereotipi di genere, già nelle scuole primarie, influenzano nei bambini e nei ragazzi la percezione dei modelli di comportamento maschili e femminili. Occorre quindi preparare programmi speciali di istruzione e materiali di studio che presentino uomini e donne non più con esempi riferiti ai loro 'ruoli tradizionali'; si suggerisce quindi una revisione dei programmi e dei libri scolastici per una reale eliminazione degli stereotipi di genere, rendendo visibile il loro contributo nella storia, nella letteratura, nell'arte ecc. Anche il gap retributivo tra donne e uomini (fissato al 16,4%), conferma la permanenza di stereotipi nel mercato del lavoro. Sono necessarie quindi delle campagne di sensibilizzazione intese a informare i dipendenti, i datori di lavoro e le parti sociali sul nesso tra stereotipi e divario retributivo di genere e tra impieghi a tempo parziale, e il rischio di inferiori fondi pensione al raggiungimento dell'età pensionabile. Parimenti, esiste una stretta correlazione tra gli stereotipi di genere e la sottorappresentazione femminile nel processo decisionale economico e politico, sia in ambito pubblico, sia in ambito privato: gli stereotipi di fatto limitano le aspirazioni di carriera delle donne. Tra i suggerimenti quello di proporre un candidato uomo e una donna al posto di Commissario Europeo.

3 “La situazione delle donne in NordAfrica” (2012/2102(INI))

Precedenti risoluzione attinenti: 7 aprile 2011 sull'uso della violenza sessuale nei conflitti in Nordafrica e in Medio Oriente.

Collegamento con altri documenti: Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015, Strategia per l'eradicazione della tratta degli esseri umani 2012–2016, CEDAW, programma regionale congiunto "Spring Forward for Women" di UNWomen).

Il PE insiste perché si prendano misure intese a sanzionare tutte le forme di violenza contro le donne e le bambine. In particolare: la lotta contro le mutilazioni genitali femminili, contro i

matrimoni precoci e forzati e le politiche sanitarie, incoraggiando soprattutto la pianificazione riproduttiva, sessuale e familiare. La Primavera Araba ha dimostrato che le donne hanno un ruolo importante nelle rivoluzioni, perciò è importante la loro partecipazione a tutti i livelli decisionali. Si esortano tutti i paesi del Nord Africa a potenziare gli sforzi intesi a promuovere la parità delle donne nell'accesso all'istruzione, all'assistenza medica, alla giustizia e ai mezzi di comunicazione pubblici, nonché alla vita politica. Si sostiene l'emancipazione femminile mediante progetti di scambio (es. Erasmus Mundi) che consentano di condividere esperienze e conoscenze. Si richiama l'attenzione sulla grande sfida dell'eliminazione dell'analfabetismo femminile, sulla promozione di programmi volti a garantire parità di accesso ai mercati del lavoro, al fine di colmare il divario retributivo tra i sessi.

6. DOCUMENTI STRATEGICI RECENTI DELL'UE SULLA PARITÀ DI GENERE

6.1. La Strategia per la parità tra donne e uomini, presentata il 21 settembre 2010 dalla Commissione europea, ha rappresentato il programma di lavoro della Commissione europea in materia di uguaglianza di genere per il periodo 2010-2015.

Si tratta di un contesto organico che impegna la Commissione a **promuovere l'uguaglianza di genere** in tutte le sue politiche relativamente alle seguenti priorità tematiche:

- pari indipendenza economica per le donne e gli uomini ;
- parità delle retribuzioni per un lavoro di uguale valore ;
- parità nel processo decisionale ;
- dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne ;
- promozione dell'uguaglianza di genere fuori dai confini dell'UE ;
- questioni trasversali (ruoli di genere, strumenti normativi e governativi).

Questa strategia ha voluto contribuire a migliorare la posizione delle donne nel mercato del lavoro, nella società e nelle situazioni decisionali, tanto nell'Unione europea quanto nel resto del mondo. Essa sottolinea il **contributo dell'uguaglianza di genere alla crescita economica e allo sviluppo sostenibile** e sostiene l'attuazione della dimensione di uguaglianza di genere nella strategia Europa 2020. Si basa sulle priorità della Carta delle donne e sull'esperienza della tabella di marcia per la parità tra donne e uomini.

ATTO

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni del 21 settembre 2010, Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015 [COM(2010) 491 def. - Non pubblicata nella Gazzetta ufficiale].

