

LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'
TRA DONNE E UOMINI IN EUROPA
a cura di Francesco Argese

ALCUNI DATI SIGNIFICATIVI

Nel 2008 la percentuale di occupati tra le persone dai 15 ai 64 anni nell'UE era del 57,2 % per le donne e del 71,6 % per gli uomini.

Nell'Unione europea le donne ricevono un trattamento retributivo in media il 15% inferiore rispetto agli uomini, per un lavoro di pari valore, nonostante dispongano di maggiori qualifiche accademiche.

Il divario di retribuzione tra uomini e donne dipende dall'età, dal titolo di studio e dagli anni di esperienza: le differenze di retribuzione superano il 30% sotto i 30 anni e nella forbice di età da 50 a 59 anni; superano del pari il 30% presso i diplomati del ciclo superiore e non superano il 13% presso i lavoratori che hanno ultimato il ciclo secondario inferiore.

La differenza può raggiungere il 32% presso i lavoratori che hanno 30 anni di attività in un'impresa, mentre si limita al 22% tra i dipendenti che hanno un'anzianità da 1 a 5 anni.

Il divario di retribuzione fa registrare variazioni importanti da uno Stato membro all'altro, da un settore all'altro e, a volte, da un'impresa all'altra.

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey – Annual results 2008*

(http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-033/EN/KS-QA-09-033-EN.PDF)

PRINCIPI FONDAMENTALI

Trattato istitutivo della Comunità europea (TCE)

- Articolo 2 TCE (nuovo Articolo 2 TUE Lisbona) – *Obiettivi della Comunità*
- Articolo 3 §2 TCE (nuovi Articolo 8 TFUE e Articolo 3 §3, comma 2 TUE Lisbona) – *Obiettivi della Comunità*
- Articolo 13 TCE – *Lotta contro ogni forma di discriminazione*
- Articolo 137 §1, lett. i) TCE (nuovo Articolo 153 §1, lett. i) TFUE) – *Parità nelle opportunità sul mercato del lavoro e nel trattamento sul luogo di lavoro*
- Articolo 141 TCE (nuovo Articolo 157 TFUE)
 - § 1-2 – *Parità di retribuzione senza discriminazione fondata sul sesso*
 - § 3 – *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*
 - § 4 – *Legittimità delle misure nazionali 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*
- Articolo 142 TCE – *Equivalenza nei regimi di congedo retribuito*

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Nizza, 2000)

- Articolo 21 – *Non discriminazione*
- Articolo 23 – *Parità tra donne e uomini*

Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (Strasburgo, 1989)

- Articolo 23 – *Parità tra uomini e donne*

Carta sociale europea del Consiglio d'Europa (Torino, 1961, rivista a Strasburgo nel 1996)

- Parte prima, § 20 – *Diritto di tutti i lavoratori alla parità di opportunità e di trattamento in materia di lavoro e di professione senza discriminazioni fondate sul sesso*
- Parte seconda, Articolo 4 §3 – *Diritto ad un'equa retribuzione*
- Articolo 20 – *Diritto alla parità di opportunità e di trattamento in materia di lavoro e di professione senza discriminazioni basate sul sesso*
- Articolo 24 §3, lett. d) – *Non validità del licenziamento per motivi fondati sul sesso*
- Articolo 27 – *Diritto dei lavoratori aventi responsabilità familiari alla parità di opportunità e di trattamento*
- Parte quinta, Articolo E – *Non discriminazione*

ATTI COMUNITARI

Integrazione della parità di trattamento nel complesso delle politiche e delle azioni comunitarie

- Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, dal titolo *Parità tra donne e uomini 2009* – COM/2009/0077
- Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 1 marzo 2006, dal titolo *Una tabella di marcia per la parità fra le donne e gli uomini (2006-2010)* – COM(2006) 92
Sulla base della Strategia quadro per l'eguaglianza tra donne e uomini 2001-2005, questa roadmap intende sviluppare ulteriormente l'agenda della pari opportunità. Essa inquadra questo principio in sei aree di intervento prioritarie, fissando per ciascuna di esse obiettivi e azioni: medesima indipendenza economica per le donne e gli uomini, conciliazione della vita privata e professionale, medesima rappresentanza nell'assunzione di decisioni, eliminazione di ogni forma di violenza basata sul genere, eliminazione degli stereotipi legati al genere e promozione della parità fra le donne e gli uomini nelle politiche esterne e di sviluppo
- Risoluzione del Parlamento europeo, del 14 gennaio 2004, sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea
- Comunicazione della Commissione agli Stati membri, del 14 aprile 2000, che stabilisce gli orientamenti dell'iniziativa comunitaria *EQUAL* relativa alla cooperazione transnazionale per promuovere nuove pratiche di lotta alle discriminazioni e alle diseguaglianze di ogni tipo in relazione al mercato del lavoro – COM(853) 2000
- Comunicazione della Commissione, del 21 febbraio 1996, dal titolo *Integrare la parità di opportunità fra le donne e gli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie* – COM(96) 67
- Risoluzione 95/406/CEE del Parlamento europeo, del 16 marzo 1995, sulla parità di trattamento e le pari opportunità per uomini e donne [in GUCE C 89, del 10 aprile 1995]
- Risoluzione del Consiglio e dei Rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio, del 6 dicembre 1994, sull'equa partecipazione delle donne ad una strategia di crescita economica orientata verso l'aumento dell'occupazione nell'Unione europea
- Risoluzione 86/812/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986, sulla promozione della parità delle possibilità per le donne [in GUCE C 203, del 12 agosto 1986]
- Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio, del 13 febbraio 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne [in GUCE L 331, del 19 dicembre 1984]
- Risoluzione del Consiglio, del 12 luglio 1982, relativa alla promozione della parità delle possibilità per le donne [in GUCE C 186, del 21 luglio 1982]

Promozione della parità di trattamento tramite l'azione dei Fondi strutturali

- Risoluzione del Parlamento europeo, del 24 febbraio 2003, sugli obiettivi di eguaglianza delle opportunità tra donne e uomini nell'utilizzo dei Fondi Strutturali [A5-0059/2003]
- Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, del 20 dicembre 2002, dal titolo *Attuazione del mainstreaming della dimensione di genere nei documenti di programmazione dei fondi strutturali 2000-2006* – COM(748) 2002
- Risoluzione del Consiglio, del 2 dicembre 1996, sull'integrazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne nei Fondi Strutturali europei [in GUCE C 386, del 20 dicembre 1996]
- Risoluzione 94/820/CEE del Consiglio, del 22 giugno 1994, sulla promozione della parità di opportunità per uomini e donne tramite l'azione dei Fondi strutturali europei [in GUCE C 231, del 20 agosto 1994]

Aspetti istituzionali

- Decisione 2008/590/CE della Commissione, del 16 giugno 2008, relativa alla creazione di un Comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini
Questa decisione istituisce un Comitato consultivo, composto da 68 membri nominati per 3 anni, con il mandato di assistere la Commissione europea nella formulazione ed attuazione delle misure comunitarie volte a promuovere il principio della parità di trattamento. Il Comitato intende, inoltre, promuovere regolari consultazioni e scambio di esperienze e best practise tra le istituzioni e gli altri attori coinvolti a livello di Stati membri che hanno responsabilità in merito alla promozione delle pari opportunità
- Regolamento (CE) 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere [in GUUE L 403 del 30 dicembre 2006]
L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere ha il compito di assistere le istituzioni europee e gli Stati membri nel promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne in tutte le politiche comunitarie e nelle relative politiche nazionali e nel perseguire ogni forma di discriminazione fondata sul sesso. L'Istituto ha anche tra le sue finalità la promozione di una maggiore sensibilizzazione dei cittadini europei in merito all'uguaglianza di genere
- Decisione [848/2004/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, (modificato dalla Decisione n. [1554/2005/CE](#)), che istituisce un programma d'azione comunitario per la promozione delle organizzazioni attive a livello europeo nel settore della parità tra uomini e donne
- Comunicazione della Commissione, del 7 luglio 2000, sulla decisione riguardante l'equilibrio dei sessi in seno ai comitati e ai gruppi di esperti da essa istituiti (Testo rilevante ai fini del SEE), che notifica la Decisione n.2000/407/CE della Commissione, del 19 giugno 2000, relativa all'equilibrio tra i sessi all'interno dei comitati e dei gruppi di esperti da essa istituiti [in GUUE L 154, del 27 giugno 2000]
- Proposta modificata di regolamento (CEE, CECA, CE) del Consiglio che modifica lo Statuto dei funzionari delle Comunità europee nonché il regime applicabile agli altri

agenti di tali Comunità in materia di uguaglianza di trattamento tra uomini e donne – COM(96) 77

