



# LA NORMATIVA

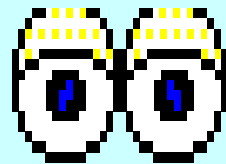
17 Marzo 2010  
Chiara Manfrini

Commissione Peri Opportunità di Berra

# Cosa sono le pari opportunità?

- Le politiche di pari opportunità fra uomini e donne sono un insieme di interventi delle istituzioni, finalizzati ad eliminare gli ostacoli alla partecipazione politica, economica e sociale dovuti all'appartenere a uno dei due sessi

Esiste quindi un presupposto di  
diseguaglianza a svantaggio delle  
donne, che deve essere superata con  
strumenti normativi e di controllo e  
con iniziative di riequilibrio di  
opportunità e poteri.



# Facciamo un salto nel passato....



- Le battaglie per il diritto di voto, l'accesso all'istruzione e ai pubblici uffici, la parità salariale restano patrimonio di un'élite e trovano un riconoscimento solo dopo la seconda guerra mondiale, quando la Costituzione sancisce la parità formale tra i sessi di fronte alla legge e sul lavoro.

**Infatti...**

**La Costituzione italiana entra in vigore il 1 Gennaio del 1948.**

**Gli articoli che garantiscono alla donna uguale trattamento sono :**



- L'ARTICOLO 3**
- L'ARTICOLO 4**
- L'ARTICOLO 37**
- L'ARTICOLO 51**

# L'ARTICOLO 3



Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese

# L'ARTICOLO 4



La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

# L'ARTICOLO 37



La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.



# L'ARTICOLO 51



Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica. Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

Nella realtà prima che questi diritti fossero realmente applicati ci sono voluti diversi anni

legge 26 agosto 1950, n. 860

*"Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri"*

Prevede da parte del datore di lavoro il pagamento della lavoratrice non assicurata nel periodo di astensione obbligatoria, per cui diventa pratica corrente inserire nei contratti individuali di lavoro la cosiddetta clausola di nubilitato o di procedere al licenziamento immediato della lavoratrice in caso di matrimonio.

Solo nel 1963 viene finalmente stabilita la nullità dei licenziamenti a causa di matrimonio.

**legge 9 gennaio 1963, n. 7**

***"Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche della legge 26 agosto 1950, n. 860"***

Con tale legge si trasferisce a carico degli Enti mutualistici l'onere dell'indennità per il periodo di congedo obbligatorio

**Legge 30 dicembre 1971, n. 1204**

***"Tutela delle lavoratrici madri"***

E' la legge ancora in vigore con alcuni miglioramenti.

La legge prescrive:

- divieto di licenziamento in gravidanza
- astensione obbligatoria dal lavoro per maternità della durata complessiva di cinque mesi (2+3)
- diritto ad un'indennità dell'80% della retribuzione per tutto il periodo di astensione dal lavoro.

E' inoltre possibile allungare il periodo di astensione dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai tre anni.

La legge è stata applicata integralmente per le lavoratrici dipendenti della pubblica amministrazione e della grande industria, non sempre ciò è avvenuto negli altri casi. Nel 2000, una modifica ha esteso anche ai padri la possibilità di congedo e ha allungato il periodo in cui esso è possibile.

**Legge 19 maggio 1975, n. 151**

***"Riforma del diritto di famiglia"***

Fino ad allora, anche se era la mamma quella che si occupava dei figli, era però il padre quello che esercitava la patria potestà in base all'art. 316 del Codice civile. Col nuovo diritto di famiglia, la legge riconosce parità giuridica tra i coniugi che hanno uguali diritti e responsabilità e attribuisce ad entrambi la patria potestà.

**Legge 9 dicembre 1977, n. 903**

*"Parità fra uomini e donne in materia di lavoro"*

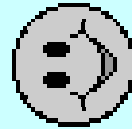
Solo adesso è riconosciuta la parità di trattamento tra uomini e donne nel campo lavorativo, parità intesa, come divieto di ingiustificata ed arbitraria discriminazione sulla base del sesso e come imposizione di un trattamento uniforme. Alcune norme della legge 903 adeguano la disciplina del lavoro femminile al nuovo diritto di famiglia introdotto nel 1975 che riconosce piena parità tra i coniugi, fa riferimento alle loro posizioni di lavoro, introduce il riconoscimento della capacità professionale di entrambi ed il dovere per gli stessi di contribuire al mantenimento della famiglia, all'educazione e al sostentamento della prole. La legge pone sullo stesso piano il ruolo di entrambi i genitori nell'educazione dei figli.

