L'UGUAGLIANZA DELLE DONNE NEL DIRITTO COMUNITARIO E NELLA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA

MG ROSSILLI

Il "Trattato che istituisce una costituzione per l'Europa", firmato a Roma il 29 ottobre 2004 [1], nonostante l'ambivalenza contenuta nel suo nome, costituisce sostanzialmente una sintesi e una razionalizzazione dei Trattati attualmente in vigore e conserva, quindi, principalmente la natura di un patto tra stati, ben lontano dal carattere di patto costituzionale tra i cittadini e uno Stato europeo che e' ancora in gran parte da costruire. Tuttavia, l'enfasi retorica sul suo carattere costituzionale ha con successo servito l'obiettivo di trasformare il Trattato in un grande evento simbolico teso a far avanzare la costruzione dell'identita' europea, come identita' basata sui valori comuni ai popoli e agli stati membri, aggiuntiva, non sostitutiva delle identita' nazionali che vengono tutelate nelle loro diversita', secondo il motto prescelto dall'UE dell'unita' nella diversita'. L'articolo I-2 del Trattato definisce i valori comuni che sono condizione di appartenenza all'UE e, dunque, fondativi dell'identita' europea: "L'Unione si fonda sui valori della dignita' umana, della liberta', della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle le persone appartenenti a una minoranza. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una societa' fondata sul pluralismo, sulla non discriminazione, sulla tolleranza, sulla giustizia, sulla solidarieta' e sulla parita' tra donne e uomini." Il Trattato delinea dunque un'identita' politica fondata sulla condivisione di valori e scopi –unica possibile a livello europeo- e un'identita' laica affermata a prezzo di un difficile compromesso che, mentre rifiuta il riferimento alle radici cristiane, riconosce le eredita' religiose, insieme a quelle culturali e umanistiche, come fonte di ispirazione dei comuni valori europei (Preambolo del Trattato).

Il primo nucleo di quella che dovra' essere la futura Costituzione europea consiste nell'integrazione nel Trattato della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (parte II) cui viene riconosciuto il valore giuridico vincolante che non le era stato riconosciuto nel precedente Trattato di Nizza (art I-7). In quanto ricettacolo dei valori che dovranno guidare le direzioni di sviluppo delle politiche europee e indirizzare l'esercizio delle competenze attuali e future dell'UE, il significato della Carta va ben al di la' del suo attuale ambito giuridico di applicazione che e' limitato alle competenze europee e alle disposizioni nazionali di attuazione del diritto dell'UE (art II-51).

Accanto ai diritti specifici dei cittadini dell'Unione europea [2], tuttora identificati come i cittadini degli stati membri, la Carta enuncia i diritti universalmente garantiti a tutte le persone, riunendo in un unico testo diritti civili,

economici, sociali e politici e sancendone l'indivisibilita'. La subordinazione della cittadinanza europea al possesso della cittadinanza di uno degli stati membri esclude dal godimento dei relativi diritti i/le cittadini/e dei paesi terzi cui non vengono riconosciuti ne' il diritto di libera circolazione e soggiorno nello spazio europeo, ne' i diritti politici di partecipazione alla vita democratica dell'UE. In questo senso la cittadinanza europea costituisce un fattore di ulteriore esclusione degli immigrati/e extracomunitari che si aggiunge alle esclusioni e discriminazioni derivanti dalle legislazioni nazionali.

Oltre ai diritti civili tradizionali (rispetto della dignita' umana, diritto alla vita, rispetto della vita privata e della vita familiare, diritto di sposarsi e costituire una famiglia, liberta' di lavorare……), la Carta introduce i cosiddetti "nuovi diritti", quali il consenso informato nell'ambito della medicina, il diritto alla protezione dei dati personali, il divieto di clonazione riproduttiva e delle pratiche eugenetiche.

Mentre l'inclusione nella Carta dei diritti economici e sociali rappresenta un aspetto positivo di grande rilievo, in quanto correttivo della "tradizionale frigidita' sociale della costruzione comunitaria" e promessa di preservazione del modello sociale europeo,[3] il carattere minimalista e l'indeterminatezza dei contenuti e standard minimi di protezione configurano, d'altra parte, dei "diritti senza volto" o, a volte, dei semplici principi programmatici, destinati ad infrangersi contro la supremazia che il principio cardine "dell'economia di mercato aperto e in libera concorrenza" mantiene nel Trattato costituzionale. Inoltre la conservazione nel Trattato della regola del voto all'unanimita' nel Consiglio dei Ministri e, dunque, dell'esclusiva competenza nazionale in aspetti cruciali della legislazione sociale, quali, ad esempio, il diritto alle prestazioni di sicurezza sociale e di assistenza sociale e abitativa (art 34 della Carta), lascia inalterata l'asimmetrica ripartizione delle competenze che costituisce la "camicia di Nesso" entro cui e' rimasta finora bloccata la politica sociale europea. Le politiche necessarie per dare effettività a quei diritti sociali formulati nella Carta come principi programmatici rimangono strette nell'asimmetria tra l'esclusiva competenza legislativa nazionale e i vincoli monetari e di spesa pubblica posti a livello europeo. E' pertanto dubbio che, senza adeguate modifiche al Trattato costituzionale, i diritti sociali riconosciuti nella Carta possano svolgere una funzione efficace come vincoli in grado di impedire l'ulteriore erosione degli standard di tutela e dei pilastri fondativi dei sistemi nazionali di Welfare.[4]

Se i limiti dei diritti sociali sono stati al centro di innumerevoli interpretazioni critiche e dei piu' veementi dissensi, l'assenza nella Carta del diritto all'autodeterminazione e alla liberta' di scelta procreativa delle donne non e' stato oggetto ne' di forti critiche, ne' di battaglie da parte delle stesse donne presenti nelle istituzioni europee.

Cio' e' tanto piu' grave in quanto il diritto all'autodeterminazione e alla liberta' di scelta procreativa non puo' dirsi riconosciuto nelle legislazioni degli stati membri, che nel migliore dei casi prevedono forme di legalizzazione dell'aborto controllate dallo stato, peraltro rimesse spesso in discussione in nome dei diritti dell'embrione o addirittura dei padri e della salvaguardia della famiglia biologica (legge italiana sulla procreazione assistita), mentre in alcuni dei paesi membri (Polonia, Irlanda) e futuri candidati l'aborto non e' nemmeno interamente depenalizzato. Il mancato riconoscimento di questo diritto, ossia di una fondamentale liberta' contro l'interferenza e il controllo dei poteri pubblici e contro l'uso del corpo femminile come strumento di scelte maschili, limita il diritto delle donne all'autodeterminazione come persone, "indebolisce" il loro diritto al rispetto della loro dignita' (art.1 della Carta) e il loro diritto all'integrita' fisica e psichica (art.3 della Carta) e segna la persistente incompiutezza della loro cittadinanza, nonostante la presenza nella Carta di uno specifico diritto all'uguaglianza dei sessi (art 23).

Come vedremo, il diritto all'uguaglianza dei sessi si situa in una posizione privilegiata nella gerarchia dell'uguaglianza istituita nella Carta dei diritti, ponendosi, in questo modo, in continuita' con l'evoluzione del diritto comunitario, come punto di arrivo e sintesi dell'acquis communautaire e, al tempo stesso, come punto d'inizio di una fase nuova in cui lo stesso acquis potra' essere trasformato e la nozione di uguaglianza dei sessi ampliata e rafforzata nel suo significato sostanziale.

I. ACQUIS COMMUNAUTAIRE.

I. 1 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITA'

Fino alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea non si trova formalmente sancito nel diritto comunitario un diritto fondamentale universale di non discriminazione. Del resto, fino al Trattato di Maastricht (1992), che riconosce (articolo 6) come principi generali del diritto comunitario i diritti umani fondamentali, quali risultano dalle costituzioni degli stati membri e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo (CEDU, 1950), non esiste ne' un impegno ne'una competenza formale della Comunita' in materia di diritti fondamentali. Il che non significa che il sistema di atti internazionali in materia non sia stato presente nel diritto comunitario tramite la giurisprudenza della Corte, la quale ha pero' tutelato i diritti fondamentali nei limiti delle competenze comunitarie, ossia in via subordinata rispetto agli obiettivi economici dell'integrazione del mercato.

E solo con il Trattato di Amsterdam (1999) che viene conferito al Consiglio (art 13) il potere di adottare, mediante voto all'unanimita', i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. Non si tratta tuttavia ne' di un diritto, in quanto la disposizione si limita a conferire al Consiglio delle competenze in materia, ne' di una clausola generale di non discriminazione, in quanto le discriminazioni da combattere sono solo quelle elencate. L'innovazione e' nondimeno di rilievo in quanto per la prima volta vengono estese le competenze comunitarie alla lotta contro cause di discriminazione diverse da quella di nazionalità e di sesso e per la prima volta ci si riferisce alla discriminazione sulla base del sesso in termini generali, superando l'ambito ristretto del diritto del lavoro.