- Risoluzione legislativa recante il parere del Parlamento europeo sulla proposta modificata di regolamento (CEE, CECA, CE) del Consiglio che modifica lo Statuto dei funzionari delle Comunità europee nonché il regime applicabile agli altri agenti di tali Comunità in materia di uguaglianza di trattamento tra uomini e donne – COM(96) 77 - C4-0565/96 - 00/0904

Accesso all'occupazione, formazione e promozione professionali

- Decisione 51/2009 del Comitato misto SEE, del 24 aprile 2009, che modifica l'allegato XVIII (Sicurezza e salute sul lavoro, diritto del lavoro e parità di trattamento fra uomini e donne) dell'Accordo SEE [in GUUE L 162, del 25 giugno 2009]
- Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 3 ottobre 2008, sull'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne impegnati in una attività autonoma e abrogante la Direttiva 86/613/CEE – COM(2008) 636
La proposta stabilisce un quadro di riferimento per l'applicazione del principio della parità di trattamento dei lavoratori autonomi e dei loro coniugi o partner che li assistono nell'attività professionale. Le vittime di discriminazioni – dirette e indirette – fondate sul sesso e tutte le persone che abbiano un interesse legittimo ad agire devono poter avere accesso alle previste vie di ricorso giudiziarie od amministrative e alle procedure di conciliazione. Inoltre, le donne occupate in attività autonome devono poter richiedere il congedo di maternità alle stesse condizioni e secondo le medesime modalità previste per le lavoratrici dipendenti. Beneficeranno, dunque, di una retribuzione almeno pari a quella corrisposta in caso di malattia o, comunque, fissata per legge a livello nazionale. Devono poter avvalersi di servizi temporanei di sostituzione in alternativa al sussidio economico, e beneficiare dello stesso regime di sicurezza sociale dei lavoratori autonomi. Infine, gli Stati membri devono designare un ente responsabile per il monitoraggio della conformità al principio della parità di trattamento (equality body), che tra le sue funzioni annovera anche quella di fornire assistenza alle vittime di discriminazione fondata sul sesso
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione delle direttive 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE e 97/80/CE)
La direttiva mira a semplificare, modernizzare e migliorare la normativa comunitaria in materia di parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro, riunendo in un unico testo le disposizioni esistenti in materia di pari retribuzione, regimi professionali e onere della prova, in maniera da renderle più chiare ed accessibili a tutti i cittadini
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale a favore della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES
- Risoluzione 283/96/CEE del Parlamento europeo, del 15 novembre 1996, sull'attuazione delle pari opportunità per gli uomini e le donne nella funzione pubblica [in GUCE C 362, del 2 dicembre 1996]
- Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo, del 27 marzo 1996, sull'interpretazione della Sentenza della Corte di giustizia europea del 17 ottobre 1995 nel caso C-450/93, *Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen* – COM(96) 88

Il caso Kalanke ha creato incertezza in merito alla legittimità delle quote e di altre azioni positive volte ad incrementare il numero delle donne in certi settori o livelli di occupazione. Questa comunicazione interpretativa considera la possibilità di modificare la Direttiva 76/207/CEE sull'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro nel senso di rendere chiaro che la fissazione di quote è permessa in diritto comunitario. La Direttiva in questione è stata successivamente modificata dalla Direttiva 2002/73/CE

- Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro
- Risoluzione 88/1228/CEE del Consiglio, del 16 dicembre 1988, sul reinserimento professionale e l'inserimento professionale tardivo delle donne [in GUCE C 333, del 28 dicembre 1988]
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione, del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne [in GUCE L 342, del 4 dicembre 1987]
- Conclusioni del Consiglio, del 26 maggio 1987, concernenti le legislazioni a tutela delle donne negli Stati membri delle Comunità europee
- Direttiva 86/613/CEE del Consiglio, dell'11 dicembre 1986, sull'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e sulla tutela della maternità [in GUCE L 359, del 19 dicembre 1986]
La direttiva intende garantire l'equo trattamento delle persone che esercitano un'attività autonoma e ai rispettivi coniugi che partecipino alla stessa attività e che non sono né dipendenti né soci, nonché proteggere donne in gravidanza o puerpere che siano coinvolte nella attività. La direttiva riguarda un'ampia gamma di aspetti relativi a quest'area, dall'avvio di un'attività all'iscrizione dei coniugi collaboratori in un sistema di previdenza sociale. Essa integra la legislazione separata sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di impiego, di regimi professionali di sicurezza sociale e di regimi di sicurezza sociale obbligatori
- Risoluzione 84/621/CEE del Consiglio, del 7 giugno 1984, relativa alle azioni per combattere la disoccupazione femminile [in GUCE C 161, del 21 giugno 1984]
- Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976 (modificata dalla Direttiva 2002/73/CE), sull'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro [in GUCE L 39, del 14 febbraio 1976]

Parità di retribuzione

- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 18 luglio 2007, dal titolo *Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini – COM(2007) 424*
Il divario di retribuzione tra donne e uomini rappresenta ancora una realtà nell'Unione europea. Nella gran parte dei casi questo divario non è riconducibile a criteri oggettivi. In un'Europa che vuole essere moderna e competitiva di fronte ai cambiamenti demografici (diminuzione prevedibile della popolazione attiva), combattere contro il divario di retribuzione non ha soltanto un valore simbolico, ma rappresenta un obiettivo fondamentale. Dopo un'attenta analisi delle cause del fenomeno, la Commissione indica una serie di interventi da realizzare per eliminare tale disuguaglianza ed invita tutte le parti interessate a fornire il loro contributo

- Risoluzione del Parlamento europeo, del 20 settembre 2001, sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore
- Comunicazione della Commissione, del 17 luglio 1996, dal titolo *Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore – COM(96) 336*
 - Risoluzione del Parlamento europeo, del 12 giugno 1997, sulla comunicazione della Commissione del 17 luglio 1996 dal titolo *Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore*
- Direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il riavvicinamento 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 [in GUCE L 45, del 19 febbraio 1975]

La direttiva proibisce ogni discriminazione relativa alla retribuzione di prestazioni lavorative fondata sul sesso. Le persone lese dalla non applicazione di questo principio hanno la facoltà di esperire le vie di ricorso giudiziario e beneficiano della protezione contro eventuali reazioni dei datori di lavoro. Gli Stati membri hanno l'obbligo di eliminare ogni forma di discriminazione che si produca a mezzo di leggi e provvedimenti amministrativi nazionali

Sicurezza sociale

- Regolamento (CEE) 2000/83 del Consiglio, del 2 giugno 1983, che modifica il Regolamento (CEE) 1408/71 relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori salariati e non salariati, nonché ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, ed il Regolamento (CEE) 574/72 che stabilisce le modalità di applicazione del Regolamento (CEE) 1408/71
- Direttiva 86/378/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986 (modificata dalla Direttiva 96/97/CE) sull'attuazione del principio di parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale [in GUCE L 225, del 12 agosto 1986]

Adottata sulla base del principio sancito all'Articolo 141 TCE, la direttiva si applica a tutti i lavoratori, inclusi quelli autonomi, ai lavoratori temporaneamente non attivi (per malattia, maternità, infortuni o disoccupazione involontaria), alle persone in cerca di occupazione, ai lavoratori affetti da disabilità e ai lavoratori già in pensione. Quanto ai regimi di sicurezza sociale, la direttiva riguarda quelli che forniscono tutela contro i rischi di malattia, invalidità, anzianità, infortuni e disoccupazione, nonché quelli che garantiscono altri social benefits, come assegni familiari, qualora a beneficiarne siano lavoratori
- Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, sulla graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale [in GUCE L 6, del 10 gennaio 1979]

La direttiva richiede agli Stati membri di proibire la discriminazione diretta e indiretta in base al sesso nei rispettivi regimi giuridici di previdenza sociale, quali i regimi per la popolazione attiva, le pensioni di Stato per gli anziani e le assicurazioni malattie dei lavoratori

Maternità e congedi parentali

- Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 3 ottobre 2008, di modifica della Direttiva del Consiglio 92/85/CEE sull'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici

gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, e il congedo per maternità e discriminazione sul posto di lavoro – COM/2008/0637

La proposta amplia il regime di protezione a favore delle donne in gravidanza, delle puerpere ed in periodo di allattamento per meglio proteggere i loro diritti di madri e quelli della prole. A questo fine il congedo di maternità è esteso da 14 a 18 settimane. Inoltre, se attualmente la legislazione di alcuni Stati membri impone di spendere almeno una data parte del congedo prima del parto, ora la donna ha la facoltà di scegliere come distribuire un periodo di 12 settimane tra prima e dopo il parto, mentre le restanti 6 settimane saranno obbligatoriamente computate dopo il parto. Un ulteriore periodo di congedo può essere riconosciuto in caso di parto prematuro, parto gemellare, ricovero del neonato in strutture ospedaliere, prole affetta da disabilità sin dalla nascita. Alla fine del congedo, la donna conserva il diritto di tornare al lavoro alle medesime condizioni e di beneficiare di ogni sviluppo delle stesse nel frattempo intercorso. Al fine di incitare la donna a ritornare al lavoro, deve esserle corrisposta una retribuzione pari al salario di lavoro per tutto il periodo del congedo. Gli Stati membri possono, tuttavia, porre un tetto a tali benefit, equiparandoli a quelli corrisposti in caso di malattia. Infine, la donna può richiedere la ridefinizione delle ore di lavoro per meglio conciliare vita professionale e familiare

- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, sull'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, e il congedo per maternità e discriminazione sul posto di lavoro (decima direttiva particolare ai sensi dell'Articolo 16 paragrafo 1 della Direttiva 89/391/CEE) [in GUCE L 348, del 28 novembre 1992]

La direttiva è adottata in attuazione ed integrazione della Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989 (modificata dal Regolamento CE 1882/2003 e dalla Direttiva 2007/30/CE) sull'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, che prevede strumenti di protezione dalla discriminazione a causa della gravidanza. Ai fini della protezione delle donne in gravidanza, puerpere o in periodo di allattamento, la direttiva stabilisce guidelines per la valutazione del rischio associato all'uso o trattamento di agenti chimici, fisici o biologici, a dati processi industriali, movimenti o posture e allo stress fisico e mentale. Specifiche disposizioni riguardano il lavoro durante le ore notturne, il congedo di maternità, esami clinici prenatali e la protezione contro il licenziamento discriminatorio

- Direttive 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996 (modificata dalla Direttiva 97/75/CE), sull'Accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES

La direttiva rende obbligatorio e giuridicamente vincolante l'Accordo quadro concluso dalle associazioni europee di rappresentanza degli interessi del mondo industriale (UNICE), dei servizi pubblici (CEEP) e sindacale (CES). Essa estende i diritti dei genitori fissando una serie di requisiti minimi in merito al congedo parentale e per cause di forza maggiore per lavoratori di ambo i sessi e alla relativa tutela del lavoro. Questa direttiva rientra in una serie di disposizioni -volte ad aiutare i genitori che lavorano a conciliare vita professionale e familiare, nonché promuovere le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento tra uomini e donne. La Direttiva 97/75/CE estende l'ambito materiale di applicazione della Direttiva in questione al Regno Unito di Gran Bretagna ed Irlanda del Nord

- Direttiva 86/613/CEE del Consiglio, dell'11 dicembre 1986, sull'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e sulla tutela della maternità

Custodia dei figli

- Rapporto della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, del 3 marzo 2008, sulla realizzazione degli obiettivi di Barcellona riguardanti le strutture di custodia per i bambini in età prescolare – COM(2008) 638

Il Consiglio europeo di Barcellona del marzo 2002 ha definito una serie di obiettivi per la rimozione degli ostacoli all'accesso delle donne al mercato del lavoro, in particolare stabilendo la costruzione entro il 2010 di strutture di custodia per il 90% dei bambini di età superiore a 3 anni e per il 33% di quelli di età

inferiore a 3 anni. Si intende contribuire alla strategia europea per l'occupazione, l'inclusione sociale, la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, nonché l'eguaglianza tra uomini e donne

- Raccomandazione 92/241/CEE del Consiglio, del 31 marzo 1992, sulla custodia dei bambini [in GUUE L123 dell'8 maggio 1992]
Gli Stati membri sono invitati a prendere e/o incoraggiare delle iniziative in materia di custodia dei bambini, quali la creazione di servizi di assistenza, la previsione di congedi speciali, l'adattamento dell'ambiente e dell'organizzazione di lavoro alle necessità dei lavoratori aventi bambini, nonché una più equa ripartizione tra coniugi delle responsabilità di assistenza dei figli

Principio della parità di trattamento all'esterno del mercato del lavoro

- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, sull'applicazione del principio della parità di trattamento tra donne e uomini per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura
La discriminazione e la disparità di trattamento basate sul sesso non sono una problematica limitata alla sfera professionale, ma interessano molti ambiti della vita quotidiana. Sulla base dell'Articolo 13 §1 TCE, la direttiva intende eliminare ogni discriminazione nell'accesso a e nella fornitura di beni e servizi disponibili al pubblico ed offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare, in particolare nel settore dei servizi bancari ed assicurativi
- Conclusioni del Consiglio e dei Ministri dell'Istruzione riuniti in sede di Consiglio, del 31 maggio 1990, sull'intensificazione dell'azione ai fini della parità di opportunità per le ragazze ed i ragazzi in materia di istruzione nel contesto della formazione iniziale e continua dei docenti
- Risoluzione 85/507/CEE del Consiglio e dei Ministri dell'Istruzione riuniti in sede di Consiglio, del 3 giugno 1985, che contempla un programma di azione per la promozione dell'uguaglianza di opportunità per le ragazze e i ragazzi in materia di istruzione [in GUCE C 166, del 5 luglio 1985]

Partecipazione delle donne al processo decisionale nel settore pubblico e privato

- Raccomandazione n.3 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri, del 12 marzo 2003, sulla partecipazione delle donne e degli uomini ai processi decisionali politici e pubblici
- Rapporto della Commissione al Consiglio sull'attuazione della raccomandazione del Consiglio 96/694/CE del 2 dicembre 1996 sull'equa partecipazione di donne e uomini nel processo decisionale – COM(2000) 120
Il rapporto evidenzia come, nonostante vari sforzi siano stati compiuti sia a livello comunitario sia di Stati membri, a tre anni dalla raccomandazione del Consiglio non sono registrabili significativi cambiamenti, poiché le donne rimangono sottorappresentate nell'ambito del processo decisionale. Mentre le istituzioni europee hanno dato particolare attenzione alle politiche di reclutamento e promozione, l'obiettivo di un'equilibrata partecipazione non è stata raggiunto né all'interno dei comitati né di altri enti a tutti i livelli degli Stati membri. La Commissione raccomanda l'adozione di una strategia globale di lungo termine e sottolinea la necessità di sensibilizzare maggiormente il settore privato, che probabilmente richiede l'adozione di un differente approccio
- Raccomandazione 96/694/CE del Consiglio, del 2 dicembre 1996, sull'equa partecipazione di donne e uomini nel processo decisionale [in GUUE L 319, del 10 dicembre 1996]

- Risoluzione 95/704/CEE del Consiglio, del 27 marzo 1995, sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale [in GUCE C 168, del 4 luglio 1995]

Conciliazione vita professionale e familiare

- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, del 3 ottobre 2008, dal titolo *Una migliore equilibrio della vita professionale: un supporto più forte per riconciliare la vita professionale, privata e familiare* – COM(2008) 635
La comunicazione analizza le politiche e le misure adottate a livello comunitario e nazionale (reconciliation package) per consentire ai cittadini di bilanciare vita professionale e familiare. La riconciliazione di questi due aspetti può, infatti, avere un impatto positivo sulle strategie europee per la crescita e l'occupazione, l'inclusione sociale e l'eguaglianza di genere, nonché sul tasso di natalità. La Commissione presenterà due proposte di direttiva, in conformità agli obiettivi dell'Agenda Sociale rivista, con riguardo sia alla modifica delle misure relative ai congedi per motivi familiari (come il congedo di maternità previsto dalla Direttiva 92/8/CEE) sia alla parità di trattamento dei lavoratori autonomi e dei rispettivi coniugi che partecipino alla stessa attività (Direttiva 86/613/CEE). Il reconciliation package prevede il cofinanziamento delle iniziative in questo senso da parte del Fondo Sociale Europeo
- Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di Consiglio, del 29 giugno 2000, sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare [in GUUE C 218, del 31 luglio 2000]

Mobbing, violenza sessuale, discriminazione sessuale

- Decisione 779/2007/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2007, che istituisce per il periodo 2007-2013 un programma specifico per prevenire e combattere la violenza contro i bambini, i giovani e le donne e per proteggere le vittime e i gruppi a rischio (Programma Daphne III) nell'ambito del programma generale "Diritti fondamentali e giustizia" [in GUUE L 173, del 3 luglio 2007]
Il programma Daphne III mira a prevenire e a combattere ogni forma di violenza – fisica, sessuale e psicologica – nei confronti, tra gli altri, delle donne. Si prefigge, inoltre, di proteggere le vittime e i gruppi a rischio per garantire loro un livello elevato di tutela della salute fisica e mentale, del benessere e della coesione sociale in tutto il territorio dell'Unione. La decisione dà avvio alla terza fase del programma Daphne per il periodo 2007-2013
- Risoluzione del Parlamento europeo, del 10 settembre 2001, sul *mobbing* sul posto di lavoro
- Codice di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul luogo di lavoro e sulla violenza sessuale [in GUCE L 49, del 24 febbraio 1992]
Ai fini dell'attuazione della risoluzione del Consiglio 90/627/CEE, del 29 maggio 1990, sulla protezione della dignità delle donne e degli uomini sul luogo di lavoro (vedi di seguito), la Commissione fornisce delle guidelines ai datori di lavoro e ai lavoratori per prevenire casi di violenza sessuale ed evitare il loro ripetersi. Il Codice incoraggia tutti i lavoratori di sesso sia femminile sia maschile al rispetto della dignità degli appartenenti all'altro sesso
- Risoluzione 90/627/CEE del Consiglio, del 29 maggio 1990, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro [in GUCE C 157, del 27 giugno 1990]

