

NORMATIVA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ E DIRITTI DELLE DONNE

Normativa internazionale

Dichiarazione Universale dei Diritti umani del 1948, che proclama l'uguaglianza di tutti gli *essere umani*, indipendentemente dalla razza, dal sesso e da ogni altra condizione.

Convention for Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), adottata dall'Assemblea dell'ONU nel 1979, è entrata in vigore nel 1981, costituisce il più importante trattato internazionale in materia di diritti delle donne ed è vincolante sul piano giuridico. Tre sono i punti fondamentali:

- diritti civili (in particolare quelli riproduttivi);
- diritto di accesso senza discriminazione al lavoro e all'educazione;
- diritti umani.



Normativa europea



- **Trattato di Roma (1957)** in cui venne stabilito il principio della *parità della retribuzione a parità di lavoro* (art.119). Ne sono derivate importanti direttive su:

1. parità di trattamento nell'accesso al lavoro (formazione professionale e condizioni di lavoro);
2. parità di trattamento in materia di previdenza sociale, nei regimi professionali, nelle attività indipendenti;
3. i congedi parentali, l'onere della prova, la lotta contro le molestie sessuali.

- **Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori**, adottata a Strasburgo nel 1989, che all'art. 16 ribadisce: *Deve essere garantita la parità di trattamento tra uomini e donne: Deve essere sviluppata l'uguaglianza delle possibilità. A tal fine occorre intensificare ovunque sia necessario le azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di retribuzioni, di condizioni di lavoro, di protezione sociale, di istruzione, di formazione professionale e di evoluzione delle carriere. È altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari.*

- **Trattato di Maastricht (1992)**: le *azioni positive* sono considerate come *misure che prevedono vantaggi specifici destinati a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle donne o a prevenire o compensare degli svantaggi nella loro carriera professionale.*

Possono assumere varie forme:

1. facilitare la carriera o la formazione professionale;
2. compensare una situazione di forte svantaggio per le donne;
3. raggiungere un equilibrio nelle responsabilità familiari.

- **Trattato di Amsterdam (1997)**: all'art. 3 recita: *L'Unione Europea mira ad eliminare le ineguaglianze nonché a promuovere la parità tra uomini e donne.*

All'art. 13 introduce la procedura con cui predisporre *i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso*, rendendo così sistematico il principio del *mainstreaming*.

Una novità introdotta con il Trattato di Maastricht, attraverso il *protocollo aggiuntivo sul Dialogo Sociale* - integrato oggi nel nuovo Trattato di Amsterdam - è la possibilità per le parti sociali, sindacati e imprenditori, di arrivare ad accordi su determinate materie. In base a questa procedura, la dichiarata volontà delle parti di arrivare ad un accordo sospende l'iniziativa legislativa della Commissione: se l'accordo viene raggiunto, diventa legge comunitaria attraverso una direttiva o una decisione. Questo è quanto è successo sul tema dei **congedi parentali e del part-time**.

Vediamo ora le **Direttive principali** approvate in materia di pari opportunità tra uomini e donne:

* [direttiva 75/117/CEE](#) - *Riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio di parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.*

Viene introdotto il concetto di uguale retribuzione per lavori di uguale valore, superando il solo riferimento di "stesso lavoro". Viene definita inoltre l'adozione di criteri comuni tra lavoratori e lavoratrici nei sistemi di classificazione.

* [direttiva 76/207/CEE](#) - *Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione, la promozione professionale le condizioni di lavoro.*

Definisce, come condizione per attuare tale principio, l'assenza di discriminazioni dirette e indirette, in particolare mediante il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

* [direttiva 79/7/CEE](#) - *Graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale.*

Stabilisce l'eliminazione delle discriminazioni per ciò che concerne i regimi legali relativi a malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione.

* [direttiva 86/378/CEE](#) - *Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale.*

Estende i provvedimenti della direttiva 79/7/CEE, per i medesimi rischi e categorie di beneficiari, ai regimi professionali di sicurezza sociale.

* [direttiva 86/613/CEE](#) - *Applicazione del principio della parità fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, comprese quelle nel settore agricolo, nonché tutela della maternità.*

Estende il campo di applicazione della legislazione comunitaria sulle pari opportunità - compreso in agricoltura - a coloro che esercitano un'attività autonoma, la libera professione, nonché ai loro congiunti non salariati che partecipino abitualmente all'attività del lavoratore/lavoratrice. Prevede molte disposizioni specifiche per le donne lavoratrici autonome in gravidanza e maternità.

