

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE,  
GIURIDICHE E STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in Diritto dell'economia



LA STRATEGIA DELL'UNIONE EUROPEA PER LA PARITÀ DI  
GENERE: EVOLUZIONE E PROSPETTIVE FUTURE

Relatore: Prof.ssa ELISA CHIARETTO

Laureanda: ISABEL VALENTINI

matricola N. 2039636

A.A. 2023-2024

*Dedicato a tutte le donne che hanno lottato per la parità di genere, sfidando le norme sociali e aprendo nuove strade per il cambiamento.*

<b>Sommario</b>	
<b>INTRODUZIONE</b> .....	2
<b>Capitolo I</b> .....	5
<b>PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ DI TRATTAMENTO NELL'UNIONE EUROPEA</b> .....	5
<b>1.1 L'uguaglianza di genere: in generale</b> .....	5
<b>1.2 Dal Trattato di Roma al Trattato di Lisbona</b> .....	10
<b>1.3 Le disposizioni rilevanti nel Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea</b> .....	24
<b>Capitolo II</b> .....	35
<b>PARITÀ DI GENERE NELL'UNIONE EUROPEA: EVOLUZIONE E STRATEGIE PER IL FUTURO</b> .....	35
<b>2.1 La giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea in materia di parità di trattamento tra uomini e donne</b> .....	35
<b>2.2 La lotta contro la violenza di genere</b> .....	39
<b>2.3 Strategie della Commissione europea per la parità di genere 2020-2025</b> .....	45
<b>2.4 Il Gender Mainstreaming nell'Unione europea</b> .....	51
<b>2.5 Iniziative e programmi dell'UE per l'uguaglianza di genere</b> .....	54
<b>Conclusioni</b> .....	62
<b>Bibliografia</b> .....	64
<b>Sitografia</b> .....	65

## **INTRODUZIONE**

Parità di genere, un tema inevitabilmente attuale e condiviso di straordinaria rilevanza, in ambito nazionale e non solo, animato da un forte divario tra quanto legislativamente previsto e la realtà fattuale.

L'Unione Europea ha svolto un ruolo cruciale nel promuovere la parità di genere, imponendosi come promotore di cambiamenti significativi attraverso un corpus legislativo robusto e politiche mirate. In questo ambito molto è stato fatto, ma tanto lavoro e progresso c'è ancora da fare. Quanto è lontana dai propri obiettivi l'Unione europea?

La scelta di questo tema è motivata dall'urgenza di comprendere meglio le dinamiche e le sfide della parità di genere nell'UE, nonché dall'interesse di analizzare criticamente le politiche esistenti per individuare possibili miglioramenti. Questa tesi si propone di offrire una visione complessiva e critica del cammino verso la parità di genere tra uomini e donne nell'Unione Europea, mettendo in luce tanto i successi, quanto le aree in cui è necessario un ulteriore impegno.

L'Unione europea, ponendosi al di sopra delle singole differenze territoriali, si propone di creare un luogo di integrazione, uguaglianza, parità e soprattutto meritocrazia, ed è proprio sulla base del riconoscimento della meritocrazia in campo lavorativo che si fondano i primissimi prodotti legislativi per dissipare le differenze tra uomo e donna, attribuendo il medesimo valore, allorché fosse svolta la medesima mansione. È solo il primo di tanti e ampi interventi che annoverano la parità di genere a pilastro dell'Unione, presidiando l'azione della stessa. Questo percorso legislativo deve essere doverosamente integrato con la giurisprudenza, la quale da sempre ha giocato un ruolo essenziale per l'attuazione ma anche la ridefinizione di quelle che sono le politiche, traendo orientamenti proprio dai casi concreti. Essa recepisce i mutamenti del contesto e della società, fungendo da cartina tornasole per le istituzioni che tengono, pertanto, monitorata

le criticità ma anche eventuali miglioramenti registrati, i quali vanno sempre a pari passo.

Questa trattazione culmina con un documento di grande rilevanza e dalle ambizioni estremamente ampie, ossia la Strategia per la parità di genere 2020-2025, ed è attraverso l'analisi di questo documento che dobbiamo valutare l'efficacia dell'azione dell'Unione Europea e riconoscere le aree in cui essa risulta ancora insufficiente.

Nel primo capitolo della tesi, si affronta un'analisi approfondita dei fondamenti e dell'importanza della politica di pari opportunità nell'Unione europea. Si inizia conducendo un'indagine storica e contemporanea sulla discriminazione di genere, prendendo in considerazione anche il contesto lavorativo, oltre ad affrontare le disparità di genere nella cura dei figli, offrendo un'analisi approfondita delle dinamiche presenti nell'UE. Si prosegue poi con l'evoluzione legislativa dal Trattato di Roma al Trattato di Lisbona, evidenziando le innovazioni legislative volte a promuovere l'uguaglianza di genere. Attraverso un'analisi dettagliata del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e dei suoi articoli chiave per la parità di genere, si delinea il quadro normativo fondamentale. Si procede poi con un'analisi della legislazione europea per la parità di genere, con particolare attenzione alle direttive cruciali nel contesto del lavoro nel corso degli anni. Infine, si conduce un'indagine storica e contemporanea sulla discriminazione di genere, fornendo una panoramica completa della tematica.

Nel secondo capitolo, la tesi si concentra sull'evoluzione della parità di genere nell'Unione europea, esaminando le pronunce giuridiche fondamentali della Corte di Giustizia dell'Unione europea, analizzando le loro implicazioni e l'applicazione pratica. Si esplora la lotta contro la violenza di genere, evidenziando le sfide affrontate dalle donne sia sul luogo di lavoro che nella sfera domestica. Infine, si esaminano le strategie per la parità di genere nell'UE per il periodo 2020-2025, con particolare attenzione alle azioni promozionali e ai traguardi raggiunti attraverso il Gender Mainstreaming. Si analizzano anche le iniziative e i programmi dell'UE per promuovere l'uguaglianza di genere, offrendo una panoramica completa delle politiche e degli interventi attuati a livello europeo.

Ho deciso di approfondire il tema della parità di genere nell'Unione europea per diverse ragioni essenziali. Innanzitutto, la questione dell'uguaglianza di genere rappresenta un argomento di grande attualità e rilevanza, sia a livello nazionale che internazionale. Esiste un persistente divario tra quanto stabilito dalle normative e la realtà quotidiana, con molte donne che continuano a subire disuguaglianze, anche economiche e professionali oltre a livello sociale, rispetto ai loro colleghi uomini. Inoltre, l'Unione europea ha avuto un ruolo fondamentale nel promuovere l'uguaglianza di genere, attraverso l'emanazione di atti di diritto derivato e politiche mirate a migliorare le condizioni lavorative delle donne. Tuttavia, nonostante i progressi fatti, rimangono significative sfide da affrontare. Analizzare queste dinamiche permette di comprendere meglio le cause strutturali delle disuguaglianze e di valutare l'efficacia delle iniziative europee.

Infine, il tema della parità di genere è strettamente legato alla giustizia sociale e alla meritocrazia, come già detto in precedenza, e rappresentano principi fondamentali per il progresso di una società equa e inclusiva. Studiare questo argomento offre l'opportunità di promuovere una maggiore consapevolezza e di contribuire a un cambiamento positivo nelle politiche sociali e altresì nelle pratiche lavorative.

## Capitolo I

### PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ DI TRATTAMENTO NELL'UNIONE EUROPEA

#### 1.1 L'uguaglianza di genere: in generale

Nel corso dei decenni, le donne hanno dovuto affrontare una serie di discriminazioni e ostacoli che hanno limitato le loro opportunità di avanzamento professionale e di realizzazione personale.

Nel passato, secondo varie ricerche, molte donne sono state escluse da diversi settori lavorativi o relegate a ruoli meno pagati e meno prestigiosi. Le pratiche di assunzione discriminatorie, basate sul genere anziché sul merito, erano diffuse e contribuivano a perpetuare l'idea dell'inferiorità delle donne nel mondo del lavoro. Quest'ultime spesso subivano disparità salariali significative rispetto ai loro colleghi maschi<sup>1</sup>, nonostante svolgessero incarichi simili o addirittura identici. Le promozioni e le opportunità di formazione erano spesso riservate agli uomini, mentre alle donne veniva negato il riconoscimento del loro valore e delle loro competenze. Si credeva infatti che la donna fosse destinata ad un trattamento giuridico differente, non perché meno uguale agli uomini, bensì perché meno capace<sup>2</sup>. Nel corso degli anni Ottanta sono stati sviluppati dalla Commissione europea diversi programmi d'azione<sup>3</sup> per affrontare le sfide e promuovere

---

<sup>1</sup> Questo fatto veniva giustificato perché veniva associata agli uomini la responsabilità di portare avanti e mantenere la famiglia. Per questo motivo, essendo considerati capofamiglia, le retribuzioni erano più alte rispetto alle colleghe del sesso opposto. Di Sarcina, F. (2010). *L'Europa delle donne la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957-2007)*, Bologna: Il Mulino.

<sup>2</sup> Di Sarcina, F. (2010). *L'Europa delle donne la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957-2007)*, Bologna: Il Mulino.

<sup>3</sup> Questi piani d'azione sono stati sviluppati dalla Commissione europea, ma successivamente trasmessi al Consiglio nel 1981. Di Sarcina, F. (2010). *L'Europa delle donne la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957-2007)*, Bologna: Il Mulino.

ulteriormente l'uguaglianza tra uomini e donne, abbattendo così il divario tra i sessi. Tra i principali troviamo il *primo programma d'azione della Comunità volto a promuovere la parità delle possibilità per le donne*<sup>4</sup>, approvato il 12 luglio 1982. Quest'ultimo segnò un importante passo avanti nella politica dell'uguaglianza e grazie a questo programma la Commissione europea superò parzialmente l'ostacolo rappresentato dal Consiglio dei ministri, all'epoca guidato da governi fortemente contrari ai progressi sociali<sup>5</sup>, dando così un nuovo impulso alla questione della parità di genere nell'Unione europea. Uno dei principali obiettivi era proprio quello di consolidare e ampliare il principio della parità di trattamento sancito nelle direttive comunitarie degli anni Settanta, al fine di rafforzare i diritti dell'individuo. Per raggiungere questo obiettivo, erano state previste diverse misure: innanzitutto, era stato disciplinato un attento e costante sostegno agli Stati nei rispettivi ordinamenti giuridici e un preciso controllo sull'applicazione delle direttive, utilizzando, quando necessario, procedure per punire le infrazioni. Inoltre, si è resa necessaria una revisione delle legislazioni nazionali e comunitarie, spesso limitanti per l'occupazione femminile, e un'espansione del quadro giuridico, includendo aree fino ad allora escluse dalle direttive<sup>6</sup>. Infine, la legislazione comunitaria avrebbe dovuto proteggere le lavoratrici in stato di gravidanza e garantire il congedo di maternità, il congedo parentale e la licenza per ragioni familiari, al fine di favorire una maggiore conciliazione tra responsabilità professionali e vita privata. Sotto il profilo della formazione, invece, si doveva migliorare l'accesso delle lavoratrici, soprattutto per tutte quelle donne che si reinserivano nel mondo del lavoro dopo un periodo di congedo; questo voleva dire dar loro, ad esempio, la possibilità di tenere dei corsi di formazione per il lavoro. C'era bisogno, quindi, di una severa sorveglianza dell'applicazione delle direttive in tutti gli ordinamenti che portavano

---

<sup>4</sup> Di Sarcina, F. (2010). *L'Europa delle donne la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957-2007)*, Bologna: Il Mulino, p. 207.

<sup>5</sup> Ivi, p. 208.

<sup>6</sup> Di Sarcina, F. (2010). *L'Europa delle donne la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957-2007)*, Bologna: Il Mulino.



ad alleggerire il divario, che si era creato nel corso della storia, tra uomini e donne e di maggiore tutela nei confronti delle donne in ambito lavorativo e sociale<sup>7</sup>.

Così si cominciò a lavorare su un altro programma d'azione, rappresentato dal *Progetto preliminare di Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali*<sup>8</sup>, avendo come risultato la “Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali”. La Carta si concentrava su dodici diritti: libera circolazione; occupazione e giusta remunerazione; migliori condizioni di vita e di lavoro; protezione sociale adeguata in caso di disoccupazione e malattia; libera associazione e contrattazione collettiva; formazione professionale durante tutta la vita lavorativa; informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori; tutela della salute e della sicurezza sul luogo del lavoro; protezione dei bambini e degli adolescenti; pensione dignitosa; formazione lavoro e riabilitazione sociale dei portatori di handicap<sup>9</sup>. Più tardi un terzo programma d'azione era stato definito, prendendo il nome di *terzo programma d'azione a medio termine 1991-1995*<sup>10</sup>.

Il terzo programma d'azione si articolava in diversi interventi finalizzati a promuovere una visione positiva della donna, garantire una rappresentanza equilibrata di uomini e donne negli organi decisionali, incoraggiare la ricerca e la creatività per rispecchiare la diversità dei ruoli di genere, nonché sviluppare e rispettare codici di autodisciplina<sup>11</sup>. Inoltre, il programma ha segnato un nuovo punto di svolta nella politica di parità, formulando una strategia più integrata e con l'obiettivo di garantire l'uguaglianza tra uomini e donne, sia a livello comunitario che internazionale. A questo proposito, la Commissione europea ha evidenziato

---

<sup>7</sup> Di Sarcina, F. (2010). *L'Europa delle donne la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957-2007)*, Bologna: Il Mulino.

<sup>8</sup> Approvato il 27 settembre del 1989. Di Sarcina, F. (2010). *L'Europa delle donne la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957-2007)*, Bologna: Il Mulino, p. 247. Letto contemporaneamente alla *Relazione relativa alla Carta Comunitaria dei diritti sociali e fondamentali e al protocollo sulla politica sociale allegato al Trattato che istituisce la comunità europea*, 1995, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>9</sup> Di Sarcina, F. (2010). *L'Europa delle donne la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957-2007)*, Bologna: Il Mulino, p. 250.

<sup>10</sup> Ivi, p. 252

<sup>11</sup> [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

come l'iniziativa NOW<sup>12</sup>, mirata a promuovere la parità di opportunità per le donne nell'occupazione e nella formazione professionale, rappresentasse in quegli anni un passo significativo nella direzione della parità di genere. Gli uomini tendono a essere esposti a richieste quantitative più elevate sul lavoro, mentre le donne sono più propense ad affrontare richieste emotive o a trovarsi in situazioni emotivamente difficili, e inoltre, c'è una sottorappresentazione delle donne nei ruoli dirigenti in quasi tutti i settori economici. Le donne lavorano anche meno ore retribuite rispetto agli uomini e spesso adattano i loro orari di lavoro alle esigenze familiari<sup>13</sup>. Statistiche recenti<sup>14</sup> rivelano che il peso della cura dei bambini ricade principalmente sulle spalle delle donne, fondamentale in questo ambito, infatti, è la Direttiva 2019/1158<sup>15</sup>.

Analizzando nel dettaglio la distribuzione dei compiti di assistenza a lungo termine all'interno delle coppie, emerge chiaramente che le donne sono principalmente responsabili di questi compiti appena citati<sup>16</sup>, aumentando ulteriormente le sfide nel bilanciare lavoro e vita personale. La gestione della cura dei bambini ha un profondo impatto sulla vita quotidiana delle persone, influenzando la distribuzione

---

<sup>12</sup> Acronimo di “New Opportunity for Women”, il quale è un programma comunitario per la promozione delle pari opportunità per le donne nel settore dell’impiego e della formazione professionale. Approvato dalla Commissione europea nel dicembre 1990, [www.affarieuropei.gov.it](http://www.affarieuropei.gov.it)

<sup>13</sup> *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap*, disponibile su [www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)

<sup>14</sup> Basandoci sull’indagine a livello dell’Unione europea condotta dall’EIGE nel 2022. *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap*, disponibile online su [www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)

<sup>15</sup> Mira a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza. Introduce standard minimi per i congedi parentali, la paternità e per i prestatori di assistenza, assicurando che i padri abbiano almeno dieci giorni di congedo di paternità retribuito. Ogni genitore ha diritto ad almeno quattro mesi di congedo parentale, di cui due mesi non trasferibili e retribuiti adeguatamente. La direttiva promuove anche modalità di lavoro flessibili, come il lavoro a distanza, per favorire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e una distribuzione più equa delle responsabilità familiari tra uomini e donne. Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 188 del 12 luglio 2019, pp. 79-93). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>16</sup> Ci si riferisce ad attività come l’accudimento dei figli, persone anziane o malate.

del tempo tra impegni lavorativi e vita personale. Studi recenti, inoltre, indicano che circa il 56% delle donne con figli di età inferiore ai 12 anni dedica almeno 5 ore al giorno alla cura dei bambini, a fronte del 26% degli uomini<sup>17</sup>. Questa disuguaglianza si riflette anche tra i genitori di bambini in età prescolare<sup>18</sup>, con una media UE del 47% dei genitori che dedica almeno 5 ore giornaliere alla cura dei figli<sup>19</sup>.

