

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Documento di seduta

A6-0491/2008

9.12.2008

RELAZIONE

concernente il recepimento e l'applicazione della direttiva 2002/73/CE 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
(2008/2039(INI))

Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

Relatore: Teresa Riera Madurell

INDICE

	Pagina
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
MOTIVAZIONE.....	10
PARERE DELLA COMMISSIONE PER L'OCCUPAZIONE E GLI AFFARI SOCIALI	15
ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE.....	21

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

concernente il recepimento e l'applicazione della direttiva 2002/73/CE 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 (2008/2039(INI))

Il Parlamento europeo,

- visto l'accordo interistituzionale del 16 dicembre 2003 "Legiferare meglio"¹ concluso tra il Parlamento, il Consiglio e la Commissione,
 - vista la direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207 CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro²,
 - visto l'articolo 45 del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A6-0491/2008),
- A. considerando che ai sensi dei principi della democrazia e dello Stato di diritto, sanciti dal trattato CE, è opportuno che il legislatore eserciti un controllo sull'attuazione della legislazione che ha adottato,
- B. considerando che il compito del Parlamento di controllare, in veste di co-legislatore, l'attuazione della direttiva 2002/73/CE è reso più complesso a causa delle scarse informazioni rese disponibili dalla Commissione; considerando che, per tale ragione, sono state inviate richieste di informazioni alle commissioni competenti dei parlamenti nazionali e agli organismi specializzati in questioni di parità e 27 parlamenti nazionali e 16 organismi hanno risposto a tali richieste,
- C. considerando che la direttiva 2002/73/CE è una pietra miliare nel processo verso la realizzazione dell'uguaglianza tra donne e uomini e per affrontare le discriminazioni basate sul genere nella società nel suo complesso,
- D. considerando che una definizione di "molestie sessuali" è stata elaborata per la prima volta a livello di Unione europea nella direttiva 2002/73/CE che definisce inoltre le nozioni di discriminazione diretta, discriminazione indiretta e molestie, discriminazione vietata nei confronti delle donne per motivi legati alla gravidanza o al congedo di maternità e che ha sancito il diritto di ritornare alla medesima attività lavorativa, o a un impiego equivalente, dopo il congedo di maternità, di paternità o il congedo per adozione, laddove tali diritti siano riconosciuti dagli Stati membri,

¹ GU C 321 del 31.12.2003, pag. 1.

² GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15.

- E. considerando che gli Stati membri si sono assunti una serie di obblighi nell'attuazione della direttiva 2002/73/CE entro il 5 ottobre 2005, tra cui:
- la designazione di un organismo o di una serie di organismi le cui competenze includano la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno alla parità di trattamento per donne e uomini,
 - la promozione del dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, anche attraverso il controllo delle pratiche adottate sul luogo di lavoro, degli accordi collettivi ecc.,
 - l'incoraggiamento del dialogo con le ONG appropriate al fine di promuovere il principio della parità di trattamento,
 - la promozione della parità di trattamento sul luogo di lavoro in modo organizzato e sistematico, per esempio attraverso relazioni sulla parità elaborate a livello aziendale, con informazioni regolari sulla parità di trattamento tra donne e uomini,
 - misure efficaci per assicurare sanzioni concrete in caso di violazione della direttiva, dove il risarcimento delle vittime non sia limitato dalla fissazione a priori di un tetto massimo, a esclusione di casi molto limitati,
 - la garanzia, per le persone che sostengono le vittime di discriminazioni di genere e molestie, della medesima protezione da trattamenti ostili,
 - la presentazione di relazioni alla Commissione, ogni quattro anni, circa le misure adottate per apportare vantaggi specifici per il genere sottorappresentato nelle attività professionali, oltre che per attuare tali misure,
 - la garanzia che le disposizioni di contratti o accordi in violazione della direttiva siano modificati o dichiarati nulli e privi di valore,
- F. considerando che l'attuazione lenta o di scarsa qualità della direttiva 2002/73/CE rischia di mettere a repentaglio il risultato ottenuto dalla strategia di Lisbona e lo sviluppo del pieno potenziale della capacità sociale ed economica dell'UE,
- G. considerando le difficoltà incontrate da molti Stati membri nel recepire la direttiva 2002/73/CE, soprattutto nell'introdurre nella legislazione nazionale misure specifiche e appropriate per migliorare la parità di genere e ridurre la discriminazione per quanto riguarda l'ottenimento di un lavoro, la formazione e la promozione professionali e le condizioni di lavoro,
- H. considerando che, secondo quanto segnalato dagli indicatori, negli anni successivi all'entrata in vigore della nuova e migliorata legislazione sulla parità di trattamento non si sono registrati effetti meritevoli di nota sulla capacità delle donne di trovare lavoro e di ottenere promozioni,
- I. considerando che, in molti Stati membri, l'integrazione della dimensione di genere nelle

decisioni politiche e amministrative è impossibile, data la mancanza di informazioni e di una presa di coscienza in merito a questo approccio,

