

WEGO!

Co-funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme (REC 2014-2020)
of the European Union



WE GO!3

REC-RDAP-GBV-AG-2020

Dall'empowerment individuale degli IPV all'attivazione della comunità

Opuscolo sui diritti delle donne
in materia di lavoro

act:onaid
—REALIZZA IL CAMBIAMENTO—

ISTITUTO
PER LA
RICERCA
SOCIALE **irs**



 Center for Sustainable
Communities Development

FACE
FACE - European Centre for the Advancement of Women's Rights

KYK
ΚΕΝΤΡΟ
ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΚΑΡΑΪΤΣΑΖ

INDICE

1. PARITÀ DI GENERE SUL LAVORO: I PRINCIPI DI NON DISCRIMINAZIONE E DI PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE A LIVELLO INTERNAZIONALE ED EUROPEO.....	5
2. PARITÀ DI GENERE NELL'ACCESSO AL LAVORO	10
3. DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE	13
4. ACCESSO DELLE DONNE ALL'ISTRUZIONE E ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE.....	16
5. PERCORSI DI CARRIERA E POSIZIONI DI LEADERSHIP DELLE DONNE	19
6. SOSTEGNO ALLE LAVORATRICI AUTONOME	22
7. TUTELA DELLA MATERNITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO PER ENTRAMBI I GENITORI	62
8. SICUREZZA SOCIALE SUL LAVORO, SALUTE E SICUREZZA NELLE CONDIZIONI DI LAVORO	03

INTRODUZIONE

Secondo la CEDAW (1992)¹, la violenza contro le donne è riconosciuta come una forma di discriminazione che inibisce seriamente la capacità delle donne di godere di diritti e libertà su basi uguali a quelle degli uomini. Importanti atti normativi internazionali (come la UN General Assembly Declaration on the Elimination of Violence Against Women del 1993) la definiscono “*come una manifestazione di rapporti di potere storicamente diseguali tra uomini e donne*”. Pertanto, è fondamentale comprendere che la violenza non solo contribuisce alla disuguaglianza tra donne e uomini, ma ne costituisce anche il vero fondamento.

Su questa base, è necessario contrastare la discriminazione che colpisce le donne in tutte le sfere della vita, garantendo loro diritti sociali ed economici e pari opportunità, soprattutto sul lavoro, per sostenerne l'indipendenza economica e l'empowerment e per contrastare la violenza di genere. Implementare le pari opportunità negli ambienti di lavoro significa anche introdurre un miglioramento generale della qualità del lavoro, dell'intera struttura organizzativa e della produttività.

Nonostante i progressi fatti negli ultimi anni, la discriminazione contro le donne e il divario di genere nel mondo del lavoro persistono in molti paesi. Le donne sono ancora lontane dal raggiungere la parità di genere in ambito lavorativo e, in molte parti del mondo, sono intrappolate in lavori poco qualificati e meno pagati degli uomini. La discriminazione, in particolare, comporta conseguenze economiche e sociali significative, soffocando le opportunità e sprecando il talento umano necessario al progresso economico.

I diritti delle donne in materia di lavoro riguardano principalmente l'accesso al lavoro e le condizioni lavorative.

Questo opuscolo contiene informazioni specifiche a livello europeo e nazionale (per Bulgaria, Francia, Grecia e Italia) sui diritti del lavoro e sulle attuali politiche/misure e strumenti per sostenere l'indipendenza socio-economica delle donne, best practices e principali effetti delle misure analizzate.

I diritti del lavoro e le politiche/misure saranno presentati per aree specifiche/temi di interesse:

- » parità di genere nell'accesso al lavoro,
- » divario retributivo di genere,
- » accesso delle donne all'istruzione e alla formazione professionale,
- » percorsi di carriera delle donne e posizioni di leadership,
- » sostegno alle lavoratrici autonome,
- » tutela della maternità e conciliazione vita-lavoro per entrambi i genitori (flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, congedo parentale)
- » sicurezza sociale sul lavoro, salute e sicurezza nelle condizioni di lavoro.

Infine, sarà fornito un glossario per spiegare i termini utilizzati.

¹ Risoluzione Generale CEDAW n. 19, 1992, par. 1 e par. 11.

GLOSSARIO

CEDAW: Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne

EU CFR: Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea

EC: Commissione Europea

EP: Parlamento Europeo

ESF: Fondo Sociale Europeo

EWoB: European Women on Boards

ILO: Organizzazione Internazionale del Lavoro

Retribuzione o remunerazione: il salario o stipendio ordinario base o minimo e qualsiasi altro emolumento supplementare, in contanti o in natura, che il lavoratore riceve direttamente o indirettamente, in relazione al proprio impiego, dal datore di lavoro.

PMI: piccole e medie imprese

STEM: termine ampio usato per raggruppare le seguenti discipline accademiche: scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM).

TEU: Trattato sull'Unione Europea

TFUE: Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea

Programma WELP: Programma di empowerment delle donne in posizione di leadership

1. Parità di genere sul lavoro: i principi di non discriminazione e di parità di trattamento tra uomini e donne a livello internazionale ed europeo

Nel corso degli anni, rilevanti documenti legislativi e di policy internazionali ed europei hanno riconosciuto i principi di non discriminazione e di parità di trattamento tra uomini e donne in tutte le sfere della vita pubblica e in particolare sul lavoro.

A livello internazionale, la **Convenzione ONU sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne** (CEDAW, 1979), il principale testo vincolante sui diritti delle donne, è stata determinante per evidenziare tutte le aree di disuguaglianza esistenti tra uomini e donne e per definire un'agenda che favorisca l'azione dei paesi firmatari volta ad eliminare la discriminazione e garantire alle donne il godimento dei diritti politici, economici, sociali, civili e culturali su base paritaria con gli uomini. La convenzione dedica un'attenzione specifica all'ambito dell'occupazione, chiedendo agli Stati firmatari di adottare tutte le misure necessarie ad eliminare la discriminazione contro le donne al fine di garantire gli stessi diritti, su base paritaria con gli uomini, sottolineando in particolare che *“il diritto al lavoro è un diritto inalienabile di tutti gli esseri umani”* (articolo 11, 1a).

Cruciale per la definizione dei diritti delle donne è stata anche la **Piattaforma d'Azione di Pechino**, adottata durante la Quarta Conferenza Mondiale di Pechino (1995), che ha stabilito fermamente come i diritti delle donne siano diritti umani, identificando dodici aree critiche e obiettivi strategici da perseguire. In questo quadro, particolare attenzione è stata data ai diritti economici e sociali delle donne attraverso l'**Obiettivo F - Donne ed economia** e, più specificamente, l'**Obiettivo Strategico F.1**: Promuovere i diritti e l'indipendenza economica delle donne, in particolare l'accesso all'occupazione, a condizioni di lavoro adeguate e alle risorse economiche.

Inoltre, l'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, adottata nel 2015 da tutti gli Stati Membri delle Nazioni Unite, all'interno di uno specifico obiettivo di uguaglianza di genere (**Obiettivo 5 “Raggiungere la parità di genere e empowerment per tutte le donne e le ragazze”**), ha affermato l'impegno per un aumento significativo degli investimenti finanziari al fine di colmare il divario di genere e rafforzare l'empowerment delle donne a tutti i livelli. Per quanto riguarda l'ambito del lavoro, l'obiettivo 5 riconosce e valorizza il lavoro di cura non retribuito e il lavoro domestico attraverso la predisposizione di servizi pubblici e politiche di protezione sociale, così come la promozione delle responsabilità condivise all'interno della famiglia (5.4). Assicura anche la piena ed effettiva partecipazione delle donne e pari opportunità per quanto concerne carriera e leadership a tutti i livelli decisionali, non solo nella vita politica ma anche in quella economica e pubblica. L'Unione Europea si è impegnata ad attuare gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) in tutte le politiche e incoraggia gli Stati Membri dell'Unione Europea a fare lo stesso.

Dal 1919, anche l'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)** ha sviluppato norme internazionali sul lavoro (attraverso convenzioni e raccomandazioni) volte a promuovere pari opportunità per donne e uomini al fine di ottenere un lavoro dignitoso, in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità. La politica dell'ILO sulla parità di genere ha affrontato i bisogni specifici delle donne nell'ambito delle proprie iniziative/programmi e ha promosso interventi/misure mirati per permettere alle donne di partecipare equamente al mercato del lavoro. A questo fine, la politica dell'ILO sulla parità di genere a partire dal 1999 ha sviluppato piani d'azione globali per la parità di genere che hanno mirato a facilitare l'adozione di politiche e strategie adatte ai contesti regionali e nazionali dei paesi membri dell'ILO.

La parità tra donne e uomini è un valore fondamentale dell'**Unione Europea**, che risale al Trattato di Roma del 1957 (oggi: TFUE, articolo 157), che ha stabilito il **principio della parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per un lavoro uguale o di uguale valore**.

Da allora, l'Unione Europea ha continuato ad affrontare la discriminazione di genere e il principio di parità tra donne e uomini, promosso dal Trattato sull'Unione Europea (TUE, articoli 2 e 3 (3)), che è diventato la base dell'integrazione europea e attualmente è l'elemento su cui si fondano tutte le politiche europee.²

L'Unione Europea si è anche impegnata a sostenere e completare specificamente le attività degli Stati Membri nell'ambito della **parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità del mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro** (TFUE, articolo 153). In particolare, il Parlamento Europeo e il Consiglio "adottano misure volte ad assicurare l'applicazione del principio di pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, compreso il principio della parità di retribuzione per un lavoro uguale o di uguale valore" (articolo 157, 3 TFUE).

Su questa base, nel corso degli anni sono state emanate molte **direttive europee sulla parità di trattamento sul lavoro** che hanno coperto e regolamentato diversi ambiti tra cui l'occupazione e le condizioni di lavoro, il lavoro autonomo, l'accesso a beni e servizi, la sicurezza sociale sul lavoro, la gravidanza, la maternità, così come le tutele per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tra cui il congedo per motivi familiari e le disposizioni di lavoro flessibile per genitori e persone con responsabilità di cura (prestatori di assistenza). Queste disposizioni hanno progressivamente stabilito uno standard legale in tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea, garantendo alle donne un'ampia protezione dalla discriminazione e pari opportunità. Attualmente, la **Direttiva 2006/54/CE sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego³ (rifusione)**, rappresenta la principale legislazione in materia avendo abrogato e sostituito una serie di direttive precedenti.⁴

Nel complesso, tutta la legislazione europea - le disposizioni dei trattati e le direttive europee dalla metà degli anni '70 - ha quindi contribuito a stabilire il principio della parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro, superando il principio di non discriminazione (uguaglianza formale) per arrivare a sancire il principio dell'uguaglianza sostanziale, soprattutto attraverso l'introduzione di **concetti e approcci chiave come "la discriminazione diretta e indiretta" e le "azioni positive"** (Box 1). Oltre alla legislazione europea, la giurisprudenza e, in particolare, le decisioni della Corte di giustizia dell'Unione Europea, hanno ulteriormente rafforzato il principio di parità tra donne e uomini, contribuendo a definire meglio il principio di parità di trattamento, nonché a rendere giustizia alle vittime.

² Con l'entrata in vigore del nuovo Trattato di Lisbona che modifica il Trattato dell'Unione Europea (2009), la parità tra donne e uomini è stata elevata allo status di "valore fondamentale" (art. 2 TUE) e obiettivo (art. 3 TUE) dell'Unione Europea.

³ Questa direttiva contiene disposizioni per attuare il principio della parità di trattamento in relazione all'accesso al lavoro, compresa la promozione e la formazione professionale; le condizioni di lavoro, inclusa la retribuzione; i regimi di sicurezza sociale sul lavoro.

⁴ Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro; Direttiva 86/378/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale; Direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e le lavoratrici di sesso femminile; e Direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.

BOX 1 – DISCRIMINAZIONE DI GENERE DIRETTA E INDIRETTA E AZIONI POSITIVE

Cos'è la discriminazione diretta?