Nell'UE, il 70% delle donne con responsabilità di cura lavora rispetto all'84% degli uomini e quest'ultime tendono a lavorare più spesso a tempo parziale (38%) rispetto ai colleghi uomini (19%), con possibili conseguenze sulla loro carriera e sulla situazione economica, oltre ad avere poi effetti a lungo termine a livello pensionistico. Inoltre, le donne sono più inclini a essere genitori casalinghi (11%) rispetto agli uomini (1%)<sup>20</sup>. Questa disuguaglianza perpetua la concezione che la cura sia principalmente femminile, limitando le opportunità di progresso professionale, indipendenza economica e bilanciamento tra lavoro e vita personale. La radicalizzazione di talune convinzioni che marginalizzano e sminuiscono la donna risulta fondante sociale secolare, partendo dal presupposto che sia la donna in quanto “gentil sesso” a doversi occupare delle vicende familiari. Visione che non è, e non può, più essere attuale e che negli anni ha portato ad una mutazione di percezione sociale, tanto da dare impulso a sempre più significativi e sentiti sviluppi legislativi e giurisprudenziali. Non è sempre vera l'equazione per cui il risultato legislativo sia la sintesi della sensibilità sociale avverso alcune tematiche, anzi. Oggigiorno, in alcuni Stati Membri e talvolta anche orizzontalmente dall'Unione europea stessa, gli auspici e i programmi legislativi risultano di matrice più che recettizia dell'evoluzione sociale, prettamente educativa.

---

<sup>17</sup> *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap*, disponibile su [www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)

<sup>18</sup> Ci si riferisce ai bambini di età compresa tra i 0 e 5 anni.

<sup>19</sup> Tuttavia emergono notevoli differenze tra gli Stati membri nell'accesso ai servizi formali di educazione, cura della prima infanzia e nel tempo dedicato alla cura dei bambini. *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap*, disponibile su [www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)

<sup>20</sup> *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap*, [www.wige.europa.eu](http://www.wige.europa.eu)

## 1.2 Dal Trattato di Roma al Trattato di Lisbona

La parità di genere nell'Unione europea ha subito un'evoluzione significativa nel corso degli anni. L'articolo 119 del Trattato di Roma<sup>21</sup>, in particolare, ha rappresentato il punto di partenza per l'affermazione dei principi di uguaglianza tra uomini e donne nell'Unione europea. Firmato nel 1957, ed entrato in vigore l'anno successivo, ha rappresentato una pietra miliare per la promozione della parità retributiva tra uomini e donne all'interno dei paesi membri della Comunità Europea. Quest'articolo stabiliva il principio della parità tra i soggetti di sesso maschile e femminile: infatti non era volto al riconoscimento dei diritti fondamentali e universali delle donne, bensì all'eguagliamento di quest'ultimi rispetto ai diritti del sesso opposto. L'inclusione dei principi enunciati di questo articolo ha rappresentato un significativo passo avanti nella lotta contro le discriminazioni di genere, anche nel mercato del lavoro, contribuendo poi a sensibilizzare l'opinione pubblica e le istituzioni sui diritti delle donne in molti contesti sociali. Attualmente, la promozione della parità di trattamento non è limitata solamente all'articolo 119, ma è supportata anche da un complesso quadro normativo comprendente direttive, raccomandazioni, risoluzioni parlamentari e pronunce giuridiche. La sentenza *Defrenne II*<sup>22</sup> ha attribuito efficacia diretta all'articolo 119, permettendo infatti ai lavoratori di far valere i propri diritti sia nei confronti degli Stati membri che dei soggetti privati.

---

<sup>21</sup> “Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore”. Dopo l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona nel 2009, l'articolo 119 è diventato l'articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE). (*Gazz. Uff. Un. Eu. n. 115 del 9 Maggio 2008*, pp. 117-118). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>22</sup> La sentenza *Gabrielle Defrenne contro Sabena* del 1976 è una decisione significativa della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) che ha avuto un impatto rilevante sulla promozione della parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito lavorativo. È stata emessa nel 1976 come continuazione della prima sentenza *Defrenne* (*Defrenne I*) del 8 aprile 1976. *I diritti della donna e il Trattato di Amsterdam*, Parlamento Europeo, Marzo 1998, p. 10, in [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

La nozione di discriminazione in ambito giuridico dei paesi dell'Unione europea, viene distinta in discriminazione diretta e indiretta<sup>23</sup>. Per discriminazione diretta facciamo riferimento a qualsiasi azione o comportamento, sia attivo che passivo, che mira consapevolmente a pregiudicare un individuo a causa della sua appartenenza a un gruppo specifico<sup>24</sup>. L'illegittimità di tale comportamento risiede nella motivazione che lo sottende, ed è quindi facilmente identificabile e verificabile. Non sempre però l'elemento discriminatorio è immediatamente percepibile, a meno che non si tratti di discriminazioni "palesi", al giorno d'oggi sempre più frequenti. Un esempio di discriminazioni diretta può essere quando un titolare di un negozio si rifiuta di assumere persone qualificate semplicemente a causa della loro razza o origine etnica<sup>25</sup>.

Le fattispecie di discriminazione indiretta, invece, si verificano quando le azioni o i comportamenti non sono basati direttamente sulla considerazione di un fattore discriminatorio illegittimo, ma piuttosto sull'applicazione di criteri che, pur essendo neutrali sulla carta, finiscono per avere effetti negativi su determinati gruppi o comunità protetti dalla legge antidiscriminazione. In pratica, ciò significa che un provvedimento può sembrare neutro rispetto al genere, ma in realtà ha un impatto sfavorevole maggiore sulle donne rispetto agli uomini. Tra le ipotesi di discriminazione indiretta troviamo, ad esempio: un'amministrazione che vieti al proprio personale di indossare un copricapo quando serve i clienti discriminerebbe alcuni gruppi per motivi religiosi, come molte donne musulmane<sup>26</sup>.

L'articolo 120 del Trattato di Roma<sup>27</sup>, invece, affronta questioni concerni le condizioni di lavoro, di occupazione e di organizzazione del mercato del lavoro, infatti ha introdotto disposizioni specifiche volte a garantire che gli Stati membri

---

<sup>23</sup> Arrigo, G. (2018), *Il diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Collana di Studi Giuridici, p. 10-14.

<sup>24</sup> Prendendo quindi in considerazione, ad esempio, la religione, la nazionalità, la cultura e molto altro.

<sup>25</sup> [www.youth.europa.eu](http://www.youth.europa.eu)

<sup>26</sup> Ivi

<sup>27</sup> "... La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica: a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura, b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale." in [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

adottassero misure per eliminare le discriminazioni di genere nel campo della retribuzione, dell'occupazione e delle condizioni in ambito lavorativo. Inizialmente l'articolo 120 si focalizzava principalmente sulla parità di retribuzione, stabilendo il principio che uomini e donne dovessero ricevere una retribuzione uguale per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore. Tuttavia, nel corso degli anni, ha subito diverse modifiche e aggiornamenti per adeguarsi alle nuove sfide e alle nuove esigenze nel campo della parità di genere. Tra le evoluzioni più significative di questo, vi è l'estensione della sua portata per includere non solo la parità di retribuzione, ma anche la parità di trattamento in generale. Ciò significa che l'articolo si applica non solo alla discriminazione salariale, ma anche a tutte le altre forme di discriminazione di genere che possono verificarsi nel contesto lavorativo, come l'accesso all'impiego, le condizioni di lavoro, le promozioni e la formazione professionale. Per giunta, ha svolto un ruolo cruciale nel promuovere politiche attive per la parità di genere negli Stati membri, incoraggiandoli ad adottare misure concrete per eliminare le discriminazioni di genere e promuovere l'uguaglianza sul luogo di lavoro. Nel complesso, l'evoluzione dell'articolo 120 del Trattato di Roma ha rappresentato un progresso significativo nella lotta contro le discriminazioni di genere nell'Unione europea, sottolineando l'impegno dell'UE per garantire un trattamento equo e paritario per uomini e donne nel campo lavorativo<sup>28</sup>.

Detto corpus normativo, sebbene apparentemente succinto e di circoscritta applicazione strettamente all'ambito lavorativo, hanno fatto sì che la portata applicativa del principio di pari opportunità si sia ampliata al punto da inserire la parità di genere anche nel quadro degli obiettivi tutt'oggi perseguiti dall'Unione<sup>29</sup>. Il Trattato di Roma, successivamente, è stato modificato e integrato dall'Atto Unico Europeo<sup>30</sup>. L'Atto unico europeo è stato un importante passo verso l'integrazione europea, in quanto ha introdotto modifiche significative ai trattati istitutivi delle Comunità europee, ovvero il Trattato CEE e il Trattato CEEA. Tra le principali

---

<sup>28</sup> [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>29</sup> Genna A., *Alcune considerazioni sul principio di pari opportunità*, in Norma, quotidiano di informazione giuridica, 2016, disponibile su [www.extranet.dbi.it](http://www.extranet.dbi.it)

<sup>30</sup> Entrato in vigore il 1° luglio del 1987.

modifiche apportate dall'Atto unico europeo al Trattato di Roma vi sono: l'introduzione del concetto di "mercato unico"<sup>31</sup>, rafforzamento della cooperazione politica e dell'azione esterna dell'Unione europea, ampliamento delle competenze della Comunità europea in settori come ambiente, ricerca e sviluppo, politica sociale e sanitaria, modifiche alle procedure decisionali, inclusa l'introduzione del voto a maggioranza qualificata in alcuni settori<sup>32</sup>. Oltre a ciò, l'Atto unico europeo ha apportato significative innovazioni riguardanti la parità di genere tra uomini e donne nell'Unione Europea. In particolare, ha modificato e ampliato gli articoli 119 e 120 del Trattato di Roma. Tra le principali innovazioni, ha rafforzato il principio di parità di trattamento tra uomini e donne non solo nell'occupazione ma con l'obiettivo di eliminare qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere, ha inoltre introdotto misure concrete per promuovere la parità retributiva per lavoro di egual valore, garantendo che le donne ricevano una retribuzione equa e adeguata rispetto ai colleghi maschi. Le disposizioni sono state ampliate per assicurare pari opportunità di accesso all'occupazione, alla formazione professionale e alla progressione di carriera per le donne. In aggiunta, l'Atto ha incentivato gli Stati membri ad adottare politiche e misure concrete per promuovere la parità di genere nella società nel suo complesso<sup>33</sup>.

Tuttavia, si è dovuto attendere fino al Trattato di Maastricht, noto ufficialmente come "Trattato sull'Unione europea", che viene ratificato nel 1992 al fine di ottenere una consolidazione di quanto statuito nel Trattato di Roma. Nonostante non abbia introdotto modifiche dirette agli articoli 119 e 120, ha ampliato la sfera di competenza dell'Unione Europea, contribuendo indirettamente a promuovere la parità di genere attraverso l'adozione di politiche e normative più ampie. In

---

<sup>31</sup> Il mercato unico dell'UE promuove la libera circolazione di beni, servizi, persone e capitali, eliminando le barriere interne. Per ulteriori dettagli, vedi [www.commission.europa.eu](http://www.commission.europa.eu)

<sup>32</sup> Tra i settori interessati da questa modifica figurano: politiche agricole e comuni, movimenti di capitali, procedure in settori specifici, tariffa doganale comune. Atto unico europeo, Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, 29 giugno 1987, n. L 169/1, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>33</sup> Atto unico europeo, Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, 29 giugno 1987, n. L 169/1, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

particolare, ha introdotto il pilastro dell'accordo della "politica sociale"<sup>34</sup>, sottolineando l'importanza di promuovere il benessere dei cittadini europei e di affrontare le disuguaglianze sociali. Molto importanti in materia di uguaglianza di genere sono stati gli articoli 2<sup>35</sup> e 3<sup>36</sup>. L'articolo 2 stabiliva i principi fondamentali e

---

<sup>34</sup> L'accordo della "politica sociale" dell'Unione Europea è un accordo tra gli Stati membri dell'UE. In pratica è un insieme di normative e politiche volte a migliorare il benessere dei cittadini europei e promuovere l'inclusione sociale. Essa copre questioni come l'occupazione, la protezione sociale, l'uguaglianza di genere e i diritti dei lavoratori, definita attraverso trattati, direttive e documenti politici delle istituzioni dell'UE. Questo accordo è incluso negli articoli 117, 118 e 119 del Trattato di Amsterdam. *I diritti delle donne e il Trattato di Amsterdam*, Parlamento Europeo, Marzo 1998. [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

<sup>35</sup> "L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini". [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>36</sup> Ex art. 2 TUE, "1. L'Unione si prefigge di promuovere la pace, i suoi valori e il benessere dei suoi popoli. 2. L'Unione offre ai suoi cittadini uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia senza frontiere interne, in cui sia assicurata la libera circolazione delle persone insieme a misure appropriate per quanto concerne i controlli alle frontiere esterne, l'asilo, l'immigrazione, la prevenzione della criminalità e la lotta contro quest'ultima. 3. L'Unione instaura un mercato interno. Si adopera per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale, e su un elevato livello di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente. Essa promuove il progresso scientifico e tecnologico. L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore. Essa promuove la coesione economica, sociale e territoriale, e la solidarietà tra gli Stati membri. Essa rispetta la ricchezza della sua diversità culturale e linguistica e vigila sulla salvaguardia e sullo sviluppo del patrimonio culturale europeo. 4. L'Unione istituisce un'unione economica e monetaria la cui moneta è l'euro. 5. Nelle relazioni con il resto del mondo l'Unione afferma e promuove i suoi valori e interessi, contribuendo alla protezione dei suoi cittadini. Contribuisce alla pace, alla sicurezza, allo sviluppo sostenibile della Terra, alla solidarietà e al rispetto reciproco tra i popoli, al commercio libero ed equo, all'eliminazione della povertà e alla tutela dei diritti umani, in particolare dei diritti del minore, e alla rigorosa osservanza e allo sviluppo del diritto internazionale, in particolare al rispetto dei principi della Carta delle Nazioni Unite. 6. L'Unione persegue i suoi obiettivi con i mezzi appropriati, in ragione delle competenze che le sono attribuite nei trattati". [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)



gli obiettivi dell'Unione Europea, definendo le finalità dell'Unione, che includono: la promozione di uno sviluppo economico sostenibile e armonioso, un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, l'uguaglianza tra donne e uomini, la crescita economica sostenibile, la coesione economica, sociale e territoriale, e la solidarietà tra gli Stati membri; principi che troveremo anche nell'articolo 3. Inoltre, l'articolo 2 sottolinea l'impegno dell'Unione per la protezione dei diritti umani e il rispetto della diversità culturale e linguistica. Successivamente l'articolo 3 stabiliva che l'Unione europea promuove la pace, i suoi valori e il benessere dei suoi popoli, garantendo uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia senza frontiere interne. L'Unione si impegnava quindi a creare un mercato interno basato su una crescita economica sostenibile ed equilibrata, la stabilità dei prezzi, un'economia sociale di mercato altamente competitiva, la piena occupazione e il progresso sociale, nonché un alto livello di protezione ambientale. Sul piano internazionale, si adoperava per relazioni di buon vicinato, promuovendo i suoi valori e interessi globali, contribuendo alla pace, alla sicurezza, allo sviluppo sostenibile, alla solidarietà e al rispetto reciproco tra i popoli mirando anche a garantire un commercio libero ed equo, a eliminare la povertà, a tutelare i diritti umani e a rispettare e sviluppare il diritto internazionale, conformemente ai principi della Carta delle Nazioni Unite. Anche se l'articolo 3 TUE non menziona esplicitamente la parità di genere, molti dei suoi obiettivi sostengono implicitamente l'uguaglianza di genere, poiché la promozione del benessere, dello sviluppo sostenibile, della coesione sociale e del rispetto dei diritti umani crea un contesto favorevole alla realizzazione della parità di genere.

Fino al trattato di Amsterdam il diritto comunitario, sanzionava espressamente solo le discriminazioni basate sul sesso, dando poca rilevanza ad ulteriori motivi di discriminazione, siano questi motivi basati sulla nazionalità, ceto sociale e molti altri. Successivamente, la firma del Trattato di Amsterdam nel 1997 ha segnato un momento cruciale per la promozione della parità di genere all'interno dell'Unione europea e il principio di parità tra i sessi ha ricevuto modifiche significative. Oltre a ciò, questo trattato ha introdotto una serie di importanti articoli volti a rafforzare la tutela dei diritti delle donne e a contrastare la discriminazione di genere in vari settori della società europea. Le innovazioni introdotte nel Trattato hanno

rappresentato un passo significativo nell'affermazione della parità tra uomini e donne all'interno dell'Unione Europea. Il Trattato in plurime occasioni si pone obiettivi su ampia scala, quali il raggiungimento dell'uguaglianza fra uomini e donne elevato a obiettivo della comunità, eliminare le disuguaglianze anche tramite la promozione di pari opportunità. Inoltre, anche l'art. 141<sup>37</sup> ribadisce proprio quel principio centrale di parità di retribuzione propugnato dalla norma del Trattato di Roma, favorendo l'introduzione di provvedimenti che attribuiscono benefici specifici per coadiuvare il genere meno rappresentato nel perseguire un'attività professionale o prevenire o rimediare a svantaggi nelle carriere professionali<sup>38</sup>. I principi all'interno di quest'ultimo avevano introdotto un nuovo "compito" per la Comunità, che consisteva nel promuovere la parità tra uomini e donne, come citato prima. Il nuovo art. 6A<sup>39</sup> ha conferito alla Comunità europea il potere di adottare i provvedimenti necessari per contrastare le discriminazioni fondate su sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età o orientamento sessuale, nell'ambito delle competenze comunitarie. Questo ampliamento dei poteri

---

<sup>37</sup> Ex art. 119, "1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. 2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica: a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura, b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro. 3. Il Consiglio, deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. 4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali". [www.file.asgi.it](http://www.file.asgi.it)

<sup>38</sup> Nota tematica No 26, *I diritti delle donne e l'ampliamento dell'Unione europea*, luglio 1998, in [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

<sup>39</sup> Ora art. 13, testo cons. TCE.

del Consiglio mira all'eliminazione di diverse forme di discriminazione, inclusa quella di genere. Inoltre, codesto Trattato ha ridisegnato i "profili sociali" del principio di parità dei sessi.