SINTESI

La strategia fa seguito alla tabella di marcia 2006-2010 per la parità fra le donne e gli uomini. Essa riprende le priorità definite dalla Carta per le donne, costituisce il programma di lavoro della Commissione e descrive le azioni chiave previste nel periodo 2010-2015.

Inoltre, diviene una base per la cooperazione fra la Commissione, le altre istituzioni europee, gli Stati membri e le altre parti interessate, nel quadro del patto europeo per la parità di genere.

Priorità

Indipendenza economica delle donne

Il tasso di occupazione delle donne è aumentato in maniera significativa nel corso dell'ultimo decennio. Ciononostante questa crescita deve proseguire per raggiungere l'obiettivo fissato dalla strategia Europa 2020 di un tasso di occupazione del 75% e va estesa alle donne con i tassi di occupazione più bassi. Occorre migliorare la qualità dei posti di lavoro e delle politiche di conciliazione della vita privata e di quella professionale.

La Commissione intende sostenere iniziative volte a:

- promuovere la parità nell'ambito della strategia Europa 2020 e dei finanziamenti dell'UE;
- incoraggiare il lavoro autonomo e l'imprenditorialità femminile;
- valutare i diritti dei lavoratori in materia di congedo per motivi di famiglia;
- riferire sui risultati ottenuti dagli Stati membri per quanto riguarda le strutture di assistenza per l'infanzia;
- promuovere la parità di genere in tutte le iniziative concernenti l'immigrazione e l'integrazione dei migranti.

Pari retribuzione

La Commissione sottolinea il persistere di un divario retributivo tra uomini e donne, anche per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Le cause di tale divario sono molteplici e derivano, in particolare, anche dalla segregazione nell'istruzione e nel mercato del lavoro.

Per contribuire a sradicare le disparità retributive la Commissione intende:

- esplorare con le parti sociali le possibilità di migliorare la trasparenza delle retribuzioni;
- sostenere le iniziative per la parità retributiva sul posto di lavoro come marchi, attestati e premi;
- istituire una giornata europea della parità retributiva;
- incoraggiare le donne a scegliere professioni "non tradizionali", per esempio in settori verdi e innovativi.

Parità nel processo decisionale

Le donne sono sottorappresentate nei processi decisionali, sia nei parlamenti e governi nazionali sia nei consigli di direzione di grandi imprese. Esse rappresentano tuttavia la metà della forza lavoro e più della metà dei nuovi diplomati universitari dell'UE.

In tale quadro la Commissione intende:

- proporre iniziative mirate al miglioramento della situazione;
- monitorare i progressi in particolare nel settore della ricerca, con un obiettivo del 25% di donne in posizioni direttive di alto livello;
- favorire l'aumento del numero di donne nei comitati e gruppi di esperti istituiti dalla Commissione, con un obiettivo di almeno il 40% di donne;
- promuovere una maggiore partecipazione delle donne alle elezioni al Parlamento europeo.

Dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne

Si stima che in Europa il 20-25% delle donne sia stato oggetto di violenze fisiche almeno una volta nella vita e che circa mezzo milione di donne viventi in Europa sia stato sottoposto a mutilazioni genitali.

La Commissione intende:

- proporre un approccio globale a livello dell'UE contro la violenza;
- adoperarsi affinché la legislazione europea in materia di asilo tenga conto di considerazioni relative alla parità dei sessi;
- monitorare le questioni di genere nel settore della salute.

Parità tra donne e uomini nelle azioni esterne

La politica esterna dell'UE intende contribuire alla parità tra uomini e donne e all'emancipazione femminile. A tale titolo la Commissione intende:

- migliorare la parità di trattamento fra uomini e donne nei paesi candidati e nei potenziali paesi candidati all'adesione all'UE;
- attuare il piano d'azione sulla parità di trattamento e l'emancipazione femminile nell'ambito della cooperazione allo sviluppo (2010-2015);
- condurre un dialogo regolare e scambi di esperienze con i paesi partner della politica europea di vicinato;
- integrare le considerazioni di parità di genere nelle operazioni di aiuto umanitario.

