



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



parità e lavoro

| Dossier | informativo

Documentazione comunitaria

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

| Dossier | informativo

▲ Documento 1	4
▲ Documento 2	18
▲ Documento 3	25

Documento 1

Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sull'uguaglianza tra donne e uomini 2005, COM (2005) 44 del 14.2.2005

Documento 2

Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura

Documento 3

Risoluzione del Parlamento europeo del 14 gennaio 2004 sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea

Il dossier è curato dal Centro di Documentazione Specializzato dell'ISFOL nell'ambito del Piano di Attività ISFOL in attuazione del Progetto relativo all'implementazione del sistema informatico/documentale dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità in base all'atto di concessione di contributo della D.G. Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/a del 20 dicembre 2004 in merito alle attività previste al punto c dell'art.1. Il dossier nasce a supporto dell'Ufficio stesso, come strumento informativo e di approfondimento sulle principali tematiche inerenti le pari opportunità in ambito lavorativo. Il presente dossier, nello specifico, raccoglie la recente documentazione comunitaria in materia e si rivolge non solo all'Ufficio della Consigliera Nazionale ed alla Rete delle Consigliere regionali e provinciali, ma anche a tutti quei soggetti, istituzionali e non, che a vario titolo si occupano di lavoro e pari opportunità.

Il dossier è stato realizzato con documenti estratti dal sito ufficiale dell'Unione europea (www.europa.eu.int); di ogni documento è stato elaborato un abstract introduttivo.

Direzione scientifica:

Isabella Pitoni

A cura di:

*Giuseppe Mariottini, Marzia Giovannetti,
Silvia Mussolin*

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

del 14 febbraio 2005

Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sull'uguaglianza tra donne e uomini 2005, COM (2005) 44



La seguente Relazione comprende per la prima volta i 25 Stati membri dell'Unione Europea allargata.

La Commissione ritiene che l'integrazione di una dimensione di parità nelle politiche possa contribuire al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi di Lisbona.

Vengono chiariti i principali sviluppi della situazione femminile e maschile nell'istruzione, nell'occupazione e nella vita sociale, concentrando in particolare l'attenzione sulle donne e sugli uomini migranti, ed individuando al contempo le sfide che è necessario raccogliere per promuovere ulteriormente l'uguaglianza tra i sessi. In base alla Relazione, il Consiglio europeo è invitato a chiedere agli Stati membri di proseguire gli sforzi al fine di integrare la dimensione dell'uguaglianza tra i sessi in tutti i settori politici.

1. INTRODUZIONE

La seconda relazione annuale sull'uguaglianza tra le donne e gli uomini, come richiesto dai capi di Stato e di governo nel Consiglio europeo di primavera del marzo 2003, è la prima a comprendere i 25 Stati membri dell'Unione allargata.

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini è rafforzata dal nuovo trattato che stabilisce una costituzione per l'Europa. In aggiunta alle disposizioni dell'attuale trattato sulla parità dei sessi, la costituzione dichiara esplicitamente che l'uguaglianza è un valore specifico dell'Unione, che dev'essere promosso non solo all'interno dell'Unione ma anche nei suoi rapporti con il resto del mondo.

I mutamenti demografici, con l'invecchiamento della popolazione e il calo della forza lavoro, continuano ad essere una grande sfida nell'Unione europea anche dopo l'allargamento.

La difficoltà di conciliare la vita familiare e la vita professionale, in parte a causa della mancanza di adeguate strutture di custodia dei figli e di condizioni di lavoro non sufficientemente flessibili, sembra contribuire a dilazionare la decisione di

avere il primo figlio e a mantenere bassi tassi di fertilità nella maggior parte degli Stati membri. Tuttavia, l'esperienza dimostra che gli Stati membri i quali dispongono di politiche coerenti volte a conciliare le attività lavorative e familiari per gli uomini e le donne godono di più elevati tassi di fertilità e di un più elevato tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

L'integrazione di una dimensione di parità sessuale nelle politiche contribuirà al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi di Lisbona.

È necessario porre in essere nuove iniziative al fine di aumentare l'occupazione e raccogliere la sfida di una società in costante invecchiamento, mantenendo la possibilità di garantire adeguate pensioni per le donne e gli uomini.

Particolare attenzione dev'essere dedicata a mobilitare l'intero potenziale dell'occupazione femminile e ad aumentare la partecipazione al mercato del lavoro delle donne anziane e delle donne migranti che hanno i tassi di occupazione più bassi. La presente relazione chiarisce i principali sviluppi della situazione relativa delle donne e degli uomini nell'istruzione, nell'occupazione e nella vita sociale.

Si concentra sulle donne e sugli uomini migranti e individua le sfide che è necessario raccogliere per promuovere ulteriormente l'uguaglianza tra i sessi.

2. PRINCIPALI SVILUPPI

2.1 Legislazione comunitaria

Un recente successo è stato l'estensione dell'acquis comunitario al di là del settore dell'occupazione. Nel dicembre 2004 il Consiglio ha adottato la direttiva sul principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura¹, basata sull'articolo 13 del trattato CE. La direttiva si applica ai beni e ai servizi per il pubblico al di fuori dell'area della vita privata e familiare. In essa si stabilisce il principio che i fattori attuariali basati sul sesso

devono essere eliminati. La Commissione ha inoltre adottato la proposta di rifusione², volta a chiarire il principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego riunendo cinque direttive esistenti in un unico testo. Il Consiglio ha adottato un approccio generale nel dicembre 2004 e nella primavera del 2005 è prevista l'adozione di un parere del Parlamento europeo.

La direttiva³ sui titoli di soggiorno da rilasciare ai cittadini di paesi terzi vittime della tratta di esseri umani è stata adottata nell'aprile 2004, come richiesto nella relazione dell'anno scorso sull'uguaglianza tra donne e uomini⁴.

La direttiva stabilisce che sia garantito un titolo di soggiorno alle vittime che cooperano contro la tratta di esseri umani o contro azioni volte ad agevolare l'immigrazione illegale.

2.2 Discriminazione tra donne e uomini

Malgrado il rallentamento della crescita economica negli ultimi cinque anni e il limitato incremento dell'occupazione, si registra una tendenza positiva verso l'eliminazione della discriminazione basata sul sesso nei settori dell'istruzione e dell'occupazione nell'Europa allargata a 25, mentre la differenza di retribuzione tra donne e uomini rimane pressoché immutata. Le donne sono ancora più numerose degli uomini nell'istruzione.

La percentuale di donne laureate (livello terziario) è aumentata al 58% nel 2003 a causa dell'alto livello di istruzione nei nuovi Stati membri⁵. Le donne rappresentano inoltre ora il 41% delle persone in possesso di un dottorato.

Il divario tra i sessi nell'occupazione è diminuito di 0,5 punti percentuali raggiungendo il 15,8% tra il 2002 e il 2003 nell'Europa a 25. Con un tasso di occupazione femminile al 55,1%, l'obiettivo intermedio di un tasso di occupazione femminile al 57% nel 2005 rimane ancora possibile. A parte le donne più giovani in età dai 15 ai 24 anni, il tasso di occupazione femminile è continuato ad aumentare per tutti i gruppi di età e in particolare per le donne più anziane (di 1,5 punti percentuali, raggiungendo il 30,7% nel 2003)⁶. Tuttavia, il divario tra le donne anziane e gli uomini anziani rimane il più elevato (19,6 punti percentuali).

La quota di impiego a tempo parziale è in media del 30,4% per le donne rispetto a solo il

6,6% per gli uomini e il divario è leggermente aumentato dal 1998. È questo uno dei tanti fattori che spiegano le differenze di retribuzione tra i sessi. I nuovi Stati membri hanno una quota molto più bassa di posti di lavoro a tempo parziale, in parte per le rigidità del mercato del lavoro e in parte per il più basso livello retributivo, che rende questa opzione meno disponibile. L'occupazione è leggermente aumentata nel 2004 ma il divario tra i sessi è ancora significativo e rimane lo stesso del 2003 (1,7 punti percentuali). I tassi di disoccupazione sono del 10% per le donne e dell'8,3 % per gli uomini. La conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare rimane una sfida sia per le donne che per gli uomini. Le donne con figli piccoli continuano ad avere tassi di occupazione di 13,6 punti percentuali inferiori a quelli delle donne senza figli mentre gli uomini con figli piccoli hanno tassi di occupazione di 10 punti percentuali più elevati degli uomini senza figli⁷. Questo è il risultato del limitato accesso alle strutture di custodia dei bambini e di modelli familiari stereotipi in rapporto ai due sessi.

Le donne svolgono la maggior parte dei lavori domestici e di conseguenza dispongono di meno tempo per le attività retribuite.

Gli uomini compiono meno del 40% di tutte le attività domestiche e tra il 25% e il 35% dell'attività di custodia dei figli nelle coppie con bambini di età inferiore ai 6 anni⁸. Vi sono scarsi segni di progressi nell'eliminazione del divario retributivo tra i sessi, che rimane stabile nell'Europa a 25 a circa il 16%⁹. La cifra stimata per l'Europa a 25 è leggermente inferiore, 15%, tenendo conto del divario retributivo nei nuovi Stati membri. Anche la segregazione basata sul sesso nel mercato del lavoro non mostra particolari progressi e rimane elevata sia a livello occupazionale¹⁰(17,5%), sia a livello settoriale¹¹(25,2 %). Il 31% dei dirigenti erano donne nel 2003, percentuale superiore al 30% riscontrato nel 2002. Il divario tra i sessi per quanto riguarda i rischi generali di povertà rimane limitato. Tuttavia, per le donne anziane vi è ancora un più elevato rischio di povertà che non per gli uomini anziani¹². Inoltre, i genitori soli, prevalentemente donne, tendono a subire svantaggi cumulativi e sono particolarmente vulnerabili all'esclusione sociale.

I sistemi di pensione differiscono notevolmente nell'Unione europea.

Nella maggior parte dei paesi il principio è di sostituire i guadagni delle attività lavorative in cambio di contributi versati lungo tutto l'arco della vita, piuttosto che di concedere prestazioni a tutti gli anziani sulla base della residenza. I diritti delle donne in materia sono notevolmente più bassi di quelli degli uomini a causa della loro ridotta partecipazione al mercato del lavoro.

Tuttavia, alcuni paesi stanno adeguando i loro sistemi attribuendo diritti a pensione per periodi di assistenza ai figli, agli anziani dipendenti o ai disabili.

La valutazione di medio periodo dell'FSE nell'Europa a 15 mostra che le donne hanno tratto vantaggio dall'intero spettro di attività riguardanti il mercato del lavoro, tra cui le misure specifiche volte a sviluppare e sostenere efficaci e strategie di assistenza ai figli, forme più flessibili di organizzazione per l'istruzione e la formazione e le specifiche attività destinate alle donne.

2.3 Uomini e donne migranti

Nel 2003, l'immigrazione ha contribuito per più dell'80% alla crescita totale della popolazione nell'Europa dei 15¹³. I flussi recenti sono stati dominati dalle famiglie che si raggruppano e dai richiedenti asilo nella maggior parte degli Stati membri. Nel 2003, la quota dei cittadini non comunitari nell'occupazione totale era di circa il 4% nell'Europa dei 15. Il tasso di occupazione dei cittadini non comunitari era in media molto più basso di quello dei cittadini comunitari, e ancora di più per le donne (16,9% più basso dei cittadini comunitari) che per gli uomini (11,0% più basso dei cittadini comunitari). Lo scarto rimane quasi invariato per gli uomini qualificati (13,0%), mentre la differenza tra le donne immigrate altamente qualificate e le donne cittadine comunitarie è aumentata raggiungendo il 23,2%. Queste cifre dimostrano il ritardo delle donne immigrate in materia di integrazione sul mercato del lavoro e riflettono il fatto che l'Unione europea non utilizza pienamente il potenziale di occupazione delle donne qualificate provenienti dall'immigrazione.

