



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

---

*Commissione per l'occupazione e gli affari sociali*

---

**2011/2285(INI)**

28.3.2012

## **PARERE**

della commissione per l'occupazione e gli affari sociali

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

recante raccomandazioni alla Commissione sull'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore  
(2011/2285(INI))

Relatore per parere: Gabriele Zimmer

(Iniziativa – articolo 42 del regolamento)

PA\_NonLeg\_art42

## 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:
1. deplora il fatto che la Commissione non abbia preso in debita considerazione la risoluzione del Parlamento del 18 novembre 2008 né la sua risoluzione del 10 febbraio 2010 e non abbia avviato alcuna iniziativa legislativa né fatto ampio uso dell'iniziativa "Anno europeo delle pari opportunità per tutti" (2007) per affrontare in modo efficace il problema del divario retributivo tra uomini e donne, dato che l'eliminazione del divario retributivo tra i generi resta una priorità politica condivisa da tutti gli Stati membri e da altri attori chiave a livello europeo, come risulta dalle conclusioni del Consiglio concernenti il Patto europeo per la parità di genere per il periodo 2011 - 2020;
  2. sottolinea che il divario retributivo tra i generi è in gran parte il risultato di stereotipi e del fatto che le donne sono considerate solo dal punto di vista della distribuzione tradizionale dei ruoli; invita pertanto gli Stati membri a promuovere la parità di retribuzione istituendo iniziative sociali a livello nazionale e locale;
  3. esprime notevole preoccupazione sul fatto che nell'ultimo decennio i progressi sono stati lenti e che il divario retributivo tra uomini e donne è rimasto alto negli ultimi anni, e che nel 2009, a dispetto del principio giuridico vincolante della parità retributiva per un lavoro di pari valore, le donne hanno percepito nell'UE a 27 una retribuzione oraria mediamente inferiore del 17,5 % rispetto a quella degli uomini (fino al 30% in meno nel settore privato a parità di merito e di qualifiche); è preoccupato per il divario retributivo molto ampio tra donne e uomini altamente qualificati in alcuni Stati membri; sottolinea che le donne sono tra le categorie maggiormente colpite dalla precarietà del lavoro e dalle conseguenze sociali della crisi; nota che, secondo la relazione dell'OIL dal titolo "Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis", la percentuale di donne in una situazione occupazionale vulnerabile supera quella degli uomini (50,5% rispetto al 48,2%);
  4. ritiene che la tutela delle donne attraverso accordi contrattuali di flessicurezza rafforzi la coesione sociale nel mercato del lavoro, in particolare per le donne con figli o che si fanno carico di eventuali responsabilità di assistenza nei confronti degli anziani; nota che l'organizzazione del loro orario di lavoro dovrebbe essere sufficientemente flessibile in modo da rispondere alle loro esigenze e migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata;
  5. invita gli Stati membri a riconoscere il reale valore aggiunto delle donne sul luogo di lavoro e a creare condizioni adeguate al fine di migliorare le loro prospettive di occupazione e accrescere la loro partecipazione al mercato del lavoro, attraverso servizi assistenziali e di custodia dei bambini accessibili, regimi di congedo parentale e condizioni di lavoro flessibili, in particolare quando le donne ritornano sul mercato del lavoro dopo lunghi periodi di inattività, in seguito al parto o ad altri impegni familiari;
  6. invita la Commissione a promuovere ulteriormente la ricerca relativa alle strategie di flessicurezza, al fine di valutare il loro impatto sul divario retributivo tra i generi e

determinare in che modo tali strategie possano contrastare il problema della discriminazione di genere;

