Levering potentials against shortage of skilled workforce for SMEs in Europe

Uguaglianza di genere nell'occupazione

November 2025/ Meath Partnership

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

CC BY NC SA

Legislazione sull'occupazione per l'uguaglianza di genere

- Pilastri legislativi chiave europei:
- Direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata
- Direttiva sull'uguaglianza del lavoro
- Direttiva UE sulla trasparenza retributivo
- Genere e pensioni
- Legislazione nazionale sull'occupazione e l'uguaglianza

Co-funded by
the European Union

Nel 2025, le donne nell'UE devono lavorare in media 15 mesi e 18 giorni per guadagnare quanto gli uomini

European Institute for Gender Equality (EIGE), Report 2025.

Co-funded by
the European Union

Pilastri legislativi chiave dell'UE

- Direttiva sulle pari opportunità: garantire l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e occupazione
- Direttiva sulla trasparenza retributiva: mira a colmare il divario retributivo di genere (circa il 12% nell'UE) migliorando la trasparenza, con recepimento entro la metà del 2026
- Direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata: stabilisce standard minimi per il congedo di paternità, parentale e di assistenza (con mesi non trasferibili per i padri) e il diritto di richiedere un lavoro flessibile
- Direttiva sulle lavoratrici in gravidanza: include requisiti per promuovere la sicurezza e la salute delle lavoratrici in gravidanza/allattamento e affronta la parità di trattamento delle donne incinte, di quelle che hanno partorito di recente e delle madri che allattano
- Direttiva UE sull'orario di lavoro: garantisce che i dipendenti non superino una settimana lavorativa media di 48 ore, compresi gli straordinari, in un periodo di riferimento fino a quattro mesi. Garantisce anche periodi minimi di riposo giornalieri e settimanali, nonché ferie annuali retribuite

Cos'è l'uguaglianza?

LA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UE 12 Articolo 23 CAPO III UGUAGLIANZA:

L'uguaglianza tra uomini e donne deve essere garantita in tutti i settori, tra cui occupazione, lavoro e retribuzione.

Il principio di uguaglianza non impedisce il mantenimento o l'adozione di misure che prevedono vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Co-funded by
the European Union

Strategia europea per l'uguaglianza di genere2020-2025

- Porre fine alla violenza di genere e agli stereotipi: azioni per proteggere le donne, combattere la violenza e sfidare le norme dannose
- Pari opportunità nel mercato del lavoro: affrontare i divari retributivi, promuovere le donne nella leadership, migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata
- Parità di retribuzione per parità di lavoro: affrontare il divario retributivo di genere attraverso la trasparenza e le misure
- Colmare i divari di genere nell'economia: aumentare l'emancipazione economica delle donne
- Equilibrio di genere nel processo decisionale: aumentare la partecipazione delle donne alla politica e agli affari
- Mainstreaming di genere: garantire che tutte le politiche dell'UE tengano conto dell'uguaglianza di genere

Co-funded by
the European Union

Antidiscriminazione

- OGNI dipendente è protetto dalle leggi del lavoro dell'UE e dalla legislazione nazionale
- La direttiva 2006/54/CE - pari opportunità, fornisce le definizioni giuridiche per i termini "discriminazione diretta", "discriminazione indiretta", "molestie", "molestie sessuali", "retà retributiva" e "regimi di sicurezza sociale professionale".
- La discriminazione nell'occupazione per uno dei seguenti motivi è illegale:
- Età; Sesso; Stato civile; Stato familiare; Disabilità; Razza; Orientamento sessuale; Credenze religiose; o una combinazione di qualsiasi dichiarato
- Gli annunci per l'occupazione non devono essere discriminatori, siano essi dichiarati, impliciti o danno l'impressione di discriminazione

Co-funded by
the European Union

Discriminazione di genere

- LA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UE 11 Articolo 21: Qualsiasi discriminazione basata su qualsiasi motivo come sesso, razza, colore, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, opinione politica o di altro tipo, appartenenza a una minoranza nazionale, proprietà, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale è vietata.