Il tasso di disoccupazione era due volte più elevato tra i cittadini non comunitari rispetto ai comunitari. Le donne e gli uomini immigrati hanno tassi di occupazione analoghi, se si eccettuano le persone altamente qualificate, tra le quali il numero di disoccupati tende ad essere

più elevato tra le donne che non tra gli uomini¹⁴. Le donne immigrate si trovano principalmente nei settori o nelle occupazioni a bassa retribuzione. Le informazioni disponibili sulle retribuzioni dimostrano che le donne immigrate sono particolarmente svantaggiate.

Nel 2000, mentre il salario delle donne nell'Unione europea era in media del 16% meno elevato di quello degli uomini cittadini comunitari, le donne immigrate (non comunitarie) guadagnavano il 10% meno delle donne comunitarie. Tra gli uomini, lo scarto di retribuzione tra cittadini comunitari e non comunitari era del 4%. Il tasso di occupazione degli immigrati varia in funzione del luogo di origine¹⁵.

Gli stranieri originari di un altro paese industrializzato hanno un tasso di occupazione analogo o più elevato e un tasso di disoccupazione meno elevato della media comunitaria, mentre gli immigrati originari di altre parti del mondo presentano tassi di occupazione sensibilmente inferiori e tassi di disoccupazione molto più elevati della media comunitaria. Le differenze dei tassi di occupazione sono più importanti tra le donne.

3. SFIDE E ORIENTAMENTI POLITICI

Nel Consiglio europeo della primavera 2004 è stato riconosciuto che le politiche di uguaglianza tra le donne e gli uomini sono strumenti di coesione sociale e di crescita economica. Fino ad oggi, gli sforzi volti a promuovere l'uguaglianza dei sessi hanno riguardato prevalentemente le donne. I cambiamenti nella situazione delle donne hanno conseguenze anche per gli uomini, poiché l'uguaglianza dei sessi riguarda il rapporto tra le donne e gli uomini, sulla base dell'uguaglianza dei diritti, delle responsabilità e delle possibilità in tutti gli aspetti della vita. Per raccogliere la sfida dell'invecchiamento della popolazione, l'Europa deve incoraggiare i cittadini a entrare nel mercato del lavoro e a creare politiche che continuino a favorire l'occupazione delle donne in tutte le fasce di età, ma in particolare nelle fasce superiori, e inoltre a utilizzare pienamente il potenziale di occupazione femminile negli immigrati. La sfida consiste inoltre a ridurre le differenze di retribuzione tra le donne e gli uomini e nel facilitare la conciliazione tra la vita professionale e privata sia per le donne che per gli uomini.

3.1 Rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro

Rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro, garantire la sostenibilità del sistema di protezione e creare una società fondata sull'integrazione rimangono azioni fondamentali per raggiungere gli obiettivi di Lisbona.

- Gli Stati membri devono sforzarsi di ridurre l'importante divario tra i tassi di occupazione delle donne anziane e degli uomini anziani attraverso misure adeguate al fine di raggiungere l'obiettivo del 50% di tasso di occupazione per i lavoratori anziani entro il 2010.
- Gli Stati membri e le parti sociali devono contrastare la persistenza dei notevoli divari retributivi e della segregazione fra le donne e gli uomini nel mercato del lavoro.
- Gli Stati membri devono garantire l'uguaglianza delle opportunità nel mercato del lavoro per le donne e gli uomini che devono occuparsi di persone, proponendo una combinazione adeguata di strumenti che consentano loro di lavorare a tempo pieno se lo desiderano e di riprendere un impiego a tempo pieno dopo aver lavorato a tempo parziale per un certo periodo.
- Gli Stati membri devono proseguire i loro sforzi volti a modernizzare i sistemi di protezione sociale presentati nelle loro relazioni nazionali 2002 sui regimi pensionistici. Questi ultimi, così come gli altri relativi alle diverse prestazioni sociali, devono essere adeguati a una società nella quale le donne lavorano quanto gli uomini e intendono disporre delle stesse possibilità di carriera degli uomini, e dove inoltre gli uomini possono assumere una parte delle mansioni domestiche e delle responsabilità educative.
- Gli Stati membri devono eliminare i fattori finanziari e non finanziari che dissuadono le donne dal partecipare al mercato del lavoro, nonché quelli che danno luogo a lunghe interruzioni di carriera, con conseguenze negative sui diritti alla pensione e sul livello delle pensioni stesse. Si tratta in particolare dell'individualizzazione dei regimi di prelievo e di prestazioni e della promozione di sistemi di custodia dei figli che siano alla portata di tutti.
- Gli Stati membri devono vigilare affinché le misure e le attività finanziate dai fondi strutturali e dal Fondo sociale europeo in particolare siano finalizzate alla lotta contro gli stereotipi sessisti nell'insegnamento e nel mercato del lavoro e contribuiscano a ridurre il divario retributivo tra le donne e gli uomini.

3.2. Migliorare le strutture di assistenza per i figli e per le altre persone dipendenti

L'invecchiamento della popolazione richiede urgentemente un adeguamento finanziario e socialmente sostenibile delle politiche sociali. La fornitura di servizi di custodia adeguati rimane lo strumento fondamentale per consentire alle donne di entrare nel mercato del lavoro e di restarvi lungo tutto l'arco della vita.

- Gli Stati membri devono incoraggiare la fornitura di servizi di custodia dei bambini che siano accessibili, accessibili e di qualità, in particolare per i bimbi da 0 a 3 anni, conformemente agli obiettivi di Barcellona.
- Nel quadro dell'invecchiamento della popolazione, è urgente adottare misure e impegni a livello degli Stati membri per garantire un livello adeguato di fornitura di assistenza per le persone dipendenti diverse dai bambini al fine di evitare il ritiro dei lavoratori, in particolare delle donne, dal mercato del lavoro.
- Gli Stati membri devono utilizzare pienamente il potenziale e il contributo finanziario concesso dai fondi strutturali, in particolare dall'FSF e dal FESR, per aumentare l'offerta dei servizi di custodia.

3.3. Rivolgersi agli uomini per raggiungere l'uguaglianza dei sessi

La promozione dell'uguaglianza tra le donne e gli uomini implica cambiamenti sia per gli uomini che per le donne. Di conseguenza, è essenziale che gli uomini e le donne partecipino attivamente alla creazione di nuove strategie per raggiungere l'uguaglianza tra i sessi.

- Le parti sociali svolgono un ruolo cruciale nella promozione di un'organizzazione flessibile del lavoro al fine di agevolare la conciliazione tra la vita professionale e privata per gli uomini e le donne. Particolare attenzione dovrebbe essere dedicata alle azioni destinate direttamente agli uomini al fine di promuovere una trasformazione della cultura del lavoro nel senso di una maggiore uguaglianza tra i sessi.
- Gli Stati membri devono promuovere sistemi adeguati di congedo parentale suddiviso tra i due genitori. È estremamente importante consentire agli uomini di disporre più facilmente di congedi mettendo a punto incentivi finanziari e di altro tipo.
- Gli Stati membri e le parti sociali devono lanciare azioni di sensibilizzazione per

incoraggiare gli uomini a condividere le responsabilità in materia di custodia dei figli e delle altre persone dipendenti.

3.4. Integrare la prospettiva dell'uguaglianza tra i sessi nelle politiche dell'immigrazione e dell'integrazione

L'integrazione effettiva e responsabile dei lavoratori migranti nel mercato del lavoro e nella società è uno dei fattori chiave nel perseguimento degli obiettivi di Lisbona. La prospettiva dell'uguaglianza tra i sessi è assente, in larga misura, dalle politiche di integrazione, e ciò riduce le possibilità di utilizzare pienamente il potenziale delle donne immigrate nel mercato del lavoro.

- Recependo la direttiva¹⁶ sul diritto al ricongiungimento familiare, gli Stati membri devono fare in modo di ridurre al minimo le restrizioni nell'accesso al mercato del lavoro e far sì che esse non ostacolino l'integrazione delle donne immigrate.
- Le situazioni e le condizioni diverse delle donne e degli uomini immigrati devono essere affrontate nelle future evoluzioni delle politiche di integrazione.
- Particolare attenzione deve essere dedicata alla doppia discriminazione del sessismo e del razzismo che devono spesso affrontare le donne immigrate, in particolare nel mercato del lavoro.
- Per riuscire l'integrazione dei lavoratori migranti, in particolare delle donne, nella vita economica e sociale, è opportuno tener conto delle prassi e delle aspettative culturali riguardanti il ruolo delle donne e degli uomini non solo nel paese di accoglienza ma anche nel paese di origine.
- È importante utilizzare appieno il potenziale di finanziamento comunitario per promuovere la prospettiva della parità dei sessi nelle politiche di immigrazione e di integrazione, in particolare attraverso programmi di azione europei nel settore dell'istruzione, dell'occupazione, della lotta contro l'esclusione sociale e della discriminazione, l'iniziativa EQUAL, il Fondo europeo per i rifugiati e le nuove azioni preparatorie INTI.

3.5. Valutare i progressi in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini

Il 10° anniversario della piattaforma d'azione di Pechino nel 2005 costituisce l'occasione, per l'Unione europea, di riaffermare gli impegni presi nella dichiarazione e nella piattaforma della IV conferenza mondiale sulle donne a Pechino nel 1995, presentando i risultati ottenuti in materia

di uguaglianza tra i sessi dal 1995¹⁷.

La valutazione si basa su una serie di indicatori fondamentali nel quadro delle valutazioni annuali della piattaforma d'azione di Pechino da parte del Consiglio e parzialmente della Commissione. Questa serie di indicatori fondamentali costituisce inoltre la base della valutazione annuale della situazione presentata nell'allegato alla presente relazione. La prossima proposta della Commissione¹⁸ sulla creazione di un Istituto europeo per l'uguaglianza tra i sessi amplierà le possibilità di valutare le realizzazioni. Gli Stati membri, la Commissione e il Consiglio dei Ministri devono incrementare i loro sforzi per:

- continuare a elaborare statistiche e indicatori sull'uguaglianza dei sessi nei settori politici in cui tali dati sono carenti;
- dedicare particolare attenzione a migliorare la disponibilità di dati disaggregati per sesso;
- garantire l'integrazione della prospettiva della parità tra donne e uomini nelle analisi delle politiche, utilizzando tra l'altro dati disaggregati per sesso.

4. CONCLUSIONI

Il Consiglio europeo, basandosi sulla presente relazione sull'uguaglianza tra le donne e gli uomini, è invitato a chiedere agli Stati membri di proseguire i loro sforzi al fine di integrare la dimensione dell'uguaglianza tra i sessi in tutti i settori politici al fine di perseguire l'uguaglianza tra le donne e gli uomini.