- Comunicazione della Commissione, del 24 luglio 1996, relativa alla consultazione delle parti sulla prevenzione della violenza sessuale sul luogo di lavoro – COM(96) 373
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione, del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro [in GUCE L 49, del 24 febbraio 1992]

Aspetti procedurali: l'onere della prova

- Direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997 (modificata dalla Direttiva [98/52/CE](#)) sull'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso
La direttiva intende rendere più efficaci le misure adottate dagli Stati membri per consentire a tutti coloro che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di trattamento di far valere i propri diritti in sede giurisdizionale, dopo l'eventuale ricorso ad altre istanze competenti. La direttiva afferma il principio secondo cui, allorché la parte ricorrente presenti ad una giurisdizione o ad un'istanza competente elementi di fatto che consentano di presumere l'esistenza di una discriminazione, spetti alla parte convenuta provare che non vi sia stata violazione del principio di uguaglianza. Nessuna limitazione è prevista agli Stati membri di imporre un regime probatorio più favorevole alla parte ricorrente. Queste disposizioni trovano applicazione nel quadro di ogni procedimento civile o amministrativo riguardante il settore pubblico o il settore privato (ad eccezione dei casi di giurisdizione volontaria), mentre, salvo diversa disposizione a livello nazionale, non si applicano nei procedimenti penali. La Direttiva 98/52/CE estende il regime relativo all'onere della prova al Regno Unito

Tratta delle donne

- Risoluzione legislativa del Parlamento europeo, del 13 gennaio 2004, sulla proposta di decisione del Consiglio relativa alla conclusione, a nome della Comunità europea, del protocollo per prevenire, reprimere e punire la tratta delle persone, in particolare di donne e bambini, allegato alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transazionale
- Decisione 2001/87/CE del Consiglio, dell'8 dicembre 2000, relativa alla firma, a nome della Comunità europea, della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale e dei protocolli allegati relativi alla lotta contro la tratta di persone, in particolare di donne e bambini, nonché contro il traffico di migranti per via terrestre, aerea e marittima
- Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo, del 9 dicembre 1998, sulla proposta di una nuova azione nella lotta contro la tratta delle donne COM(98) 726 [in GUUE C 59, del 23 febbraio 2001]
- Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo, del 20 novembre 1996, sulla tratta delle donne a scopo di sfruttamento sessuale

Pubblicità e mezzi di comunicazione

- Risoluzione 95/1110/CEE del Consiglio e dei Rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio, del 5 ottobre 1995, sull'immagine dell'uomo e della

donna nella pubblicità e nei mezzi di comunicazione [in GUCE C 296, del 10 novembre 1995]

Donne e scienza

- Documento di lavoro della Commissione dal titolo *Donne e scienza: la dimensione di genere come leva per riformare la scienza* – SEC(2001) 771
- Risoluzione del Parlamento europeo, del 3 febbraio 2000, sulla Comunicazione della Commissione dal titolo *Donne e scienza: mobilitare le donne per arricchire la ricerca europea*
- Risoluzione del Consiglio, del 20 maggio 1999, su donne e scienza [in GUUE C 201, del 16 luglio 1999]
- Comunicazione della Commissione, del 17 febbraio 1999, dal titolo *Donne e scienza: mobilitare le donne per arricchire la ricerca europea* – COM (99) 76

Relazioni esterne dell'Unione europea

- Risoluzione 2007/2182(INI) del Parlamento europeo, del 13 marzo 2008, sulla parità di genere e l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne nel quadro della cooperazione allo sviluppo [in GUUE C 66E, del 20 marzo 2008]
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio, dell'8 marzo 2007, dal titolo *Parità tra donne e uomini ed emancipazione femminile nella cooperazione allo sviluppo* – COM(2007) 100
La Commissione presenta una serie di orientamenti intesi a garantire maggiormente, nell'ambito della politica di cooperazione allo sviluppo dell'Unione europea, la parità dei sessi e l'emancipazione femminile. Peculiari provvedimenti sono proposti in tutti quei settori dei Paesi in via di sviluppo in cui le disparità sono maggiormente evidenti
- Regolamento (CE) 806/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, sulla [promozione della parità tra i sessi nella cooperazione allo sviluppo](#)
- Comunicazione della Commissione al Consiglio del 1 giugno 1995, dal titolo *Nuova partnership fra donne e uomini, suddivisione dei compiti e parità di partecipazione: priorità della Comunità europea in vista della quarta conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne (Pechino, settembre 1995)* – COM(1995) 221

Non discriminazione e pari opportunità per tutti

- Proposta di direttiva del Consiglio, del 2 luglio 2008, recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale – COM(2008) 426
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 2 luglio 2008, dal titolo *Non discriminazione e pari opportunità: un impegno rinnovato* – COM(2008) 420

- Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 2 luglio 2008, dal titolo *Agenda sociale rinnovata: opportunità, accesso e solidarietà nell'Europa del XXI secolo* – COM(2008) 412
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 10 maggio 2007, dal titolo *Promuovere la solidarietà fra le generazioni* – COM(2007) 244
La Commissione europea fa il bilancio dell'evoluzione delle politiche nazionali di sostegno alla vita familiare e sottolinea l'apporto della strategia di Lisbona alla loro modernizzazione, segnatamente per quanto riguarda il miglioramento della conciliazione tra vita professionale e vita familiare. La Commissione si adopera al fine di preservare la solidarietà fra le generazioni e propone strumenti per lo sviluppo dell'Alleanza europea per le famiglie
- Decisione 1672/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 2006, che stabilisce un programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale - PROGRESS [in GUUE L 315, del 15 novembre 2006]
Il programma PROGRESS si prefigge di fornire un aiuto finanziario all'attuazione degli obiettivi dell'UE nel settore dell'occupazione e degli affari sociali, nonché di contribuire alla realizzazione degli obiettivi della Strategia di Lisbona. Il programma (€ 743 milioni per il periodo 2007-2013) si articola in cinque sezioni: occupazione, protezione ed inserimento sociale, condizioni di lavoro, lotta contro la discriminazione e la diversità, ed uguaglianza fra donne e uomini
- Decisione 771/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2006, relativa all'Anno europeo della parità di opportunità per tutti (2007) - Verso una società più giusta [in GUUE L146, del 31 maggio 2006]
- Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 1 giugno 2005, dal titolo *Strategia quadro per la non discriminazione e per la parità di opportunità per tutti* – COM(2005) 224
- Libro verde, del 28 maggio 2004, *Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata* – COM(2004)
- Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo, del 28 giugno 2000, *Agenda per la politica sociale* – COM(2000) 379

RAPPORTI ANNUALI DELLA COMMISSIONE EUROPEA SULL'EGUAGLIANZA DI GENERE

- Rapporto annuale della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, del 23 gennaio 2008 sull'eguaglianza tra donne e uomini, 2008 – COM(2008) 10
- Rapporto annuale della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, del 7 febbraio 2007 sull'eguaglianza tra donne e uomini, 2007 – COM(2007) 49
- Rapporto annuale della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, del 22 febbraio 2006 sull'eguaglianza tra donne e uomini, 2006 – COM(2006) 71
- Rapporto annuale della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, del 14 febbraio 2005 sull'eguaglianza tra donne e uomini, 2005 – COM(2005) 44
- Rapporto annuale della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, del 19 febbraio 2004 sull'eguaglianza tra donne e uomini, 2004 – COM(2004) 115
- Rapporto annuale della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, del 5 marzo 2003 sull'eguaglianza tra donne e uomini, 2003 – COM(2003) 98
- Rapporto annuale della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, del 28 marzo 2002 sull'eguaglianza tra donne e uomini, 2002 – COM(2002) 258

GIURISPRUDENZA COMUNITARIA

Rassegna delle principali sentenze della Corte di Giustizia, del Tribunale di primo grado e del Tribunale della funzione pubblica

