

# IL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELL'UNIONE EUROPEA

di Carlo CURTI GIALDINO<sup>o</sup>

**Sintesi** della Relazione per il V Seminario nazionale di formazione per dirigenti scolastici e insegnanti formatori nelle scuole di istruzione secondaria superiore (Senigallia, 5 dicembre 2007).

## 1. *Premessa. La periodizzazione del cinquantennio di attività comunitaria.*

La relazione è volta all'esame dell'azione comunitaria relativamente alla tematica della parità tra donne ed uomini (nella quale, all'evidenza, si colloca, come aspetto specifico, la questione delle pari opportunità), sia sotto il profilo costituzionale interno, nei suoi aspetti normativi ed alla luce dei contributi giurisprudenziali, sia nella sua dimensione esterna, dato il ruolo svolto dalla Comunità sulla scena internazionale.

L'analisi delle iniziative e delle realizzazioni comunitarie seguirà il progressivo formarsi di una concezione moderna e trasversale dell'ottica di genere, dai primi passi, affetti da notoria "frigidità sociale" ai più compiuti e recenti sviluppi.

Il cinquantennio di attività comunitarie si presta ad essere periodizzato in quattro fasi successive. Un primo periodo, che chiameremo delle origini, va dal 1957 al 1976; un secondo periodo, che chiameremo della "rivoluzione" e degli sviluppi normativi, va dal 1976 al 1996; un terzo periodo, che chiameremo della centralità della parità, va dal 1997 al 2006; infine, il quarto periodo, che diremo della "rifondazione" legislativa, nell'ottica del consolidamento e della semplificazione, è iniziato nel 2006 ed arriva ai nostri giorni, che sono quelli dell'anno europeo delle pari opportunità.

## 2. *Il periodo delle origini: il trattato di Roma e la parità di retribuzione tra uomo e donna.*

La datazione del primo periodo risale al 1957, cioè alla firma del trattato di Roma istitutivo della Comunità economica europea. Vi figura, infatti, una disposizione di grande significato. Si tratta dell'art. 119 (ora art. 141), che sancisce il principio della pari retribuzione tra donne ed uomini per uguale lavoro, frutto di una iniziativa della Francia e che ricalca una disposizione, di analogo se non identico tenore, contenuta nella convenzione n. 100 dell'Organizzazione internazionale del lavoro. La disposizione ha una duplice finalità: da un lato, quella di evitare il *dumping* sociale rappresentato dalla possibilità di impiegare mano d'opera femminile più a buon mercato di quella maschile e, dall'altro, di garantire la libertà di concorrenza.

## 3. *Il secondo periodo, o della "rivoluzione" giurisprudenziale e degli sviluppi legislativi.*

Nel 1976 inizia il secondo periodo. La "rivoluzione" che, per un verso, lo connota è dovuta all'opera della Corte di giustizia delle Comunità europee.

Di fronte alle evidenti violazioni del principio da parte degli Stati membri, dell'inerzia della Commissione europea ad attivare le procedure di infrazione ed all'incapacità del Consiglio di realizzare compiutamente la parità, la Corte, chiamata a valutare una differente retribuzione data dalla compagnia aerea Sabena ad una *hostess* rispetto ad uno *stewart*, nella sentenza 8 aprile 1976, causa 23/75, *Defrenne/Sabena*, riconobbe all'art. 119 carattere di norma dotata di effetto diretto almeno rispetto alle "discriminazioni dirette e aperte". A giudizio della Corte "dal preciso tenore dell'art. 119 emerge che l'applicazione del principio della parità di retribuzione (...) doveva essere garantito (negli Stati membri

---

<sup>o</sup> *Docente di diritto internazionale nell'Università di Roma "La Sapienza".*

originari) in modo pieno e definitivo alla fine della prima tappa del periodo transitorio, cioè il 1° gennaio 1962” e che “in mancanza di disposizioni transitorie il principio di cui all’art. 119 è pienamente efficace per i nuovi Stati membri a partire dall’entrata in vigore del trattato di adesione”.