Si tratterà in particolare:

- di rafforzare gli strumenti nazionali a favore dell'uguaglianza tra i sessi;
- di applicare correttamente e rapidamente la direttiva¹⁹ 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, che dovrà essere recepita entro l'ottobre 2005;
- di proseguire la cooperazione tra le parti sociali al fine di evitare la segregazione tra le donne e gli uomini nel mercato del lavoro e di ridurre i divari di retribuzione tra i sessi, in particolare tra le donne immigrate;
- di aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rafforzando non solo la sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici, ma consentendo inoltre alle donne di divenire economicamente indipendenti e di percepire migliori pensioni proprie;

- di promuovere l'occupazione delle donne immigrate e di riconoscere l'importanza del loro ruolo nel processo di integrazione;
- di garantire e di rispettare i diritti fondamentali delle donne immigrate e di incrementare gli sforzi volti a prevenire e a combattere la violenza di cui sono vittime le donne;
- di esaminare attentamente in che misura i regimi pensionistici soddisfano i bisogni delle donne e degli uomini e di presentare i risultati nel quadro della prossima serie di relazioni strategiche sulle pensioni nel luglio 2005;
- di aumentare l'offerta dei servizi di accoglienza per i figli e le altre persone dipendenti e di rafforzare le strategie di conciliazione della vita professionale e privata, rivolgendosi sia agli uomini che alle donne;
- di utilizzare tutte le risorse disponibili attraverso i fondi strutturali, e in particolare l'FSE, per promuovere l'uguaglianza tra le donne e gli uomini, garantendo che tale uguaglianza sarà pienamente presa in considerazione nei prossimi programmi operativi dei fondi strutturali e sarà incoraggiata nelle varie tappe di attuazione;
- di proseguire lo sviluppo della serie di indicatori fondamentali per valutare lo stato d'avanzamento dell'uguaglianza tra le donne e gli uomini, in particolare attraverso l'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino; a tal fine, occorrerà raccogliere regolarmente statistiche adeguate, coerenti e comparabili, suddivise per sesso.

ANNEX

The statistical annex gives a simple, though comprehensive, overview of the situation of women and men, its evolution over time, and remaining gender gaps in the European Union.

Given the importance of a broad approach to gender equality, indicators have been chosen according to two main criteria: their relevance in covering aspects of the lives of women and men, and the availability of comparable, and reliable data. Some indicators have been developed in the framework of the annual review of the Beijing Platform for Action in the Council and others by the Commission for monitoring progress in different policy areas, such as employment, social inclusion, education and research. The proposed data provide information on the following dimensions: paid work, income and

pay, decision-making power, knowledge and time. Data on healthy life years at birth and the average age of women at birth of first child is also included.

Paid work

Paid work is a precondition of economic independence during the active ages as well as a basis for pension in older ages. It is measured by the employment and unemployment rates, and the share of part-time work. At present (2003), there is an employment gender gap of 15.8 % in the EU, while the unemployment gender gap (2004) is equal to 1.7 %. Women form the majority of those working part-time. The share of women employees working part-time was 30.5 % in the EU in 2004. The corresponding figure for men was 6.6 %.

Income and pay

In 2003, in the European Union the estimated gender pay gap was 15%. The risk of poverty was higher for women compared to men in 17 of the Member States.

Decision-making

Balanced participation in decision-making is looked at in the political and economic fields. 23% of parliamentary seats in the EU are currently occupied by women. Some Member States experienced a substantial increase of the number of women in the parliament since 2003 while others saw a slight decrease. The percentage of women in managerial positions in the EU has increased by 1 percentage point since 2002, to reach 31 % in 2003. Very few women (all MS except 4 do not reach 15 % women) are members of the daily executive boards in top 50 companies.

Knowledge

The development towards a knowledge based society makes high demands on the educational level of the labour force. Women present higher educational attainment than men: the gap between women and men aged 20-24 attaining secondary educational level is 5 percentage points in the EU 2004. Traditional patterns remain in the research field where men represented 86% of academic staff who are full professors (or equivalent) in the EU in 2002. More women than men participate in adult education and training (life-long learning) in 21 Member States.

Working Time

The gap between average hours worked by women and men with children shows that women with children work 11 hours per week less than men with children in the EU in 2003.

in most Member States (except in Germany, Sweden, Denmark, UK, the Netherlands and Finland).

Healthy life years

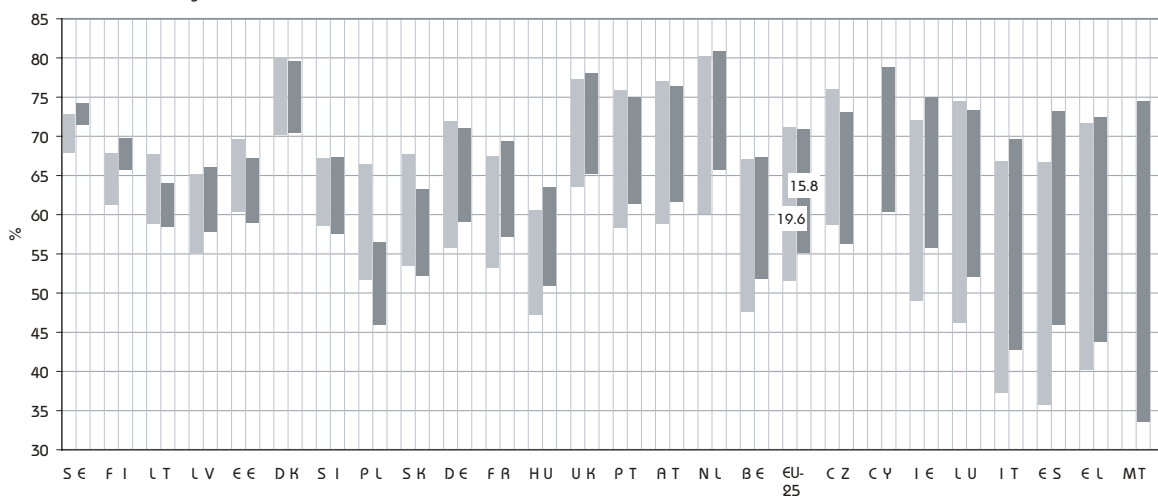
Women are expected to live longer in absence of limitations in functioning/disability than men

The average age of women at birth of first child
The average age of women at birth of first child has increased by at least 0.5 years in 14 Member States during the last few years.

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1998 and 2003
(Difference between women's and men's employment rates)

(Difference between women's and men's employment rates)

Left bar: 1998 Right bar: 2003



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

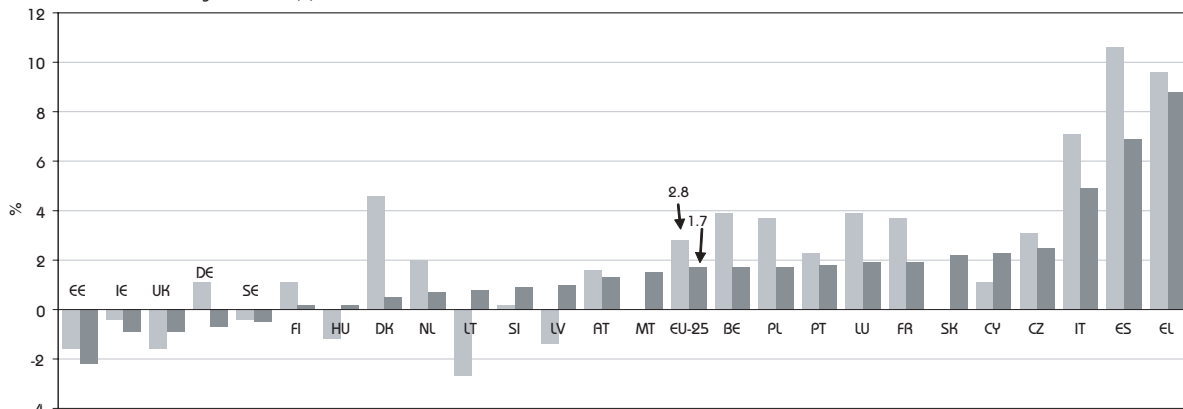
NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

Data are not available 1998 for CY, MT. EU-25 is estimated without missing countries.

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1998 and 2004
(Difference between women's and men's unemployment rates)

(Difference between women's and men's unemployment rates)

Left bar: 1998 Right bar: 2004(1)

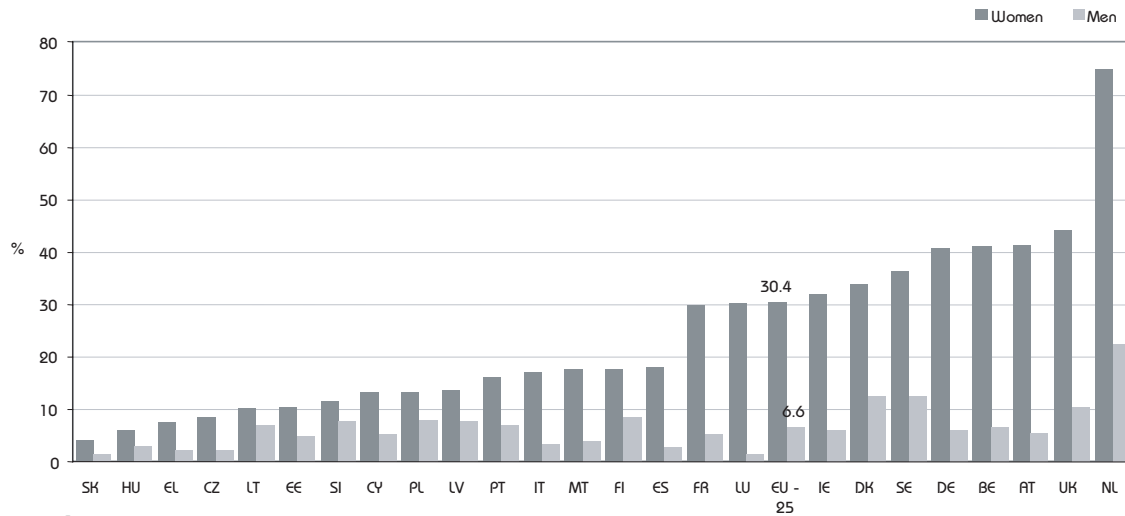


Source: Eurostat.

NB: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.

(1) Exceptions to the reference year: EL and IT: 2003. Data are not available 1998 for CY, MT, SK. EU-25 is estimated without missing countries.

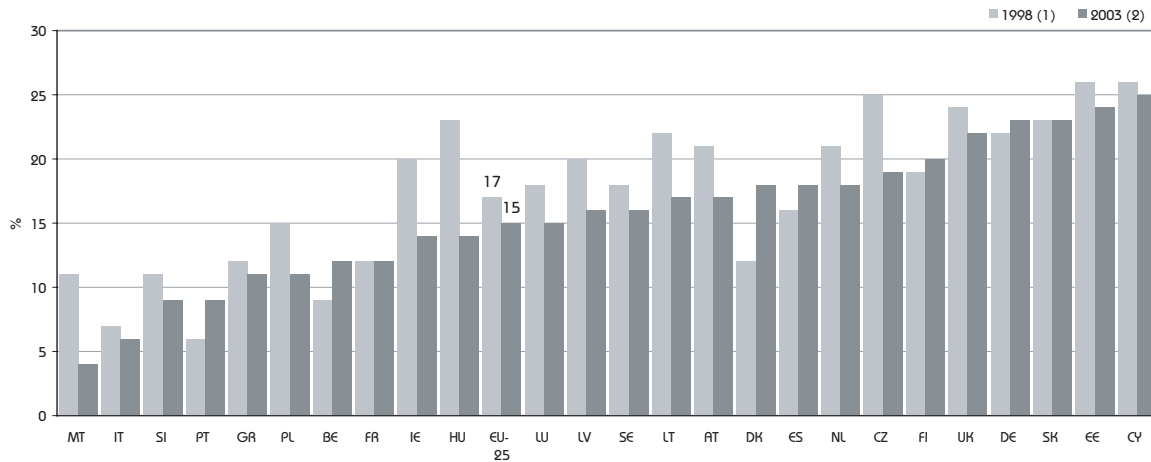
Share of part-time employees among women and men employees, in EU Member States - 2004



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: Exceptions to the reference year: DE, EL, IT, LU and EU-25: 2003.
 LU: annual average instead of spring result.