7. accoglie con favore le conclusioni del Consiglio del 6 dicembre 2010 in cui si invitano gli Stati membri ad adottare misure di ampio respiro per superare le cause della disparità di retribuzione;
8. sottolinea che il divario retributivo aumenta a svantaggio delle donne in maniera proporzionale rispetto al livello della posizione e delle qualifiche;
9. evidenzia che in alcuni paesi il divario retributivo aumenta a svantaggio delle donne durante i periodi più difficili per loro, ad esempio quando sono in età fertile o quando si avvicinano all'età pensionistica;
10. sottolinea che le cause alla base del divario retributivo di genere sono numerose e complesse; ritiene che la disparità abbia forti ripercussioni negative sulla vita di molte donne, in particolare in età pensionistica, dato che una retribuzione più bassa può condurre a minori prestazioni previdenziali e può spiegare il fatto per cui le donne sono più colpite rispetto agli uomini (22% contro il 16%) dalla povertà legata all'età; sottolinea che in molti casi il motivo per cui le donne pensionate vivono in povertà è che esse si sono occupate delle cure familiari, poiché è più consueto per le donne accettare occupazioni temporanee o a tempo parziale al fine di conciliare lavoro e responsabilità familiari; invita pertanto la Commissione e gli Stati membri a proseguire gli sforzi per eliminare tali disparità ed assicurare la parità di trattamento pensionistico fra uomini e donne;
11. ritiene che le lavoratrici che svolgono lavori che richiedono capacità, sforzi e responsabilità simili a quelli degli uomini dovrebbero disporre di pari opportunità a tutte le età in materia di formazione, avanzamento, riqualificazione e aggiornamento, nonché di diritti pensionistici e prestazioni di disoccupazione uguali a quelli applicabili agli uomini;
12. reputa che la riduzione del divario retributivo tra donne e uomini avrebbe un impatto positivo in quanto promuoverebbe un aumento delle nascite e ridurrebbe le tendenze demografiche che si stanno affermando, in particolare nella parte orientale dell'Europa, e migliorerebbe la situazione delle donne con figli, specie se diventano madri nubili, riducendo in tal modo il rischio di povertà infantile;
13. reputa che un mercato del lavoro libero da stereotipi potrebbe favorire un aumento non solo delle retribuzioni delle donne, ma anche del prodotto interno lordo degli Stati membri; nota che, secondo le conclusioni di diversi studi, se la partecipazione femminile al mercato del lavoro aumentasse fino al 70%, eguagliando quella maschile, ciò avrebbe un impatto economico altamente positivo sul PIL dell'UE (tra il 4 e l'8%);
14. sottolinea che la mancata applicazione del principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore pregiudica il conseguimento degli obiettivi occupazionali di Europa 2020; rileva che un coinvolgimento più attivo delle donne nel mercato del lavoro contribuisce a rafforzare la sostenibilità dei regimi assicurativi, in particolare alla luce delle tendenze demografiche;
15. osserva, tuttavia, che approcci consistenti in misure volte ad affrontare isolatamente l'una

o l'altra causa del divario retributivo non si sono dimostrati adeguati per colmare efficacemente i divari di retribuzione tra uomini e donne;

