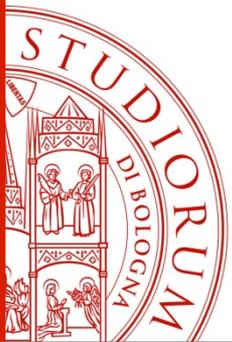
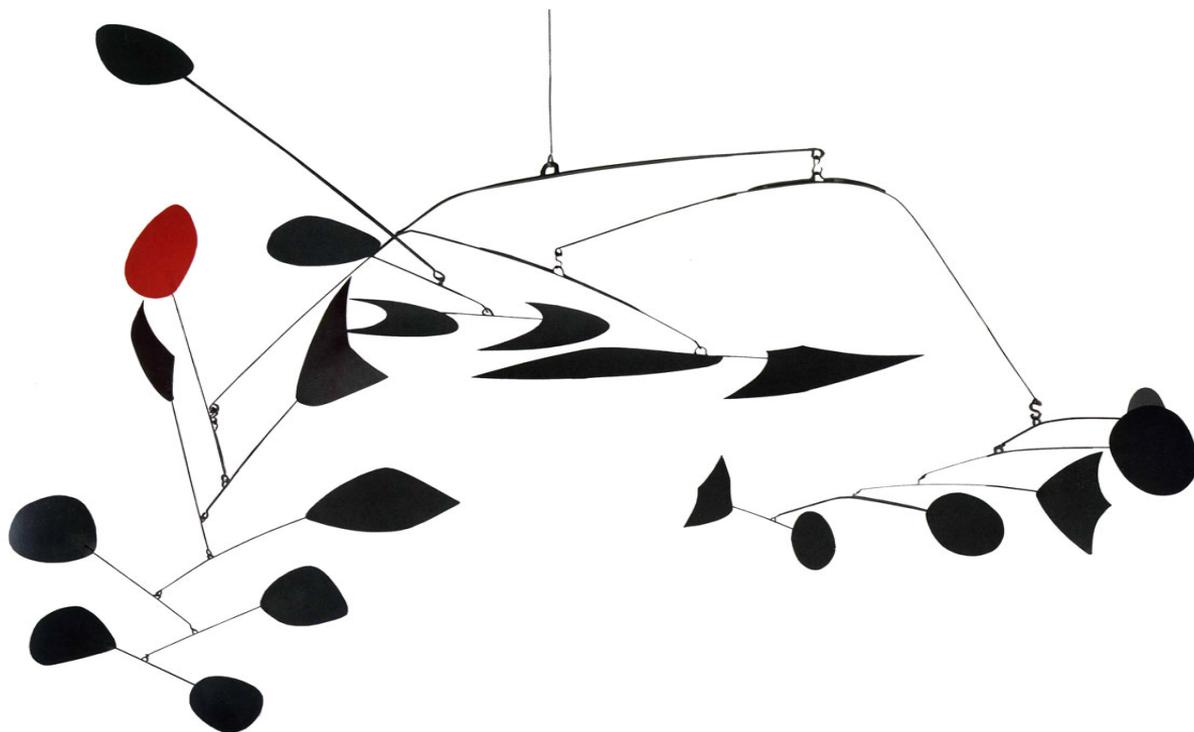


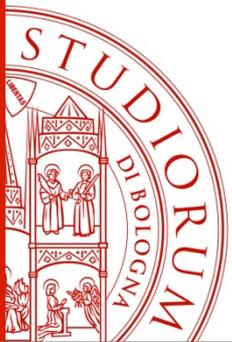
SIGNIFICATO E STORIA DELLE PARI OPPORTUNITA': EVOLUZIONE DEGLI ASPETTI NORMATIVI

Bologna, 22 gennaio 2016



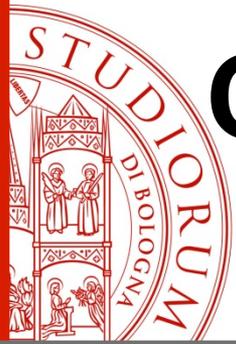
Alexander Calder
scultore (1898 – 1976)





FATTORI DI INFLUENZA



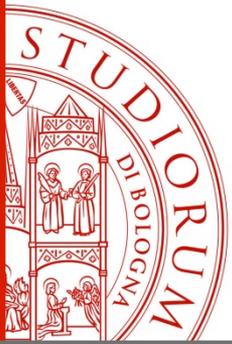


COSTITUZIONE ITALIANA

A uomini e donne è riconosciuta eguaglianza morale e giuridica all'interno della famiglia, eguali diritti e eguale trattamento economico al lavoro

Art. 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 (..)