Un altro articolo importante è stato l'art. 137<sup>40</sup>, che affidava alla Comunità il compito di sostenere e completare l'azione degli Stati membri per quanto riguarda la parità tra uomini e donne concerne le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro. L'articolo 117, poi, ha fornito una base legale per l'adozione di politiche volte a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne sul posto di lavoro. Ha consentito inoltre l'adozione di misure di discriminazione positiva<sup>41</sup> per eliminare le disparità di genere e favorire l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro. L'articolo 118 ha sancito il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore, ha stabilito un quadro giuridico per contrastare la discriminazione salariale di genere e promuovere la parità retributiva sul luogo di lavoro.

---

<sup>40</sup>Ex art. 118, *Trattato sull'Unione europea*, disponibile in [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>41</sup> Nel linguaggio comune, si usa spesso il termine "discriminazione positiva" per indicare azioni o misure che favoriscono gruppi svantaggiati. Tuttavia, è importante precisare che tecnicamente il concetto di "discriminazione positiva" è contraddittorio. Secondo l'uso comune del termine "discriminazione" per indicare qualcosa di "arbitrario", "ingiusto" o "distinzione illegittima", l'idea stessa di "discriminazione positiva" non ha senso: o la distinzione è giustificata e legittima (quindi non arbitraria) e quindi non può essere considerata "discriminazione", oppure la distinzione è arbitraria e non dovrebbe essere etichettata come "positiva". I termini più appropriati sono quindi "azioni positive", "misure positive" e "azioni affermative", in [eige.europa.eu](http://eige.europa.eu). Un esempio di discriminazione positiva può essere quando un'azienda decide di implementare una politica di "discriminazione positiva" per favorire l'assunzione di donne in ruoli di leadership, quindi questa politica potrebbe prevedere quote di genere, riservando una certa percentuale di posizioni di gestione esecutiva esclusivamente alle donne.

Gli articoli 137<sup>42</sup> e 141<sup>43</sup> hanno fornito un quadro istituzionale per l'attuazione di politiche di parità retributiva e di accesso all'occupazione. In aggiunta, hanno

---

<sup>42</sup> “1. Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 136, la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori: miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, condizioni di lavoro, informazione e consultazione dei lavoratori, integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro, fatto salvo l'articolo 150, parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro. 2. A tal fine il Consiglio può adottare mediante direttive le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese. Il Consiglio delibera secondo la procedura di cui all'articolo 251 e previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle Regioni. Il Consiglio, deliberando secondo la stessa procedura, può adottare misure destinate a incoraggiare la cooperazione tra Stati membri attraverso iniziative volte a migliorare la conoscenza, a sviluppare gli scambi di informazioni e le migliori prassi, a promuovere approcci innovativi e a valutare le esperienze fatte, al fine di combattere l'emarginazione sociale. 3. Tuttavia, il Consiglio delibera all'unanimità, su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, del Comitato economico e sociale e del Comitato delle Regioni, nei seguenti settori: sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori, protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro, rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione, fatto salvo il paragrafo 6, condizioni di impiego dei cittadini dei paesi terzi che soggiornano legalmente nel territorio della Comunità, contributi finanziari volti alla promozione dell'occupazione e alla creazione di posti di lavoro, fatte salve le disposizioni relative al Fondo sociale europeo. (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. C 340 del 10 Novembre 1997, p. 173), in [www.eurlex.europa.eu](http://www.eurlex.europa.eu)

<sup>43</sup> “1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. 2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica: a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura, b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro. 3. Il Consiglio, deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro

istituito il principio della parità di trattamento in materia di occupazione, promuovendo l'uguaglianza di opportunità tra uomini e donne e vietando qualsiasi discriminazione basata sul genere nell'accesso all'impiego e nelle condizioni di lavoro.

Infine, l'articolo 2 del Trattato di Amsterdam<sup>44</sup> si concentrava sui valori e gli obiettivi fondamentali dell'Unione europea. Esso afferma che l'Unione si basa sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani, delle libertà fondamentali e dello stato di diritto, valori comuni agli Stati membri. L'articolo sottolinea l'impegno dell'UE a promuovere il progresso economico e sociale, a garantire un elevato livello di occupazione e a realizzare uno sviluppo equilibrato e sostenibile. Pur non trattando specificamente la parità di genere, questo articolo implica che l'uguaglianza di genere rientra nei diritti umani e nelle libertà fondamentali che l'Unione si impegna a promuovere e proteggere. In sintesi, gli articoli del Trattato di Amsterdam hanno rappresentato un passo significativo nella promozione della parità di genere all'interno dell'Unione Europea, fornendo una solida base giuridica per contrastare la discriminazione di genere e promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne in vari ambiti della vita sociale ed economica.

In seguito, il Trattato di Nizza<sup>45</sup> ha segnato un breaking point nell'evoluzione dell'Unione europea, introducendo importanti innovazioni per promuovere la parità

---

o per un lavoro di pari valore. 4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.” (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. C 340 del 10 Novembre 1997, p. 173), in [www.eurlex.europa.eu](http://www.eurlex.europa.eu)

<sup>44</sup> “La Comunità ha il compito di promuovere nell'insieme della Comunità, mediante l'instaurazione di un mercato comune e di un'unione economica e monetaria e mediante l'attuazione delle politiche e delle azioni comuni di cui agli articoli 3 e 4, uno sviluppo armonioso, equilibrato e sostenibile delle attività economiche, una crescita sostenibile e non inflazionistica, un elevato grado di convergenza dei risultati economici, un elevato livello di protezione dell'ambiente e il miglioramento di quest'ultimo, un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale e la solidarietà tra Stati membri.”, [www.file.asgi.it](http://www.file.asgi.it)

<sup>45</sup> Entrato in vigore il 1° febbraio 2003.

di genere e combattere la discriminazione nei confronti delle donne. Un traguardo significativo è stato l'inserimento di disposizioni mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, con particolare attenzione alla parità di trattamento e retribuzione tra uomini e donne. Particolarmente, l'articolo 137<sup>46</sup> del Trattato di Nizza ha enfatizzato l'importanza di

---

<sup>46</sup> “1. Per conseguire gli obiettivi previsti all’articolo 136, la Comunità sostiene e completa l’azione degli Stati membri nei seguenti settori: a) miglioramento, in particolare, dell’ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, b) condizioni di lavoro, c) sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori, d) protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro, e) informazione e consultazione dei lavoratori, f) rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione, fatto salvo il paragrafo 5, g) condizioni di impiego dei cittadini dei paesi terzi che soggiornano legalmente nel territorio della Comunità, h) integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro, fatto salvo l’articolo 150, i) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro, j) lotta contro l’esclusione sociale, k) modernizzazione dei regimi di protezione sociale, fatto salvo il disposto della lettera c). 2. A tal fine il Consiglio: a) può adottare misure destinate a incoraggiare la cooperazione tra Stati membri attraverso iniziative volte a migliorare la conoscenza, a sviluppare gli scambi di informazioni e di migliori prassi, a promuovere approcci innovativi e a valutare le esperienze fatte, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri; b) può adottare nei settori di cui al paragrafo 1, lettere da a) a i), mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese. Il Consiglio delibera secondo la procedura di cui all’articolo 251 previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle regioni, tranne che nei settori di cui al paragrafo 1, lettere c), d), f) e g) del presente articolo, per i quali il Consiglio delibera all’unanimità, su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo e di detti Comitati. Il Consiglio, deliberando all’unanimità, su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può decidere di rendere applicabile al paragrafo 1, lettere d), f) e g) del presente articolo, la procedura di cui all’articolo 251. 10.3.2001 Gazzetta ufficiale delle Comunità europee C 80/17 IT 3. Uno Stato membro può affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto le direttive prese a norma del paragrafo 2. In tal caso esso si assicura che, al più tardi alla data in cui una direttiva deve essere recepita a norma dell’articolo 249, le parti sociali abbiano stabilito mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che lo Stato membro interessato deve adottare le misure necessarie che gli permettano di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti da detta direttiva. 4. Le disposizioni adottate a norma del presente articolo: non compromettono la facoltà riconosciuta agli Stati membri di definire

garantire pari opportunità sul mercato del lavoro e un trattamento equo in ambito lavorativo, mettendo in luce la necessità di promuovere la parità di genere attraverso varie azioni<sup>47</sup>. Queste azioni includono il miglioramento delle condizioni di lavoro, la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, la lotta contro l'esclusione sociale e la modernizzazione dei regimi di protezione sociale. Inoltre, il Trattato di Nizza ha ascrivito alla parità di genere la valenza di principio fondamentale dell'Unione europea, evidenziato anche nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE, e tale riconoscimento ha dato impulso a politiche e azioni volte a garantire la parità di trattamento e retribuzione tra uomini e donne in tutti i settori<sup>48</sup>. Fondamentale, in materia di parità di genere è stato l'articolo 23, il quale sottolinea che questo principio deve essere considerato come valore cardine dell'Unione, la quale si impegna a garantire tale parità in tutte le sue attività e politiche. L'articolo stabilisce che l'Unione europea promuove la parità di genere, compresa l'integrazione della dimensione di genere in tutte le sue politiche e attività, ciò significa che considera l'uguaglianza di genere come un obiettivo trasversale, da integrare in tutti gli ambiti delle sue competenze, compresi quelli economici, sociali, e politici. Inoltre, questo articolo sottolinea l'importanza di adottare misure concrete per eliminare le discriminazioni di genere e promuovere l'uguaglianza effettiva tra uomini e donne, rappresentando quindi un fondamentale impegno dell'Unione Europea verso la

---

i principi fondamentali del loro sistema di sicurezza sociale e non devono incidere sensibilmente sull'equilibrio finanziario dello stesso, non ostante a che uno Stato membro mantenga o stabilisca misure, compatibili con il presente trattato, che prevedano una maggiore protezione. 5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero né al diritto di serrata.» 10) All'articolo 139, paragrafo 2, il secondo comma L sostituito dal seguente: «Il Consiglio delibera a maggioranza qualificata, salvo allorché l'accordo in questione contiene una o più disposizioni relative ad uno dei settori per i quali L richiesta l'unanimità a norma dell'articolo 137, paragrafo 2. In tal caso il Consiglio delibera all'unanimità». *Trattato di Nizza che modifica il trattato sull'unione europea, i trattati che istituiscono le comunità europee e alcuni atti connessi*, Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, 10 marzo 2001, C 80/1, p.17. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>47</sup> *Trattato di Nizza che modifica il trattato sull'unione europea, i trattati che istituiscono le comunità europee e alcuni atti connessi*, Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, 10 marzo 2001, C 80/1, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>48</sup> Ivi

parità di genere e l'eliminazione delle disparità di trattamento tra uomini e donne. In conclusione, il Trattato di Nizza ha rappresentato un importante passo avanti verso l'uguaglianza di genere nell'UE, introducendo disposizioni specifiche per promuovere la parità tra uomini e donne e per contrastare la discriminazione di genere in tutti i settori, contribuendo a rafforzare il quadro normativo europeo in materia di parità, promuovendo una maggiore equità e giustizia nella società nel suo complesso.

Per concludere, il Trattato di Lisbona<sup>49</sup>, ha sancito un punto di svolta significativo nell'evoluzione dell'Unione europea, sempre in materia di parità di genere. Questo trattato, attraverso un encomiabile impegno verso i valori fondamentali dell'UE, ha posto la parità tra uomini e donne come principio cardine all'interno dell'Unione stessa. In particolare, l'articolo 2 del Trattato sull'Unione Europea<sup>50</sup> è emblematico di tale determinazione, stabilendo chiaramente che l'UE è fondata sui valori del rispetto per la dignità umana, la libertà, la democrazia, l'uguaglianza, lo Stato di diritto e il rispetto dei diritti umani, compresa la parità di genere. Questo enunciato non solo riconosce il carattere imprescindibile della parità tra uomini e donne come fondamento dell'identità europea, ma sancisce altresì un impegno solenne verso l'eliminazione di ogni forma di disparità di trattamento e discriminazione basata sul sesso. A parimerito, l'articolo 8 del TUE<sup>51</sup> rappresenta un pilastro giuridico fondamentale nell'affermazione dell'UE come baluardo della parità di genere. Esso

---

<sup>49</sup> Adottato nel 2007 ed entrato in vigore nel dicembre 2009.

<sup>50</sup> “L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini”, *Trattato sull'Unione europea*, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 26 ottobre 2012, C 326/13, p. 5. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>51</sup> “1. L'Unione sviluppa con i paesi limitrofi relazioni privilegiate al fine di creare uno spazio di prosperità e buon vicinato fondato sui valori dell'Unione e caratterizzato da relazioni strette e pacifiche basate sulla cooperazione. 2. Ai fini del paragrafo 1, l'Unione può concludere accordi specifici con i paesi interessati. Detti accordi possono comportare diritti e obblighi reciproci, e la possibilità di condurre azioni in comune. La loro attuazione è oggetto di una concertazione periodica”, *Trattato sull'Unione europea*, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 26 ottobre 2012, C 326/13, p. 8. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)



sancisce inequivocabilmente l'impegno dell'UE nel combattere qualsiasi forma di discriminazione basata sul sesso e nell'assicurare la parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne. Tale disposizione sottolinea l'importanza cruciale di adottare politiche inclusive e di attuare azioni concrete volte a contrastare le disuguaglianze di genere, sia nel contesto lavorativo che nella società nel suo complesso<sup>52</sup>. Concludendo, il Trattato di Lisbona ha segnato un momento epocale nell'evoluzione normativa dell'UE, consolidando l'impegno dell'Unione verso la parità di genere e l'eliminazione delle disparità basate sul sesso. Attraverso una serie di articoli emblematici, questo trattato ha confermato inequivocabilmente che la parità tra uomini e donne non è solo un principio fondamentale dell'UE, ma una pietra angolare delle sue politiche e delle sue aspirazioni per un futuro più equo e inclusivo. Sebbene non esistano articoli specifici dedicati esclusivamente alla tematica della parità di genere, al di fuori di quelli precedentemente menzionati, vi sono disposizioni trasversali che influenzano direttamente o indirettamente la parità di genere. Ad esempio, il Trattato ha rafforzato il ruolo del Parlamento Europeo e quello delle istituzioni europee nel compiere progressi verso la parità di genere attraverso il processo decisionale e la formulazione di politiche. Inoltre, ha riconosciuto l'importanza del dialogo sociale e della cooperazione tra le parti sociali per promuovere la parità di genere sul luogo di lavoro<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> *Trattato di Lisbona, che modifica il Trattato sull'Unione europea e il trattato che istituisce la comunità europea*, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 17 dicembre 2007, C 306/1. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>53</sup> *Trattato di Lisbona, che modifica il Trattato sull'Unione europea e il trattato che istituisce la comunità europea*, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 17 dicembre 2007, C 306/1. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

### 1.3 Le disposizioni rilevanti nel Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea

Nel quadro dell'Unione europea, la promozione della parità di trattamento e retribuzione tra uomini e donne rappresenta un pilastro fondamentale per garantire un ambiente lavorativo equo e inclusivo. Questo obiettivo è sancito e disciplinato all'interno del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea<sup>54</sup>, che costituisce un fondamento giuridico essenziale per le politiche dell'UE. Tuttavia, è con il Trattato di Amsterdam che i principi di pari opportunità e trattamento hanno assunto un nuovo impulso, come anticipato prima, in particolare con l'introduzione degli articoli 157 e 158 nel quadro giuridico dell'UE<sup>55</sup>.

L'articolo 157<sup>56</sup> del TFUE, in particolare, rappresenta una pietra miliare nella promozione della parità salariale. Esso sancisce il principio fondamentale che

---

<sup>54</sup> Entrato in vigore nel 2007.

<sup>55</sup> Sono entrati in vigore il 1° dicembre 2009, insieme all'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, che ha sostituito successivamente il Trattato di Nizza.

<sup>56</sup> Ex art. 141 TCE, ed ancor prima art. 119 TCEE, il quale riporta: “1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;

b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro.

3. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adottano misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

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

uomini e donne devono ricevere una retribuzione uguale per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore, ponendo così fine alla disparità retributiva di genere che persisteva in molte realtà lavorative. Questo articolo ha aperto la strada a un'ampia gamma di misure legislative e politiche volte a garantire l'attuazione effettiva di questo principio in tutti gli Stati membri dell'UE. La portata applicativa dell'articolo 157 TFUE è stata ulteriormente chiarita dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea nella sentenza del 3 giugno 2021 (C-624/2019), con la quale la Corte ha riconosciuto l'efficacia diretta di questo articolo anche nei rapporti di lavoro tra privati, ampliando il suo ambito di applicazione. L'articolo 157 TFUE impone agli Stati membri di garantire la parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore<sup>57</sup>. Questo principio si applica al salario base e a tutti gli altri benefici erogati dal datore di lavoro in ragione dell'impiego, inoltre la Corte ha chiarito che questo principio deve essere rispettato anche in situazioni in cui i lavoratori operano in sedi diverse dello stesso datore di lavoro, purché le condizioni di lavoro siano comparabili<sup>58</sup>.

Parallelamente, l'articolo 158<sup>59</sup> del TFUE ha ampliato il campo di azione, affrontando non solo la questione della parità salariale, ma anche quella più ampia della parità di trattamento tra uomini e donne sul luogo di lavoro, imponendo così agli Stati membri di adottare misure concrete per eliminare qualsiasi forma di discriminazione di genere nell'accesso all'impiego, nelle condizioni lavorative, nelle opportunità di carriera e nei vantaggi sociali. Oltre a ciò, l'articolo parla

---

sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali”, [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>57</sup> In particolare, essa stessa ha stabilito che la discriminazione retributiva può essere contestata anche quando il lavoro non è identico ma di pari valore, e che i lavoratori possono far valere i loro diritti in base all'articolo 157 TFUE davanti ai giudici nazionali. Questa interpretazione mira a garantire che tutti i lavoratori, indipendentemente dal sesso, ricevano una retribuzione equa per lavori di valore equivalente, contribuendo a eliminare le disparità di genere nelle retribuzioni.

<sup>58</sup> “De Giuli, F., “L’efficacia diretta dell’art. 157 TFUE nei rapporti di lavoro tra privati: la parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile”, Ottobre 2021, disponibile in [www.diritticomparati.it](http://www.diritticomparati.it)

<sup>59</sup> Ex art 142 TCE, il quale riporta: “Gli Stati membri si adoperano a mantenere l'equivalenza esistente nei regimi di congedo retribuito”, [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

dell'impegno degli Stati membri nel mantenere l'equivalenza nei regimi di congedo retribuito. Ciò significa che gli Stati membri si impegnano affinché uomini e donne abbiano diritti simili in termini di congedo retribuito, specialmente in situazioni legate alla genitorialità, come il congedo parentale o di maternità. Fondamentale è stato anche l'articolo 19<sup>60</sup> che riguarda l'adozione di misure per combattere le discriminazioni basate sul sesso, tra cui la promozione della parità di genere. Esso stabilisce che il Parlamento europeo e il Consiglio possono adottare misure appropriate per garantire l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per un medesimo lavoro o per un lavoro di pari valore. Inoltre, l'articolo prevede che il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, possa adottare misure volte a combattere le discriminazioni basate sul sesso nel campo dell'occupazione, dell'istruzione e dell'accesso ai beni e ai servizi, fornendo una base giuridica per l'azione dell'Unione europea nel promuovere la parità di genere e nel contrastare le discriminazioni sessuali in vari settori della vita sociale ed economica<sup>61</sup>.

#### **1.4 La normativa dell'Unione europea in materia**

Nel contesto di questo quadro giuridico, è fondamentale esaminare anche le direttive specifiche che mirano a promuovere la parità di genere. Queste direttive,

---

<sup>60</sup> “1. Fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. 2. In deroga al paragrafo 1, il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, possono adottare i principi di base delle misure di incentivazione dell'Unione, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri, destinate ad appoggiare le azioni degli Stati membri volte a contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui al paragrafo 1.”, [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>61</sup> [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

infatti, costituiscono strumenti legislativi essenziali per l'attuazione del principio di parità tra uomini e donne.

Nel contesto dell'Unione europea, la parità di genere è un “valore cardine, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali”<sup>62</sup>, e le direttive che hanno contribuito a raggiungere i traguardi in materia della parità di genere sono molteplici, tra le più importanti troviamo: la Direttiva 75/117/CEE<sup>63</sup>. Questa prima direttiva amplia ulteriormente il principio della parità retributiva dell'articolo 119. Essa garantisce lo stesso stipendio non solo per lavori simili, ma anche per lavori di valore equivalente. L'impatto pratico di questa risiede soprattutto nel fatto che impone agli Stati membri di introdurre nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per permettere a tutti i lavoratori che si sentono vittime di discriminazione di far valere i propri diritti attraverso la via legale. Gli Stati membri devono altresì adottare le misure necessarie per proteggere i ricorrenti<sup>64</sup>. La Direttiva 76/207/CEE<sup>65</sup> ha contribuito a definire il principio che implica l'assenza di qualsiasi discriminazione basata sul sesso, che troviamo all'interno dell'art. 119, ed è stata una pietra miliare in questo ambito. Essa mirava a implementare il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Questa direttiva ha posto le basi per la promozione della parità di genere nel mercato del lavoro nell'Unione europea, ha stabilito principi

---

<sup>62</sup> *Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, 5 marzo 2020, p. 1. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>63</sup> 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 quelli di sesso femminile (*Gazz. Uff. Un. Eu.*, n. L. 45 del 19 febbraio 1975, pp. 19-20). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>64</sup> *I diritti della donna e il Trattato di Amsterdam*, Parlamento Europeo, marzo 1998, p. 12-13, in [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

<sup>65</sup> Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (*Gazz. Uff. Un. Eur.*, n. L 39 del 14 febbraio 1976, pp. 40-42). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

fondamentali volti a garantire che uomini e donne abbiano pari opportunità di accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale. In particolare, ha sottolineato l'importanza di eliminare le discriminazioni di genere durante i processi di selezione e assunzione, assicurando che le decisioni siano basate esclusivamente sul merito. Inoltre, ha evidenziato la necessità di garantire che uomini e donne abbiano accesso equo alla formazione professionale<sup>66</sup>. Con la Direttiva 79/7/CEE<sup>67</sup> gli Stati membri si impegnano ad attuare il principio di parità di trattamento tra uomini e donne anche nel settore della sicurezza sociale. Questa direttiva si applica alla popolazione attiva, quindi comprendendo sia i lavoratori dipendenti che quelli autonomi, nonché coloro la cui attività professionale è interrotta per malattia, infortunio, disoccupazione, vecchiaia o invalidità. Essa stabilisce l'applicazione del principio di parità di trattamento per malattia, invalidità, vecchiaia, infortunio sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione. Le pensioni di reversibilità e le prestazioni familiari, però, sono escluse esplicitamente dal campo di applicazione della direttiva<sup>68</sup>. I principi che troviamo all'interno di questa direttiva sono poi stati ampliati dalla Direttiva 86/378/CEE<sup>69</sup>, la quale modificata successivamente dalla Direttiva 96/97/CE<sup>70</sup>. Proseguendo, la

---

<sup>66</sup> *I diritti della donna e il Trattato di Amsterdam*, Parlamento Europeo, marzo 1998, p. 14, in [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

<sup>67</sup> Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (*Gazz. Uff. Un. Eu.*, n. L. 6 del 1° gennaio 1979, pp. 24-25). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>68</sup> *I diritti della donna e il Trattato di Amsterdam*, Parlamento Europeo, marzo 1998, p. 15-16, in [europarl.europa.eu](http://europarl.europa.eu)

<sup>69</sup> 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 nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (*Gazz. Uff. Un. Eu.*, n. L. 225 del 12 agosto 1986, pp. 40-42). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>70</sup> Direttiva 96/97/CE del Consiglio del 20 dicembre 1996 che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale (*Gazz. Uff. Un. Eu.*, n. L. 46 del 17 febbraio 1997, pp. 20-24). Questa direttiva si applica ai lavoratori autonomi, lavoratori la cui attività è interrotta per malattia, maternità, infortunio o disoccupazione involontaria, persone in cerca di lavoro, lavoratori pensionati e lavoratori invalidi. [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

Direttiva 86/613/CEE<sup>71</sup> riguarda l'applicazione del principio della parità di trattamento ai lavoratori autonomi e ai loro collaboratori, con particolare attenzione alle donne. La direttiva, inizialmente prevista per essere riesaminata entro il 1993, non ha avuto il risultato sperato. Una risoluzione del Parlamento europeo del 1997 ha sottolineato la mancanza di uno statuto professionale definito e di diritti chiari in materia di sicurezza sociale per i coniugi coinvolti nelle attività dei lavoratori autonomi. Si chiede quindi una direttiva più vincolante che includa anche i conviventi coadiuvanti e preveda la registrazione obbligatoria, l'accesso a coperture assicurative, il diritto alla formazione e altre misure di protezione sociale, soprattutto la tutela della maternità<sup>72</sup>. Con la Direttiva 92/85/CEE<sup>73</sup> il Consiglio mirava a proteggere le donne in gravidanza dai pericoli legati a specifici tipi di lavoro. I datori di lavoro o i servizi di prevenzione dedicati dovevano valutare le condizioni di lavoro delle donne incinte. Se questa valutazione si rivelava rischiosa per la salute o la sicurezza della lavoratrice incinta, il datore di lavoro doveva prendere le misure necessarie, come assegnare altre mansioni o concedere un congedo temporaneo. Inoltre, le donne incinte non potevano, e non possono tutt'ora, essere obbligate a lavorare di notte durante la gravidanza o dopo il parto. Oltre alla tutela della salute, la direttiva proteggeva anche i diritti legati al lavoro, il licenziamento per motivi di gravidanza era ed è strettamente vietato e sono garantiti altri diritti, come il mantenimento della retribuzione o il pagamento di un'indennità adeguata<sup>74</sup>.

---

<sup>71</sup> Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 359 del 19 dicembre 1986, pp. 56-58). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>72</sup> *I diritti della donna e il Trattato di Amsterdam*, Parlamento Europeo, marzo 1998, p. 18-19, in [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

<sup>73</sup> Direttiva 92/85/CEE del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (*Gazz. Uff. Un. Eu.*, n. L. 348 del 28 novembre 1992, pp. 1-7). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>74</sup> *I diritti delle donne e il Trattato di Amsterdam*, Parlamento Europeo, marzo 1998, pp. 18-19, in [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

Successivamente la Direttiva 96/34<sup>75</sup>, la quale mirava a stabilire misure per garantire l'attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e le condizioni di lavoro, compresa la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro. Le disposizioni di questa direttiva regolavano anche il *congedo parentale* e *l'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore*<sup>76</sup>. Il congedo parentale è l'astenersi in modo prolungato e programmato dal lavoro per la cura dei propri figli, mentre l'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore si intende l'assentarsi dal posto di lavoro per "ragioni familiari", come ad esempio a causa di infortuni o malattia. Per quanto concerne il congedo parentale, viene definito come un diritto individuale di entrambe i sessi di astenersi dal luogo di lavoro per la cura dei propri figli, naturali o adottati, nei primi otto anni di vita. Ciascun genitore, quindi, ha il diritto al congedo per minimo tre mesi fino al compimento degli otto anni<sup>77</sup>.

Aggiungendo, la Direttiva 97/80/CE<sup>78</sup> riguarda l'onere della prova nei casi di discriminazione sul sesso. Il principio generale dell'onere della prova, secondo il quale la parte che denuncia un'accusa è tenuta a fornire le prove, spesso creava difficoltà in casi di presunta discriminazione. Di solito, le prove pertinenti sono in possesso del datore di lavoro, mentre dimostrare la discriminazione indiretta è complicato. Per risolvere questo problema, sia la Commissione che il Parlamento avevano proposto, nella direttiva, un'inversione dell'onere della prova, quindi secondo questa proposta, la parte denunciante avrebbe solo bisogno di fornire una "presunzione di discriminazione". Spetterebbe al datore di lavoro (la parte denunciata) confutare questa presunzione dimostrando di non aver violato il

---

<sup>75</sup> Direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, relativa all'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (*Gazz. Uff. Un. Eur.*, n. L 145 del 19 giugno 1996, pp. 4-9). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>76</sup> Arrigo, G. (2018), *Il diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Collana di Studi Giuridici, pp. 45-47

<sup>77</sup> Ivi

<sup>78</sup> Direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso (*Gazz. Uff. Un. Eu.*, n. L 14 del 20 gennaio 1998, pp. 6-8). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)



principio di parità<sup>79</sup>. In seguito, la Direttiva 2006/54/CE<sup>80</sup> ha rafforzato il principio concerne le discriminazioni dirette o indirette tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego<sup>81</sup>. Questa direttiva ha ampliato la portata del principio di parità di trattamento, includendo non solo l'accesso al lavoro e alla formazione, ma anche le condizioni di lavoro, comprese le condizioni di retribuzione e di licenziamento, di promozione e formazione professionale. La Direttiva 2010/18/UE<sup>82</sup> rappresenta un significativo passo avanti nell'ambito delle politiche europee volte a conciliare la vita professionale e familiare dei lavoratori, con particolare attenzione alla promozione della parità di genere e delle pari opportunità. Questa direttiva prevede il diritto per ogni lavoratore ad almeno quattro mesi di congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio, stabilendo che almeno uno di questi mesi sia non trasferibile tra i genitori al fine di incentivare una condivisione più equa delle responsabilità familiari tra i genitori. Inoltre, la direttiva garantisce la protezione dei lavoratori contro il licenziamento e trattamenti sfavorevoli durante il periodo di congedo e assicura il diritto a ritornare al proprio impiego o a un impiego equivalente al termine del congedo.

Segue la Direttiva 2010/41/UE<sup>83</sup> che riguarda l'applicazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma, e rappresenta

---

<sup>79</sup> “Il diritto delle donne e il Trattato di Amsterdam, Parlamento Europeo, marzo 1998, p. 22, in [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

<sup>80</sup> Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (*Gazz. Uff. Un. Eur.*, n. L 204 del 5 luglio 2006, pp. 23-36). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>81</sup>In [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu), letto parallelamente a Arrigo, G. (2018), *Il diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Collana di Studi Giuridici.

<sup>82</sup> Direttiva 2010/18/UE del Consiglio dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 68 del 18 marzo 2010, pp. 13-20). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>83</sup> Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 180 del 15 luglio 2010, pp- 1-6). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

un passo significativo verso l'eliminazione delle discriminazioni di genere nei regimi pensionistici e di sicurezza sociale applicabili agli autonomi. La Direttiva mira a garantire che gli uomini e le donne che lavorano come lavoratori autonomi abbiano accesso a regimi di sicurezza sociale e pensionistici che rispettino il principio di parità di trattamento, senza discriminazioni basate sul genere. L'obiettivo principale è garantire che gli uomini e le donne che lavorano come autonomi godano degli stessi diritti e delle stesse opportunità in materia di sicurezza sociale e pensionistica, contribuendo così a promuovere la parità di genere e a eliminare le discriminazioni sul luogo di lavoro. Sono altresì importanti le Direttive 2022/2381<sup>84</sup> e 2023/970<sup>85</sup>. La prima riguarda la parità di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa e stabilisce misure vincolanti per garantire una presenza equilibrata di uomini e donne nei consigli di amministrazione, con l'obiettivo di raggiungere una quota del 40% per il genere sottorappresentato tra gli amministratori non esecutivi o del 33% tra tutti gli amministratori. Questa direttiva intende promuovere la diversità di genere e migliorare la governance aziendale. Più recentemente, la Direttiva 2023/970<sup>86</sup> ha

---

<sup>84</sup> Direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 novembre 2022, riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 315 del 7 dicembre 2022, pp. 44-59). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>85</sup> Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 132 del 17 maggio 2023, pp. 21-44). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>86</sup> Direttiva 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (*Gazz. Uff. Eur.*, n. L 132 del 10 maggio 2023, pp. 21-44). Tale direttiva si inserisce nella nuova strategia per il 2020-2025 lanciata dalla Commissione per la parità di genere, proprio in quanto pilastro europeo dei diritti sociali. Da un lato tale direttiva risulta ricognitiva delle normative precedentemente contenute e ripetutamente integrate nelle diverse direttive, ma da un lato porta a svariati profili di novità, in ordine alla limitazione della discrezionalità di giudici e legislatori nazionali nell'applicazione delle norme contenute, pur considerando che la norma di per sé non risulta self executing, richiedendo quindi per sua natura un certo grado di discrezionalità applicativa

introdotto norme minime per rafforzare il rispetto del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Questa direttiva ha introdotto meccanismi di trasparenza retributiva e ha rafforzato l'applicazione del diritto alla parità di retribuzione. Queste direttive sono fondamentali perché contribuiscono a creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo, promuovendo la parità di genere e combattendo le discriminazioni basate sul sesso. Rappresentano passi significativi verso la realizzazione della parità di genere nel mercato del lavoro nell'Unione Europea, un obiettivo che è non solo eticamente giusto, ma che contribuisce anche a una maggiore produttività e a un'economia più forte.