La discriminazione diretta si verifica quando una persona è trattata in modo meno favorevole sulla base del sesso rispetto a quanto un'altra persona è /è stata o sarebbe trattata in una situazione analoga (Direttiva 54/2006, art. 2 a). È illegale quindi sottoporre un lavoratore a un pregiudizio a causa di una sua caratteristica, ad esempio quando un datore di lavoro discrimina una donna in termini di impiego, promozione, formazione o qualsiasi altro beneficio offerto agli altri lavoratori di sesso maschile.

Esempi di discriminazione basati sul sesso: la mancata assunzione, il mancato rinnovo di un contratto, la mancata promozione di una lavoratrice o il licenziamento per motivi di gravidanza/maternità; la previsione di assicurazioni con premi differenziati per uomini e donne (uso del sesso come fattore di rischio), l'uso di sistemi diversi per il calcolo di indennità e benefici.

Cos'è la discriminazione indiretta?

La discriminazione indiretta si ha quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono le persone di un sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto alle persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o pratica sia obiettivamente giustificata da una finalità legittima, e i mezzi per raggiungere tale finalità siano appropriati e necessari (Direttiva 54/2006, art. 1, b).

Esempi di discriminazione indiretta in base al sesso: il caso dell'altezza minima richiesta per la partecipazione a una competizione calibrata su medie maschili; l'adozione di un simile criterio di selezione avvantaggia indubbiamente più gli uomini delle donne. Un altro esempio è costituito dalla previsione di un'indennità solo per i dipendenti a tempo pieno, poiché le donne che utilizzano con maggiore frequenza rispetto agli uomini il lavoro part-time per esigenze di equilibrio lavoro-famiglia sarebbero quasi escluse dal godimento di tale beneficio.

Cos'è un'azione positiva?

Il concetto di azione positiva è stato introdotto per la prima volta a livello internazionale. È stata definita come *“una misura speciale temporanea adottata dagli Stati che mira ad accelerare di fatto la parità tra uomini e donne e che non è da considerare una discriminazione. Tali misure devono essere sospese al raggiungimento degli obiettivi di parità di opportunità e di trattamento.”* (CEDAW, articolo 4).

Anche l'Unione Europea ha autorizzato gli Stati Membri ad attuare azioni positive. In particolare, ha specificato che *“al fine 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 per facilitare il sesso sottorappresentato nell'esercizio di un'attività professionale, o per prevenire o compensare svantaggi nelle carriere professionali”* (TFUE, articolo 157, paragrafo 4). Lo stesso concetto è sancito dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (articolo 23, paragrafo 2) e da diverse direttive, in particolare la Direttiva 2006/54/CE sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, che in questo ambito afferma che **gli Stati Membri possono mantenere o adottare misure volte a garantire nella pratica la piena parità tra uomini e donne nella vita lavorativa** (art. 3).

Esempi di azioni positive sul lavoro possono essere l'adozione di obiettivi vincolanti a livello nazionale sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle aziende per migliorare l'accesso al lavoro o l'equilibrio tra donne e uomini nelle posizioni decisionali oppure il sostegno mirato all'imprenditoria femminile attraverso la predisposizione di azioni per la formazione imprenditoriale e misure di accesso al credito. Anche la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, dopo sentenze alterne, ha legittimato le azioni positive. Particolarmente noto è il pronunciamento che afferma che il principio della parità di trattamento non contrasta con la priorità accordata a livello di promozioni di carriera alle candidate donne, a parità di qualifiche con i colleghi maschi, in quelle attività pubbliche in cui, con riferimento al livello considerato, le donne risultano meno numerose degli uomini (c.d. “discriminazione positiva”). E' importante però che il vantaggio non sia automatico e venga garantito l'esame ai candidati maschi senza esclusione a priori (Marschall v. Land Nordrhein Westfalen, 1997).

Nel 1997, il trattato di Amsterdam ha anche introdotto il principio del **gender mainstreaming** (attualmente previsto dall'articolo 8 del TFUE)⁵, secondo il quale *l'Unione Europea deve mirare ad eliminare le disuguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività.*

La Direttiva 2006/54/CE (articolo 29), in particolare, specifica che gli Stati Membri devono considerare attivamente l'obiettivo della parità tra uomini e donne quando formulano e attuano leggi, regolamenti, disposizioni amministrative, politiche e attività nei **settori dell'occupazione e del lavoro.**

⁵ Il principio di gender mainstreaming è stato originariamente introdotto dal Trattato di Amsterdam (1997) che ha modificato l'articolo 3 del TUE

L'adozione di questo approccio, avvenuto per la prima volta ad opera della Piattaforma d'Azione di Pechino (1995), ha segnato un importante cambiamento rispetto alla precedente azione dell'Unione Europea sulle pari opportunità fra donne e uomini, che si basava principalmente su attività e programmi specifici per le donne finanziati attraverso voci di bilancio apposite (vedi Box 2). In questo quadro, l'Unione Europea ha promosso il cosiddetto **“dual approach”** che richiede l'attuazione complementare sia del **“gender mainstreaming”** che di **politiche/misure specifiche/dirette per la parità di genere** (comprese le cosiddette **azioni positive**) al fine di promuovere l'empowerment delle donne e raggiungere una reale parità con gli uomini.

BOX 2 - APPROCCIO DEL GENDER MAINSTREAMING

Cos'è il “gender mainstreaming”?

Il mainstreaming di genere prevede di integrare una prospettiva di parità di genere in tutte le politiche dell'Unione Europea a tutti i livelli e fasi del processo decisionale, nonché nei programmi di finanziamento europei trasversalmente ai diversi settori di attività.

In generale, l'approccio del gender mainstreaming implica di intraprendere azioni volte a promuovere la parità attraverso la mobilitazione di tutte le politiche e misure generali. Questo significa considerare nella fase di pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di misure e politiche, gli effetti che esse possono generare sulla situazione rispettiva di uomini e donne, nonché la considerazione sistematica delle differenze esistenti tra le condizioni e i bisogni delle donne e degli uomini in tutte le politiche e azioni europee (adozione della c.d. prospettiva di genere).

L'adozione di un approccio di mainstreaming implica anche il rafforzamento delle capacità di tutti i decisori politici e l'adattamento degli strumenti di gestione dei programmi, nonché una grande mobilitazione a livello di sostegno politico e risorse.

Nonostante l'evidente miglioramento degli ultimi anni, l'attuazione del gender mainstreaming risulta ancora difficoltosa. L'uguaglianza di genere è considerata principio e obiettivo orizzontale in quasi tutti i programmi dell'Unione Europea, tuttavia, ciò spesso non si traduce in obiettivi e azioni concreti e in effettivi stanziamenti di risorse. Una prospettiva di parità di genere non è quasi mai adottata soprattutto in quei settori e politiche che non si presentano come immediatamente correlati alle donne e alla parità di genere. Tuttavia, questi settori - ad esempio l'ICT - tecnologie dell'informazione e della comunicazione, i trasporti e le infrastrutture, l'energia, la concorrenza e le politiche di sviluppo regionale, le politiche ambientali e macroeconomiche - possono produrre potenzialmente effetti indiretti di genere significativi. Inoltre, diversi programmi europei non prevedono indicatori di genere e la raccolta di dati disaggregati o rilevanti per il genere al fine di monitorare e valutare le azioni finanziate dal bilancio dell'Unione Europea.

Infine, il gender mainstreaming dovrebbe essere maggiormente istituzionalizzato nel processo decisionale dell'UE. Le Unità per la parità di genere all'interno della Commissione Europea hanno ancora un potere limitato per interagire allo stesso livello con altri organi decisionali e con i rappresentanti degli Stati Membri.

Esempi di attuazione del gender mainstreaming sono presenti nella **Strategia dell'Unione Europea per la Parità di Genere 2020-2025** in cui si afferma che le esigenze, le sfide e le specifiche opportunità in diversi settori, come i trasporti, l'energia e l'agricoltura, saranno affrontate attraverso le azioni di gender mainstreaming adottate dalla Commissione Europea. La Commissione si occuperà della dimensione di genere anche nell'ambito delle sue principali iniziative per quanto concerne la risposta alle importanti sfide europee del cambiamento climatico e della digitalizzazione (il divario di genere nel settore digitale verrà in particolare affrontato nel Digital Education Action Plan). L'integrazione sistematica di una prospettiva di genere è anche considerata cruciale nell'attuazione dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

Il principio di gender mainstreaming e le azioni positive sono approcci sanciti anche dalla **Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea** (EU CFR)⁶, entrata in vigore nel 2009, che protegge i diritti umani e afferma il diritto a non essere discriminati anche sulla base del sesso (articolo 21).

Infine, nel corso degli anni, molti rilevanti documenti di policy (strategie, road map, piani) della Commissione Europea e del Parlamento Europeo hanno contribuito a definire il quadro dell'Unione

⁶ La Carta dell'Unione Europea afferma che “la parità tra donne e uomini deve essere garantita in tutti gli ambiti, incluso quello dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione” (art. 23, par. 1) e che “il principio di parità non impedisce il mantenimento o l'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato” (art. 23, par. 2).

Europea in materia di parità di genere in tutte le sfere della vita pubblica, inclusa quella lavorativa.

Attualmente, la **strategia dell'Unione Europea per la Parità di Genere 2020-2025** presenta obiettivi di policy e azioni volte a raggiungere significativi progressi entro il 2025 per un'Europa basata sulla parità di genere. Tra gli obiettivi chiave si evidenziano:

- » colmare i divari di genere nel mercato del lavoro e raggiungere la parità a livello di partecipazione nei diversi settori dell'economia;
- » affrontare il divario retributivo e pensionistico tra uomini e donne;
- » colmare il divario di genere nelle attività di cura;
- » raggiungere l'equilibrio di genere nei processi decisionali, nella politica e nel lavoro;
- » sfidare e contrastare gli stereotipi di genere e porre fine alla violenza contro le donne.

La strategia riafferma la necessità di perseguire l'approccio duale nell'attuazione delle politiche, combinando una prospettiva di gender mainstreaming con azioni mirate alle donne. **L'intersezionalità** è assunta come principio orizzontale per la realizzazione di tali attività sulla base del fatto che tutte le donne sono diverse e possono affrontare discriminazioni basate su caratteristiche personali differenti. Per esempio, una donna migrante con una disabilità può subire contestualmente discriminazione in ragione del sesso di appartenenza, della condizione di disabilità e in quanto straniera. L'intersezionalità del genere con altri motivi di discriminazione sarà quindi considerata in tutte le politiche dell'Unione Europea.

I progetti e le politiche mirati alla parità di genere saranno sostenuti e finanziati dal bilancio dell'Unione Europea (2021-2027) attraverso una serie di programmi europei: dai fondi dedicati nell'ambito del programma **Cittadini, Parità, Diritti e Valori** ai più grandi fondi strutturali, come il fondo sociale e di coesione. Infine, la parità di genere e l'empowerment delle donne saranno anche promossi secondo un approccio di mainstreaming attraverso il Programma **NextGenerationEU**, strumento temporaneo volto a supportare gli Stati per i danni economici e sociali causati dalla recente pandemia dovuta al Covid 19. In particolare, lo strumento per la ripresa e la resilienza dovrebbe sostenere riforme e investimenti degli Stati Membri che potrebbero influenzare positivamente anche l'occupazione femminile e migliorare le condizioni lavorative delle donne.

2. Parità di genere nell'accesso al lavoro

Il divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro pur essendosi ridotto nel corso degli anni, persiste tuttora, riflettendo numerose barriere strutturali che inibiscono la partecipazione effettiva delle donne al lavoro. In particolare, gli stereotipi di genere contribuiscono fortemente alla segregazione delle donne in molti settori del mercato del lavoro, limitandone le opzioni di impiego e determinando le loro condizioni di lavoro. Inoltre, i criteri di selezione per l'accesso al lavoro, seppur formalmente vietati, spesso tengono conto dello stato di famiglia delle donne. Particolarmente sottorappresentate nel mercato del lavoro sono le donne soggette a possibili discriminazioni multiple, a causa dell'intersezione del genere con specifiche condizioni di vulnerabilità o di emarginazione, come l'appartenenza ad esempio a una minoranza etnica o religiosa, o il fatto di essere immigrate.