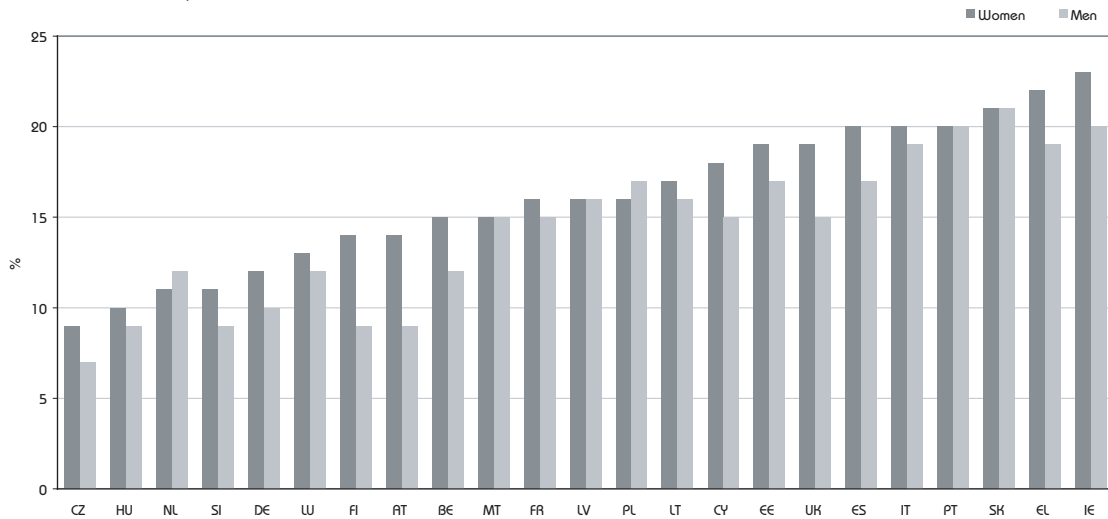
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1998 and 2003

(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



Source: Eurostat. Administrative data are used for LU. All other sources are national surveys except as follows:
 2003: Statistics on Income and Living Conditions (EU-SIC) for EL, IE and AT. The results for the first year of this new EU survey are provisional and subject to further quality assessment. They should therefore be interpreted with caution.
 2002: European Community Household Panel (ECHP) for EL
 2001 and before: European Community Household Panel (ECHP) for BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT and FI.
 NB: EU-25 estimates are population-weighted averages of the latest available national values adjusted where possible, to take into account a change in the data source.
 Exceptions to the reference years: (1) 1999 for PL and SK; 2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI and FI.
 DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.
 DE - From 2002 national earnings surveys and the German Socio-Economic Panel have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 1 percentagepoint.
 ES - From 2002 data from tax returns and the labour force survey have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 3 percentagepoints.
 FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.
 UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentagepoints.

At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2002²



Source: Eurostat, National sources.

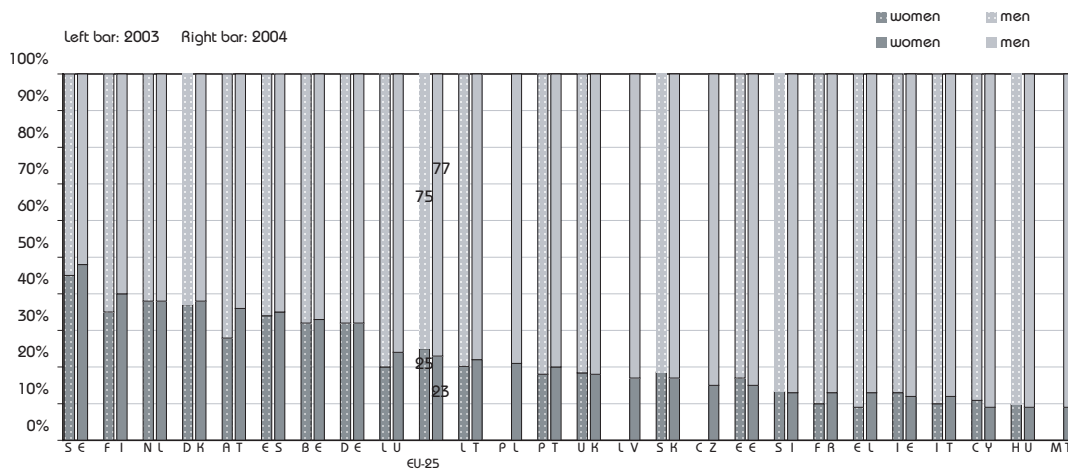
NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household.

2) Exceptions to the reference year: CY: 1997; MT: 2000; BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT: 2001; CZ and SK: 2003.

BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT have used a different methodology for the calculation of the At-risk-of-poverty and results are not comparable with other countries. However comparisons between women and men within MS are still valid and it is not likely that the ranking of the countries would differ much by using the same methodology as the rest.

Data are not available for DK and SE.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - sex distribution 2003 and 2004

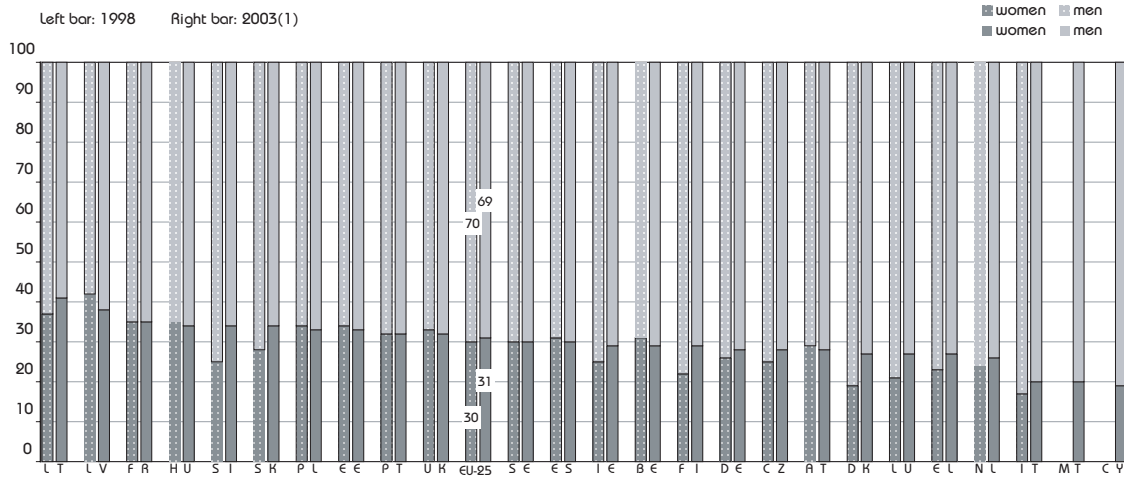


Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking

NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.

Data for 2003 are not available for CZ, LV, PL and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

Managers in EU Member States - Sex distribution 1998 and 2003

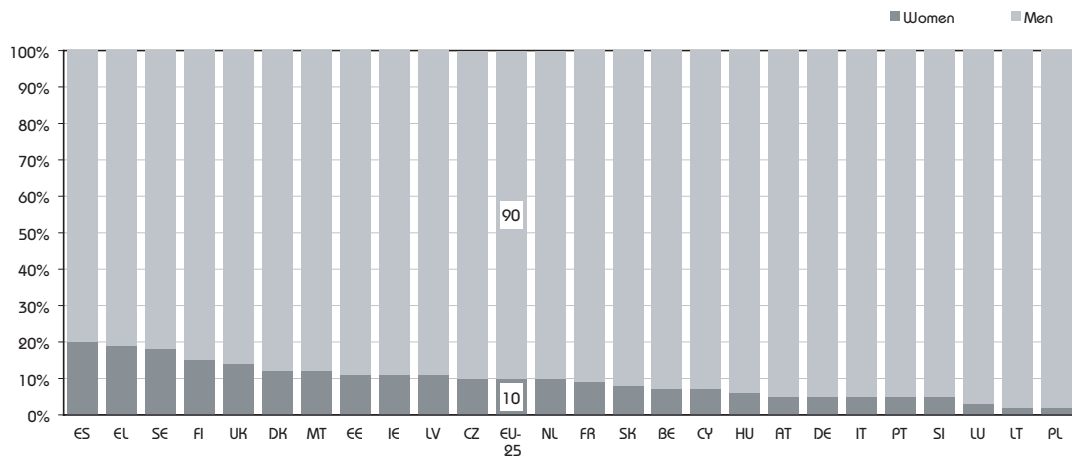


Source : Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB : Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.

(1) Exception to the reference year: NL: 2002. Data are not available 1998 for CY and MT. EU-25 is estimated without missing countries.

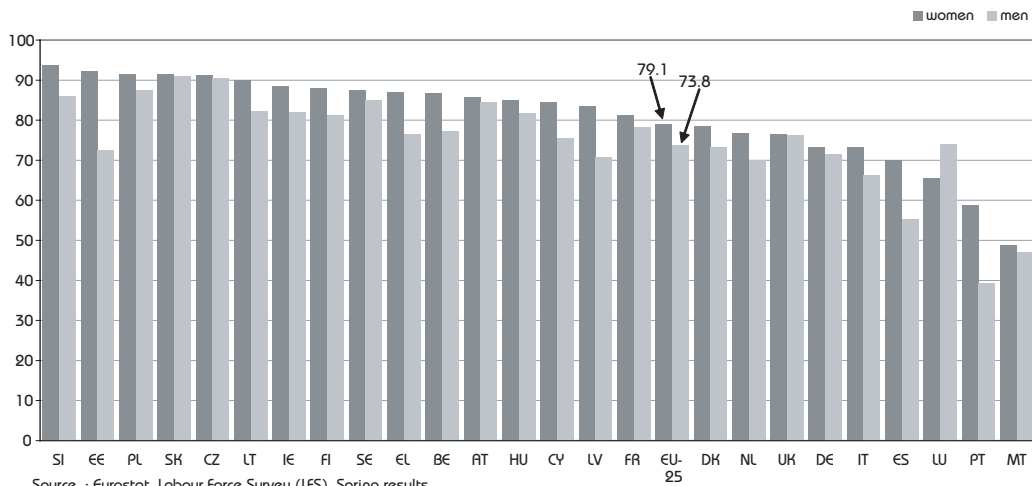
Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies - Sex distribution 2004



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database Women and men in Decisionmaking.