---

nell'inserimento nell'ordinamento nazionale. Sarà quindi necessario essere accompagnata da norme interne che non devono deviare dal suo significato e si auspica che la legislazione trasposta negli ordinamenti nazionali non si discosti dagli obiettivi virtuosi delineati nei 66 considerando e nei 36 articoli della Direttiva. [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)



## Capitolo II

### PARITÀ DI GENERE NELL'UNIONE EUROPEA: EVOLUZIONE E STRATEGIE PER IL FUTURO

#### 2.1 La giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea in materia di parità di trattamento tra uomini e donne

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha ricoperto un ruolo fondamentale nell'implementazione e nell'applicazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito dell'Unione Europea attraverso alcune pronunce giuridiche. Tra quelle di maggior rilievo, si possono citare: la sentenza Defrenne II<sup>87</sup>, con la quale la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha stabilito che il principio della parità retributiva tra uomini e donne ha un effetto diretto, vale a dire che si applica non solo alle pubbliche autorità, ma anche a tutte le convenzioni collettive che regolano il lavoro subordinato tra privati. Segue poi la sentenza Bilka<sup>88</sup>, con la quale la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha determinato che un'azione che esclude i dipendenti a orario ridotto da un regime pensionistico aziendale costituisce una forma di "discriminazione indiretta". Tale forma di penalizzazione è contraria a quanto sancito nell'art. 119, analizzato precedentemente, soprattutto se colpisce un numero significativamente maggiore di donne rispetto agli uomini, a meno che non sia dimostrato che tale esclusione si basa su motivi oggettivamente giustificati e estranei a qualsiasi forma di discriminazione di genere. Parte del processo summenzionato è svolto anche dalla

---

<sup>87</sup> Corte di Giustizia dell'Unione europea, sentenza C-43/75, Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, (1976) ECLI:EU:C:1976:56, sezione relativa alla parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>88</sup> Corte di Giustizia dell'Unione europea, sentenza C-170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz, (1986) ECLI:EU:C:1986:204, sezione relativa alla parità di trattamento fra uomini e donne - Lavoratori ad orario ridotto - Esclusione dal regime pensionistico aziendale, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

sentenza Barber<sup>89</sup>, con la quale la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha stabilito che tutte le forme di pensione professionale costituiscono parte della retribuzione ai sensi dell'ex articolo 119, e quindi devono essere soggette al principio della parità di trattamento. Ciò significa che i lavoratori di sesso maschile devono avere accesso ai diritti pensionistici o alle pensioni di reversibilità alla stessa età delle colleghe di sesso femminile<sup>90</sup>. Successivamente, la sentenza Test-Achats<sup>91</sup> con la quale la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha stabilito che l'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2004/113/CE<sup>92</sup> del Consiglio è invalide in quanto viola il principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi. Ed infine la sentenza recente Tesco Stores<sup>93</sup>, con la quale Corte di Giustizia dell'Unione europea

---

<sup>89</sup> Corte di Giustizia dell'Unione europea, sentenza C-262/88, Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group, (1990) ECLI:EU:C:1990:209, sezione relativa alla parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile - Licenziamento per motivi economici - Versamento anticipato di una pensione di vecchiaia, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>90</sup> *I principi di uguaglianza e non discriminazione, una prospettiva di diritto comparato*, Parlamento europeo, 2021, disponibile online: [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

<sup>91</sup> Corte di Giustizia dell'Unione europea, sentenza C-236/09, Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL e altri v. Conseil des ministres, (2011) ECLI:EU:C:2011:100, sezione relativa al rinvio pregiudiziale - Diritti fondamentali - Lotta contro le discriminazioni - Parità di trattamento tra uomini e donne - Accesso a beni e servizi e loro fornitura - Premi e prestazioni assicurative - Fattori attuariali - Presa in considerazione del sesso dell'assicurato quale fattore per la valutazione dei rischi assicurativi - Contratti privati di assicurazione sulla vita - Direttiva 2004/113/CE - Art. 5, n. 2 - Deroga non soggiacente a limiti temporali - Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea - Artt. 21 e 23 - Invalidità, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>92</sup> Direttiva 2004/113 del 13 dicembre 2004, riguardante l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 373 del 21 dicembre 2004, pp. 37-43).

<sup>93</sup> Corte di Giustizia dell'Unione europea, sentenza C-624/19, K e a. v. Tesco Stores Ltd, (2021) ECLI:EU:C:2021:429, sezione relativa al rinvio pregiudiziale - Politica sociale - Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Articolo 157 TFUE - Effetto diretto - Nozione di "lavoro di pari valore" - Domande volte ad ottenere una pari retribuzione per un lavoro di pari valore - Unica fonte - Lavoratori di sesso diverso che hanno lo stesso datore di lavoro - Stabilimenti diversi - Confronto, disponibile online: [eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu)

fa riferimento innanzitutto alla sentenza Praxair MRC<sup>94</sup>. Il caso riguardava alcune lavoratrici della Tesco Stores che affermavano di non ricevere lo stesso salario dei loro colleghi maschi per lavori di pari valore. Così il tribunale inglese ha chiesto alla Corte di Giustizia se l'articolo 157 potesse essere direttamente applicabile nelle azioni giudiziarie basate sulla parità retributiva, ma la Corte ha ribadito che l'articolo 157 impone il principio di parità retributiva senza discriminazioni di genere e che tale principio ha efficacia diretta, creando diritti che i giudici nazionali devono tutelare. Inoltre, ha sottolineato che l'articolo 157 si applica non solo quando il lavoro è identico, ma anche quando è di pari valore, stabilendo che situazioni lavorative simili devono essere trattate in modo equo, salvo giustificazioni oggettive per trattamenti diversi<sup>95</sup>. Infine, la Corte chiarisce che l'articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea deve essere interpretato nel senso che ha efficacia diretta orizzontale<sup>96</sup> nelle controversie tra privati, quando è contestata la mancata osservanza del principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile per un "lavoro di pari valore". Il punto di questa sentenza è che la nozione di comparabilità, quando la norma cita "stesso lavoro", non riguarda meramente il piano quantitativo con riguardo al medesimo valore della

---

<sup>94</sup> Corte di Giustizia dell'Unione europea, sentenza C-486/18, Praxair MRC GmbH v. Land Nordrhein-Westfalen, (2019) EU:C:2019:384, relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di retribuzione, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>95</sup> [www.soluzionilavoro.it](http://www.soluzionilavoro.it), letto insieme a *Il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile sancito dal diritto dell'Unione può essere direttamente invocato, per uno «stesso lavoro come per un «lavoro di pari valore», nelle controversie tra privati*, Corte di giustizia dell'Unione europea, comunicato stampa n. 95/21, Lussemburgo, 3 giugno 2021, disponibile online: [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>96</sup> L'efficacia diretta orizzontale si riferisce al principio secondo il quale una norma del diritto dell'Unione Europea può essere invocata direttamente dai cittadini nei confronti degli altri cittadini o di entità private, come aziende o organizzazioni, oltre che nei confronti degli Stati membri. Nel contesto della sentenza sopra citata, significa che i lavoratori possono invocare direttamente il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne (articolo 157 TFUE) in situazioni in cui si ritengono vittime di discriminazione salariale rispetto ad altri lavoratori dello stesso sesso, la Corte ha stabilito che questo principio si applica anche nei confronti dei datori di lavoro privati e può essere fatto valere direttamente in tribunale senza bisogno di intervento dello Stato, disponibile su [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

prestazione lavorativa svolta, né tanto meno quello puramente qualitativo con riguardo alle stesse mansioni svolte. L'art. 157 deve essere l'incarnazione senza ostacoli di natura letterale della norma del principio per cui situazioni analoghe devono essere trattate in modo uniforme, con disparità di trattamento solo ove obiettivamente necessarie e giustificate.

Concludendo, una sentenza fondamentale che vede l'Italia come protagonista è la causa J.L. contro Italia<sup>97</sup>, ricorso n. 5671/16. In questo caso la Corte europea dei diritti umani ha condannato l'Italia per violazione dell'articolo 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo<sup>98</sup>, che tutela il diritto alla vita privata e all'integrità personale. La questione riguardava un procedimento penale contro sette uomini accusati di violenza sessuale di gruppo, poi assolti dai tribunali italiani. La Corte europea ha evidenziato che i diritti della presunta vittima non sono stati adeguatamente protetti durante il processo penale, esponendola a una vittimizzazione secondaria. La Corte d'appello di Firenze, emettendo la sentenza di assoluzione, aveva infatti formulato osservazioni sulla bisessualità della presunta vittima e ricordato i suoi rapporti sessuali precedenti. La Corte di Strasburgo ha ritenuto che il linguaggio e gli argomenti utilizzati dalla corte italiana riflettessero pregiudizi sul ruolo delle donne nella società italiana, ostacolando la protezione efficace dei diritti delle vittime di violenza di genere, nonostante un quadro legislativo adeguato. La Corte ha sottolineato l'importanza dell'azione penale e delle misure sanzionatorie nella risposta istituzionale alla violenza di genere e nella lotta contro le disuguaglianze di genere. Ha quindi ritenuto essenziale che le autorità giudiziarie evitino di riprodurre stereotipi sessisti nelle decisioni giudiziarie e di

---

<sup>97</sup> Pubblicata il 27 maggio 2021.

<sup>98</sup> «1. Ogni persona ha diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza. 2. Non può esservi ingerenza di una autorità pubblica nell'esercizio di tale diritto a meno che tale ingerenza sia prevista dalla legge e costituisca una misura che, in una società democratica, è necessaria alla sicurezza nazionale, alla pubblica sicurezza, al benessere economico del paese, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute e della morale, o alla protezione dei diritti e delle libertà altrui.». Disponibile online: [www.europeanrights.eu](http://www.europeanrights.eu)



esporre le donne alla vittimizzazione secondaria, utilizzando un linguaggio che potrebbe scoraggiare la fiducia delle vittime nel sistema giudiziario<sup>99</sup>.

## 2.2 La lotta contro la violenza di genere

La violenza di genere è un fenomeno complesso e radicato che ha afflitto le società nel corso della storia e continua a essere una realtà preoccupante nell'Unione europea, e la pandemia di COVID-19 ha reso questo fenomeno ancor più grave<sup>100</sup>. Le statistiche mostrano una prevalenza allarmante di violenza contro le donne: secondo l'Agenzia dell'Unione europea per i Diritti Fondamentali, una donna su tre nell'UE ha subito violenza fisica e/o sessuale dall'età di 15 anni. Specificamente, nel 2014, il 22% delle donne ha dichiarato di aver subito violenza fisica e il 10% violenza sessuale<sup>101</sup>.

La violenza di genere non è limitata solamente alla sfera privata, infatti, è anche diffusa nel contesto lavorativo e online. Circa un terzo delle donne ha subito molestie sessuali sul posto di lavoro, e nel 2020, una ragazza su due è stata vittima di violenza di genere online<sup>102</sup>. Questo tipo di violenza comprende atti come lo stalking, le molestie sessuali e la condivisione non consensuale di materiale intimo, spesso perpetrati con l'intento di silenziare le donne, specialmente quelle attive nella vita pubblica, come politiche, giornaliste e difensore dei diritti umani. Le molestie sessuali sul lavoro non solo rappresentano una violazione dei diritti fondamentali delle donne<sup>103</sup>, ma hanno anche implicazioni negative sulla loro partecipazione e progresso nel mercato del lavoro. Le vittime possono sperimentare ansia, depressione e una ridotta capacità di concentrarsi, che possono influire

---

<sup>99</sup> *Sentenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo del 27 maggio 2021 - Ricorso n. 5671/16 - Causa J.L contro l'Italia*, Ministero della Giustizia, disponibile online su: [www.giustizia.it](http://www.giustizia.it)

<sup>100</sup> *Proposta di Direttiva del parlamento europeo e del consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Commissione europea, 2022, p. 10, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>101</sup> *Ivi*, pp.2-4

<sup>102</sup> *Ivi*, pp. 1-3

<sup>103</sup> I quali sono, ad esempio diritto al voto, accesso all'istruzione, parità di genere e libertà sessuale.

negativamente sulla loro produttività e carriera e inoltre, la paura di ritorsioni o di non essere credute spesso porta le vittime a non denunciare questi comportamenti, perpetuando un clima di impunità.

L'Unione europea ha adottato una serie di direttive per affrontare la violenza di genere, ad esempio la Direttiva 2004/80/CE<sup>104</sup> che permette alle vittime di reati violenti intenzionali di richiedere un risarcimento dallo Stato. Seguono le “direttive sulla parità di genere”<sup>105</sup>, le quali stabiliscono che le molestie sessuali e quelle a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e nell'accesso a beni e servizi sono contrarie al principio di parità di trattamento tra uomini e donne. Queste direttive richiedono agli Stati membri di vietare simili comportamenti, assicurare mezzi di ricorso (incluso il diritto a un risarcimento) e stabilire sanzioni efficaci, adeguate e deterrenti. La presente direttiva amplia tali strumenti introducendo norme minime per l'assistenza e l'accesso alla giustizia per le vittime di queste forme di molestie<sup>106</sup>. In aggiunta, la Direttiva 2011/36/UE<sup>107</sup> si inserisce nel contesto della parità di genere in quanto affronta uno dei più gravi abusi dei diritti umani che colpisce in modo sproporzionato donne e ragazze: la tratta degli esseri umani. La direttiva riconosce che le donne e le ragazze costituiscono la maggioranza delle vittime di tratta e mira a fornire una protezione specifica per queste categorie vulnerabili. Promuovendo un approccio sensibile al genere, la direttiva stabilisce misure per la prevenzione, la protezione e l'assistenza che tengono conto delle esigenze

---

<sup>104</sup> Direttiva 2004/80/CE del Consiglio del 29 aprile 2004, relativa all'indennizzo delle vittime di reato (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 261 del 6 agosto 2004, pp. 15-18).

<sup>105</sup> Si fanno riferimento alla Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 373 del 21 dicembre 2004, p.37); Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 204 del 26 luglio 2006, p. 23).

<sup>106</sup> Proposta di *Direttiva del parlamento europeo e del consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Commissione europea, 2022, p. 7

<sup>107</sup> Direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo o del Consiglio del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro del Consiglio 2002/629/GAI (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 101 del 15 aprile 2011, pp. 1-11).

specifiche delle vittime di sesso femminile. La Direttiva 2011/99/UE<sup>108</sup> e il regolamento (UE) n. 606/2013<sup>109</sup> che permettono il riconoscimento transfrontaliero degli ordini di protezione emessi in base alla legge nazionale. Detta iniziativa richiede agli Stati membri di includere nelle rispettive leggi nazionali l'adozione di misure immediate di allontanamento e ordini di protezione, come requisiti fondamentali per l'applicazione della direttiva sull'ordine di protezione europeo e del regolamento sul reciproco riconoscimento<sup>110</sup>. Segue la direttiva 2012/29/UE, la quale riguarda i diritti delle vittime, e si applica a tutte le vittime di crimini e stabilisce standard minimi per i loro diritti, la loro protezione e assistenza nell'UE. La direttiva menziona le vittime di violenza di genere, violenza sessuale e violenza nelle relazioni strette, ma non fornisce norme specifiche per loro. Queste vittime, oltre a beneficiare delle misure specifiche di questa proposta, continueranno a ricevere protezione e assistenza<sup>111</sup>. Oltre a ciò, con la cosiddetta proposta di regolamento relativo a un mercato unico dei servizi digitali (“legge sui servizi digitali”<sup>112</sup>) la Commissione mira a difendere i diritti fondamentali online e ad affrontare i rischi su internet, inclusa la sicurezza online delle donne. La legge sui servizi digitali stabilisce un quadro generale per la regolamentazione, la responsabilità e la trasparenza dei fornitori di servizi online. La proposta rende questa legge più efficace su due fronti principali: in primo luogo, integrando norme minime per contrastare i reati di violenza online e, in secondo luogo, garantendo

---

<sup>108</sup> Direttiva 2011/99/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 dicembre 2011, sull'ordine di protezione europeo (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 338 del 21 dicembre 2012, p. 2).

<sup>109</sup> Regolamento (UE) n. 606/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 giugno 2013, relativo al riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n L 181 del 29 giugno 2013, p. 4).