**Legge 22 maggio 1978, n. 194**

*"Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza"*

In base agli articoli dal 546 al 551 del Codice penale, la donna che si procurava aborto era punita con la reclusione da uno a quattro anni. I radicali, nel 1974 iniziarono una campagna per abrogare tali articoli. La legge 194 debellava l'aborto clandestino, introduceva la possibilità della interruzione legale della maternità nelle strutture pubbliche, proponeva l'educazione sessuale nelle scuole e l'attuazione di una politica per la diffusione della contraccezione. Dopo l'approvazione della legge, nel 1981 ci fu un referendum abrogativo che non ebbe successo

**In sintesi possiamo dire che....**



**Solo negli anni Settanta la legislazione riconosce il principio della parità nelle diverse sfere della vita sociale, dalla famiglia al lavoro, e istituisce i primi organismi espressamente finalizzati a perseguire l'uguaglianza di opportunità, all'inizio con funzioni consultive e quindi anche di iniziativa e di controllo.**

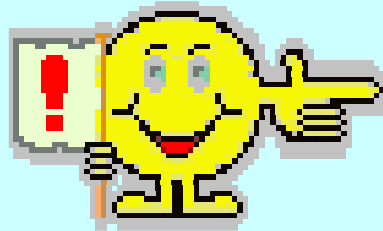
**Il passaggio successivo è quello dalla fase delle garanzie a quello delle azioni positive, che si realizza dalla fine degli anni Ottanta con le leggi e le istituzioni destinate a favorire l'acquisizione di responsabilità e la partecipazione ai processi decisionali**



## Infatti ...

- **1983:** Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro
- **1984:** Commissione nazionale per la parità e le p.o. e dotata di funzioni precise solo nel '90
- **1991:** Consigliera di Parità
- **1996:** Ministro e Dipartimento P.O.

Canali di finanziamento specifici vengono destinati ai programmi di azioni positive:

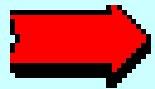


- ▶ 1991 nel mondo del lavoro con **la legge 125**
- ▶ 1992 nell'imprenditoria con **la legge 215**
- ▶ nella formazione soprattutto con il Fondo Sociale Europeo.

## **Legge 10 aprile 1991, n. 125**

*"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*

La legge è detta anche delle "pari opportunità", ovvero dei meccanismi (part-time, orario flessibile, attivazione di strutture quali gli asili nido) che tentano di garantire una parità effettiva uomo-donna nel lavoro. Le donne sono state a lungo discriminate giuridicamente e rischiano di esserlo ancora oggi, infatti continuano ad essere presenti in numero ridotto all'interno di certe professioni, nel parlamento, in incarichi elevati di ministri e sottosegretari, soprattutto al sud.



**Cosa sono le AZIONI POSITIVE?**

**Sono delle misure che hanno il fine di RIMUOVERE GLI OSTACOLI che impediscono la realizzazione delle pari opportunità**

## Legge, 25 febbraio 1992, n. 215

### *"Azioni positive per l'imprenditorialità femminile"*

La legge è diretta a favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile. Interviene per promuovere la formazione imprenditoriale agevolando l'accesso al credito per le imprese a prevalente conduzione femminile. Importante è l'istituzione di un fondo nazionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, dal quale possono essere attinti contributi previsti dalla legge. I settori economici interessati sono: l'industria, agricoltura, l'artigianato, il commercio, il turismo, i servizi. La legge prevede l'istituzione del Comitato Nazionale per l'Imprenditoria femminile, con sede presso il Ministero dell'Industria, che promuove lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditoria femminile

## **Legge 25 marzo 1993, n. 81**

Per la prima volta vengono introdotte le "quote rosa" in merito alle elezioni dei rappresentanti degli enti locali. La legge stabilisce che il 30% dei candidati nelle liste per le elezioni amministrative siano donne, ma è stata annullata dalla Corte Costituzionale nel 1995.

## **legge 15 febbraio 1996, n. 66**

### ***"Norme contro la violenza sessuale"***

Lo stupro viene riconosciuto come reato contro la persona e non contro la morale come accadeva prima.