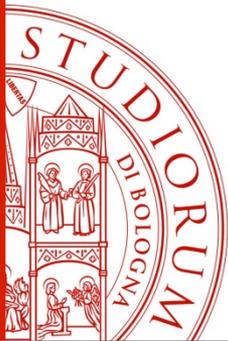
Art. 37: La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.



IL CONTESTO SOCIALE

„in mutamento continuo

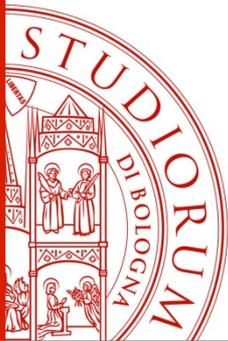
- **Demografia**
- **Istruzione e formazione**
- **Condizione lavorativa**
- **Autonomia**
- **Rapporti familiari**



EUROPA

1° PROGRAMMA DI AZIONE (1982-1985)

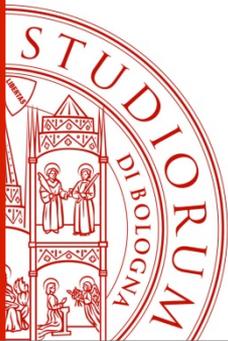
- Promozione verso gli Stati membri dell'adozione di leggi quadro nazionali per lo sviluppo delle azioni positive***
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne e la padronanza delle nuove tecnologie***
- Diffusione di una maggiore conoscenza della gamma delle carriere accessibili dalle donne e della mediocrità degli sbocchi di alcuni settori tradizionali dell'occupazione femminile***
- Promozione dell'attenzione alle donne migranti***
- Conciliazione vita-lavoro***
- Sensibilizzazione a favore dell'evoluzione della mentalità in merito alla parità uomo-donna***



EUROPA

2° PIANO DI AZIONE (1986-1990)

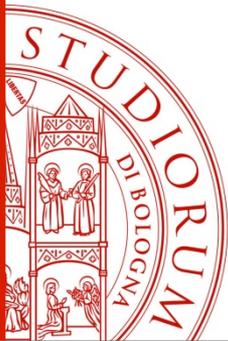
- Migliorare le misure esistenti***
- Istruzione, formazione, occupazione***
- Nuove tecnologie***
- Protezione e sicurezza sociale***
- Ripartizione delle responsabilità familiari e professionali***
- Sensibilizzazione a favore dell'evoluzione della mentalità in merito alla parità uomo-donna***



EUROPA

3° PROGRAMMA D'AZIONE (1996 – 2000)

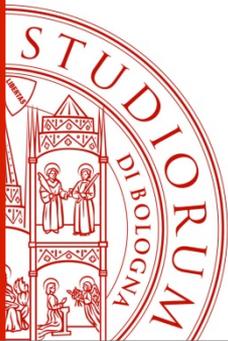
- Consolidare e valorizzare *l'acquis communautaire* nel settore dell'uguaglianza tra i generi
- Sviluppare nuove iniziative a favore delle donne nel campo della formazione professionale e dell'occupazione
- Rafforzare la cooperazione e la complementarità delle azioni dei diversi attori interessati (Commissione, Stati membri e partners sociali)
- Sensibilizzazione rispetto la parità tra i generi, l'immagine della donne nei mass media
- Favorire la partecipazione delle donne ai processi decisionali



EUROPA

4° PROGRAMMA D'AZIONE (1996 – 2000)