Trattamento normativo e principali riferimenti legislativi

A livello internazionale, secondo la **CEDAW** (articolo 11), gli Stati Parte adottano tutte le misure appropriate per eliminare la discriminazione contro le donne nel campo dell'occupazione, al fine di garantire, su una base di uguaglianza tra uomini e donne, il diritto di queste ultime al lavoro riconosciuto come un diritto inalienabile di tutti gli esseri umani (a), il diritto alle stesse opportunità occupazionali, compresa l'applicazione dei medesimi criteri di selezione in materia di occupazione (b), nonché il diritto alla libera scelta della professione e del lavoro (c).

La **Convenzione n. 111 dell'ILO sulla Discriminazione (lavoro e Professione)** del 1958 prevede pari opportunità e parità di trattamento in materia di lavoro e professione, al fine di eliminare qualsiasi discriminazione sulla base del sesso.

Particolarmente rilevante anche la **Convenzione sulla Tutela della Maternità dell'ILO, 2000 (n. 183)** che richiede che ogni Stato Membro adotti misure appropriate per garantire che la maternità non costituisca motivo di discriminazione per l'accesso al lavoro, attraverso misure quali: il divieto di richiedere un test di gravidanza o un certificato a riprova di tale test quando una donna fa domanda di lavoro, tranne nel caso in cui si renda necessario per un lavoro che risulti proibito o limitato per le donne in stato di gravidanza o che allattano o laddove esista un rischio significativo per la salute della donna e del bambino (articolo 9).

A livello europeo, anche la **Direttiva 2006/54/CE** afferma che il principio della parità di trattamento tra uomini e donne deve essere attuato in relazione all'accesso al lavoro (articolo 1, a). Il divieto di discriminazione diretta o indiretta a causa del sesso nel settore pubblico o privato, viene affermato in relazione alle condizioni di accesso all'occupazione, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, qualunque sia il ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale (articolo 14 (1a)) e in relazione alle condizioni di lavoro, compresi i licenziamenti (articolo 14 (1c)).

Gli Stati Membri possono disporre, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, che una differenza di trattamento basata su una caratteristica legata al sesso non costituisca discriminazione laddove, per la natura delle particolari attività lavorative interessate o per il contesto in cui esse vengono svolte, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché il suo obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato (articolo 14, paragrafo 2). Infine, secondo la Direttiva (articolo 3) gli Stati Membri possono mantenere o adottare misure volte a garantire la piena parità di fatto tra uomini e donne nella vita lavorativa, quindi anche con riferimento all'accesso al lavoro (azioni positive).

Politiche europee attuali e future ed esempi rilevanti di strumenti adottati

L'Unione Europea prende in considerazione i bisogni specifici delle donne nei suoi diversi programmi di finanziamento e politiche, e ogni anno il FSE aiuta milioni di donne a migliorare l'accesso al lavoro. La Commissione sostiene, in particolare, le piattaforme che promuovono la partecipazione delle donne e contrastano gli stereotipi di genere che sono radicati nei settori di lavoro dominati dagli uomini. A tal proposito, l'Unione Europea si sta attivando per migliorare l'occupazione femminile nel settore dei trasporti, ad esempio finanziando la **Women in Transport - piattaforma per il cambiamento**⁷, una rete che dal suo lancio nel 2017 supporta le organizzazioni impegnate a aumentare l'occupazione femminile e condividere le migliori pratiche in questo settore.

L'Unione Europea è anche impegnata a colmare i divari di genere in ricerca e innovazione. Per esempio, il **programma Horizon 2020** aiuta le organizzazioni impegnate nella ricerca e le università ad attuare piani per la parità di genere. Inoltre, nel novembre 2020, la Commissione ha istituito un **gruppo di esperti** chiamati a definire misure concrete per migliorare la partecipazione delle donne nel settore dello sport e avviare il quadro strategico rinnovato per la parità di genere in questo settore⁸.

Attualmente, l'Unione Europea si sta anche attivando per aumentare la partecipazione delle donne nel settore digitale. In particolare, la Commissione monitora la partecipazione delle donne all'economia digitale attraverso il report annuale **Women in Digital Scoreboard**⁹ e sostiene l'attuazione della **Dichiarazione Ministeriale di Impegno sulle Donne nel Digitale (2019)**¹⁰. Infine, nel 2018 è stata lanciata la **Rete Europea per le Donne nel Digitale** pensata per consentire alle ragazze e alle donne di collaborare su idee ed esperienze in questo campo.

⁷ Per ulteriori informazioni, vedere: https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

⁸ Vedi: https://ec.europa.eu/sport/news/high-level-group-gender-equality-sport_en

⁹ Commissione Europea, Women in Digital Scoreboard, 2020, disponibile su: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-scoreboard>

¹⁰ Disponibile su: https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=58562

BOX 3 – DICHIARAZIONE MINISTERIALE DI IMPEGNO SULLE DONNE NEL DIGITALE E QUADRO DI VALUTAZIONE DELLE DONNE NEL DIGITALE

Le iniziative della Commissione Europea incoraggiano e consentono alle donne di ricoprire un ruolo più attivo nel settore digitale, poiché una loro maggiore partecipazione in questo campo darà impulso all'economia e permetterà la loro piena partecipazione alla società. In particolare, ventisette ministri dell'UE e rappresentanti degli Stati Membri hanno firmato la **Dichiarazione di Impegno sulle Donne nel Digitale** in occasione del Digital Day del 9 aprile 2019, con l'obiettivo di aumentare la priorità politica della sottorappresentazione delle donne nell'economia digitale. La dichiarazione stabilisce che ogni Stato Membro debba creare una strategia nazionale e disporre di un piano nazionale intersettoriale sulle donne nel digitale (autonomo o integrato nella loro agenda digitale esistente), nonché celebrare la "Giornata delle ragazze e delle donne nelle ICT" lo stesso giorno in tutta l'UE al fine di aumentare la consapevolezza del contributo che le donne possono dare all'economia digitale. I firmatari devono agire a livello nazionale per incoraggiare le emittenti a promuovere un'immagine pubblica positiva delle donne nel digitale, stimolare le aziende a combattere la discriminazione di genere sul lavoro e migliorare i meccanismi di monitoraggio e la raccolta dei dati per fissare obiettivi nazionali migliori allineati agli indicatori del quadro di valutazione.

Il report **Women in Digital Scoreboard** è uno strumento creato dalla Commissione Europea per monitorare e valutare la partecipazione delle donne nell'economia digitale. Fa parte del Digital Economy and Society Index (DESI) e presenta annualmente i risultati degli Stati membri. Il quadro di valutazione riunisce 12 indicatori in tre aree: Uso di Internet, competenze dell'utente di Internet e competenze specialistiche e occupazione. Fornisce alla Commissione e ai paesi dell'UE informazioni basate sui fatti che permettono quattro tipi principali di analisi:

1. valutare le prestazioni generali dei singoli Stati Membri attraverso il loro punteggio complessivo dell'indice e i punteggi delle principali dimensioni dell'indice,
2. identificare le aree in cui le prestazioni degli Stati Membri potrebbero essere migliorate analizzando i singoli indicatori,
3. valutare i progressi nel tempo,
4. confrontare paesi a livelli simili di sviluppo digitale.

Secondo il **Women in Digital Scoreboard 2020 della Commissione Europea**, il divario di genere è presente in tutti i 12 indicatori misurati. Le donne hanno ancora meno probabilità di avere competenze digitali specialistiche e di lavorare in questo campo rispetto agli uomini, dato che solo il **18% degli specialisti ICT nell'UE sono donne**. Benché il divario nelle competenze digitali di base si sia ridotto dal 10,5% nel 2015 al 7,7% nel 2019, in Bulgaria, Romania, Grecia e Italia le donne sono le meno propense a partecipare all'economia digitale, sia attraverso l'occupazione, l'uso di internet o le competenze.

3. Divario retributivo di genere

Nonostante il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore sia sancito nei trattati europei dal 1957, assicurando l'esistenza di rimedi legali in caso di discriminazione, le donne nell'Unione Europea continuano a guadagnare in media meno degli uomini (16% in meno degli uomini all'ora).

Anche se il numero di donne laureate in Europa è maggiore rispetto a quello degli uomini, le donne continuano ad essere più presenti in lavori e settori a bassa retribuzione e in posizioni gerarchicamente inferiori. Norme sociali discriminatorie e stereotipi su abilità e capacità delle donne e degli uomini, nonché la sottovalutazione del lavoro femminile sono alcuni dei fattori che contribuiscono a generare tale situazione.

Eliminare il divario retributivo di genere richiede quindi di affrontarne le cause profonde, compresa la minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro retribuito e il carico sproporzionato di lavoro non retribuito e domestico (che tuttavia costituisce una quota significativa dell'attività economica), il maggiore ricorso delle donne al lavoro part-time e le più frequenti interruzioni di carriera rispetto agli uomini per scelte familiari.

La segregazione orizzontale e i divari retributivi si traducono inoltre in un divario pensionistico che porta le donne anziane ad essere maggiormente a rischio di povertà rispetto agli uomini (in media, le pensioni delle donne sono inferiori del 30,1% in confronto a quelle degli uomini).

La pandemia dovuta al Covid-19 e le sue conseguenze economiche e sociali rendono ancora più urgente affrontare questo problema, considerato che la crisi economica ha colpito soprattutto le lavoratrici.

Trattamento normativo e principali riferimenti legislativi

A livello internazionale, secondo la **CEDAW**, gli Stati Parte adottano tutte le misure appropriate per eliminare la discriminazione contro le donne nel campo dell'occupazione al fine di garantire, su una base di uguaglianza tra uomini e donne, il diritto alla parità di retribuzione, comprese le prestazioni aggiuntive, e alla parità di trattamento per un lavoro di uguale valore, nonché il diritto alla parità di trattamento nella valutazione della qualità del lavoro (articolo 11, d).

L'applicazione a tutti i lavoratori del principio di parità di retribuzione per uomini e donne relativamente ad un lavoro di uguale valore è anche affermato dalla **Convenzione dell'ILO sull'Equa Remunerazione**, 1951 n. 100 (articolo 2).

Come detto in precedenza, a livello europeo, il principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è stato invece stabilito dal **TFUE**, articolo 157.

Anche la Direttiva 2006/54/CE in materia di occupazione e di lavoro afferma che il principio della parità di trattamento tra uomini e donne deve essere attuato in relazione alle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione (articolo 1, b). La direttiva specifica anche che, per lo stesso lavoro o per un lavoro a cui è attribuito lo stesso valore, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente qualunque aspetto e condizione della retribuzione. In particolare, quando per determinare una retribuzione si utilizza un sistema di classificazione professionale, quest'ultimo deve essere basato su principi comuni sia per gli uomini che per le donne ed essere elaborato al fine di escludere qualsiasi discriminazione basata sul sesso (articolo 4). Il divieto di discriminazione in

relazione alla retribuzione viene anche affermato dall'articolo 14, c). Infine, secondo la direttiva (articolo 3), gli Stati Membri possono mantenere o adottare misure (azioni positive) per garantire nella pratica la piena parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, quindi anche con riferimento alla retribuzione.