Infatti fino a questa disposizione, gli unici divieti di discriminazione iscritti nei trattati erano il divieto di discriminazione sulla base della nazionalita' e il divieto di discriminazione di sesso in materia salariale, entrambe inseriti nel Trattato fondativo di Roma del 1957 per i loro stretti legami con le finalita' economiche di costruzione del mercato comune. Della disposizione del Trattato che sancisce il diritto alla pari retribuzione fra i lavoratori di sesso maschile e femminile (art 141 ex 119) la Corte di giustizia ha dato, gia' a partire dagli anni '70, un'interpretazione estensiva fino ad abbracciare l'uguaglianza di trattamento nell'intero ambito dei rapporti di lavoro e ad estenderne la portata anche ai transessuali.[5] Anche grazie a quest'interpretazione estensiva, dall' art 141 (ex 119)TCE ha avuto origine una cospicua normativa di attuazione, un corpus di direttive sull'uguaglianza di trattamento nell'accesso e in tutte le condizioni di lavoro, negli schemi di sicurezza sociale e negli schemi pensionistici privati, come nel diritto ai congedi parentali. Non solo i molti aspetti che esulano dall'uguaglianza nell' ambito del lavoro non hanno potuto trovare spazio nella legislazione vincolante, a causa dell'assenza, fino al Trattato di Amsterdam, di un principio generale di uguaglianza dei sessi, e sono stati,dunque, oggetto solo di soft laws e di programmi politici, ma molte disposizioni contenute nelle direttive menzionate sono frammentarie e lacunose si' da rendere frammentaria e lacunosa anche la stessa nozione di uguaglianza di trattamento delle lavoratrici. Tuttavia queste stesse norme configurano un principio di uguaglianza che va oltre il divieto di discriminazione e l'uguaglianza formale per includere anche aspetti di uguaglianza sostanziale.[6] Infatti il divieto di discriminazione diretta e' completato dal divieto di discriminazione indiretta e dal principio delle pari opportunita'.

La nozione di discriminazione indiretta amplia il divieto di discriminazione alle discriminazioni di fatto. Viene identificato come indirettamente discriminatorio qualunque criterio o pratica, apparentemente neutro, che di fatto

crei una situazione di particolare svantaggio per un gruppo di lavoratori di un sesso, a meno che il datore lavoro non possa provare che la pratica e' giustificata da ragioni obiettive, estranee alla discriminazione di sesso. [7]

La nozione di discriminazione indiretta rappresenta un passo verso una nozione di uguaglianza piu' sostanziale perche' tiene conto delle caratteristiche differenziate di un gruppo determinato (es partimers) per render possibile un uguale grado di sviluppo rispetto a un altro gruppo (lavoratori full time) e implica quindi un passaggio dalla tutela dell'individuo in quanto tale alla tutela dell'individuo in quanto membro di un gruppo sociale. Tuttavia, implicando un bilanciamento tra il diritto del datore di lavoro di perseguire obiettivi legittimi e il diritto fondamentale del lavoratore/trice di non discriminazione, la discriminazione indiretta e' difficile da provare in quanto le giustificazioni ritenute legittime possono essere molto ampie, come molte sentenze sia della Corte europea che dei giudici nazionali dimostrano. Percio' e' utile come protezione da comportamenti che hanno un impatto negativo visibile ma non contro gli ostacoli profondamente radicati nelle strutture sociali e nella cultura. Per contrastare l'impatto negativo di questi ostacoli la direttiva del 1976 sull'uguaglianza di trattamento consente l'adozione di misure volte a promuovere la parita' di opportunita' per porre rimedio alle disparita' di fatto che pregiudicano le opportunita' delle donne nella formazione professionale, nell'accesso e nelle condizioni di lavoro (Art. 2(4)).

Sulla base di questa disposizione si e' fondata la legittimita' delle azioni positive (ap) che, sia a livello comunitario che nei paesi membri, sono state per lo piu' realizzate attraverso modelli volontario-consensuali basati su programmi politici promozionali e sul consenso dei partner sociali.

L'art 141(4) del Trattato di Amsterdam modifica la definizione delle ap, stabilendo che il principio della parità di trattamento non osta all'adozione di "misure 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". Questa disposizione, fugando ogni dubbio sulla legittimita' delle discriminazioni positive, ha favorito il mutato orientamento della Corte Europea nell'interpretazione della disposizione della direttiva sulle ap.

La vicenda delle ap nella giurisprudenza della Corte e' tormentata. Nella prima decisione in materia, la nota sentenza Kalanke del 1995, la Corte ha stabilito l'incompatibilita' con la direttiva di una normativa nazionale (la legge sulla parità nel pubblico impiego del *Land* di Brema) che, a parita' di qualificazioni tra candidati di sesso differente, accordi automaticamente la preferenza alla candidata nei settori in cui le donne sono sottorappresentate.

La Corte approva 1a promozione di provvedimenti positivi per le donne, ma censura il fatto che “una preferenza assoluta e incondizionata alle donne in caso di nomina o promozione…sostituisce alla promozione della parita’ di opportunita’ un risultato”, individuando in cio’ una ragione di contrasto con la direttiva che mira alla promozione delle opportunita’ non dei risultati.[8] Nella successiva sentenza Marshall (1997) l’opposizione tra uguaglianza di opportunita’ e uguaglianza di risultati scompare. La Corte precisa che non tutti i sistemi di attribuzione di risultati sono incompatibili con la direttiva comunitaria, bensi’ solo quelli che accordano una preferenza automatica e incondizionata alle donne rispetto agli uomini. Ritiene infatti compatibile con la direttiva una legge del Land della Renania Vestfalia che prevede il medesimo meccanismo censurato nella precedente sentenza, ma accompagnato da una clausola di riserva in base alla quale e’ possibile derogare alla regola della preferenza a favore della donna, se prevalgono “motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile e sempre che tali motivi non risultino essere discriminatori nei confronti della candidata”. La previsione delle deroghe e’ finalizzata ad evitare che l’automatismo della prevalenza del criterio della preferenza su fattori di preponderante importanza relativi ai singoli candidati, che non rientrano nel gruppo cui e’ rivolto il “trattamento preferenziale”, produca sugli individui del gruppo avvantaggiato un impatto negativo sproporzionato irragionevole e ingiustificato. [9]

L’orientamento della Corte sui termini di legittimita’ delle ap espresso in questa sentenza e’ ribadito e ulteriormente chiarito nelle successive pronunce sul caso Badeck (2000), Abrahamsson (2000) e Lommers (2002)[10]. Nella sentenza Badeck la corte ha ritenuto conforme alla direttiva la legislazione del Land dell’Assia che, per aumentare la presenza delle donne nei settori del pubblico impiego dove sono sottorappresentate, prevede piani di promozione che stabiliscono obiettivi biennali vincolanti rispetto alla quota femminile di assunzioni e promozioni. La legge non prescrive, a parita’ di qualifica, la precedenza assoluta e incondizionata della candidata, in quanto prevede la possibilita’ di deroghe alla regola della preferenza e ne stabilisce i criteri fondamentali di legittimita’ (disabili, ex partimers, ecc). [11]

Infine nella sentenza Lommers la corte ritiene compatibile con la normativa comunitaria una disciplina introdotta da un datore di lavoro che, per porre rimedio ad una rilevante sottorappresentazione delle donne, riserva solo alle dipendenti un numero limitato di posti d’asilo nido sovvenzionati e prevede la possibilita’ di deroga alla riserva solo nei casi di necessità dei dipendenti di sesso maschile, purche la deroga consenta ai dipendenti che si assumono da soli la custodia dei figli di avere accesso ai posti sovvenzionati alle stesse condizioni delle dipendenti, in quanto un provvedimento che li escludesse pregiudicherebbe eccessivamente il diritto individuale alla parità di trattamento.[12]

Considerando l'attribuzione dei posti d'asilo sovvenzionati dal datore di lavoro, come misure di promozione delle opportunita' delle donne nei settori in cui sono sottorappresentate, la sentenza legittima la preferenza accordata alle dipendenti, purche' essa non sia automatica e permetta di prendere in considerazione le situazioni particolari dei dipendenti dell'altro sesso. Il trattamento preferenziale e' legittimato solo in quanto subordinato all'esistenza della sottorappresentazione femminile nello specifico ambito lavorativo e alla finalita' del riequilibrio e non e' percio' da intendersi come misura protettiva della maternita', che rimetterebbe in discussione il principio dell'uguaglianza di trattamento tra madri e padri nella conciliazione della vita familiare e professionale.[13] Mentre conferma la nozione di ap, la sentenza solleva nondimeno perplessita' rispetto al fatto che conserva inalterati i ruoli tradizionali, mettendo in luce in modo paradigmatico le tensioni tra le politiche che promuovono le opportunita' occupazionali e professionali delle donne, riproducendo al tempo stesso la divisione di genere del lavoro, e la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne.

Possiamo, in conclusione, definire i termini di legittimita' delle discriminazioni positive, fissati nella giurisprudenza comunitaria in modo affine a quelli stabiliti dalla Corte suprema degli Stati Uniti rispetto alle affirmative actions. Le discriminazioni positive per il riequilibrio di situazioni di sottorappresentazione sono legittime se rispettano i criteri della equivalenza dei meriti delle candidate e dei candidati,[14] della temporaneita' relativa al conseguimento dell'obiettivo del riequilibrio della presenza del gruppo svantaggiato e, infine, della flessibilita' e del non automatismo, mediante la previsione di deroghe che permettano la valutazione di situazioni personali giuridicamente rilevanti dei candidati appartenenti al gruppo avvantaggiato, purche' i motivi di deroga non siano discriminatori nei confronti della candidata.