- Sentenza della Corte *Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Alcampo SA*, del 16 luglio 2009, causa C-537/07
Direttiva 96/34/CE – Accordo quadro sul congedo parentale – Diritti acquisiti o in corso di acquisizione all'inizio del congedo – Continuità nella percezione di prestazioni di previdenza sociale durante il congedo – Direttiva 79/7/CEE – Principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di previdenza sociale – Acquisizione del diritto alla pensione di invalidità permanente durante il congedo parentale
- Sentenza della Corte *David Hütter c. Technische Universität Graz*, del 18 giugno 2009, causa C-88/08
Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Discriminazione basata sull'età – Determinazione della remunerazione dei dipendenti a contratto statali – Esclusione dell'esperienza professionale acquisita anteriormente al compimento dei diciotto anni
- Sentenza del Tribunale della funzione pubblica *Marie-Thérèse Balieu-Steinmetz e Lidia Noworyta c. Parlamento europeo*, del 28 aprile 2009, causa F-115/07
Pubblico impiego – Dipendenti – Retribuzione – Parità di trattamento
- Sentenza della Corte *Commissione c. Grecia*, del 26 marzo 2009, causa C-559/07
Inadempimento di uno Stato – Politica sociale – Articolo 141 CE – Parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile – Regime nazionale delle pensioni civili e militari – Disparità di trattamento con riferimento all'età pensionabile e ai requisiti di durata minima del servizio richiesti – Giustificazione – Assenza
- Sentenza della Corte *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) c. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, del 5 marzo 2009, causa C-388/07
Direttiva 2000/78 – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Discriminazione fondata sull'età – Licenziamento per collocamento a riposo – Giustificazione
- Sentenza della Corte *Commissione c. Italia*, del 13 novembre 2008, causa C-46/07
Inadempimento di uno Stato – Art. 141 CE – Politica sociale – Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Nozione di “retribuzione” – Regime pensionistico dei dipendenti pubblici
- Sentenza della Corte *S. Coleman c. Attridge Law & Steve Law*, del 17 luglio 2008, causa C-303/06
Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Artt. 1, 2, nn. 1, 2, lett. a), e 3, nonché 3, n. 1, lett. c) – Discriminazione diretta fondata sulla disabilità – Molestie motivate dalla disabilità – Licenziamento di un lavoratore che non sia esso stesso disabile, ma con un figlio disabile – Inclusione – Onere della prova
- Sentenza della Corte *Othmar Michaeler e altri c. Amt für sozialen Arbeitsschutz, Autonome Provinz Bozen*, del 24 aprile 2008, cause riunite C-55/07 e C-56/07
Direttiva 97/81/CE – Parità di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno – Discriminazione – Ostacolo amministrativo idoneo a limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale
- Sentenza della Corte *Sabine Mayr c. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*, del 26 febbraio 2008, causa C-506/06

Politica sociale – Direttiva 92/85/CEE – Misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento – Nozione di “lavoratrice gestante” – Divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti nel periodo compreso tra l’inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità – Lavoratrice licenziata quando i suoi ovuli, alla data della comunicazione del licenziamento, erano stati fecondati in vitro, ma non ancora trasferiti nel suo utero – Direttiva 76/207/CEE – Parità di trattamento fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Lavoratrice sottoposta a un trattamento di fecondazione in vitro – Divieto di licenziamento – Portata

- *Sentenza della Corte Ursula Voß c. Land Berlin, del 6 dicembre 2007, causa C-300/06
Art. 141 CE – Principio di parità della retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile – Dipendenti pubblici – Prestazione di ore straordinarie – Discriminazione indiretta dei lavoratori di sesso femminile assunti a tempo parziale*
- *Sentenza della Corte Nadine Paquay c. Société d’architectes Hoet & Minne SPRL, dell’11 ottobre 2007, causa C-460/06
Politica sociale – Tutela delle lavoratrici gestanti – Direttiva 92/85/CEE – Art. 10 – Divieto di licenziamento tra l’inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità – Periodo di tutela – Decisione di licenziamento di una lavoratrice durante tale periodo di tutela – Notifica ed attuazione della decisione di licenziamento dopo la scadenza del detto periodo – Parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Direttiva 76/207/CEE – Artt. 2, n. 1, 5, n. 1, e 6 – Discriminazione diretta fondata sul sesso – Sanzioni*
- *Sentenza della Corte Sari Kiiski c. Tampereen kaupunki, del 20 settembre 2007, causa C-116/06
Parità di trattamento tra uomini e donne – Tutela delle lavoratrici gestanti – Art. 2 della direttiva 76/207/CEE – Diritto al congedo di maternità – Artt. 8 e 11 della direttiva 92/85/CEE – Incidenza sul diritto di ottenere una modifica della durata di un “congedo di educazione”*
- *Sentenza della Corte Emilienne Jonkman e altri c. Office national des pensions, del 21 giugno 2007, cause riunite C-231/06, C-232/06 e C-233/06
Parità di trattamento tra uomini e donne – Regime legale di pensione – Direttiva 79/7/CEE – Hostess di volo – Concessione di una pensione uguale a quella degli steward di volo – Pagamento di contributi di regolarizzazione in un unico versamento – Pagamento di interessi – Principio dell’effettività – Obblighi di uno Stato membro derivanti da una Sentenza della Corte pregiudiziale*
- *Sentenza della Corte B.F. Cadman c. Health & Safety Executive, del 3 ottobre 2006, causa C-17/05
Politica sociale – Art. 141 CE – Principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Anzianità quale elemento concorrente alla determinazione della retribuzione – Giustificazione oggettiva – Onere della prova*
- *Sentenza della Corte Sarah Margaret Richards c. Secretary of State for Work and Pensions, del 27 aprile 2006, causa C-423/04
Parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale – Direttiva 79/7/CEE – Rifiuto di concedere una pensione di vecchiaia all’età di 60 anni ad una transessuale che si è sottoposta ad un intervento chirurgico di conversione dal sesso maschile al sesso femminile*
- *Sentenza della Corte Carmen Sarkatzis Herrero c. Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud), del 16 febbraio 2006, causa C-294/04
Direttiva 76/207/CEE – Parità di trattamento tra uomini e donne – Congedo di maternità – Accesso alla carriera di dipendente pubblico – Dipendente temporanea in congedo di maternità che accede ad un impiego permanente in seguito alla sua ammissione ad un concorso – Calcolo dell’anzianità*
- *Sentenza della Corte Margaret McKenna c. North Western Health Board, dell’8 settembre 2005, causa C-191/03*

Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Malattia sopravvenuta anteriormente al congedo di maternità – Malattia connessa allo stato di gravidanza – Assoggettamento al regime generale di congedo di malattia – Incidenza sulla retribuzione – Imputazione dell'assenza al numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti nel corso di un periodo determinato

- **Sentenza della Corte Paolo Vergani c. Agenzia delle Entrate (Ufficio di Arona), del 21 luglio 2005, causa C-207/04**
Politica sociale – Parità di retribuzione e di trattamento tra uomini e donne – Indennità di esodo – Tassazione stabilita in funzione dell'età – Agevolazione fiscale
- **Sentenza della Corte Vasiliki Nikoloudi c. Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, del 10 marzo 2005, causa C-196/02**
Politica sociale – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) – Direttiva 75/117/CEE – Parità di retribuzione – Direttiva 76/207/CEE – Parità di trattamento – Posti di lavoro temporanei a tempo parziale – Esclusione dall'inserimento nell'organico del personale ordinario – Calcolo dell'anzianità di servizio – Onere della prova
- **Sentenza della Corte Commissione c. Austria, del 1° febbraio 2005, causa C-203/03**
Inadempimento di uno Stato – Artt. 249 CE e 307 CE – Artt. 2 e 3 della direttiva 76/207/CEE – Parità di trattamento tra uomini e donne – Divieto di impiegare donne in lavori sotterranei nel settore minerario nonché in lavori in sovrappressione e in immersione
- **Sentenza della Corte Elisabeth Mayer c. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, del 13 gennaio 2005, causa C-356/03**
Parità di trattamento tra uomini e donne – Congedo di maternità – Acquisto di diritti previdenziali
- **Sentenza della Corte Viktor Hlozek c. Roche Austria Gesellschaft mbH, del 9 dicembre 2004, causa C-19/02**
Politica sociale – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Parità di retribuzione – Retribuzione – Nozione – Sussidio di transizione (Überbrückungsgeld) previsto da un accordo d'impresa – Accordo sociale concluso in occasione di un'operazione di ristrutturazione dell'impresa – Prestazione concessa ai lavoratori che abbiano raggiunto una determinata età al momento del loro licenziamento – Erogazione della prestazione a partire da un'età diversa in base al sesso dei lavoratori licenziati – Presa in considerazione dell'età pensionabile legale stabilita dal diritto nazionale, diversa in base al sesso
- **Sentenza della Corte Land Brandenburg c. Ursula Sass, del 18 novembre 2004, causa C-284/02**
Politica sociale – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Art. 141 CE – Parità di retribuzione – Direttiva 76/207/CEE – Parità di trattamento – Congedo di maternità – Promozione ad un livello retributivo superiore – Mancata presa in considerazione dell'intero congedo di maternità preso ai sensi della legislazione dell'ex Repubblica democratica tedesca
- **Sentenza della Corte Nicole Wippel c. Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, del 12 ottobre 2004, causa C-313/02**
Direttiva 97/81/CE – Direttiva 76/207/CEE – Politica sociale – Parità di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno – Parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Durata del lavoro ed organizzazione dell'orario di lavoro
- **Sentenza della Corte Serge Briheche c. Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale e Ministre de la Justice, del 30 settembre 2004, causa C-319/03**
Politica sociale – Parità di trattamento tra uomini e donne – Art. 141, n. 4, CE – Direttiva 76/207/CEE – Condizioni per l'accesso agli impieghi pubblici – Disposizioni che riservano alle vedove non risposate il beneficio dell'inopponibilità dei limiti di età per accedere a tali impieghi