Politiche europee attuali e future ed esempi rilevanti di strumenti adottati

Il principio della parità di retribuzione per un lavoro di uguale valore è stato ribadito nel quadro del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali del 2017 e reso una priorità d'azione della Commissione Europea. Nel suo piano d'azione 2017-2019 sulla lotta contro il divario retributivo di genere¹¹, la Commissione Europea ha valutato positivamente la necessità di ulteriori misure giuridiche volte a migliorare l'applicazione del principio della parità di retribuzione e misure per migliorare la trasparenza retributiva. La Commissione Europea ha in particolare intrapreso una valutazione approfondita del quadro esistente sulla parità di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore¹² e ha lanciato una consultazione pubblica per valutare l'impatto sia della legislazione dell'Unione Europea che delle raccomandazioni sulla trasparenza retributiva esistenti, al fine di rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per contrastare la segregazione professionale. A causa della mancanza di trasparenza, infatti, molte donne non sono consapevoli o non possono provare di essere sottopagate, mentre quando le informazioni sui livelli di retribuzione sono disponibili risulta più facile individuare lacune e discriminazioni. A tal fine, la Commissione ha recentemente **presentato una proposta di direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva per lo stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore tra uomini e donne attraverso la trasparenza retributiva e meccanismi di applicazione** (COM/2021/93). Tale iniziativa rafforza i diritti dei lavoratori ad avere accesso a maggiori informazioni sui livelli di retribuzione. La direttiva proposta si basa sull'articolo 157(3) (TFUE) che prevede che l'Unione Europea adotti misure volte ad assicurare l'applicazione del "principio di pari opportunità e di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, compreso il principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore".

¹¹ Si veda COM (2017) 678 e il report di attuazione relativo (COM (2020) 101)

¹² Valutazione dell'applicazione della disposizione della Direttiva 2006/54/CE che attua il principio del trattato sulla "parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore", SWD (2020)50; Relazione sull'attuazione del piano d'azione dell'Unione Europea 2017-2019 per affrontare il divario retributivo tra i sessi, COM (2020)101.

BOX 4 – PROPOSTA DELLA COMMISSIONE EUROPEA SU MISURE VINCOLANTI DI TRASPARENZA RETRIBUTIVA (COM/2021/93)

Questa iniziativa segue le valutazioni della Commissione in merito alle disposizioni legali pertinenti. Le valutazioni hanno concluso che il diritto alla parità di retribuzione non è adeguatamente applicato né fatto rispettare nella pratica, e che la trasparenza retributiva risulta carente in molti Stati Membri. Questa proposta della Commissione mira quindi ad affrontare la persistente inadeguata applicazione del diritto fondamentale alla parità di retribuzione e a garantire che questo diritto sia sostenuto in tutta l'UE, stabilendo standard di trasparenza retributiva per consentire ai lavoratori di rivendicare il loro diritto alla parità di retribuzione.

Questa direttiva proposta fa parte di un pacchetto più ampio di misure e iniziative che affrontano le cause profonde alla base del divario retributivo di genere e l'empowerment economico delle donne. La discriminazione legata alla retribuzione e le distorsioni nelle strutture retributive sono solo una delle cause alla radice del divario retributivo di genere, oltre ad altri elementi e fattori, come la segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro, il lavoro a tempo pieno rispetto a quello a tempo parziale, così come i vincoli di cura non retribuita. Anche senza queste cause e fattori, persiste un cosiddetto divario retributivo di genere inspiegabile, che rappresenta i due terzi del divario retributivo di genere negli Stati Membri dell'UE, e che questa iniziativa mira ad affrontare.

La direttiva proposta introduce quindi regole nuove e più dettagliate volte a garantire il rispetto del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore perseguendo questo obiettivo:

- stabilendo la trasparenza retributiva all'interno delle organizzazioni;
- facilitando l'applicazione dei concetti chiave relativi alla parità di retribuzione, tra cui "retribuzione" e "lavoro di uguale valore";
- rafforzando i meccanismi di applicazione.

In particolare, la proposta richiede ai datori di lavoro di disporre di strutture retributive che garantiscano a donne e uomini di essere pagati allo stesso modo per lo stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore. Al fine di permettere ai lavoratori e ai datori di lavoro di valutare ciò che costituisce un lavoro di uguale valore, **gli Stati Membri sono tenuti a definire strumenti o metodologie per valutare e confrontare il valore del lavoro** in linea con una serie di criteri oggettivi che comprendono i requisiti educativi, professionali e di formazione, le competenze, lo sforzo e la responsabilità, il lavoro svolto e la natura dei compiti coinvolti. Ciò fornisce la base per valutare se i lavoratori sono considerati in una situazione paragonabile svolgendo un lavoro di uguale valore, aiutando i datori di lavoro a meglio classificare e remunerare le posizioni lavorative sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, e consente, altresì, ai lavoratori di valutare se vengono trattati meno favorevolmente rispetto al soggetto di confronto che svolge lo stesso lavoro o un lavoro di uguale valore.

Inoltre, la proposta richiede che i datori di lavoro indichino il livello retributivo iniziale o la gamma (basata su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere) da pagare al futuro lavoratore per una specifica posizione o lavoro. Tali informazioni possono essere fornite in un avviso di posto vacante o altrimenti prima del colloquio di lavoro senza che il candidato debba richiederle. Inoltre, vieta ai datori di lavoro di chiedere ai futuri lavoratori la storia delle retribuzioni del loro precedente rapporto di lavoro. L'obiettivo di questa disposizione è quello di garantire che i lavoratori dispongano delle informazioni necessarie per impegnarsi in negoziati equilibrati ed equi riguardo ai loro salari quando iniziano un rapporto di lavoro. Assicurerebbe anche che la discriminazione e i pregiudizi esistenti legati alla retribuzione non si perpetuino nel tempo, specialmente quando i lavoratori cambiano impiego. Al fine di garantire la neutralità di genere nella determinazione della retribuzione e nella progressione di carriera, la proposta richiede anche che i datori di lavoro rendano accessibile ai dipendenti una descrizione dei criteri neutrali rispetto al genere utilizzati per definire la loro retribuzione e la progressione di carriera.

In generale, come sottolineato dalla proposta della CE, la trasparenza retributiva può permettere ai lavoratori di individuare e dimostrare un'eventuale discriminazione basata sul sesso. Inoltre, fa luce sui pregiudizi di genere nei sistemi di retribuzione e di classificazione del lavoro che non valutano il lavoro delle donne e degli uomini allo stesso modo e in maniera neutrale rispetto al genere, o che non riescono a valorizzare certe abilità professionali che sono viste principalmente come qualità femminili. Poiché tali pregiudizi sono spesso inconsci, la trasparenza retributiva può aiutare a sensibilizzare i datori di lavoro sulla questione consentendogli di identificare le differenze di retribuzione discriminatorie basate sul genere. La trasparenza retributiva può anche favorire un cambiamento negli atteggiamenti verso la retribuzione delle donne, aumentando la consapevolezza e stimolando il dibattito sulle ragioni delle differenze retributive strutturali di genere. Infine, al di là del rispetto del principio della parità di retribuzione, la trasparenza retributiva può anche costituire una spinta per rivedere le politiche di parità di genere in senso più ampio a livello aziendale, e promuovere una più stretta collaborazione tra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori.

4. Accesso delle donne all'istruzione e alla formazione professionale

L'istruzione e la formazione è un potente motore per società più eque e inclusive e uno strumento per aumentare la consapevolezza delle donne rispetto ai propri diritti e ai principi chiave della parità.

Secondo l'EIGE Gender Equality Index (2019), anche se il livello di istruzione delle donne è in aumento, lo sviluppo complessivo è frenato da una forte segregazione di genere nelle scelte di istruzione e da un basso coinvolgimento nell'apprendimento permanente.

Le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, dovrebbero essere liberi di perseguire i percorsi educativi e professionali che preferiscono senza vincoli e stereotipi di genere. Invece, le donne rappresentano solo il 36% dei laureati STEM (EIGE, 2018) anche se le ragazze superano i ragazzi nell'alfabetizzazione digitale.¹³

Tale divisione riflette la segregazione orizzontale (settoriale) di genere nel mercato del lavoro, determinando retribuzioni, prospettive di carriera e condizioni di lavoro differenti per donne e uomini.

Per quanto riguarda la partecipazione all'apprendimento permanente, le donne hanno più probabilità di impegnarsi nell'apprendimento degli adulti rispetto agli uomini nella maggior parte degli Stati Membri, ma la partecipazione è spesso bassa tra coloro che invece ne beneficerebbero maggiormente, per esempio le donne con livelli di qualificazione particolarmente bassi o occupate in lavori precari¹⁴.

Trattamento normativo e principali riferimenti legislativi

A livello internazionale, secondo la **CEDAW** gli Stati Parte adottano tutte le misure appropriate per eliminare la discriminazione e garantire, su una base di uguaglianza tra uomini e donne, il diritto a ricevere la formazione e l'aggiornamento professionale, inclusi l'apprendistato e la formazione professionale avanzata (articolo 11, c). Gli Stati Parte si impegnano anche ad adottare misure adeguate per garantire alle donne gli stessi diritti degli uomini anche a livello di istruzione e, in particolare, le stesse condizioni per l'orientamento professionale, l'accesso agli studi e il conseguimento dei titoli negli istituti di istruzione di ogni ordine e grado (l'uguaglianza dovrà essere garantita nell'istruzione prescolare, generale, tecnica, professionale e superiore, nonché in tutti i tipi di formazione professionale). Gli stessi diritti devono essere assicurati anche per quanto concerne l'accesso agli stessi programmi di studio, agli stessi esami, al personale docente con qualifiche del medesimo livello. Deve essere assicurata l'eliminazione di qualsiasi concezione stereotipata dei ruoli degli uomini e delle donne a tutti i livelli e in tutte le forme di insegnamento, anche attraverso la revisione dei libri di testo e dei programmi scolastici, così come devono essere garantite le stesse opportunità di beneficiare di borse di studio e di altri sussidi, le stesse opportunità di accesso ai programmi di formazione continua, compresi i programmi di alfabetizzazione funzionale e per adulti e l'organizzazione di programmi per le ragazze e le donne che hanno abbandonato prematuramente la scuola (articolo 10, a) b) c) d) e) f).

Inoltre, la **Convenzione n. 111 dell'OIL sulla Discriminazione (Impiego e professione)** del 1958 prevede l'impegno degli Stati firmatari a perseguire una politica nazionale volta a promuovere pari opportunità e parità di trattamento in materia di lavoro e professione, al fine di eliminare qualsiasi discriminazione sulla base del sesso, incluso l'accesso alla formazione professionale (articolo 2).

¹³ International Computer and Information Literacy Study (ICILS), 2018

¹⁴ Eurostat, EU LFS, 2018

A livello europeo, la **Direttiva 54/2006/CE** afferma che il principio della parità di trattamento tra uomini e donne deve essere attuato in relazione anche alla formazione professionale (articolo 1, a). Afferma inoltre il divieto di discriminazione diretta o indiretta in base al sesso nel settore pubblico o privato in relazione all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione, compresi i tirocini professionali (articolo 14, par. 1, b).

Infine, per prevenire la discriminazione, la direttiva chiede agli Stati Membri di incoraggiare i datori di lavoro e le persone responsabili dell'accesso alla formazione professionale ad adottare misure efficaci per prevenire ogni forma di discriminazione basata sul sesso anche nella formazione professionale (articolo 26).

Politiche europee attuali e future ed esempi rilevanti di strumenti adottati

Il primo principio del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali afferma che ogni persona nell'Unione Europea ha il diritto a un'istruzione di qualità e inclusiva, alla formazione e all'apprendimento permanente per acquisire e mantenere le competenze che permettono di partecipare pienamente alla società e gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro.

L'**Updated Skills Agenda for Europe**¹⁵ si basa sul medesimo principio e cioè consentire alle persone di sviluppare e ampliare le loro competenze nel corso di tutta la vita, affrontare la segregazione orizzontale e **gli stereotipi e i divari di genere** ancora presenti a livello di istruzione e formazione. Inoltre, nell'Agenda la Commissione si impegna ad aumentare l'attrattiva degli studi e delle carriere STEM, con azioni mirate per attrarre le ragazze e le donne, incoraggiando un approccio interdisciplinare e innovativo all'insegnamento e all'apprendimento nelle scuole, sia nel sistema di formazione e istruzione professionale che nell'istruzione superiore. Significativa è anche la **proposta della Commissione per una raccomandazione del Consiglio sull'istruzione e la formazione professionale** del 24 novembre 2020¹⁶, che sostiene misure mirate per migliorare l'equilibrio di genere nelle professioni tradizionalmente occupate da uomini o donne affrontando il tema degli stereotipi di genere. La parità di genere è presentata come un elemento cruciale anche nella nuova **Comunicazione della Commissione Europea "Realizzare lo spazio europeo dell'istruzione entro il 2025"** del 30 settembre 2020 (COM (2020) 625)¹⁷. In particolare, la comunicazione richiede di rendere l'istruzione e la formazione più inclusive e gender-sensitive.