* [direttiva 92/85/CEE](#) - *Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.*

Prevede un congedo di maternità di almeno 14 settimane ininterrotte ripartite prima e/o dopo il parto; il mantenimento della retribuzione e/o il versamento di una indennità adeguata durante il periodo di congedo; il divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza sino al termine del

congedo; la riorganizzazione temporanea delle condizioni e dei tempi di lavoro o l'esonero da esso se rischioso per la salute della donna.

La direttiva è stata recepita in Italia solo nella parte riguardante la salute, attraverso il decreto legislativo n. 645 del novembre '96: in esso si individuano ulteriori rischi e fattori di nocività ai quali è vietato esporre le donne durante il periodo di gravidanza.

* [direttiva 96/34 CE](#) - *Congedi parentali*.

È frutto del primo accordo sindacale europeo tra la Confederazione europea dei sindacati (Ces), gli imprenditori privati (Unice) e gli imprenditori pubblici (Ceep). Prevede, tra le altre cose, un congedo parentale di almeno 3 mesi per figli sino a 8 anni di età. Il congedo è un diritto individuale del genitore (sia madre che padre) e quindi, in via di principio, non trasferibile. La direttiva deve essere recepita dagli Stati membri entro il giugno '98.

* [direttiva 97/80/CE](#) - *Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso*.

Il 15 Dicembre '97 è stata approvata questa direttiva che mira a garantire un'accresciuta efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in applicazione del principio della parità di trattamento, diretti a consentire a chiunque si ritenga leso dalla inosservanza nei suoi confronti di tale principio di ottenere il riconoscimento dei propri diritti per via giudiziaria, dopo l'eventuale ricorso ad altri organi competenti. Gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio di parità di trattamento ove chi si ritiene leso abbia prodotto, dinanzi ad un organo competente elementi di fatto.

* [direttiva 97/81/CE](#) - *Lavoro part-time*.

La direttiva ha recepito l'accordo quadro siglato dalle parti sociali Ces, Unice e Ceep. Si propone di facilitare il part-time su base volontaria, eliminando gli ostacoli al suo sviluppo, migliorandone la qualità ed evitando discriminazioni per chi lavora a tempo parziale.

* [direttiva 2002/73/CE](#) – *Modifica alla direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa alla realizzazione del principio dell'uguaglianza del trattamento tra i sessi nell'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale e le condizioni di lavoro*.

LA DIRETTIVA AL PUNTO N. 8 HA INTRODOTTO UN CONCETTO INNOVATIVO IN MATERIA DI MOLESTIE, DEFINENDOLE COME VERE FORME DI DISCRIMINAZIONE CHE SI PRODUCONO NON SOLO SUL POSTO DI LAVORO, MA ANCHE NELL'AMBITO DELL'ACCESSO ALL'IMPIEGO E ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE.

L'Unione Europea, oltre alle direttive, ha prodotto altri importanti atti (**raccomandazioni, risoluzioni, codici di comportamento**) in materia di pari opportunità e diritti delle donne.

* **1984:** Raccomandazione della Commissione sulle **azioni positive**. Prevede la promozione di interventi *ad hoc* a favore delle donne, per superare tutte le forme di discriminazione in campo lavorativo e realizzare una uguaglianza di opportunità. La "filosofia" di questa raccomandazione è stata recepita in Italia dalla [legge 125/9](#) sulle azioni positive.

* **1991:** Raccomandazione della Commissione sulle **molestie sessuali sul lavoro**, alle quali è stato affiancato un **codice di buona condotta**. Il testo della raccomandazione, che non ha valore vincolante, sollecita i Quindici ad adottare provvedimenti volti ad eliminare gli atti di umiliazione e di intimidazione sessuale che bersagliano gli individui più bisognosi e quindi più "ricattabili", come le donne divorziate o separate, le giovani al primo impiego o con contratti precari, ma anche le categorie più indifese quali handicappati, omosessuali e minoranze etniche. Il codice, invece, fornisce ad imprenditori, sindacati e lavoratori gli orientamenti per prevenire le molestie sessuali e

garantire l'attuazione rapida di procedure, prima informali poi legali, per risolvere il problema ed evitarne la ripetizione.

