

Ente pubblico di ricerca  
sui temi della **formazione**  
delle **politiche sociali** e del **lavoro**

AAA

URP | Centro documentazione

| Ufficio stampa | English |

Cerca nel sito

Ricerca avanzata...

Tu sei qui: Home > Sistema documentale > Banche Dati > Normativa > Archivio > Direttiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002...

#### Istituto

Chi Siamo  
Pubblicità Legale  
Amministrazione trasparente  
Posta elettronica certificata  
Contatti

#### Attività

Piani e programmi  
Indagini e ricerche  
La proiezione internazionale  
Rilevazioni in corso

#### Temi

Formazione e apprendimento  
Lavoro e professioni  
Inclusione sociale

#### Isfol Europa

Garanzia Giovani  
Reti  
Dispositivi europei  
Progetti internazionali  
Erasmus +

#### Seguici su



## Direttiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002

**Direttiva 2002/73/ce del parlamento europeo e del consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/cee del consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (testo rilevante ai fini del see).**

Ente 1

G.U.C.E.

Fonte n. 268

05/10/2002

**thesaurus:** Formazione - Lavoro

**tipologia:** Unione Europea - Direttiva

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 141, paragrafo 3, vista la proposta della Commissione (1), visto il parere del Comitato economico e sociale (2), deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato (3), visto il progetto comune approvato il 19 aprile 2002 dal comitato di conciliazione, considerando quanto segue: (1) A norma dell'articolo 6 del trattato dell'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti dell'uomo e della libertà fondamentali e dello stato di diritto, principi che sono comuni agli Stati membri, e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e della libertà fondamentali, quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario. (2) Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, dai patti delle Nazioni Unite relative ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e della libertà fondamentali, di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. (3) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali ed osserva i principi riconosciuti, in particolare, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. (4) La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale ai sensi dell'articolo 2 e dell'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, nonché ai sensi della giurisprudenza della Corte di giustizia. Le suddette disposizioni del trattato sanciscono la parità fra uomini e donne quale "compito" e "obiettivo" della Comunità e impongono l'obbligo concreto della sua promozione in tutte le sue attività. (5) L'articolo 141 del trattato, ed in particolare il paragrafo 3, affronta specificamente la parità di trattamento e i opportunità per uomini e donne in materia di occupazione e condizioni di lavoro. (6) La direttiva 76/207/CEE del Consiglio (4) non dà una definizione della nozione di discriminazione diretta o indiretta. Il Consiglio ha adottato, sulla base dell'articolo 13 del trattato, la direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (5) e la direttiva del Consiglio 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e i condizioni di lavoro (6), in cui si dà una definizione di discriminazione diretta ed indiretta. È pertanto appropriato inserire definizioni coerenti con le suddette direttive in materia di genere. (7) La presente direttiva lascia impregiudicata la libertà di associazione compreso il diritto di ogni individuo di fondare sindacati insieme con altri e i aderirvi per la difesa dei propri interessi. Misure ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato possono includere l'adesione o la continuazione dell'attività di organizzazioni o sindacati il cui scopo principale sia la promozione, nella pratica, del principio della parità di trattamento fra uomini e donne. (8) Le molestie legate al sesso di una persona e le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento fra uomini e donne; è pertanto opportuno definire siffatte nozioni e vietare siffatte forme di discriminazione. A tal fine va sottolineato che queste forme di discriminazione non si producono soltanto sul posto di lavoro, ma anche nel quadro dell'accesso all'impiego ed alla formazione professionale, durante l'impiego e l'occupazione. (9) In questo contesto, occorrerebbe incoraggiare i datori di lavoro e i responsabili della formazione professionale a prendere misure per combattere tutte le forme di discriminazione. (1) GU C 337 E del 28.11.2000 pag.204 e GU C 270 E del 25.9.2001, pag.9. (2) GU C 123 del 25.4.2001, pag.81. (3) Parere del Parlamento europeo del 31 maggio 2001 (GU C 47 del 21.2.2002, pag.19), posizione comune del Consiglio del 23 luglio 2001 (GU C 307 del 31.10.2001, pag.5) e decisione del Parlamento europeo del 24 ottobre 2001 (GU C 112 E del 9.5.2002, pag.14), Decisione del Parlamento europeo del 12 giugno 2002 e decisione del Consiglio del