**Decreto Legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000**

**'Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES'**

Il decreto legislativo prevede il lavoro a tempo parziale di tipo 'orizzontale' e di tipo 'verticale';

**Legge 8 marzo 2000 n. 53**

***"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"***

Sia il padre che la madre possono chiedere l'aspettativa, da sei a dieci mesi, entro gli otto anni di vita del bambino.

La cura dei figli smette di essere, dal punto di vista legislativo, esclusiva prerogativa delle madri.

Decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000

*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47, della legge 17 maggio 1999, n. 144*

Il decreto legislativo ha ridefinito e potenziato le funzioni, il regime giuridico, gli strumenti delle/i Consigliere di parità allo scopo di migliorare l'efficacia delle loro azioni. Il decreto rafforza le funzioni delle Consigliere finalizzate al rispetto delle norme antidiscriminatorie nei luoghi di lavoro: le Consigliere possono ricorrere al Giudice del Lavoro su delega della persona interessata; il decreto, inoltre, ha generalizzato l'applicazione della speciale azione in giudizio urgente, prevista dall'art. 15 della L. 903/77, a tutti i casi di azione individuale promossi dalle persone interessate.

**Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151**

***«Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53»***

Testo Unico raccoglie le disposizioni contenute in oltre 25 norme ordinando tutta la materia a tutela della maternità e paternità.

Vengono sistematizzate le norme vigenti sulla salute della lavoratrice, sui congedi di maternità, paternità e parentali, sui riposi e permessi, sull'assistenza ai figli malati, sul lavoro stagionale e temporaneo, a domicilio e domestico, le norme di cui usufruiscono le lavoratrici autonome e le libere professioniste

**legge 8 aprile 2004, n. 90,**

***"Norme in materia di elezioni dei membri del Parlamento europeo e altre disposizioni inerenti ad elezioni da svolgersi nell'anno 2004"***

L'art. 3 prescrive che le liste circoscrizionali, aventi un medesimo contrassegno, debbano essere formate in modo che nessuno dei due sessi possa essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati.



**Decreto legislativo n. 198 11 aprile 2006**

***"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"***

Vi sono riportate le disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna nell'ambito dei rapporti etico-sociali, dei rapporti economici e di quelli civili e politici.

**23 maggio 2007**

***Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche***

La Direttiva propone una serie di azioni da porre in essere per conseguire la reale "Parità" operando in quattro direzioni:

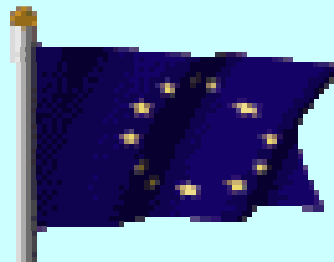
- eliminazione e prevenzione delle discriminazioni
- adozione di piani triennali di azioni positive
- organizzazione del lavoro
- politiche di reclutamento e gestione del personale

*23 Febbraio 2009, n°11 "Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori"*

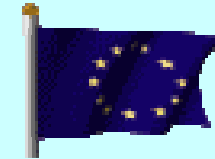
È la legge sullo stalking

**...e l'Europa?**

Lo sviluppo delle politiche di pari opportunità in Italia viene favorito in modo sostanziale dalle azioni dell'Unione Europea in termini di legislazione, finanziamenti e indirizzi di programmazione.



## 1957 TRATTATO DI ROMA istituzione della COMUNITÀ EUROPEA



viene sancita l'uguaglianza tra uomini e donne come principio fondamentale dell'Unione europea.

• L'ARTICOLO 2 che stabilisce che la parità tra uomini e donne è uno dei compiti fondamentali della Comunità.