Il dibattito tra gli studiosi e le studiose e' vastissimo e le posizioni molto diverse rispetto alla valutazione dei criteri di legittimita' delle discriminazioni positive nel diritto comunitario: mentre per alcuni/e la giurisprudenza della Corte in materia sarebbe equilibrata nel rispetto dei principi di proporzionalita' e ragionevolezza[15], per altri/e, invece, il rispetto del criterio dell'equivalenza dei meriti e le eccezioni all'automatismo significherebbero che le discriminazioni positive risultano inadeguate a raggiungere l'obiettivo dell'uguaglianza di risultati.[16] Il cuore delle critiche investe l'eccessiva rigidita' del criterio di equivalenza delle qualifiche, stabilito nella sentenza Abrahamsson, e l'indeterminatezza dei criteri per l'ammissibilita' delle deroghe ai trattamenti preferenziali, che permette il ricorso a motivazioni che riproducono discriminazioni indirette (anzianita', preferenza per il candidato di sesso maschile quando sia il solo sostegno della famiglia). [17] La giurisprudenza della Corte sarebbe dunque

eccessivamente sbilanciata nella tutela dell'uguaglianza formale a scapito della portata del principio di uguaglianza sostanziale.

L'equilibrio tra le istanze dell'uguaglianza sostanziale e dell'uguaglianza formale su cui si fonda la nozione comunitaria di discriminazione positiva e' invero molto sottile. Se le ap trovano ragion d'essere nel valore giuridico dell'uguaglianza sostanziale non possono pero' mortificare al di la' del necessario il valore dell'uguaglianza formale, che e' comunque da tutelare per evitare l'effetto negativo di discriminazione alla rovescia che puo' prodursi sugli individui non appartenenti al "gruppo obiettivo" delle ap. Calibrando le istanze dell'uguaglianza tra gruppi e quelle dell'uguaglianza degli individui si evita che la tipizzazione ugualitaria abbia un impatto negativo sproporzionato irragionevole e iniquo sulle opportunita' degli individui che non rientrano nel "gruppo obiettivo". La flessibilita' delle quote dovrebbe permettere di correggere l'inevitabile astrattezza della tipizzazione in gruppi, dando maggiore attenzione alla concretezza delle situazioni individuali, ed evitare in questo modo le discriminazione alla rovescia che possono derivare da una eccessiva rigidita' che, in nome dell'uguaglianza tra gruppi, puo' tendere a sacrificare sproporzionatamente e ingiustificatamente il singolo individuo-magari piu' debole.[18]

Non diversamente da altri diritti sociali redistributivi rivolti a specifici "gruppi obiettivo", le ap mirano a compensare gli svantaggi strutturali, che riducono le opportunità delle donne nel mercato del lavoro e nelle professioni, e a contrastare gli effetti delle discriminazioni di fatto operate dai datori di lavoro nei loro confronti. Agendo solo sugli effetti svantaggiosi, sono per loro stessa natura inadeguate a rimuovere le cause strutturali degli ostacoli e delle discriminazioni di fatto cui le donne vanno incontro. Ne' questo e' mai stato il loro obiettivo specifico. Cio' nondimeno esse rappresentano uno strumento utile per contribuire a spezzare il circolo vizioso della esclusione delle donne in particolari settori che le induce a non cercare di parteciparvi e, alla fine, giustifica la persistente scarsa presenza femminile. In questo senso esse rappresentano solo uno dei mezzi per ridurre le disuguaglianze tra uomini e donne, come quelle di altri gruppi svantaggiati, rispetto alla distribuzione di opportunita' e risorse. Poiche' sono sempre state misure destinate soltanto a quei gruppi di donne, che si trovano in situazioni di sottorappresentazione/svantaggio da rimontare, e mai misure per le donne in quanto donne, esse non si sono mai riferite alla diversita'-identita' di genere. Sono sempre state strumenti diretti all'integrazione sociale delle donne negli ambiti in cui esse sono minoranza esclusa "loro malgrado", strumenti volti a correggere le disuguaglianze, non a garantire la diversita'-identita' di genere.[19]

La disposizione all'art 141.4 TCE, ripresa nella Carta dei diritti fondamentali, che definisce in modo bidirezionale le ap, come misure destinate agli appartenenti dell'uno o l'altro sesso, che si trovino in situazioni di sottorappresentazione rispetto al sesso del gruppo avvantaggiato nella distribuzione di un bene, chiarisce definitivamente quest'aspetto. La definizione non lascia alcuno spazio alle interpretazioni di quelle correnti del femminismo che, volendo coniugare le politiche della differenza di genere con le politiche di ap, interpretano queste ultime come misure di diritto diseguale di genere, una moderna riedizione delle leggi protettive che non potrebbe che avere effetti altrettanto dannosi.

I. 2 CONCILIAZIONE DELLA VITA FAMILIARE E PROFESSIONALE.

Negli anni '90, con molto ritardo e gravi limiti, la legislazione UE e' andata oltre una nozione ristretta di uguaglianza di trattamento sul luogo di lavoro, basata su un modello maschile di lavoro e sull'astrazione dalla capacita' procreativa e dal lavoro di cura delle donne. L'ambito della legislazione comunitaria s'e', dunque, ampliato alla dimensione della vita familiare delle lavoratrici e dei lavoratori. La legislazione sulla conciliazione della vita familiare e professionale si e' concretizzata nella tutela dei diritti specifici delle lavoratrici madri e nell'innovativo approccio dei congedi parentali.

Entrambe le direttive in materia fissano degli standard molto bassi e per alcuni aspetti inferiori a quelli vigenti in vari stati membri.

La direttiva del 1992 sulla sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo d'allattamento, oltre alle misure protettive della salute sul luogo di lavoro e al divieto di licenziamento, stabilisce il diritto a un congedo di maternita' durante il quale devono essere garantiti tutti i diritti e il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennita' adeguata, almeno equivalente all'indennita' di malattia. L'equivalenza con l'indennita' di malattia e' specificatamente intesa solo come "elemento tecnico di riferimento", ossia come elemento di comparazione necessario per fissare il livello di adeguatezza dell'indennita' minima, non dovendo "in alcun caso essere interpretata nel senso di un'analogia tra la gravidanza e la malattia".[20]

A partire dalle sentenze Gillespie (1996) e Brown (1998) [21], la Corte ha abbandonato la comparazione tra gravidanza e malattia e, quindi, superato le precedenti incertezze nel considerare le discriminazioni legate alla gravidanza come discriminazioni dirette o indirette. Ha infatti deciso che ogni trattamento sfavorevole legato alla

gravidanza e alla maternita' costituisce discriminazione diretta sulla base del sesso, secondo il criterio di ragionevolezza per cui discriminazione significa trattare diversamente situazioni comparabili e trattare allo stesso modo situazioni diverse. Ha perciò assegnato le lavoratrici in congedo di maternita' a una "posizione speciale", non paragonabile con nessun altra, cui competono i diritti specifici stabiliti dalla direttiva, finalizzati a proteggere la condizione biologica delle donna durante e dopo la gravidanza e la relazione tra donna e bambino nel periodo dell'allattamento. Il riconoscimento dei trattamenti sfavorevoli legati alla maternita' come discriminazioni dirette sulla base del sesso costituisce un ampliamento della nozione di uguaglianza di trattamento e un rafforzamento della sua efficacia, in quanto, come s'e' detto, la discriminazione indiretta e' molto difficile da provare.

La direttiva sui congedi parentali del 1996 stabilisce che un congedo di minimo tre mesi deve essere garantito come diritto individuale di ogni genitore in via di principio non trasferibile. [22] Rimettendo alla discrezionalita' dei governi sia l'attribuzione in forma trasferibile o meno del diritto al congedo, sia le disposizioni relative alla sua eventuale retribuzione, sia quelle sulle garanzie previdenziali e di mantenimento dello status lavorativo, lascia totalmente indeterminati gli standard minimi. In questo modo la direttiva non incentiva di certo l'uso dei congedi da parte dei padri, dal momento che il livello della retribuzione e' *conditio sine qua non* per l'esercizio da parte degli uomini di questo diritto, in considerazione anche del fatto che le loro retribuzioni sono mediamente superiori a quelle delle donne. Data la discrezionalita' lasciata loro, le legislazioni nazionali non sempre prevedono delle forme minime di reddito per il congedo, adottano modi diversi di trasferibilita' tra i genitori e conservano spesso differenze di trattamento tra padri e madri (ad esempio, indennita' previste solo per la madre), mentre solo alcuni stati prevedono anche un diritto individuale al congedo di paternita'. [23]

La normativa sulla conciliazione della vita familiare e professionale e'stata giustamente bersaglio di molteplici critiche, innanzi tutto per l'assenza di qualsiasi legislazione vincolante per gli stati membri rispetto ai servizi di cura.[24] Il femminismo incline a forme di essenzialismo nel sottolineare il fondamento corporeo dell'identita' femminile non ha condiviso l'approccio in via di principio ugualitario della direttiva sui congedi parentali. Viceversa il femminismo ugualitario ha criticato l'assenza di una disposizione che garantisca il diritto individuale a un congedo di paternita', cumulabile con il congedo di maternita', che avrebbe permesso di ridurre le discriminazioni esistenti contro i lavoratori padri e una maggiore liberta' di entrambe i genitori nell'utilizzo dei congedi.[25] Ma e' soprattutto il basso livello di protezione garantito nelle direttive ad essere al centro della critica femminista.