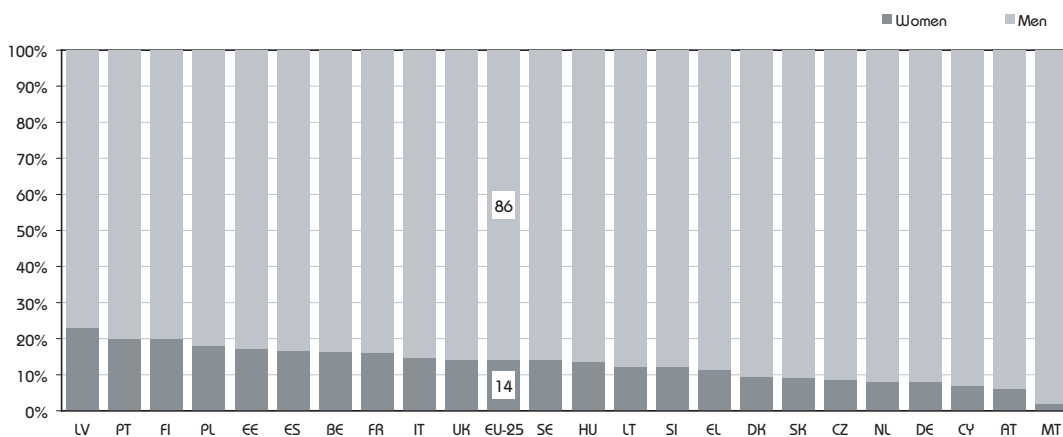
NB: EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2004



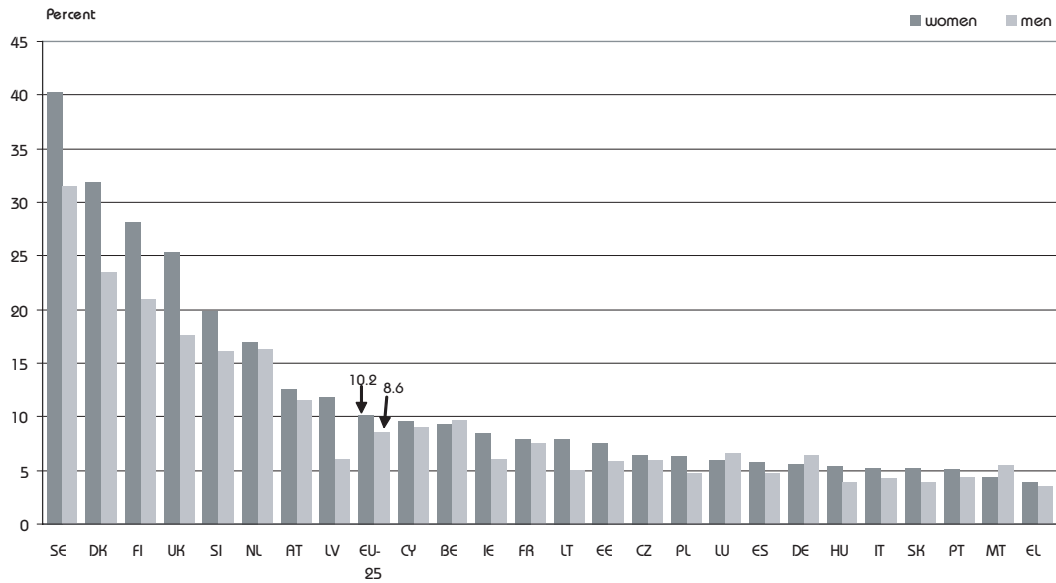
Source : Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: DE, EL, IE, IT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: LU and NL: 2003.
 CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Sex distribution 2002¹

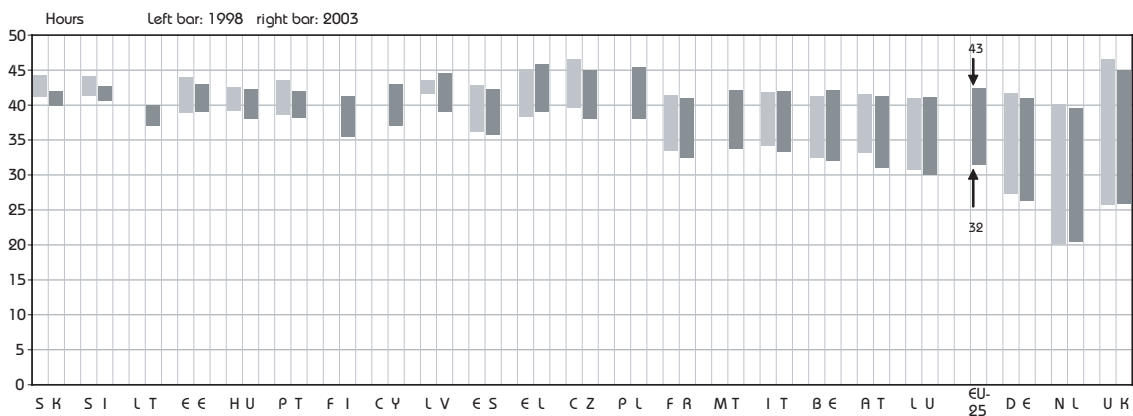


Source: European Commission, Research DG, WIS database.
 NB: (1) Exceptions to the reference year: CY, DK, FR, IL, IT, NO, PT: 2001; EL: 2000; AT: 1998. Data are not available: IE, LU.
 NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated.
 Data are not comparable between countries due to differences in coverage & definitions.

Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2004

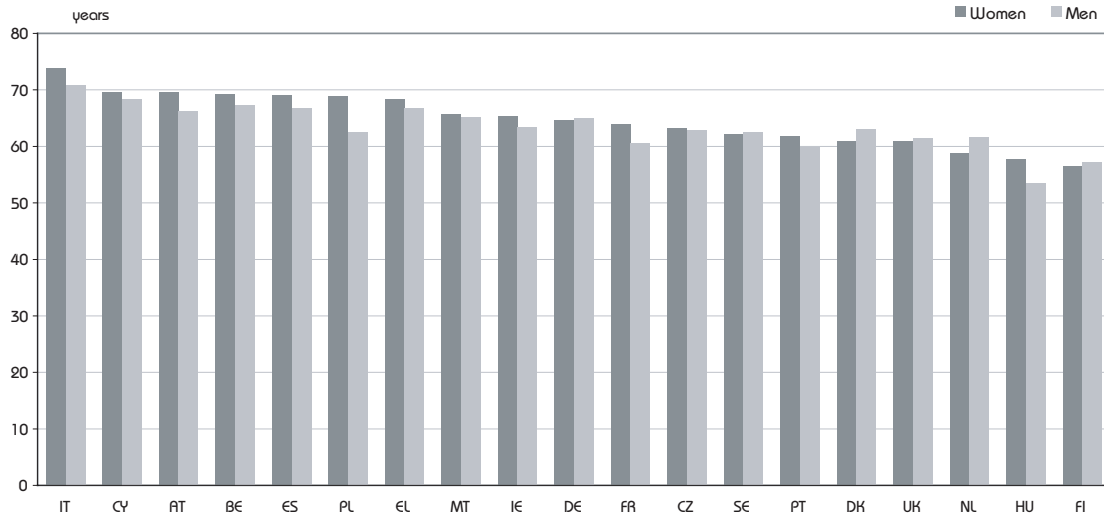


Gaps between average hours worked per week by men and women (aged 20 - 49) with children (aged 0 - 6 years) in EU Member States - 1998 and 2003



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results
 NB: Top value of a bar is men's average hours worked and bottom value is women's average hours worked
 Data for 1998 are not available for DK, CY, IE, MT, SE and FI. Data for 2003 are not available for DK, IE, and SE.

Healthy life years at birth; the number of years that a person is expected to live in absence of limitations in functioning/disability, 2003

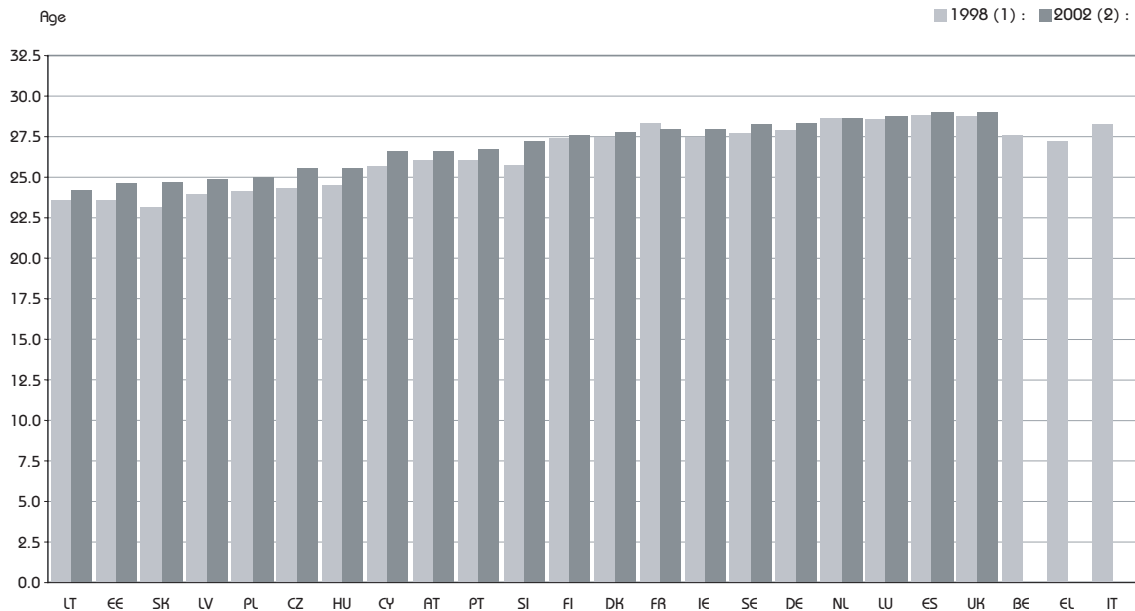


Source: Eurostat

NB: Estimations are applied for mortality data and prevalence of disability was extrapolated on data of previous years: 1995-2001; for DE and UK: 1997-2001

Exceptions to the reference year: BE, MT and PL: 2002. Data are not available for EE, LU, LV, LT, SI and SK.

Average age of women at birth of first child - 1998 and 2002



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) 2001 for DK, DE, FR, IE; 2000 for ES and UK; No data are available for BE, EL, IT and MT.

(2) 1997 for BE; 1996 for DK, FR and IT; No data are available for MT.

- ¹ *Direttiva del Consiglio 2004/113/CE del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura (GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37).*
- ² *Proposta di una direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (2004/0084/COD).*
- ³ *Del Consiglio 2004/81/CE riguardante il titolo di soggiorno da rilasciare ai cittadini di paesi terzi vittime della tratta di esseri umani o coinvolti in un'azione di favoreggiamento dell'immigrazione illegale che cooperino con le autorità competenti (GU L 261 del 6.8.2004, pag. 19).*
- ⁴ *COM(2004) 115 def.*
- ⁵ *Eurostat, UOE, 2003.*
- ⁶ *Eurostat, LFS, 2003.*
- ⁷ *Eurostat, LFS, 2003.*
- ⁸ *Come gli europei passano il loro tempo, Eurostat, 1998-2002.*
- ⁹ *Eurostat, stima 2003.*
- ¹⁰ *Calcolata come la quota nazionale media di occupazione per le donne e per gli uomini per ciascun tipo di attività; le differenze sono addizionate producendo un importo totale di squilibrio tra i sessi presentato come proporzione dell'occupazione totale (classificazione ISCO).*
- ¹¹ *Calcolata come la quota nazionale media di occupazione per le donne e per gli uomini in ciascun settore; le differenze sono addizionate producendo un importo totale di squilibrio tra i sessi presentato come proporzione dell'occupazione totale (classificazione NACE).*
- ¹² *Eurostat, ÉCHP, 2001.*
- ¹³ *IFL di Eurostat, 2003.*
- ¹⁴ *L'occupazione in Europa, CE, 2003.*
- ¹⁵ *L'occupazione in Europa, CE, 2004.*
- ¹⁶ *Direttiva del Consiglio 2003/86/CE del 22 settembre 2003 relativa al diritto al ricongiungimento familiare (GU L 251 del 3.10.2003, pag. 12).*
- ¹⁷ *Pechino + 10 - Progressi compiuti nell'Unione europea, relazione della presidenza lussemburghese, 2005.*
- ¹⁸ *La Commissione intende adottare la proposta nella primavera del 2005.*
- ¹⁹ *Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva del Consiglio 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 (GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15).*

DIRETTIVA 2004/113/CE DEL CONSIGLIO

del 13 dicembre 2004

che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura



Con la seguente Direttiva, gli Stati membri hanno dato attuazione al principio della parità di trattamento tra uomini e donne. La Direttiva in particolare distingue fra discriminazione:

- **diretta** quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione paragonabile;
- **indiretta** quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'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 tale finalità siano appropriati e necessari.