- "Discriminazione diretta": quando una persona è trattata meno favorevolmente per motivi sessuali rispetto a un'altra è, è stata o sarebbe trattata in una situazione comparabile

- "Discriminazione indiretta": quando una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutrale metterebbero le persone di un sesso in particolare svantaggio rispetto alle persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o pratica non siano oggettivamente giustificate da un obiettivo legittimo e i mezzi per raggiungere tale obiettivo siano appropriati e necessari

Directives 2006/54, 2000/43, 2000/78

Co-funded by the European Union

Direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata

La direttiva UE sull'equilibrio tra lavoro e vita privata stabilisce standard minimi per la paternità, il congedo parentale e di assistenza, compresi i diritti aggiuntivi, come il diritto di richiedere accordi di lavoro flessibili.

Co-funded by the European Union

Direttiva UE sull'equilibrio tra lavoro e vita privata

- Rafforzamento del diritto esistente a 4 mesi di congedo parentale, rendendo 2 dei 4 mesi non trasferibili da un genitore a un altro, e compensato a un livello da stabilire dagli Stati membri. I genitori avranno anche il diritto di richiedere di prendere il congedo in modo flessibile (ad esempio part-time o in modo frammentario)

- Introduzione del congedo degli assistenti per i lavoratori che forniscono assistenza personale o sostegno a un parente o a una persona che vive nella stessa famiglia. I badi che lavorano saranno in grado di prendersi 5 giorni all'anno

- Estensione del diritto esistente di richiedere accordi di lavoro flessibili (orario di lavoro ridotto, orario di lavoro flessibile e flessibilità sul posto di lavoro) a tutti i genitori che lavorano di bambini fino ad almeno 8 anni e a tutti i tutori.

- Introduzione del congedo di paternità. I padri/secondi genitori equivalenti saranno in grado di prendere almeno 10 giorni lavorativi di congedo di paternità intorno al momento della nascita del bambino, compensati almeno al livello di retribuzione per malattia

Co-funded by
the European Union

A causa del divario retributivo di genere dell'UE del 12%, dal 17 novembre, le donne nell'UE lavorano simbolicamente gratuitamente

Co-funded by
the European Union

Direttiva sull'uguaglianza del lavoro

La direttiva sull'uguaglianza del lavoro vieta la discriminazione diretta e indiretta (comprese le molestie e le istruzioni di discriminazione) basata sulla religione o sul credo, l'età, la disabilità e l'orientamento sessuale

Nel campo dell'occupazione e dell'occupazione.

Co-funded by
the European Union

Copertura minima dei diritti dei lavoratori dell'UE:

- Salute e sicurezza sul lavoro: diritti e doveri generali, luoghi di lavoro, attrezzature di lavoro, rischi specifici e lavoratori vulnerabili
- Pari opportunità per donne e uomini: parità di trattamento sul lavoro, gravidanza, congedo di maternità, congedo parentale
- Protezione contro la discriminazione basata su sesso, razza, religione, età, disabilità e orientamento sessuale
- Diritto del lavoro: lavoro part-time, contratti a tempo determinato, orario di lavoro, impiego di giovani, informazione e consulenza dei dipendenti

Co-funded by
the European Union

Applicare la legge

- **Miglioramento della protezione giuridica: gli Stati membri assicurano che le procedure giudiziarie e/o amministrative siano disponibili per tutte le persone che si considerano offese dalla mancata applicazione del principio della parità di trattamento, anche dopo la fine del rapporto in cui si presume che si sia verificata la discriminazione;**

- **Spostare l'onere della prova: quando i dipendenti che si considerano vittime di discriminazione stabiliscono, dinanzi a un tribunale o ad un'altra autorità competente, fatti da cui si può presumere che vi sia stata discriminazione, spetterà al datore di lavoro dimostrare che tale discriminazione non si è verificata;**

- **Protezione delle vittime di discriminazione contro le rappresaglie: i dipendenti devono essere protetti dal licenziamento o da altri trattamenti avversi da parte del datore di lavoro come reazione a una denuncia all'interno dell'impresa o a qualsiasi procedimento giudiziario volto a far rispettare il rispetto del principio della parità di trattamento;**

- **Diffusione di informazioni adeguate sulle disposizioni della direttiva: gli Stati membri si preoccupano che le protezioni nuove ed esistenti già in vigore siano portate all'attenzione degli interessati con tutti i mezzi appropriati**

Co-funded by the European Union

Direttiva UE sulla trasparenza retributivo

Sono progettati per porre fine alla segretezza retributiva, far rispettare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne e combattere le discrepanze nella retribuzione tra uomini e donne.