16. sottolinea che, oltre a porre l'accento sulle imprese private e sul settore pubblico, si dovrebbe altresì prestare attenzione alla disparità di trattamento delle donne nelle imprese a conduzione familiare e nel settore agricolo, dove le donne non solo sono pagate meno degli uomini, ma spesso non ricevono alcuna retribuzione; chiede che siano adottate misure per sensibilizzare l'opinione pubblica in merito all'impatto che tale situazione ha sulla posizione sfavorevole delle donne per quanto riguarda la sicurezza sociale e le pensioni;
17. rileva che le statistiche devono essere coerenti, comparabili, disaggregate per genere, complete e concepite per tenere conto dei nuovi sistemi di classificazione e organizzazione del personale e di riforma dell'organizzazione del lavoro; ritiene che, in sede di valutazione del divario retributivo, sia necessario tenere conto non solo della diversa retribuzione oraria lorda, ma anche di altri aspetti quali la retribuzione individuale, il tipo di contratto, le integrazioni e i bonus, le qualifiche professionali, le attitudini e capacità individuali, l'organizzazione del lavoro, l'esperienza professionale e la produttività, che dovrebbero essere misurati non solo in termini quantitativi (ore in cui il lavoratore è fisicamente presente sul luogo di lavoro) ma anche in termini qualitativi e in termini di impatto che le riduzioni dell'orario di lavoro, i periodi di congedo e di assenza per attività di cura hanno sugli aumenti automatici di retribuzione;
18. invita gli Stati membri ad attuare strategie di integrazione della dimensione di genere dato che le questioni di genere si sovrappongono alla cura dei bambini, alle politiche fiscali e agli appalti pubblici;
19. reputa che l'aumento dell'occupazione femminile, specie nelle posizioni di alto livello, potrebbe contribuire a ridurre le differenze retributive tra uomini e donne; sottolinea la necessità di una maggiore partecipazione attiva delle donne al processo decisionale nel settore economico, utilizzando la loro influenza per individuare decisioni che tengano conto di una prospettiva di parità di genere; richiama l'attenzione sugli studi che hanno concluso che esiste una forte correlazione tra una maggiore presenza femminile nei posti direttivi delle imprese e un aumento degli introiti sugli attivi, delle vendite e del capitale investito;
20. sottolinea che la strategia UE2020 stabilisce esplicitamente l'obiettivo di portare il tasso di occupazione per le donne e gli uomini di età compresa tra i 20 e i 64 anni al 75%, obiettivo che può essere conseguito attraverso misure miranti a colmare il divario retributivo tra i generi, rafforzare la formazione delle donne e promuovere l'imprenditorialità femminile nel quadro di un piano più ampio di ripresa economica, tenendo conto delle posizioni di partenza dei diversi Stati membri e delle circostanze nazionali;
21. invita gli Stati membri a prendere le misure necessarie per migliorare la trasparenza delle retribuzioni; è del parere che sia necessario sviluppare e promuovere la trasparenza dei sistemi retributivi e che i datori di lavoro debbano monitorare gli stipendi – retribuzioni in contanti e non – in relazione ai compiti, alle qualifiche ed alle esperienze, tenendo conto delle questioni di genere; sottolinea che le politiche delle imprese in materia di

retribuzioni nonché le norme sulla concessione di indennità e di bonus devono essere trasparenti;

22. rimarca che è compito degli Stati membri attuare la strategia UE2020 e che essi si trovano nella posizione migliore per assegnare le proprie risorse al fine di conseguire in modo efficace gli obiettivi stabiliti;
23. insiste sulla necessità di varare misure a favore della promozione e della realizzazione professionale e in termini di carriera in condizioni di reale equiparazione tra donne e uomini; sottolinea che tale principio fa parte della nozione di responsabilità sociale delle imprese ed è incoraggiato a livello internazionale e nazionale e deve essere sviluppato in tutti gli Stati membri;
24. nota che il divario retributivo è spesso collegato a una serie di fattori giuridici, sociali ed economici presenti nella società moderna, ma ritiene che l'unico modo per dare attuazione pratica al principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore sia quello di adottare politiche che consentano una ripartizione equilibrata delle responsabilità familiari tra uomini e donne;
25. sottolinea che è necessario promuovere norme concernenti una condotta equa ed etica nei confronti del personale, con un accento particolare su un sistema retributivo paritario e trasparente;
26. sottolinea che le responsabilità familiari limitino le possibilità di carriera per le donne; nota che, per tale motivo, le donne sono sovra rappresentate nel lavoro a tempo parziale, il che riduce notevolmente la durata del lavoro retribuito, e costituiscono gran parte della forza lavoro nell'economia informale, dove è più probabile che svolgano lavori precari, siano più esposte al licenziamento e non adeguatamente coperte dai sistemi di sicurezza sociale;
27. ritiene prioritario promuovere una nuova cultura della responsabilità condivisa, sia nella vita privata che nel mondo del lavoro, per quanto riguarda l'educazione dei bambini ed i compiti di gestione domestica, facilitando così la conciliazione tra vita familiare e carriera; reputa che vada altresì promossa l'opzione di utilizzare i servizi di custodia dei bambini, di vicinato e di assistenza offerti dalle istituzioni; invita gli Stati membri a rendere i costi di tali servizi fiscalmente deducibili;
28. rammenta alla Commissione e agli Stati membri la necessità di adottare misure positive a favore delle donne e degli uomini, segnatamente per facilitarne il rientro sul posto di lavoro dopo un periodo dedicato alla famiglia (educazione dei figli e/o assistenza a un familiare malato o invalido), nonché politiche che favoriscano il (re)inserimento nel mercato del lavoro, onde permettere loro di riacquistare autonomia finanziaria;
29. ritiene che occorra adottare iniziative e misure, segnatamente nel campo dell'istruzione, in tutte le fasi ed a livello nazionale ed europeo, volte a contrastare una visione stereotipata dell'occupazione femminile secondo cui quest'ultima sarebbe associata ad un reddito secondario del nucleo familiare, visione che ha fortemente contribuito a nutrire e mantenere il divario retributivo tra i generi;

