**Parità fra gli uomini e le donne nel mercato del lavoro**

La presente direttiva mira a consolidare diverse direttive sulla parità di genere semplificando, modernizzando e migliorando la normativa UE in materia di parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione.

**SINTESI**

La parità di opportunità fra donne e uomini è un principio fondamentale del diritto dell'UE che si applica a tutti i campi della vita sociale, ivi incluso il mondo del lavoro.

**Parità nell’impiego e nelle condizioni di lavoro**

La presente direttiva vieta le discriminazioni dirette\* o indirette\* tra uomini e donne per quanto riguarda le condizioni:

* di assunzione, accesso all’occupazione o al lavoro autonomo;
* di licenziamento;
* di formazione e promozione professionale;
* di affiliazione alle organizzazioni di lavoratori o datori di lavoro.

L'[articolo 157](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:12012E157) del trattato sul funzionamento dell’UE vieta inoltre la discriminazione basata sul sesso in materia di remunerazione per uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. Tale principio si applica anche ai sistemi di classificazione professionale utilizzati per determinare le remunerazioni.

Tuttavia, una differenza di trattamento tra uomini e donne può essere giustificata per la particolare natura delle attività professionali di cui trattasi, purché le misure prese siano legittime e proporzionate.

I paesi dell'UE devono incoraggiare i datori di lavoro e i formatori professionali ad agire contro le discriminazioni (dirette o indirette) basate sul sesso, in particolare contro le molestie\* e le molestie sessuali\*.

**Parità nella protezione sociale**

Le donne e gli uomini godono di pari trattamento nel quadro dei [regimi professionali di sicurezza sociale](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/rights/social-security-retirement/index_en.htm), in particolare per quanto riguarda:

* il campo d’applicazione e le condizioni di accesso ai regimi;
* i contributi;
* il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni, le condizioni relative alla durata e al mantenimento dei diritti.

Questo principio si applica all’insieme della popolazione attiva, compresi:

* i lavoratori autonomi, anche se per questa categoria i paesi dell'UE possono prevedere differenze di trattamento per quanto riguarda, soprattutto, l’età pensionabile;
* i lavoratori la cui attività è interrotta per malattia, maternità, infortunio o disoccupazione involontaria;
* le persone in cerca di lavoro, i lavoratori pensionati o invalidi nonché gli aventi causa di questi lavoratori.

**Congedo di maternità, di paternità e di adozione**

Alla fine di un congedo per maternità, paternità e/o adozione, i lavoratori hanno il diritto di:

* riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano loro meno favorevoli;
* beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero loro spettati durante la loro assenza.

**Tutela dei diritti**

I paesi dell'UE devono stabilire i mezzi di tutela per i lavoratori che subiscono una discriminazione, come ad esempio le procedure di conciliazione e le procedure giurisdizionali. Allo stesso modo adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori e i loro rappresentanti da qualsiasi trattamento sfavorevole quale reazione a un reclamo all’interno dell’impresa o a un’azione legale.

Infine, essi stabiliscono le sanzioni, le possibilità di riparazione o di indennizzo in relazione al danno subito.

In caso di ricorso giudiziario, l'onere della prova sarà a carico della parte accusata di discriminazione, la quale dovrà provare che non vi è stata alcuna violazione del principio della parità di trattamento.

**Promozione della parità di trattamento**

I paesi dell'UE designano gli organismi il cui ruolo consiste nel promuovere, analizzare e tutelare il principio della parità di trattamento, nonché nel garantire il controllo dell'applicazione della normativa e nel fornire aiuto indipendente alle vittime di discriminazioni.

Infine, le imprese devono promuovere il principio di uguaglianza dei sessi e rafforzare il ruolo delle parti sociali e delle organizzazioni non governative.

**CONTESTO**

* [Parità di genere](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_it.htm)
* [Parità di genere nel mercato del lavoro](http://ec.europa.eu/justice/events/future-of-gender-equality-2015/files/gender_equality_labour_market_en.pdf)
* [Statistiche sulla parità di genere](http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/dgs)

**TERMINI CHIAVE**

**\*Discriminazione diretta:** situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga.

**\*Discriminazione indiretta:** situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

**\*Molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

**\*Molestie sessuali:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

**ATTO**

Direttiva [2006/54/CE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:32006L0054) del Parlamento 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 (rifusione) (GU L 204, 26.7.2006, pag. 23–36)