Questioni trasversali

Infine la Commissione s'impegna a migliorare la parità di trattamento tra uomini e donne, rivolgendo un'attenzione particolare:

- al ruolo degli uomini nella parità tra donne e uomini,
- alla promozione delle buone pratiche in materia di ridefinizione dei ruoli attribuiti ai sessi nel settore della gioventù, dell'istruzione, della cultura e dello sport;
- alla piena applicazione della legislazione europea, in particolare della [direttiva 2004/113/CE](#) sulla parità di trattamento nell'accesso ai beni e servizi e nella fornitura di beni e servizi, nonché della [direttiva 2006/54/CE](#) sulle pari opportunità;
- alla *governance* e agli strumenti per la parità di trattamento tra uomini e donne, in particolare attraverso l'elaborazione di una relazione annuale sulla parità di genere per contribuire al dialogo annuale di alto livello tra il Parlamento europeo, la Commissione, gli Stati membri e le principali organizzazioni interessate.

Questo documento fa seguito al Libro Verde "Uguaglianza e non discriminazione in un'Europa allargata"¹⁹ del 2004, e alla successiva **strategia quadro della Commissione Europea volta a promuovere la non discriminazione e le parità di opportunità per tutti**.

Uno degli obiettivi principali di tale strategia consiste nella garanzia di una protezione giuridica efficace contro la discriminazione sul territorio dell'Unione, grazie alla trasposizione da parte di tutti gli Stati membri, dell'integralità della normativa comunitaria vigente in materia.

Tale testo sostiene parimenti l'adozione di misure complementari riguardanti temi quali la diffusione di informazioni, la sensibilizzazione, la condivisione di esperienze, la formazione e l'accesso alla giustizia.

6.2. La Carta Per Le Donne, accrescere l'impegno per la parità tra donne e uomini della Commissione Europea, Bruxelles, 2010.

La Commissione ha adottato una Carta per le donne per potenziare la promozione della parità tra donne e uomini, in Europa e nel mondo. Infatti, le disparità legate al genere hanno conseguenze dirette sulla coesione economica e sociale, sulla crescita sostenibile e la competitività, nonché sulle sfide demografiche.

ATTO

Comunicazione della Commissione, del 5 marzo 2010, intitolata «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» [COM(2010) 78 definitivo - Non pubblicata sulla Gazzetta ufficiale].

SINTESI

La presente dichiarazione politica ribadisce l'impegno della Commissione a favore della parità tra donne e uomini nell'Unione europea (UE) e nel resto del mondo.

La Commissione sottolinea la necessità di tenere in considerazione la parità fra i generi in tutte le sue politiche. La **Carta propone cinque campi d'azione** specifici.

Campi d'azione per la parità tra donne e uomini

L'**indipendenza economica** va raggiunta lottando in particolare contro la discriminazione, gli stereotipi nell'educazione, la segregazione del mercato del lavoro, la precarietà delle condizioni di occupazione, il lavoro part-time involontario e lo squilibrio nella suddivisione dei compiti di assistenza tra donne e uomini. La Commissione s'impegna a garantire la completa realizzazione delle potenzialità delle donne ed il pieno impiego delle loro capacità. La sua azione dovrà facilitare una migliore distribuzione dei generi sul mercato del lavoro e permettere più lavori di qualità per le donne.

Nell'Unione europea non esiste ancora una **pari retribuzione** tra donne e uomini (per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore). La Commissione si impegna a colmare le differenze di retribuzione mobilitando tutti gli strumenti disponibili, compresi quelli legislativi.

La **rappresentanza delle donne nei processi decisionali e nelle situazioni di potere va curata**, perché continuano ad essere sottorappresentate rispetto agli uomini, nel settore pubblico e privato.

La Commissione si impegna ad agire per una più equa rappresentatività delle donne, in particolare adottando misure di incentivi dell'UE.

Il rispetto della **dignità** e dell'**integrità delle donne**, ma anche la fine della **violenza basata sul genere**, comprese le prassi nocive dettate dalle consuetudini o dalle tradizioni. Infatti, la Carta ribadisce l'impegno della Commissione a favore dei diritti fondamentali.

La sua azione è volta in particolare a eliminare le disparità nell'accesso all'assistenza sanitaria e a eradicare qualsiasi forma di violenza basata sul genere. Essa può ricorrere alle disposizioni del diritto penale, entro i limiti dei suoi poteri.

L'**azione oltre i confini dell'UE** in materia di parità tra donne e uomini permette di sostenere lo sviluppo di società sostenibili e democratiche.

¹⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0379:FIN:IT:PDF>

La Commissione si impegna a difendere la parità tra donne e uomini nel quadro delle relazioni con i paesi terzi. Essa condurrà delle azioni di sensibilizzazione, di cooperazione con le organizzazioni internazionali e regionali competenti, nonché di sostegno agli organismi statali e non statali.

