II

(Atti preparatori)

COMMISSIONE

Progetto di raccomandazione del Consiglio sulla promozione di un'azione positiva a favore delle donne

COM(84) 234 def.

(Presentata dalla Commissione al Consiglio il 26 aprile 1984)

(84/C 143/03)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea,

visto il progetto di raccomandazione proposto dalla Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo,

visto il parere del Comitato economico e sociale,

considerando che a livello comunitario sono state già intraprese varie azioni per promuovere la parità di possibilità per le donne: in particolare l'adozione da parte del Consiglio, in base agli articoli 100 e 235 del trattato che istituisce la Comunità economica europea, delle direttive 75/117/CEE [1], 76/207/CEE [2] e 79/7/CEE [3] per la parità di trattamento tra uomini e donne; considerando che sono in corso i lavori per l'adozione di altri strumenti giuridici;

considerando che all'articolo 2, paragrafo 4, della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, si prevede che tale direttiva non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle possibilità tra uomini e donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che compromettono le possibilità per le donne nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1;

considerando che le disposizioni legislative esistenti in materia di parità di trattamento, intese a conferire diritti agli individui, sono inadeguate per eliminare tutte le disparità di fatto, a meno che un'azione parallela non sia intrapresa dai governi, dalle parti sociali e dagli altri enti interessati per controbilanciare gli effetti negativi che si ripercuotono sulle donne, nel campo dell'occupazione, a causa di atteggiamenti, comportamenti e strutture sociali:

considerando che nella risoluzione del Consiglio del 12 luglio 1982 [4], relativa alle promozione della parità delle possibilità per le donne, si approvano gli obiettivi generali del nuovo programma d'azione della Comunità volto a promuovere la parità delle possibilità per le donne (1982-1985), e cioè il potenziamento dell'azione intesa ad assicurare l'osservanza del principio della parità di trattamento e la promozione della parità delle possibilità, nella prassi, mediante un'azione positiva (azione B del programma), esprimendo la volontà di attuare provvedimenti adeguati per conseguire tali obiettivi;

considerando che, in un periodo di crisi economica, si dovrebbe non solo proseguire ma anche intensificare l'azione intrapresa a livello nazionale e comunitario, per favorire il conseguimento della parità di possibilità nella prassi mediante l'attuazione di azioni positive, più specialmente nei settori della parità di retribuzione e della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;

RACCOMANDA AGLI STATI MEMBRI QUANTO SEGUE:

A. di adottare una strategia di azione positiva, intesa ad eliminare le disparità di fatto a sfavore delle donne nella vita lavorativa ed a promuovere la soppressione della segregazione sul mercato del lavoro;

   e a tale scopo:

B. 1. di adottare e di favorire provvedimenti adeguati d'azione positiva che tengano conto delle prassi e delle disposizioni nazionali, nell'intento di:

(1) GU n. L 45 del 19. 2. 1975.
(2) GU n. L 39 del 14. 2. 1976.
(3) GU n. L 6 del 10. 1. 1979.
(4) GU n. C 186 del 21. 7. 1982.

a) neutralizzare o compensare gli effetti negativi per le donne sul lavoro o nella ricerca di lavoro, derivanti dagli attuali atteggiamenti, comportamenti e strutture sociali basati su una presunta divisione delle funzioni, all'interno della società, tra uomini e donne;

b) incoraggiare la partecipazione delle donne in tutte le occupazioni e i settori della vita lavorativa nei quali esse siano attualmente sottorappresentate e a tutti i livelli di responsabilità;

2. di assicurare l'adozione di tali provvedimenti:

a) nel settore pubblico,

b) in tutti gli uffici che si occupano dell'orientamento e della formazione professionale o del collocamento al lavoro

e la promozione dei medesimi nel

c) nel settore privato,

d) nelle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro, dei lavoratori subordinati e autonomi, comprese le organizzazioni del settore agricolo

nonché la conoscenza di tali provvedimenti da parte

e) del pubblico in generale,

f) delle donne e, in particolare, delle giovani e delle donne in cerca di lavoro.