Per altro verso, il periodo che inizia con il 1976 è anche quello degli sviluppi legislativi. Per la verità, già l’anno precedente, precisamente il 10 febbraio 1975, era stata adottata la direttiva del Consiglio 75/117/CEE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relativo all’applicazione del principio della parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile. E’, tuttavia, del 9 febbraio 1976 la direttiva del Consiglio 76/207/CEE relativa all’attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale ed alle condizioni di lavoro. Questa disciplina è stata poi completata dalla direttiva del Consiglio del 24 luglio 1986, 86/378/CEE, relativa all’attuazione del principio di parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale. La disciplina è completata dalla direttiva 79/7/CEE del 19 dicembre 1978, relativa all’attuazione progressiva del principio della parità di trattamento tra le donne e gli uomini in materia sociale.

Nel periodo 1976-1996 - oltre ai tre programmi d’azione (1981-1985, 1986-1990, 1991-1996) che hanno finanziato le azioni in tema di pari opportunità nei settori della formazione professionale, del lavoro delle donne, dei congedi parentali - si colloca anche la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 (adottata da tutti gli Stati membri, salvo il Regno Unito).

Infine, a Maastricht, nel 1992, si accentua la divaricazione con il Regno Unito che resta fuori, in base al protocollo sulla politica sociale, dall’accordo ad 11 (e poi, dopo l’adesione del 1995 di tre nuovi Stati membri, a 14) sulla politica sociale.

#### 4. *Il terzo periodo: il trattato di Amsterdam e le pari opportunità.*

Il terzo periodo inizia con il 1997, anno in cui viene firmato il trattato di Amsterdam, modificativo del trattato CE (entrato in vigore nel 1999). Il principio delle pari opportunità entra formalmente a far parte del diritto primario dell’Unione europea con le modifiche apportate da questo trattato al trattato di Roma del 1957 istitutivo della Comunità europea (di seguito trattato CE).

Il trattato di Amsterdam, infatti, ha riscritto la norma contenuta nell’art. 119 (ora art. 141) trattato CE - quella, per intenderci, che, da un lato, al primo paragrafo sancisce l’obbligo degli Stati membri di assicurare la parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile e, dall’altro, al secondo paragrafo definisce il concetto di retribuzione - aggiungendovi due nuovi paragrafi. Il terzo paragrafo attribuisce al Consiglio (in codecisione con il Parlamento europeo) il potere di adottare misure che assicurino il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio delle parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Il quarto paragrafo, stabilisce che “allo scopo di assicurare l’effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici atti a facilitare l’esercizio di un’attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali”. Si aggiunge così una base giuridica *ad hoc* nel settore delle pari opportunità e del trattamento paritario in materia di occupazione.

Nel dicembre 2000 viene proclamata a Nizza la Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea. L’art. 23, rubricato “parità tra donne ed uomini” ed inserito nel titolo III dedicato all’uguaglianza, sancisce, al primo comma, che “la parità tra donne ed uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione” e precisa, al secondo comma, che “il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”. Questa Carta, con le modifiche apportate nel quadro della conferenza intergovernativa 2004, sarà riproclamata a Bruxelles il 12 dicembre 2007.

Nel decennio 1997-2006 intervengono, infine, due nuovi programmi d’azione (1996-2000 e 2001-2005).

##### *5. Il quarto periodo, o della “rifondazione” legislativa.*

Il quarto ed ultimo periodo inizia con il 2006. L’ho definito l’anno della “rifondazione” legislativa in quanto il 5 luglio 2006 è stata adottata la direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio, relativa all’attuazione del principio di parità di opportunità e di parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro. Questa direttiva mira a chiarire ed a semplificare la normativa comunitaria relativa alla parità fra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro, procedendo ad un aggiornamento dei testi legislativi vigenti e riunendo in un solo documento i punti pertinenti delle sette direttive riguardanti tale tema. Attraverso la “rifondazione”, si vuole, per un verso, garantire l’applicazione effettiva della parità di trattamento fra donne e uomini in materia di remunerazione, di accesso al lavoro, di formazione professionale, di condizioni di lavoro e di regime professionale di previdenza sociale e, per l’altro, garantire il rispetto del principio dell’onere della prova nei casi di discriminazioni basate sul sesso. Il testo unico che ne risulterà costituirà una base coerente definita partendo dalle direttive consolidate, suddivise in capitoli distinti. La direttiva si prefigge del pari di migliorare le procedure al fine di rendere più efficace l’applicazione del principio suddetto.

