

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

2008/2012(INI)

26.6.2008

PROGETTO DI RELAZIONE

recante raccomandazioni alla Commissione sull'applicazione del principio della parità retributiva tra donne e uomini
(2008/2012(INI))

Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

Relatore: Edit Bauer

(Iniziativa – Articolo 39 del regolamento)

INDICE

	Pagina
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI RISOLUZIONE: RACCOMANDAZIONI PARTICOLAREGGIATE SUL CONTENUTO DELLA PROPOSTA RICHIESTA	6
MOTIVAZIONE.....	9

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

recante raccomandazioni alla Commissione sull'applicazione del principio della parità retributiva tra donne e uomini (2008/2012(INI))

Il Parlamento europeo,

- visto l'articolo 192, paragrafo 2, del trattato CE,
 - visti gli articoli 2 e 141, paragrafo 3, del trattato CE,
 - vista la comunicazione della Commissione “Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini” (COM(2007)0424),
 - vista la relazione della rete di esperti giuridici della Commissione in materia di occupazione, affari sociali e parità tra donne e uomini,
 - visto il patto europeo per la parità di genere, adottato dal Consiglio europeo di Bruxelles del 23 e 24 marzo 2006,
 - viste le cause intentate dalla Corte di giustizia europea in base all'articolo 141 del trattato CE,
 - visto il quadro d'azione delle parti sociali europee sulla parità di genere,
 - viste le sue risoluzioni del 13 marzo 2007 su una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010)¹ e del ... settembre 2008 sulla parità tra donne e uomini - 2008 (2008/2047(INI))²,
 - visti gli articoli 39 e 45 del regolamento,
 - vista la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A6-0000/2008),
- A. considerando che nell'Unione europea le donne guadagnano in media il 15% in meno degli uomini e fino al 25% in meno nel settore privato; considerando che negli Stati membri il divario di retribuzione tra donne e uomini varia tra il 4% e il 25% e che questo divario non tende a ridursi in modo significativo,
- B. considerando il perdurare di detto divario, nonostante il ragguardevole corpus legislativo in vigore da più di 30 anni, i provvedimenti adottati e le risorse impiegate per cercare di ridurlo,
- C. considerando che in tutti gli Stati membri le donne presentano tassi di successo scolastico superiori a quelli degli uomini e rappresentano la maggioranza dei diplomati, senza una

¹ GU C 301 E, del 13.12.2007, pag. 56

² Testo non ancora adottato.

riduzione paragonabile del divario retributivo,

- D. considerando che il divario è dovuto alla discriminazione diretta e indiretta, nonché a fattori sociali ed economici, alla segregazione del mercato del lavoro e alla struttura salariale nel suo complesso ed è, inoltre, legato a una serie di fattori giuridici, sociali ed economici al di là del solo aspetto della stessa retribuzione per lo stesso lavoro,
- E. considerando che la riduzione del divario retributivo era uno degli obiettivi della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, che però la maggior parte degli Stati membri non ha affrontato adeguatamente,
- F. considerando che un miglioramento del quadro giuridico comunitario potrebbe consentire agli Stati membri e alle parti sociali di identificare meglio le cause alla base del perdurare del divario di retribuzione tra donne e uomini,
- G. considerando che le professioni e funzioni in prevalenza femminili tendono ad essere sottovalutate rispetto a quelle in prevalenza maschili, senza che questo sia necessariamente giustificato da criteri oggettivi,
- H. considerando che dai dati emerge che le qualifiche e l'esperienza accumulate dalle donne sono meno remunerate sotto l'aspetto finanziario di quelle accumulate dagli uomini; considerando che il concetto di "parità retributiva per lavoro di pari valore" implica anche una ridefinizione dei ruoli nella società che finora sono stati influenzati da un approccio di genere stereotipato,
- I. considerando che il divario di retribuzione ha un grave impatto sullo *status* della donna nella vita economica e sociale per tutto il corso della sua vita lavorativa e oltre, e che di conseguenza le donne sono maggiormente a rischio di povertà e meno indipendenti sotto l'aspetto economico,
- J. considerando che la Commissione è stata ripetutamente invitata a prendere iniziative per contribuire a contrastare il divario di retribuzione, tra cui la revisione della normativa esistente,
- K. considerando che la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)¹ afferma che il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario, ivi inclusa la giurisprudenza della Corte di giustizia in materia di discriminazioni sessuali, ed è opportuno adottare ulteriori provvedimenti per assicurarne l'attuazione,
- L. considerando che la Commissione, come annunciato nella summenzionata comunicazione "Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini", sta effettuando nel corso del 2008 un'analisi del quadro giuridico comunitario sulla parità delle retribuzioni che deve coinvolgere tutti gli operatori interessati, e considerando che all'esito di detta analisi dovrà essere data sufficiente visibilità,