Infine, nell'attuale quadro di digitalizzazione dell'economia e del mercato del lavoro, che vede le donne sottorappresentate, il **Digital Education Plan** (COM(2020) 624)¹⁸ e l'attuazione della **dichiarazione ministeriale d'impegno sulle "donne nel digitale"** (2019) contribuiscono ad affrontare questo divario anche dal punto di vista dell'istruzione e della formazione.

¹⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

¹⁶ <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/8e89305c-bc37-11ea-811c-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0625>

¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0624&from=EN>

BOX 5 – PIANO EUROPEO DI EDUCAZIONE DIGITALE

Il Digital Education Plan è stato presentato dalla Commissione Europea il 30 settembre 2020. Copre il prossimo periodo di programmazione (2021-2027) e stabilisce misure per un'istruzione e formazione digitale di alta qualità e inclusiva.

La Commissione ha organizzato un'ampia gamma di consultazioni con le parti interessate per informare e raccogliere prove per questa iniziativa. Le consultazioni hanno coinvolto organizzazioni del settore pubblico e privato, per l'istruzione e la formazione, e un'ampia varietà di altre parti interessate, compresi gli istituti di ricerca e la società civile.

Aumentare la qualità e l'inclusività dei sistemi di istruzione e formazione e la fornitura di competenze digitali per tutti è una sfida strategica per l'Unione Europea in vista delle transizioni digitale e verde. In questo contesto, il piano si concentra sul cambiamento digitale a lungo termine nell'istruzione e nella formazione, e in questa prospettiva presenta una visione volta a migliorare l'alfabetizzazione digitale, le competenze e le capacità a tutti i livelli di istruzione e formazione, e per tutti i livelli di competenze digitali (da quello di base a quello avanzato). La diffusione delle tecnologie sta influenzando, in particolare, molti posti di lavoro. Le persone con competenze digitali avanzate sono quindi necessarie per sostenere la competitività. Questo rende ancora più importante investire nell'apprendimento permanente attraverso la promozione, la fornitura e il riconoscimento dell'upskilling e del reskilling per l'economia digitale.

Nell'ambito della priorità strategica specifica 2: migliorare le abilità e le competenze digitali per la trasformazione digitale, il piano sottolinea che introdurre gli studenti all'informatica fin dalla tenera età, attraverso approcci innovativi e motivanti all'insegnamento in contesti sia formali che non formali, **può aiutare a promuovere l'interesse per gli studi legati alle STEM e le carriere future, affrontando anche gli stereotipi di genere.** Le azioni volte a promuovere un'istruzione informatica di alta qualità e inclusiva possono anche avere un impatto positivo sul numero di ragazze che perseguono studi legati all'informatica nell'istruzione superiore e, in seguito, trovano un impiego nel campo digitale o si impegnano in lavori digitali in altri settori economici. Poiché solo un laureato STEM su tre è una donna, insegnanti, genitori e **professionisti STEM hanno bisogno di coinvolgere, motivare e ispirare le studentesse.** Devono essere implementate strategie per rendere i curricula STEM e le carriere più attraenti per le ragazze e le donne.

5. Percorsi di carriera e posizioni di leadership delle donne

Nonostante i progressi degli ultimi anni, in Europa le donne continuano ad essere sottorappresentate nelle posizioni decisionali all'interno delle aziende (segregazione verticale).

Crescere al lavoro è una grande sfida per le donne, la cui scelta stessa di lavorare, nonché come e quanto lavorare (ad esempio, part-time o full time) spesso può dipendere dalle responsabilità di cura, e da se e quanto questi compiti familiari sono condivisi con i loro partner. Inoltre, il fatto che, da molto tempo, le posizioni apicali siano ricoperte esclusivamente dagli uomini non permette di dare forma a un modello di reclutamento gender-sensitive, talvolta anche a causa di pregiudizi inconsci. I percorsi di carriera e le pratiche organizzative sono infatti per lo più basati su modelli di lavoro maschili (per esempio, le ore lavorate e la presenza in ufficio rispetto alla valutazione del lavoro basata sui risultati).

Garantire che sia donne che uomini siano ben rappresentati ai livelli apicali è fondamentale per risolvere le sfide più complesse. In particolare, molti benefici possono derivare da una maggiore leadership femminile: ad esempio, un portafoglio di talenti più ampio a cui attingere, una migliore risposta alle esigenze del mercato, una maggiore meritocrazia e minor ricorso alla cooptazione come strumento di reclutamento e, infine, più occupazione femminile (avere più prospettive di carriera può infatti comportare un "effetto di trattenimento" per le donne nel mercato del lavoro).

Colmare il divario di genere per le donne in posizioni di leadership richiede quindi di rimuovere gli ostacoli all'avanzamento di carriera attraverso una combinazione di misure legislative e politiche volte a sostenere i percorsi di carriera femminili. A questo scopo, possono essere previste misure legislative e non legislative pensate per migliorare l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle aziende, misure per sostenere l'equa condivisione delle responsabilità di cura e familiari, aumentare la disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia, e programmi di mentoring.

Trattamento normativo e principali riferimenti legislativi

A livello internazionale, secondo la **CEDAW**, gli Stati Parte devono adottare misure appropriate per garantire alle donne il diritto alla promozione sul lavoro (articolo 11, c).

La **Convenzione n. 111 dell'ILO** sulla Discriminazione (Lavoro e Professione) del 1958 prevede l'impegno degli Stati Membri firmatari a perseguire una politica nazionale volta a promuovere pari opportunità e parità di trattamento in materia di lavoro e professione, al fine di eliminare qualsiasi discriminazione sulla base del sesso, incluse le condizioni di lavoro e quindi anche la carriera. Particolarmente rilevante è la **Convenzione ILO sulla Tutela della Maternità (n. 183) del 2000** che richiede che alla donna al termine del suo congedo di maternità sia garantito il **diritto di ritornare alla stessa posizione lavorativa o ad una equivalente e retribuita in misura eguale** (articolo 8).

A livello europeo, la **Direttiva 54/2006/CE** afferma che il principio di pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne deve essere attuato anche in relazione alla promozione professionale (articolo 1, a). In particolare, il divieto di discriminazione diretta o indiretta per motivi di sesso in relazione alla promozione è previsto sia nel settore pubblico che in quello privato (articolo 14, a) e per prevenire la discriminazione, la direttiva chiede anche agli Stati Membri di incoraggiare i datori di lavoro a adottare misure efficaci per prevenire ogni forma di discriminazione basata sul sesso per quanto concerne la promozione professionale (articolo 26).

Politiche europee attuali e future ed esempi rilevanti di strumenti adottati

Per contribuire a rompere il soffitto di vetro, nel 2012 la Commissione ha presentato una proposta di **direttiva sul miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle imprese**¹⁹ che ha fissato quale obiettivo minimo il raggiungimento del 40% di membri non esecutivi nei consigli di amministrazione delle imprese appartenenti al sesso sottorappresentato. L'adozione di tale direttiva è uno degli impegni assunti dalla Commissione Europea e indicati nella Strategia UE per la parità di genere 2020-2025. In parallelo, la Commissione si impegna nel facilitare lo scambio di buone pratiche in materia di equilibrio di genere nei consigli di amministrazione e nelle posizioni manageriali, evidenziando gli esempi di progetti nazionali o regionali gestiti da governi, società civile o settore privato²⁰.

La Commissione Europea sta anche supportando le opportunità di carriera delle donne incoraggiando le aziende ad assumere impegni specifici per creare **una cultura e un ambiente di lavoro inclusivi ed equilibrati dal punto di vista del genere**. Ciò significa anche implementare politiche aziendali di reclutamento delle risorse umane che investono sulle donne e identificare potenziali figure manageriali femminili, formandole, sviluppandone skills e punti di forza per ricoprire ruoli di alto livello in azienda.²¹

La Commissione Europea sostiene anche gli Stati Membri nello sviluppo e nell'attuazione di strategie più efficaci per aumentare il numero di donne in posizioni decisionali. Ciò avviene attraverso il **Mutual Learning Programme in Gender Equality**²² e la cooperazione con progetti europei, come il progetto **European Women on Boards (EWoB)**²³. Tale progetto è particolarmente significativo in quanto ha sviluppato il **programma WELP** (*Women empowerment in leadership positions*) che supporta il cambiamento verso la parità di genere nei processi decisionali e introdotto il **EWoB Gender Diversity Index**, che misura il raggiungimento dei livelli di diversità e inclusione a livello aziendale e settoriale in tutta l'Unione Europea. Infine, anche altre iniziative europee contribuiscono a raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale. Ad esempio, la **Dichiarazione d'Impegno sulle Donne nel Digitale** (2019) prevede una composizione equilibrata dal punto di vista del genere nei consigli di amministrazione, nei comitati e negli organismi che operano nel settore del digitale, mentre la **“No Women No Panel Campaign”**²⁴ è stata realizzata con l'obiettivo di sensibilizzare la popolazione rispetto alla necessità di avere più rappresentanti femminili e un maggiore equilibrio di genere quando si organizzano panel e eventi pubblici.

¹⁹ COM (2012) 614 definitivo.

²⁰ La Piattaforma UE delle Carte della Diversità servirà come piattaforma di scambio https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en..

²¹ Si veda: Dichiarazione Europea su una cultura aziendale inclusiva, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-0>

²² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

²³ I progetti rilevanti includono European Women on Boards (EWOB): <https://europeanwomenonboards.eu/>.

²⁴ Questa campagna è stata avviata dal commissario Mariya Gabriel e confermata da diversi suoi colleghi della Commissione europea

BOX 6 – EUROPEAN WOMEN ON BOARDS (EWOB), PROGRAMMA WELP E GENDER DIVERSITY INDEX EWOB

EWoB è una rete di reti europee fondata nel 2013 ed è in continua crescita. Sostiene direttamente la Commissione Europea nel raggiungimento degli obiettivi fissati dalla nuova strategia UE per la parità di genere 2020-2025. In particolare, l'impegno di EWoB è quello di aiutare le aziende a ottenere il cambiamento sviluppando i talenti e le competenze delle donne d'affari senior, e di sostenere le loro posizioni decisionali con visibilità internazionale, anche mediando la condivisione delle migliori pratiche a livello europeo. Per facilitare il cambiamento verso la parità di genere nel processo decisionale, EWoB ha sviluppato il programma WELP, che offre contenuti educativi incentrati sulla leadership e affronta le lacune più significative nel permettere alle professioniste di raggiungere i vertici delle loro carriere.

Nel 2018 EWoB ha anche lanciato il Gender Diversity Index (GDI) per consentire alle aziende di confrontarsi con altre imprese del loro paese o settore per quanto riguarda la diversità dei loro consigli di amministrazione e altre posizioni chiave, in tutta l'Unione Europea. L'obiettivo è quello di creare uno studio che fornisca un punto di riferimento europeo oggettivo sulla parità di genere. L'EWoB GDI ha messo a confronto più di 600 aziende europee rispetto a diversi indicatori di performance chiave della diversità e dell'inclusione (D&I KPI) con l'obiettivo di estendere l'indice alla maggior parte delle grandi imprese europee per mettere in evidenza le aziende e i paesi attuali in diversi settori aziendali che sono un esempio di best practice in Europa.

I risultati dell'indice 2020 rispetto a quello 2019 mostrano che il 60% delle aziende per le quali sono disponibili dati, hanno evidenziato un miglioramento del GDI per entrambi gli anni.

Circa il 13% delle 669 aziende coinvolte sono vicine alla parità di genere a livello di consiglio e di esecutivo. Inoltre, in 87 aziende la quota assoluta di donne nella leadership è del 40% o più, il che rappresenta un miglioramento significativo.