Contesto

La Carta è stata adottata in occasione della giornata internazionale della donna 2010 e del 15° anniversario della conferenza mondiale dell'ONU sulle donne.

Nel settembre 2010 la Commissione ha adottato una strategia 2010-2015 per la parità tra donne e uomini. Tale strategia ha costituito il quadro per il coordinamento delle attività in tutti i campi d'azione dell'UE.

6.3. Il Patto Europeo sulla Parità di Genere 2011-2020 del Consiglio dell'Unione Europea, Bruxelles, 2011.

Cinque anni dopo l'adozione del Primo Patto europeo per la parità di genere, il nuovo accordo riafferma l'impegno dell'Unione in questo campo e prevede tre obiettivi prioritari, che tutti gli Stati membri sono chiamati a perseguire nell'elaborazione delle proprie politiche di genere:

- annullare le disparità di genere nel lavoro e nei sistemi di protezione sociale, con particolare attenzione agli obiettivi definiti dalla Strategia Europa 2020 nelle tre aree di maggior rilevanza per la parità di genere, ossia accesso all'occupazione e all'istruzione e promozione dell'inclusione sociale;

- promuovere una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e familiare, sia per le donne che per gli uomini, al fine di accrescere la parità di genere e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

- combattere tutte le forme di violenza contro le donne affinché possano godere pienamente dei propri diritti umani fondamentali e sia promossa la parità di genere anche nell'ottica di una crescita inclusiva;

- promuovere l'uguaglianza di genere nell'accesso all'istruzione e alla formazione, eliminare gli stereotipi di genere, garantire la parità retributiva per lavoro di pari valore, promuovere l'imprenditorialità femminile, migliorare l'offerta e l'accessibilità di servizi per l'infanzia di alta qualità e garantire orari di lavoro più flessibili sono solo alcune delle misure concrete che, secondo il Consiglio, gli Stati membri dovranno adottare con urgenza per affrontare il problema in maniera efficace.

Il nuovo Patto si inserisce all'interno della più ampia politica di contrasto alla disuguaglianza di genere messa in campo dalla Commissione Europea attraverso l'adozione della Carta delle Donne 2010 e della Strategia per la parità fra donne e uomini 2010-2015.

La decisione del Consiglio è stata presa alla vigilia della Giornata Internazionale delle donne 2011. Il Consiglio con questo documento, ribadisce il suo impegno di rafforzare la *governance* tramite l'integrazione di genere, introducendo la prospettiva di genere in tutti i settori di intervento, incluse le azioni esterne dell'UE, anche tenendo conto del ruolo essenziale degli uomini e dei ragazzi nella promozione della parità di genere, ed assicurando che i suoi effetti siano tenuti in considerazione nelle valutazioni d'impatto delle nuove politiche dell'UE.

Nell'elaborazione e nell'attuazione dei rispettivi programmi nazionali di riforma, gli Stati membri sono incoraggiati ad applicare una prospettiva di parità di genere e a promuovere politiche di parità di genere, in particolare riguardo agli orientamenti per l'occupazione, e sono invitati ad utilizzare, in modo opportuno, gli indicatori concordati in materia di parità di genere sviluppati nell'ambito del quadro di valutazione comune e del *follow-up* della Piattaforma d'Azione di Pechino in tutti i settori di intervento e i processi pertinenti.

6.4. La Strategia Europa 2020 strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva e le politiche per le donne²⁰

Fino al 2010, la programmazione della politica di coesione per il periodo 2007-2013 è stata programmata in coerenza con la Strategia di Lisbona (lanciata nel 2000 e revisionata nel 2005) volta a fare dell'Unione europea (UE) l'economia più competitiva del mondo e di pervenire alla piena occupazione entro il 2010.

Con la fine della validità della Strategia di Lisbona Rinnovata nel 2010, l'UE si è dotata di una nuova strategia onnicomprensiva "Europa 2020", presentata dalla Commissione Europea in marzo

²⁰ Tratto da: Regione Emilia-Romagna -Servizio di Collegamento con l'Unione Europea, *Dossier l'UE e le pari opportunità*, Bruxelles, 2011.

2010, che individua tre motori di crescita (da mettere in atto mediante azioni concrete a livello europeo e nazionale):

1. **crescita intelligente** (promuovendo la conoscenza, l'innovazione, l'istruzione e la società digitale),
2. **crescita sostenibile** (rendendo la nostra produzione più efficiente sotto il profilo delle risorse e rilanciando contemporaneamente la nostra competitività) e
3. **crescita inclusiva** (incentivando la partecipazione al mercato del lavoro, l'acquisizione di competenze e la lotta alla povertà).