- J. considerando che la discriminazione di genere in altri aspetti sociali e politici è peggiorata dal persistere del divario retributivo tra i sessi, soprattutto tra i settori economici cosiddetti femminili e maschili,
- K. considerando che l'indipendenza economica delle donne è fondamentale per la loro emancipazione e che, pertanto, un'occupazione con la tutela dei diritti costituisce una garanzia per il loro sviluppo personale e per l'inclusione sociale,
 - 1. invita la Commissione a controllare con attenzione il recepimento della direttiva 2002/73/CE nonché la conformità con la normativa derivante da tale recepimento e a continuare a esercitare pressioni sugli Stati membri; sottolinea la necessità di mettere a disposizione risorse adeguate al raggiungimento di tali obiettivi;
 - 2. rammenta il punto 34 dell'accordo interistituzionale "Legiferare meglio" e, in particolare, l'impegno del Consiglio a incoraggiare gli Stati membri a elaborare e rendere pubbliche tavole che illustrino la concordanza tra le direttive e le misure nazionali di recepimento; ritiene che la disponibilità di tavole di concordanza faciliterebbe il compito della Commissione di controllare il recepimento della direttiva 2002/73/CE;
 - 3. sottolinea che la stretta collaborazione tra le commissioni competenti dei parlamenti nazionali e il Parlamento europeo per controllare il recepimento e l'attuazione della normativa in materia di uguaglianza di genere avvicinerrebbe tale tematica ai cittadini e ai responsabili politici;
 - 4. apprezza il gran numero di risposte dettagliate inviate, in breve tempo, dai parlamenti nazionali e dagli organismi specializzati in questioni di parità circa la fase di completamento dell'attuazione e i relativi problemi;
 - 5. si rammarica che la relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio, basata sulle informazioni comunicate dagli Stati membri entro la fine del 2005, non sia ancora disponibile;
 - 6. deplora il fatto che in vari Stati membri la normativa nazionale non riprenda con sufficiente chiarezza e in modo esplicito le definizioni di discriminazione diretta e indiretta, nonché di molestie e molestie sessuali;
 - 7. manifesta preoccupazione per il fatto che in vari Stati membri l'ambito di applicazione dei tipi di discriminazione proibiti non sia sufficientemente ampio da risultare conforme alla direttiva 2002/73/CE; rammenta che i tipi di discriminazione proibiti colpiscono sia il settore privato che quello pubblico;
 - 8. si rammarica del fatto che alcune legislazioni nazionali contravvengano al principio di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, con la definizione di soglie per il pagamento di indennità o risarcimenti alle vittime di discriminazioni;

9. attira l'attenzione sul fatto che il trattamento meno favorevole delle donne relativamente al congedo di maternità costituisce una discriminazione; deplora il fatto che alcuni Stati membri non abbiano riconosciuto in modo esplicito il diritto a ritornare alla medesima attività lavorativa, o a un impiego equivalente, dopo il congedo di maternità;
10. invita gli Stati membri a garantire che tutte le disposizioni della direttiva 2002/73/CE siano recepite in modo completo, corretto ed effettivo e che siano attuate adeguatamente;
11. si riferisce al fatto che la parità di trattamento non è applicata a tutti i sistemi di sicurezza sociale; invita gli Stati membri e la Commissione a garantire che i regimi pensionistici professionali in particolare non siano discriminatori nei confronti delle donne e non rafforzino i modelli attuali che le svantaggiano già in termini di prestazioni e di contributi;
12. accoglie positivamente gli sforzi compiuti dagli Stati membri che hanno esteso o rafforzato i requisiti previsti dalla direttiva 2002/73/CE, in particolare le iniziative che hanno introdotto la tutela contro le discriminazioni in nuovi settori della società;
13. chiede agli Stati membri di prendere provvedimenti per incoraggiare i datori di lavoro a promuovere condizioni di lavoro che prevengano le molestie sessuali e le molestie legate al sesso di una persona e a definire procedure specifiche per prevenire siffatti comportamenti;
14. sollecita gli Stati membri a sviluppare le capacità e ad assicurare risorse adeguate agli organismi specializzati in questioni di parità di trattamento e di pari opportunità tra uomini e donne previsti dalla direttiva 2002/73/CE e rammenta che la direttiva prevede il requisito della garanzia di indipendenza di tali organismi;
15. sottolinea i diversi approcci adottati nei confronti dell'attuazione dell'articolo 8 bis della direttiva 2002/73/CE, che evidenziano la necessità di cooperare e scambiare buone prassi tra Stati membri; ritiene che la rete di organismi nazionali per l'uguaglianza di genere della Commissione ed Equinet siano entrambi strumenti importanti per rafforzare tale cooperazione e promuovere l'attuazione uniforme del diritto comunitario nel settore della parità di trattamento tra donne e uomini;
16. accoglie favorevolmente l'intenzione della Commissione di condurre uno studio sull'organizzazione degli organismi specializzati in questioni di parità, nel 2009; invita la Commissione e gli Stati membri a misurare il livello di conoscenza, da parte dei cittadini dell'Unione, dei servizi offerti da tali organismi e di avviare campagne di informazione per diffondere la conoscenza degli organismi stessi;
17. attira l'attenzione sull'insufficiente livello di consapevolezza dei diritti previsti dalla direttiva 2002/73/CE tra le donne, come si deduce dal basso numero di procedimenti in materia di uguaglianza di genere e di denunce presentate; invita gli Stati membri, le organizzazioni sindacali, i datori di lavoro e le ONG a intensificare gli sforzi per informare le donne circa le possibilità offerte alle vittime di discriminazioni dalla normativa vigente dal 2005;
18. sottolinea la limitata fiducia nella tutela giudiziaria manifestata dalle vittime di discriminazioni; invita gli Stati membri ad accertarsi che l'assistenza garantita sia

indipendente e gratuita, a rafforzare le garanzie per le vittime di discriminazione e a provvedere alla tutela giudiziaria alle persone che difendono, o forniscono elementi probatori a nome di una persona tutelata ai sensi della direttiva 2002/73/CE;