30. sottolinea la necessità di ampliare le prospettive di carriera delle donne e di incoraggiare le donne a intraprendere carriere tecniche e scientifiche tradizionalmente "maschili";
31. ritiene che a livello sia nazionale sia dell'UE siano necessarie misure legislative e non legislative per colmare il divario retributivo, promuovere la partecipazione femminile in settori a prevalenza maschile e aumentare il riconoscimento delle competenze e dei risultati economici conseguiti dalle donne sul luogo di lavoro, al fine di superare l'esclusione orizzontale e verticale e impedire che determinati lavori e settori siano stereotipati come tipicamente femminili; sottolinea che tali misure devono incoraggiare la partecipazione delle donne alla presa di decisioni a tutti i livelli ed in tutti i settori e invita la Commissione e gli Stati membri a valutare l'adozione di quote femminili giuridicamente vincolanti nelle imprese pubbliche e private, in particolare per i posti direttivi; deplora il fatto che donne con molteplici svantaggi (ad esempio donne con disabilità o provenienti da una minoranza etnica o da un contesto d'immigrazione) siano ancora più colpite dal divario retributivo;
32. insiste sulla necessità di interventi urgenti di lotta alle discriminazioni retributive, sia tramite la revisione della direttiva vigente, sia con l'elaborazione di piani settoriali articolati in tappe, con traguardi precisi – per esempio formulando l'obiettivo di ridurre il divario retributivo di genere allo 0,5% entro il 2020 – onde eliminare le discriminazioni dirette e indirette, oppure incentivando la contrattazione collettiva e la formazione di consulenti per la parità, risolvendo la disuguaglianza tra donne e uomini in termini di lavoro non retribuito ed elaborando piani per la parità nelle imprese e negli altri posti di lavoro; ritiene che la trasparenza nella determinazione delle retribuzioni debba diventare una prassi abituale, onde rafforzare la posizione negoziale delle lavoratrici;
33. deplora il fatto che, nonostante il Parlamento abbia approvato la revisione della direttiva 92/85/CEE, concernente il congedo di maternità, il 20 ottobre 2010, il Consiglio non abbia ancora adottato una posizione ufficiale in merito alla proposta; rileva che, per conseguire un tasso di occupazione femminile del 75% e ridurre il divario retributivo, come previsto nella strategia UE2020, si dovranno attuare ulteriori misure per favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata; chiede agli Stati membri di adottare una posizione su tali questioni al fine di preparare la strada per i negoziati istituzionali volti a conseguire il necessario accordo;
34. invita gli Stati membri a contrastare il lavoro in nero delle donne, il quale non solo pregiudica la sostenibilità dei fondi contributivi, ma contribuisce altresì alla piena deregolamentazione delle strutture retributive delle donne, determinando un aumento della povertà femminile, in particolare in età avanzata;
35. accoglie con favore l'adozione da parte della Commissione di una Giornata europea della parità retributiva per sottolineare le disparità salariali tra uomini e donne, nonché lo sviluppo di software per misurare il divario retributivo; ritiene che la Commissione debba proseguire la campagna di informazione e sensibilizzazione concernente il divario retributivo nei 27 Stati membri;
36. chiede che i ricorsi giuridici per difendere l'applicazione del principio giuridicamente vincolante della parità retributiva per un lavoro dello stesso valore siano più semplici, più rapidi e facilmente accessibili per i dipendenti;