3. di costituire una struttura comprendente disposizioni legislative, finanziarie e amministrative adeguate, volte a promuovere e a facilitare l'introduzione e il potenziamento di tali provvedimenti da parte delle organizzazioni pubbliche e private. Una simile struttura, di qualunque natura essa sia, dovrebbe essere presentata in documenti a immediata disponibilità del pubblico, copie dei quali dovrebbero essere fornite dalla Commissione;

4. di prendere iniziative perché l'azione positiva comprenda, per quanto possibile, i seguenti tipi specifici di azione:

a) un'azione volta a informare e ad accrescere la consapevolezza del grande pubblico sulla necessità di promuovere la parità delle posibilità per le donne nella vita lavorativa e ad accrescere il rispetto per le donne in quanto lavoratrici, mediante mezzi comprendenti campagne d'informazione tramite i mass media e sul luogo di lavoro;

b) un'azione volta a chiarire ulteriormente la natura, l'ampiezza e le cause delle disparità di fatto in tutti i settori della formazione e dell'occupazione, in particolare per mezzo di studi statistici in funzione del sesso, e proseguendo inoltre l'analisi e le consultazioni sugli ostacoli alla parità in situazioni specifiche, specialmente per quanto riguarda singoli programmi e iniziative di formazione;

c) un'azione volta ad ampliare la gamma delle scelte professionali delle donne che desiderino acquisire una formazione e trovar lavoro, in particolare adattando i metodi e i materiali di cui ci si serve per l'informazione e per la consulenza e designando personale specializzato per promuovere una simile azione, specialmente presso gli uffici di collocamento;

d) un'azione volta a facilitare alle donne l'acquisizione di capacità professionali adeguate, mediante mezzi comprendenti modifiche nei piani di organizzazione e di ripartizione nel tempo, nonché dei metodi e materiali di formazione, elaborando inoltre piani specifici di formazione e di preformazione per le donne;

e) un'azione volta a incoraggiare candidate donne ed a potenziare l'assunzione di donne in settori della formazione e dell'occupazione, inclusa la promozione, nei quali esse siano sottorappresentate, in particolare per mezzo di adattamenti degli annunci di offerta di lavoro, delle tecniche delle interviste, delle descrizioni dei posti di lavoro e dei criteri di valutazione, stabilendo adeguate disposizioni in materia di assunzione, ad esempio fissando obiettivi indicativi per le assunzioni;

f) un'azione volta a ridurre le difficoltà di fronte alle quali si trovano i genitori lavoratori, a tempo pieno o a tempo parziale, per adempiere alle loro responsabilità lavorative e familiari, in particolare introducendo una maggiore flessibilità oppure riduzioni dell'orario di lavoro individuale, migliorando i servizi di custodia dei bambini e adattando, se necessario, gli orari scolastici e i servizi di trasporti scolastici;

g) un'azione volta a facilitare la partecipazione delle donne all'elaborazione delle decisioni, in particolare per quanto riguarda le loro candidature a cariche negli organi di rappresentanza dei lavoratori, dei datori di lavoro e degli autonomi;

5. di porre in grado gli enti responsabili per legge della parità delle possibilità, fornendo loro mezzi adeguati d'azione, di svolgere appieno la loro funzione per promuovere tali provvedimenti e per diffondere le informazioni al riguardo negli Stati membri e nella Comunità;

6. di richiamare l'attenzione dei datori di lavoro e dei sindacati sulle loro responsabilità, mediante iniziative singole o in comune, per promuovere un'azione positiva sul luogo di lavoro, nell'intento d'impiegare in modo migliore le risorse umane; a tale scopo, di servirsi di tutti i mezzi adeguati per favorire l'introduzione di disposizioni per un'azione positiva nel contesto dei contratti colletivi e di suggerire codici di prassi adeguata per l'attuazione dei programmi d'azione positiva sul luogo di lavoro, secondo gli esempi indicati nell'allegato;

7. prevedere un adeguato controllo dei provvedimenti presi dagli enti pubblici a tutti i livelli per promuovere o per introdurre l'azione positiva, e di incoraggiare la presentazione regolare di relazioni sui provvedimenti presi da singole imprese;

8. di assicurare, in conformità della risoluzione del Consiglio relativa alla promozione della parità delle possibilità per le donne, che il settore pubblico dia il buon esempio nel campo dell'azione positiva.