19. invita la Commissione a esaminare se gli Stati membri fanno in modo di evitare che ostacoli giuridici o di altra natura, come ad esempio scadenze eccessivamente ravvicinate, impediscano alle vittime, alle associazioni e alle organizzazioni che hanno un legittimo interesse al rispetto della direttiva 2002/73/CE, di adire le vie legali in caso di violazione delle norme sul diritto all'eguaglianza e alla protezione contro la discriminazione, o nel caso delle vittime di rivendicare i pieni diritti ai sensi della direttiva 2002/73/CE in altre procedure amministrative;
20. prende atto degli effetti positivi sulla prevenzione e l'accertamento dell'esistenza di prassi discriminatorie che possono derivare dalla stretta collaborazione tra organismi specializzati in questioni di parità e ispettori del lavoro; invita gli Stati membri a continuare a formare gli ispettori del lavoro, alla luce delle nuove responsabilità derivanti dalla trasposizione della direttiva 2002/73/CE, oltre ad utilizzare i nuovi strumenti creati, come l'inversione dell'onere della prova;
21. mette in evidenza il ruolo essenziale delle ONG nel fornire assistenza alle vittime di discriminazioni; chiede alle autorità pubbliche di stanziare risorse per progetti di mediazione e assistenza, la cui realizzazione è più complessa di quella delle campagne di informazione;
22. sottolinea l'importanza di indicatori quantitativi e qualitativi affidabili, confrontabili e disponibili, nonché di statistiche basate sul genere, per garantire l'attuazione e il seguito da dare alla direttiva; sollecita gli organismi specializzati in questioni di parità a intensificare gli sforzi nel condurre indagini indipendenti e ad avanzare raccomandazioni circa eventuali questioni legate alla discriminazione; rammenta il ruolo dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, a cui è stato affidato il compito di raccogliere e analizzare le informazioni in materia di uguaglianza di genere, sensibilizzare i cittadini dell'UE in merito a tale tematica e sviluppare strumenti metodologici a sostegno dell'integrazione di genere;
23. evidenzia la necessità di promuovere il dialogo tra le parti sociali per applicare il principio di parità di trattamento, attraverso il controllo delle pratiche adottate sul luogo di lavoro, gli accordi collettivi, i codici di condotta, le ricerche e lo scambio di esperienze e buone prassi;
24. invita gli Stati membri a recepire nelle normative nazionali il requisito, per le imprese, di sviluppare e attuare piani aziendali annuali in materia di uguaglianza e di diritti delle donne e degli uomini con familiari a carico, e di garantire una rappresentanza equilibrata, dal punto di vista del genere, negli organi amministrativi delle aziende;
25. invita gli Stati membri a incoraggiare i datori di lavoro a fornire regolarmente ai dipendenti e ai loro rappresentanti informazioni basate sul rispetto del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne;
26. invita gli Stati membri a incoraggiare i datori di lavoro a fornire regolarmente ai

dipendenti e ai loro rappresentanti informazioni basate sul genere e sui rispettivi diritti alle ferie;

27. insiste sulla necessità di sviluppare meccanismi nazionali per controllare l'attuazione del principio della parità di retribuzione e della ripresa del lavoro dopo un congedo di maternità o paternità o per l'assistenza ai familiari dipendenti;
28. rileva che il divario retributivo persiste, dato che le donne percepiscono stipendi che sono in media il 15% più bassi di quelli degli uomini, che tale divario si è ridotto solo dell'1% tra il 2000 e il 2006 e che la percentuale di donne in funzioni manageriali è ancora molto inferiore a quella degli uomini; insiste sulla necessità di mettere a punto meccanismi nazionali volti a monitorare l'applicazione del principio della parità di retribuzione e invita la Commissione a rinnovare la programmazione delle apposite misure di sostegno, nel debito rispetto del principio di sussidiarietà;
29. sottolinea la necessità di incentivare iniziative che contribuiscano a sviluppare e a realizzare nelle imprese azioni positive e politiche in materia di risorse umane che promuovano la parità di genere; invita gli Stati membri a recepire nelle legislazioni nazionali l'obbligo per le imprese di elaborare e applicare piani aziendali annuali in materia di uguaglianza e di garantire una rappresentanza equilibrata negli organi amministrativi;
30. rammenta agli Stati membri l'importanza di realizzare attivamente l'integrazione di genere e la volontà di conciliare la vita familiare e quella professionale nella fase di definizione e di attuazione delle leggi;
31. sottolinea l'esigenza di combattere gli ostacoli concreti cui sono confrontate le donne e le ragazze affette da disabilità e i genitori di bambini disabili per quanto riguarda la parità di accesso all'istruzione e al mercato del lavoro nonché la necessità di adattare le azioni alle esigenze particolari di tali gruppi e di adeguarle in modo da inserire la dimensione di genere in tutte le politiche;
32. sottolinea la necessità di garantire maggiore flessibilità in materia di congedo parentale, specie per i genitori con figli disabili;
33. invita gli Stati membri a eliminare la discriminazione a danno delle ragazze e delle giovani donne nel passaggio dalla scuola alla formazione e dalla formazione alla vita professionale attraverso interventi mirati ed anche nella fase di reinserimento nel mercato del lavoro dopo un'interruzione dovuta alla cura dei figli o di familiari; rileva la necessità di servizi pubblici di custodia dei bambini, cure mediche e assistenza per gli anziani; ricorda agli Stati membri l'impegno che hanno assunto su queste problematiche in occasione del Vertice di Barcellona del 2002;
34. invita la Commissione ad esaminare in quale misura gli Stati membri si siano avvalsi della facoltà di adottare misure positive e specifiche per far fronte a realtà in cui la carriera professionale delle donne è ostacolata da svantaggi particolarmente seri ed evidenti; invita la Commissione a elaborare una relazione in merito;
35. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla

Commissione nonché ai parlamenti nazionali e agli organismi nazionali specializzati in questioni di parità.

MOTIVAZIONE

L'uguaglianza di genere è un diritto fondamentale che beneficia di uno status privilegiato nell'ambito del diritto dell'UE. Tuttavia, come mostra la differenza di 28,4 punti percentuali tra donne e uomini nei tassi di occupazione del 2007, relativamente all'UE-27¹, l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro è ancora un problema strutturale che deve essere affrontato. Un intervento in questo settore è della massima importanza non soltanto per l'ovvio motivo che la parità costituisce un diritto fondamentale, ma anche perché il Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 ha affidato all'Unione europea il compito di incrementare il tasso di occupazione delle donne a oltre il 60% entro il 2010.

Inoltre, come mostrano le cifre relative alla differenza di retribuzione, il divario legato alla disuguaglianza di genere deve essere colmato non soltanto in termini di occupazione, ma anche di qualità del posto di lavoro. La relazione del 2008 della Confederazione internazionale dei sindacati sulla *Differenza di retribuzione tra uomini e donne a livello mondiale (Global Gender Pay Gap)*, ha messo in luce che la maggiore istruzione delle donne non porta necessariamente a una riduzione della differenza di retribuzione e che, in alcuni casi, il divario aumenta addirittura con il livello di istruzione.

Attraverso l'adozione della direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno fornito agli Stati membri uno strumento efficace per rafforzare la normativa nazionale in materia di parità di trattamento tra donne e uomini nel mercato del lavoro.

Tuttavia, un'attuazione lenta o di scarsa qualità della direttiva rischia di mettere a repentaglio la realizzazione della strategia di Lisbona e lo sviluppo di tutto il potenziale della capacità sociale ed economica dell'Unione europea.

Conformità - situazione attuale

Procedure per mancata comunicazione

Alla scadenza prevista per il recepimento della direttiva (5 ottobre 2005), nove Stati membri non avevano notificato le misure di recepimento della direttiva. Pertanto, la Commissione ha avviato una procedura per infrazione nei confronti di tutti gli Stati membri in questione, che ha portato a due procedure per mancata comunicazione nei confronti di Belgio e Lussemburgo.

Procedure per mancata conformità

In ragione della complessità e novità delle disposizioni della direttiva, la Commissione ha individuato numerosi problemi legati al recepimento. Pertanto, nel corso del primo semestre del 2007, ha inviato lettere di costituzione in mora a 22 Stati membri. Tra i 23 paesi le cui

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/2008compendium_en.pdf

normative sono state verificate dal punto di vista della conformità, la Spagna è l'unico Stato membro a non aver ricevuto una lettera di costituzione in mora.

Ciò non significa, tuttavia, che tutti i 22 Stati membri abbiano gravi problemi di mancata conformità. L'esperienza ha dimostrato che molte delle obiezioni sollevate dalla Commissione nell'ambito di un procedimento di infrazione sono risolte successivamente all'invio della lettera di costituzione in mora e, soprattutto, dopo il parere motivato.

Secondo la Commissione, tutti gli Stati membri hanno risposto alle lettere di costituzione in mora e la Commissione sta terminando l'analisi delle risposte. La commissione FEMM è stata informata che Estonia e Finlandia hanno già ricevuto un parere motivato e che entro la fine del 2008, la Commissione dovrebbe prendere una decisione in merito al seguito da dare alle restanti procedure ancora aperte, ossia la notifica di pareri motivati o l'archiviazione di tutti i casi.

Cause giudiziarie

Recentemente, la Corte di giustizia ha accertato la violazione dell'obbligo di comunicazione da parte di Belgio e Lussemburgo, benché da allora il Lussemburgo abbia recepito la direttiva.

Il 27 maggio 2008, la commissione FEMM ha organizzato un incontro per discutere del caso e la Commissione ha comunicato che la prima relazione sul recepimento della direttiva sarà pronta nel corso del primo semestre del 2009, una volta completata l'analisi dell'esito delle procedure di infrazione.

Definizioni

Le definizioni sono state recepite in modo scorretto, sotto vari punti di vista, in 15 Stati membri.

Molti Stati membri hanno preferito una definizione generale di discriminazione, senza fare menzione della discriminazione di genere, ma utilizzando termini generali che potrebbero avere ripercussioni contrarie allo spirito della direttiva, come l'assenza di riferimenti alla gravidanza o l'assenza di richieste di statistiche giudiziarie differenziate per le azioni in giudizio riguardanti la discriminazione di genere.