#### Contatti

##### Coordinamento

Anna Maria Torsello

##### Gruppo di lavoro

Alessandra Cornice

Valentina Orienti

Daniela Verdino

arlex@isfol.it

#### Normative Comunitarie

Regolamento delegato (UE)

2017/2416

Regolamento (UE) 2017/2384

Raccomandazione 2017/C

423/01

#### Normative Statali

ANAC - Delibera 17 gennaio

2018, n. 31

ANAC - Delibera 10 gennaio

2018, n. 4

Delibera Consiglio dei Ministri

11 dicembre 2017

#### Normative Regionali

Sicilia - Decreto Assessorile

11 ottobre 2017

Puglia - Deliberazione Giunta

Regionale 17 novembre 2017,

n. 1906

Puglia - Determinazione

Dirigenziale 16 novembre

2017, n. 1372

#### Prodotti Normativi

Mappe digitali

Rassegna

13 giugno 2002. (4 )GU L 39 del 14.2.1976,pag.40. (5 )GU L 180 del 19.7.2000,pag.22. (6 )GU L 303 del 2.12.2000,pag.16. minazione sessuale e,in particolare,a prendere misure preventive contro le molestie e le molestie sessuali sul posto di lavoro,in conformita del diritto e della prassi nazionali. (10)La valutazione dei fatti sulla base dei quali si puo dedurre che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta e una questione di competenza dell'organo giurisdizionale nazionale o i altro organo competente secondo norme del diritto o della prassi nazionale.Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia accertata con qualsiasi mezzo,compresa l'evidenza statistica.Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia (1 )una discriminazione consiste nell'applicazione di norme diverse a situazioni comparabili o nell'applicazione della stessa norma a situazioni diverse. (11)Le attivita professionali che gli Stati membri possono escludere dal campo di applicazione della direttiva 76/ 207/CEE dovrebbero essere ristrette a quelle che necessitano l'assunzione di una persona di un determinato sesso data la natura delle particolari attivita lavorative in questione,purche l'obiettivo ricercato sia legittimo e soggetto al principio di proporzionalita come stabilisce la giurisprudenza della Corte di giustizia (2 ). (12)La Corte di giustizia ha coerentemente riconosciuto la legittimita,per quanto riguarda il principio della parita di trattamento,della protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la maternita.Ha inoltre costantemente decretato che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donne in relazione alla gravidanza o alla maternita costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso.La presente direttiva non pregiudica pertanto la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti,puerpere o in periodo di allattamento (3 )(decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16,paragrafo 1,della direttiva 89/391/CEE)che intende garantire la protezione dello stato fisico e mentale delle donne gestanti,puerpere o in periodo di allattamento.Alcuni considerando della direttiva 92/85/CEE affermano che la protezione della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti,puerpere e in periodo di allattamento non dovrebbe svantaggiare le donne sul mercato del lavoro ne pregiudicare le direttive in materia di parita di trattamento tra gli uomini e le donne.La Corte di giustizia ha riconosciuto la tutela dei diritti delle donne sul piano del lavoro,in particolare per quanto riguarda il loro diritto a riprendere lo stesso lavoro o un lavoro equivalente,con condizioni lavorative non meno favorevoli,nonche di beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni di lavoro alle quali avrebbero avuto diritto durante la loro assenza. (13)Nella risoluzione del Consiglio e dei ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale,riuniti in sede di Consiglio,del 29 giugno 2000,concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attivita professionale e alla vita familiare (4 ),gli Stati membri sono incoraggiati a prendere in considerazione la possibilita che i rispettivi ordinamenti giuridici riconoscano ai lavoratori uomini un diritto individuale e non trasferibile al congedo di paternita,pur mantenendo i propri diritti inerenti al lavoro.In tale contesto,e importante sottolineare che spetta agli Stati membri determinare se concedere o meno un tale diritto e determinare inoltre tutte le condizioni,a parte il licenziamento e il ritorno al lavoro, che sono al di fuori del campo di applicazione della presente direttiva. (14)Gli Stati membri hanno la facolta,ai sensi dell'articolo 