

Pari opportunità: una storia europea

art. 119 del Trattato di Roma¹, 1957: la Comunità che nasceva con il Trattato di Roma era improntata ad un approccio esclusivamente economico, mentre il sociale, globalmente inteso, aveva un ruolo del tutto residuale. All'art.119 il Trattato recita quanto segue: *"Ciascuno Stato membro assicura, durante la prima tappa e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro. Per retribuzioni deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:*

- *che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata a una stessa unità di misura;*
- *che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale".*

La **Direttiva 75/117/CEE² (Riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio di parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile)** introduce una nuova concezione rispetto al passato: non più solo uguale retribuzione per lo "stesso lavoro" ma anche per lavori di uguale valore. Prevede inoltre l'adozione di criteri comuni tra lavoratori e lavoratrici nei sistemi di classificazione;

La **Direttiva 76/207/CEE³ (Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro)** riconosce come elemento indispensabile per attuare tale principio il superamento di discriminazioni dirette e indirette, soprattutto quelle relative allo stato matrimoniale o di famiglia;

La **Direttiva 79/7/CEE⁴ (Graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale)** stabilisce l'eliminazione delle discriminazioni relativamente ai regimi legali relativi a malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione;

La **Decisione 82/43/CEE⁵** della Commissione dà vita ad un **Comitato consultivo** (rappresentativo degli Stati membri) per l'uguaglianza delle possibilità tra le donne e gli uomini, che ha il compito, da un lato, di assistere la Commissione nell'elaborazione e nell'attuazione della sua politica in materia di promozione del lavoro delle donne e di uguaglianza delle possibilità e, dall'altro, di garantire uno scambio permanente di informazioni con la Commissione sulle azioni intraprese a livello comunitario e nazionale ed eventualmente sul seguito da dare alle medesime;

La **Raccomandazione 84/635/CEE⁶** punta alla promozione di **azioni positive** a favore delle donne, cioè di interventi appositamente studiati per realizzare uguaglianza di opportunità e scavalcare forme discriminatorie e pregiudiziali soprattutto in ambito lavorativo. Ogni Stato membro è stato sensibilizzato da questa raccomandazione e ha attuato vari interventi seguendo questa filosofia; l'Italia, ad esempio, seppure con un certo ritardo, ha dato vita alla legge 125/91 sulle azioni positive;

¹ Trattato firmato il 23.03.1957; in vigore dal 01.01.1958; non pubblicato sulla GU

² GU n. L 45 del 19. 2.1975, pag. 19

³ GU n. L 39 del 14. 2. 1976, pag. 40

⁴ GU n. L 6 del 10.1.1979, pag. 24

⁵ GU n. L 20 del 28.01.1982, pag. 35

⁶ GU n. L 331 del 19.12.1984, pag. 34

La **Direttiva 86/613/CEE⁷ (Applicazione del principio delle parità fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, comprese quelle nel settore agricolo, nonché tutela della maternità)** estende il campo di applicazione della legislazione comunitaria sulle pari opportunità - compreso in agricoltura - a coloro che esercitano un'attività autonoma, la libera professione, nonché ai loro congiunti non salariati che partecipino abitualmente all'attività del lavoratore/lavoratrice;

La Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 9 dicembre 1989, afferma che *“deve essere garantita la parità di trattamento tra gli uomini e le donne. A tal fine, è conveniente intensificare, laddove sia necessario, le azioni destinate a garantire la realizzazione della parità tra uomini e donne, in particolare per quanto riguarda l'accesso all' occupazione, la retribuzione, le condizioni di lavoro, la sicurezza sociale, l'istruzione, la formazione professionale e il progresso nella carriera professionale. E' conveniente altresì che vengano sviluppate misure che permettano agli uomini e alle donne di conciliare più facilmente i loro impegni professionali e familiari”*;