L'altro problema più ricorrente nel recepimento della presente direttiva è la carenza di riferimenti alla definizione di "molestie sessuali", o la fusione di tale termine con la definizione generale di molestie, tanto da rendere difficoltosa la tutela delle vittime di molestie sessuali, soprattutto da un punto di vista probatorio.

La mancata inclusione della definizione di discriminazione indiretta è un altro problema comune, a dispetto del fatto che oggi essa costituisca forse la forma più insidiosa di discriminazione. Come menzionato in precedenza, il prevalere di differenze di retribuzione legate al genere mostra in che modo donne e uomini sono inquadrati nelle varie categorie lavorative per l'esecuzione della medesima attività lavorativa, o come settori con un livello elevato di occupazione femminile figurino costantemente tra i settori dove le retribuzioni sono più basse.

D'altro canto, alcuni Stati membri hanno esteso o rafforzato le definizioni includendo, per esempio, una menzione esplicita di "identità o espressione transessuale" o descrivendo la discriminazione genitoriale come una forma di discriminazione legata al sesso.

Ambito di applicazione

L'ambito di applicazione della direttiva non è stato idoneamente attuato in 18 Stati membri; i problemi più comuni riguardano la mancata inclusione delle attività di lavoro autonomo e l'affiliazione e la partecipazione ad associazioni di lavoratori o datori di lavoro.

Tuttavia, in alcuni Stati membri, l'ambito di applicazione è stato ampliato oltre i requisiti della direttiva al fine di includere:

- sicurezza e assistenza sociale, assistenza sanitaria, istruzione e scambio di beni e servizi;
- non solo singoli individui, ma anche gruppi di persone, entità giuridiche e organizzazioni;
- non solo salari, ma anche altri benefici erogati dal datore di lavoro nell'ambito della definizione di retribuzione;
- i dipendenti che lavorano in organizzazioni nazionali al di fuori dello Stato membro.

In Ungheria, la tutela approntata per le donne in gravidanza è stata estesa anche alle donne che partecipano a programmi di inseminazione artificiale.

Organismi specializzati in questioni di parità

L'articolo 8 bis della direttiva prescrive la designazione di un organismo specializzato in questioni di parità e tutte le risposte inviate alla commissione FEMM (tranne due) dagli organismi per la parità e dai parlamenti nazionali degli Stati membri hanno confermato l'esistenza di un simile organismo.

Tuttavia, la Commissione ha sottolineato che 16 Stati membri non avevano attuato adeguatamente le disposizioni, giacché gli organismi esistenti specializzati in questioni di parità non disponevano di tutti i poteri previsti dalla direttiva, oppure la Commissione nutriveva dubbi in merito alla loro capacità di svolgere i compiti affidati in modo indipendente.

L'esperienza comparativa dimostra che esistono differenze importanti nelle modalità con cui questi organismi per la parità operano, su quali basi, con quale supervisione, dotazione di personale e risorse finanziarie, ecc. benché la maggioranza delle risposte indichi una tendenza a creare organismi orizzontali, a cui viene affidato il compito di combattere ogni forma di discriminazione.

In merito alle risorse umane e finanziarie, anche in questo caso sussistono differenze significative tra gli Stati membri. Due risposte molto simili da parte dell'organismo specializzato in questioni di parità alla commissione FEMM sono esemplificative del problema: a causa della carenza di risorse, i casi di discriminazione non possono essere affrontati con sufficiente rapidità, poiché diventa molto difficile condurre indagini adeguate; non sempre è possibile fornire assistenza in tribunale alle presunte vittime di discriminazioni,

anche se la legge lo prevede; inoltre, la carenza di risorse rende difficoltoso controllare la pianificazione in materia di uguaglianza e gli organismi possono condurre indagini di propria iniziativa solo su piccola scala.

Struttura organizzativa e competenze

Benché alcuni Stati membri abbiano creato *ex novo* organismi specializzati in questioni di parità, molti di loro hanno ampliato e specificato i poteri di quelli esistenti.

Esistono sostanzialmente tre modelli di organizzazione: gli Stati membri con ordinamenti giuridici basati sul diritto consuetudinario, gli Stati membri con il sistema del difensore civico e gli Stati membri con una tradizione giuridica romanistica.

Negli ordinamenti giuridici basati sul diritto consuetudinario, gli organismi specializzati in questioni di parità hanno il potere di condurre indagini e hanno un ruolo nella risoluzione alternativa delle controversie, mentre il difensore civico, al quale è affidato il compito di contrastare le discriminazioni, può partecipare ai procedimenti giudiziari. Negli ordinamenti giuridici di tradizione romanistica, la legittimazione ad agire in giudizio nell'ambito di procedimenti civili, sociali e amministrativi compete in genere alle persone fisiche e giuridiche, mentre il compito di condurre le indagini spetta agli ispettori del lavoro.

Il livello delle competenze attribuite agli organismi specializzati in questioni di parità varia grandemente tra i diversi Stati membri e include la mera assistenza extragiudiziale, il potere di mediazione, il diritto di indagare *ex officio* e il potere di intervenire in questioni giudiziarie.

Le decisioni e le raccomandazioni che tali organismi pronunciano non sono, di norma, giuridicamente vincolanti, benché la maggior parte degli organismi specializzati in questioni di parità ammette di farsi portatore di un forte obbligo morale e che, in genere, il tribunale e/o i datori di lavoro si conformano. Il difensore civico di Cipro è l'unico organismo specializzato in questioni di parità e discriminazione ad avere il potere di adottare sanzioni e pronunciare decisioni vincolanti.