37. invita gli Stati membri a rivedere le strutture retributive delle professioni e degli ambiti occupazionali prevalentemente appannaggio delle donne in modo da sfatare gli stereotipi di genere che sono alla base del problema del divario retributivo;
38. chiede agli Stati membri di garantire alle donne l'accesso all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente a tutti i livelli, e di incoraggiare le donne a intraprendere studi e carriere in ambito scientifico, in modo da contrastare gli stereotipi sessisti esistenti; pone l'accento sul fatto che la presenza di un maggior numero di giovani donne qualificate attive nei settori della scienza e della tecnologia costituirebbe un fattore di stimolo per la crescita e la competitività dell'Europa;
39. invita la Commissione a perseguire un'ottimizzazione del coordinamento tra Stati membri, nel quadro degli orientamenti per l'occupazione, nell'ottica di applicare il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore; chiede agli Stati membri di adottare norme giuridicamente vincolanti per attuare in termini pratici tale principio e, ove lo ritengano necessario, di rafforzare le disposizioni nazionali introducendo sanzioni equivalenti a quelle applicabili ad altre violazioni del diritto del lavoro come ad esempio il lavoro sommerso; sottolinea la necessità di prendere misure urgenti per migliorare la situazione delle donne con un impiego precario, dal momento che esse sono colpite in modo particolarmente negativo e sono vulnerabili in tempi di crisi economica e sociale;
40. invita la Commissione e gli Stati Membri a contrastare il divario retributivo tra i sessi nella totalità delle politiche UE e dei programmi nazionali, in particolare quelli finalizzati alla lotta contro la povertà;
41. sottolinea la necessità di coinvolgere le parti sociali, che hanno a tutti i livelli un ruolo importante per contrastare nell'ambito della contrattazione retributiva la disparità di retribuzione tra uomini e donne, e di combattere la discriminazione nei confronti delle donne, anche in relazione all'accesso all'occupazione, alla retribuzione, alle condizioni di lavoro, all'avanzamento di carriera e alla formazione professionale; chiede quindi alla Commissione e agli Stati membri di rafforzare la cooperazione con le parti sociali;
42. rileva che gli interlocutori diretti delle misure della Commissione non devono essere soltanto gli Stati membri e le parti sociali, ma anche gli organismi per le pari opportunità, le associazioni femminili, le iniziative a favore delle donne e i responsabili per le pari opportunità a livello comunale e aziendale, che potrebbero altresì offrire apposite formazioni proprio alle parti sociali nonché agli avvocati, ai magistrati e ai difensori civici impegnati nelle questioni di genere, con particolare riferimento al divario retributivo di genere;
43. reputa necessario definire meglio il concetto di "lavoro di pari valore"; ritiene che le mansioni ai fini della determinazione del "pari valore" di lavori differenti debbano essere valutate sulla base di criteri oggettivi e di un'analisi non discriminatoria; è altresì del parere che, in sede di valutazione della "parità retributiva" e di fissazione dei livelli di retribuzione, sia necessario tenere conto delle diverse componenti del trattamento economico, nella fattispecie la retribuzione di base, i benefici e le prestazioni accessorie;
44. invita gli Stati membri e le parti sociali a prendere misure contro le discriminazioni basate

sul genere, contro le disparità in ambito formativo tra uomini e donne e contro la segregazione del mercato del lavoro, nonché misure a favore di un efficace equilibrio tra lavoro e vita privata e della piena trasparenza retributiva, integrandole altresì nella legislazione o nei contratti collettivi;