La **Direttiva 92/85/CEE⁸ (Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento)** parte dal presupposto secondo il quale le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento devono essere considerate, sotto molti punti di vista, come un gruppo esposto a rischi specifici che devono essere attentamente valutati, anche caso per caso, al fine di prevedere dispositivi per la protezione della loro salute, senza che in nessun caso questi comportino ostacolo alla loro permanenza nel mercato del lavoro. Tra le principali condizioni individuate dalla Direttiva per attuare tale principio si prevede, per questa categoria di persone, la non obbligatorietà del lavoro notturno, la riorganizzazione temporanea delle condizioni e dei tempi di lavoro o l'esonero da esso se rischioso per la salute della donna, il divieto di licenziamento nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità, la garanzia del mantenimento dei diritti connessi con il contratto di lavoro (compresa la retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata), un congedo di maternità di almeno 14 settimane ininterrotte ripartite prima e/o dopo il parto;

La **Raccomandazione 92/241/CEE⁹ sulla custodia dei bambini** punta a stimolare gradualmente iniziative che consentano agli uomini e alle donne di conciliare le loro responsabilità professionali con le responsabilità familiari ed educative derivanti dalla custodia di bambini.

Per raggiungere questo sollecita gli Stati a:

- organizzare servizi di custodia per bambini, economicamente accessibili e di buona qualità, mentre i genitori lavorano, seguono corsi di istruzione o di formazione per ottenere un lavoro, sono in cerca di un lavoro o di un corso di istruzione o di formazione per ottenere un lavoro;
- concedere congedi speciali ai genitori che lavorano e sono responsabili della custodia ed educazione dei bambini;
- creare le condizioni affinché gli ambienti, le strutture e l'organizzazione del lavoro siano adeguati alle esigenze dei lavoratori con figli;
- rendere maggiormente partecipi gli uomini delle responsabilità familiari, in modo che si venga a creare una maggiore condivisione sia delle attività professionali che di quelle legate alla cura;

Il **Trattato di Maastricht¹⁰ (1993)** dà impulso alle politiche sociali allo scopo di promuovere e regolamentare le pari opportunità tra uomini e donne relativamente al mercato del lavoro e al trattamento sui luoghi di lavoro. All'art. 119 recita: *“Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per un medesimo lavoro. Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o stipendio normale di*

⁷ GU n. L 359 del 19.12.1986, pag. 56

⁸ GU n. L 348 del 28.11.1992 pag. 1

⁹ GU n. L 123 del 08.05.1992, pag. 16

¹⁰ GU n. C 191 del 29.7.1992

base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in relazione al posto che quest'ultimo occupa. La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- *che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;*
- *che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per lo stesso posto di lavoro.*

Il presente articolo non osta a che ciascuno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici intesi a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle donne, ovvero a prevenire o compensare svantaggi nella loro carriera professionale”;

La Risoluzione 6/12/1994¹¹ sull'equa partecipazione delle donne ad una strategia di crescita economica orientata verso l'aumento dell'occupazione nell'Unione europea ribadisce l'importanza di realizzare gli obiettivi che possono facilitare e migliorare la partecipazione delle donne alla strategia di crescita economica, volta all'aumento dell'occupazione in seno all'Unione. In particolare, il Consiglio invita la Commissione a tenere conto dei seguenti obiettivi da raggiungere:

- *agevolazione dell'accesso delle donne al mercato del lavoro e loro promozione professionale, in particolare mediante il miglioramento dell'accesso alle offerte di qualificazione professionale;*
- *superamento della segregazione del mercato del lavoro fondata sul sesso;*
- *promozione della partecipazione femminile ai posti di responsabilità in ambienti e istituzioni economici, sociali e politici, con lo scopo di una partecipazione egualitaria;*
- *superamento del divario delle retribuzioni corrisposte a uomini e donne;*
- *promozione del lavoro a tempo pieno e del lavoro a tempo parziale su base volontaria;*
- *miglioramento dell'organizzazione e della flessibilità dell'orario di lavoro;*
- *promozione del lavoro indipendente*
- *facilitazione al reinserimento professionale nel caso di un'interruzione per motivi familiari, offrendo possibilità di orientamento e di qualificazione;*
- *sviluppo di politiche dirette a riconciliare gli obblighi familiari con gli obblighi professionali, comprese le misure per incoraggiare e facilitare una maggiore partecipazione degli uomini alla vita familiare.*