Un altro esempio viene dalla commissione olandese per la parità di trattamento, che costituisce un organo semi-giudiziario (indagini indipendenti, udienza e pronuncia) che interviene in modo distinto rispetto alla magistratura. Tuttavia, è possibile rendere esecutiva una pronuncia della commissione e ottenere il risarcimento del danno soltanto attraverso un tribunale ordinario.

Vari organismi specializzati in questioni di parità collaborano strettamente con gli ispettori del lavoro. Per esempio, l'agenzia portoghese per l'uguaglianza si reca nei luoghi di lavoro o chiede all'ispettorato generale del lavoro di accertare l'esistenza di pratiche discriminatorie.

Ruolo dei datori di lavoro

La direttiva incoraggia i datori di lavoro a promuovere la parità di trattamento tra donne e uomini sul luogo di lavoro in modo organizzato e sistematico. Nei Paesi Bassi, esiste l'obbligo di elaborare piani aziendali per la parità nelle imprese con più di 30 dipendenti, mentre in Spagna i piani aziendali per la parità sono obbligatori per le società con più di 250 dipendenti,

o laddove sia previsto dall'accordo collettivo. La legge estone in materia di uguaglianza di genere, invece, chiede espressamente ai datori di lavoro di raccogliere dati statistici differenziati per genere in ambito lavorativo.

Ruolo della società civile

Le risposte ricevute rivelano che le donne sono restie a rivendicare i loro diritti e gli organismi specializzati in questioni di parità concordano sul fatto che l'assenza di denunce è sintomatica di una fiducia limitata nei confronti del meccanismo di tutela. Come riconosce il difensore civico greco, alla mancanza di contatti tra i meccanismi istituzionali e le singole vittime di discriminazioni si può porre rimedio esclusivamente attraverso le organizzazioni sociali che sono attive sul terreno.

È importante assumere iniziative tese a rafforzare la partecipazione della società civile, in particolare a livello regionale e locale, oltre a organizzare campagne di informazione generali e di sensibilizzazione, che in genere assorbono la quota più rilevante dei fondi a disposizione delle ONG. Le associazioni dovrebbero poter disporre dei mezzi per fornire assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni e dovrebbero avere il potere di agire in giudizio per far valere gli obblighi di non discriminazione, come previsto dall'articolo 6.3 della direttiva.

Di fatto, esistono molti siti Internet gestiti da ONG che forniscono consulenze in materia di discriminazione e in alcuni Stati membri le vittime di discriminazioni possono essere rappresentate da ONG.

Promozione dell'uguaglianza di genere

Le normative nazionali non apportano un contributo sostanziale agli aspetti più generali della promozione della parità di trattamento, come le misure preventive o le strategie sistematiche per contrastare le discriminazioni.

Le relazioni regolari della Commissione in materia di parità tra donne e uomini ribadiscono, anno dopo anno, la necessità di rafforzare l'attuazione dell'integrazione di genere e il nuovo Ministero per le pari opportunità, creato di recente in Spagna, è un segnale dello sforzo compiuto per integrare tale concetto, anche se negli Stati membri sono stati assunti ben pochi impegni concreti di carattere politico e istituzionale per realizzare strategie di integrazione di genere.

L'articolo 8 ter, paragrafi 1 e 2 della direttiva, incoraggia gli Stati membri a promuovere il dialogo tra le parti sociali e benché vari Stati membri segnalino il ruolo delle organizzazioni sindacali nell'elaborazione di un modello di contratto sindacale, con l'inserimento di paragrafi relativi all'uguaglianza di genere, alcune parti sociali hanno messo in evidenza la scarsa informazione che si ripercuote, per esempio, sull'inserimento di clausole sulle discriminazioni indirette. Gli Stati membri confermano inoltre la stretta collaborazione tra il governo e le parti sociali nell'elaborazione degli atti di recepimento della direttiva.

26.6.2008

PARERE DELLA COMMISSIONE PER L'OCCUPAZIONE E GLI AFFARI SOCIALI

destinato alla commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

sul recepimento e l'applicazione della direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (2008/2039(INI))

Relatrice per parere: Ilda Figueiredo

SUGGERIMENTI

La commissione per l'occupazione e gli affari sociali invita la commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti suggerimenti:

- A. considerando le difficoltà incontrate da molti Stati membri nel recepire la direttiva 2002/73/CE, soprattutto nell'introdurre nella legislazione nazionale misure specifiche e appropriate per migliorare la parità di genere e ridurre la discriminazione per quanto riguarda l'ottenimento di un lavoro, la formazione e la promozione professionali e le condizioni di lavoro,
- B. considerando che, secondo quanto segnalato dagli indicatori, negli anni successivi all'entrata in vigore della nuova e migliorata legislazione sulla parità di trattamento non si sono registrati effetti meritevoli di nota sulla capacità delle donne di trovare lavoro e di ottenere promozioni,
- C. considerando che, in molti Stati membri, l'integrazione della dimensione di genere nelle decisioni politiche e amministrative è impossibile, data la mancanza di informazioni e di una presa di coscienza in merito a questo approccio,
- D. considerando che in ciascuno Stato membro è stato creato almeno un organismo incaricato di promuovere, analizzare, monitorare e incentivare la parità di genere,
- E. considerando che la discriminazione di genere in altri aspetti sociali e politici è peggiorata dal persistere del divario retributivo tra i sessi, soprattutto tra i settori economici cosiddetti