Esse rappresentano infatti il nuovo approccio alla legislazione del lavoro emerso negli anni ’90, caratterizzato da direttive minimaliste che richiedono solo pochi adeguamenti da parte delle legislazioni nazionali e che permettono una tale discrezionalita’ agli stati membri da assomigliare a delle soft laws. Nello stesso tempo, a una legislazione del lavoro tendenzialmente soft viene a sovrapporsi la crescente europeizzazione delle politiche occupazionali. Integrate all’interno delle politiche occupazionali europee entro cui acquistano una inedita centralita’, le politiche di conciliazione tra vita familiare e professionale si sviluppano secondo linee di insanabili tensioni anche rispetto alla stessa legislazione

.

A partire dal Trattato di Amsterdam, le politiche di conciliazione della vita familiare e professionale sono divenute parte integrante della Strategia Europea per l’occupazione in quanto aspetto delle politiche di promozione delle opportunita’ occupazionali delle donne. Come previste nella strategia per l’occupazione, esse includono, oltre ai congedi di maternita’ e parentali, la promozione dei servizi di cura per l’infanzia e l’adattamento delle condizioni di lavoro alle esigenze familiari di lavoratori e lavoratrici, mediante la flessibilizzazione dei contratti e dei tempi di lavoro (part-time, job sharing, telelavoro, lavoro a domicilio, lavoro a chiamata, ecc). L'approccio e’ olistico: l’insieme delle misure per la conciliazione della vita familiare e professionale risponde innanzi tutto agli obiettivi della promozione delle opportunita’ delle donne nel mercato del lavoro, della creazione di posti di lavoro e dello sviluppo dell’occupazione femminile, dal momento che le donne sono le piu’ numerose tra le fila degli inattivi e disoccupati e che la crescita occupazionale dell’UE e’ prioritariamente affidata alla crescita della loro tasso di attivita’ e occupazione. [26] In particolare, lo sviluppo di contratti e tempi di lavoro flessibili e del part-time risponde contemporaneamente a una molteplicita’ di scopi: creare i posti di lavoro, promuovere le opportunita’ delle donne favorendo l’ingresso o il reingresso delle inattive nel mercato del lavoro, adattare il lavoro sia alle esigenze familiari delle lavoratrici e dei lavoratori che a quelle della razionalizzazione dell’efficienza economica delle aziende. Sono patenti le tensioni in quest’improbabile quadratura del cerchio e, innanzi tutto, quelle tra le esigenze della domanda di lavoro e quelle dell’offerta, tra le esigenze della razionalizzazione economica e quelle familiari delle lavoratrici e dei lavoratori. Se contratti di lavoro di job sharing, part-time, o temporanei servono a creare posti di lavoro soprattutto per le donne, l’esistente divisione di genere del lavoro e i relativi svantaggi ne risultano riprodotti. Sono dunque evidenti le tensioni tra queste politiche e l’approccio in via di principio paritario della direttiva sui congedi familiari, nonche’, piu’ in generale, le tensioni tra le politiche di conciliazione finalizzate innanzi tutto a promuovere la crescita quantitativa

dell’occupazione femminile, adattando le condizioni di lavoro all’esistente divisione di genere del lavoro, e la promozione dell’uguaglianza dei sessi. [27]

II. La CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL’UE

II.1 UGUAGLIANZA, NON DISCRIMINAZIONE, DIVERSITA'

Il capo III della Carta, intitolato all'uguaglianza (articoli 20-26), si apre con una disposizione che afferma l'uguaglianza di tutte le persone di fronte alla legge ossia il principio di uguaglianza formale la cui portata e' specificata nei due successivi articoli. L'art. 21 sancisce il divieto di qualsiasi forma di discriminazione fondata, “in particolare sul sesso, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione, le convinzioni personali, le opinioni politiche o di altra natura, l'appartenenza ad una minoranze nazionali, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali”. Escludendo qualsiasi tipo di discriminazione, a partire dai fattori elencati in modo puramente indicativo, costituisce la prima affermazione formale nel diritto comunitario di un diritto universale di non discriminazione ed opera non solo a livello individuale ma anche a livello collettivo.[28] Riveste percio’ un importante significato, tanto piu’ che, riguardo a differenze che non siano di sesso e nazionalita’, l’acquis communautaire include solo due recenti direttive sulla parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e nell’accesso all'occupazione delle persone indipendentemente dalla religione, le convinzioni personali, l’handicap, l’età o le tendenze sessuali, parita’ estesa, per quanto attiene alla razza e all'origine etnica, anche all’accesso a tutti i diritti e prestazioni sociali.[29]

Il divieto di discriminazione previsto all’art. 21 ha valore orizzontale autonomo e, dunque, riguarda l’insieme dei diritti garantiti nella Carta nell’ambito di applicazione delle competenze dell’Ue, ma potra’ anche avere un impatto in ambiti che esulano da queste stesse competenze. Ha quindi la potenzialita’ di influire anche sui diritti di sposarsi e di formare una famiglia, garantiti nella Carta “secondo le leggi nazionali che ne disciplinano l'esercizio”. All’art 9 della Carta il diritto di sposarsi e il diritto di formare una famiglia non solo sono formulati in termini individuali e rigorosamente distinti, si’ da garantire a tutti gli individui il diritto di formare una famiglia a prescindere dal matrimonio, ma anche in termini permissivi delle unioni di persone dello stesso sesso, mancando qualsiasi riferimento al sesso dei soggetti. Sebbene la disposizione sia esplicita nell’affermare la competenza nazionale in materia, e’ difficile prevedere che il divieto di discriminazione, in particolare sulla base delle tendenze sessuali,

possa essere senza conseguenze negli sviluppi futuri della giurisprudenza comunitaria e che la Corte possa evitare di pronunciarsi sull'uguaglianza di trattamento dei cittadini dell'UE rispetto ai diritti civili relativi allo status matrimoniale e familiare, foss'altro per il rapporto che questi hanno con il diritto e la liberta' fondamentale dei cittadini europei e delle loro famiglie di circolare, lavorare e risiedere in qualsiasi stato membro. [30]

Il successivo articolo 22 specifica che l'uguaglianza di trattamento non sottintende la negazione dell'identita' delle persone, ma include il rispetto per la loro diversita'**.** Enunciando che "L'Unione rispetta la diversità culturale, religiosa e linguistica", impegna a rispettare le diversita'-identita' delle persone sotto il profilo della religione, della lingua e della cultura, intesa come convinzioni personali di qualsiasi natura, secondo quello che e' un cardine delle societa' pluraliste, tanto piu' imprenscindibile nel sistema comunitario originante dall'unione di piu' stati e culture nazionali e operante in complesse societa' multiculturali. La disposizione e' di natura programmatica, non conferisce diritti immediatamente applicabili, ne' contiene alcun impegno a comportamenti positivi di tutela delle diversita'. Essa si riferisce alle diversita' e identita' delle persone, mentre non parla di diritti collettivi di gruppo, ne' di un qualche "diritto all'identità di gruppo", o di un qualche "diritto di gruppo alla differenza culturale".[31] Tace sul riconoscimento giuridico delle minoranze persino nella piu' tradizionale forma di tutela delle minoranze nazionali che e', peraltro, garantita in varie costituzioni degli stati membri.[32]

Che la norma si riferisca all'uguaglianza formale delle persone appare tanto piu' evidente nel raffronto con i successivi articoli del Capo sull'uguaglianza e, in particolare, con l'art 23 sulla parita' uomo donna. [33]

Il capitolo prosegue infatti con una serie di disposizioni volte a combattere specifiche forme di disuguaglianza, riconducibili a disuguaglianze di potere, integrazione e partecipazione, e ad articolare l'uguaglianza attraverso la previsione di diritti specifici di donne bambini vecchi disabili. Quest'articolazione verticale dell'uguaglianza, mediante la specificazione dei soggetti titolari dei diritti e la considerazione di differenze dei soggetti considerate rilevanti,[34] si basa sul riconoscimento che ai fini dell'uguaglianza non e' sufficiente che le persone (disabili, bambini, vecchi) siano trattate allo stesso modo (delle persone senza disabilita' o degli adulti), ma e' anche necessario che siano trattate come uguali, secondo la distinzione introdotta da Ronald Dworkin.[35]