141,paragrafo 4,del trattato,di mantenere o i adottare misure che prevedono vantaggi specifici volti a facilitare l'esercizio di un'attivita professionale da parte del sesso sottorappresentato oppure a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.Data la situazione attuale e tenendo conto della dichiarazione 28 allegata al trattato di Amsterdam,gli Stati membri dovrebbero, innanzitutto,mirare a migliorare la situazione delle donne nella vita lavorativa. (15)Il divieto di discriminazione non dovrebbe pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone di uno dei due sessi.Tali misure autorizzano l'esistenza di organizzazioni di persone di tale sesso se il loro principale obiettivo e la promozione di necessita specifiche delle persone stesse e la promozione della parita tra donne e uomini. (16)Il principio della parita di retribuzione tra gli uomini e le donne e gia fermamente stabilito dall'articolo 141 del trattato e dalla direttiva 75/117/CEE del Consiglio,del 10 febbraio 1975,per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parita delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (5 )e e costantemente sostenuto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia:questo principio costituisce una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario in materia di discriminazioni basate sul sesso. (17)La Corte di giustizia ha stabilito che,vista la natura fondamentale del diritto all'effettiva tutela giurisdizionale,i dipendenti godono di tale tutela anche dopo la fine del rapporto di lavoro (6 ).La stessa tutela andrebbe assicurata a ogni dipendente che difenda, o testimoni in favore di una persona tutelata ai sensi della presente direttiva.(1 )Causa C-394/96 Brown,Racc.1988,pag.I-4185,Causa C-342/ 93 Gillespie,Racc.1996,pag.I-475. (2 )Causa C-222/84 Johnston,Racc.1986,pag.1651,Causa C-273/ 97 Sirdar,Racc.1999,pag.I-7403 e Causa C-285/98 Kreil,Racc.2000,pag.I-69. (4 )GU C 218 del 31.7.2000,pag.5. (5 )GU L 45 del 19.2.1975,pag.19. (3 )GU L 348 del 28.11.1992,pag.1.(6 )Causa C-185/97,Coote,Racc.1998,pag.I-5199. (18)La Corte di giustizia ha stabilito che,per essere efficace, il principio della parita di trattamento comporta,qualora sia disatteso,che l'indennizzo riconosciuto al dipendente discriminato debba essere adeguato al danno subito.Ha inoltre specificato che stabilire un massimale a priori puo precludere un risarcimento efficace e che non e consentito escludere il riconoscimento di interessi per compensare la perdita subita (1 ). (19)Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia,le norme nazionali relative ai termini per agire in giudizio sono ammissibili,a condizione che esse non siano meno favorevoli di quelle relative ai termini previsti per analoghe azioni del sistema processuale nazionale che non rendano in pratica impossibile l'esercizio di diritti conferiti dalla normativa comunitaria. (20)Le vittime di discriminazioni fondate sul sesso dovrebbero disporre di mezzi adeguati di protezione legale.Al fine di assicurare un livello piu efficace di protezione, anche alle associazioni,organizzazioni e altre persone giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura,secondo le modalita stabilite dagli Stati membri,per conto o a sostegno delle vittime,fatte salve norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giudizio. (21)Gli Stati membri dovrebbero promuovere il dialogo fra le parti sociali e,nel quadro della prassi nazionale,con organizzazioni non governative,al fine di affrontare e combattere varie forme di discriminazione fondate sul sesso nei luoghi di lavoro. (22)Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive in caso di mancata ottemperanza agli obblighi derivanti dalla direttiva 76/207/CEE. (23)Poiche gli scopi dell'azione proposta non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere realizzati meglio a livello comunitario,la Comunita puo intervenire in base al principio di sussidiarieta sancito dall'articolo 5 del trattato.La presente direttiva si limita a quanto e necessario per conseguire tali scopi in ottemperanza al principio di proporzionalita enunciato nello stesso articolo. (24)La direttiva 76/207/CEE dovrebbe pertanto essere modificata, HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Fatto a Bruxelles,addi 23 settembre 2002.

Per il Parlamento europeo Il Presidente P.COX Per il Consiglio Il Presidente M.FISCHERBOEL