<sup>110</sup> Proposta di *Direttiva del parlamento europeo e del consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Commissione europea, 2022, p. 5

<sup>111</sup> Proposta di *Direttiva del parlamento europeo e del consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Commissione europea, 2022, p. 5

<sup>112</sup> Commissione europea, Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo a un mercato unico dei servizi digitali (legge sui servizi digitali) e che modifica la Direttiva 2000/31/CE, COM(2020) 825 final, del 15 dicembre 2020, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

che le autorità giudiziarie nazionali possano ordinare ai fornitori di servizi online di rimuovere contenuti illegali legati alla violenza online<sup>113</sup>, la quale ha introdotto norme in materia di prevenzione, protezione, azione penale e fornitura di servizi alle vittime e alle persone a rischio di violenza di genere, comprese le forme di violenza sulle donne in ambito lavorativo e domestico<sup>114</sup>. In questo ambito è importante è la Convenzione di Istanbul<sup>115</sup> che definisce e qualifica come reati varie forme di violenza contro le donne, come la violenza fisica, sessuale e psicologica, lo stalking, le molestie sessuali, le mutilazioni genitali femminili, il matrimonio forzato, l'aborto forzato e la sterilizzazione forzata. Inoltre, si concentra sulla prevenzione, obbligando le parti a investire nell'istruzione, nella formazione degli esperti e nei programmi di recupero per gli autori delle violenze, proteggendo le vittime e istituendo servizi di sostegno adeguati<sup>116</sup>. Questi strumenti normativi obbligano gli Stati membri a garantire che le vittime di molestie sessuali sul lavoro abbiano accesso a mezzi di ricorso giuridici e che gli autori di tali atti siano adeguatamente sanzionati.

Circa un terzo delle donne nell'UE<sup>117</sup> ha subito molestie sessuali sul lavoro, un dato allarmante che sottolinea la necessità di misure efficaci per prevenire e combattere queste forme di violenza. La strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025

---

<sup>113</sup> Proposta di *Direttiva del parlamento europeo e del consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Commissione europea, 2022, p. 7

<sup>114</sup> [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu), *Adesione dell'UE alla convenzione di Istanbul*, Parlamento europeo, p. 1.

<sup>115</sup> La Convenzione di Istanbul è stata adottata dal Consiglio d'Europa nel 2011 ed è entrata in vigore nel 2014. Essa impegna gli Stati ad adottare misure concrete per prevenire la violenza di genere, proteggere le vittime e perseguire i responsabili. L'adesione dell'Unione Europea alla Convenzione rappresenta un passo importante nella lotta contro la violenza di genere a livello europeo, [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>116</sup> Proposta di *Direttiva del parlamento europeo e del consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Commissione europea, 2022, p. 7.

<sup>116</sup> [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu), *Adesione dell'UE alla convenzione di Istanbul*, Parlamento europeo, p. 1.

<sup>117</sup> Proposta di *Direttiva del parlamento europeo e del consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Commissione europea, 2022, pp. 8-9, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

include azioni mirate per prevenire queste forme di violenza, proteggere le vittime e perseguire gli autori di tali reati. Inoltre, il Parlamento europeo ha più volte sollecitato la Commissione a proporre una legislazione specifica e più mirata contro la violenza sulle donne<sup>118</sup>, comprendendo le molestie sessuali<sup>119</sup> sul posto di lavoro, la violenza domestica<sup>120</sup> e la violenza di genere online<sup>121</sup>.

Di cardinale importanza in materia di violenza è la Direttiva UE 2024/1385<sup>122</sup>, che riconoscendo l'aumento significativo della violenza di genere e delle pratiche dannose sulle donne stabilisce una serie di misure concrete per proteggere le vittime e punire i responsabili, come: stabilire norme chiare sulla definizione dei reati di violenza contro le donne e violenza domestica, specificando le pene da applicare in caso di violazione, includendo disposizioni per garantire la protezione delle vittime e facilitare il loro accesso alla giustizia, assicurando che ricevano il supporto necessario per affrontare le conseguenze della violenza subita. Sono previste, inoltre, misure per garantire un adeguato sostegno e assistenza alle vittime,

---

<sup>118</sup> Proposta di *Direttiva del parlamento europeo e del consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Commissione europea, 2022, pp. 8-9, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>119</sup> La definizione di "molestie sessuali sul lavoro" nell'ambito legislativo dell'UE si riferisce a qualsiasi forma di comportamento indesiderato a connotazione sessuale che si verifichi durante o in relazione a un impiego, un'occupazione o un lavoro autonomo. Questo comportamento ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità della vittima, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Proposta di *direttiva del parlamento europeo e del consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Commissione europea, 2022, pp. 28.32, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>120</sup> Per "violenza domestica", invece, ci si riferisce a un tipo di abuso perpetrato contro individui, spesso donne, all'interno dell'ambito familiare, indipendentemente dalla loro relazione con il perpetratore, che può essere un partner, un membro della famiglia o altri. Le donne sono comunemente le vittime di questa forma di violenza a causa di schemi di controllo e potere, ma chiunque può essere un potenziale bersaglio, indipendentemente dal genere.

<sup>121</sup> Proposta di *Direttiva del parlamento europeo e del consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Commissione europea, 2022, p. 2, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>122</sup> Direttiva 2024/1385 del Parlamento europeo e del consiglio del 14 maggio 2024, sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 2024/1385 del 24 maggio 2024).

aiutandole a superare le difficoltà legate all'esperienza di violenza e si promuove una raccolta di dati più accurata e completa sulla violenza contro le donne e la violenza domestica, al fine di monitorare la prevalenza e le tendenze di tali fenomeni e sviluppare strategie di intervento efficaci. Infine, vengono adottate ulteriori misure preventive a più livelli, comprese campagne di sensibilizzazione e programmi educativi, per aumentare la consapevolezza e la comprensione del pubblico su queste forme di violenza<sup>123</sup>. All'interno di questa direttiva l'uguaglianza di genere e la non discriminazione sono riconosciuti come diritti e valori fondamentali dell'Unione europea e questi principi sono garantiti dall'articolo 2 del Trattato sull'Unione Europea e dagli articoli 21 e 23 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea<sup>124</sup>. La violenza contro le donne e la violenza domestica mettono in pericolo questi valori, compromettendo il diritto delle donne, delle ragazze e delle bambine all'uguaglianza in tutti gli aspetti della vita, impedendo loro di partecipare equamente alla vita sociale e professionale. Di conseguenza, la Direttiva mira a contrastare queste forme di violenza per assicurare il rispetto dell'uguaglianza di genere e della non discriminazione<sup>125</sup>.

Concludendo, la violenza contro le donne e la violenza domestica costituiscono crimini perseguibili per legge, violano i diritti umani e rappresentano forme di discriminazione. Contrastarle è un impegno prioritario della Commissione europea, che mira a proteggere i valori fondamentali dell'Unione europea e a garantire il rispetto della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE.

Gli individui possono sostenere le vittime di violenza di genere in diversi modi: credendo e convalidando le loro esperienze, offrendo sostegno emotivo attraverso l'ascolto attivo e l'empatia, fornendo assistenza pratica per trovare risorse e alleviare

---

<sup>123</sup> Proposta di *Direttiva del parlamento europeo e del consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Commissione europea, 2022, p. 1-30, disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>124</sup> Direttiva 2024/1385 del Parlamento europeo e del consiglio del 14 maggio 2024, sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 2024/1385 del 24 maggio 2024), p. 1. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>125</sup> *Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio* del 14 maggio 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, p. 1-30. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

i carichi quotidiani, rispettando la loro autonomia e le loro decisioni, educandosi sulla questione per fornire un sostegno informato, e opponendosi alla violenza per favorire il cambiamento. È importante sfidare gli stereotipi e promuovere una cultura di rispetto e uguaglianza. Essendo alleati compassionevoli, aumentando la consapevolezza e lavorando attivamente per porre fine alla violenza di genere, gli individui possono svolgere un ruolo cruciale nel sostenere e potenziare le vittime nel loro percorso verso la guarigione e la giustizia<sup>126</sup>.

### **2.3 Strategie della Commissione europea per la parità di genere 2020-2025**

La parità di genere costituisce un pilastro essenziale per la costruzione di una società giusta, inclusiva e prospera. L'evoluzione del concetto di parità di genere, nel corso della storia, ha segnato traguardi significativi e portato a cambiamenti sociali rilevanti come quelli già citati, ma rimane comunque una sfida urgente e attuale in molti paesi europei.

Tale principio, che assicura pari opportunità, trattamento e diritti per donne e uomini in tutti gli ambiti della vita, non solo promuove la giustizia e l'uguaglianza, ma contribuisce anche alla crescita economica, alla stabilità sociale e al benessere individuale e collettivo. Nonostante i progressi ottenuti, persistono ancora al giorno d'oggi in molti paesi dell'Unione europea ardue sfide come la disparità salariale, la violenza di genere e la scarsa rappresentanza delle donne nei ruoli decisionali, evidenziando la necessità di un impegno continuo per promuovere la parità di genere. Codeste sfide sono numerose e richiedono un impegno costante per affrontare questo grave problema sociale.

Una delle principali difficoltà è rappresentata dalle ideologie che compromettono i diritti delle donne e perpetuano la violenza di genere, come visto in precedenza, e le ideologie discriminatorie possono contribuire alla radicalizzazione, che sfocia in estremismo violento e terrorismo. Sensibilizzare uomini e ragazzi sul concetto di

---

<sup>126</sup> *2024 report on gender equality in the EU*, European Commission, disponibile online su [www.commission.europa.eu](http://www.commission.europa.eu)

"mascolinità" e prevenire la violenza di genere possono aiutare a mitigare questo fenomeno. È cruciale promuovere una cultura di rispetto e uguaglianza.

Un'analisi approfondita delle cause e delle conseguenze delle disuguaglianze di genere, insieme alle politiche e iniziative volte a contrastarle, mira a sottolineare l'importanza della parità di genere e a fornire suggerimenti per azioni concrete volte a creare un futuro più equo e inclusivo per tutti, per questo la Commissione europea ha avviato il programma "*Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*"<sup>127</sup>. La pianificazione per l'equità di genere rappresenta un programma d'azione delineato dalla Commissione europea per il periodo 2020-2025, con l'intento di costruire un'Europa in cui uomini e donne, con tutte le loro diversità, godano di pari opportunità per il loro sviluppo personale e il coinvolgimento attivo nella società. Questo piano si propone di eradicare la violenza di genere, contrastare i pregiudizi, promuovere l'uguaglianza strutturale tra i sessi e assicurare che la discriminazione basata sul sesso appartenga al passato. L'obiettivo finale è creare un contesto in cui uomini e donne possano pienamente esprimere le proprie capacità e avere le medesime occasioni di contribuire in modo equo e inclusivo alla società europea. Questa strategia per l'equità di genere si fonda sull'approccio intersezionale, che considera il genere come interconnesso con altre caratteristiche personali e identità, influenzando così le esperienze di discriminazione specifiche<sup>128</sup>.

La parità di genere e i principi fondamentali sanciti dai trattati europei che promuovono l'uguaglianza e la non discriminazione portano a diversi benefici economici e sociali, tra i principali vantaggi economici della parità di genere si evidenzia un potenziale aumento del PIL pro capite dell'UE, previsto entro il 2050, che potrebbe oscillare tra il 6,1% e il 9,6%, equivalente a un incremento monetario stimato tra 1,95 e 3,15 trilioni di euro. Inoltre, la parità di genere può favorire la creazione di nuovi posti di lavoro e incrementare la produttività economica, contribuendo così alla competitività e all'innovazione dell'economia europea.

---

<sup>127</sup> *Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, 5 marzo 2020. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>128</sup> Ivi



Per quanto concerne i principi fondamentali stabiliti dai trattati europei che promuovono l'uguaglianza e la non discriminazione, essi costituiscono la base normativa e giuridica per proteggere i diritti fondamentali e promuovere l'uguaglianza di genere. Tali principi, inclusi nell'articolo 8 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea<sup>129</sup> e in vari articoli del Trattato sull'Unione Europea, del TFUE e della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, mirano a eliminare le disparità e promuovere la parità tra uomini e donne, garantendo così pari opportunità di partecipazione nella società e nel mercato del lavoro<sup>130</sup>

La Commissione Europea, lanciando questo programma, ha proposto diverse azioni per promuovere la parità di genere. Anzitutto, si prefigge di abolire gli stereotipi di genere, permettendo a uomini e donne, ragazze e ragazzi di esprimere liberamente le proprie idee ed emozioni, nonché di perseguire le loro aspirazioni educative e professionali senza essere limitati da ruoli di genere predefiniti. Inoltre, la strategia si propone di eliminare la violenza di genere, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza, fornendo supporto e protezione alle vittime e garantendo che i responsabili siano adeguatamente perseguiti. Un ulteriore obiettivo cardine è garantire sicurezza e libertà di espressione per tutti, creando un contesto in cui ogni individuo, indipendentemente dal genere, possa sentirsi al sicuro nelle proprie abitazioni, nelle relazioni intime, nei luoghi di lavoro, negli spazi pubblici e online, potendo esprimere liberamente le proprie idee ed emozioni<sup>131</sup>. Per contrastare efficacemente la violenza di genere e garantire protezione alle vittime, è essenziale adottare un insieme di misure mirate.

---

<sup>129</sup> «1. Ogni persona ha diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza. 2. Non può esservi ingerenza di una autorità pubblica nell'esercizio di tale diritto a meno che tale ingerenza sia prevista dalla legge e costituisca una misura che, in una società democratica, è necessaria alla sicurezza nazionale, alla pubblica sicurezza, al benessere economico del paese, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute e della morale, o alla protezione dei diritti e delle libertà altrui.». [www.europeanrights.eu](http://www.europeanrights.eu)

<sup>130</sup> *Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, 5 marzo 2020, p. 2. Disponibile online [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>131</sup> *Ivi*, p. 4

La prevenzione della violenza di genere richiede un impegno nell'educazione alla parità di genere sin dall'infanzia e nella promozione di relazioni non violente e questo approccio multidisciplinare deve coinvolgere professionisti e servizi dedicati, inclusi quelli del sistema della giustizia penale, per offrire supporto alle vittime, programmi di riabilitazione per i responsabili degli atti di violenza e servizi socio-sanitari.

La diversità di genere nelle posizioni decisionali e nei settori lavorativi stimola l'innovazione e la creatività, che sono elementi chiave per lo sviluppo economico e la presenza di donne in ruoli di leadership può apportare una maggiore varietà di prospettive e idee, migliorando la produttività e la competitività delle organizzazioni. Garantire la parità salariale tra uomini e donne non solo promuove la giustizia sociale, ma contribuisce anche a una maggiore equità economica e a una distribuzione più giusta del reddito tra i sessi<sup>132</sup>. In aggiunta, integrare la prospettiva di genere nelle politiche e nei programmi porta a soluzioni più efficaci e mirate, capaci di affrontare le esigenze e le sfide delle diverse componenti della società, favorendo così una crescita economica sostenibile e inclusiva<sup>133</sup>.

Inoltre, la cooperazione è essenziale per promuovere l'uguaglianza a livello globale, infatti l'unione europea sostiene l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne in tutto il mondo sia nelle sedi internazionali che attraverso azioni esterne.

A livello internazionale, l'UE collabora principalmente con: l'ONU, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, il G20 e il G7, la NATO, l'Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa, e molte altre<sup>134</sup>.

Come già detto, assicurare pari opportunità e diritti per tutti, con un'attenzione particolare alla promozione della parità di genere, è essenziale per costruire una società equa, inclusiva e rispettosa, ma questo obiettivo richiede l'implementazione di azioni concrete in vari ambiti per favorire l'uguaglianza di genere e garantire l'inclusione e il rispetto di tutti i membri della comunità. Tra le iniziative

---

<sup>132</sup> [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

<sup>133</sup> *Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, 5 marzo 2020, pp. 17-20. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>134</sup> [www.commission.europa.eu](http://www.commission.europa.eu)

fondamentali vi sono la sensibilizzazione e l'educazione sui temi della parità di genere attraverso campagne di informazione, programmi educativi, per educare la società sui concetti di uguaglianza, stereotipi di genere e discriminazioni, promuovendo così una cultura rispettosa e inclusiva. Inoltre, è cruciale incentivare la diversità e l'inclusione in tutti i contesti, compresi i luoghi di lavoro, le istituzioni educative e gli spazi pubblici, creando ambienti che valorizzino le differenze e rispettino le identità di genere di ogni individuo, assicurando un trattamento equo e paritario per tutti. È altrettanto importante adottare politiche e normative che promuovano attivamente la parità di genere e combattano le discriminazioni, come misure di conciliazione lavoro-famiglia, azioni positive per l'accesso delle donne a posizioni di leadership, politiche di parità retributiva e l'eliminazione di discriminazioni basate sul genere. La collaborazione tra vari attori della società, inclusi governi, organizzazioni non governative, settore privato e comunità locali, è vitale per affrontare congiuntamente le sfide legate alla parità di genere e alle discriminazioni, promuovendo così l'inclusione e il rispetto per tutti. La Commissione Europea ha intrapreso diverse iniziative concrete per affrontare la disparità di genere e promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne. Queste iniziative comprendono l'adozione di una strategia europea per la parità di genere e l'integrazione della dimensione di genere in tutti i settori politici, la proposta di una raccomandazione del Consiglio sull'istruzione e la formazione professionale per migliorare l'equilibrio di genere nelle professioni tradizionalmente dominate da un solo sesso e affrontare gli stereotipi di genere. Inoltre, la Commissione si impegna a includere la prospettiva di genere in tutte le politiche e processi dell'UE per garantire l'uguaglianza di genere e una redistribuzione equa del potere. Azioni finanziarie mirate vengono promosse attraverso strumenti di finanziamento dell'UE come il Fondo sociale europeo Plus, il Fondo europeo di sviluppo regionale, Europa creativa, il Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, il Fondo di coesione e il programma InvestEU<sup>135</sup>, per sostenere la partecipazione delle donne in vari settori.

