



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

2011/2285(INI)

9.1.2012

PROGETTO DI PARERE

della commissione per l'occupazione e gli affari sociali

destinato alla commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

sull'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
(2011/2285(INI))

Relatore per parere: Gabriele Zimmer

(Iniziativa – articolo 42 del regolamento)

PA_NonLeg_art42

SUGGERIMENTI

La commissione per l'occupazione e gli affari sociali invita la commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, competente per il merito:

- a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti suggerimenti:
1. deplora che la Commissione non abbia finora preso in debita considerazione la risoluzione del Parlamento europeo del 18 novembre 2008 e non abbia avviato alcuna iniziativa legislativa per affrontare in modo efficace il problema del divario salariale tra uomini e donne;
 2. esprime notevole preoccupazione sul fatto che nell'ultimo decennio i progressi sono stati lenti e che il divario salariale tra uomini e donne è rimasto alto negli ultimi anni, e che nel 2009, a dispetto del principio giuridico vincolante della parità retributiva per un lavoro di pari valore, le donne hanno percepito nell'UE a 27 una retribuzione oraria mediamente inferiore del 17,5 % rispetto a quella degli uomini¹; sottolinea che la strategia della flessicurezza non è adatta a colmare il divario esistente tra uomini e donne in tema di tutela dell'occupazione e di retribuzioni;
 3. ritiene che la disparità abbia forti ripercussioni sulla vita delle donne, in particolare in età pensionistica, dato che una retribuzione più bassa conduce a minori prestazioni previdenziali, fatto per cui le donne sono più colpite rispetto agli uomini (22% contro il 16%) dalla povertà legata all'età;
 4. rileva che le statistiche devono essere coerenti, comparabili, disaggregate per genere, complete e adattate alla nuova evoluzione dell'organizzazione del lavoro; ritiene che in sede di valutazione del divario salariale, oltre alla diversa retribuzione oraria lorda, sia necessario tenere conto anche di altri elementi legati alla retribuzione individuale e alle qualifiche dei singoli;
 5. insiste sulla necessità di varare misure a favore della promozione e della realizzazione professionale e lavorativa in condizioni di reale equiparazione tra donne e uomini;
 6. ritiene prioritario promuovere una nuova cultura della responsabilità condivisa, sia nella vita privata che nel mondo del lavoro, che sostituisca la tradizionale suddivisione dei ruoli tra donne e uomini;
 7. ritiene che a vari livelli siano necessarie misure legislative e non legislative per superare il divario salariale, l'esclusione orizzontale e verticale e gli stereotipi relativi ad attività e settori tipicamente femminili;
 8. invita gli Stati membri a creare norme giuridicamente vincolanti per attuare in maniera efficace il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;

¹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

9. sottolinea che a tutti i livelli le parti sociali hanno un ruolo importante per contrastare nell'ambito della contrattazione collettiva la disparità di retribuzione tra uomini e donne;
10. rileva che gli interlocutori diretti delle misure della Commissione non devono essere soltanto gli Stati membri e le parti sociali, ma anche gli organismi per le pari opportunità;
11. invita gli Stati membri e le parti sociali a prendere misure contro le discriminazioni basate sul sesso, le disparità in ambito formativo, la segregazione del mercato del lavoro, e misure a favore di un efficace equilibrio tra vita privata e lavorativa e della piena trasparenza retributiva;
12. ritiene che gli Stati membri, in virtù degli scarsi progressi compiuti, debbano pensare a sviluppare misure efficaci contro i datori di lavoro che violino il principio della parità retributiva;
 - a includere nell'allegato alla proposta di risoluzione le seguenti raccomandazioni:
13. ritiene che una combinazione di strategie e misure, nel rispetto del principio di integrazione tra i generi, possa rimuovere il divario salariale tra i generi e debba contenere quanto segue:
 - a) provvedimenti specifici per conciliare lavoro, formazione e formazione continua, con la vita familiare e quella privata,
 - b) politiche adeguate in ambito fiscale e previdenziale,
 - c) misure concrete (secondo l'articolo 157, paragrafo 4, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea) messe in atto dalle parti sociali e dagli organismi per le pari opportunità ai diversi livelli contrattuali e di settore, per superare il divario salariale e la segregazione,
 - e) l'introduzione di una clausola per il rispetto dell'equiparazione tra i generi e della parità di retribuzione nei contratti pubblici e l'istituzione di uno speciale certificato di qualità,
 - f) l'avvio di iniziative intese ad applicare le politiche dell'equiparazione e della parità di retribuzione lavorativa attraverso le imprese;
14. considera necessario dare adeguata interpretazione e attuazione dell'articolo 157, paragrafi 1 e 2, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea e di adattare la direttiva in materia – a livello europeo e/o di recepimento e attuazione a livello nazionale;
15. è convinto che sia necessario attuare meglio e più rapidamente le disposizioni della direttiva in materia, con riferimento agli organismi per le pari opportunità e al dialogo sociale, per una reale eliminazione del divario salariale attraverso l'applicazione delle misure da parte degli Stati membri, delle parti sociali e degli organismi per le pari opportunità.