Nella Carta, tuttavia, l'articolazione dell'uguaglianza opera a scapito di una sua nozione unitaria. Essa contiene infatti una gerarchia qualitativa di uguaglianza che va dal massimo di sostanzialita' prevista tra uomini e donne (art 23), attraverso gradi decrescenti, all'uguaglianza prevista per i disabili (art 26), per i bambini (art 24)e per gli

anziani (art 25), fino alla semplice uguaglianza formale prevista per le differenze di razza o etnia.[36] Se le disposizioni relative al diritto d'accesso a prestazioni sociali (sicurezza e servizi sociali, protezione della salute, diritto all'istruzione) configurano un certo grado di sostanzialita' nella riduzione delle disuguaglianze economico-sociali, le differenze di razza, origine etnica, appartenenza a minoranze nazionali, tendenze sessuali, oltre ad essere elencate come fattori di discriminazioni vietate, non vengono più menzionate. Non solo manca un riconoscimento generale dell'uguaglianza sostanziale come diritto fondamentale universale, una disposizione orizzontale, equivalente al secondo comma dell'articolo 3 della nostra Costituzione, che legittimi misure di riequilibrio delle disuguaglianze di fatto di tutte le situazioni di svantaggio, ma il cuore della Carta pende verso una nozione di uguaglianza formale. Anzi, considerando che le direttive menzionate sul divieto di discriminazione di razza, origine etnica, religione, orientamento sessuale legittimano anche le ap per evitare o compensare svantaggi in ambito lavorativo connessi con questo tipo di discriminazioni, se ne deve concludere che la Carta, rispetto a questo tipo di svantaggi, contiene una nozione di uguaglianza piu' riduttiva. La ragione per cui La Carta non prevede le ap per questi gruppi non puo' essere ricercata nelle critiche e negli ostacoli di ordine logico che sono stati sollevati rispetto all'adozione di tali misure, dal momento che essi dovrebbero valere in via generale e, dunque, anche nel caso delle ap a favore del sesso sottorappresentato che, viceversa, sono legittimate all'articolo 23.[37] La ragione sarebbe da ricercarsi piuttosto nella volonta' di evitare il rischio che le azioni positive finalizzate a contrastare svantaggi di natura sociale e a promuovere le pari opportunita' di minoranze "loro malgrado" possano essere confuse con misure volte all'affermazione e valorizzazione di identita' di gruppo di minoranze volontarie e interpretate come strumenti per garantire il pluralismo delle identita', secondo quella confusione tra disuguaglianze sociali e diversita' culturali presente nell'approccio multiculturalista ai diritti. [38]

Come s'e' visto all'art 22, la Carta evita qualsiasi confusione tra identita' individuali e specificita' culturali/identita' di gruppo - confusione che va insieme alla rappresentazione delle culture come statiche, monolitiche e impermeabili. Essa evita rigorosamente qualsiasi ambiguita' nei confronti dell'approccio multiculturalista ai diritti, che' anzi nel timore di una possibile confusione tra identita' individuali e di gruppo, e' decisamente sbilanciata verso un visione individualistica. Nel suo condivisibile rifiuto dell'approccio multiculturalista ai diritti, la Carta evita di prendere espressamente in considerazione le disuguaglianze tra le diverse identita' e di trattare il rapporto tra culture e tradizioni europee e quelle extraeuropee. Tuttavia, poiche' essa sottolinea nel Preambolo il rispetto delle diverse culture e tradizioni dei popoli europei e delle diverse identita'

nazionali europee, che sono le uniche identita’ collettive esplicitamente riconosciute e tutelate, ne deriva inevitabilmente un fattore implicito di esclusione delle culture extraeuropee, che aggrava l’esclusione dalla cittadinanza europea degli immigrati/e extracomunitari residenti nei paesi membri

II.2 L’UGUAGLIANZA TRA UOMINI E DONNE

Il diritto all'uguaglianza tra uomini e donne e’ incluso nella Carta con norma autonoma all'Art.23. A differenza dell’art 141 TCE, che stabilisce solo la competenza delle istituzioni europee a legiferare in materia di parita' di trattamento e di opportunita’ in ambito lavorativo, l'articolo della Carta stabilisce il diritto fondamentale all'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in tutti gli ambiti. Il comma 1, affermando che la parità tra uomini e donne deve essere "assicurata" in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, lavoro e retribuzione, enuncia l'obbligo di non limitarsi alla tutela dell’uguaglianza di trattamento ma anche di agire per perseguire e conseguire l'uguaglianza effettiva tra uomini e donne in ogni campo. A questo scopo il secondo comma stabilisce anche che "il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato". Quest'ultima disposizione senza attribuire alcun diritto, ne’ alcun obbligo per l'Unione o per gli stati membri, legittima le ap non solo nell'ambito delle attivita' e delle carriere professionali, ma in tutti i campi. Dal momento che le azioni positive sono ammissibili esclusivamente in funzione della promozione della parità tra i sessi, il diritto all'uguaglianza sostanziale compare nella Carta solo per quanto riguarda la parita' tra donne e uomini.

La norma fornisce anche una piu’ solida base legale al principio di gender mainstreaming, ossia all’integrazione dell’uguaglianza di genere all’interno di tutte le politiche che figura tra i compiti e gli obiettivi dell’UE fin dal Trattato di Amsterdam (articoli 2 e 3(3)).

L’articolo 23 possiede la potenzialita’ di trasformare l’acquis communautaire e di produrre effetti innovativi sotto vari aspetti.

Il riconoscimento di un distinto e autonomo diritto all’uguaglianza tra i sessi implica che esso debba essere fatto valere in se’, non solo rispetto ai diritti iscritti nella Carta. Percio’ la Corte, continuando nella tradizione espansiva della sua giurisdizione, potra’ farlo valere, come ha fatto in passato con l’art 119, anche oltre i diritti garantiti nella Carta.

La norma ha inoltre la potenzialita' di trasformare l'acquis rispetto alla nozione di ap la cui legittimita' viene ad essere per la prima volta fondata sull'obbligo di perseguire l'uguaglianza sostanziale e condizionata esclusivamente all'esistenza della sottorappresentazione. Dovrebbe, quindi, permettere un'interpretazione piu' ampia delle misure di trattamento differenziale volte al perseguimento dell'obiettivo del riequilibrio delle opportunita' e dei risultati e alla promozione di una presenza piu' equilibrata di donne e uomini in tutti gli ambiti.[39]

Non si puo' pero' ritenere che la disposizione persegua un obiettivo di pari presenza di donne e uomini in tutti gli ambiti. La sottorappresentazione, in quanto mero indizio di svantaggio, non rinvia infatti necessariamente a un obiettivo di pari rappresentazione in tutti gli ambiti e professioni, secondo quella che verrebbe ad essere una nozione di uguaglianza restrittiva dei diritti personali di autodeterminazione, omologante e irrispettosa delle diversita' di talenti e inclinazioni individuali.[40]

Se il diritto all'uguaglianza sostanziale legittima ap redistributive anche di risultati, non annulla pero' la differenza cruciale tra diritti sociali e diritti politici. Mentre la ridistribuzione di opportunita' e risultati/ beni-risorse materiali come i posti di lavoro costituisce la ragion d'essere dei diritti sociali, la ridistribuzione di risultati della competizione elettorale riguarda, invece, il carattere unitario della rappresentanza politica, il suo essere formalmente neutrale rispetto alle differenziazioni sociali, che e' aspetto fondativo della moderna democrazia.

Percio', mentre la norma della Carta legittima anche ap per la promozione del riequilibrio della rappresentanza politica, non si puo' ritenere che legittimi l'adozione per via legislativa di sistemi che garantiscano il 50 % dei rappresentanti negli organismi politici elettivi, nel senso indicato nella nozione di democrazia paritaria, teorizzata in una larga parte del movimento francese e, a livello europeo, da Vogel-Polsky.[41] In questo significato la nozione di democrazia paritaria e' fondata – e non puo' che essere fondata - sull'argomento della rappresentanza della collettivita' di sesso/genere e dell'identita' femminile. Come una ormai corposa letteratura ha messo in luce, soprattutto in relazione al "caso " francese della parité, la nozione di rappresentanza politica di sesso/genere stravolge i fondamenti stessi della moderna democrazia rappresentativa. Implica infatti che a essere rappresentati non siano i singoli individui, bensi' la collettivita' di genere o, secondo alcune teoriche francesi della parité, la collettivita' di sesso. Se nell'accezione di rappresentanza equilibrata tra le due parti sessuate del genere umano, ossia di rappresentanza sessuata, [42] si finisce nella biologizzazione del sociale e del politico, [43] nel significato di rappresentanza politica di genere, il gruppo "donne" sarebbe assimilabile ad altre differenti appartenenze collettive esistenti nella societa' civile, quali razza, etnia, classe sociale. Per questa via la rappresentanza politica verrebbe

ridotta a rappresentazione simbolica o a rappresentanza descrittiva e rappresentativita' sociologica -specchio delle differenze esistenti nella societa' civile. Essa non sarebbe piu', come nelle moderne democrazie, rappresentanza individuale e politica (di opinioni, interessi riconosciuti dai soggetti stessi) bensi' rappresentanza collettiva e sociale (di condizioni, stati ecc) tendente ad assomigliare ad una nozione premoderna di rappresentanza politica corporativa. [44]

Il diritto all'uguaglianza sostanziale legittima invece l'adozione per via legislativa di sistemi di quote nelle candidature elettorali, in quanto misure contro le discriminazioni di fatto, che limitano le opportunita' delle donne nell'accesso alle cariche elettive, e strumento per rimediare all'attuale deficit di democrazia nell'interesse delle cittadine e dei cittadini europei. In questo senso puo' legittimare anche l'adozione ope legis di quote del 50% nelle liste, secondo modalita' flessibili adeguate ai sistemi elettorali, tali da non precostituire il risultato ed alterare quindi l'uguale eleggibilita' dei candidati (ad esempio, quelle adottate nella legislazione francese, che prevede sanzioni nel finanziamento pubblico dei partiti in ragione del loro discostarsi dalla presenza paritaria nelle candidature).[45] Misure paritarie di questo tipo possono essere legittimamente adottate per l'elezione del PE e nella futura legge elettorale che ne dovra' uniformare le modalita' di elezione nei paesi membri. L'esistenza nella Carta del diritto all'uguaglianza in ogni campo legittima anche iniziative future di questo tipo, mentre fino ad oggi sia il PE che la Commissione europea hanno potuto adottare solo soft legislation e atti di natura politica in materia di riequilibrio della partecipazione delle donne negli organismi politico-decisionali. E', infatti, dalla Conferenza di Pechino (1995), che la promozione del riequilibrio dei sessi nei processi decisionali e' stato oggetto di Risoluzioni e Raccomandazioni, che hanno sollecitato i governi ad attuare una strategia complessiva e articolata che, senza escludere l'adozione delle quote per via legislativa, facesse leva soprattutto su piani promozionali di vario tipo e sull'incentivazione di ap volontarie all'interno dei partiti.[46]