È richiesto in particolare agli Stati membri di tenere in considerazione tutti questi obiettivi nel sostenere la Commissione nella preparazione del quarto programma d'azione comunitario a medio termine sulle pari opportunità tra uomini e donne per il 1996-2000;

La Risoluzione 5/10/1995¹² concernente l'immagine dell'uomo e della donna nella pubblicità e nei mezzi di comunicazione aderisce al principio della libertà di espressione ma sottolinea come gli stereotipi legati al sesso, diffusi soprattutto nella pubblicità, costituiscano uno dei fattori che influenzano gli atteggiamenti nei confronti dell'uguaglianza tra uomini e donne. C'è quindi consapevolezza sul fatto che la pubblicità e i mezzi di comunicazione possano apportare un notevole contributo al cambiamento dell'atteggiamento della società riflettendo la diversità dei ruoli e delle potenzialità delle donne e degli uomini, la loro partecipazione a tutti gli aspetti della vita sociale, nonché la ripartizione più equilibrata delle responsabilità familiari, professionali e sociali tra donne e uomini.

Sono quindi invitati gli Stati membri a realizzare e promuovere periodiche campagne di informazione e di sensibilizzazione che favoriscano la presa di coscienza delle agenzie di pubblicità, dei mezzi di comunicazione e del pubblico consentendo di individuare i contenuti discriminatori e sessisti trasmessi dalla pubblicità e dai mezzi di comunicazione;

¹¹ GU n. C 368 del 23.12.1994, pag. 3

¹² GU n. C 296 del 10.11.1995, pag.15

La **Decisione 95/420/CE**¹³ modifica la decisione 82/43/CEE relativa alla creazione di un comitato consultivo per la parità di opportunità tra uomini e donne. In particolare si aggiungono nei primi due articoli nuovi compiti del comitato oltre a quelli già definiti. Esso:

- o *assiste la Commissione nell'elaborazione di strumenti di controllo, di valutazione e di diffusione dei risultati delle azioni avviate nell'Unione per promuovere la parità di opportunità;*
- o *contribuisce all'attuazione dei programmi di azione comunitaria in materia, segnatamente procedendo all'esame dei loro risultati e proponendo miglioramenti alle azioni svolte;*
- o *contribuisce grazie ai suoi pareri all'elaborazione della relazione annuale della Commissione sui progressi realizzati in materia di parità di opportunità tra uomini e donne.*

Il comitato è composto da 40 membri (anziché 20) e ne fanno parte oltre ai rappresentanti degli Stati membri anche cinque membri rappresentanti le organizzazioni dei datori di lavoro a livello comunitario e cinque membri rappresentanti le organizzazioni dei lavoratori a livello comunitario. E' prevista l'elezione di due vice-presidenti oltre che di un presidente e la convocazione di almeno due riunioni annuali (anziché tre) con la Commissione;

La **Comunicazione della Commissione del 21/02/1996**¹⁴ (**Integrare la parità di opportunità fra le donne e gli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie**) si inserisce negli sviluppi della Quarta Conferenza mondiale delle Donne tenutasi a Pechino nel 1995 e, come tale, cerca di portarne avanti gli obiettivi. In particolare si concentra sul concetto di *gender mainstreaming*¹⁵ e punta a sensibilizzare gli Stati membri all'applicazione di tale principio, con lo scopo di prendere in considerazione sistematicamente le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie, fin dal momento della loro concezione e in maniera attiva e visibile;

La **Direttiva 96/34/CE**¹⁶ del Consiglio del 3 giugno 1996, relativa all'**Accordo quadro sul congedo parentale, stipulato il 14/12/1995, tra le organizzazioni professionali di carattere generale, UNICE -imprenditori privati-, CEEP -imprenditori pubblici- e CES -Confederazione europea dei sindacati-**, definisce l'impegno di queste tre organizzazioni di "*stabilire disposizioni minime sul congedo parentale e l'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore quali strumenti importanti per conciliare la vita lavorativa e quella familiare e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne*".

In questa Direttiva si prevede tra le altre cose, un congedo parentale di almeno 3 mesi per figli sino a 8 anni di età. Il congedo è inteso come un diritto individuale del genitore (sia madre che padre) e quindi, in via di principio, non trasferibile. Per quanto attiene alle condizioni di accesso e alle modalità di applicazione del congedo parentale si rimanda a quanto definito dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri, pur nel rispetto delle prescrizioni minime del presente accordo, senza porre limiti alla possibile introduzione di disposizioni più favorevoli di quelle previste nel presente accordo. Con la **Direttiva 97/75/CE**¹⁷ si estende la Direttiva 96/34/CE anche alla Gran Bretagna e all'Irlanda del Nord;

- La **Risoluzione 2/12/1996**¹⁸ del Consiglio sull'**integrazione della parità di opportunità per le donne e gli uomini nei Fondi strutturali europei** invita gli Stati membri a far sì che la promozione del principio di pari opportunità tra uomini e donne sul mercato del lavoro sia debitamente considerato nelle azioni cofinanziate dal Fondo

¹³ GU n. L 249 del 17.10.1995, pag. 43

¹⁴ COM (96) 67

¹⁵ "Il gender mainstreaming è la (ri)organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione di processi politici per incorporare la prospettiva della parità di genere in tutte le politiche, a tutti i livelli e stadi, da parte di tutti gli attori normalmente coinvolti nei processi decisionali della politica." CoEGr – da Opinion on gender budgeting – Advisory Committee on Equal Opportunities for women and men – maggio 2003

¹⁶ GU n. L 145 del 19.06.1996, pag.4

¹⁷ GU n. L 10 del 16.01.1998, pag.24

¹⁸ GU n. C 386 del 20.12.1996, pag.1

sociale europeo, in particolar modo in quelle mirate a migliorare la posizione delle donne sul mercato del lavoro e facilitarne l'inserimento nei settori di attività economica;

Il **Trattato di Amsterdam**¹⁹ (1997) rafforza in modo sostanziale la base giuridica a favore della parità tra uomini e donne. All'art. 3, infatti, ribadisce l'importanza dell'eliminazione delle ineguaglianze e del conseguimento della parità e all'art. 13 dà compito al Consiglio, previo accordo con la Commissione e il Parlamento, di prendere provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. All'art.119 continua ad emergere una preoccupazione del passato, poiché il riferimento è al 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;

Il **Consiglio europeo Straordinario di Lisbona (23-24 marzo 2000)** - e successivamente il **Consiglio Europeo di Barcellona (15-16 marzo 2002)** - si pone come priorità l'enunciazione degli obiettivi per l'Europa, da raggiungere entro il 2010, per promuovere la crescita e lo sviluppo economico, mantenendo e migliorando il sistema di welfare attuale. In particolare il vertice ha individuato come obiettivo " *favorire tutti gli aspetti della parità di opportunità con riduzione della segregazione occupazionale e promozione della conciliazione vita professionale/vita familiare con il miglioramento dei servizi per l'assistenza all'infanzia*". In particolare, si punta al raggiungimento di un tasso di occupazione femminile del 60% (70% quello totale), all'incremento di servizi per l'infanzia per bambini al di sotto dei tre anni (33% del totale) e tra i tre e i sei anni (90 % del totale);

La **Comunicazione del 14/4/2000**²⁰ stabilisce gli orientamenti dell'iniziativa comunitaria **EQUAL** relativa alla cooperazione transnazionale per promuovere nuove pratiche di lotta alle discriminazioni e alle disuguaglianze di ogni tipo, in relazione al mercato del lavoro. Il programma EQUAL fa parte della Strategia europea per l'occupazione (SEO²¹) e interviene in modo particolare nel IV pilastro (Pari Opportunità) con lo scopo di promuovere politiche per incentivare l'occupazione femminile e per facilitare la conciliazione tra impegni di vita e di lavoro.

L'iniziativa EQUAL prevede partnership stabilite su base geografica che definiscono e stabiliscono autonomamente la strategia da seguire (pur nel rispetto della SEO), nonché i mezzi necessari per attuarla ricorrendo ad approcci innovativi, avendo come principali beneficiari le vittime di varie forme di discriminazione (basata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, l'handicap, l'età o l'orientamento sessuale). Il Programma EQUAL è cofinanziato dall'Unione europea e, in particolare, la partecipazione globale del Fondo Sociale Europeo per il periodo 2000-2006 è stimata a 2.847 milioni di euro;

La **Comunicazione del 07/06/2000 (Verso una Strategia-quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005))**²² punta a definire un quadro d'azione comunitario per integrare le Pari Opportunità in tutte le attività comunitarie (principio del *mainstreaming* di genere) e contemporaneamente si propone lo scopo di stimolare la realizzazione di azioni concrete a favore delle donne, con lo scopo di agire sulle disuguaglianze. In particolare punta a favorire una maggiore partecipazione delle donne alla vita politica ed economica, alla parità d'accesso per le donne ai diritti sociali (cercando di superare modelli sociali maschilisti, migliorando la normativa europea sulla protezione sociale, sul congedo parentale, sulla maternità), alla sensibilizzazione ai diritti di parità, alla lotta agli stereotipi di genere;

¹⁹ GU n. C 340 del 10.11.1997

²⁰ COM (2000) 853

²¹ Vista l'ampia crescita del tasso di disoccupazione nei Paesi membri, l'Unione europea si è occupata in maniera approfondita del tema dell'occupazione, dando vita, in particolare nel Primo Vertice sull'Occupazione svoltosi a Lussemburgo nel novembre 1997, alla Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), definita sulla base di quattro pilastri (Occupabilità, Imprenditorialità, Adattabilità, Pari Opportunità), articolati a loro volta in macro-obiettivi per far fronte alla disoccupazione. Ogni anno sono definiti gli orientamenti per l'occupazione, sulla base della SEO e ogni Stato membro redige il proprio Piano d'Azione Nazionale (PAN) per l'occupazione.

²² COM (2000) 335

La **Risoluzione del 29/6/2000²³ concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare** trasferisce il concetto di *partecipazione equilibrata* di uomini e donne dall'ambito decisionale a quello familiare. L'Unione europea considera indispensabile per la parità la condivisione delle responsabilità familiari/professionali tra i partners. Per questo motivo sollecita gli Stati membri ad adottare misure specifiche e concrete, basandosi soprattutto sulle buone prassi applicate nei vari Stati membri;

La **Comunicazione del 7/7/2000²⁴ sulla decisione riguardante l'equilibrio dei sessi in seno ai comitati e ai gruppi di esperti istituiti dalla Commissione** si basa sul presupposto che la partecipazione equilibrata di uomini e donne al processo decisionale sia un elemento determinante nel conseguimento di una parità effettiva tra uomini e donne. Questo è inoltre riconosciuto sempre più come un requisito della democrazia e come un effetto positivo per la società, in quanto idee e valori differenti vengono introdotti nel processo decisionale, conseguendo risultati che tengano conto degli interessi e delle esigenze dell'intera popolazione. Si parla di *partecipazione equilibrata* (richiamandosi alla **Decisione 2000/407/CE²⁵**) come obiettivo auspicabile. Mentre i paesi scandinavi e il Regno Unito mirano ad una partecipazione del 50%, la maggior parte dei paesi ritiene che il tasso di partecipazione di almeno il 30% costituisca la massa critica al di sopra della quale gli uomini o le donne possano esercitare una reale influenza. La Commissione ha deciso di fissare al 40% il livello minimo di partecipazione degli uomini e delle donne nei comitati e nei gruppi di esperti;

La **Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea²⁶ (Nizza, 7 dicembre 2000)** recita all'art. 21: "*È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali...la cittadinanza*"; mentre all'art. 23: "*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.*";

La **Decisione 2001/51/CE²⁷ che stabilisce un programma d'azione comunitario riguardante la strategia comunitaria in materia di parità tra le donne e gli uomini (2001-2005)**, stabilisce per il periodo sopraindicato un programma a sostegno della strategia quadro comunitaria per la promozione delle Pari Opportunità. Tra gli obiettivi principali: la promozione dei valori di uguaglianza uomo/donna; l'esame di efficacia delle politiche; lo scambio di buone prassi a livello comunitario. Tra le principali azioni a livello comunitario: la sensibilizzazione attraverso pubblicazioni, campagne, manifestazioni; l'analisi delle politiche relative alle Pari Opportunità, attraverso studi, raccolta di dati statistici, valutazione dell'impatto di genere e controllo dell'attuazione e dell'applicazione della normativa comunitaria sulla parità attraverso una valutazione della legislazione e delle pratiche, al fine di accertarne l'impatto e l'efficacia; cooperazione e scambio di esperienze a livello comunitario;

La **Direttiva 2002/73/CE²⁸** del Parlamento europeo 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 professionale e le condizioni di lavoro. Tra le novità introdotte:

- il principio del *mainstreaming* è indicato per la prima volta come metodo, introducendo l'obiettivo della parità in tutti gli ambiti di attività;

²³ GU n. C 218 del 31.07.2000, pag.5

²⁴ GU n. C 203 del 18.07.2000, pag.4

²⁵ GU n. L 154 del 27.6.2000, pag.34

²⁶ GU n. C 364 del 18.2.2000, pag.1

²⁷ GU n. L 017 del 19.01.2001, pag.22

²⁸ GU n. L 269 del 05.10.2002, pag.15

- la discriminazione è nuovamente definita e suddivisa in diretta (“*situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga*”) e indiretta (“*situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari*”);
- non vi deve essere discriminazione in base al sesso per quanto attiene: le condizioni di accesso all'occupazione, al lavoro e alla formazione professionale e il loro proseguimento;
- gli Stati membri possono mantenere o adottare misure (Azioni positive) volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne;

La **Risoluzione del Parlamento del 14/01/04**²⁹ sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea osserva il grande sforzo della Commissione per promuovere le pari opportunità in un maggior numero di settori politici dell'Unione; tuttavia sottolinea anche come esista ancora una scarsa disponibilità ad inserire le problematiche di genere nelle politiche o a intraprendere nuove azioni politiche specifiche. Inoltre sollecita la Commissione a svolgere una campagna di sensibilizzazione sulla parità uomo donna, con lo scopo di informare i cittadini sui loro diritti e, nello stesso tempo, di garantire una sufficiente capacità giudiziaria, per un'efficace risoluzione delle controversie in tale settore. Tra le altre cose sottolinea l'importanza di una positiva attuazione della strategia quadro per la parità tra donne e uomini e, considerando le priorità per il 2003/2004 (le donne nel processo decisionale), evidenzia il necessario incremento della presenza femminile nei luoghi decisionali e inoltre ribadisce la necessità che il piano d'azione della strategia quadro per la parità si focalizzi sulla promozione del gender mainstreaming nei settori economici, usando azioni e strumenti specifici, tra cui il gender budgeting;

La **Proposta del 14/07/2004** per il futuro **quadro di riferimento 2007-2013**³⁰ tiene in considerazione il radicale mutamento dell'Europa, a seguito della futura entrata nell'Unione Europea di nuovi Paesi che necessitano maggiormente di sostegni finanziari per potersi inserire a pieno titolo tra gli Stati membri. Per questa ragione la nuova proposta è frutto di un attento studio della Commissione sulla futura azione dell'agenda per la politica sociale e punta a semplificare la situazione unificando gli attuali programmi d'azione comunitari in un ampio programma quadro denominato **PROGRESS (Programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale)**. Partendo dall'esperienza precedente, il nuovo programma si proporrà di portare avanti il sostegno finanziario all'attuazione della normativa comunitaria in tema di parità di genere e punterà ad integrare la dimensione di genere in tutte le politiche comunitarie. Per questo motivo, sono stanziati per tale periodo 628,8 milioni di euro per finanziare azioni che si pongano lo scopo di:

- valutare le politiche per migliorare la conoscenza degli Stati membri;
- sviluppare indicatori comuni, strumenti e metodi statistici;
- seguire gli sviluppi della legislazione nei Paesi membri e valutarne gli impatti;
- creare network per la condivisione delle buone prassi;
- sensibilizzare maggiormente alle politiche attuate in merito dall'Unione europea;
- promuovere e sostenere le politiche attuate a livello comunitario;

La **Direttiva 2004/113/CE**³¹, basandosi sull'art. 13 del Trattato CE, istituisce un quadro per la lotta alla discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (soprattutto in campo assicurativo – vieta il riferimento al sesso per il calcolo del premio assicurativo a partire dai contratti stipulati dopo il 21 dicembre 2007), al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento tra uomini e donne;

²⁹ 2003/2011 (INI)

³⁰ COM (2004) 488 definitivo

³¹ GU n. L373 del 21.12.2004, pag.37

La **Proposta** del Parlamento europeo e del Consiglio dell'**8 marzo 2005**³² di costituire un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, si pone lo scopo di dare vita a questo nuovo organismo per aiutare le istituzioni europee a promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini in tutte le politiche comunitarie, a lottare contro ogni discriminazione fondata sul sesso, a sensibilizzare maggiormente i cittadini europei sul tema della parità. In base alle aspettative, l'Istituto dovrebbe essere operativo a partire dal 2007 e la dotazione di bilancio proposta dalla Commissione per il periodo 2007-2013 è di 52,5 milioni di euro;

Il **Consiglio europeo di Bruxelles del 23-24 marzo 2006** ha tra i suoi scopi l'impegno ad attuare politiche che *"promuovano l'occupazione delle donne e assicurino un migliore equilibrio tra vita professionale e familiare"*³³, proponendosi di raggiungere gli obiettivi stabiliti nel marzo 2002 al Consiglio europeo di Barcellona. Accanto a questi orientamenti si dispone la nuova Strategia Quadro per le Pari Opportunità tra donne e uomini con la definizione della **Road Map per la parità 2006-2010**³⁴.

La Road Map delinea sei ambiti d'azione: *"una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini, l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, la pari rappresentanza nel processo decisionale, l'eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere, l'eliminazione di stereotipi sessisti e la promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo"*. Soprattutto per quanto concerne il tema della conciliazione, si punta a costruire un sistema di politiche a favore dell'equilibrio tra tempi professionali e di vita, cercando di agevolare misure per rendere più flessibili le condizioni di lavoro, e creare servizi di cura diffusi sul territorio, accessibili e di qualità. Tra gli altri scopi, la Commissione punta ad un maggior coinvolgimento degli uomini nelle responsabilità familiari attraverso l'attuazione di politiche di conciliazione che mettano in atto misure per incentivare la loro presenza accanto alla donna nella gestione familiare.

Le azioni chiave individuate per realizzare questi obiettivi fanno riferimento a comunicazioni sul fattore demografico che includano dati sulla conciliazione dei tempi di vita familiare e professionale; alla realizzazione degli obiettivi di Barcellona in merito allo sviluppo di strutture di cura, anche con il ricorso ai Fondi strutturali e allo scambio di buone prassi; al sostegno alla ricerca e classificazione dei nuovi profili professionali legati ai servizi di cura a livello europeo;

La **Decisione 771/2006/CE**³⁵ del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 istituisce l'**anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007)**. I principali obiettivi da perseguire sono i seguenti:

- DIRITTI: puntare alla sensibilizzazione dei cittadini al diritto alla parità e alla non discriminazione;
- RAPPRESENTATIVITA': puntare ad una maggiore partecipazione alla vita sociale dei gruppi vittime di discriminazioni e ad una partecipazione equilibrata di uomini e donne;
- RICONOSCIMENTO: puntare ad una valorizzazione delle diversità, sottolineando il contributo che tutti possono fornire allo sviluppo della società;
- RISPETTO: puntare all'eliminazione delle discriminazioni e degli stereotipi legati al sesso, promuovendo una società più rispettosa e solidale.

Tutto questo verrà attuato attraverso incontri e manifestazioni, campagne promozionali informative ed educative, indagini e studi a livello comunitario o nazionale. Ogni Stato membro, inoltre, ha il compito di istituire un organismo nazionale di attuazione cui spetta il compito di organizzare la propria partecipazione all'anno europeo .

³² COM (2005) 81 definitivo; GU n. C 125 del 25.05.2005

³³ Consiglio europeo di Bruxelles 23/24 marzo 2006 Conclusioni della Presidenza, 7775/06, punto 40, pag. 12.

³⁴ COM (2006) 92 definitivo

³⁵ GU n. L 146 del 31.05.2006, pag.1