6. Sostegno alle lavoratrici autonome

Rafforzare le donne nel mercato del lavoro e migliorarne l'accesso significa anche dare loro la possibilità di lavorare e avere successo come imprenditrici. La politica di coesione dell'Unione Europea, in particolare, sostiene l'imprenditorialità femminile, la (re)integrazione delle donne nel mercato del lavoro (anche attraverso il lavoro autonomo) e la parità di genere in settori specifici, tradizionalmente maschili.

Per facilitare la creazione di imprese femminili, devono essere rimossi gli ostacoli alla partecipazione delle donne alla vita economica e garantito loro l'accesso a beni, servizi finanziari e finanziamenti in condizioni di parità con gli uomini. E' inoltre fondamentale sostenere le donne imprenditrici/lavoratrici autonome affinché si concentrino sulle nuove opportunità fornite dai settori dell'economia digitale e verde attraverso strumenti mirati, reti e apposita formazione imprenditoriale.

Trattamento normativo e principali riferimenti legislativi

A livello internazionale, secondo la **CEDAW**, gli Stati Parte si impegnano ad adottare tutte le misure adeguate per eliminare la discriminazione contro le donne al fine di garantire, su una base di uguaglianza con gli uomini, il diritto a prestiti bancari, mutui e altre forme di credito finanziario (articolo 13). Questa disposizione impone anche agli Stati il dovere di regolare l'attività di terze parti che, in molti casi, non sono enti pubblici.

A livello europeo, la **Direttiva 2010/41/UE** sull'applicazione del **principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma** (e che abroga la Direttiva 86/613/CEE) stabilisce il quadro giuridico per l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma o che contribuiscono all'esercizio di tale attività (articolo 1). Questa direttiva si applica quindi anche ai coniugi o ai conviventi dei lavoratori autonomi (sono più spesso le donne ad affiancare mariti o compagni), che non siano dipendenti o soci d'affari, quando partecipano abitualmente alle attività del lavoratore autonomo e svolgano gli stessi compiti o mansioni accessorie (articolo 2).

Il principio della parità di trattamento stabilito dalla direttiva vieta, direttamente o indirettamente, anche le discriminazioni fondate sul sesso, sia nel settore pubblico che in quello privato, in relazione alla creazione, equipaggiamento o ampliamento di un'impresa o di un'attività autonoma (articolo 4). Il divieto di discriminazione diretta o indiretta in base al sesso è esplicitato, altresì, in relazione alle condizioni di accesso al lavoro autonomo, così come affermato dalla **Direttiva 2006/54/CE** (articolo 14, 1c).

Secondo la **Direttiva 2010/41/UE** precedentemente citata, gli Stati membri possono mantenere o adottare misure (c.d. azioni positive), volte, per esempio, a promuovere iniziative legate all'imprenditoria femminile, al fine di garantire la piena e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa (articolo 5). Secondo questa direttiva, gli Stati Membri devono anche garantire prestazioni di maternità alle lavoratrici autonome, alle coniugi e alle conviventi (articolo 8) del lavoratore autonomo e concedere un'indennità di maternità sufficiente a consentire l'interruzione dell'attività professionale in caso di gravidanza o maternità per almeno 14 settimane. Anche ai coniugi e ai conviventi è, altresì, garantito di beneficiare di sistemi di protezione sociale (articolo 7).

Tutte le persone che ritengono di aver subito una perdita o un danno a causa della mancata applicazione del principio della parità di trattamento hanno accesso ai procedimenti giudiziari o amministrativi (articolo 9) e gli Stati Membri si impegnano a introdurre misure di risarcimento e indennizzo per la perdita o il danno subito (articolo 10).

Collegato al tema del lavoro autonomo è anche quello dell'accesso e fornitura di beni e servizi che spesso sono strumentali all'attività di impresa. A questo riguardo, la **Direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso e nella fornitura di beni e servizi**, stabilisce che non deve sussistere alcuna discriminazione indiretta o diretta basata sul sesso, compreso il trattamento meno favorevole delle donne per motivi di gravidanza e maternità (articolo 4, 1a, 1b). Questa disposizione non pregiudica quelle più favorevoli relative alla protezione della donna per quanto riguarda la gravidanza e la maternità (articolo 4, 2). Inoltre, le differenze di trattamento sono permesse se la fornitura di beni e servizi destinati esclusivamente o principalmente ai membri di un sesso è giustificata da uno scopo legittimo e i mezzi per raggiungere tale scopo sono appropriati e necessari (articolo 4, 5). Inoltre, il principio della parità di trattamento non impedisce ad alcuno Stato Membro di mantenere o adottare misure specifiche (c.d. azioni positive) per prevenire o compensare gli svantaggi legati al sesso di appartenenza (articolo 6) al fine di garantire l'effettiva e completa parità tra uomini e donne. La direttiva specifica inoltre che in tutti i contratti tenere conto del sesso come fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni assicurative e di altri servizi finanziari non deve comportare differenze nei premi e nelle prestazioni erogate agli individui (articolo 5).

Politiche europee attuali e future ed esempi rilevanti di strumenti adottati

Il Fondo Sociale Europeo (FSE) promuove l'imprenditorialità attraverso servizi di sostegno finanziario e commerciale. In questo quadro, viene fornito un sostegno mirato ai gruppi sottorappresentati e svantaggiati, comprese le donne imprenditrici. Il FSE incoraggia l'imprenditorialità anche come modalità di accesso al lavoro²⁵. Le donne che vivono nelle zone rurali, in particolare, sono sostenute nella creazione di attività di tipo turistico e alle persone (soprattutto donne) con figli vengono offerti corsi per l'apprendimento di competenze informatiche per creare imprese online e a domicilio.

Misure mirate alla partecipazione delle donne all'innovazione saranno sviluppate ad opera del programma **Horizon Europe 2021 - European Innovation Council** (il principale programma di finanziamento dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione), che incoraggia le donne a candidarsi e partecipare ai bandi, mentre la predisposizione del **EU Prize for Women Innovators** prevede un premio per celebrare le imprenditrici che abbiano realizzato importanti innovazioni. In questo modo, l'Unione Europea cerca di sensibilizzare rispetto alla necessità di un numero sempre maggiore di donne innovatrici e all'esigenza di creare modelli di ruolo per donne e ragazze.²⁶

Nel quadro della Strategia Europea 2020-2025, la Commissione promuove anche la presenza di donne in posizioni decisionali nei fondi di private equity e venture capital, e sostiene i fondi di investimento con portafogli diversificati per genere. Un'iniziativa di finanziamento sta per essere lanciata dalla Commissione Europea nell'ambito del **programma InvestEU** al fine di supportare il finanziamento delle imprese guidate da donne.

Inoltre, l'**aggiornamento dell'Agenda europea per le competenze** sottolinea che la Commissione Europea intende lanciare un'azione a supporto delle competenze imprenditoriali, che include la connessione delle reti/networks esistenti su questo tema al fine di fornire sostegno agli aspiranti imprenditori, con particolare attenzione alle giovani donne imprenditrici e alle opportunità di lavoro autonomo nei settori dell'economia digitale e verde. Questa azione realizzerà una piattaforma per la conoscenza delle risorse presenti online in materia di abilità imprenditoriali e opportunità di

²⁵ <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=457&langId=en>

²⁶ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>

collaborazione, grazie al sostegno finanziario fornito dalla politica di coesione dell'Unione Europea.

Infine, nel corso degli anni sono stati predisposti molti strumenti e rilevanti reti europee per sostenere l'imprenditorialità femminile, ad esempio **la rete europea per promuovere l'imprenditorialità femminile** (WES)²⁷, **la rete europea delle ambasciatrici** dell'imprenditorialità femminile²⁸ e **la rete europea dei mentori per le donne imprenditrici**²⁹. Più recentemente, la **piattaforma europea online WEgate** lanciata nel settembre 2016 per fornire informazioni sull'accesso alla formazione, al mentoring, alla consulenza e alle opportunità di business networking, e l'**Enterprise Europe Network (EEN)** cioè un gruppo di imprenditorialità femminile su presente su Facebook che raccoglie 21 organizzazioni partner in 14 paesi europei. Il gruppo mette in contatto le donne imprenditrici alle attività di sostegno all'impresa e all'innovazione della rete e fornisce servizi concreti, come il supporto alla creazione delle partnership commerciali e il supporto per l'accesso ai mercati esteri. Infine, nel 2017 è stata creata, attraverso quattro progetti che coprono 14 paesi dell'Unione Europea, la **European community of women business angels and women entrepreneurs**, che finanziata dal Parlamento Europeo mira a sostenere l'accesso delle donne imprenditrici a fonti alternative di finanziamento.

²⁷ Si tratta di una rete che include i membri di 31 nazioni europee (i paesi dell'Unione Europea, l'Islanda, la Norvegia e la Turchia), i cui delegati rappresentano i governi e le istituzioni nazionali.

²⁸ Lanciata nel 2009, è composta da circa 270 imprenditrici di 22 paesi europei e ha l'obiettivo di presentare modelli di imprenditoria femminile attraverso il racconto delle esperienze delle ambasciatrici al fine di sensibilizzare e incoraggiare l'imprenditorialità come opzione di lavoro e carriera per le donne di tutte le età.

²⁹ La Rete dei Mentori è stata inaugurata nel 2011 (70 paesi europei ne fanno parte). Questa rete fornisce consulenza e sostegno alle donne imprenditrici per l'avvio, la gestione e la crescita delle loro imprese soprattutto nella fase iniziale.

BOX 7 - PIATTAFORMA ONLINE EUROPEA WEGATE - IL PORTALE EUROPEO PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE (2016- IN CORSO)

WEgate è una piattaforma online lanciata dalla Commissione Europea (DG GROW) con il contributo del programma COSME dell'UE per sostenere una rete composta da un numero crescente e diversificato di attori, che si stanno impegnando a sostenere le donne imprenditrici in tutta Europa. La piattaforma è gestita da un consorzio guidato dalla European Small Business Alliance (ESBA) e composto da Business Angels Europe (BAE), MIR Foundation (Fondazione per la Gestione e la Ricerca Industriale) e GYB International.

Quando creano e gestiscono un'impresa, le donne in particolare affrontano sfide come l'accesso ai finanziamenti, alle informazioni, alle reti commerciali e alla formazione, e molti problemi di equilibrio tra lavoro e vita privata. Hanno quindi bisogno di avere a disposizione tutti gli strumenti di sostegno possibili. Su questa base, WEgate unisce tutte le iniziative a sostegno dell'imprenditoria femminile in un'unica piattaforma dedicata alle donne imprenditrici e alle loro necessità legate all'avvio, al finanziamento e alla gestione delle loro imprese. L'intenzione è quella di creare un hub per collegare le donne imprenditrici con le organizzazioni di supporto a livello locale, regionale, nazionale ed europeo, facilitando così il loro accesso al mentoring e alle reti commerciali in tutta Europa. Il networking è fondamentale non solo quando si inizia un'attività per scambiare conoscenze e aumentare la propria fiducia, ma anche per ottenere visibilità in tutte le fasi della gestione di un'impresa.

La piattaforma non fornisce servizi di supporto o consulenza (non ha scopi commerciali). I contenuti e le risorse di WEgate mirano invece a indirizzare le donne verso altre fonti di informazione o contatti (altre organizzazioni di supporto e donne imprenditrici) che possano sostenerle e rispondere alle loro domande individuali, per esempio su come trovare informazioni relative al modo in cui si concludono affari in Europa, come iniziare o crescere, o sull'accesso ai finanziamenti (una sezione della piattaforma è specificamente legata ai finanziamenti e ai fondi). La piattaforma include la possibilità di filtrare i paesi europei su molte delle sue pagine e, laddove possibile, offre una prospettiva internazionale pensata per aiutare le donne ad espandere la loro rete anche fuori dall'Europa.

Storie di successo, sfide, lezioni apprese, notizie ed eventi relativi all'imprenditoria femminile sono pubblicati regolarmente su WEgate. Il contenuto è anche condiviso attraverso la Commissione Europea e il canale dei social media di proprietà dell'EASME³⁰. Inoltre, la registrazione sulla piattaforma permette alle donne imprenditrici di entrare nella comunità, di condividere le conoscenze e le buone pratiche raccolte sulla piattaforma stessa e di essere identificate come una persona risorsa per altre donne imprenditrici o organizzazioni in questo campo.