Gli Stati membri devono mettere in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva al più tardi entro il 15 agosto 2008 o provvedono, entro tale data, a che le parti sociali introducano le disposizioni necessarie mediante accordo. Ove necessario per tener conto di particolari difficoltà, gli Stati membri dispongono di un ulteriore anno al massimo per conformarsi alla presente direttiva.

Va ancora ricordato che, nel marzo 2006, la Commissione ha trasmesso al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale ed al Comitato delle Regioni una “tabella di marcia” per la parità fra donne ed uomini 2006-2010, con lo scopo di far progredire il programma sulla parità individuando sei settori prioritari e per ciascuno di essi alcuni obiettivi e azioni chiave per facilitarne la realizzazione.

Infine il 2007, Anno europeo delle pari opportunità, un appuntamento simbolico per una riflessione sullo stato dell’arte, sulle manchevolezze del sistema di tutela e di promozione del sesso sottorappresentato.

##### *6. Pari opportunità ed azioni positive: il ruolo della Corte di giustizia.*

Dopo questi indispensabili richiami di ordine generale alla tematica della parità uomo donna passo all’esame dello specifico tema delle pari opportunità.

Comincio col ricordare che la direttiva n. 76/207 del 9 febbraio 1976, relativa all’attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l’accesso al lavoro dedica una norma, l’art. 2, n. 4, a questo aspetto. Il disposto consente agli Stati membri di adottare e/o mantenere in vigore “le misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori di cui all’art. 1, n. 1”, cioè rispetto all’accesso al lavoro, ivi compresa la promozione, l’accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e di sicurezza sociale. Alla luce della norma, dunque, sono consentite le azioni positive quando esse abbiano la finalità di sopprimere le forme di discriminazione indiretta.

Le azioni positive - come tutti sanno - hanno origine negli Stati Uniti. Sono le cd. *affirmative action* poste in essere dalle amministrazioni democratiche degli anni sessanta, che utilizzarono una tipica misura giudiziale (fino ad allora l'azione positiva era stabilita dalle corti a carico dei datori di lavoro responsabili di comportamenti discriminatori) per tradurla in strumento amministrativo. L'azione positiva nasce, in particolare, con l'obbligo per le imprese titolari di contratti di appalto con il governo federale di intraprendere piani di azioni a vantaggio della popolazione di colore, pena la perdita delle commesse già ottenute. Ed è sulla scorta di tali presupposti concettuali che si è poi passati ad azioni positive a favore di altre etnie minoritarie o, comunque, di fasce deboli, quali le donne. In nome dell'equità sono così stati progettati e messi in atto piani di trattamento preferenziale, specie nel campo dell'accesso all'istruzione superiore e dell'assunzione. Le carriere di Colin Powell o di Condoleezza Rice sono, al di là dei meriti personali, anche figlie di queste azioni positive.

Occorre ricordare, nel contesto delle azioni positive, la raccomandazione del Consiglio del 13 dicembre 1984, 84/635/CEE, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, che sottolinea la necessità di azioni parallele "per controbilanciare gli effetti negativi risultanti per le donne, nel campo dell'occupazione, dagli atteggiamenti, comportamenti e strutture sociali": e ciò perché le disposizioni normative esistenti in materia di parità di trattamento "sono inadeguate per eliminare tutte le disparità di fatto". La raccomandazione invita pertanto gli Stati membri ad "adottare una politica di azione positiva intesa ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed a promuovere l'occupazione mista" (punto 1); nonché, in particolare, a fare in modo che siano ricomprese tra le azioni positive, per quanto possibile, quelle riguardanti l'"incoraggiamento delle candidature, delle assunzioni e della promozione delle donne nei settori, professioni e livelli in cui esse sono sottorappresentate, in particolare ai posti di responsabilità" (punto 4, sesto trattino). In breve, di fronte a disparità di fatto, si invitano gli Stati membri ad incoraggiare candidature, assunzioni e promozioni di donne.