Si precisa inoltre che si è in presenza di:

- **molestie** quando si manifesta un comportamento non desiderato e determinato dal sesso di una persona, comportamento che ha come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- **molestia sessuale** quando si manifesta un comportamento non desiderato con connotazioni sessuali, che si esprime a livello fisico, verbale o non verbale, e ha come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il Consiglio dell'Unione europea

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13, paragrafo 1,
 vista la proposta della Commissione,
 visto il parere del Parlamento europeo¹,
 visto il parere del Comitato economico e sociale europeo²,
 visto il parere del Comitato delle regioni³,

considerando quanto segue:

(1) Conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e dello stato di diritto, principi che sono comuni agli Stati membri, e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.

(2) Il diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, dai Patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, di cui tutti gli Stati membri sono firmatari.

(3) Oltre a vietare la discriminazione, è importante che al tempo stesso vengano rispettati gli altri diritti e libertà fondamentali, tra cui la tutela della vita privata e familiare e delle transazioni effettuate in questo ambito, nonché la libertà di religione.

(4) La parità tra gli uomini e le donne è un principio fondamentale dell'Unione europea. La Carta dei diritti fondamentali, agli articoli 21 e 23, vieta ogni discriminazione fondata sul sesso e prescrive che sia garantita la parità tra gli uomini e le donne in tutti i settori.

(5) La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale ai sensi dell'articolo 2 del trattato che istituisce la Comunità europea. L'articolo 3, paragrafo 2, del trattato esige parimenti che la Comunità miri ad eliminare le ineguaglianze,

nonché a promuovere la parità tra gli uomini e le donne in ogni campo d'azione.

(6) La Commissione ha annunciato la sua intenzione di proporre una direttiva sulla discriminazione basata sul sesso al di fuori del mercato del lavoro, nella comunicazione sull'Agenda per la politica sociale. Tale proposta è del tutto coerente con la decisione 2001/51/CE del Consiglio, del 20 dicembre 2000, relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005)⁴ che investe tutte le politiche comunitarie ed è intesa a promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne adeguando tali politiche e attuando misure concrete per migliorare la condizione delle donne e degli uomini nella società.

(7) Il Consiglio europeo, nel vertice di Nizza del 7 e 9 dicembre 2000, ha invitato la Commissione a rafforzare i diritti in materia di parità adottando una proposta di direttiva per promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne in settori diversi dall'occupazione e dall'attività professionale.

(8) La Comunità ha adottato una serie di strumenti giuridici per prevenire e combattere la discriminazione basata sul sesso nel mercato del lavoro. Tali strumenti hanno dimostrato l'utilità della normativa nella lotta contro la discriminazione.

(9) Anche in settori al di fuori del mercato del lavoro hanno luogo discriminazioni basate sul sesso comprese molestie e molestie sessuali. Tali discriminazioni possono essere altrettanto nocive, in quanto ostacolano la piena integrazione degli uomini e delle donne nella vita economica e sociale.

(10) I problemi sono particolarmente evidenti per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi. Occorre pertanto prevenire ed eliminare la discriminazione fondata sul sesso in questo settore.

Come per la direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica⁵, questo obiettivo può essere raggiunto più efficacemente mediante una normativa comunitaria.

(11) Tale normativa dovrebbe vietare la discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. Per beni si dovrebbero intendere quelli disciplinati dalle disposizioni del trattato che istituisce la Comunità europea riguardanti la libera circolazione delle merci. Per servizi si dovrebbero intendere quelli disciplinati dall'articolo 50 di tale trattato.

(12) Per evitare la discriminazione basata sul sesso, la presente direttiva dovrebbe applicarsi

sia nei confronti della discriminazione diretta che di quella indiretta. Sussiste discriminazione diretta unicamente quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra persona in una situazione paragonabile. Pertanto, ad esempio, le differenze tra uomini e donne nella prestazione di servizi sanitari, risultanti dalle differenze fisiche tra gli stessi, non riguardano situazioni paragonabili e non costituiscono pertanto una discriminazione.

(13) Il divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi alle persone che forniscono beni e servizi che sono disponibili al pubblico e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni effettuate in questo ambito. Non dovrebbe applicarsi al contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità, né all'istruzione pubblica o privata.

(14) Ogni persona gode della libertà contrattuale, inclusa la libertà di scegliere un contraente per una transazione. La persona che fornisce beni o servizi può avere vari motivi soggettivi per la scelta del contraente. Nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona, la presente direttiva non pregiudica la libertà di scelta del contraente.

(15) Sono già in vigore una serie di strumenti giuridici ai fini dell'attuazione del principio della parità di trattamento tra donne e uomini nelle questioni riguardanti l'impiego e l'occupazione.

La presente direttiva non si applica a questioni riguardanti tali settori. Lo stesso criterio si applica alle attività di lavoro autonomo se sono contemplate dai vigenti strumenti giuridici.

La presente direttiva dovrebbe applicarsi soltanto alle assicurazioni e pensioni private, volontarie e non collegate a un rapporto di lavoro.

(16) Le differenze di trattamento possono essere accettate solo se giustificate da una finalità legittima. Una finalità legittima può essere, ad esempio, la protezione delle vittime di violenza a carattere sessuale (in casi quali la creazione di strutture di accoglienza per persone dello stesso sesso), motivi connessi con l'intimità della vita privata e il senso del decoro (come nel caso di una persona che fornisca alloggio in una parte della sua abitazione) la promozione della parità dei sessi o degli interessi degli uomini o delle donne (ad esempio, organismi di volontariato per persone dello stesso sesso), la libertà d'associazione (nel quadro dell'appartenenza a circoli privati aperti a persone dello stesso sesso) e l'organizzazione di attività sportive (ad esempio eventi sportivi

limitati a partecipanti dello stesso sesso). Eventuali limitazioni dovrebbero tuttavia essere appropriate e necessarie, conformemente ai criteri derivanti dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia delle Comunità europee.

(17) Il principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi non implica che essi debbano essere sempre forniti a uomini e donne su base comune, purché la fornitura non sia più favorevole alle persone di un sesso.

(18) Nella fornitura dei servizi assicurativi e altri servizi finanziari connessi si utilizzano comunemente fattori attuariali diversi a seconda del sesso. Per garantire la parità di trattamento tra uomini e donne, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore attuariale non dovrebbe comportare differenze nei premi e nelle prestazioni individuali. Per evitare un brusco adeguamento del mercato questa norma dovrebbe applicarsi solo ai nuovi contratti stipulati dopo la data di recepimento della presente direttiva.

(19) Talune categorie di rischi possono variare in funzione del sesso. In alcuni casi il sesso è un fattore determinante, ma non necessariamente l'unico, nella valutazione dei rischi assicurati.

Per quanto concerne i contratti di assicurazione di questo tipo di rischi gli Stati membri possono decidere di autorizzare deroghe alla norma dei premi e delle prestazioni unisex, a condizione che possano garantire che i dati attuariali e statistici su cui si basa il calcolo sono affidabili, regolarmente aggiornati e a disposizione del pubblico. Sono consentite deroghe solo se la legislazione nazionale non ha già applicato la norma unisex. Cinque anni dopo il recepimento della presente direttiva gli Stati membri dovrebbero riesaminare la motivazione delle deroghe, tenendo conto dei più recenti dati attuariali e statistici e della relazione presentata dalla Commissione tre anni dopo la data di recepimento della presente direttiva.

(20) Un trattamento meno favorevole delle donne a motivo della gravidanza e della maternità dovrebbe essere considerato una forma di discriminazione diretta fondata sul sesso ed è pertanto vietato nel settore assicurativo e dei servizi finanziari connessi. I costi inerenti ai rischi collegati alla gravidanza e alla maternità non sono pertanto addossati ai membri di un solo sesso.

(21) Le vittime di discriminazioni a causa del sesso dovrebbero disporre di mezzi adeguati di tutela giuridica. Per assicurare un livello più efficace di tutela, anche le associazioni, le organizzazioni e altre persone giuridiche dovrebbero avere la

facoltà di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve le norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giudizio.

(22) Le norme in materia di onere della prova dovrebbero essere adeguate quando vi sia una presunzione di discriminazione e per l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento; l'onere della prova dovrebbe essere posto a carico della parte convenuta nel caso in cui siffatta discriminazione sia dimostrata.

(23) Un'attuazione efficace del principio di parità di trattamento richiede un'adeguata tutela giuridica contro le ritorsioni.

(24) Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, gli Stati membri, dovrebbero incoraggiare il dialogo con le parti interessate che, conformemente alle prassi e alle legislazioni nazionali, hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta alla discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

(25) La protezione dalle discriminazioni fondate sul sesso dovrebbe essere di per sé rafforzata dall'esistenza in ciascuno Stato membro di un organismo o di più organismi incaricati di analizzare i problemi in questione, studiare possibili soluzioni e fornire assistenza concreta alle vittime. L'organismo o gli organismi possono essere gli stessi responsabili a livello nazionale della difesa dei diritti umani e della salvaguardia dei diritti individuali o dell'attuazione del principio della parità di trattamento.

(26) La presente direttiva definisce prescrizioni minime e offre quindi agli Stati membri la possibilità di adottare o mantenere disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non dovrebbe servire da giustificazione per un regresso rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro.

(27) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.

(28) Poiché lo scopo della presente direttiva, cioè garantire un elevato livello comune di protezione contro la discriminazione in tutti gli Stati membri, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a motivo delle dimensioni o degli effetti dell'azione, essere realizzato meglio a livello comunitario istituendo un quadro giuridico comune, la Comunità può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente

direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale scopo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

(29) Conformemente all'articolo 34 dell'Accordo interistituzionale "Legiferare meglio"⁶ gli Stati membri sono incoraggiati a redigere e rendere pubblici, nell'interesse proprio e della Comunità, prospetti indicanti, per quanto possibile, la concordanza tra le direttive e i provvedimenti di recepimento,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

CAPO I: disposizioni generali

Articolo 1

Scopo

Scopo della presente direttiva è quello di istituire un quadro per la lotta alla discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento tra uomini e donne.

Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva, si applicano le seguenti definizioni:

- a) sussiste discriminazione diretta quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione paragonabile;
- b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'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 tale finalità siano appropriati e necessari;
- c) le molestie sussistono quando si manifesta un comportamento non desiderato e determinato dal sesso di una persona, comportamento che ha come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- d) la molestia sessuale sussiste quando si manifesta un comportamento non desiderato con connotazioni sessuali, che si esprime a livello fisico, verbale o non verbale, e ha come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di

un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Articolo 3

Campo d'applicazione

1. Nei limiti delle competenze attribuite alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone che forniscono beni e servizi che sono a disposizione del pubblico, indipendentemente dalla persona interessata per quanto riguarda sia il settore pubblico che quello privato, compresi gli organismi pubblici e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni effettuate in questo ambito.

2. La presente direttiva non pregiudica la libertà di scelta del contraente, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona.

3. La presente direttiva non si applica al contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità né all'istruzione.

4. La presente direttiva non si applica a questioni riguardanti l'impiego e l'occupazione. La presente direttiva non si applica a questioni riguardanti il lavoro autonomo, nella misura in cui esse sono disciplinate da altri atti legislativi comunitari.