- **Acquisizione di poteri e responsabilità**
- **Integrazione del gender mainstreaming**
- **Formazione di una cultura della differenza di genere**
- **Prevenzione e tutela della salute**
- **Prevenzione e repressione della violenza contro le donne**
- **Cooperazione e relazioni internazionali**
- **Politiche per lo sviluppo dell'occupazione femminile**
- **Valorizzazione della professionalità e delle imprenditorialità femminili**
- **Politiche dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro**

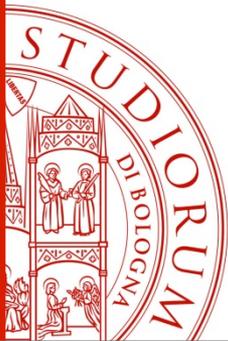


EUROPA

STRATEGIA QUADRO COMUNITARIA PER L'UGUAGLIANZA TRA UOMO E DONNA (2001-2005)

Sono previsti 5 settori di intervento:

- 1)VITA ECONOMICA: pari opportunità nell'occupazione e nella carriera, superamento della segregazione, conciliazione
- 2)PARTECIPAZIONE E RAPPRESENTANZA: donne e uomini nei processi decisionali
- 3)DIRITTI SOCIALI: accesso e godimento
- 4)VITA CIVILE: promozione e garanzia dei diritti, lotta alle discriminazioni e alle violenze
- 5)EVOLUZIONE DEI RUOLI E SUPERAMENTO DEGLI STEREOTIPI: nell'istruzione, nell'informazione, nella cultura, nella scienza)

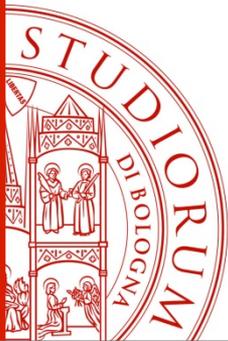


EUROPA

ROAD MAP (2006 – 2010)

- Uguale indipendenza economica (obiettivo del Consiglio Europeo di Lisbona 2000 in merito all'occupazione femminile)
- Conciliazione
- Contrasto alla violenza di genere
- Eliminazione degli stereotipi di genere
- Promozioe dell'uguaglianza di genere al di fuori dell'Unione Europea

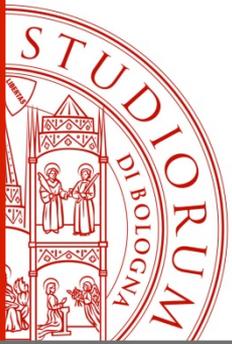
(dal 2009 è operativo EIGE – Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere)



EUROPA

STRATEGIA QUINQUENNALE PER LA PROMOZIONE DELLA PARITA' TRA UOMINI E DONNE (2010 – 2015)

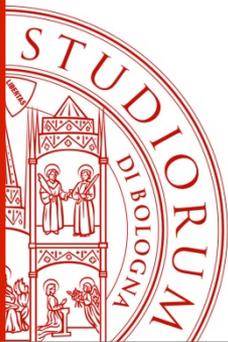
- + **DONNE nel mercato del lavoro (75% occupazione complessiva U+D – Europa 2020)**
- + **DONNE nei posti di responsabilità nel settore economico**
- Promuovere l'imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo**
- Combattere la violenza contro le donne e sradicare le pratiche di mutilazioni genitali su donne e bambine**



EUROPA

Direttive europee

- **Direttiva 75/117/CEE (sostituita dalla Direttiva 2002/73 CE)**
“uguale retribuzione per lavori di uguale valore” che supera il riferimento usato in precedenza, di “stesso lavoro”. Adozione criteri comuni tra lavoratori e lavoratrici nei sistemi di classificazione.
- **Direttiva 76/207/CEE - accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro”**
→ l’assenza di discriminazioni dirette ed indirette con riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia;
- **Direttiva 79/7/CEE- sicurezza sociale**
→ eliminare le discriminazioni nei regimi relativi alla malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione.