In conclusione si puo' affermare – come riconosciuto dalla maggioranza degli studiosi e delle studiose - che il diritto all'uguaglianza tra uomini e donne si colloca in una posizione privilegiata sovrastante la gerarchia dei diversi livelli di uguaglianza riconosciuti nella Carta. [47] Si puo' percio' prevedere che esso sia destinato a prevalere nel bilanciamento con altri divieti di discriminazione, e segnatamente con il divieto di discriminazione di razza, origine etnica, religione. Ne' sembra possibile interpretare la Carta come se stabilisse una pariteticita' tra un inesistente diritto all'uguaglianza delle diverse identita' collettive e il diritto all'uguaglianza dei sessi, cancellando la maggior forza assegnata a quest'ultima rispetto alla debole norma programmatica di rispetto delle diversita' linguistiche

religiose e culturali.[48] Un'indicazione del fatto che l'uguaglianza di trattamento delle donne non sia subordinabile al rispetto delle diversita' culturali di gruppi minoritari si trova nella recente direttiva sul ricongiungimento familiare che, in caso di poligamia, non autorizza il ricongiungimento di un altro coniuge oltre al coniuge convivente.[49] Anche l'acquis communautaire da' indicazioni in questo senso. Infatti la gia' menzionata direttiva sul divieto di discriminazione religiosa nell'impiego e nell'occupazione, mentre prevede delle deroghe all'uguaglianza di trattamento permettendo che le organizzazioni religiose, al fine di tutelare la loro identita', possano operare delle differenziazioni nelle assunzioni del personale, specifica, pero', che queste differenziazioni non possono in alcun modo giustificare nessun altro tipo di discriminazione. L'uguaglianza tra uomini e donne non puo' cedere, dunque, al rispetto dell'identita' religiosa dell'organizzazione.

Nella storia della nozione comunitaria di uguaglianza dei sessi l'introduzione nella Carta della norma sul rispetto delle diversita' culturali non segna quella discontinuita' che vorrebbe leggervi chi interpreta la Carta come se proponesse un approccio multiculturalista. Non solo l'uguaglianza dei sessi conserva una posizione privilegiata, ma nel contesto della Carta ha la potenzialita' di rafforzare la protezione dei diritti umani universali delle donne, delle cittadine europee come delle immigrate extracomunitarie. Benche' non ancora giuridicamente vincolante, la Carta ha gia' avuto un qualche effetto in questo senso, fornendo la base per specifiche politiche di tutela dei diritti umani delle donne e per il finanziamento di progetti rivolti alle associazioni di immigrate e al loro empowerment nella lotta contro le violazioni dei loro diritti e contro specifiche forme di violenza, quali le MGF e la tratta (art.3 della Carta "diritto all'integrita' della persona", art 4 "proibizione di pene o trattamenti inumani o degradanti" e art 5 "proibizione della schiavitu', del lavoro forzato, della tratta").[50]

L'esistenza nella Carta della norma sul rispetto delle diversita' culturali implica, tuttavia, una nozione piu' complessa di uguaglianza dei sessi che eviti il rischio di identificare l'uguaglianza con uniformita' di identita' e di declinarla secondo significati eurocentrici, come e' avvenuto talora nel dibattito sul velo islamico, quando se ne e' decontestualizzato e assolutizzato il significato finanche a scapito della tutela del diritto alla liberta' di espressione religiosa della donna.

Il condivisibile rifiuto dell'approccio multiculturalista ai diritti non esclude, infine, che il riconoscimento e la tutela collettiva delle diversita' culturali delle minoranze, e in particolare, delle minoranze extraeuropee, non debba ricevere un'attenzione nuova e molto maggiore nell'UE, attraverso strumenti diversi da quelli del diritto, secondo modalita' d'intervento che siano in grado di integrare azioni e programmi politici di riconoscimento delle diversita'

culturali di gruppo con il rispetto dell'universalismo dei diritti individuali. [51] Politiche di questo tipo servirebbero a correggere disuguaglianze ed emarginazioni derivanti dall'esclusivo riconoscimento e predominio delle identita' nazionali europee, in modo che, senza dar luogo alle gabbie identitarie create nell'approccio multiculturalista, il riconoscimento della diversita' culturale del gruppo di minoranza possa potenziare le opportunita' di integrazione sociale degli individui ad esso appartenenti e le loro opportunita' di dispiegare al meglio la loro autonomia personale.

II. 3 DIRITTI DI CONCILIAZIONE DI VITA FAMILIARE E VITA PROFESSIONALE

L'uguaglianza tra uomini e donne, e' completata nella Carta mediante il riconoscimento del diritto di lavoratrici e lavoratori alla conciliazione della vita familiare e professionale. L'art.33 garantisce il diritto di ogni individuo a un congedo di maternita' retribuito e alla tutela contro il licenziamento per un motivo legato alla maternita'. La tutela della maternita', intesa a coprire il periodo, che va dal concepimento allo svezzamento,[52] include anche il diritto d'accesso a specifiche prestazioni di sicurezza sociale (art 34).

Lo stesso articolo 33 enuncia anche il diritto di ogni individuo, che abbia un legame genitoriale naturale o adottivo, ad un congedo parentale sulla cui retribuzione la Carta, pero', rimane silente. Alla luce della clausola generale di non discriminazione, il diritto al congedo parentale dovrebbe interpretarsi come garantito a qualsiasi genitore, che sia donna o uomo, sposato o meno, legato o meno ad una persona dello stesso sesso.[53] Poiche' la nozione legale di maternita'/paternita' varia negli stati membri, la portata di questo diritto dipendera' anche dall'interpretazione che la Corte dara' del rapporto genitoriale e del diritto individuale di formare una famiglia di cui s'e' accennato.

Il riconoscimento del diritto individuale al congedo parentale rappresenta l'aspetto innovativo della disposizione che ha la potenzialita' di correggere i difetti dell'acquis communautaire in materia e apre la possibilita' di sottoporre a giudizio della Corte europea le legislazioni nazionali che contengono discriminazioni nei confronti dei padri.

Per altri versi invece la disposizione semplicemente replica le inadeguatezze delle direttive in materia e, innanzi tutto, l'indeterminatezza degli standard minimi di protezione, che d'altronde rappresenta un tratto comune ai diritti sociali inclusi nella Carta.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Dal punto di vista dell'uguaglianza dei sessi , il Trattato costituzionale ribadisce quanto gia' previsto nel Trattato di Amsterdam inserendo la parita' tra uomini e donne all'interno degli obiettivi dell'Unione (art I-3) e riconfermando il principio dell'integrazione dell'uguaglianza di genere all'interno di tutte le politiche dell'UE (gender mainstreaming). In aggiunta, come s'e' visto, il Trattato include tra i valori fondativi dell'Unione la parita' tra donne e uomini che diventa, dunque, una delle discriminanti per l'appartenenza e per l'ingresso nell'UE degli stati membri e dei futuri candidati, nonche' un principio che deve essere rispettato nelle politiche nei confronti di paesi terzi. In questo senso l'UE si pone come soggetto politico responsabile della diffusione e promozione del principio della parita' dei sessi all'interno dello scenario mondiale e negli organismi internazionali.

Come s'e' visto, l'evoluzione del diritto comunitario mette in luce le potenzialita' della nozione di uguaglianza di trattamento/non discriminazione che in parecchi casi e' stata interpretata in modo cosi' esteso da costituire un valido strumento di protezione di situazioni giuridiche anche molto diverse. Questa stessa evoluzione e' anche rivelatrice delle debolezze concettuali del dibattito femminista che ha contrapposto in modo drasticamente dicotomico l'approccio ugualitario/antidiscriminatorio e quello basato sui diritti specifici delle donne. Conformemente al principio di uguaglianza, che sulla base della ragionevolezza impone di trattare in modo uguale situazioni uguali e di trattare in modo diverso situazioni diverse, quando la diversita' di trattamento sia giustificata da ragioni obiettive e razionali, non si da' dicotomica opposizione tra uguaglianza di trattamento/divieto di discriminazione e riconoscimento dei diritti specifici delle lavoratrici incinta e in puerperio relativi alla loro differenza biologica. Anzi, anche se la lavoratrice in congedo di maternita' e' in una posizione non paragonabile con nessun altra, il principio di uguaglianza e il ricorso a un qualche termine di paragone risultano indispensabili per stabilire l'adeguatezza dell'indennita' minima del congedo secondo criteri di razionalita', ragionevolezza, giustizia, non abbandonandone la determinazione alla pura arbitrarieta' (in questo senso la direttiva indica l'equivalenza con l'indennita' di malattia solo come "termine tecnico di riferimento").

Come s'e' visto, nel diritto comunitario il principio di uguaglianza dei sessi si e' venuto articolando secondo gradualita' non riducibili alla tradizionale e schematica distinzione tra uguaglianza formale e uguaglianza sostanziale: dal principio di non discriminazione, il piu' vicino all'uguaglianza formale, attraverso gli aspetti di sostanzialita' contenuti nel concetto di discriminazione indiretta e ancor piu' nella nozione di pari opportunita', fino al diritto all'uguaglianza sostanziale incluso nella Carta che prescrive di conseguire l'uguaglianza effettiva anche di

risultati. Tuttavia, al di la' dei termini di legittimita' giuridica delle discriminazioni positive in cui la contrapposizione tra uguaglianza di opportunità e uguaglianza di risultati e' apparsa superata in forza delle garanzie di equita' delle procedure d'attribuzione, la promozione delle ap nelle politiche dell'UE ha significato sostanzialmente promozione delle pari opportunita', tant'e' che nel linguaggio dei Programmi d'azione, cosi' come in tutti i documenti programmatici, le pari opportunita' sono diventate sinonimo di uguaglianza di genere. Bisogna ricordare, inoltre, che la legislazione comunitaria mentre legittima misure di discriminazione positiva, non prescrive, pero', nessun obbligo in materia, sicche' le legislazioni nazionali non sempre prevedono dei veri e propri sistemi di quote o li prevedono in modo frammentario e limitato ad alcuni settori del pubblico impiego.

In realta' e' solo a partire dall'inizio della Strategia europea per l'occupazione (1997)che le politiche di pari opportunita' fuoriescono dalla marginalita' e dalla separatezza e acquisiscono un'inedita centralita'. E' infatti solo all'interno dell'europeizzazione delle politiche occupazionali in cui la promozione delle pari opportunita' rappresenta un pilastro fondamentale che la strategia di gender mainstreaming ha ottenuto un certo grado di implementazione. All'interno delle linee guida occupazionali europee le politiche di pari opportunita' hanno principalmente significato l'adozione di misure positive di promozione del tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, mediante ap di orientamento al lavoro e di formazione professionale che ne incentivassero l'ingresso o il reingresso nella popolazione attiva e ne favorissero la occupabilita'. Oltre a cio' le politiche di pari opportunita' hanno promosso quell'insieme integrato di misure che va sotto il nome di politiche di conciliazione della vita familiare e professionale, di cui s'e' detto e, innanzi tutto, la flessibilizzazione dei contratti, delle condizioni e dei tempi di lavoro per adattarli alle esigenze e responsabilita' familiari delle donne. Queste misure, se da una lato hanno ridistribuito opportunita' e capacita' di competere nel mercato del lavoro e creato nuove opportunita' di occupazione per le donne, dall'altro, hanno riprodotto sia l'esistente divisione di genere del lavoro che le disuguaglianze in ambito lavorativo. Non e' un caso che l'aumento dell'occupazione femminile sia avvenuta a scapito della qualita' e delle tutele del lavoro, cosi' come non e' un caso che in Europa il lavoro part-time sia per piu' dell'80% femminile, che i contratti di job sharing riguardino nella quasi totalita' le donne e che i lavori non standard siano in maggior parte occupati da donne.[54] Inoltre, nella maggior parte dei casi, la flessibilizzazione del lavoro e' avvenuta in modo *employer friendly* piu' che in modo amichevole per le esigenze personali delle lavoratrici o dei lavoratori, cosa che ha significato erosione dei diritti del lavoro e, in particolare, dei diritti alle

prestazioni di sicurezza sociale e, nella precarizzazione del lavoro, crescente difficolta' a progettare scelte di vita familiare o finanche scelte di maternita'.

Come s'e' visto, i diritti riconosciuti nella Carta posseggono la potenzialita' di porre dei correttivi a queste politiche. In particolare, il catalogo dei diritti economici e sociali ha la potenzialita' di imporre dei freni all'erosione dei diritti del lavoro. E' tuttavia difficile che questi diritti possano rappresentare in se' un valido baluardo contro la precarizzazione del lavoro in quanto, in base alla struttura delle competenze configurata nel Trattato, risulta assai improbabile che possa venire alla luce una legislazione europea attuativa, in particolare di quei diritti di cruciale importanza che riguardano le prestazioni di sicurezza sociale (art 34 della Carta).

In conclusione, da questo come da molti altri punti di vista, il Trattato necessita di revisioni profonde che, guardando ad un orizzonte ancora molto lontano, possono essere sintetizzate in una sola idea guida fondamentale, nell'approfondimento dell'unita' europea e nella costruzione di istituzioni politiche compiutamente sovranazionali, federative e democratiche, scaturite dalla partecipazione dei cittadini e delle cittadine europei, da un processo costituzionale democratico.

---

[1] Perche' entri in vigore il Trattato dovra' essere ratificato nei 25 stati membri per via parlamentare e/o popolare mediante referendum , a seconda delle modalita' stabilite nei diversi paesi.

[2] I diritti specifici dei cittadini dell'Unione sono il diritto alla liberta' di circolazione e di soggiorno e i diritti politici (voto ed eleggibilita' nel PE, voto ed eleggibilita' alle elezioni comunali nello stato membro in cui si risiede, diritto ad una buona amministrazione e al mediatore, diritto di petizione, tutela diplomatica.

[3] M Roccella, "La Carta dei diritti fondamentali: un passo avanti verso l'Unione politica" in *Lavoro e Diritto* XV, n.2, 2001.

[4] Moltissime le interpretazioni in questo senso. Tra le altre, cfr. Antonio Cantaro, *Europa sovrana*, Bari, Dedalo 2003.

[5] Sentenza P. c. S. e Cornwall County Council del 30. 4 1996.

[6] A ragione e' stato osservato non solo che l'opposizione tra l' espressione "eguaglianza sostanziale" e l'espressione "eguaglianza formale", abitualmente utilizzata nel linguaggio dei giuristi, non sembra, invece, avere cittadinanza nel linguaggio legislativo, ma anche che la stessa distinzione tra uguaglianza formale e sostanziale e' povera e poco esplicativa in quanto l'uguaglianza giuridica avrebbe bisogno di ben più articolate concettualizzazioni. Cfr. Gisella De Simone, *Dai principi alle regole: uguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*. Torino, Giappichelli, 2001; Letizia Gianformaggio, 2003, "Il Capo III della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea" relazione non pubblicata.

[7] E' questa la definizione introdotta dalla recente direttiva 2002/73 che in parte modifica la definizione precedentemente data dalla Corte di giustizia. La direttiva 2002/73 modifica la direttiva del 1976 sull'uguaglianza di trattamento e amplia la nozione di discriminazione fino ad includervi ogni tipo di molestia e, in specifico, le molestie sessuali.

[8] La contrapposizione tra uguaglianza di opportunita'/uguaglianza nei punti di partenza e uguaglianza di risultati appare anche nelle argomentazioni della sentenza 422/95 della Corte Costituzionale italiana che ha giudicato incostituzionali le quote nelle liste elettorali. Sulle affinita' e le differenze tra queste due sentenze cfr Marzia Barbera, "L'eccezione e la regola, ovvero l'uguaglianza come apologia dello status quo" in Bianca Beccalli (a cura di). *Donne in quota*, Milano, Feltrinelli 1999, p. 93; De Simone, *Dai principi*, p. 193 e ss.

[9] L'uso del termine "trattamenti preferenziali " quale sinonimo di quote e' stato giustamente criticato in quanto suggerisce una "connotazione di favore indebito". E' stato percio' suggerito di sostituirlo con "trattamenti mirati". Cfr Beccalli *Donne in quota* p.18 nota 7 e De Simone *Dai principi* p. 197 nota 113.

[10] Badeck and Others v Hessischer Ministerprasident (Causa C-158/97[2000]); Abrahamsson and Anderson v Fogelqvist (Causa C-407/98 [2000]); Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (Causa C-476/99 [2002]).

[11] Una tipologia analoga di quote flessibili e' stata introdotta in Italia da una disposizione del decreto n.196 del 23 maggio 2000 secondo cui, allo scopo di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attivita' e nelle carriere delle amministrazioni pubbliche ove sussiste un divario tra i generi non inferiore ai due terzi, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione. Questa disposizione non e' stata, pero', quasi mai applicata.

[12] Il caso Lommer riguarda il rifiuto del Ministro dell'agricoltura olandese di dare accesso al figlio del Signor Lommer all'asilo nido sovvenzionato dal Ministero, in quanto i posti in numero limitato erano riservati alle donne sottorappresentate tra i dipendenti del Ministero.

[13] Per una lettura critica della sentenza che interpreta la riserva di posti come misura protettiva della maternita', cfr. Cathryn Costello, "Gender Equalities and the Charter of Fundamental Rights of the European Union" in Tamara Harvey and Jeff Kenner (eds) *Economic and Social Rights under the EU Charter of Fundamental Rights. A legal Perspective.* Portland Oregon, Hart Publishing, 2003, pp. 111-138.

[14] Cio' implica che i criteri usati nella valutazione del merito vengano rivisti in senso antidiscriminatorio, riformando o eliminando requisiti che svantaggiano le donne e rivalutando competenze specificamente femminili.

[15]Daniela Izzi, " La Corte di giustizia e le azioni positive" in *Lavoro e Diritto* 1998, XII n.3-4, p. 675-706; De Simone, *Dai principi*; Elisabetta Palici di Suni Prat, "Le ragioni delle donne e le donne nelle Regioni" in *Diritto pubblico comparato ed europeo,* 2001, II,pp. 605 -620

[16]Paola Mori, "La parita' tra uomo e donna nel Trattato di Amsterdam" in *Il Trattato di Amsterdam* Giuffre' Editore, 1999; Daniela Caruso, "Limits of the Classic Method: Positive Action in the European Union after the New Equality Directives**"** in *Harv. Int™l L. J.* 2003, n.44 (Summer).

