



Excursus
Normativo:

le principali
tappe delle
Pari Opportunità

PROMOSSO DALL'ASSESSORATO ALLE PARI OPPORTUNITÀ
DELLA PROVINCIA DI CUNEO, ASSESSORE SIMONA ROSSOTTI

PARI OPPORTUNITÀ

dall'Europa alla Provincia di Cuneo

Politiche europee a confronto



2007 anno europeo
delle pari opportunità per tutti

Il quadro normativo europeo



Il quadro normativo europeo

- Trattati
- Direttive
- Programmi d'Azione

La legislazione italiana sul lavoro femminile

- