

## Parità di Genere in Europa

Molti sono i progressi conseguiti in tema di pari opportunità (PO) grazie alle iniziative messe in campo dall'Unione Europea. Anche per il diritto comunitario, tuttavia, è possibile evidenziare un'evoluzione, distinguendo tre fasi temporali.

### L'Uguaglianza Retributiva

Il principio di pari opportunità si è inizialmente sviluppato nell'ambito del più generale processo di costruzione del mercato unico europeo, quale principio di uguaglianza retributiva fra uomini e donne sul lavoro.

Nel *Trattato istitutivo della Comunità economica europea del 1957* si afferma (art.119), infatti, la necessità che ciascun Stato membro assicuri l'applicazione del principio della parità retributiva tra i lavoratori di diverso sesso in relazione ad uno stesso lavoro.

### La Parità di Trattamento ed il Divieto di Discriminazione

La seconda fase, si caratterizza per il manifestarsi dell'impegno della Comunità Europea (CE) nei confronti delle pari opportunità nell'ambito del diritto comunitario derivato ed in particolare attraverso il ricorso alle direttive di armonizzazione della legislazione degli Stati membri. Su tale evoluzione ha influito fortemente l'impatto di alcune sentenze della Corte di Giustizia delle Comunità europee, che ha interpretato in maniera estensiva il citato articolo 119, in vista di salvaguardarne l'effetto utile nei casi sottoposti al suo giudizio.

Determinante è stata la *Direttiva 75/117/CEE*, che estende espressamente il principio di eguaglianza di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile con riferimento a lavori di uguale valore. Le direttive comunitarie successive hanno ampliato ulteriormente tale schema legislativo.

In particolare, alla *Direttiva 76/207/CEE*, relativa alla parità di trattamento nell'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro, si deve l'ampliamento del concetto di discriminazione e l'apparire della nuova nozione di "discriminazione indiretta".

La *discriminazione diretta* è infatti la forma più semplice da identificare e si manifesta quando una persona, per il suo sesso, è trattata esplicitamente in modo meno favorevole di quanto sia stata o sarebbe stata considerata un'altra di sesso opposto, in una situazione analoga. Al contrario la *discriminazione indiretta* comprende tutte quelle ipotesi di comportamenti che sembrano non discriminatori all'apparenza, ma che si rivelano nella sostanza iniqui, come l'adozione di criteri di selezione posseduti principalmente da uno dei due sessi, (generalmente quello maschile), e non essenziali allo svolgimento del lavoro, quali la forza fisica, l'estetica, la personalità o anche la richiesta di particolari titoli di studio non strettamente necessari per lo svolgimento delle mansioni previste.

La *Direttiva 79/7/CEE* relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, estende ulteriormente il concetto di parità di trattamento ai regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi di malattia, d'invalidità, di vecchiaia, d'infortunio sul lavoro, di malattia professionale e di disoccupazione, mentre le *Direttive 6/378/CEE* e *86/613/CEE del 1986* lo estendono rispettivamente a regimi professionali specifici e tra lavoratori autonomi, con riferimento anche alla tutela della maternità.

## **I Programmi di Intervento**

La **Direttiva 76/207/CEE** “*non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle possibilità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che ne pregiudicano le possibilità ...*”.

Si tratta del concetto di azioni positive, ovvero un’impostazione che non si limita a sancire divieti formali ma tende ad eliminare situazioni di svantaggio sostanziale, che traggono origine oltre che dal contesto lavorativo, anche da quello sociale e culturale. In merito, la raccomandazione del Consiglio 84/635/CEE esplicita l’importanza di adottare una politica di azioni positive intesa ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed a promuovere l’occupazione.

In questo contesto, a partire dagli anni ottanta, la stessa Comunità ha infatti previsto programmi di intervento in materia di pari opportunità, ai quali si deve un notevole effetto trainante in particolare nel promuovere la realizzazione di altre azioni da parte dei singoli Stati membri.

Ciascuno di essi ha mirato a rendere maggiormente concreti gli obiettivi già individuati dagli atti comunitari.

In particolare, i primi tre Programmi di azione (PdA) si sono focalizzati principalmente sulla corretta applicazione delle direttive emanate (primo PdA, 1981-1985), sull’accesso delle donne alle nuove tecnologie e la redistribuzione dei compiti familiari (secondo PdA, 1986-1990), sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso la valorizzazione della formazione professionale in ottica di genere e il ricorso ad azioni positive, sulla promozione delle misure di conciliazione ed in generale sul miglioramento delle condizioni delle donne nella società anche attraverso l’incremento della partecipazione ai processi decisionali (terzo PdA, 1991-1995).

## **I Trattati di Maastricht e di Amsterdam**

La limitazione dell’attuazione del principio di uguaglianza di genere al solo ambito lavorativo ha tuttavia rappresentato per molto tempo un grosso limite ad una sua più estesa ed effettiva applicazione.

In merito, a partire dal 1992, è possibile evidenziare una terza fase di sviluppo del diritto comunitario di genere, caratterizzata dal consolidamento delle politiche sociali, grazie ai Trattati di Maastricht e di Amsterdam.

Il Trattato di Maastricht, siglato nel 1992, prevede un Accordo sulla politica sociale sottoscritto da undici Paesi volto ad estendere, per alcuni settori, tra cui la parità di trattamento tra uomini e donne, le competenze dell’UE.

Il Trattato di Amsterdam del 1997 ha rappresentato l’occasione per realizzare significativi progressi nel rafforzamento del principio di pari opportunità tra le donne e gli uomini. Non si limita, infatti, ad affermare la parità tra i sessi (art. 2), ma va oltre formalizzando l’impegno dell’UE nei confronti dell’integrazione delle pari opportunità nell’insieme delle politiche comunitarie e non più solamente in relazione ad azioni specifiche a tutela degli interessi femminili, accogliendo così il principio del mainstreaming come strumento strategico/politico prioritario (art. 3).

Relativamente alla parità di trattamento in ambito lavorativo, il Trattato riformula l’art. 118, attraverso la promozione delle pari opportunità nel mercato del lavoro, e l’art. 119 di cui viene disposta la riscrittura (ora art. 141). Si ribadisce in via definitiva il principio di eguale retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e si sancisce la possibilità per gli Stati membri di adottare in ambito lavorativo azioni positive che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato (non esclusivamente le donne).

Il Trattato di Amsterdam ha inoltre introdotto l’art. 13, che stabilisce la possibilità per il Consiglio di adottare i provvedimenti più 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. E’ infatti a tale Trattato che si deve, per la prima volta, la previsione di un principio generale che sancisce l’eguaglianza di opportunità tra uomini e donne in tutti gli ambiti e non solo nel settore lavorativo.

Tale norma consente quindi la predisposizione da parte dell’UE di opportune azioni positive volte a rimuovere gli ostacoli che si frappongono al raggiungimento della parità fra i sessi in ogni settore.

## Una Nuova Generazione di Programmi D' Azione

Il quarto (1996-2000) ed il quinto Programma di azione (2000 -2005) determinano la svolta definitiva introducendo, accanto alla previsione di misure specifiche dirette alle donne, la pratica del mainstreaming secondo il nuovo approccio globale e trasversale decretato formalmente a livello comunitario dal Trattato di Amsterdam.

Il quinto PdA, volto a mobilitare tutte le politiche comunitarie verso l'obiettivo della parità, si configura come una vera e propria Strategia Quadro in relazione a settori di intervento specificamente individuati (la parità nella vita economica, la partecipazione e rappresentanza in condizioni di parità, la parità di accesso ed il godimento dei diritti civili, la parità nella vita civile) e relativamente ai quali il Programma individua obiettivi, interventi e collegamenti con le politiche generali.

## Le Direttive più Recenti

Sulla base dell'articolo 13 del Trattato di Amsterdam, sono state adottate: la direttiva 2000/43/CE (attuata nell'ordinamento italiano dal D. Lgs 215/2003), che sancisce il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, la quale assicura protezione contro tali discriminazioni nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro; la direttiva 2000/78/CE del Consiglio (attuata nell'ordinamento italiano dal D. Lgs 216/2003), che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Essa vieta le discriminazioni fondate su religione o convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, prevedendo disposizioni e misure antidiscriminatorie, strumenti giudiziali e extragiudiziali.

Entrambe le direttive forniscono una definizione puntuale di discriminazione indiretta, identificandola nella ***“situazione che consegue a una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri, che mettono, o possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto all'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di questa siano appropriati e necessari”***.

La loro emanazione, ha reso necessario inserire definizioni coerenti anche in materia di genere.

A questo proposito, è stata adottata la direttiva 2002/73/CE che modifica la 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 professionali e le condizioni di lavoro.

Tale direttiva, oltre a richiamare espressamente il mainstreaming di genere e a fornire, coerentemente con le direttive su indicate, la medesima definizione di discriminazione indiretta anche in riferimento al genere, si pronuncia sulla materia delle molestie sessuali equiparandole espressamente alle discriminazioni per sesso, non mancando, altresì, di sottolineare come esse non si producano solo sul posto di lavoro ma anche nella fase di accesso al lavoro e durante la formazione.

## Gli Ultimi Sviluppi

Un importante contributo alla progressione delle politiche di genere è derivato inoltre dai Consigli Europei tenutisi a Lisbona e a Nizza nel 2000. La strategia definita dal Consiglio di Lisbona ha individuato la promozione delle pari opportunità tra le finalità fondamentali da sostenere e sviluppare, identificando in particolare nuovi obiettivi per le donne incentrati essenzialmente sull'aumento dell'occupazione femminile.

Al Consiglio Europeo di Nizza è stata adottata la Carta dei diritti fondamentali, nell'ambito della quale trova pieno riconoscimento il principio di non discriminazione in senso ampio e di pari opportunità di genere, in riferimento alla legittimazione delle azioni positive (art. 23) e al riconoscimento dei diritti legati alla tutela della vita familiare e professionale (art.33).

Sotto questo ultimo aspetto, vengono in particolare ribaditi i diritti alla tutela contro il licenziamento per maternità, al congedo di maternità retribuito e al congedo parentale.

A cinque anni dal vertice di Lisbona, il Consiglio Europeo di Bruxelles (22-23 marzo 2005) ha rilevato che gli obiettivi fissati sono stati raggiunti solo in parte e che è necessario un rilancio della Strategia di Lisbona, focalizzando l'attenzione su iniziative che promuovano la crescita e l'occupazione in modo del tutto coerente con l'obiettivo dello sviluppo sostenibile, tra le quali viene sottolineata anche l'occupazione femminile.

Anche la nuova Agenda Sociale 2006-2010 costituisce un elemento importante per il Consiglio Europeo, grazie al suo ruolo cruciale nello sviluppo della dimensione sociale della crescita economica.

In particolare, l'Agenda indica l'occupazione e le pari-opportunità e l'inserimento sociale quali priorità al fine di orientare l'azione dell'UE verso lo sviluppo del modello sociale europeo.

La Commissione, altresì, ha proclamato il 2007 Anno Europeo per le Pari Opportunità, così da evidenziare tale tematica, rendendo nel contempo visibili i risultati raggiunti, e ha proposto di creare l'Istituto europeo del genere che si occuperà principalmente della raccolta e diffusione di informazioni e buone prassi, nonché di assistere la Commissione e gli Stati membri nell'attuazione degli obiettivi comunitari di promozione della parità tra uomini e donne e della loro integrazione nelle politiche comunitarie.

*Fonte: Rete Pari Opportunità*