Vengo ai criteri di giudizio su cui si è basata la Corte nella giurisprudenza sulle azioni positive. Nella sentenza *Kalanke* (1995), la Corte ha giudicato illegittima l'azione positiva del Land di Brema, in quanto ha ritenuto «automatico» il sistema delle quote da essa istituito. La legge prevedeva che a «parità delle qualifiche» fosse promosso il candidato di sesso femminile, prevedeva cioè la promozione delle donne a parità di qualificazioni tra candidati di sesso differente. A mio parere, in questo sistema, il sesso del candidato rilevava solo nella fase finale della scelta, dal momento che la graduatoria dei soggetti idonei alla promozione era predisposta a prescindere dal sesso degli stessi. Il sistema probabilmente non poteva definirsi come completamente automatico, poiché, come si è visto, la graduatoria veniva formata senza tener conto del sesso. Ciononostante, non si può escludere che questa misura avrebbe potuto favorire eccessivamente i candidati di sesso femminile, in quanto l'obbligo di preferenza in favore delle donne, espresso in questi termini rigidi, avrebbe potuto rendere estremamente difficile per il datore di lavoro far ricadere la scelta su un candidato di sesso maschile.

Nella sentenza *Marschall* ((1997), invece, la Corte ha ritenuto il sistema istituito dalla legge del Land Renania non automatico e quindi legittimo, in quanto questa prevede che il datore di lavoro può non rispettare l'obbligo di dare preferenza alle donne in presenza di «motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile». La Corte ha quindi concluso nel senso che il diritto comunitario «non osta ad una norma nazionale che in caso di pari qualificazioni di candidati di sesso diverso quanto ad idoneità, competenza e prestazioni professionali, obblighi a dare la precedenza nella promozione ai candidati di sesso femminile», e che tale obbligo viene meno se «prevalgano motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile». Questa clausola di esclusione è sottoposta a due condizioni, e cioè: a) che «la detta norma garantisca, in ciascun caso individuale, ai candidati di sesso maschile aventi una qualificazione pari a quella dei candidati di sesso femminile un esame obiettivo delle candidature che prenda in considerazione tutti i criteri relativi alla persona dei candidati e non tenga conto della precedenza accordata ai candidati di sesso femminile quando uno o più di tali criteri facciano propendere per il candidato di sesso maschile» e che b) «tali criteri non siano discriminatori nei

confronti dei candidati di sesso femminile». La Corte ha quindi ritenuto che la presenza di detta clausola imponga al datore di lavoro di svolgere un esame obiettivo delle candidature, e cioè un esame che tenga conto di ogni elemento relativo al profilo personale e professionale dei candidati. Ne segue che la clausola permette al datore di lavoro di selezionare con autonomia, in funzione delle situazioni concrete, i suoi candidati; o, meglio, che tale clausola, nonostante l'enunciazione dell'obbligo di dare precedenza alle donne, consente di considerare, per i candidati sia di sesso femminile che di sesso maschile, interessi o situazioni particolari, i quali pertanto conservano rilevanza pur nella preferenza accordata alle donne. Precisa altresì la Corte che questa clausola non deve essere applicata in modo discriminatorio, a svantaggio dei candidati di sesso femminile.

Questo principio è stato confermato nella sentenza *Badeck* (2000), concernente misure preferenziali accordate alle donne in vista di posti di lavoro a termine, corsi di formazione, accesso ai colloqui per l'assunzione, presenze negli organi rappresentativi dei lavoratori e societari. Ancora, nella sentenza *Abrahamsson* (2000), è stata giudicata inammissibile, perché contraria all'art. 141, n. 4, la legislazione nazionale che per la selezione per un posto nel pubblico impiego permette di accordare la preferenza ad un candidato del sesso sottorappresentato in possesso di qualifiche sufficienti, ma non equivalenti a quelle dell'altro sesso, alla sola condizione che la differenza fra i meriti dei concorrenti non sia così rilevante da pregiudicare l'esigenza di obiettività nell'assegnazione dei posti. E nella sentenza *Lommers* (2002) la Corte ha ritenuto ammissibile la normativa interna che, al fine di far fronte ad una rilevante sottorappresentazione delle donne, riserva solo ai dipendenti di sesso femminile posti in asilo nido sovvenzionati, ma non esclude che possano accedere al beneficio dipendenti di sesso maschile quando si trovino in condizioni di necessità riconosciute dal datore di lavoro ed è perciò conforme al principio di proporzionalità.