* **1992:** Raccomandazione del Consiglio sulla **custodia dei bambini**. Il testo invita i governi nazionali ad approntare una serie di misure volte a creare strutture economicamente accessibili e di buona qualità per la custodia infantile, aumentare i congedi parentali nonché dividere più equamente all'interno di una coppia di genitori le responsabilità familiari che derivano dalla custodia e dall'educazione dei figli.

* **1994:** *Memorandum* della Commissione sulla **parità** di retribuzione per lavori di uguale valore. È volto a potenziare la politica esistente in materia di pari opportunità tra donne e uomini. Il testo, oltre a chiarire il significato dei concetti di lavoro di pari valore, di classificazione e valutazione professionale, di discriminazione e remunerazione, presenta alcune misure destinate alla realizzazione concreta dell'equa retribuzione.

* **1994:** Risoluzione del Consiglio sulle **pari opportunità nell'ambito dei Fondi Strutturali**. Il Consiglio invita gli Stati membri a far sì che la promozione del principio di pari opportunità tra uomini e donne sul mercato del lavoro sia debitamente considerato nelle azioni cofinanziate dal Fondo sociale europeo, in particolar modo in quelle mirate a migliorare la posizione delle donne sul mercato del lavoro e facilitarne l'inserimento nei settori di attività economica.

* **1994:** Risoluzione del Consiglio sulle **pari opportunità nella strategia di crescita economica**. Con questa risoluzione il Consiglio ribadisce l'importanza di realizzare gli obiettivi che possono facilitare e migliorare la partecipazione delle donne alla strategia di crescita economica volta all'aumento dell'occupazione in seno all'Unione. In particolare, il Consiglio invita la Commissione a tenere conto di tutti questi obiettivi nel corso dell'elaborazione del Quarto programma d'azione per le pari opportunità.

* **1996:** Comunicazione della Commissione relativa all'applicazione del principio di **mainstreaming**.

* **1996:** [Codice di condotta](#) per l'applicazione della **parità retributiva tra uomini e donne per lavori di pari valore**. Partendo dalle motivazioni che determinano il permanere di differenziali retributivi tra uomini e donne, il codice si rivolge in particolare a imprese e *partners* sociali. Il testo propone alle parti l'adozione, su base volontaria, di interventi di monitoraggio delle retribuzioni per identificare le cause delle discriminazioni salariali e piani di azione per rimuoverle.

* **1997:** *Relazione* della Commissione del 22/05/97 sulla situazione della **salute delle donne** nella Comunità europea e *risoluzione* del Consiglio del 04/12/97 sulla relazione. La *Relazione* della Commissione, che fornisce una serie di dati, si pone l'obiettivo di evidenziare la necessità di analisi e interventi sulla salute delle donne nelle varie fasi della vita; la *risoluzione* del Consiglio ha l'obiettivo di migliorare i sistemi di rilevazione dei dati per consentire un'azione comunitaria maggiormente incisiva.

* **1998:** Rapporto della Commissione sull'applicazione della raccomandazione del 31/03/92 relativa alla **custodia dei bambini**. Il rapporto riafferma il ruolo essenziale delle disposizioni in materia di servizi all'infanzia miranti a conciliare vita lavorativa e familiare nell'Unione europea. La relazione è stata ispirata da un'indagine della Commissione nei Paesi Ue che ha rilevato le misure esistenti suddividendole in quattro grandi categorie: qualità dei servizi, congedi parentali, misure riguardanti il lavoro, condivisione delle responsabilità.



Normativa nazionale

Normativa nazionale



Il tema delle Pari Opportunità è entrato nel settore del pubblico impiego con l'**accordo intercompartimentale DPR 23/8/1987**, che all'art. 16 prevedeva che *“in sede di contrattazione di comparto saranno definiti misure e meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego”*.