¹ GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23

- M. considerando che è rispettata la condizione prevista dall'articolo 39, paragrafo 2, secondo cui nessuna proposta è in fase di preparazione,
1. chiede alla Commissione di presentargli, entro il 31 dicembre 2009, in base all'articolo 141 del trattato CE, una proposta legislativa sulla revisione della normativa esistente in merito all'attuazione del principio della parità delle retribuzioni per uomini e donne, in linea con le raccomandazioni particolareggiate esposte di seguito¹;
 2. conferma che le raccomandazioni rispettano il principio di sussidiarietà e i diritti fondamentali dei cittadini;
 3. ritiene che la proposta richiesta non avrà implicazioni finanziarie;
 4. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione e le raccomandazioni particolareggiate allegate alla Commissione, al Consiglio nonché ai governi e ai parlamenti degli Stati membri.

1 – La direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni negli Stati membri relative all'applicazione del principio di parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, del 19.2.1975, pag. 19) è stata inserita nella direttiva 2006/54/CE. In base alle disposizioni della direttiva 2006/54/CE, la direttiva 75/117/CEE è abrogata dal 15 agosto 2009, data che è anche la scadenza stabilita per l'applicazione di questa direttiva.

ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI RISOLUZIONE: RACCOMANDAZIONI PARTICOLAREGGIATE SUL CONTENUTO DELLA PROPOSTA RICHIESTA

Raccomandazione 1: DEFINIZIONI

La rifusione della direttiva 2006/54 contiene una definizione di parità retributiva che riprende le disposizioni della direttiva 75/117. Per disporre di categorie più precise di cui avvalersi per affrontare il problema del divario di retribuzione tra donne e uomini (GPG) è bene definire più dettagliatamente i diversi concetti, ovvero:

- il divario di retribuzione tra donne e uomini (GPG);
- la discriminazione retributiva diretta;
- la discriminazione retributiva indiretta;
- il divario di pensione – in diversi pilastri dei sistemi pensionistici, come per esempio i regimi basati sul principio della ripartizione, le pensioni professionali (divario che rappresenta una prosecuzione di quello retributivo dopo il pensionamento).

Raccomandazione 2: ANALISI DELLA SITUAZIONE E TRASPARENZA DEI RISULTATI

2.1. La mancanza di informazioni e di sensibilizzazione fra datori di lavoro e dipendenti in merito all'esistenza o all'eventualità di divari retributivi nell'impresa mina l'applicazione del principio sancito dal trattato e dalla normativa in vigore.

2.2. È pertanto fondamentale che nelle imprese (per esempio in quelle con almeno 20 dipendenti) siano rese obbligatorie regolari verifiche in materia di retribuzione e la pubblicazione dei loro risultati.

2.3. I datori di lavoro devono fornire ai dipendenti e ai loro rappresentanti tali risultati sotto forma di statistiche sui salari ripartite in base al genere. Questi dati devono essere compilati a livello settoriale e nazionale in ciascuno Stato membro.

Raccomandazione 3: VALUTAZIONE DEL LAVORO

3.1. Il concetto di valore del lavoro è caratterizzato da un approccio stereotipato che non favorisce le donne, ponendo per esempio l'accento sulla forza fisica anziché sulle competenze o sulle responsabilità interpersonali.