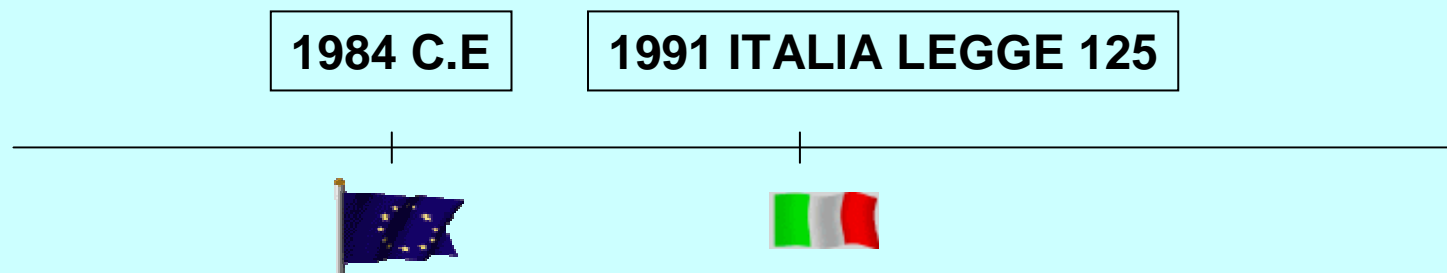
• L'ARTICOLO 3 paragrafo 2, del trattato CE stabilisce che la Comunità mira ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività, garantendo in tal modo l'integrazione della dimensione dell'uguaglianza tra uomini e donne in tutte le politiche della Comunità.

• L'ARTICOLO 141 ove è iscritto il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

# NEGLI ANNI '80 LA C.E. mette in atto 3 PROGRAMMI DI AZIONE COMUNITARIA PER LE PARI OPPORTUNITÁ

1. 1982-1985
2. 1986-1990
3. 1991-1995

Le AZIONI POSITIVE divengono, difatti, un'elaborazione giuridica e un orientamento europeo in materia di lavoro mediante la Raccomandazione del Consiglio della Comunità europea del **13 dicembre 1984** sulla "promozione di azioni positive a favore delle donne" (84/635/CEE)

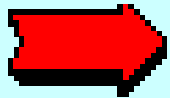


**1992 Trattato di Maastricht :**  
regolamenta le pari opportunità nel  
mercato del lavoro e nel trattamento  
dei lavoratori: l'Europa ha stabilito  
dei requisiti minimi, lasciando agli  
Stati facoltà di adottare misure  
complementari positive nei confronti  
delle donne



# 1995 PECHINO 4° CONFERENZA MONDIALE NAZIONI UNITE SULLE DONNE

viene approvata la prospettiva del  
mainstreaming nella dimensione di genere.



**Che cos'è il mainstreaming?**

Con Mainstreaming s'intende dall'inglese "entrare nella corrente principale", ovvero si stabilisce che il principio delle pari opportunità venga ad essere integrato in tutte le politiche e azioni comunitarie e che tutte le decisioni debbano essere valutate anche nel loro impatto differenziato sulla vita delle donne e degli uomini.

**Comunicazione numero 67 della Commissione, del 21 febbraio 1996, "Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie"** la prima a definire una programmazione relativa ai settori chiave per ristabilire parità di condizioni, tenendo in giusta considerazione le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini:

1. occupazione e mercato del lavoro, per garantire sia la parità di accesso sia la conciliazione tra vita familiare e professionale;
2. piccola impresa e impresa familiare, con azioni a favore delle donne nelle PMI, attraverso un miglioramento della flessibilità del lavoro e della qualificazione professionale, dell'accesso agevolato al credito
3. diritti delle persone, come sicurezza e tutela dalle violenze; cooperazione allo sviluppo; ricerca e scienza; informazione.
4. istruzione e formazione: l'insieme delle azioni comunitarie in materia di istruzione, formazione o gioventù mira a inserire le pari opportunità come obiettivo specifico o come priorità addizionale
5. ricerca e scienze: rafforzata dalla comunicazione della Commissione del 1999 relativa a donne e le scienze.

## 4° PROGRAMMA DI AZIONE COMUNITARIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

1996-2000 viene poi basato sul principio del mainstreaming nelle politiche pubbliche europee che sarà poi applicato nella programmazione dei fondi strutturali europei.

**1999 Trattato di Amsterdam:** rafforza notevolmente la base giuridica della parità tra uomini e donne. In particolare gli articoli 2 e 3 sanciscono che l'Unione ha tra i propri compiti l'eliminazione delle ineguaglianze e la promozione della parità.



Contemporaneamente per il mondo del lavoro - nel riscontrare il permanere di bassissimi tassi di occupazione, soprattutto nelle aree dell'Obiettivo 1 e nella componente femminile della forza lavoro - con la Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) viene lanciato il concetto /obiettivo di "Occupabilità femminile" (che si tradurrà più tardi nel 2000 nell'obiettivo di occupazione femminile fissato dal Consiglio Europeo di Lisbona, ovvero il 60% nel 2010).