Articolo 4

Principio della parità di trattamento

1. Ai fini della presente direttiva, il principio della parità di trattamento tra uomini e donne significa che:

- a) è proibita ogni discriminazione diretta fondata sul sesso, compreso un trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità;
- b) è proibita ogni discriminazione indiretta fondata sul sesso.

2. La presente direttiva lascia impregiudicate le disposizioni più favorevoli sulla protezione della donna in relazione alla gravidanza e alla maternità.

3. Le molestie e le molestie sessuali ai sensi della presente direttiva sono considerate come discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate. Il rifiuto di tale comportamento da parte della persona interessata o la sua sottomissione non possono costituire il fondamento per una decisione che interessi la persona in questione.

4. L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso è considerato una discriminazione ai sensi della presente direttiva.

5. La presente direttiva non preclude differenze di trattamento se la fornitura di beni o servizi esclusivamente o principalmente destinati a persone di un solo sesso è giustificata da una finalità legittima e se i mezzi impiegati per il

conseguimento di tale finalità sono appropriati e necessari.

Articolo 5

Fattori attuariali

1. Gli Stati membri provvedono affinché al più tardi in tutti i nuovi contratti stipulati dopo il 21 dicembre 2007, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari non determini differenze nei premi e nelle prestazioni.

2. Fatto salvo il paragrafo 1, gli Stati membri possono decidere anteriormente al 21 dicembre 2007 di consentire differenze proporzionate nei premi e nelle prestazioni individuali ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a pertinenti e accurati dati attuariali e statistici. Gli Stati membri interessati informano la Commissione e provvedono affinché siano compilati, pubblicati e regolarmente aggiornati dati accurati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante. Tali Stati membri riesaminano la loro decisione cinque anni dopo il 21 dicembre 2007 tenendo conto della relazione della Commissione di cui all'articolo 16 e trasmettono i risultati del riesame alla Commissione.

3. In ogni caso i costi inerenti alla gravidanza e alla maternità non determinano differenze nei premi e nelle prestazioni individuali.

Gli Stati membri possono rinviare l'attuazione delle misure necessarie per conformarsi al presente paragrafo al più tardi fino a due anni a decorrere dal 21 dicembre 2007. In tal caso, gli Stati membri interessati ne informano immediatamente la Commissione.

Articolo 6

Azione positiva

Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne, il principio della parità di trattamento non impedisce ad alcuno Stato membro di mantenere o adottare misure specifiche destinate ad evitare o a compensare gli svantaggi legati al sesso.

Articolo 7

Prescrizioni minime

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli alla tutela del principio della parità di trattamento tra uomini e donne rispetto a quelle contenute nella presente direttiva.

2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro le discriminazioni già previsto

dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva.

CAPO II: mezzi di ricorso ed esecuzione

Articolo 8

Difesa dei diritti

1. Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto nel quale si ritiene si sia verificata la discriminazione, a procedure giudiziarie e/o amministrative, comprese, ove lo ritengano opportuno, le procedure di conciliazione, finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

2. Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie affinché il danno subito dalla persona lesa a causa di una discriminazione ai sensi della presente direttiva sia realmente ed effettivamente indennizzato o risarcito secondo modalità da essi fissate, in modo dissuasivo e proporzionato rispetto al danno subito. Detto indennizzo o risarcimento non può essere a priori limitato da un tetto massimo.

3. Gli Stati membri provvedono affinché le associazioni, le organizzazioni o altre persone giuridiche aventi, conformemente ai criteri stabiliti dalle legislazioni nazionali, un interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, possano, per conto o a sostegno della persona lesa, con la sua approvazione, avviare tutte le procedure giudiziarie e/o amministrative finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

4. I paragrafi 1 e 3 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini temporali stabiliti per la presentazione di un ricorso per quanto riguarda il principio della parità di trattamento.

Articolo 9

Onere della prova

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché le persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di onere della prova più favorevoli all'attore.

3. Il paragrafo 1 non si applica alle procedure penali.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle procedure promosse a norma dell'articolo 8, paragrafo 3.

5. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 1 a procedure in cui l'istruzione dei fatti incombe alla giurisdizione o ad altra istanza competente.

Articolo 10

Protezione delle vittime

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere le persone da trattamenti o conseguenze sfavorevoli quale reazione a un reclamo o a un'azione volta a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

Articolo 11

Dialogo con le parti interessate

Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le parti interessate che, conformemente alle prassi e alle legislazioni nazionali, hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta alla discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

CAPO III: organismi per la promozione della parità di trattamento

Articolo 12

1. Gli Stati membri designano uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo ed il sostegno alla parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso e adottano le disposizioni necessarie. Tali organismi possono far parte di organi incaricati di difendere, a livello nazionale, i diritti dell'uomo o di tutelare i diritti delle persone, ovvero di attuare il principio della parità di trattamento.

2. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi di cui al paragrafo 1 abbiano le seguenti competenze:

- a) fatto salvo il diritto delle vittime e delle associazioni, delle organizzazioni o di altre persone giuridiche di cui all'articolo 8, paragrafo 3, fornire alle vittime di discriminazione un'assistenza indipendente per avviare una procedura per discriminazione;
- b) condurre inchieste indipendenti in materia di

discriminazione;

- c) pubblicare relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni su tutte le questioni connesse a tale discriminazione.

CAPO IV: disposizioni finali

Articolo 13

Conformità alla direttiva

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che il principio della parità di trattamento sia rispettato per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura nell'ambito d'applicazione della presente direttiva, e in particolare fanno sì che:

- a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;
- b) le disposizioni contrattuali, i regolamenti interni delle aziende nonché le norme che disciplinano le associazioni con o senza scopo di lucro, contrari al principio della parità di trattamento siano, o possano essere dichiarate, nulle oppure siano modificate.

Articolo 14

Sanzioni

Gli Stati membri definiscono le norme sulle sanzioni applicabili alle infrazioni delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva e adottano tutte le misure necessarie per garantirne l'attuazione. Le sanzioni, che possono includere il pagamento di indennizzi alle vittime, sono efficaci, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano tali disposizioni alla Commissione entro il 21 dicembre 2007 e ne comunicano immediatamente ogni ulteriore modifica.

Articolo 15

Diffusione di informazioni

Gli Stati membri provvedono affinché le disposizioni adottate in applicazione della presente direttiva, nonché quelle già in vigore in questo settore, siano portate a conoscenza delle persone interessate con tutti i mezzi opportuni e in tutto il territorio nazionale.

Articolo 16

Relazioni

1. Gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni disponibili sull'applicazione della presente direttiva entro il 21 dicembre 2009 e successivamente ogni cinque anni.

La Commissione redige una relazione di sintesi che include un esame delle prassi correnti degli Stati membri in relazione all'articolo 4 per quanto riguarda il sesso quale fattore nel calcolo dei premi e delle prestazioni.

Essa trasmette la relazione al Parlamento europeo e al Consiglio entro il 21 dicembre 2010. Se del caso, la Commissione acclude alla relazione proposte di modifica della direttiva.

2. La relazione della Commissione tiene conto delle posizioni delle parti interessate.

Articolo 17

Recepimento

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro e non oltre il 21 dicembre 2007.

Essi ne informano immediatamente la Commissione. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o essere corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 18

Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Articolo 19

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

*Fatto a Bruxelles
13 dicembre 2004
Per il Consiglio*

Il presidente
B. R. BOT

¹ *Parere reso il 30 marzo 2004.*

² *GU C 241 del 28.9.2004, pag. 44.*

³ *GU C 121 del 30.4.2004, pag. 27.*

⁴ *GU L 17 del 19.1.2001, pag. 22.*

⁵ *GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22.*

⁶ *GU C 321 del 31.12.2003, pag. 1.*

RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

del 14 gennaio 2004

sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea (2003/2011(INI)).



La seguente Risoluzione del Parlamento europeo riporta dapprima una serie di constatazioni, inviti e richieste in merito alla Relazione annuale sulle pari opportunità 2002, compiacendosi per gli sforzi profusi dalla Commissione per promuovere le pari opportunità per uomini e donne nel maggior numero di settori politici dell'Unione. Prosegue poi con alcune osservazioni sul Programma di lavoro 2003: poiché esso, e il sottostante documento di lavoro, hanno carattere interno e sono poco noti all'esterno della Commissione, il Parlamento ritiene che quest'ultima debba svolgere un ruolo più attivo per promuoverne la diffusione, affinché i ministri e le istituzioni degli Stati membri possano seguire tale esempio. Viene tra l'altro sottolineata l'importanza del monitoraggio della Commissione sul rispetto dell'aquis "parità di trattamento" da parte degli Stati membri, e il valore di una positiva attuazione della strategia quadro per la parità tra donne e uomini, evidenziando la necessità di promuovere la presenza delle donne nei luoghi decisionali del mondo economico, pubblico e privato; in particolare, viene auspicato che la normativa sulla parità di trattamento delle donne e degli uomini si coniughi alla normativa sulla lotta contro la discriminazione razziale, e comprenda quindi anche la protezione sociale, insieme all'assistenza sanitaria, ai vantaggi sociali e all'istruzione.

Il Parlamento Europeo

vista la relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: Relazione annuale sulle pari opportunità per gli uomini e le donne nell'Unione europea 2002 (COM (2003) 98),

vista la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio: Strategia quadro sulla parità tra uomini e donne - Programma di lavoro per il 2003 (COM (2003) 47),

visti la strategia quadro della Comunità sulla parità tra uomini e donne (2001-2005) (COM(2000) 335), i programmi di lavoro 2001 e 2002 della Commissione (COM(2001) 119 e COM(2001) 773) nonché le relazioni annuali sul 2000 e 2001 della Commissione (COM(2001) 179 e COM(2002) 258),

visti gli articoli 2, 3, paragrafo 2 e 141 del trattato CE, nonché l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea¹,

visto l'articolo 163 del regolamento,

visti la relazione della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità e il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A5-0481/2003),

considerando che la Commissione intende realizzare, passo dopo passo, gli obiettivi fissati nella strategia quadro per il 2001-2005 e coinvolgere in tale contesto tutti i suoi servizi,

considerando che gli obiettivi fissati non sono definiti in termini misurabili e che è pertanto difficile verificare se la Commissione realizza effettivi progressi con le sue azioni,

considerando che la relazione annuale del 2002 della Commissione descrive in modo chiaro la situazione e i più importanti sviluppi a livello giuridico registrati negli Stati membri e nei paesi in via di adesione, ma non fa menzione delle infrazioni del diritto comunitario commesse dagli attuali Stati membri né fornisce una solida analisi e valutazione della situazione esistente,

considerando che i Fondi strutturali, e in particolare il Fondo sociale europeo, devono svolgere un ruolo complementare e propulsivo nell'attuazione da parte dei paesi membri di azioni volte a favorire l'occupazione femminile, sia a livello nazionale che locale,

considerando che è necessario - nell'ambito dell'attuazione della Strategia europea per l'occupazione e nell'ottica della creazione di piena e buona occupazione - sostenere l'imprenditoria femminile attraverso azioni

specifiche, tra cui una formazione mirata e facilitazioni per l'accesso al credito,

Relazione annuale sulle pari opportunità, 2002

1. Si compiace per gli sforzi profusi dalla Commissione per promuovere le pari opportunità per uomini e donne in un maggior numero di settori politici dell'Unione; lamenta tuttavia il fatto che le DG per gli affari economici e finanziari, la concorrenza, l'energia e i trasporti, le imposte e l'unione doganale, la sanità e la tutela dei consumatori, il commercio, l'ampliamento, l'Ufficio per gli aiuti umanitari ECHO, il bilancio, il servizio di auditing interno, i servizi interpretazione e conferenze, i servizi della traduzione, l'Ufficio pubblicazioni, il Servizio giuridico, il Servizio stampa e comunicazioni mostrino scarsa disponibilità ad inserire la problematica di genere nelle loro politiche o a intraprendere nuove azioni politiche specifiche; sollecita pertanto i dieci commissari responsabili a prestare maggiore attenzione alla politica delle pari opportunità all'interno dei loro servizi e settori di attività e li invita ad informare il Parlamento entro il 31 dicembre 2004 sulle iniziative da loro adottate;