femminili e maschili,

1. deplora che, nonostante alcuni progressi nell'accesso al lavoro e al mercato del lavoro e nelle condizioni occupazionali, le donne siano ancora oggetto di discriminazione e ritiene pertanto indispensabile che la direttiva 2002/73/CE sia pienamente recepita nell'ordinamento nazionale e sia attuata nella pratica in tutti gli Stati membri, con riferimento alla discriminazione indiretta; osserva inoltre che l'attuazione della direttiva non deve essere accompagnata da una riduzione dell'attuale livello di tutela riservato alle donne;
2. sottolinea l'esigenza di combattere gli ostacoli concreti cui sono confrontate le donne e le ragazze affette da disabilità e i genitori di bambini disabili per quanto riguarda la parità di accesso all'istruzione e al mercato del lavoro nonché la necessità di adattare le azioni alle esigenze particolari di tali gruppi e di adeguarle in modo da inserire la dimensione di genere in tutte le politiche;
3. ritiene preoccupante che le donne continuino a essere oggetto di tassi di disoccupazione più elevati, lavoro più precario, stipendi inferiori, maggior rischio di povertà e di incidenti sul lavoro, maggiori difficoltà nell'avanzamento delle carriere e pensioni estremamente basse, tutti problemi che si riflettono in misura ancora più grave sulle donne che soffrono di disabilità e/o sulle donne migranti;
4. sottolinea che la differenza tra il tasso di occupazione femminile e quello maschile, nonostante una lieve riduzione, nel 2006 era ancora superiore al 14% e che la situazione occupazionale femminile è più precaria, con un numero crescente di donne che lavora a tempo parziale e con contratti a termine;
5. rileva che il divario retributivo persiste, dato che le donne percepiscono stipendi che sono in media il 15% più bassi di quelli degli uomini, che tale divario si è ridotto solo dell'1% tra il 2000 e il 2006 e che la percentuale di donne in funzioni manageriali è ancora molto inferiore a quella degli uomini;
6. esorta gli Stati membri a raddoppiare i loro sforzi e a dare una totale priorità alla lotta contro le discriminazioni tra uomini e donne, in particolare per quanto riguarda la parità retributiva e l'integrazione o la reintegrazione nel mercato del lavoro, e invita la Commissione a rinnovare la programmazione delle apposite misure di sostegno, nel debito rispetto del principio di sussidiarietà;
7. sottolinea che l'indipendenza economica delle donne è fondamentale per la loro emancipazione e che, pertanto, un'occupazione con la tutela dei diritti costituisce una garanzia per il loro sviluppo personale e per l'inclusione sociale;
8. invita la Commissione e gli Stati membri a valutare le attività degli organismi nazionali specializzati nella parità di genere e a proporre misure atte a rafforzarne il ruolo e a migliorare l'efficacia dell'applicazione della legislazione in materia;
9. esorta gli organismi per la promozione della parità di trattamento, previsti dalla direttiva 2002/73/CE, a garantire l'indipendenza dell'assistenza accordata alle vittime di discriminazioni e l'indipendenza delle attività di supporto e di inchiesta; invita altresì gli

Stati membri a garantire un equo finanziamento delle strutture e delle relative attività;

10. invita la Commissione a esaminare se le donne sono adeguatamente informate dei loro diritti ai sensi della direttiva 2002/73/CE, se hanno facile e libero accesso a un difensore civico che le sostenga nell'esercizio dei loro diritti e se gli Stati membri, oltre a recepire la legislazione, adottino misure accessorie a sostegno della protezione delle donne dalla discriminazione nel lavoro e nella formazione, e se tale protezione è ulteriormente rafforzata attraverso interventi preventivi mirati;
11. invita la Commissione a esaminare se i difensori civici preposti alla tutela delle vittime negli Stati membri dispongono di risorse finanziarie e umane sufficienti a consentire loro di ottemperare in pieno ai propri doveri in conformità all'articolo 8 bis della direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, come modificata dalla direttiva 2002/73/CE;
12. invita la Commissione a esaminare se gli Stati membri fanno in modo di evitare che ostacoli giuridici o di altra natura, come ad esempio scadenze eccessivamente ravvicinate, impediscano alle vittime, alle associazioni e alle organizzazioni che hanno un legittimo interesse al rispetto della direttiva 2002/73/CE, di adire le vie legali in caso di violazione delle norme sul diritto all'eguaglianza e alla protezione contro la discriminazione, o nel caso delle vittime di rivendicare i pieni diritti ai sensi della direttiva 2002/73/CE in altre procedure amministrative;
13. invita la Commissione, gli Stati membri, le organizzazioni sindacali, i datori di lavoro e tutti gli interlocutori governativi e non governativi ad intensificare le loro attività comuni di sensibilizzazione sulle attuali garanzie legali e sulla corretta ed efficace applicazione della legge in materia di parità di trattamento e a migliorare l'informazione circa le possibilità di ricorso in caso di discriminazione;
14. insiste sulla necessità di misure urgenti per quanto riguarda una completa ed efficace attuazione del disposto della direttiva 2002/73/CE per lottare contro le discriminazioni; esorta gli Stati membri a dare una maggiore importanza, ciascuno secondo le rispettive tradizioni, alla negoziazione collettiva, a valorizzare la dignità di chi lavora, a esercitare un controllo più rigoroso sulle condizioni di lavoro, d'igiene, di sicurezza e a porre fine alle discriminazioni salariali dirette e indirette;
15. sottolinea l'importanza della negoziazione e della contrattazione collettiva nella lotta contro la discriminazione nei confronti delle donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di salario, di condizioni di lavoro, di carriera e di formazione professionale; sottolinea che i contratti aperti continuano a costituire la regola;
16. sottolinea la necessità di politiche e obiettivi concreti per il raggiungimento della genuina parità tra uomini e donne (uguale salario, congedo parentale, accesso a lavori di qualità con la tutela dei diritti, parità di accesso alla formazione continua, parità di rappresentanza nei processi decisionali ed eliminazione della violenza di genere sul posto di lavoro), e di un'organizzazione del lavoro e del tempo di lavoro che conceda alle donne e agli uomini migliori condizioni per conciliare l'attività professionale con la vita privata e con la vita familiare ;