9. di esaminare la possibilità di stimolare l'azione positiva nel settore privato nel contesto della politica di approvvigionamento pubblico;

E a tale scopo chiede alla Commissione:

1. di promuovere e di organizzare, insieme con gli Stati membri, lo scambio sistematico d'informazioni e di esperienze di azione positiva all'interno della Comunità;

2. di redigere una relazione, da presentare al Consiglio entro i tre anni successivi all'adozione della presente raccomandazione, sui progressi compiuti nell'esecuzione di questa, in base alle informazioni ad essa fornite dagli Stati membri.

ALLEGATO

SCHEMA INDICATIVO PER L'ELABORAZIONE DI UN PROGRAMMA D'AZIONE POSITIVA SUL LUOGO DI LAVORO

Lo schema indicato qui di seguito intende fungere da guida per pianificare e per attuare ogni programma di azioni positive svolto da un'impresa: esso può essere adattato per tener conto delle tradizioni delle singole imprese e delle varie forme di partecipazione dei lavoratori. In ciascuna fase, è essenziale lo stretto cointeressamento del servizio del personale.

FASE N. 1

Decisione di principio, campagna d'informazione, attribuzione delle responsabilità

Si decide, di preferenza al massimo livello direttivo, di svolgere una politica di parità delle possibilità.

L'impresa informa il personale delle sue intenzioni e organizza, ove risulti opportuno, un'azione pubblicitaria rivolta all'esterno.

La responsabilità per ideare e per attuare il programma di azioni positive è conferita ad un singolo dirigente oppure ad un comitato direttivo, con l'aiuto di un gruppo bipartito di coordinamento e d'informazione e di un esperto dotato di esperienza nelle questioni di parità delle possibilità e avente accesso alle necessarie informazioni.

FASE N. 2

Raccolta ed analisi d'informazioni statistiche e di altro tipo, pubblicazione dei risultati

Il gruppo responsabile indicato nella fase n. 1 raccoglie dati statistici sulla manodopera, sulla rappresentanza di donne a tutti i livelli della gerarchia, sulle prassi formali e informali riguardanti l'assunzione, i criteri di valutazione, i test di selezione, la formazione, le promozioni, le condizioni di lavoro, nonché sulla riduzione, ristrutturazione e ripartizione della durata del lavoro, sugli addizionali, sui metodi di valutazione e sulle rescissioni del contratto d'impiego.

Le informazioni raccolte vengono pubblicate, insieme con le conclusioni che se ne possono trarre.

FASE N. 3

Determinazione degli obiettivi, calendario e disposizioni organizzative

L'impresa definisce gli obiettivi specifici e il calendario del proprio programma d'azione inteso a migliorare la situazione relativa alla presenza e alla partecipazione attiva delle donne in tutti i settori e posti di lavoro, a tutti i livelli gerarchici. Si definiscono qui, nei particolari, i singoli provvedimenti e si decidono i metodi di lavoro adeguati. Si prendono iniziative per assicurare che tutte le parti interessate siano al corrente di ciò che si attende da loro.

FASE N. 4

Attuazione e valutazione

Si mettono in opere i provvedimenti così definiti. Si pubblicano regolarmente informazioni sul programma. Parallelamante, viene costituito, all'interno dell'impresa, un gruppo di controllo e di valutazione per misurare i progressi, individuare gli ostacoli e riferire al gruppo responsabile. Si deve prevedere la possibilità di apportare ritocchi, se necessario, nel corso del programma.

FASE N. 5

Informazione e controllo dall'esterno

Il rispettivo ente nazionale responsabile per la parità delle possibilità viene informato delle modalità di svolgimento del programma dei progressi compiuti, così da facilitare la diffusione delle informazioni e delle esperienze sull'azione positiva all'interno dello Stato membro interessato e in tutta la Comunità, e da consentire l'organizzazione di un controllo dall'esterno.