2. Constata ancora una volta e con delusione che nella relazione annuale ci si sofferma appena sulle azioni della Commissione per l'applicazione della legislazione esistente sulla parità di trattamento negli Stati membri e da parte di questi ultimi e sottolinea che occorre consultare per questo le relazioni generali della Commissione sull'applicazione del diritto comunitario:

- ritiene che la relazione annuale sulle pari opportunità, quale relazione programmatica, non possa svolgere la sua funzione di documento integrale di responsabilità se non si fa luce anche sulle azioni,
- invita pertanto la Commissione a dedicare un capitolo specifico della relazione annuale all'aquis "parità di trattamento", fornendo un quadro della situazione in merito alla trasposizione della legislazione sulla parità di trattamento negli Stati membri e nei nuovi Stati membri nonché dei ritardi, delle carenze e delle azioni adottate al riguardo dalla Commissione;

3. Si compiace del fatto che il programma d'azione sulla parità tra uomini e donne sia stato aperto ai paesi candidati all'adesione nel 2002; chiede alla Commissione di prestare particolare attenzione, in fase di assegnazione degli strumenti finanziari, a progetti da realizzare in quei paesi, alla partecipazione delle donne stesse, sia per quanto

riguarda l'esecuzione dei progetti sia per quanto riguarda i beneficiari degli stessi;

4. Chiede alla Commissione di fornire, entro la fine del suo mandato, informazioni al Parlamento sugli anni 1999 - 2002 per quanto concerne:

- la percentuale dei fondi destinati ai paesi in via di sviluppo diretta al sostegno di progetti e programmi concernenti la parità tra i sessi,
- la natura dei progetti e dei programmi concreti
- il numero delle donne dei paesi candidati che sono beneficiarie di tali progetti e programmi o che vi partecipano;

5. Lamenta il fatto che la politica delle pari opportunità dell'Unione europea mostri legami poco evidenti con la politica delle Nazioni Unite in tale settore, come stabilito nella Piattaforma di azione², e che dalla relazione annuale non risulti chiaro quali attività il Consiglio ha intrapreso nel 2002 in tale contesto; sollecita pertanto:

- la pubblicazione delle relazioni esaminate dal Consiglio su indicatori e benchmark relativi a settori diversi,
- una relazione del Consiglio al Parlamento europeo sull'applicazione degli indicatori e benchmark stabiliti che consenta di valutare in quale misura gli Stati membri hanno registrato progressi nei diversi settori;

6. Chiede agli Stati membri e ai paesi in via di adesione di porre ai primi posti della loro agenda la questione delle strutture di accoglienza dei bambini, strutture che siano adeguate ed accessibili, affinché gli obiettivi del Consiglio europeo di Barcellona di fornire entro il 2010, almeno nella misura del 90%, strutture di accoglienza per i bambini compresi tra i tre anni e l'età dell'obbligo scolastico, e nella misura del 33%, per i bambini al di sotto dei tre anni, possono essere realizzati;

7. Chiede alla Commissione di fornire al Parlamento europeo un riepilogo dei risultati ottenuti dai progetti che nel quadro delle azioni prioritarie 2001 (pari retribuzione) nel 2002 (conciliazione del lavoro e della vita familiare) sono stati finanziati, rispettivamente, nella misura di 8 e 7,5 milioni di euro, e di indicare in che misura gli obiettivi fissati, in particolare la riduzione delle differenze retributive tra uomini e donne nell'Unione, il miglioramento dell'accesso a un'assistenza abbordabile e adeguata, una distribuzione paritaria dei compiti di assistenza e familiari, la promozione del congedo parentale per il padre e regolamentazioni flessibili sono stati raggiunti;

8. Chiede alla Commissione di presentare una relazione più estesa sul numero di donne che

hanno presentato proposte o mostrano interesse nel quadro dei sistemi di finanziamento e sovvenzionamento della Commissione negli anni 2001 e 2002; invita la Commissione ad indicare il numero delle donne che hanno effettivamente beneficiato di questi sistemi di finanziamento;

9. Invita la Commissione ad adottare politiche in grado di ovviare alle deludenti percentuali di partecipazione e di accesso delle donne alle nuove tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni, dedicando particolare attenzione alle donne che rischiano l'esclusione dai vantaggi della società dell'informazione, come le donne in età avanzata, le donne disoccupate e a basso reddito, le emigrate, le donne appartenenti a minoranze etniche, le agricoltrici e le donne disabili, al fine di prevenire la creazione di una società a due velocità;

10. Rileva la posizione particolarmente debole che spesso occupano le mogli nelle zone rurali, in termini di diritto all'occupazione e protezione sociale, e chiede alla Commissione e agli Stati membri di adoperarsi in modo particolare per garantire, in tale contesto, la parità di trattamento e di opportunità, compresa l'integrazione nel settore agricolo del principio della pari retribuzione per un lavoro di pari valore;

11. Sollecita una rapida ed effettiva applicazione della dichiarazione di Bruxelles sulla tratta degli esseri umani e chiede alla Commissione di presentare al Parlamento europeo una relazione sui progressi nella materia sulla base di indici e meccanismi di monitoraggio permanente sull'avanzamento di tali progressi; chiede parimenti alla Commissione di realizzare uno studio sulla situazione delle vittime della tratta degli esseri umani che non possono tornare nel loro paese di origine per le difficoltà che potrebbero incontrare con le loro famiglie e/o con i trafficanti; invita la Commissione a valutare altresì in che modo sarebbe comunque possibile concedere per ragioni umanitarie il diritto a beneficiare del permesso di soggiorno nell'Unione alle vittime della tratta di esseri umani, qualora dopo il rientro nel paese d'origine subiscano effettivamente delle minacce o non abbiano alcuna possibilità di reintegrarsi nella loro società sotto il profilo sociale o economico;

Programma di lavoro 2003

12. Lamenta il fatto che il programma d'azione del 2003 per quanto concerne le azioni prioritarie non faccia che ripetere gli obiettivi del programma di azione 2002; constata per contro con soddisfazione che il documento di lavoro sul personale della

Commissione offre un'immagine molto accurata delle azioni da intraprendere all'interno dei vari servizi della Commissione; esorta la Commissione ad elaborare programmi interni di lavoro altrettanto estesi e a fornire parimenti un'analisi e una valutazione dei risultati conseguiti;

13. Esprime la speranza che la Commissione sia consapevole del fatto che tale programma di lavoro e il sottostante documento di lavoro hanno forte carattere interno e sono poco noti all'esterno della Commissione; ritiene che quest'ultima debba svolgere un ruolo più attivo per promuovere la diffusione di tale documento e l'aggiornamento del proprio sito Internet affinché i ministri e le istituzioni degli Stati membri possano seguire tale esempio;

14. Chiede alla Commissione di spiegare per quale motivo, in contrasto con il proposito espresso nella decisione 2000/407/CE del 19 luglio 2001³, nel 2002 il numero delle donne inserite dalla Commissione nei comitati e nei gruppi di esperti è stato inferiore a quello del 2001, per cui il divario tra il numero di uomini e il numero di donne presenti nei comitati e gruppi di esperti è aumentato; chiede alla Commissione di presentare una relazione sui motivi che hanno portato ai risultati positivi delle altre istituzioni, in cui nel 2002 è stato nominato un maggior numero di donne;

15. Ricorda lo studio di fattibilità della Commissione sull'European Gender Institute e chiede alla Commissione di comunicare al Parlamento europeo la propria posizione al riguardo e quali iniziative intende adottare;

16. Fa osservare che la Commissione nella fase finale fino all'adesione nel maggio 2004 deve sollecitare i paesi candidati a condurre una campagna di sensibilizzazione sulla parità uomo donna onde informare i cittadini sui loro diritti e nello stesso tempo a garantire una sufficiente capacità giudiziaria per un'efficace composizione delle controversie in tale settore e ad assicurare il rafforzamento delle capacità istituzionali ed amministrative in tale contesto;

17. Sottolinea ancora una volta l'importanza del monitoraggio della Commissione sul rispetto dell'aquis "parità di trattamento" da parte degli Stati membri; invita pertanto la Commissione ad ampliare senza indugio la rete di esperti giuridici in materia di parità fra i sessi, allargandola ad esperti provenienti dai paesi in via di adesione;

18. Sottolinea l'importanza di una positiva attuazione della strategia quadro per la parità tra donne e uomini e, in particolare, facendo riferimento alle priorità fissate per il 2003/2004 - le donne nel processo decisionale - evidenzia la necessità di

promuovere la presenza delle donne nei luoghi decisionali del mondo economico, pubblico e privato; ribadisce la necessità che il piano d'azione della strategia quadro per la parità si focalizzi sulla promozione del gender mainstreaming nei settori economici, usando azioni e strumenti specifici, tra cui il gender budgeting;

19. Accoglie con favore l'Options Paper del luglio 2003⁴ della Commissione concernente la semplificazione e il miglioramento della legislazione nel settore della parità di trattamento tra uomini e donne e

- chiede alla Commissione di pervenire al più presto a delle conclusioni sulla base delle risposte pervenute in merito alla strategia da seguire e ad elaborare quest'ultima sotto forma di una o più proposte legislative;
- invita la Commissione, in ogni caso, a tener conto dell'esigenza di un allineamento con la direttiva 2000/43/CE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica⁵, e con la direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro⁶ e con la direttiva di revisione 2000/73/CE⁷ nonché con un progetto di direttiva ancora da presentare sulla parità di trattamento uomo-donna al di fuori dell'ambito lavorativo;

20. Si compiace della proposta della Commissione per una direttiva del Consiglio sulla promozione del principio della parità di trattamento delle donne e degli uomini nell'accesso a beni e servizi e nella loro fornitura (COM(2003) 657); ritiene, tuttavia, che la normativa sulla parità di trattamento delle donne e degli uomini dovrà in futuro coniugarsi alla normativa sulla lotta contro la discriminazione razziale, e quindi comprendere anche la protezione sociale, inclusi l'assistenza sanitaria, i vantaggi sociali e l'istruzione;

21. Si compiace per l'annuncio del commissario Diamantopoulou di presentare nella primavera del 2004 un Libro verde sullo sviluppo di una politica antidiscriminatoria omnicomprensiva; ritiene che l'Unione europea debba condurre una politica antidiscriminatoria capace di offrire un uguale livello di protezione contro la discriminazione basata su diversi motivi;

22. Apprende con piacere l'annuncio da parte della Commissione per la fine 2003, di una valutazione di medio termine del programma di azione 2001-2005 e chiede che tale valutazione sia presentata al Parlamento;

23. Incarica il suo Presidente di trasmettere la

presente risoluzione alla Commissione, al Consiglio e ai governi degli Stati membri e dei paesi in via di adesione.

¹ GU C 364 del 18.12.2000, pag. 1.

² <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>.

³ GU L 154 del 27.6.2000, pag. 34.

⁴ http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/options_en.pdf.

⁵ GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22.

⁶ GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.

⁷ GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15.



Dossier

www.consiglieranazionaleparita.it

>> - PER INFORMAZIONI

Ufficio Consigliera Nazionale Parità
Via Flavia n° 6
00187 Roma
Tel. 06.46832562