[17] Mori, La parita'

[18]Marta Cartabia, "Le azioni positive come strumento del pluralismo" in Roberto Bin e Cesare Pinelli (a cura di) *I soggetti del pluralismo nella giurisprudenza costituzionale* Torino, Giappichelli , 1996, p. 65-78; E Denninger, "Il principio di uguaglianza: sulla parita' di trattamento tra uomini e donne" in G. Bonacchi (a cura di) *Una Costituzione senza stato*, Bologna, Il Mulino, 2001 pp 477 ess; De Simone *Dai principi*

[19] Cartabia, Le azioni positive

[20] Direttiva 92/85/CEE del 19 Ottobre 1992.

[21] Causa C-342/93 [1996] ECR I-475; Causa C-394/96 [1998] ECR I-4185.

[22] Direttiva 96/34/CEE del 1996 che accoglie l'Accordo quadro sottoscritto tra le parti sociali a livello europeo.

[23]La previsione del diritto al congedo di paternita' e' lasciata alla discrezionalita' degli stati membri. Cfr. la Risoluzione sulla partecipazione equilibrata di donne e uomini alla vita familiare e professionale (luglio 2000), non vincolante per gli stati membri, raccomanda di garantire ai lavoratori un diritto individuale non trasferibile al congedo di paternita' usabile contemporaneamente ai congedi di maternita'.

[24] La materia e' trattata solo nella soft law, cfr. Raccomandazione 92/241/CEE sui servizi di cura per l'infanzia.

[25] Rispetto alla prima posizione, cfr Barbera, "Reshaping Family Work and Market Work in the EU legal order" in T. Harvey and J Kenner (eds) *Economic and Social Rights, pp 139-160*; per la seconda, cfr Costello "Gender Equalities in Ibidem

[26]Secondo l'obiettivo fissato per il 2010 piu' del 60% delle donne tra 15 e 64 anni dovrebbe essere occupato nell'UE. Nel 2003 il 55% delle donne dell'UE e' occupato.

[27]Un esempio della contraddizione tra pari opportunita' come adattamento delle condizioni di lavoro alla divisione di genere del lavoro e uguaglianza si trova nella citata sentenza Lommers. Un ancor piu' eclatante esempio e' nella sentenza Hill and Stapleton v Revenue Commissioners (Causa C-243/95 [1998]) secondo cui il contratto di job sharing rappresenta l'adattamento delle condizioni di lavoro alle responsabilita' familiari delle madri.

[28]Alfonso Celotto, "Art 21.Non discriminazione. Art 22. Diversita' culturale, religiosa e linguistica" in Raffaele Bifulco, Marta Cartabia, Alfonso Celotto (a cura di), *L'Europa dei diritti. Commento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Bologna,* Il Mulino, 2001, p. 171-178

[29]Direttiva Quadro 2000/78 del 27 Novembre 2000 sull'uguaglianza di trattamento nell'impiego e nell'occupazione e Direttiva 2000/43/ del 29 Giugno 2000 che attua il principio della parita' di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

[30] EU Network of Independent experts in Fundamental Rights, *Report on the situation of fundamental rights in the EU and its Member states in 2002*, March 2003

[31] La maggioranza dei commentatori ne da' un'interpretazione in termini di norma programmatica che non conferisce diritti immediatamente esigibili, ne' men che mai diritti collettivi. Cfr Celotto, "Art 21.Non discriminazione; Emanuele Rossi, "Tutela individuale e tutela collettiva dei diritti fondamentali" in Pasquale Costanzo (a cura di) *La Carta Europea dei diritti.* Annali della Facolta' di giurisprudenza di Genova, Genova, De Ferrari 2001, pp. 167-191; Gianformaggio, "Il Capo III della Carta; Chloe Wallace and Jo Shaw, "Education, Multiculturalism and the Charter of Fundamental Rigths of the European Union" in T. Harvey and J Kenner (eds) *Economic and Social Rights, pp. 223-246.* Solo una minoranza ne forza la lettura nel senso di garanzia di diritti collettivi di gruppo alla diversita' culturale. Cfr. Mark Bell "The Right to Equality and Non-Discrimination" in Ibidem, pp 91-110; Costello, "Gender Equalities in Ibidem

[32] Il rispetto dei diritti delle persone appartenenti alle minoranze e' tuttavia esplicitamente riconosciuto come uno dei valori fondanti dell'UE nel citato articolo I-2 del Trattato Costituzionale, che si pone quindi in continuita' con la tendenza, a lungo prevalsa nell'ordinamento internazionale del secondo dopoguerra, di tutela dei diritti e delle liberta' degli individui appartenenti alle minoranze, piuttosto che di tutela collettiva di gruppo.

[33]Chiara Favilli, "Uguaglianza e non discriminazione nella Carta dei diritti dell'Unione europea" in Ugo De Siervo (a cura di) *La difficile Costituzione Europea,* Bologna Il Mulino, 2001, pp. 225 e ss.

[34] L'articolazione dell'uguaglianza mediante la specificazione dei soggetti dei diritti e' l'approccio prevalso nel diritto internazionale. Vedi la Convenzione contro le discriminazioni contro le donne, la Convenzione sui diritti dei bambini, la Convenzione contro le discriminazioni razziali.

[35] Ronald Dworkin, *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality.* Cambridge, Harvard University Press, 2000

[36]Gianformaggio, "Il Capo III della Carta dei diritti; Bell, "The Right to Equality and Non-Discrimination" in T. Harvey and J Kenner (eds) *Economic and Social Rights*

[37]Favilli, "Uguaglianza e non discriminazione nella Carta p.242

[38] Il riferimento e' alla distinzione fatta da Pizzorusso tra minoranze "loro malgrado" e minoranze volontarie. A Pizzorusso, *Le minoranze nel diritto pubblico interno,* 1967.

[39]Roccella, "La Carta dei diritti fondamentali; Costello "Gender Equalities

[40]Izzi, " La Corte di giustizia e le azioni positive", p.697

[41]Vogel-Polsky, Eliane, "Parity democracy- Law and Europe" in Mariagrazia Rossilli (a cura di) *Gender Policies in the European Union,* New York, Peter Lang Publishing, 2000, pp. 61-85.

[42] ibidem

[43] B. Beccalli *Donne in quota;* Liliane Kandel, "La parita': progresso, trappola o esca?" in *altreragioni*, 2000, n.10, pp. 113 e ss.

[44]Giuditta Brunelli, "L'alterazione del concetto di rappresentanza politica: leggi elettorali e "quote" riservate alle donne" in *Diritto e societa',* 1994, 545-593; Diane Lamoureux, "Femminismo, cittadinanza, democrazia" in Alisa Del Re e Jacqueline Heinen (a cura di) *Quale cittadinanza per la donne? La crisi dello stato sociale e della rappresentanza politica in Europa.* Milano: Angeli, 1996.

[45] Il vastissimo dibattito in materia vede un grande spettro di posizioni. Per una rapida sintesi del dibattito Cfr. Marila Guadagnini (a cura di), *Da elettrici a elette, Torino,* Celid, 2003.

[46] Raccomandazione del Consiglio sulla partecipazione equilibrata di donne e uomini ai centri di decisione 96/694 del 2-12- 1996 e varie risoluzioni del parlamento europeo tra cui l'ultima del novembre 2003.

[47] Nella gerarchia dell'uguaglianza, il divieto di discriminazione di sesso e' secondo solo al divieto di discriminazione sulla base della nazionalita'. Cfr. Favilli, Uguaglianza e non discriminazione nella Carta, p. 244.

[48] Per questo tipo di lettura cfr Costello, "Gender Equalities

[49] Direttiva 2003/86 del 22 settembre 2003.

[50] Si veda ad esempio il programma Dafne dedicato al finanziamento di misure volte a combattere la violenza contro bambini giovani e donne.

[51]Politiche di questo tipo hanno incominciato ad affacciarsi con grande timidezza nell'orizzonte istituzionale europeo con il finanziamento di alcuni esigui programmi finalizzati alla salvaguardia delle lingue e delle culture delle minoranze nazionali, mentre il problema del rispetto delle culture e delle tradizioni delle minoranze extracomunitarie ha ricevuto una qualche attenzione solo recentemente, in seguito alla percezione dei pericoli che esse possono porre all'integrazione europea. Si veda, ad esempio, il programma Euromed Heritage per il sostengo alla salvaguardia delle eredita' culturali Euro-Mediterranee o anche i progetti finanziati nel 2001 per la tutela delle lingue di minoranza. Cfr. Caruso, "Limits of the Classic Method

[52]Praesidium, "Text of the explanations relating to the complete text of the Charter as set out in CHARTE 4487/00 CONVENT 50 CHARTE 4473/00, Brussels, 11 October 2000.
[53] Andrea Giorgis, "Art 33. Vita familiare e professionale" in R. Bifulco, M. Cartabia, A. Celotto *L'Europa dei diritti. Commento, pp. 236-240.*
[54] Commission of the European Communities, "Report on equality between women and men, 2004", COM(2004) 115 final del 19.2.2004.