**Gli stessi principi vengono esplicitati nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'unione Europea proclamata a Nizza nel 2000.**

## La Strategia Quadro Comunitaria 2001-05

per l'uguaglianza si pone l'obiettivo della parità tra i sessi in tutte le politiche e si fonda su un duplice binario:

- ▶ rendere operativo e consolidare l'approccio di integrazione delle politiche comunitarie
- ▶ stimolare azioni specifiche a favore delle donne, al fine di eliminare il persistere di determinate disparità.



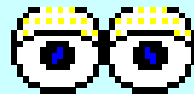
## **Il Quinto programma d'azione 2001-2005**

**5 settori d'intervento:**

- 1. vita economica:** inserire la dimensione delle pari opportunità nella strategia europea dell'occupazione e incentivare l'uso di fondi strutturali a favore della parità;
- 2. partecipazione e rappresentanza:** migliorare l'equilibrio tra uomini e donne nel processo decisionale politico, economico e sociale; migliorare l'equilibrio tra i sessi nella Commissione Europea;
- 3. diritti sociali:** migliorare la conoscenza e monitorare la legislazione comunitaria; controllare l'inserimento della dimensione delle pari opportunità nelle attività comunitarie che hanno impatto sulla vita quotidiana delle persone;
- 4. vita civile:** promuovere i diritti delle donne come diritti umani, combattere la tratta delle persone ai fini di sfruttamento sessuale;
- 5. evoluzione dei ruoli e superamento degli stereotipi:** richiamare l'attenzione sulla tematica uomo-donna, superare gli stereotipi legati al genere

## Vengono istituite le Relazioni annuali...

Per descrivere i progressi registrati dall'Unione europea, dall'anno 2000 in poi vengono presentate dalla Commissione al Consiglio Europeo le Relazioni annuali sulla parità che riportano lo stato di avanzamento della strategia comunitaria al Parlamento, al Comitato Economico e Sociale Europeo ed al Comitato delle Regioni.



Contestualmente alla Relazione annuale del 2006, la Commissione Europea ha pubblicato un documento di ampio respiro, che definisce un percorso strategico quinquennale per combattere le disparità ancora esistenti in tutti i settori della vita civile



**LA ROAD MAP o TABELLA DI MARCIA**

## ***Road Map o Tabella di Marcia***

ha lo scopo di combattere le disparità tra uomini e donne, individuandone ragioni specifiche quali l'assenza di condizioni flessibili di lavoro e servizi di cura, la persistenza di stereotipi di genere e l'ineguale divisione delle responsabilità familiari.

**sei i settori di intervento prioritari per le politiche di genere per il periodo 2006-2010:**

- 1. realizzare uguale indipendenza economica**
- 2. migliorare la conciliazione vita-lavoro**
- 3. promuovere la partecipazione nei luoghi decisionali**
- 4. combattere la violenza basata su ragioni di genere**
- 5. eliminare gli stereotipi di genere**
- 6. promuovere l'uguaglianza di genere al di fuori dell'Unione Europea**

- Nel quadro della stessa *Road Map* si collocano anche il progetto di creazione di un Istituto Europeo di Genere che dovrebbe istituire e coordinare una Rete europea per lo scambio di informazioni e sensibilizzare i cittadini, ma anche diffondere buone prassi e fornire consulenze a enti pubblici e privati nonché raccomandazioni alle istituzioni europee.

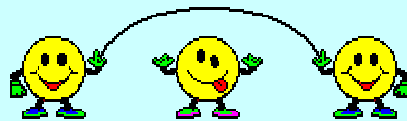




Altri programmi specifici hanno contribuito allo sviluppo dell'occupazione femminile e al raggiungimento di molti obiettivi. Tra questi in particolare la programmazione dei cosiddetti Fondi Strutturali Europei nel periodo 2000-2006 conclusasi a fine 2007

La realizzazione della strategia indicata nella Road Map coincide con un momento davvero importante: il nuovo ciclo finanziario della programmazione dei fondi strutturali Europei inizia nel 2007, il primo dopo l'allargamento che ha portato il numero dei paesi membri da 15 a 27.

I nuovi Fondi Strutturali per il periodo 2007-2013 rafforzano e ampliano il principio del mainstreaming in tutte le fasi di programmazione, attuazione e valutazione delle attività.



**GRAZIE A TUTTI PER  
L'ATTENZIONE!!!!**