- Sentenza della Corte *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten e Wirtschaftskammer Österreich*, dell'8 giugno 2004, causa C-220/02
Principio della parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Nozione di retribuzione – Riconoscimento, ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento, dei periodi di servizio militare svolti – Possibilità di paragonare i lavoratori che effettuano un servizio militare e le lavoratrici che, alla fine del loro congedo di maternità, si avvalgono di un congedo parentale la cui durata non viene presa in considerazione ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento
- Sentenza della Corte *Edeltraud Elsner-Lakeberg c. Land Nordrhein-Westfalen*, del 27 maggio 2004, causa C-285/02
Art. 141 CE – Direttiva 75/117/CEE – Misura nazionale in base alla quale gli insegnanti a tempo pieno e quelli a tempo parziale sono tenuti a prestare lo stesso numero di ore di straordinario prima di aver diritto ad una retribuzione – Discriminazione indiretta dei lavoratori di sesso femminile assunti a tempo parziale
- Sentenza della Corte *Michelle K. Alabaster c. Woolwich plc, Secretary of State for Social Security*, 30 marzo 2004, causa C-147/02
Politica sociale – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Parità di retribuzione – Retribuzione durante il congedo di maternità – Calcolo dell'importo della retribuzione – Computo di un aumento dello stipendio
- Sentenza della Corte *María Paz Merino Gómez c. Continental Industrias del Caucho SA*, del 18 marzo 2004, causa C-342/01
Politica sociale – Parità di trattamento fra uomini e donne – Congedo di maternità – Lavoratrice il cui congedo di maternità coincide con le ferie annuali per la totalità del personale stabilite in un contratto collettivo in materia di ferie annuali
- Sentenza della Corte *Peter Haackert c. Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten*, del 4 marzo 2004, causa C-303/02
Parità di trattamento tra uomini e donne – Previdenza sociale – Pensione di vecchiaia anticipata per disoccupati – Età pensionabile differente a seconda del sesso
- Sentenza della Corte *Gustav Schneider e Bundesminister für Justiz*, del 5 febbraio 2004, causa C-380/01
Direttiva 76/207/CEE – Parità di trattamento tra uomini e donne – Promozione professionale – Principio di un sindacato giurisdizionale effettivo – Irricevibilità
- Sentenza della Corte *Debra Allonby vs Accrington & Rossendale College*, del 13 gennaio 2004, causa C-256/01
Principio di parità della retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile – Effetto diretto – Nozione di lavoratore – Docente di sesso femminile, lavoratrice autonoma, che svolge un lavoro che si presume di valore pari a quello dei colleghi di sesso maschile lavoratori subordinati, presso lo stesso istituto di istruzione superiore, ma in base ad un accordo con una società terza – Esclusione dei docenti lavoratori autonomi da un regime di pensione professionale
- Sentenza della Corte *K.B. c. National Health Service Pensions Agency & Secretary of State for Health*, del 7 gennaio 2004, causa C-117/01
Art. 141 CE – Direttiva 75/117/CEE – Parità di trattamento tra uomini e donne – Esclusione di un convivente transessuale dal diritto ad una pensione di reversibilità la cui concessione è riservata al coniuge superstite – Discriminazione basata sul sesso
- Sentenza della Corte *Hilde Schönheit c. Stadt Frankfurt am Main, e Silvia Becker c. Land Hessen*, del 23 ottobre 2003, cause riunite C-4/02 e C-5/02
Politica sociale – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Parità di retribuzione – Applicabilità dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) e dell'art. 141, nn. 1 e 2, CE, nonché della direttiva 86/378/CEE, o della direttiva

79/7/CEE – Nozione di “retribuzione” – Regime pensionistico dei funzionari pubblici – Calcolo della pensione di vecchiaia dei funzionari pubblici ad orario ridotto – Esistenza di una disparità di trattamento rispetto ai lavoratori a tempo pieno – Esistenza di una discriminazione indiretta fondata sul sesso – Presupposti per una giustificazione eventuale per motivi obiettivi, estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso – Protocollo sull'art. 119 del Trattato CE (divenuto Protocollo sull'art. 141 CE) – Efficacia nel tempo

- Sentenza della Corte *Erika Steinicke c. Bundesanstalt für Arbeit*, dell'11 settembre 2003, causa C-77/02
Politica sociale - Parità di trattamento tra uomini e donne - Regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età - Direttiva 76/207/CEE - Discriminazione indiretta - Giustificazione obiettiva
- Sentenza della Corte *Helga Kutz-Bauer c. Freie und Hansestadt Hamburg*, del 20 marzo 2003, causa C-187/00
Politica sociale - Parità di trattamento tra uomini e donne - Regime di lavoro a tempo parziale per motivi di età - Direttiva 76/207/CEE - Discriminazione indiretta - Giustificazione oggettiva
- Sentenza della Corte *Alexander Dory c. Bundesrepublik Deutschland*, dell'11 marzo 2003, causa C-186/01
Mancata applicazione del diritto comunitario all'obbligo di leva - Parità di trattamento tra uomini e donne - Art. 2 della direttiva 76/207/CEE - Limitazione agli uomini dell'obbligo di leva in Germania - Inapplicabilità della direttiva
- Sentenza della Corte *Wiebke Busch c. Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG*, del 27 febbraio 2003, causa C-320/01
Parità di trattamento tra uomini e donne - Art. 2, n. 1, della direttiva 76/207/CEE - Protezione delle gestanti
- Sentenza della Corte *A.G. Lawrence e altri c. Regent Office Care Ltd e altri*, del 17 settembre 2002, causa C-320/00
Principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Effetto diretto - Raffronto del lavoro svolto per datori di lavoro diversi
- Sentenza della Corte *Pirkko Niemi*, del 12 settembre 2002, causa C-351/00
Politica sociale - Parità di trattamento tra uomini e donne - Applicabilità dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono divenuti, in seguito a modifica, artt. 136 CE - 143 CE) o della direttiva 79/7/CEE - Nozione di “retribuzione” - Regime pensionistico dei dipendenti pubblici
- Sentenza della Corte *H. Lommers c. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, del 19 marzo 2002, causa C-476/99
Politica sociale - Parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Deroghe - Misure dirette a promuovere la parità delle opportunità tra uomini e donne - Ministero che mette a disposizione dei propri dipendenti posti sovvenzionati in asili nido - Posti riservati esclusivamente ai figli di dipendenti di sesso femminile, salvo casi di necessità riconosciuti dal datore di lavoro
- Sentenza della Corte *Henri Mouflin c. Recteur de l'académie de Reims*, del 13 dicembre 2001, causa C-206/00
Rinvio pregiudiziale - Politica sociale - Parità di trattamento tra gli uomini e le donne - Applicabilità dell'art. 119 del Trattato CE (artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE) o della direttiva 79/7/CEE - Regime francese delle pensioni civili e militari di quiescenza - Diritto al godimento immediato della pensione di quiescenza riservato solo ai dipendenti pubblici di sesso femminile
- Sentenza della Corte *Joseph Griesmar c. Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie & Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de la Décentralisation*, del 29 novembre 2001, causa C-366/99

Politica sociale - Parità di trattamento tra gli uomini e le donne - Applicabilità dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE) o della direttiva 79/7 CEE - Regime francese delle pensioni di vecchiaia civili e militari - Maggiorazione di anzianità per figli riservata ai dipendenti pubblici di sesso femminile - Ammissibilità con riguardo all'art. 6, n. 3, dell'accordo sulla politica sociale o alle disposizioni della direttiva 79/7/CEE