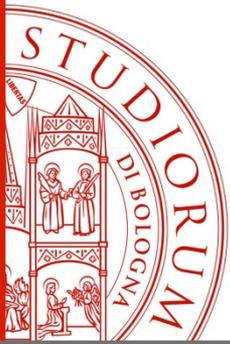
EUROPA

Direttive europee

- **Direttiva 86/378/CEE – regimi professionali di sicurezza sociale**

Si rivolge, in particolare, ai lavoratori, salariati o indipendenti, riuniti nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale

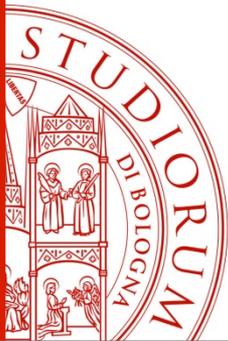
- **Direttiva 86/613/CEE – lavoro autonomo, compreso agricoltura e tutela maternità**



EUROPA

Direttive europee

- **Direttiva 92/85/CEE – salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento**
- Recepimento italiano solo per la parte riguardante salute e sicurezza
- **Direttiva 96/34/CE concernente l' accordo quadro sul congedo parentale**
- **Direttiva 97/81/CE tempo parziale**
Facilitazione part time su base volontaria
- **Direttiva 97/80/CE onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso**



EUROPA

Direttive europee

• **Direttiva 2000/78/CE** - quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

Nozione di discriminazione diretta e indiretta

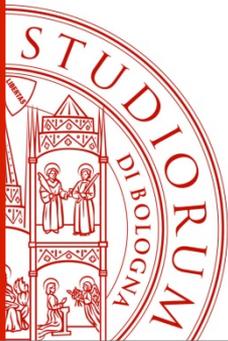
• **Direttiva 2002/73/CE** - modifica la direttiva 76/207/CEE parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

• **Direttiva 2004/113/CE** - parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura

• **Direttiva 2006/54/CE** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

• **DIRETTIVA 2010/41/UE** - parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, abroga la direttiva 86/613/CEE

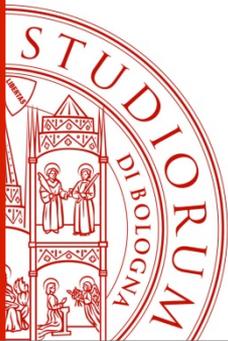
• **Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica** (Convenzione di Istanbul)



NORMATIVA ITALIANA

Le tre fasi della produzione normativa:

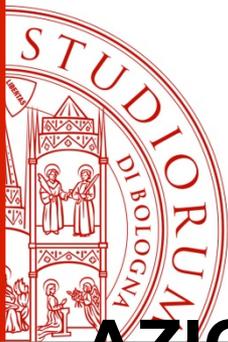
- **Tutela** (unità nazionale – fine anni '80) PARITA'
- **Azioni positive** (fine anni '80 – fine anni '90) PARI OPPORTUNITA'
- **Gender mainstreaming** (dal 2000 ad oggi) MAINSTREAMING



NORMATIVA ITALIANA

TUTELA:

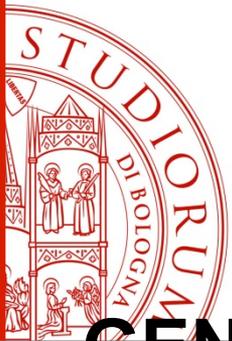
- L. 898/70 scioglimento del matrimonio
- L. 300/70 Statuto dei lavoratori (divieto discriminazioni)
- L. 1044/71 assistenza all'infanzia
- L. 1204/71 lavoratrice madre (protezione fisica e previsione per la salvaguardia del posto di lavoro)
- L. 151/75 riforma del diritto di famiglia (parità fra coniugi, patria potestà → potestà parentale)
- L. 903/77 divieto discriminazione accesso al lavoro, formazione professionale, retribuzione, qualifiche e carriere professionali. Sono precluse disparità basate su stato matrimoniale, famiglia, gravidanza
- L. 194/78 tutela sociale maternità e interruzione volontaria gravidanza



NORMATIVA ITALIANA

AZIONI POSITIVE:

- L. 400/88 Commissione PO come supporto alla Presidenza Consiglio
- L. 25/89 si eleva a 40 anni età per partecipare ai concorsi pubblici
- 979/90 indennità maternità alle professioniste
- 379/90 tutela maternità per le libere professioniste (Dir. CEE 86/613)
- L125/91 azioni positive; divieto di discriminazione diretta ed indiretta, riconoscimento differenza di genere → al posto dell'uguaglianza astratta → uguaglianza di opportunità
- L. 81/93 obbligo per Comuni e Province accrescere presenza donne nella vita politica attiva e la loro partecipazione agli organismi decisionali
- L. 277/93 alternanza uomo donne nelle liste
- L. 157/99 5% rimborso elettorale per favorire presenza donne in politica
- D. Lgs. 29/93 1/3 donne nelle commissioni di concorso
- Recepimento direttive europee



NORMATIVA ITALIANA

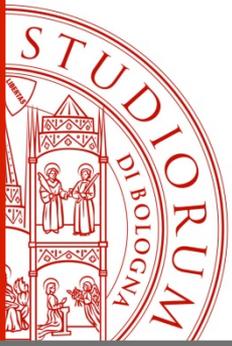
GENDER MAINSTREAMING

- D. Lgs. 61/2000 inquadramento tempo parziale (pt)
- L. 53/2000
- D. Lgs. 100/2001 elasticità e lavoro supplementare
- D. Lgs. 276/2003 applicazione pt anche a contratti tempo determinato
- D. Lgs. 198/2006 – Codice delle PO (novellato 2010 e 2015)
- L. 120/2011 presenza donne nei CdA
- L. 215/2012 quote di lista e doppia preferenza di genere, 1/3 donne nelle commissioni di concorso
- L. 56/2014 sopra i 3000 abitanti, 40% donne nelle giunte
- Riforma elettorale (anche orientamento giurisprudenziale) rappresentanza femminile anche sotto i 3000 abitanti