Azioni positive

- Legge n. 125 del 1991, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.*
- Legge n. 215 del 1992, *Azioni positive per l'imprenditoria femminile.*
- Legge n. 144 del 1999, *Misure in materia di investimenti, delega al Governo per gli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali.*
- Decreto legislativo n. 196 del 2000, *Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive. A norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144.- Art. 7.*
- Decreto legislativo n. 165 del 2001, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.*

Lavoro notturno

- Legge n. 25 del 1999 – art. 17 *Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità europea.*
- Decreto legislativo n. 532 del 1999 *Disposizioni in materia di lavoro notturno a norma dell'art. 17, comma 2, L. n. 25 del 1999.*

Lavoro part-time

- Legge n. 449 del 1997 – art. 39 *Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica.*
- Legge n. 448 del 1998 – art. 39 *Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo.*
- Legge n. 488 del 1999 – art. 20 *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato.*
- Decreto legislativo n. 61 del 2000, *Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.*

Maternità

- Legge n. 1204 del 1971 *sulla tutela delle lavoratrici madri.*
- Decreto legislativo n. 645 del 1996, *Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.*

Pari retribuzione

- Art. 37 della Costituzione italiana.

Parità di trattamento

- Legge n. 903 del 1977, *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*, in cui ristabilisce che l'onere della prova è a carico del datore di lavoro.
- Decreto legislativo n. 165 del 2001, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*.
- Decreto legislativo n. 469 del 1997, *Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della Legge 59 del 1997*.

Principi fondamentali

- **Art. 3** della Costituzione italiana.
- **Art. 37** della Costituzione italiana.
- **Art. 51** della Costituzione italiana, modificato il 20 febbraio 2003, in cui viene esplicitato l'intento di promuovere la parità sostanziale tra donne e uomini nelle funzioni politiche ed elettive. In tal modo il tema della parità è visibilmente collocato nel contesto di un progressivo superamento del deficit democratico ancora presente nel nostro sistema rappresentativo.

Responsabilità familiari

- Legge 53 del 2000, *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*.
- Legge 328 del 2000, *Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali*
- Decreto legislativo n. 151 del 2001, *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge n. 53 del 2000*.

Decreti, Direttive, Circolari e Convenzioni

- ✚ Direttiva del Presidente del Consiglio approvata dal Consiglio dei Ministri il 7/3/1997, *Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini*.
- ✚ D. M. n. 278 del 21/7/2000, *Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 53 del 2000, concernente congedi per eventi e cause particolari*.
- ✚ D. M. n. 278 del 28/7/2000, *Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile*.
- ✚ Decreto interministeriale del 15/3/2001, *Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 125 del 1991, con allegato modello di domanda*
- ✚ Convenzione-quadro del 22/11/2001 tra il Ministero del lavoro di concerto con il Ministero per le Pari Opportunità e la Conferenza Unificata Stato Regioni e Autonomie locali *“sulle modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri*

di parità, nonché sugli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 3, comma 1, lettere b), c), d), e) del D.Legs. n. 196/2000”.

- ✚ Protocollo d'intesa del 18/12/1999 tra il Dipartimento per le Pari Opportunità e la CRUI.
- ✚ Protocollo d'intesa del 18/3/2004 tra il MIUR e il Dipartimento per le Pari Opportunità-Presidenza del Consiglio dei Ministri, per la realizzazione congiunta di azioni di sostegno, monitoraggio e valutazione degli interventi per la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere delle pari opportunità uomo-donna.

Organismi di parità

- ✚ **Comitato Nazionale di Parità** presso il Ministero del Lavoro e del Welfare, istituito nel 1983, che si occupa dell'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici.
- ✚ **Commissione Nazionale Parità**, istituita nel 1984 e definita organo ausiliario con funzione consultiva del Governo sulle questioni femminili dall'art. 21, comma 2, della legge 400/1988, dotata di una propria autonomia anche finanziaria. La Commissione è stata sciolta nel 2003 dall'attuale Ministra per le Pari Opportunità e sostituita da un Comitato che avrà semplici funzioni consultive.
- ✚ **Ministero della Parità**, nato nel 1996, cui ha fatto seguito nel 1997 l'istituzione del **Dipartimento per le Pari Opportunità**, quale struttura amministrativa di supporto.
- ✚ **Comitato per l'imprenditoria femminile**, presso il Ministero dell'Industria, istituito nel 1992.
- ✚ **Consigliera Nazionale di Parità**.
- ✚ **Consigliere di Parità regionali e provinciali**.
- ✚ **Comitati paritetici per le Pari Opportunità** previsti dai contratti collettivi nel settore pubblico e privato, comprese le Università, alcune delle quali hanno anche la **Delegata del Rettore** per le tematiche di genere.