- *Sentenza della Corte Pensionskasse für die Angestellten der Barmer Ersatzkasse VVaG c. Hans Menauer, del 9 ottobre 2001, causa C-379/99*
Parità delle retribuzioni fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Pensioni aziendali - Cassa mutua per le pensioni incaricata di eseguire gli obblighi del datore di lavoro relativi alla concessione di una pensione complementare - Pensione di reversibilità
- *Sentenza della Corte Tele Danmark A/S c. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), del 4 ottobre 2001, causa C-109/00*
Parità di trattamento tra uomini e donne - Art. 5, n. 1, della direttiva 76/207/CEE - Art. 10 della direttiva 92/85/CEE - Licenziamento di una lavoratrice gestante - Contratto di lavoro a tempo determinato
- *Sentenza della Corte J.R. Bowden e altri c. Tuffnells Parcels Express Ltd, del 4 ottobre 2001, causa C-133/00*
Organizzazione dell'orario di lavoro - Direttiva 93/104/CE - Art. 1, n. 3 - Ambito di applicazione - Trasporti stradali
- *Sentenza della Corte Maria Luisa Jiménez Melgar c. Ayuntamiento de Los Barrios, del 4 ottobre 2001, causa C-438/99*
Tutela delle lavoratrici gestanti - Direttiva 92/85/CEE - Art. 10 - Effetto diretto e portata - Licenziamento - Contratto di lavoro a tempo determinato
- *Sentenza della Corte Susanna Brunnhofer c. Bank der österreichischen Postsparkasse AG, del 26 giugno 2001, causa C-381/99*
Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Presupposti per l'applicazione - Differenza di retribuzione - Nozioni di "stesso lavoro" e di "lavoro di valore uguale" - Inquadramento nella stessa categoria professionale in base ad un contratto collettivo - Onere della prova - Giustificazione obiettiva di una disparità di retribuzioni - Qualità del lavoro prestato da un determinato lavoratore
- *Sentenza della Corte Commissione c. Grecia, del 14 dicembre 2000, causa C-457/98*
Inadempimento di uno Stato - Direttiva 96/97/CE - Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di previdenza sociale - Mancata trasposizione
- *Sentenza della Corte Julia Schnorbus c. Land Hessen, del 7 dicembre 2000, causa C-79/99*
Parità di trattamento tra uomini e donne - Disciplina del tirocinio per le professioni legali nel Land dell'Assia - Priorità ai candidati che hanno prestato un servizio militare o civile
- *Sentenza della Corte Bärbel Kachelmann c. Bankhaus Hermann Lampe KG, del 26 settembre 2000, causa C-322/98*
Politica sociale - Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Accesso al lavoro e condizioni di lavoro - Parità di trattamento - Condizioni inerenti al licenziamento
- *Sentenza della Corte Marthe Defreyne c. Sabena SA, del 13 luglio 2000, causa C-166/99*
Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Indennità supplementare di prepensionamento
- *Sentenza della Corte Katarina Abrahamsson & Leif Anderson c. Elisabet Fogelqvist, del 6 luglio 2000, causa C-407/98*

Nozione di giudice nazionale – Parità di trattamento tra uomini e donne – Azione positiva a favore delle donne – Compatibilità con il diritto comunitario

- *Sentenza della Corte Jean-Marie Podesta c. Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA), del 25 maggio 2000, causa C-50/99*
Politica sociale – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Parità di retribuzione – Regime pensionistico integrativo interprofessionale privato a contributi definiti gestito con il sistema a ripartizione – Pensioni di reversibilità le cui condizioni relative all'età di attribuzione variano in funzione del sesso
- *Sentenza della Corte Johann Buchner e altri c. Sozialversicherungsanstalt der Bauern, 23 maggio 2000, causa C-104/98*
Direttiva 79/7/CEE - Parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di previdenza sociale - Pensione di vecchiaia anticipata per incapacità lavorativa - Fissazione di una età per la concessione della pensione differente a seconda del sesso
- *Sentenza della Corte Regina Virginia Hepple e altri c. Adjudication Officer, del 23 maggio 2000, causa C-196/98*
Direttiva 79/7/CEE - Parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di previdenza sociale - Prestazioni nell'ambito di un regime di assicurazione infortuni sul lavoro e malattie professionali - Introduzione di un nesso con l'età pensionabile
- *Sentenza della Corte Shirley Preston e altri c. Wolverhampton Healthcare NHS Trusti, e Dorothy Fletcher e altri c. Midland Bank plc, del 16 maggio 2000, causa C-78/98*
Politica sociale - Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Parità di retribuzione - Iscrizione ad un regime pensionistico aziendale - Lavoratori ad orario ridotto - Esclusione - Modalità procedurali nazionali - Principio di effettività - Principio di equivalenza
- *Sentenza della Corte Birgitte Jørgensen c. Foreningen af Speciallæger & Sygesikringens Forhandlingsudvalg, del 6 aprile 2000, causa C-226/98*
Direttive 76/207/CEE e 86/613/CEE - Parità di trattamento tra gli uomini e le donne - Attività lavorativa autonoma - Declassamento di ambulatori medici
- *Sentenza della Corte Jämställdhetsombudsmannen c. Örebro läns landsting, del 30 marzo 2000, causa C-236/98*
Politica sociale - Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Parità delle retribuzioni per un lavoro di uguale valore - Art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143CE) - Direttiva 75/117/CEE - Raffronto tra la retribuzione di una ostetrica e quella di un tecnico ospedaliero - Computo di una indennità e di una riduzione dell'orario di lavoro per orario disagiato
- *Sentenza della Corte Hessische Ministerpräsident c. Landesanwalt beim Staatsgerichtshof del Land dell'Assia, del 28 marzo 2000, causa C-158/97*
Parità di trattamento tra uomini e donne - Impieghi nell'amministrazione - Azioni positive a favore delle donne
- *Sentenza della Corte Deutsche Telekom AG c. Agnes Vick & Ute Conze, del 10 febbraio 2000, cause riunite C-234/96 e C-235/96*
Parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e femminile - Art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) - Protocollo sull'art. 119 del Trattato CE - Regimi professionali di previdenza sociale - Esclusione dei lavoratori a tempo parziale dall'iscrizione ad un regime professionale che consenta di beneficiare di una pensione di vecchiaia integrativa - Iscrizione retroattiva - Diritto alla pensione - Rapporti tra diritto nazionale e diritto comunitario
- *Sentenza della Corte Deutsche Post AG c. Elisabeth Sievers & Brunhilde Schrage, del 10 febbraio 2000, cause riunite C-270/97 e C-271/97*

Parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e femminile - Art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) - Protocollo sull'art. 119 del Trattato CE - Regimi professionali di previdenza sociale - Esclusione dei lavoratori a tempo parziale dall'iscrizione ad un regime professionale che consenta di beneficiare di una pensione di vecchiaia integrativa - Iscrizione retroattiva - Diritto alla pensione - Rapporti tra diritto nazionale e diritto comunitario

- Sentenza della Corte *Deutsche Telekom AG c. Lilli Schröder*, del 10 febbraio 2000, causa C-50/96
Parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e femminile - Art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) - Protocollo sull'art. 119 del Trattato CE - Regimi professionali di previdenza sociale - Esclusione dei lavoratori a tempo parziale dall'iscrizione ad un regime professionale che consenta di beneficiare di una pensione di vecchiaia integrativa - Iscrizione retroattiva - Diritto alla pensione - Rapporti tra diritto nazionale e diritto comunitario
- Sentenza della Corte *Silke-Karin Mahlburg c. Land Mecklenburg-Vorpommern*, del 3 febbraio 2000, causa C-207/98
Parità di trattamento tra uomini e donne - Accesso al lavoro - Rifiuto di assumere una donna incinta
- Sentenza della Corte *Tanja Kreil c. Germania*, dell'11 gennaio 2000, causa C-285/98
Parità di trattamento tra gli uomini e le donne — Limitazione dell'accesso delle donne agli impieghi militari della Bundeswehr
- Sentenza della Corte *The Queen c. Secretary of State for Social Security, ex parte: John Henry Taylor*, del 16 dicembre 1999, causa C-382/98
Direttiva 79/7/CEE — Parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale — Concessione di un assegno per combustibile invernale — Collegamento con l'età del collocamento a riposo
- Sentenza della Corte *Andrea Krüger c. Kreiskrankenhaus Ebersberg*, del 9 settembre 1999, causa C-281/97
Parità di trattamento tra uomini e donne – Gratificazione di fine anno – Presupposti per la concessione
- Sentenza della Corte *Commissione c. Grecia*, del 28 ottobre 1999, causa C-187/98
Inadempimento da parte di uno Stato - Articolo 119 del Trattato CE (gli articoli 117 - 120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli articoli 136 CE - 143 CE) Direttive 75/177/CE e 79/7/CE - Parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile - Assegni familiari e per il coniuge - Pensioni di vecchiaia - Calcolo - Mancata soppressione con effetto retroattivo delle condizioni discriminatorie
- Sentenza della Corte *Angela Maria Sirdar c. The Army Board, Secretary of State for Defence*, del 26 ottobre 1999, causa C-273/97
Parità di trattamento tra uomini e donne — Rifiuto di assumere una donna quale cuoca nel Corpo dei Royal Marines
- Sentenza della Corte *Susanne Lewen c. Lothar Denda*, del 21 ottobre 1999, causa C-333/97
Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Diritto ad una gratifica natalizia - Congedo parentale e congedo di maternità
- Sentenza della Corte *Oumar Dabo Abdoulaye e altri c. Régie nationale des usines Renault SA*, del 16 settembre 1999, causa C-218/98
Interpretazione dell'art. 119 CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE) e delle direttive 75/117/CEE e 76/207/CEE — Accordo collettivo che prevede un assegno a favore delle donne incinte che fruiscono del congedo di maternità