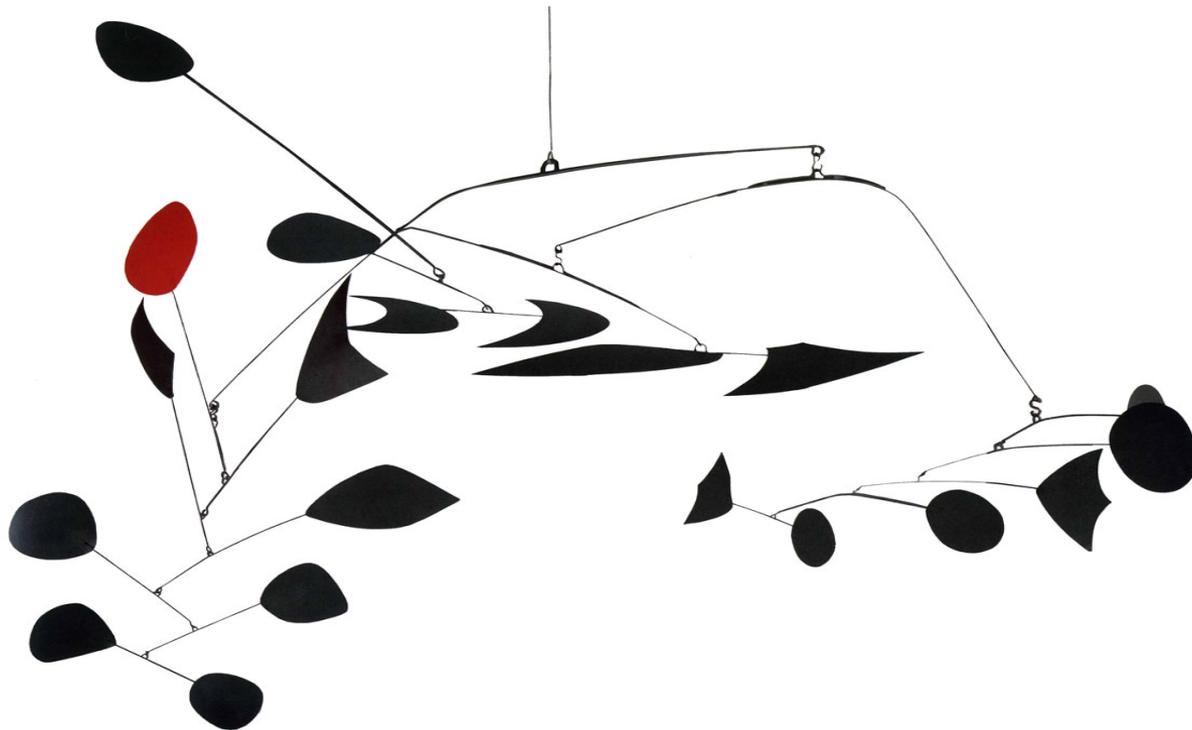
BUONE PRASSI ESEMPI POSITIVI

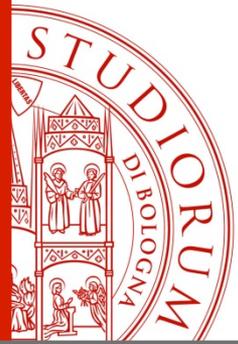
- Lavoro: sperimentazioni innovative e nuove forme di organizzazione del lavoro
- Promozione immagini e contenuti che non ledano la dignità femminile
- Linguaggio attento al genere
- Valorizzazione delle opportunità per il superamento dei vincoli





Alexander Calder
scultore (1898 – 1976)

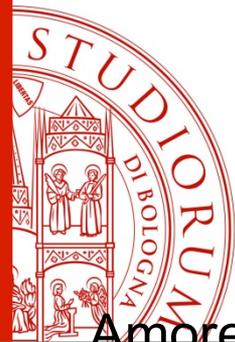




ORGANISMI DI PARITA'

Previsti dalla normativa:

- Consigliera/e di Parità (nazionale, regionale, provinciale) → contrasto alle discriminazioni di genere individuali e collettive in ambito lavorativo. Per il livello nazionale e regionale → intervento su legislazione (pareri).
- Comitato Unico di Garanzia (CUG) → settore pubblico, ambito di lavoro è l'organizzazione del lavoro dell'ente di riferimento (compiti propositivi, consultivi e di verifica)
- Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro

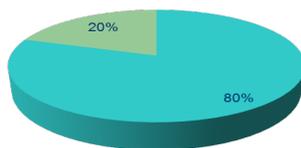


PRESENZA DONNE NEI COMUNI DELL'EMILIA ROMAGNA

Amorevole, 2016

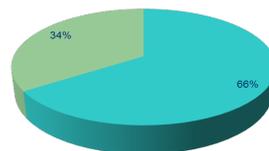
SINDACO/SINDACA

■ UOMINI ■ DONNE



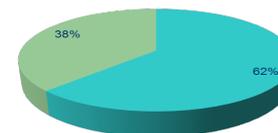
DONNE E UOMINI VICE-SINDACO

■ UOMINI ■ DONNE



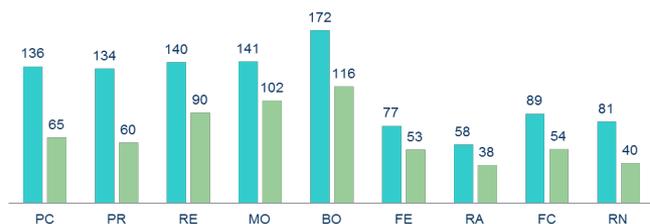
UOMINI E DONNE NELLE GIUNTE COMUNALI

■ UOMINI ■ DONNE



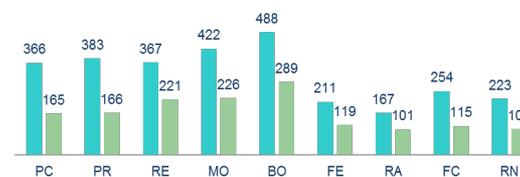
UOMINI E DONNE NELLE GIUNTE

■ U ■ D



UOMINI E DONNE NEI CONSIGLI COMUNALI

■ U ■ D





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Rosa M. Amorevole
Consigliera di parità per l'Emilia Romagna

rosa_amorevole@hotmail.it
www.unibo.it