3.2. L'iniziativa della Commissione deve pertanto focalizzarsi sull'obbligo degli Stati membri di introdurre valutazioni professionali non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo, nel rispetto delle leggi e delle tradizioni nazionali riguardanti i sistemi di relazioni industriali dei diversi Stati membri. Detti elementi di valutazione del lavoro devono inoltre essere trasparenti e resi noti a tutti gli operatori interessati, agli ispettorati del lavoro e agli enti per le pari opportunità.

Raccomandazione 4: ENTI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Gli enti per le pari opportunità devono svolgere un ruolo particolare ai fini della riduzione del GPG, con la possibilità di monitorare e, ove possibile, attuare con maggiore efficacia e autonomia la legislazione in materia di parità di genere.

Il loro ruolo deve essere consolidato:

- sostenendo e informando le vittime di discriminazioni in materia di retribuzione;
- fornendo i dati di inchieste indipendenti sul divario di retribuzione;
- pubblicando relazioni indipendenti e formulando raccomandazioni su qualsiasi argomento relativo alla discriminazione retributiva (diretta e indiretta).

Raccomandazione 5: IL DIALOGO SOCIALE

Sono necessari ulteriori controlli in merito ai contratti collettivi, ai livelli di retribuzione applicabili e ai sistemi di valutazione professionale, soprattutto per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratti di lavoro atipici o gli straordinari/*bonus* (che vengono più spesso accordati agli uomini che alle donne). Gli Stati membri – nel rispetto delle leggi nazionali, dei contratti collettivi o delle prassi – devono invitare le parti sociali a introdurre valutazioni del lavoro non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo.

Raccomandazione 6: SANZIONI

6.1. La normativa in questo campo è, per diverse ragioni, evidentemente meno efficace e, considerando che il problema nel complesso non si può risolvere con l'aiuto delle sole leggi, la Commissione e gli Stati membri devono pensare a rafforzare la normativa in vigore con sanzioni di tipo appropriato.

6.2. È importante che gli Stati membri prendano i provvedimenti necessari per assicurare che la violazione del principio della parità retributiva per lavoro di pari valore comporti sanzioni adeguate.

6.3. Si ricorda che, in base alla rifusione della direttiva 2006/54, gli Stati membri sono già tenuti a comminare l'indennizzo o la riparazione (Titolo III, disposizioni orizzontali, capitolo 1, articolo 18), nonché penali (Capitolo 3, disposizioni orizzontali generali, articolo 25) che siano "efficaci, proporzionate e dissuasive". Tuttavia, queste disposizioni non sono sufficienti a evitare la violazione del principio della parità di retribuzione. Per questo motivo si propone:

- che l'indennizzo o la riparazione non possano essere limitati determinando un massimale a priori;
- che tra le penali figuri anche il pagamento dell'indennizzo alla vittima;
- l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie, per esempio in caso di mancata notifica o indisponibilità delle analisi di statistiche salariali disaggregate per genere (in base alla Raccomandazione 2) richieste dagli ispettorati del lavoro;

- l'esclusione dal beneficio di prestazioni e sovvenzioni pubbliche (anche da finanziamenti comunitari gestiti dagli Stati membri) e dalle procedure di appalti pubblici, come già previsto dalle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE riguardanti le procedure di appalti ("le amministrazioni aggiudicatrici possono esigere condizioni particolari in merito all'esecuzione dell'appalto... (che) possono basarsi in particolare su considerazioni sociali e ambientali").

MOTIVAZIONE

Il quadro giuridico dell'Unione in merito alla parità di retribuzione è piuttosto esteso. L'impatto, tuttavia, dipende dall'efficacia dell'applicazione, che può risultare problematica.

I dati segnalano un persistente divario fra le retribuzioni degli uomini e quelle delle donne. Le cifre più recenti indicano una differenza del 15% nella retribuzione oraria lorda tra uomini e donne e del 25% nel settore privato. Spesso si tende a spiegare il divario di retribuzione (GPG) con differenze su base individuale come l'età, l'istruzione e l'esperienza. Si ha invece prova che tali differenze hanno un influsso relativamente secondario sul perdurare del GPG.