---

<sup>135</sup> Il programma “InvestEU” è un'iniziativa dell'Unione Europea lanciata nel 2021 per stimolare investimenti, sostenere l'innovazione e promuovere la crescita economica sostenibile in Europa, [www.investeu.europa.eu](http://www.investeu.europa.eu)

La strategia per la parità di genere per il periodo 2020-2025 mira a costruire un'Europa in cui uomini e donne abbiano uguali opportunità e siano liberi di perseguire le loro scelte di vita. Queste iniziative rappresentano solo una parte degli sforzi della Commissione Europea per combattere la disparità di genere e promuovere un ambiente più equo e inclusivo per tutti i cittadini<sup>136</sup>. Per ottenere progressi tangibili entro il 2025 e costruire un'Europa in cui uomini e donne abbiano pari opportunità e ruoli guida nella società, promuovendo l'uguaglianza, è essenziale adottare azioni mirate e strategie efficaci. Tra le misure fondamentali vi sono l'implementazione di politiche e normative che favoriscano la parità di genere in tutti i settori, inclusi lavoro, istruzione, salute, politica e partecipazione civica, garantendo uguali opportunità e trattamento per uomini e donne. La promozione della leadership femminile, attraverso misure specifiche e quote di genere, deve mirare a incrementare la presenza delle donne in posizioni dirigenziali e decisionali sia nel settore pubblico che in quello privato. Un monitoraggio costante dei progressi verso la parità di genere, mediante la raccolta di dati e indicatori per valutare l'efficacia delle politiche e delle azioni intraprese, è cruciale per identificare le aree che necessitano ulteriori interventi e per adattare le strategie di conseguenza.

Le conclusioni sulla necessità di collaborare per raggiungere la parità di genere e promuovere l'uguaglianza e la libertà di scelta per tutti sono fondamentali per garantire progressi significativi in questo campo. Il coinvolgimento di vari attori, inclusi governi, istituzioni europee, organizzazioni della società civile e cittadini, è cruciale per creare un impatto duraturo e sostenibile sulla questione della parità di genere. Il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione Europea hanno mostrato il loro impegno attraverso numerose risoluzioni e conclusioni che evidenziano l'importanza di promuovere l'uguaglianza di genere e di lavorare congiuntamente per raggiungere questo obiettivo. Alcuni esempi di queste iniziative includono la risoluzione del Parlamento europeo del 30 gennaio 2020 sul divario retributivo di

---

<sup>136</sup> *Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, 5 marzo 2020, pp. 3-22. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

genere, la risoluzione del 28 novembre 2019 sull'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul e altre misure per combattere la violenza di genere, la risoluzione del 14 marzo 2017 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2014-2015, le conclusioni del Consiglio del 10 dicembre 2019 sulla parità di genere nelle economie dell'UE, le conclusioni del Consiglio del 24 ottobre 2019 sull'economia del benessere e quelle del 13 giugno 2019 su come colmare il divario retributivo di genere. Queste risoluzioni e conclusioni riflettono l'impegno delle istituzioni europee nel promuovere la parità di genere e sottolineano l'importanza di una collaborazione continua per realizzare progressi significativi. Attraverso sforzi coordinati a livello europeo e nazionale, si potrà creare un ambiente più equo, inclusivo e rispettoso dei diritti di tutti, contribuendo così a costruire una società in cui uomini e donne godano di pari opportunità e libertà di scelta<sup>137</sup>.

## **2.4 Il Gender Mainstreaming nell'Unione europea**

Il concetto di gender mainstreaming implica l'integrazione della prospettiva di parità di genere in tutti gli aspetti dei processi politici, di pianificazione e decisionali. Si tratta di un approccio strategico che mira a promuovere l'uguaglianza di genere attraverso azioni concrete e sistematiche, anziché trattare la questione come un problema separato o marginale<sup>138</sup>.

Anche il gender mainstreaming ha avuto un decorso storico abbastanza importante, partendo addirittura dagli anni '70<sup>139</sup>. In quegli anni, infatti, l'Unione europea ha intrapreso un percorso significativo verso la parità di genere, nonostante le prime disposizioni sulla parità salariale fossero già state incluse nel Trattato di Roma del 1957. Durante questo periodo, la necessità di garantire pari diritti ha acquisito una crescente importanza, con un'attenzione particolare ai diritti individuali. Nel 1975,

---

<sup>137</sup> *Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, 5 marzo 2020, pp. 21-22. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>138</sup> *Guida al Mainstreaming di genere* in [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu), letto contemporaneamente a *2024 report on gender equality in the EU* in [www.commission.europa.eu](http://www.commission.europa.eu)

<sup>139</sup> *Guida al Mainstreaming di genere*, p. 17. Disponibile online: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

è stata approvata la prima direttiva europea sulla parità salariale<sup>140</sup>, seguita nel 1976 da una direttiva sulla parità di trattamento in materia di accesso all'occupazione, formazione, promozione e condizioni di lavoro<sup>141,142</sup>. Questa legislazione è stata rafforzata nel 2002 per includere la punibilità delle molestie sessuali. Altre direttive sono state emanate in seguito, coprendo vari ambiti come i regimi previdenziali obbligatori, i regimi previdenziali occupazionali, i lavoratori autonomi e i coniugi coadiuvanti, la maternità e le condizioni di salute e sicurezza per le donne in attesa di un figlio e in allattamento, l'organizzazione dell'orario di lavoro, i congedi parentali e i permessi per motivi familiari, l'onere della prova per facilitare la dimostrazione delle discriminazioni in tribunale e il lavoro part-time. Sebbene le leggi sulla parità di trattamento abbiano contribuito a combattere le discriminazioni evidenti, non sono state sufficienti a garantire una parità effettiva, poiché trattare uomini e donne allo stesso modo non sempre porta alla parità se le condizioni di partenza sono diverse<sup>143</sup>. In seguito, negli anni '80, sono state introdotte azioni positive per affrontare gli svantaggi subiti dalle donne. Durante questo decennio, sono state avviate politiche orientate verso le donne, concentrandosi su ciò che "mancava" loro, implicando che il problema risiedesse nel solo universo femminile e che fossero le donne a dover cambiare. L'Unione Europea, riconoscendo l'inadeguatezza della legislazione sulla parità di trattamento nell'affrontare le differenze di genere, ha co-finanziato azioni specifiche per le donne, soprattutto in ambito formativo. Inoltre, sono state adottate una serie di raccomandazioni e codici di buone prassi in aree quali l'istruzione e la formazione, l'assistenza all'infanzia, la

---

<sup>140</sup> 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 quelli di sesso femminile (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 045 del 19 febbraio 1975, pp. 19,20). [www.eur.lex.europa.eu](http://www.eur.lex.europa.eu)

<sup>141</sup> Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (*Gazz. Uff. Un. Eu.* n. L 039 del 14 febbraio 1976, pp. 40-42). [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>142</sup> Di Sarcina, F. (2010). *L'Europa delle donne la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957 – 2007)*, Bologna: Il Mulino, p. 252.

<sup>143</sup> *Guida al Mainstreaming di genere*, pp. 14-18. Disponibile online: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

lotta contro le molestie sessuali, le azioni positive, la discriminazione nei media e il miglioramento dell'accesso delle donne a posizioni dirigenziali<sup>144</sup>. Successivamente, negli anni '90, è diventato evidente che le azioni specifiche a favore delle donne erano una soluzione parziale, poiché preparavano le donne a operare in una cultura dominata dagli uomini senza metterla in discussione. L'attenzione si è quindi spostata sui sistemi e sulle strutture stesse, sul rapporto tra uomini e donne e sulle loro esigenze individuali, secondo l'approccio del gender mainstreaming, riconosciuto a livello mondiale durante la Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle Donne a Pechino nel 1995, e successivamente implementato come strumento per promuovere l'uguaglianza di genere a tutti i livelli. Il gender mainstreaming riconosce che le strutture esistenti non sono neutre dal punto di vista del genere e possono favorire un sesso a scapito dell'altro. Di conseguenza, le politiche apparentemente neutre possono rafforzare le divisioni esistenti e penalizzare ulteriormente le donne o gli uomini. Con il gender mainstreaming è emersa la necessità di politiche che considerassero anche altri fattori, come età, origine etnica, disabilità e orientamento sessuale, che influenzano la capacità di competere su base paritaria<sup>145</sup>.

L'Unione Europea ha adottato formalmente l'approccio del gender mainstreaming nel 1996, impegnandosi a integrare una prospettiva di genere nella pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di tutte le politiche e azioni comunitarie, ma è nel 1997 che tramite il Trattato di Amsterdam si è confermata l'importanza della promozione della parità di genere e ha formalizzato l'impegno verso il gender mainstreaming<sup>146</sup>. L'obiettivo principale era quello di istituire dei *miglioramenti della condizione delle donne nella società*, dall'occupazione in ambiti lavorativi a pari diritti<sup>147</sup>. Nel 1998, infine, il Consiglio d'Europa ha definito il mainstreaming di genere come: *"il processo di (ri)organizzazione, miglioramento, sviluppo e valutazione delle politiche pubbliche, affinché una prospettiva di uguaglianza di*

---

<sup>144</sup> Guida al Mainstreaming di genere, pp. 17. Disponibile online: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

<sup>145</sup> Ivi

<sup>146</sup> Ivi

<sup>147</sup> Di Sarcina, F. (2010). *L'Europa delle donne la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957 – 2007)*, Bologna: Il Mulino, p. 283.

*genere sia integrata in tutte le politiche a ogni livello e in tutte le fasi, da parte degli attori normalmente coinvolti nel processo decisionale.*"<sup>148</sup>.

Secondo diversi studi, il mainstreaming di genere rimane rilevante per molte ragioni. Tra le principali, si calcola che le donne guadagnino circa il 23% in meno rispetto agli uomini. Inoltre, il 35% delle donne ha subito violenza fisica e/o sessuale da parte del partner nelle relazioni intime o violenza sessuale da parte di un altro individuo. In molti paesi, inoltre, mancano ancora leggi che proteggano adeguatamente le donne dalla violenza. Infine, le donne dedicano circa 2,5 volte più tempo rispetto agli uomini all'assistenza non retribuita e al lavoro domestico<sup>149</sup>.

## **2.5 Iniziative e programmi dell'UE per l'uguaglianza di genere**

La Commissione Europea e l'Alto Rappresentante dell'Unione per gli Affari Esteri e la Politica di Sicurezza hanno presentato, negli anni, piani ambiziosi per promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile in tutte le azioni esterne dell'Unione Europea. Sebbene siano stati registrati progressi significativi, questi non sono stati omogenei nella promozione dei diritti delle donne e delle ragazze. Attualmente, nessun Paese al mondo è sulla giusta strada per raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e ragazze entro il 2030. Inoltre, le ripercussioni sanitarie e socio-economiche della crisi COVID-19 colpiscono in modo sproporzionato le donne e le ragazze. Ad esempio, poiché una maggiore percentuale di donne è impiegata in modo informale e in settori vulnerabili, il loro tasso di perdita del lavoro è 1,8 volte superiore a quello degli uomini. Il tasso di povertà tra le donne potrebbe aumentare del 9,1%<sup>150</sup>. L'Unione Europea, però, ha sempre riconosciuto l'importanza fondamentale della

---

<sup>148</sup> *Cos'è il mainstreaming di genere*, Council of Europe, disponibile online: [www.coe.int](http://www.coe.int)

<sup>149</sup> *Gender mainstreaming: a global strategy for achieving gender equality & the empowerment of women and girls*, disponibile online: [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

<sup>150</sup> *Gender Action Plan – putting women and girls' rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world*, European Commission, 25 novembre 2020, disponibile online: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)



parità di genere come pilastro essenziale per il progresso sociale ed economico e nel corso degli anni, come appena citato, ha implementato una serie di politiche e programmi volti a eliminare le disuguaglianze di genere, promuovere l'emancipazione delle donne e garantire un trattamento equo in tutte le sfere della vita pubblica e privata. Tali iniziative non solo rispecchiano l'impegno dell'UE verso la giustizia sociale, ma rappresentano anche una risposta concreta alle persistenti disparità che ancora oggi caratterizzano molti settori della società europea.

Tra le iniziative e programmi principali più recenti incontriamo:

- Rights, Equality and Citizenship Programme (REC), questo programma, la cui data di lancio è stata nel 2014 ed è persistito fino al 2020, si pone i seguenti obiettivi: favorire l'effettiva implementazione del principio di non discriminazione in base al genere, alla razza o all'origine etnica, alla religione o alle credenze personali, alla disabilità, all'età o all'orientamento sessuale, e rispettare il divieto di discriminazione secondo quanto previsto dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali. Gli interventi finanziati in questo ambito devono sostenere azioni volte a garantire l'eliminazione della discriminazione basata sul genere, sulla razza o sull'origine etnica, sulla religione o sulle credenze personali, sulla disabilità, sull'età o sull'orientamento sessuale. Inoltre, uno degli obiettivi era quello di promuovere una migliore comprensione tra le comunità attraverso attività interreligiose e interculturali, con particolare attenzione alla prevenzione e al contrasto dei discorsi illegali di odio online, promuovere l'inclusione attiva e la piena partecipazione delle persone con disabilità nella società, in linea con l'approccio dell'UE ai diritti umani in materia di disabilità, e sostenere le attività degli stakeholder della disabilità nell'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e contribuire all'uguaglianza di genere e all'integrazione della prospettiva di genere. In seguito poi doveva prevenire e contrastare tutte le forme di violenza contro i bambini, i giovani e le donne, nonché la violenza contro altri gruppi a rischio, in particolare nei contesti di relazioni strette, e proteggere le vittime di tale violenza. Contribuire inoltre alla protezione dei diritti dei minori,

incluso il diritto dei bambini in migrazione, alla sensibilizzazione sui loro diritti nei procedimenti giudiziari e al rafforzamento dei sistemi di protezione dei minori, ed infine affrontare le sfide legate alla protezione dei dati personali e sostenere il dialogo con le parti interessate in questo settore ed infine sostenere gli sforzi per consentire alle persone di esercitare i loro diritti di cittadini dell'UE e contrastare l'abuso di tali diritti<sup>151</sup>.

- EU Gender Action Plan III (GAP III), questo piano mira ad accelerare i progressi nell'emancipazione delle donne e delle ragazze, salvaguardando i risultati ottenuti in materia di uguaglianza di genere nei 25 anni successivi all'adozione della Dichiarazione di Pechino<sup>152</sup>. Il GAP III fornisce all'UE un quadro politico articolato in cinque pilastri d'azione per avanzare verso il rispetto degli impegni internazionali e la creazione di un mondo in cui tutti possano prosperare. Il primo pilastro stabilisce che l'85% di tutte le nuove iniziative nelle relazioni esterne contribuirà all'uguaglianza di genere e all'emancipazione femminile entro il 2025, introducendo regole rigorose per l'applicazione e il monitoraggio del mainstreaming di genere in tutti i settori, compresi infrastrutture, digitale, energia, agricoltura e fondi misti. Il secondo pilastro promuove una visione strategica condivisa e una stretta collaborazione con Stati membri e partner a livello multilaterale, regionale e nazionale, sostenendo lo sviluppo di un approccio comune per tutti gli attori dell'UE basato su un'attenta analisi di genere e una stretta consultazione con organizzazioni della società civile, attivisti per i diritti delle donne e giovani. Il terzo pilastro accelera i progressi concentrandosi su aree chiave come la lotta alla violenza di genere e la promozione dell'emancipazione economica, sociale e politica delle donne e delle ragazze, ponendo un'enfasi rinnovata sull'accesso universale all'assistenza sanitaria, ai diritti sessuali e riproduttivi, all'uguaglianza di genere nell'istruzione e alla promozione della partecipazione paritaria e della leadership. Inoltre, integra il quadro politico dell'UE in materia di donne,

---

<sup>151</sup> *Rights, Equality and Citizenship Funds*, European Commission, disponibile online: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

<sup>152</sup> Istituito nel settembre del 1995.

pace e sicurezza, includendo nuove aree politiche come la transizione verde e la trasformazione digitale. Il quarto pilastro invita l'UE a dare l'esempio, istituendo una leadership sensibile alle esigenze di genere e bilanciata ai massimi livelli politici e gestionali. Infine, il quinto pilastro adotta un nuovo approccio al monitoraggio, alla valutazione e all'apprendimento, con una maggiore attenzione alla misurazione dei risultati, istituendo un sistema di monitoraggio quantitativo, qualitativo e inclusivo per aumentare la responsabilità pubblica, garantire la trasparenza e l'accesso alle informazioni sulla sua assistenza alla parità di genere nel mondo<sup>153</sup>. Contribuire a garantire che donne, ragazze e giovani possano esercitare pienamente i loro diritti e aumentare la loro partecipazione alla vita politica, economica, sociale e culturale rappresenta un obiettivo primario del piano GAP III, che supporta fortemente la partecipazione e la leadership di ragazze e donne, promuovendola attraverso iniziative di governance e riforme della pubblica amministrazione.