La giurisprudenza richiamata è stata oggetto di critiche non infondate. Ritengo che si imponga una più approfondita riflessione sulla portata innovativa della novella introdotta dal trattato di Amsterdam del 1997. Sono assolutamente persuaso che, nell'ottica di una eguaglianza sostanziale, ciò che occorre prendere in considerazione sono i punti di arrivo piuttosto che quelli di partenza. Solo in tal modo il sesso sottorappresentato potrà bucare il "soffitto di vetro".

#### *7. La dimensione esterna delle pari opportunità ed il ruolo dell'Unione europea.*

Chiudo con un breve cenno alla dimensione esterna delle pari opportunità ed al ruolo dell'Unione europea in questo contesto.

Appare indispensabile, per una migliore comprensione di questo profilo, un sintetico richiamo all'azione svolta al riguardo dalla comunità internazionale, soprattutto nel quadro dell'Organizzazione delle Nazioni Unite nel periodo 1945-2006

Quale, dunque, il ruolo dell'Unione europea in questo contesto.

Osservo, anzitutto, che la Comunità e i suoi Stati membri hanno firmato la dichiarazione e la piattaforma d'azione della quarta conferenza mondiale sulle donne tenutasi a Pechino nel 1995, che ha insistito sulla necessità di agire per eliminare gli ostacoli a livello mondiale alla parità fra i sessi e di integrare le questioni di genere nella strategia attuata a tal fine.

La promozione, lo sviluppo e il consolidamento della democrazia e dello Stato di diritto, nonché il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali, costituisce il fondamento della politica comunitaria di sviluppo e della cooperazione economica, finanziaria e tecnica con i paesi terzi. Le relazioni contrattuali della Comunità con i paesi terzi sono imperniate sull'impegno a rispettare, promuovere e tutelare i principi democratici e i diritti umani.

Ancora, nell'intento di promuovere la parità fra i sessi e il ruolo della donna, conformemente agli obiettivi di sviluppo del millennio stabiliti dalle Nazioni Unite, alla convenzione delle Nazioni Unite

sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, alla dichiarazione e alla piattaforma d'azione di Pechino adottate in occasione della quarta conferenza mondiale sulle donne, al documento conclusivo della sessione speciale dell'assemblea generale "Donne 2000: eguaglianza sessuale sviluppo e pace per il ventunesimo secolo", il presente regolamento si prefigge di: a) sostenere l'integrazione delle questioni di genere in tutti i settori della cooperazione allo sviluppo, adottando al tempo stesso misure specifiche a favore delle donne di tutte le età, al fine di promuovere la parità fra i sessi contribuendo in misura considerevole alla riduzione della povertà; b) creare nei paesi in via di sviluppo capacità endogene pubbliche e private atte ad assumere la responsabilità e l'iniziativa di promuovere la parità tra i sessi.

Attualmente vige il regolamento (CE) n. 1889/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce uno strumento finanziario per la promozione della democrazia e dei diritti umani nel mondo. Tale regolamento stabilisce, per tutta la durata del programma, cioè per il periodo 2007-2013, una dotazione finanziaria complessiva di oltre 1 miliardo di euro. Ai sensi dell'art. 2 del regolamento, il finanziamento CE in materia di sviluppo dovrebbe contribuire anche alla parità tra i sessi, in quanto tematica trasversale, nonché i diritti delle donne proclamati nella Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e nei suoi protocolli facoltativi, comprese le misure per lottare contro la mutilazione genitale femminile, i matrimoni forzati, i delitti d'onore, la tratta o qualsiasi altra forma di violenza contro le donne.

