



Il quadro normativo dell'UE in materia di pari opportunità

Scandicci, 5-6 ottobre

Ilaria Brazzoduro, Commissione Europea

Direzione Generale Giustizia e consumatori, Unità pari opportunità tra uomini e donne



Questa sessione di formazione è finanziata dal programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" 2014-2020 della Commissione europea.



Sommario

- *Trattati e Carta dei diritti fondamentali dell'UE*
- *Direttiva in materia di pari opportunità nel mercato del lavoro - 2006/54/EC*
- *Direttiva in materia di accesso e fornitura a beni e servizi - 2004/113/EC*
- *Direttiva in materia di lavoro autonomo - 2010/41/EU*
- *Direttiva sulla maternità - 92/85/EEC*
- *Direttiva sul congedo parentale - 2010/18/EU*
- *Direttiva sulla parità di trattamento in materia di sicurezza sociale - 79/7/EEC*



L'uguaglianza di genere nei trattati

- **Articolo 2 TUE:** la parità tra uomini e donne è un valore fondamentale dell'UE, comune a tutti gli Stati membri
- **Articolo 3 TUE:** l'UE promuove la parità tra uomini e donne
- **Art. 157 TFUE:** principio della parità di retribuzione
- **Art. 19 TFUE:** l'UE può prendere provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, razza, religione, età, ecc.



Carta dei diritti fondamentali dell'UE

Art 23: Uguaglianza tra uomini e donne

La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi

Art 33: vita familiare e professionale

Tutela contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità; diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita (adozione) di un figlio

Ambito di applicazione: istituzioni dell'UE e Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'UE (Art. 51)



Pari opportunità nel mercato del lavoro

Direttiva 2006/54/EC

Proibisce la discriminazione diretta e indiretta sulla base del sesso per quanto riguarda:

- *(a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale*
- *(b) le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione*
- *(c) i regimi professionali di sicurezza sociale*



Direttiva 2006/54/EC

(segue)

Parità retributiva (Art. 4)

- *Pari retribuzione per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore.*
- *Qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.*



Direttiva 2006/54/EC (segue)

Regimi professionali di sicurezza sociale (Art.5)

Divieto di discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso, specificamente per quanto riguarda:

- *(a) il campo di applicazione di tali regimi e relative condizioni di accesso*
- *(b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi*
- *(c) il calcolo delle prestazioni*



Accesso e fornitura di beni e servizi **Direttiva 2004/113/EC**

Campo di applicazione

- *Tutte le persone che forniscono beni e servizi che sono a disposizione del pubblico*
- *Beni e servizi offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare*

Non si applica

- *Non pregiudica la libertà di scelta del contraente, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona*
- *Al contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità o all'istruzione*



Lavoratori autonomi Direttiva 2010/41

Ambito di applicazione (Art. 2)

- (a) lavoratori autonomi
- (b) coniugi di lavoratori autonomi (o conviventi) che partecipino abitualmente all'attività del lavoratore autonomo

Conviventi: gli Stati membri non sono obbligati a riconoscere conviventi non coniugati, tuttavia se lo sono in base al diritto nazionale, allora rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva.



Lavoratori autonomi (segue)

- **Proibisce la discriminazione diretta e indiretta sulla base del sesso per quanto riguarda la *creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa.***
- **Quando in uno Stato membro esiste un sistema di protezione sociale per il lavoratori autonomi, tale stato membro adotta le misure necessarie a garantire che *i coniugi e i conviventi possano beneficiare di una protezione sociale.***
- **Le lavoratrici autonome e le coniugi e conviventi che contribuiscono alle attività dei lavoratori autonomi hanno diritto a un'*indennità di maternità* sufficiente che consenta interruzioni dell'attività lavorativa in caso di gravidanza o maternità per almeno 14 settimane.**



Concetti chiave

- *Definizioni (discriminazione diretta, indiretta, molestie, molestie sessuali)*
- *Onere della prova*
- *Tutela dei diritti e sanzioni*
- *Organismi per la parità*
- *Vittimizzazione*
- *Dialogo sociale e con le ONG*
- *Azioni positive*
- *Deroga qualora il sesso sia un requisito essenziale e determinante*



Azioni positive

Art. 157(4) TFEU

Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.