A tal fine vengono fissati **cinque obiettivi** che l'UE dovrebbe raggiungere entro il 2020 e in base ai quali saranno valutati i progressi compiuti.

- il 75% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni deve avere un lavoro;
- il 3% del PIL dell'UE deve essere investito in R&S;
- i traguardi "Europa 2020" in materia di clima/energia devono essere raggiunti;
- il tasso di abbandono scolastico deve essere inferiore al 10% e almeno il 40% dei giovani deve avere una laurea o un diploma;
- 20 milioni di persone in meno devono essere a rischio di povertà.

Gli Stati membri hanno tradotto tali obiettivi in obiettivi nazionali nel Programma Nazionale di Riforma consegnati alla Commissione Europea in aprile 2011.

Per raggiungere questi traguardi, la Commissione ha proposto un programma Europa 2020 che comprende le seguenti **7 iniziative faro**, ciascuna con una *governance* autonoma e azioni specifiche, che contribuiscono a:

Crescita intelligente:

1. **L'Unione dell'Innovazione** – riorientare la politica in materia di R&S e innovazione in funzione delle sfide principali, colmando al tempo stesso il divario tra scienza e mercato per trasformare le invenzioni in prodotti.
2. **Youth on the move** - migliorare la qualità e l'attrattiva internazionale degli istituti europei di insegnamento superiore promuovendo la mobilità di studenti e giovani professionisti.
3. **Un'agenda europea del digitale** - trarre vantaggi socioeconomici sostenibili da un mercato unico del digitale basato sull'internet superveloce.

Crescita sostenibile:

1. **Un'Europa efficiente sotto il profilo delle risorse** - favorire la transizione verso un'economia efficiente sotto il profilo delle risorse e a basse emissioni di carbonio. L'Europa non deve perdere di vista i suoi traguardi per il 2020 in termini di produzione di energia, efficienza energetica e consumo di energia.
2. **Una politica industriale per la crescita verde** – aiutare la base industriale dell'UE ad essere competitiva nel mondo post-crisi, promuovere l'imprenditoria e sviluppare nuove competenze.

Crescita inclusiva:

3. **Un'agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro** - porre le basi della modernizzazione dei mercati del lavoro onde aumentare i livelli di occupazione e garantire la sostenibilità dei nostri modelli sociali a mano a mano che i figli del baby boom andranno in pensione.
4. **Piattaforma europea contro la povertà** – garantire coesione economica, sociale e territoriale aiutando i poveri e le persone socialmente escluse e consentendo loro di svolgere un ruolo attivo nella società.

Delle 7 iniziative faro quella più strettamente legata alle politiche di genere e pari opportunità è l'agenda per nuove competenze e per l'occupazione, qui sotto dettagliata.

Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione

L'iniziativa "Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione" è volta al raggiungimento dell'obiettivo UE che si prefigge di assicurare entro il 2020 che il 75% degli uomini e delle donne tra i 20 e i 64 anni sia occupato. La strategia dà inoltre rilievo agli obiettivi dell'UE di far scendere la dispersione scolastica al di sotto del 10% e di accrescere il numero di giovani nell'istruzione superiore o in un'istruzione professionale equivalente portandolo ad almeno il 40%.

L'UE deve aumentare sostanzialmente i tassi di occupazione, in particolare di donne, giovani e anziani.

Per far meglio funzionare i mercati del lavoro dell'UE la Commissione propone tredici azioni concrete che contribuiranno a **4 obiettivi prioritari**:

- accelerare la riforma del mercato del lavoro in modo da migliorare la flessibilità e la sicurezza dei mercati del lavoro (“flessicurezza”);
- investire nella formazione per migliorare continuamente le competenze delle persone in linea con le esigenze del mercato del lavoro e a dare alle persone e alle imprese i giusti incentivi;
- assicurare condizioni di lavoro dignitose migliorando la qualità della legislazione del lavoro;
- assicurare che sul mercato del lavoro siano presenti le condizioni adeguate per la creazione di posti di lavoro (riduzione degli oneri amministrativi, della fiscalità).

L'agenda per nuove competenze e per l'occupazione integra la strategia europea per l'occupazione e l'**iniziativa faro Youth on the Move** (Gioventù in movimento) che intende aiutare i giovani ad acquisire le conoscenze, le abilità e le esperienze di cui hanno bisogno per trovare il loro primo posto di lavoro.