Osservo, inoltre, che nel contesto dell'allargamento dell'Unione europea, i principi della legislazione in materia di diritti dell'uomo, ivi incluso il rispetto del principio dell'eguaglianza uomo donna, rientrano tra i "criteri politici" ai fini dell'adesione all'UE. Su tali principi si basa la strategia di preadesione all'Unione europea che i paesi candidati devono rispettare (Turchia e Croazia), nonché il processo di stabilizzazione e di associazione con altri paesi dei Balcani occidentali (Albania, Bosnia, Erzegovina, ERIM, Serbia e Montenegro). Inoltre, i futuri Stati membri devono rispettare il *corpus* normativo comunitario in materia di antidiscriminazione e di pari opportunità.

La lotta contro la discriminazione e i diritti dell'uomo sono ripresi anche nella politica di vicinato dell'Unione europea e nella prima serie di piani d'azione relativi alle relazioni con la Giordania, la Moldavia, il Marocco, la Tunisia, l'Ucraina, Israele e l'autorità palestinese. L'accordo di Cotonou, concluso il 23 giugno 2000 tra l'Unione e 78 Stati dell'Africa, dei Caraibi e del Pacifico (ACP) impone ai suoi firmatari l'obbligo di vigilare a che siano rispettati i diritti dell'uomo che sono un elemento essenziale di tale accordo e di eliminare ogni forma di discriminazione basata, fra l'altro, sul sesso. La non discriminazione è oggetto di un dialogo politico regolare tra l'Unione e i suoi partner ACP.

Questioni che riguardano le pari opportunità emergono sovente nei dialoghi sui diritti dell'uomo tra l'Unione europea e i paesi terzi o le organizzazioni internazionali. Un aiuto finanziario a favore della non discriminazione e delle pari opportunità è stanziato dall'UE per la realizzazione di progetti da parte di ONG e di organizzazioni internazionali nei paesi terzi nel quadro dell'iniziativa europea per la democrazia e i diritti dell'uomo, nonché per programmi di cooperazione con paesi asiatici, latino-americani e regioni ACP e MEDA. L'UE coopera con le organizzazioni internazionali pertinenti, in particolare l'ONU, il Consiglio d'Europa e l'OSCE. I trattati internazionali e le dichiarazioni relative alla non discriminazione e alla parità delle opportunità costituiscono un quadro di riferimento importante per le attività in corso nell'ambito dell'UE, nonché per le relazioni dell'Unione con i paesi terzi. La Commissione europea è impegnata attivamente nel promuovere il principio di non discriminazione e di pari opportunità nell'ambito delle Nazioni Unite, nonché nei seguiti della Conferenza di Pechino del 1995 sulla parità di genere. Tra i suoi contributi vi è anche quello fornito alla Conferenza mondiale contro il razzismo di Durban nel 2001. Essa ha partecipato a per conto dell'Unione europea ai negoziati che hanno portato alla convenzione ONU sulla tutela dei diritti delle persone con disabilità. L'UE sostiene anche gli sforzi dell'Organizzazione internazionale del lavoro nel promuovere un programma di lavoro dignitoso che includa i principi della parità e della non discriminazione.

Le pari opportunità, dunque, sono un fattore cruciale della crescita sostenibile, soprattutto in determinati ambiti del mondo in via di sviluppo dove le disparità sono più importanti,

ovvero:l'occupazione e le attività economiche, dal momento che le donne lavorano in buona parte in settori informali, con bassi livelli di produttività e di reddito, condizioni di lavoro insoddisfacenti e tutela sociale scarsa o addirittura inesistente; la *governance*, visto che in molti paesi le donne sono emarginate dal processo decisionale. Per tutelare i diritti fondamentali delle donne, occorre applicare in modo effettivo le norme che garantiscono pari diritti tra i sessi; l'accesso all'istruzione, dove la disparità tra i sessi è legata in particolare ai lavori domestici imposti quotidianamente alle donne; il settore sanitario, dal momento che le donne hanno un accesso limitato ai servizi di base, specie in materia di salute sessuale e riproduttiva; la violenza contro le donne.