Co-funded by
the European Union

Direttiva UE sulla trasparenza retributivo

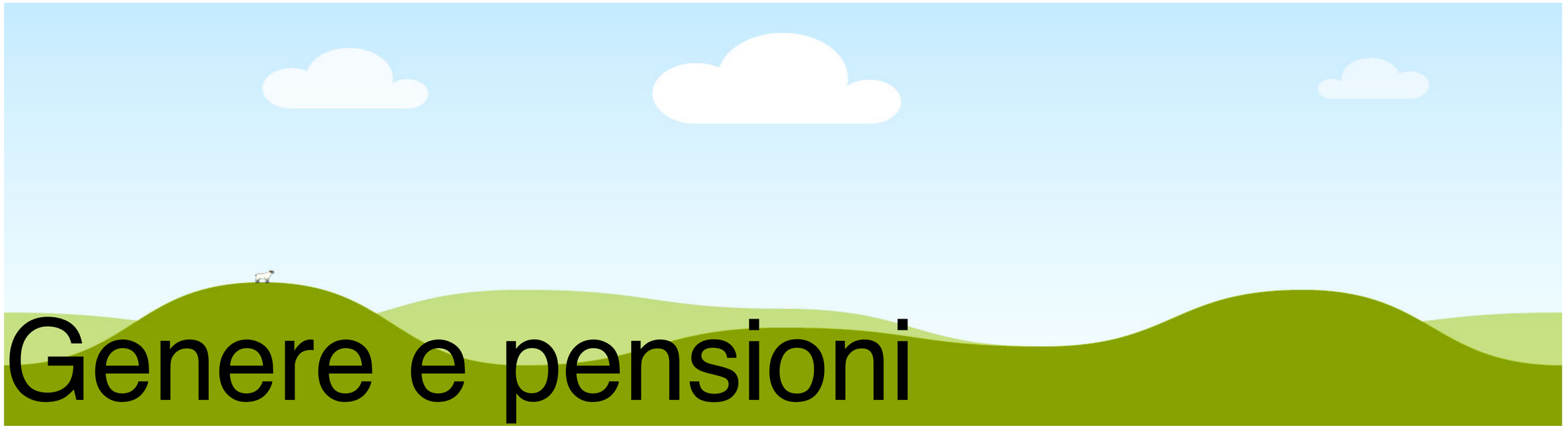
- Attuazione entro giugno 2026
- Le aziende con più di 150 dipendenti devono segnalare annualmente i divari retributivi di genere e, se le disparità superano il 5% senza giustificazione oggettiva, devono condurre valutazioni retributive congiunte con i rappresentanti dei lavoratori
- I datori di lavoro devono rivelare le fasce salariali nelle offerte di lavoro
- Vieta ai datori di lavoro di chiedere informazioni sulle storie salariali dei candidati

Co-funded by the European Union

Obiettivi…

- Mira a migliorare la trasparenza retributivo e migliorare l'accesso al risarcimento per i lavoratori che sostengono discriminazioni salariali basate sul genere
- La direttiva richiede ai datori di lavoro di riferire sul divario retributivo di genere tra "categorie di lavoratori" suddiviso per retribuzione di base e variabile. Prevede anche valutazioni retributiche congiunte con i rappresentanti dei lavoratori
- La direttiva promuove la trasparenza negli annunci di lavoro, nelle informazioni sui livelli salariali e sui livelli retributive dei colleghi. Introduce anche un divieto di segretezza retributiva
- La direttiva apporterà modifiche significative alle procedure e alle sanzioni per i casi di discriminazione.

Co-funded by
the European Union



Genere e pensioni

“Il divario di genere nelle pensioni nell'UE è sostanzialmente più alto al 29% in media rispetto al divario retributivo di genere al 13% in media.”