Recentemente, WEgate ha aperto il WEbarometer 2021. L'edizione di quest'anno è dedicata a scoprire il modo migliore per sostenere la crescita delle aziende guidate da donne imprenditrici in Europa.

I dati che saranno raccolti dal sondaggio forniranno informazioni per la pianificazione e le azioni della piattaforma nei mesi a venire, oltre che per il processo decisionale dei responsabili delle politiche europee.

³⁰ L'Agenzia Esecutiva per le Piccole e Medie Imprese (EASME) è stata istituita dalla Commissione Europea per gestire diversi programmi dell'Unione Europea per quanto concerne il sostegno e l'innovazione delle PMI, l'ambiente, il clima, l'energia e gli affari marittimi.

7. Tutela della maternità e conciliazione vita-lavoro per entrambi i genitori

Nel corso degli anni è stato elaborato a livello europeo un sistema di tutele per le lavoratrici in gravidanza, puerpere o in fase di allattamento, che si basa sul presupposto che le donne in tali situazioni necessitano di misure specifiche volte a garantire la loro sicurezza e salute, e che non svolgano alcuni tipi di attività che possono rappresentare per loro un rischio specifico. Il sistema di tutele prevede inoltre, per le lavoratrici il diritto al congedo di maternità e il divieto di licenziamento per motivi sempre legati alla gravidanza o alla maternità. Tale sistema di tutele non è considerato in conflitto con le direttive sulla parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

L'equilibrio tra lavoro e vita privata costituisce una sfida per genitori e lavoratori con responsabilità di cura e di assistenza, in particolare a causa della crescente diffusione di orari di lavoro lunghi e variabili, che impattano negativamente soprattutto sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Le responsabilità di cura sono, infatti, alcune delle ragioni principali per cui le donne tendono a lavorare meno degli uomini e, in settori meno pagati ma più flessibili e tutelati (come il settore pubblico), scelgono più spesso degli uomini di interrompere la carriera lavorativa e beneficiano di minori e più lente progressioni di carriera.

Migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata di tutti i lavoratori (donne e uomini) e promuovere pari responsabilità di cura tra i genitori è quindi fondamentale per affrontare i divari di genere nel mercato del lavoro. Attualmente la mancanza di congedi di paternità e parentali retribuiti in molti Stati Membri contribuisce al contrario allo scarso utilizzo dei congedi da parte dei padri.

Oltre al congedo parentale, gli accordi per la flessibilità oraria e di organizzazione del lavoro (ad esempio lo smart-working) costituiscono per tutti i lavoratori tra le misure più efficaci per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e l'equa condivisione delle responsabilità di cura tra i genitori.

Trattamento normativo e principali riferimenti legislativi

A livello internazionale, secondo la **CEDAW** (articolo 11, 2a, b, c e d), per prevenire la discriminazione contro le donne per motivi legati allo status matrimoniale o alla maternità e garantire un effettivo diritto al lavoro, gli Stati Parte si impegnano ad adottare misure adeguate per vietare il licenziamento per motivi legati alla gravidanza o al congedo di maternità e i licenziamenti discriminatori sulla base dello stato civile. Si impegnano anche ad introdurre il congedo di maternità retribuito con garanzia di mantenimento dell'impiego, ad incoraggiare la creazione di una rete di strutture di assistenza all'infanzia per permettere ai genitori di conciliare le responsabilità familiari e lavorative, così come a fornire una protezione speciale alle donne durante la gravidanza in caso di lavori nocivi

Anche la **Convenzione dell'ILO sulla protezione della maternità, n. 183 del 2000** stabilisce che ogni Stato Membro debba adottare misure appropriate per garantire che le donne in stato di gravidanza o che allattano non siano obbligate a svolgere un lavoro considerato pregiudizievole per la salute della madre o del bambino, o laddove una valutazione apposita abbia rilevato un rischio significativo (articolo 3). Secondo la convenzione, le donne hanno diritto a un periodo di congedo di maternità non inferiore a 14 settimane (compreso un periodo obbligatorio di sei settimane dopo il parto, salvo diverso accordo a livello nazionale (articolo 4), oltre ad avere diritto al congedo in caso di malattia (articolo 5).

In entrambi i casi, le donne dovranno ricevere un'indennità il cui importo per il congedo di maternità non sarà inferiore ai due terzi della precedente retribuzione. Le prestazioni in denaro devono anche

garantire che la donna possa mantenere se stessa e il suo bambino in condizioni di salute e con un tenore di vita adeguati. Se una donna non soddisfa le condizioni richieste per avere diritto all'indennità secondo le leggi nazionali, ha diritto tuttavia a prestazioni adeguate di assistenza sociale (art. 6). Infine, per la donna e il suo bambino sono previste prestazioni mediche che comprendono le cure prenatali e postnatali, così come quelle connesse al ricovero ospedaliero, laddove necessario. Una donna deve avere anche il diritto a una o più pause giornaliere o a una riduzione quotidiana delle ore di lavoro per allattare il suo bambino e tali pause o riduzioni devono essere conteggiate come orario di lavoro e remunerate (articolo 10).

Inoltre, la convenzione considera illegale per un datore di lavoro porre fine al contratto di lavoro di una donna durante la gravidanza o di assenza per congedo o nel periodo successivo al suo rientro al lavoro, tranne che per motivi non legati alla gravidanza stessa o alla nascita del bambino e all'allattamento. L'onere di provare i motivi del licenziamento spetta in ogni caso al datore di lavoro (articolo 8).

Le disposizioni sulla maternità come possibile fattore di discriminazione per l'accesso e le condizioni di lavoro (articolo 9), e specialmente il diritto di ritornare dopo il periodo di congedo per maternità alla stessa posizione lavorativa (articolo 8), sono già state indicate nelle schede precedenti inerenti l'accesso al lavoro e i percorsi di carriera delle donne.

Anche a livello europeo, maternità e conciliazione sono stati oggetto di ampia regolamentazione. La **Direttiva 92/85/CEE sull'introduzione di misure per incoraggiare il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento**, prevede infatti a carico del datore di lavoro l'obbligo di valutare gli eventuali rischi dell'attività lavorativa per la sicurezza o la salute della lavoratrice e, se necessario, l'obbligo di modificare temporaneamente le condizioni di lavoro e/o l'orario della lavoratrice o trasferirla ad altre mansioni (articoli 4 e 5). La direttiva prevede anche il divieto di esposizione per possibili rischi sulla sicurezza e la salute (articolo 6), il divieto del lavoro notturno (articolo 7), il diritto al congedo di maternità per almeno 14 settimane (articolo 8), il divieto di licenziamento nel periodo che intercorre dall'inizio della gravidanza al termine del congedo di maternità (articolo 10) e diritti specifici relativi al contratto di lavoro, incluso il diritto a mantenere la retribuzione e/o il diritto a un'indennità adeguata (articolo 11).

La **Direttiva 2006/54/CE** regola il ritorno dal congedo di maternità (articolo 15). Specifica, in particolare, che una donna in congedo di maternità ha diritto, dopo la fine di tale periodo, a ritornare al suo lavoro o ad un posto di lavoro equivalente secondo termini e condizioni che non siano meno favorevoli e a beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni di lavoro a cui avrebbe avuto diritto durante il periodo di sua assenza. La direttiva prevede anche il diritto degli Stati Membri di riconoscere il congedo di paternità e di adozione, precisando che essi devono adottare le misure necessarie per proteggere i lavoratori e le lavoratrici dal licenziamento dovuto all'esercizio di tali diritti e assicurare che, al termine di tale congedo, i lavoratori e le lavoratrici abbiano diritto a riprendere il proprio lavoro o un posto di lavoro equivalente secondo termini e condizioni che non siano per loro meno favorevoli, nonché a beneficiare, come accade per il congedo di maternità, di qualsiasi miglioramento delle condizioni di lavoro cui avrebbero avuto diritto durante la loro assenza (articolo 16).

Infine, particolarmente rilevante è la recente **Direttiva europea 2019/1158 sull'equilibrio tra lavoro e vita privata per genitori e prestatori di assistenza** (che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio)³¹. Stabilisce infatti requisiti minimi relativamente al congedo di paternità, prevedendo 10

³¹ Si basa sulle norme stabilite dalla Direttiva 2010/18/UE, le integra rafforzando i diritti esistenti e introducendone di nuovi.

giorni lavorativi in occasione della nascita del figlio (articolo 4), mentre il congedo parentale - diritto individuale quantificato in quattro mesi per ciascun genitore di cui due non trasferibili - può essere richiesto e fruito secondo modalità flessibili (articolo 5). La direttiva disciplina anche il congedo per prestatori di assistenza previsto per cinque giorni lavorativi all'anno (articolo 6), così come il diritto all'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore dovute a urgenti motivi familiari (articolo 7). Questa direttiva prevede inoltre il diritto al pagamento o a un'indennità per i lavoratori che esercitano il loro diritto al congedo (articolo 8), ma soprattutto prevede la possibilità di richiedere modalità di lavoro flessibili (per esempio lo smart-working) per scopi di cura per lavoratori con figli di età superiore agli 8 anni, e per i prestatori di assistenza (articolo 9). Anche questa ultima direttiva, in linea con le precedenti, conferma che tutti i diritti legati al rapporto di lavoro vengono mantenuti durante il congedo o l'assenza dal lavoro e che alla fine del congedo i lavoratori hanno il diritto di ritornare al precedente posto di lavoro o a posti equivalenti a condizioni che non siano meno favorevoli così come di beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni di lavoro intervenuto durante la loro assenza (articolo 10). Inoltre è proibita qualsiasi discriminazione basata sul fatto di aver fruito dei congedi o altri periodi di assenza dal lavoro (articolo 11), così come il licenziamento dei lavoratori per gli stessi motivi (articolo 12).

Politiche europee attuali e future ed esempi rilevanti di strumenti adottati

L'accesso non sufficiente a servizi di cura di qualità e con prezzi accessibili e l'iniqua condivisione delle responsabilità di assistenza tra i genitori costituiscono due dei fattori chiave della disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro. Gli **obiettivi di Barcellona per servizi di assistenza all'infanzia di alta qualità e a prezzi accessibili**, fissati nel 2002 dal Consiglio Europeo, hanno costituito una parte cruciale della strategia che la Commissione Europea ha attuato nel corso degli anni per facilitare la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Benché tali obiettivi siano stati oggi per lo più raggiunti, alcuni Stati membri presentano ancora un significativo ritardo³². Per queste ragioni, nel 2022 la Commissione rivedrà gli obiettivi di Barcellona allo scopo di assicurare una maggiore convergenza tra gli Stati Membri per quanto concerne più alti livelli di offerta .

La Commissione continua anche a sostenere il lavoro degli Stati membri per migliorare la disponibilità e l'accessibilità economica a servizi di assistenza all'infanzia che siano di qualità per bambini e altre persone non autosufficienti attraverso gli investimenti del Fondo Sociale Europeo Plus, del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, del programma InvestEU e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale.

I principi di uguaglianza di genere e di equilibrio tra lavoro e vita privata sono attualmente riaffermati dal **Pilastro Europeo dei Diritti Sociali**, sancito dal Parlamento Europeo, dal Consiglio e dalla Commissione Europea il 17 novembre 2017 e nel più recente **Piano d'azione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali** (COM (2021) 102 definitivo)³³ presentato dalla Commissione Europea nel 2021.