45. invita gli Stati membri a promuovere, in collaborazione con le parti sociali, politiche occupazionali equilibrate sotto il profilo del genere e a introdurre una valutazione obbligatoria del lavoro, applicabile ai datori di lavoro, uniforme e neutrale dal punto di vista del genere, in modo da colmare il divario retributivo tra i genere e contrastare la discriminazione sul lavoro; sottolinea la necessità di favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata attraverso un'assistenza all'infanzia di alta qualità e forme di lavoro flessibili facilmente conciliabili con gli impegni familiari;
  46. reputa che per l'eliminazione delle differenze a livello retributivo siano necessari meccanismi giuridici appropriati ed efficienti; riconosce l'utilità delle ispezioni sul lavoro in questo ambito e ritiene necessario fornire formazioni specifiche a giudici, giuristi e ispettori del lavoro e dare loro l'opportunità di maturare adeguate competenze in materia di discriminazione retributiva;
  47. sottolinea che per ridurre in termini pratici il divario retributivo tra uomini e donne è necessario attuare le misure previste dalla strategia europea per la crescita e l'occupazione e sostenere lo scambio di migliori prassi a livello di Unione, coinvolgendo le parti sociali ogniqualvolta sia possibile;
  48. ritiene necessari un miglioramento e una semplificazione delle procedure e dei meccanismi atti a difendere il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore e a vietare ogni forma di discriminazioni fondate sul genere;
  49. sollecita gli Stati membri a offrire un adeguato sostegno finanziario nonché una formazione appropriata alle donne che intendono avviare un'attività imprenditoriale, nell'ottico di incentivare l'imprenditoria femminile;
  50. ricorda agli Stati membri l'impegno dagli stessi assunto in relazione all'analisi dell'impatto delle politiche occupazionali e fiscali sul divario retributivo;
  51. ritiene che gli Stati membri, in virtù degli scarsi progressi compiuti, debbano valutare l'introduzione di misure efficaci, eventualmente anche legislative, ed elaborare sanzioni contro i datori di lavoro che violino il principio della parità retributiva; reputa, in particolare, che debba essere possibile adire le vie legali in caso di discriminazione retributiva; è inoltre del parere che, in vista di una diffusione delle buone prassi, gli Stati membri debbano sostenere le imprese che adottano misure per favorire la parità retributiva;
- a includere nell'allegato alla proposta di risoluzione le seguenti raccomandazioni:
52. ritiene che una combinazione di strategie e misure, nel rispetto del principio di integrazione tra i generi, possa rimuovere il divario salariale tra i generi e debba contenere quanto segue:

- (a) provvedimenti specifici per dare la possibilità di conciliare lavoro, studi, istruzione e formazione o riqualificazione professionale, con la vita familiare e quella privata attraverso l'accesso a servizi di assistenza (non eccessivamente costosi, facilmente accessibili e indipendenti dallo stato del lavoratore o dalla tipologia di contratto con cui è assunto), attraverso sistemi di orari di lavoro compatibili con le esigenze dei lavoratori, in particolare delle famiglie monoparentali, e la concessione di congedi di maternità, di paternità, parentali e familiari in connessione con la possibilità di un agevole reintegro al lavoro e la partecipazione paritaria delle donne al mercato del lavoro;
- (b) politiche adeguate in materia fiscale e previdenziale e misure per la tutela delle famiglie, tra cui misure che prevedano l'eliminazione delle forti penalizzazioni in ambito pensionistico cui sono soggetti i genitori che hanno interrotto la carriera o hanno lavorato a tempo parziale, nonché misure specifiche per il genere mirate a equilibrare eventuali differenze inique e ingiustificate a livello retributivo, e misure per migliorare la qualità dell'occupazione femminile includendo altresì l'offerta di servizi atipici nel settore dell'assistenza all'interno della famiglia o comunque nel contesto familiare inteso in senso lato,
- (c) misure concrete che dovranno essere attuate dalle parti sociali e dagli organismi per le pari opportunità (secondo l'articolo 157, paragrafo 4, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea) ai diversi livelli contrattuali e di settore, per superare il divario retributivo e la segregazione, ad esempio l'obbligo per le parti sociali di concludere contratti in materia di retribuzioni, la periodica realizzazione di indagini in materia di parità retributiva, l'attuazione di piani per la parità nelle singole aziende, la fissazione di obiettivi e indicatori qualitativi e quantitativi nonché lo scambio delle migliori prassi convalidate dai diretti interessati e integrate da relazioni sugli ostacoli e le difficoltà incontrati,
- (d) l'introduzione di una clausola per il rispetto dell'equiparazione tra i generi e della parità di retribuzione negli appalti pubblici,
- (e) l'adozione di misure finalizzate all'attuazione delle politiche dell'equiparazione e della parità di retribuzione tra uomini e donne da parte delle imprese;
- (f) lo sviluppo, in collaborazione con le parti sociali e le associazioni, di un certificato di qualità europeo per la parità retributiva che consenta a istituzioni, imprese ed enti di pubblicizzare la propria comprovata conformità a determinati criteri riguardanti la parità retributiva come ad esempio la trasparenza in materia di retribuzioni;
- (g) un repertorio di esempi utili al superamento delle discriminazioni retributive e di genere,
- (h) informazioni e orientamenti in materia di soluzioni concrete per colmare il divario retributivo,
- (i) lo sviluppo di schemi di valutazione del lavoro trasparenti e neutrali per verificare il carattere non discriminatorio delle descrizioni delle mansioni e dei criteri per la determinazione delle retribuzioni,