Poiché le differenze di carattere individuale si stanno riducendo in tutta l'Unione, anche se in alcuni paesi sono tuttora rilevanti, il GPG sembra essere legato più al livello della segregazione occupazionale e all'impatto della struttura salariale. La rigidità e la persistenza del GPG sottolineano la necessità di politiche diversificate e mirate all'applicazione della normativa e alla lotta alla segregazione del mercato del lavoro.

Gli esperti concordano che la palese discriminazione retributiva diretta basata sul genere è diminuita grazie alla normativa in vigore. La discriminazione indiretta sembra essere la conseguenza del divario di retribuzione in settori caratterizzati da segregazione occupazionale. A causa del divario di retribuzione dovuto alla segregazione economica, la normativa, che è più efficace nella lotta alla discriminazione diretta, rivela una minore efficacia. La valutazione del quadro legislativo mostra alcune differenze nella normativa in merito al GPG. La direttiva 75/117/CEE e la rifusione della direttiva 54/2006/CE evidenziano un profondo cambiamento nel principio del quadro: nel 1975 il GPG era considerato una questione di competitività economica, in quanto "parte integrante della creazione e del funzionamento del mercato comune", mentre la direttiva del 2006 fa affidamento sul "principio di pari trattamento e pari opportunità".

La normativa in senso stretto ha tuttavia lo stesso scopo: scoprire le cause della scarsa efficacia.

La relazione mira a consolidare la disposizione in vigore, tenendo conto del fatto che la segregazione economica difficilmente può essere influenzata da questo tipo di normativa.

Nella definizione di retribuzione, in base alle numerose sentenze della Corte di giustizia europea, si può rilevare un cambiamento radicale. Si è verificata un'evoluzione significativa relativamente alla procedura e ai rimedi possibili, anche grazie all'influenza di politiche antidiscriminatorie.

Oltre alla normativa, in linea di principio, le risposte della politica possono essere organizzate su 3 direttrici:

- 1) una politica di parità retributiva che combatta la discriminazione diretta e indiretta
- 2) una politica di pari opportunità, mirata a conciliare la vita familiare e professionale e a determinare modelli di occupazione continuativa
- 3) politiche salariali orientate verso la riduzione delle disuguaglianze salariali e una migliore remunerazione dei lavori mal retribuiti, nei quali la presenza delle donne è predominante.

L'efficacia di questa politica mista può dipendere da peculiarità nazionali e dalle cause profonde del divario di retribuzione tra donne e uomini.

Dalle relazioni nazionali richieste dalla Commissione emerge che, in diversi Stati membri, il divario di retribuzione tra donne e uomini rappresenta una questione di basso profilo, sia a livello di dibattito pubblico che di agenda politica. Uno dei problemi principali identificati era la mancanza di una concreta “assunzione di responsabilità” sulla questione, perché nessuno si sente davvero chiamato in causa per ridurre il divario di retribuzione tra donne e uomini¹. Il decentramento in atto in relazione alla determinazione dei salari può aggravare le implicazioni future. La situazione può complicarsi ulteriormente negli Stati membri dove le parti sociali sono deboli, dove il ruolo dei sindacati si sta riducendo o dove non esiste una contrattazione salariale. Mantenere l’approccio individuale al contratto di lavoro senza fornire nessun tipo di dati relativi alla remunerazione di lavori analoghi potrebbe produrre l’effetto di accrescere il divario di retribuzione tra donne e uomini.

È chiaro che il solo fatto di migliorare la normativa in vigore non può risolvere la questione di tale divario. Solo con una valida politica mista che preveda una normativa migliore e più efficace, e una chiara determinazione delle responsabilità, si può affrontare uno dei problemi più costanti riscontrati nel campo dell’uguaglianza di genere. Una normativa varata più di 30 anni fa che non ha dato risultati soddisfacenti è indice di per se stessa della necessità di migliorare la legislazione rafforzandone innanzi tutto l’efficacia.

¹ Il divario retributivo tra i sessi – Origini e risposte della politica. Uno studio comparativo di 30 Paesi europei, CE, 2006.