- Sentenza della Corte *Gabriele Gruber c. Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG*, del 14 settembre 1999, causa C-249/97
Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Indennità di liquidazione – Discriminazione indiretta
- Sentenza della Corte *Commissione c. Francia*, dell'8 luglio 1999, causa C-354/98
Inadempimento di uno Stato – Mancata trasposizione della direttiva 96/97/CEE
- Sentenza della Corte *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse c. Wiener Gebietskrankenkasse*, dell'11 maggio 1999, causa C-309/97
Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile
- Sentenza della Corte *The Queen c. Secretary of State for Employment, ex parte: Nicole Seymour-Smith & Laura Perez*, del 9 febbraio 1999, causa C-167/97
Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Parità di retribuzione – Parità di trattamento – Indennità per licenziamento senza giustificato motivo – Nozione di retribuzione – Diritto del lavoratore di non essere licenziato ingiustificatamente – Inclusione nell'ambito di applicazione dell'Articolo 119 TCE o della Direttiva 76/207/CEE – Criterio giuridico per stabilire se un provvedimento nazionale costituisca una discriminazione indiretta ai sensi dell'Articolo 119 TCE – Giustificazione oggettiva
- Sentenza della Corte *B.S. Levez c. T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd*, del 1° dicembre 1998, causa C-326/96
Politica sociale – Lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile – Parità delle retribuzioni – Articolo 119 del Trattato CE – Direttiva 75/117/CEE – Sanzioni contro violazioni del divieto di discriminazione – Arretrati retributivi – Normativa nazionale che limita il diritto di ottenere arretrati retributivi al biennio precedente la presentazione del relativo ricorso – Ricorsi analoghi di natura interna
- Sentenza della Corte *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark c. Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger e altri*, del 19 novembre 1998, causa C-66/96
Parità di trattamento fra uomini e donne – Retribuzione – Condizioni di lavoro di una lavoratrice gestante
- Sentenza della Corte *Margaret Boyle e altri c. Equal Opportunities Commission*, del 27 ottobre 1998, causa C-411/96
Parità di retribuzione e parità di trattamento tra gli uomini e le donne – Congedo di maternità – Diritti delle gestanti in materia di assenze per malattia, ferie annuali e maturazione dei diritti a pensione
- Sentenza della Corte *Louis Wolfs c. Office National de Pensions (ONP)*, del 22 ottobre 1998, causa C-154/96
Direttiva 79/7/CEE – Parità di trattamento – Pensione di vecchiaia e di fine lavoro – Metodo di calcolo – Età per il pensionamento
- Sentenza della Corte *Belinda Jane Coote c. Granada Hospitality Ltd*, del 22 settembre 1998, causa C-185/97
Direttiva del Consiglio 76/207/CEE – Rifiuto del datore di lavoro di fornire referenze a un ex dipendente licenziato
- Sentenza della Corte *Mary Brown c. Rentokil Ltd.*, 30 giugno 1998, causa C-394/96
Parità di trattamento tra uomini e donne – Licenziamento di una gestante – Assenze dovute ad una malattia che trova origine nella gravidanza
- Sentenza della Corte *Kathleen Hill & Ann Stapleton c. The Revenue Commissioners, Department of Finance*, del 17 giugno 1998, causa C-243/95

Parità di trattamento tra uomini e donne – Dipendenti pubblici – Regime dell'impiego a tempo frazionato – Avanzamento determinato in base al criterio del tempo effettivamente lavorato – Discriminazione indiretta

- *Sentenza della Corte Caisse Nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) c. Evelyne Thibault, del 30 aprile 1998, causa C-136/95*
Parità di trattamento fra uomini e donne – Direttiva 76/207/CEE – Congedo di maternità – Diritto alle note di qualifica
- *Sentenza della Corte August De Vriendt e altri c. Rijksdienst voor Pensioenen, del 30 aprile 1998, cause riunite da C-377/96 a C-384/96*
Direttiva 79/7/CEE – Parità di trattamento – Pensione di vecchiaia e di fine lavoro – Metodo di calcolo – Età per il pensionamento
- *Sentenza della Corte Lisa Jacqueline Grant c. South-West Trains Ltd, del 17 febbraio 1998, causa C-249/96*
Parità di trattamento tra gli uomini e le donne – Diniego di una riduzione sul prezzo dei trasporti a concubini dello stesso sesso
- *Sentenza della Corte Mary Teresa Magorrian & Irene Patricia Cunningham c. Eastern Health and Social Services Board, Department of Health and Social Services, dell'11 dicembre 1997, causa C-246/96*
Parità delle retribuzioni fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile — Art. 119 del Trattato CE — Protocollo n. 2 allegato al Trattato sull'Unione europea — Regimi professionali di previdenza sociale — Esclusione dei lavoratori a tempo parziale da un inquadramento che dà diritto a determinate prestazioni complementari in relazione alla pensione di vecchiaia — Data a decorrere dalla quale devono essere calcolate le dette prestazioni — Termini processuali nazionali
- *Sentenza della Corte Commissione c. Italia, del 4 dicembre 1997, causa C-207/96*
Inadempimento di uno Stato — Parità di trattamento tra uomini e donne — Divieto del lavoro notturno
- *Sentenza della Corte Hellmut Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen, dell'11 novembre 1997, causa C-409/95*
Parità di trattamento tra uomini e donne — Parità di qualificazioni tra candidati di sesso diverso — Precedenza accordata ai candidati di sesso femminile — Clausola di riserva
- *Sentenza della Corte Eckhard Kalaneke c. Freie Hanestadt Bremen, del 17 ottobre 1995, causa C-450/93*
Parità di trattamento tra uomini e donne – Direttiva 76/207/CEE, Articolo 2, n.4 – Promozione – Parità di qualificazione tra candidati di sesso differente – Preferenza accordata ai candidati di sesso femminile
- *Sentenza della Corte Bilka Kaufhaus GMBH c. Karin Weber Von Hartz, del 13 maggio 1986, causa C-170/84*
Parità di trattamento fra uomini e donne – Lavoratori a tempo parziale – esclusione dal regime pensionistico aziendale
- *Sentenza della Corte Gabrielle Defrenne c. SA Sabena, dell'8 aprile 1976, causa C-43/75*
Politica sociale – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Retribuzione – Parità – Discriminazioni dirette – Diritti dei singoli – Tutela da parte dei giudici nazionali – Articoli 119 e 236 TCE

EU BOOKSHOP

Pubblicazioni a cura della Commissione europea, Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità (consultabili al sito internet <http://bookshop.europa.eu/>):

Stato della legislazione e rapporti statistici

- *La legislazione sulla parità di genere nell'Unione europea*, 2008
- *Ministerial conclusions on strengthening the role of women in society: Implementation review -final report 2006-2007*, 2008
- *The life of women and men in Europe: a statistical portrait*, 2008

Attività dell'Unione europea nella lotta contro la discriminazione fondata sul sesso

- *L'Europa per le donne*, 2009
- *EU action against discrimination: activity report 2007-2008*, 2009
- *Beyond formal equality: positive action under directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, 2008
- *Gender equality in the European Social Fund 2007-2013*, 2008
- *Mettere in pratica la parità: il ruolo dell'azione positiva*, 2007
- *Gender equality – A step ahead: a roadmap for the future*, 2007
- *From the need of “equity” to the evidence of “difference”: contributions of gender perspectives to the governance of the environment*, 2007
- *Equality for women and men: European Community acts*, 2006

Parità di opportunità e di trattamento in materia di lavoro e di professione

- *Employment gender gap in the EU is narrowing: labour market trends 2000-2007*, 2009
- *Immigrant women and their integration in ageing societies: results of FEMAGE Project*, 2008
- *The entrepreneurial gap between men and women*, 2007
- *The concentration of men and women in sectors of activity*, 2007
- *The flexibility of working time arrangements for women and men*, 2007
- *The transition of women and men from work to retirement*, 2007
- *Working conditions in the European Union: the gender perspective*, 2007
- *Measuring gender differences among Europe's knowledge workers*, 2006
- *People outside the labour force: female inactivity rates down*, 2006

Parità uomo-donna in specifici settori di attività

- *Women in European politics*, 2009
- *Women in science*, 2009
- *Women in science and technology: creating sustainable careers*, 2009
- *The gender challenge in research funding*, 2009

- *Women and men in decision-making 2007: analysis of the situation and trends*, 2008
- *The narrowing education gap between women and men*, 2007
- *Gender differences in the use of computers and the Internet*, 2007