53. propone l'istituzione di un premio "Women and Business in Europe", assegnato dal Parlamento europeo, per il quale possano concorrere i datori di lavoro (imprese, istituzioni ed enti) che attuano pratiche in termini di sostegno alle donne, che favoriscono l'accesso di queste ultime alle posizioni dirigenziali e applicano la parità retributiva;
54. considera necessario dare adeguata interpretazione e attuazione dell'articolo 157, paragrafi 1 e 2, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea e di adattare la direttiva in materia a livello UE e nella fase di recepimento e attuazione a livello nazionale;
55. è convinto che sia necessario attuare meglio e più rapidamente le disposizioni della direttiva in materia, con riferimento agli organismi per le pari opportunità e al dialogo sociale, per una reale eliminazione del divario salariale attraverso l'applicazione delle misure da parte degli Stati membri, delle parti sociali e degli organismi per le pari opportunità;
56. alla luce della crisi economica e del cambiamento demografico ritiene che la parità retributiva tra uomo e donna per uno stesso lavoro nonché l'assenza di discriminazioni in materia di remunerazione sia di fondamentale importanza in termini di competitività, crescita economica e garanzia di dignità per le donne che vivono nell'Unione europea;
57. reputa che sia necessario coinvolgere le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro nonché gli altri organismi pertinenti, ad esempio le commissioni governative per l'uguaglianza di genere, nell'adozione di politiche e misure afferenti ai programmi nazionali per la parità in materia di occupazione dei vari Stati membri; è del parere che lo scopo di tale coinvolgimento debba essere quello di migliorare la comprensione e la divulgazione delle migliori prassi e delle norme volte a incentivare l'ampia applicazione della parità retributiva, nonché quello di istituire meccanismi di monitoraggio e controllo della relativa applicazione;
58. esorta la Commissione a trasmettere al Parlamento un'analisi relativa agli atti normativi, emanati a livello di Unione europea e/o nazionale, potenzialmente in grado di contribuire in maniera significativa e quanto più possibile rapida alla riduzione del divario retributivo.

## ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE

<b>Approvazione</b>	27.3.2012
<b>Esito della votazione finale</b>	+:                 39 -:                 0 0:                 5
<b>Membri titolari presenti al momento della votazione finale</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Viliija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Danuta Jazłowiecka, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
<b>Supplenti presenti al momento della votazione finale</b>	Sergio Gaetano Cofferati, Tamás Deutsch, Sergio Gutiérrez Prieto, Richard Howitt, Filiz Hakaeva Hyusmenova, Ramona Nicole Mănescu, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
<b>Supplenti (art. 187, par. 2) presenti al momento della votazione finale</b>	Ioan Enciu, Louis Grech