Azioni positive (segue)

Requisiti sviluppati dalla Corte :

- *Vi sono meno donne che uomini nella posizione in questione*
- *La candidata di sesso femminile è ugualmente qualificata rispetto al candidato di sesso maschile*
- *La domanda di ciascun candidato di sesso maschile è soggetta ad una valutazione obiettiva che tenga conto di tutti i criteri specifici al singolo candidato*
- *La priorità non deve essere automatica e incondizionata, ma può essere disapplicata per ragioni specifiche ad un candidato di sesso maschile*



Protezione della maternità Direttiva 92/85/EEC

- **Oggetto:** *attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere, o in periodo di allattamento*
- *Obbligo per i datori di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza del luogo di lavoro per la lavoratrice incinta o in periodo di allattamento (Art. 4)*
- *I datori di lavoro hanno l'obbligo di prendere le misure necessarie al fine di evitare rischi per la lavoratrice incinta o in periodo di allattamento (Art. 5)*



Direttiva 92/85/EEC (segue)

- **Lavoro notturno (Art. 7)**

Le lavoratrici non devono essere obbligate a svolgere lavoro notturno durante la gravidanza o nel periodo successivo al parto.

- **Congedo di maternità (Art. 8)**

Almeno 14 settimane.

- **Esami prenatali (Art. 9)**

Le lavoratrici gestanti hanno il diritto di fruire di una dispensa dal lavoro senza perdita della retribuzione.

- **Divieto di licenziamento (Art. 10)**

E' vietato il licenziamento delle lavoratrici nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità.



Congedo parentale Direttiva 2010/18/EU

- *Si applica a tutti i lavoratori, uomini e donne, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro (indeterminato, determinato, part-time...).*
- *I lavoratori hanno diritto al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio (fino a 8 anni).*
- *Il congedo parentale ha durata minima di 4 mesi. In linea di principio non dovrebbe essere trasferibile da un genitore all'altro. Almeno uno dei 4 mesi deve essere attribuito in forma non trasferibile.*



Congedo parentale segue

- *Al termine del congedo parentale i lavoratori hanno diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro. Se ciò non è possibile, ad un lavoro equivalente.*
- *I lavoratori devono essere protetti da un trattamento sfavorevole o dal licenziamento causati dalla domanda o dall'esercizio del congedo parentale.*
- *Ripresa dell'attività: possibilità di chiedere modifiche dell'orario di lavoro*



Sicurezza sociale Direttiva 79/7/EEC

Proibisce la discriminazione diretta e indiretta sulla base del sesso per quanto riguarda:

- *Il campo di applicazione dei regimi e le condizioni di ammissione ad essi;*
- *L'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;*
- *Il calcolo delle prestazioni, e le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.*



Sicurezza sociale (segue)

Ambito di applicazione

- *Popolazione attiva, pensionati e lavoratori invalidi;*
- *Regimi legali che assicurano una protezione contro malattia, invalidità, vecchiaia, infortunio sul lavoro e malattia professionale, disoccupazione;*
- *Disposizioni concernenti l'assistenza sociale, nella misura in cui siano destinate a completare i regimi legali.*



Sicurezza sociale Direttiva 79/7/EEC

Eccezioni (Art. 7)

- *La fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia*
- *Vantaggi a persone in relazione al fatto che abbiano interrotto il lavoro per l'educazione dei figli*



Proposte legislative

1 – La proposta relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

2 – Proposta riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa

3 – Proposta di adesione alla Convenzione di Istanbul



Indirizzi utili

http://ec.europa.eu/justice/index_en.htm (DG Giustizia)

<https://curia.europa.eu/> (sito Corte di Giustizia UE)

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/case-law-compilation_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/case-law-<u>compilation_en.pdf</u) (catalogo giurisprudenza della corte in materia di pari opportunità)

<http://www.equalitylaw.eu/> (network esperti giuridici in materia di uguaglianza di genere e antidiscriminazione)

<http://eige.europa.eu/> (istituti europeo pari opportunità)

<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home.html>
(comitato del Parlamento Europeo in materia di pari opportunità)



Grazie per l'attenzione!