L'impatto degli aspetti sociali e comportamentali sul divario pensionistico di genere in Europa, EIOPA 2024

Co-funded by
the European Union

Disparità pensionistica

- Le donne in genere lasciano la forza lavoro per l'assistenza all'infanzia o per i familiari, riducendo i contributi
- Impatto dei costi dell'assistenza all'infanzia sui contributi ai regimi pensionistici
- Il divario retributivo di genere si traduce in guadagni a vita più bassi, il che significa contributi pensionistici più bassi
- Meno donne nei settori altamente retribuiti allargano ulteriormente il divario
- Le donne statisticamente vivono più a lungo (in media 5 anni in più rispetto agli uomini in Europa), il che significa che le pensioni più basse devono coprire più anni

Co-funded by
the European Union

Legislazione nazionale sul lavoro

- Il diritto dell'UE è superiore al diritto nazionale
- I paesi attuano direttive nel diritto nazionale, che non devono contraddire il diritto dell'UE
- I paesi possono introdurre protezioni extra
- Conformità e legislazione settoriale/professionale
- Le politiche sono regole, non leggi, ma possono essere contestate se violano uno o più diritti. Possono diventare legge se incorporati in un contratto
- I datori di lavoro possono far rispettare politiche ed emettere sanzioni purché le politiche siano chiare, coerenti e le persone ne siano consapevoli

Co-funded by
the European Union

Legislazione nazionale sul lavoro: Austria



- Federal Equal Treatment Act (GIBG) per il settore privato.
- La legge federale sulla Commissione per la parità di trattamento e l'Ombudsman per la parità di trattamento (GBK/GAW Act).
- La legge federale sulla parità di trattamento nell'area del governo federale (Federal Equal Treatment Act for Federal Employees (legge sul servizio civile).
- Le leggi sulla parità di trattamento delle province per i dipendenti delle autorità provinciali e locali (legge sul servizio civile).

Co-funded by
the European Union

Legislazione nazionale sul lavoro: Spagna

Legge organica per un'effettiva uguaglianza (3/2007)

Decreto reale-legge 6/2019

Regio Decreto 902/2020

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo

Statuto di base dei dipendenti pubblici (Legge 7/2007)



Co-funded by
the European Union

Legislazione nazionale sul lavoro: Germania

Legge generale sulla parità di trattamento

Legge federale sull'uguaglianza

Legge sulla protezione della madre

Assegno parentale federale

Legge sul congedo parentale



Co-funded by
the European Union

Legislazione nazionale sul lavoro: Slovenia

Costituzione della Slovenia

Legge sulle relazioni di lavoro

Legge sulle pari opportunità per uomini e donne

Legge sulla protezione contro la discriminazione



Co-funded by
the European Union

Legislazione nazionale sul lavoro: Italia

Costituzione della Repubblica Italiana: articoli 3 e 37

Lo Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970):

Codice delle pari opportunità (Decreto legislativo n. 198/2006)

Legge sulla parità di retribuzione 162/2021



Co-funded by
the European Union

Legislazione nazionale sul lavoro: Irlanda

Legge sull'uguaglianza del lavoro

Legge sull'informazione sul divario retributivo di genere

Legge sulla protezione della maternità

Legge sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e disposizioni varie 2023



Co-funded by
the European Union

Lettura aggiuntiva:

- Gender Equality Country Profiles
- EU Equal Pay
- Equal Pay Day
- The Employment Rights Bill's impact on women in the workplace
- Women situation in the labour market
- Advancing Gender Equality through EU regulation
- Gender Equality in a changing world EU action to promote work-life balance
- EU legislation on family leave and work-life balance

Co-funded by
the European Union

Grazie

elevate

Levering potentials against shortage of skilled workforce for SMEs in Europe

AUXILIUM

FONDO FORMACION euskadi

meath partnership
engage · enable · participate · progress

ares
progettazione · formazione · coworking

IHK Projektgesellschaft mbH OSTBRANDENBURG

WKO STEIERMARK

Gospodarska zbornica Slovenije
Chamber of Commerce and Industry of Slovenia

elevate

Levering potentials against shortage of skilled workforce for SMEs in Europe

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

CC BY NC SA