Più recentemente (dicembre 2020), a seguito della Direttiva sull'Equilibrio tra Lavoro e Vita Privata (Dir.1158/2019/UE), il Consiglio dell'Unione Europea³⁴ nelle sue Conclusioni ha sottolineato l'importanza di ridurre il divario retributivo di genere, considerando sia il lavoro retribuito che quello non retribuito svolto soprattutto dalle donne e ha inviato gli Stati Membri ad adottare misure volte a garantire pari

³² https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

³³ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Il Piano d'Azione del Pilastro Europeo sui Diritti Sociali, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>

³⁴ <https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-en20.pdf>

opportunità professionali nonché ad adempiere a quanto stabilito dalla direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Inoltre, vista la diffusione sempre maggiore dello smart-working nella maggior parte dei settori economici, il Parlamento Europeo ha sottolineato la necessità di stabilire confini più chiari tra il tempo effettivo di lavoro e quello personale. A questo fine, nel gennaio 2021 il Parlamento ha chiesto alla Commissione di presentare una **proposta di direttiva³⁵ su norme e condizioni minime per garantire che i lavoratori possano esercitare il loro diritto alla disconnessione**, sottolineando in tal modo l'importanza di concentrarsi sulla qualità della vita lavorativa e sulle esigenze di conciliazione.

BOX 8 - CONCLUSIONI DEL CONSIGLIO SU COME AFFRONTARE IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE: VALUTAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL LAVORO RETRIBUITO E DEL LAVORO DI CURA NON RETRIBUITO (DICEMBRE 2020)

Nelle sue conclusioni, il Consiglio invita gli Stati membri ad adottare misure volte a incoraggiare e facilitare un'equa distribuzione del lavoro retribuito e delle attività di cura non retribuite tra le donne e gli uomini, e a facilitare la pari fruizione del congedo parentale, conformemente alle disposizioni della direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza. Il Consiglio invita inoltre gli Stati Membri a garantire che il lavoro di cura non retribuito sia riconosciuto e valorizzato, anche migliorando la comprensione del suo significato e impatto sociale ed economico, sulla base dei dati. Le conclusioni del Consiglio, in particolare, sottolineano la necessità di migliorare le infrastrutture pubbliche e la disponibilità di servizi esterni per sostenere donne e uomini nella condivisione del lavoro retribuito e del lavoro di cura non retribuito su una base di parità. Promuove anche l'esternalizzazione del lavoro di cura diretto e indiretto non retribuito, per esempio esaminando la possibilità di sostenere finanziariamente i genitori che lavorano, i genitori single o i parenti che assistono nell'uso dei servizi personali e domestici. Le infrastrutture pubbliche e i servizi esterni che forniscono assistenza diretta devono essere progettati in maniera flessibile in modo da essere disponibili, accessibili e convenienti per tutte le famiglie o le persone sia nelle aree rurali che in quelle urbane, anche per quanto concerne il trasporto pubblico. Infine, il miglioramento della qualità delle cure deve essere perseguito anche attraverso una maggiore offerta di qualifiche e formazione per i lavoratori in questo settore.

³⁵ <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say>

8. Sicurezza sociale sul lavoro, salute e sicurezza nelle condizioni di lavoro

*Il principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale si riferisce ai **regimi sociali legali** che forniscono protezione contro i rischi legati a malattia, invalidità, vecchiaia, incidenti sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione, all'**assistenza sociale** nonché ai **regimi professionali di sicurezza sociale** nella misura in cui questi siano destinati a integrare o sostituire i regimi sociali previsti dalla legge.*

*Il diritto alla sicurezza nelle condizioni di lavoro include anche **la prevenzione e la protezione dalle molestie e dalle molestie sessuali**. Entrambe sono considerate discriminazioni sulla base del sesso e contrarie alle norme europee sulla parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. Queste forme di discriminazione si possono verificare non solo sul posto di lavoro, ma anche nelle fasi di accesso al lavoro e durante la formazione professionale. Le molestie e la violenza possono potenzialmente riguardare qualsiasi posto di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal campo di attività o dalla forma del contratto di lavoro.*

Trattamento normativo e principali riferimenti legislativi

A livello internazionale, secondo la **CEDAW** (articolo 11), gli Stati Parte adottano tutte le misure necessarie ad eliminare la discriminazione e garantire, su una base di parità tra uomini e donne, il **diritto alla sicurezza sociale**, in particolare in caso di pensionamento, disoccupazione, malattia, invalidità e vecchiaia e altra inabilità al lavoro, nonché il diritto alle ferie retribuite (e), **il diritto alla protezione della salute e alla sicurezza nelle condizioni di lavoro**, compresa la salvaguardia delle funzioni riproduttive delle donne (f).

Il diritto alla sicurezza nelle condizioni di lavoro include anche **la prevenzione e la protezione dalle molestie e dalle molestie sessuali**. A questo riguardo, la recente **Convenzione n. 190 dell'ILO sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro** (2019) considera “la violenza e le molestie” come “una serie di comportamenti e pratiche inaccettabili, o minacce di tali comportamenti e pratiche che si possono verificare una sola volta o ripetersi, che mirano, provocano o possono provocare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e che comprendono la violenza e le molestie basate sul genere”. La “violenza e le molestie di genere” sono a loro volta definite dalla convenzione come “la violenza e le molestie contro le persone a causa del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato le persone di un particolare sesso o genere, e includono le molestie sessuali”.

La convenzione riconosce anche che la violenza e le molestie possono impedire alle persone - in particolare alle donne - di accedere, rimanere e avere avanzamenti di carriera nel lavoro. Per questi motivi chiede agli Stati Membri di stabilire diritti specifici per proteggere i lavoratori (sanzioni, meccanismi di reclamo efficaci, forme di sostegno e rimedi, ecc.) e di adottare leggi e regolamenti che richiedano anche ai datori di lavoro di adottare misure adeguate per prevenire la violenza e le molestie sul posto di lavoro.

La **Direttiva 79/7/CEE del Consiglio** è la prima legislazione **europea in materia di sicurezza sociale** che abbia affermato il principio della parità di trattamento, cioè il divieto di discriminazioni dirette o indirette basate sul sesso, con riferimento in particolare allo stato civile o familiare, per quanto concerne i **regimi legali** che forniscono protezione contro la malattia, l'invalidità, la vecchiaia, gli incidenti

sul lavoro e le malattie professionali e la disoccupazione, nonché **l'assistenza sociale**, nella misura in cui questa ultima sia destinata ad integrare o sostituire i regimi legali (articolo 3). La direttiva precisa che il principio della parità di trattamento non contrasta con le disposizioni relative alla protezione della maternità (articolo 4, paragrafo 2), introducendo anche ulteriori **eccezioni al principio della parità di trattamento per consentire** agli Stati di effettuare possibili **“discriminazioni positive”**: differente determinazione dell'età pensionabile, acquisizione del diritto a specifiche prestazioni a seguito delle interruzioni di carriera per la cura dei figli, ecc..

La **Direttiva 2006/54/CE**³⁶ completa la legislazione precedente affermando **il principio della parità di trattamento nei regimi professionali di sicurezza sociale e nelle prestazioni** mirate ad integrare quelle fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o a sostituirle, che forniscono protezione contro la malattia, l'invalidità, la vecchiaia compreso il pensionamento anticipato, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, e la disoccupazione.

Entrambe le direttive europee vietano la discriminazione diretta o indiretta in base al sesso per quanto riguarda il campo di applicazione di tali regimi e le relative condizioni di accesso, l'obbligo di contribuzione e il calcolo dei contributi e delle prestazioni, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

Il diritto europeo disciplina **la prevenzione e la protezione dalle molestie e dalle molestie sessuali** in maniera non dissimile dal diritto internazionale. La Direttiva 2006/54/CE, in particolare, specifica che le molestie e le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento tra uomini e donne e costituiscono una discriminazione basata sul sesso. I datori di lavoro e i responsabili della formazione professionale devono quindi essere incoraggiati dagli Stati membri ad adottare misure efficaci per prevenire ogni forma di **discriminazione basata sul sesso**, in particolare le molestie e le molestie sessuali sul posto di lavoro e nelle fasi di accesso al lavoro, alla formazione professionale e con riferimento agli avanzamenti di carriera (articolo 26). Secondo la definizione dell'Unione Europea, per **“molestia”** si intende un comportamento indesiderato legato al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità, e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Per **“molestia sessuale”** è invece indicata qualsiasi forma di comportamento indesiderato verbale, non verbale o fisico di natura sessuale, che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Politiche europee attuali e future ed esempi rilevanti di strumenti adottati

Nel contesto della sicurezza delle condizioni di lavoro, per affrontare le molestie nei contesti lavorativi e porre fine alla violenza, le politiche internazionali ed europee riconoscono che è essenziale un approccio inclusivo, integrato e di genere, che affronti le cause e i fattori di rischio, compresi gli stereotipi di genere, le forme di discriminazione multipla e intersezionale, nonché le relazioni di potere disuguali tra i generi.

Il Parlamento europeo, in particolare, condanna fermamente i casi di molestie sessuali e sottolinea come sia fondamentale che le istituzioni dell'Unione Europea si oppongano fermamente a qualsiasi forma di discriminazione di genere. Su questa base, sono state recentemente emanate due risoluzioni del Parlamento Europeo (la risoluzione 2897/2017 sulla *lotta contro le molestie e gli abusi sessuali*

³⁶ Questa direttiva include le principali disposizioni della Direttiva 86/378/CEE del Consiglio sull'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne nei regimi professionali di sicurezza sociale.

nell'Unione Europea e la risoluzione 2018/2055 sulle misure per prevenire e combattere il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, negli spazi pubblici e nella vita politica nell'Unione Europea). Per spingere verso un cambiamento istituzionale, un gruppo di lavoratori del Parlamento Europeo ha dato avvio alla campagna #MeTooEP (2018)³⁷, in stretta collaborazione con le istituzioni formali e informali del Parlamento Europeo.

Secondo la Strategia per la parità di genere 2020-2025, anche la Commissione Europea (come datore di lavoro) adotterà presto un nuovo quadro giuridico con misure sia preventive che di contrasto alle molestie sul posto di lavoro.

BOX 9 - RISOLUZIONI EUROPEE E #METOOEP - CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE E BLOG

L'iniziativa #MeTooEU è un movimento lanciato nel marzo 2018 e guidato dagli assistenti parlamentari (assistenti personali accreditati (APA) che lavorano con i deputati) per combattere le molestie sessuali e chiedere condizioni di lavoro esemplari all'interno del Parlamento Europeo. #Metopa permette alle vittime di molestie sessuali di parlare liberamente delle violenze che hanno incontrato e di denunciare ogni tipo di abuso, squilibrio di potere e violenza attraverso un blog su cui vengono pubblicate in forma anonima storie di molestie sessuali all'interno dell'istituzione.

Il blog intende contribuire a mettere in atto regole migliori, in linea con le disposizioni stabilite dalla risoluzione 2897/2017 del PE sulla lotta contro le molestie e gli abusi sessuali nell'UE (ottobre 2017), che devono ancora essere attuate.

Il testo ha chiesto al Parlamento Europeo di istituire un "comitato di esperti indipendenti" per esaminare la questione, avviare un'indagine "imparziale" sui casi segnalati e "attuare le sanzioni più severe, se necessario, sostenendo e fornendo consulenza legale alle vittime, se i casi implicano potenzialmente un comportamento punibile". La risoluzione si è anche concentrata su un altro elemento cruciale che deve essere usato come linee guida in ogni luogo di lavoro per garantire standard minimi di protezione a tutti i lavoratori quando si tratta di situazioni di molestie: la formazione obbligatoria contro le molestie sessuali per tutti i dipendenti, compresi quelli in posizioni elevate, poiché le molestie sessuali si verificano principalmente a causa dell'abuso di potere.

Queste richieste sono state ribadite nella risoluzione 2018/2055 del PE del novembre 2019, confermando anche il sostegno dei membri neoeletti del PE (RSP) agli obiettivi di #MeTooEP.

³⁷ Maggiori dettagli possono essere trovati su: <https://metooep.com/>

Partnership

ActionAid Italia, Italia

Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), Italia

Rel.Azioni Positive Società Cooperativa Sociale, Italia

Center for Sustainable Communities Development, Bulgaria

Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), Francia

Women's Center Of Karditsa (WCK), Grecia



This report, was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (REC 2014-2020). The content of this report, represents only the views of ActionAid International Italia Onlus and the project partners and is their sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.