17. sottolinea la necessità di garantire maggiore flessibilità in materia di congedo parentale, specie per i genitori con figli disabili;
18. sottolinea la necessità di nuove e migliori infrastrutture scolastiche e sociali, tanto per i bambini e i giovani quanto per gli anziani, comprese maggiori (e migliori) possibilità di formazione; invita gli Stati membri a eliminare la discriminazione a danno delle ragazze e delle giovani donne nel passaggio dalla scuola alla formazione e dalla formazione alla vita professionale attraverso interventi mirati ed anche nella fase di reinserimento nel mercato del lavoro dopo un'interruzione dovuta alla cura dei figli o di familiari; rileva la necessità di servizi pubblici di custodia dei bambini, cure mediche e assistenza per gli anziani; ricorda agli Stati membri l'impegno che hanno assunto su queste problematiche in occasione del Vertice di Barcellona del 2002;
19. sottolinea la necessità di garantire pieni diritti, compresi i diritti alla maternità e alla sicurezza sociale, a tutte le donne lavoratrici, comprese le lavoratrici autonome e quelle impiegate in aziende agricole a carattere familiare;
20. invita la Commissione ad esaminare in quale misura gli Stati membri si siano avvalsi della facoltà di adottare misure positive e specifiche per far fronte a realtà in cui la carriera professionale delle donne è ostacolata da svantaggi particolarmente seri ed evidenti; invita la Commissione a elaborare una relazione in merito;
21. ritiene importante approfondire la questione della creazione di una metodologia di analisi delle mansioni capace di garantire i diritti in materia di parità di remunerazione tra donne e uomini, di assicurare un adeguato riconoscimento agli individui e alle occupazioni e, allo stesso tempo, di attribuire debita dignità al lavoro quale fattore strutturante, per incrementare la produttività, la competitività e la qualità delle imprese e migliorare la vita dei lavoratori e delle lavoratrici; ritiene che siano indispensabili in questo settore delle analisi scientifiche che permettano di modificare gli attuali sistemi di misurazione del valore sociale del lavoro basati su concetti tradizionali e discriminatori riguardo all'importanza delle diverse attività, situazione che determina, come conseguenza, il mantenimento delle strutturali disparità remunerative tra i settori;
22. invita la Commissione e gli Stati membri a sviluppare indicatori della parità di trattamento chiari, dettagliati e misurabili e a definire dei principi per la valutazione dei rapporti di genere e del rispetto dei diritti delle donne nelle imprese; ritiene che sia necessario promuovere esempi positivi e che un criterio per la non aggiudicazione degli appalti pubblici potrebbe essere la violazione, da parte dell'impresa, delle leggi in materia di parità di trattamento;
23. invita la Commissione, ove necessario, a mettere a disposizione degli Stati membri le proprie competenze e ad intraprendere azioni efficaci volte a sostenere lo scambio di buone prassi in materia di parità di trattamento tra donne e uomini nel mercato del lavoro;
24. sottolinea la necessità di incentivare le iniziative che contribuiscono a sviluppare e realizzare nelle imprese azioni positive e politiche in materia di risorse umane che promuovano la parità di genere valorizzando al contempo le pratiche di sensibilizzazione e formazione che consentono di promuovere, trasferire e inserire le migliori prassi nelle organizzazioni e nelle imprese;

25. invita la Commissione a monitorare attentamente il recepimento della direttiva 2002/73/CE e il rispetto della legislazione adottata nel quadro del recepimento, e a continuare a esercitare pressione sugli Stati membri.

ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE

Approvazione	25.6.2008
Esito della votazione finale	+ : 41 - : 1 0 : 0
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Proinsias De Rossa, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Maria Matsouka, Elisabeth Morin, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Öry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Pier Antonio Panzeri, Elisabeth Schroedter, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Gabriele Zimmer
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Jean Marie Beaupuy, Petru Filip, Donata Gottardi, Marian Harkin, Rumiana Jeleva, Sepp Kusstatscher, Roberto Musacchio, Csaba Sógor, Patrizia Toia, Glenis Willmott

ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE

Approvazione	2.12.2008
Esito della votazione finale	+: 11 -: 0 0: 5
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Lissy Gröner, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Anni Podimata, Teresa Riera Madurell, Raül Romeva i Rueda, Anne Van Lancker, Anna Záborská
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Donata Gottardi, Marusya Ivanova Lyubcheva
Supplenti (art. 178, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Juan Andrés Naranjo Escobar