- European Gender Equality Week è un'iniziativa annuale del Parlamento Europeo volta a promuovere la parità di genere e sensibilizzare su questioni di genere in tutta l'Unione Europea. La settimana dedicata alla parità di genere prevede una serie di eventi, dibattiti, conferenze e workshop che coinvolgono deputati europei, esperti, organizzazioni della società civile e cittadini. L'obiettivo è quello di evidenziare i continui sforzi dell'UE per migliorare l'equilibrio di genere in tutti i settori, e i temi trattati comprendono la violenza di genere, il divario retributivo tra i sessi, i diritti sessuali, la rappresentanza politica da parte delle donne e molti altri<sup>154</sup>. La European Gender Equality Week è un momento chiave per rinnovare l'impegno dell'UE verso la parità di genere, facendo luce sui progressi

---

<sup>153</sup> *Gender Action Plan – putting women and girls' rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world*, European Commission, 25 novembre 2020, disponibile online: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

<sup>154</sup> *European Gender Equality Week*, disponibile online: [www.eesc.europa.eu](http://www.eesc.europa.eu), letto contemporaneamente a *European Gender Equality Week*, European Citizen Action Service, 31 ottobre 2023, disponibile online: [www.ecas.org](http://www.ecas.org)

raggiunti e sulle aree che necessitano ancora di interventi. È anche un'opportunità per consolidare il dialogo tra le istituzioni europee e i cittadini, garantendo che le politiche di genere rimangano una priorità nell'agenda politica dell'Unione Europea.

- European Social Fund Plus (ESF+), rappresenta il principale strumento dell'Unione Europea (UE) per investire nelle persone e sostenere l'attuazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. Con un budget di 142,7 miliardi di euro per il periodo 2021-2027, il FSE+ continuerà a fornire un contributo significativo alle politiche dell'UE in materia di occupazione, affari sociali, istruzione e competenze, supportando anche le riforme strutturali in questi settori. Nell'ambito della politica di coesione, il FSE+ manterrà la sua missione di promuovere la coesione economica, territoriale e sociale all'interno dell'UE, riducendo le disparità tra gli Stati membri e le regioni. Il FSE+ integra quattro distinti strumenti di finanziamento del periodo di programmazione 2014-2020: il Fondo Sociale Europeo (FSE), il Fondo di Aiuti Europei agli Indigenti (FEAD), l'Iniziativa per l'Occupazione Giovanile e il Programma Europeo per l'Occupazione e l'Innovazione Sociale (EaSI). La gestione del sostegno del FSE+ è principalmente affidata agli Stati membri, con la Commissione che svolge un ruolo di supervisione. Il finanziamento avviene attraverso due modalità principali: la sezione di gestione condivisa, attuata dagli Stati membri in collaborazione con la Commissione e con un budget di 142 miliardi di euro (di cui 95,1 miliardi dal bilancio dell'UE, e la sezione Occupazione e Innovazione Sociale (EaSI), gestita direttamente dalla Commissione con un budget di quasi 762 milioni di euro per il periodo 2021-2027<sup>155</sup>.

Il FSE+ è strettamente allineato ai 20 principi del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, che fungono da guida verso un'Europa sociale forte, equa, inclusiva e ricca di opportunità, collegandosi direttamente agli obiettivi principali del fondo. Codesti principi sono: istruzione, formazione e apprendimento permanente, parità di genere, pari opportunità, sostegno

---

<sup>155</sup> *European Social Fund Plus*, European Commission, in [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

attivo all'occupazione, lavoro sicuro e adattabile, salari, informazioni sulle condizioni di lavoro e protezione in caso di licenziamento, dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori, equilibrio tra lavoro e vita privata, ambiente di lavoro sano, sicuro e ben adattato e protezione dei dati personali, assistenza all'infanzia e sostegno ai bambini, protezione sociale, indennità di disoccupazione, reddito minimo, reddito di vecchiaia e pensioni, assistenza sanitaria, inclusione delle persone con disabilità, assistenza a lungo termine, alloggio e assistenza ai senzatetto e accesso ai servizi essenziali<sup>156</sup>.

- Horizon Europe rappresenta il principale programma di finanziamento dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione, con un cospicuo budget di €95,5 miliardi. La sua missione globale è quella di affrontare il cambiamento climatico, di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e di potenziare la competitività e la crescita dell'UE. Al centro del programma vi è la facilitazione della collaborazione, il potenziamento dell'impatto della ricerca e dell'innovazione e la loro integrazione senza soluzione di continuità nelle politiche dell'UE, affrontando nel contempo le sfide globali. Inoltre, Horizon Europe mira a promuovere la creazione e la diffusione di conoscenze e tecnologie all'avanguardia, favorendo la creazione di posti di lavoro, sfruttando appieno il potenziale dei talenti dell'UE e promuovendo la crescita economica, il tutto all'interno di un rafforzato Spazio Europeo della Ricerca.

La partecipazione a Horizon Europe è aperta a entità giuridiche provenienti dall'UE e dai paesi associati. Inoltre, il programma introduce diversi nuovi elementi mirati a potenziarne l'efficacia e l'impatto. Il Consiglio Europeo dell'Innovazione, ad esempio, fornisce supporto per innovazioni caratterizzate da un potenziale rivoluzionario, in particolare quelle considerate troppo rischiose per gli investitori privati, con una parte significativa del budget destinata alle PMI. Inoltre, l'introduzione delle

---

<sup>156</sup> *The European Pillar of Social Rights in 20 principles*, in: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

missioni stabilisce obiettivi ambiziosi e misurabili da raggiungere entro tempi definiti, contribuendo agli obiettivi globali del programma. Horizon Europe adotta inoltre una robusta politica di scienza aperta, imponendo l'accesso aperto alle pubblicazioni e l'applicazione di principi di scienza aperta in tutto il programma. Inoltre, il programma abbraccia un nuovo approccio alle partnership, enfatizzando collaborazioni orientate agli obiettivi con partner industriali in linea con gli obiettivi politici dell'UE, garantendo così un panorama di partnership più ambizioso e impattante<sup>157</sup>. Horizon Europe adotta, in aggiunta, un approccio globale per affrontare l'uguaglianza di genere a tre livelli distinti; in primo luogo, richiede ai partecipanti di possedere un Piano per l'uguaglianza di genere come criterio di ammissibilità, garantendo che le entità coinvolte abbiano strategie concrete per promuovere l'uguaglianza tra i generi. In secondo luogo, integra la dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione, riconoscendo che tale integrazione è essenziale per comprendere appieno l'impatto differenziato delle politiche e delle tecnologie sui generi. Infine, Horizon Europe si impegna a promuovere un equilibrio di genere in tutte le sue attività, sia a livello decisionale che operativo. Questo impegno si traduce in un obiettivo del 50% di presenza femminile nei ruoli chiave, nonché in finanziamenti specifici per sostenere la ricerca e l'innovazione guidate dalle donne e per promuovere la diversità di genere nei contesti accademici e professionali. Inoltre, una scheda informativa dedicata sull'uguaglianza di genere in Horizon Europe fornisce dettagli sui requisiti e sulle disposizioni relative a questo tema, evidenziando il ruolo cruciale che l'uguaglianza di genere gioca nel programma di ricerca e innovazione dell'UE<sup>158</sup>.

- Citizens, Equality, Rights and Values Programme (CERV), ossia il programma cittadini, uguaglianza, diritti e valori, istituito nel 2021 con una durata programmata di sette anni fino al 2027, si propone di tutelare e promuovere i diritti e i valori fondamentali sanciti nei trattati dell'Unione

---

<sup>157</sup> *Horizon Europe* in [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

<sup>158</sup> *Gender equality in research and innovation*, European Commission, [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

Europea e nella Carta dei Diritti Fondamentali. Il suo obiettivo primario è sostenere le organizzazioni della società civile a livello locale, regionale, nazionale e transnazionale, favorendo la creazione di società aperte, democratiche, eque e inclusive basate sullo Stato di diritto. Questo programma si articola su quattro pilastri fondamentali: l'uguaglianza, i diritti e la parità di genere; il coinvolgimento e la partecipazione dei cittadini; l'iniziativa Daphne<sup>159</sup> per contrastare la violenza, in particolare quella di genere e contro i minori; e infine, la promozione e la tutela dei valori fondamentali dell'Unione. Attraverso finanziamenti mirati, il CERV sostiene iniziative volte a favorire l'attiva partecipazione democratica, civica e sociale dei cittadini, promuovendo nel contempo l'uguaglianza per tutti e difendendo i principi cardine dell'UE<sup>160</sup>.

- Women TechEU è un'iniziativa dell'Unione europea finanziata all'interno del programma di lavoro sugli ecosistemi europei dell'innovazione di Horizon Europe. Il programma fornisce sostegno finanziario e servizi di coaching e mentoring alle start-up del settore deep tech guidate da donne. Le imprese selezionate ricevono una sovvenzione individuale di 75.000 EUR per sostenere le fasi iniziali dell'innovazione e della crescita aziendale<sup>161</sup>, oltre a mentorship fornita dai servizi di accelerazione aziendale EIC BAS<sup>162</sup>.

---

<sup>159</sup> L'iniziativa Daphne è un programma dell'Unione Europea che mira a combattere la violenza, in particolare quella di genere e contro i bambini. L'iniziativa Daphne fornisce finanziamenti per progetti volti a prevenire e contrastare la violenza domestica, la violenza di genere, lo sfruttamento sessuale dei bambini e altre forme di violenza contro i minori. I progetti finanziati includono azioni di sensibilizzazione, formazione, assistenza alle vittime e sostegno alle politiche volte a proteggere i diritti fondamentali delle persone vulnerabili. Disponibile online: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

<sup>160</sup> Programma Cittadini, Uguaglianza, Diritti e Valori, European Commission, in: [www.commission.europa.eu](http://www.commission.europa.eu)

<sup>161</sup> *Donne TechEU Sostenere le start-up deep-tech guidate da donne*, European Commission, [www.eisma.ec.europa.eu](http://www.eisma.ec.europa.eu)

<sup>162</sup> I servizi di accelerazione aziendale dell'European Innovation Council offrono supporto completo a start-up e PMI (piccole e medie imprese) innovative attraverso mentoring e coaching, networking, accesso ai mercati internazionali e altri servizi personalizzati. Questi servizi mirano a facilitare la

## Conclusioni

Si può con certezza statuire che l'Unione europea sia un promotore vincente di quelle che sono politiche sociali vittoriose e incisive, come sintetizzatore efficace di ciò che individualmente gli Stati non riescono a predisporre: un'evoluzione culturale e sociologica senza eguali.

Nella conclusione di questa tesi, si vuole evidenziare che esistono ancora aree in cui gli sforzi dell'UE sono insufficienti, ed è proprio qui che è possibile rispondere alla domanda che ha guidato la stesura di detto documento: cosa si può fare di più? È sufficiente quanto redatto, studiato, meticolosamente applicato? È sufficiente far penetrare i principi veicolati dall'Unione tramite l'imposizione legislativa coercitiva e asettica o serve una moralizzazione ed educazione che proviene dal basso?

Secondo diverse analisi, l'Unione europea presenta diverse aree critiche che impediscono il raggiungimento della parità di genere. Tra queste, il settore del potere evidenzia notevoli differenze tra uomini e donne nella partecipazione ai processi decisionali, con le donne significativamente sottorappresentate in posizioni di leadership politica, sociale ed economica. In ambito della devoluzione del tempo a disposizione delle donne, le disparità di genere sono evidenti con riguardo al tempo dedicato alle attività assistenziali e domestiche non retribuite, con una media del 38,8% a livello dell'UE. Inoltre, il settore della violenza di genere risulta completamente carente nell'indice di uguaglianza, sottolineando la mancanza di dati comparabili per affrontare efficacemente la violenza contro le donne. Queste aree critiche mettono in luce le sfide persistenti nell'UE per raggiungere una reale e concreta parità di genere e indicano la necessità di ulteriori interventi e politiche mirate per colmare divari persistenti e che appaiono

---

crescita e la scalabilità delle aziende, aiutandole a superare sfide specifiche e sfruttare opportunità di crescita. *Servizi di accelerazione aziendale*, European Innovation Council, [www.eic.europa.eu](http://www.eic.europa.eu)



insradicabili<sup>163</sup>. L'educazione e la formazione sono fondamentali per promuovere l'uguaglianza di genere, eliminando stereotipi e facilitando un accesso equo a opportunità educative e di sviluppo professionale. Nel mercato del lavoro, è essenziale ridurre le disparità di genere, comprese le differenze salariali e la segregazione occupazionale, per garantire pari opportunità di carriera e avanzamento per uomini e donne. La promozione della partecipazione politica delle donne è cruciale per assicurare una rappresentanza equa e inclusiva nei processi decisionali politici e nelle istituzioni pubbliche. Combattere la violenza di genere e proteggere le vittime sono obiettivi prioritari per garantire la sicurezza e il benessere delle donne in tutta l'Unione europea. Promuovere una cultura di rispetto, uguaglianza e inclusione è fondamentale per contrastare stereotipi dannosi e discriminazioni di genere nella società e nelle istituzioni. In sintesi, l'uguaglianza di genere è una sfida complessa che richiede un impegno continuo da parte dei governi, delle istituzioni e della società nel suo complesso per garantire pari opportunità, diritti e dignità per uomini e donne in tutti gli aspetti della vita<sup>164</sup>.

Concludendo, raggiungere la parità di genere nell'Unione europea richiede un approccio integrato che affronti le disparità in vari settori, è dunque fondamentale promuovere la partecipazione femminile nei processi decisionali, incentivando e supportando le candidature delle donne per ruoli di leadership politica, sociale ed economica, e implementando quote di genere per garantire una rappresentanza equilibrata. Per ridurre le disparità nel tempo dedicato al lavoro domestico e di cura, occorre promuovere politiche di congedo parentale condiviso e migliorare l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia e per gli anziani. È altresì essenziale raccogliere e utilizzare dati sulla violenza di genere attraverso sistemi di raccolta dati uniformi e comparabili, nonché creare programmi di prevenzione e supporto per le vittime. Nel mercato del lavoro, è necessario implementare politiche salariali trasparenti e misure per eliminare il divario retributivo di genere, offrendo programmi di

---

<sup>163</sup> *L'indice sull'uguaglianza di genere, principali conclusioni*, EIGE, pp. 3-10. Disponibile online su [www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)

<sup>164</sup> *L'indice sull'uguaglianza di genere, principali conclusioni*, EIGE, pp. 10-30. Disponibile online su [www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)

formazione e sviluppo professionale mirati alle donne. L'educazione all'uguaglianza di genere deve essere integrata nei programmi scolastici e universitari, accompagnata da campagne di sensibilizzazione per combattere gli stereotipi di genere. Supportare l'imprenditorialità femminile attraverso l'accesso a finanziamenti, mentorship e risorse, nonché migliorare le politiche di conciliazione vita-lavoro incentivando il lavoro flessibile, sono ulteriori passi necessari. Infine, è cruciale rafforzare le leggi contro la discriminazione di genere, assicurando che tutte le forme di discriminazione siano vietate e punite severamente, monitorando l'applicazione delle leggi esistenti e introducendo nuove normative per colmare eventuali lacune. Solo attraverso queste strategie, personalmente, l'Unione europea potrà fare progressi significativi verso una società più equa e inclusiva.

Si tratta di un lungo processo che deve fondarsi sull'evoluzione della mentalità di politici e di cittadini, ma anche funzionari, magistrati ed imprenditori. È un percorso lungo ma che sta procedendo e che mostra a gran voce la sua potenzialità applicativa e la sua significatività nella vita ordinaria di qualsiasi cittadina e cittadino. Affidarsi al processo è un ulteriore elemento che è necessario, analizzando il passato, prendendo consapevolezza di quanto è stato fatto e di quanto sia ancora da affrontare, con assertività ed effettività.

## **Bibliografia**

Arrigo, G. (2018), *Il diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Collana di Studi Giuridici

Di Sarcina, F. (2010). *L'Europa delle donne la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957 – 2007)*, Bologna: Il Mulino

Genna A., (2016). *Alcune considerazioni sul principio di pari opportunità*, in Norma, quotidiano di informazione giuridica

## **Sitografia**

[www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

[www.affarieuropei.gov.it](http://www.affarieuropei.gov.it)

[www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)

[www.wige.europa.eu](http://www.wige.europa.eu)

[www.youth.europa.eu](http://www.youth.europa.eu)

[www.extranet.dbi.it](http://www.extranet.dbi.it)

[www.commission.europa.eu](http://www.commission.europa.eu)

[www.file.asgi.it](http://www.file.asgi.it)

[www.diritticomparati.it](http://www.diritticomparati.it)

[www.soluzionilavoro.it](http://www.soluzionilavoro.it)

[www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)

[www.europeanrights.eu](http://www.europeanrights.eu)

[www.giustizia.it](http://www.giustizia.it)

[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

[www.investeu.europa.eu](http://www.investeu.europa.eu)

[www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

[www.coe.int](http://www.coe.int)

[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

[www.eisma.ec.europa.eu](http://www.eisma.ec.europa.eu)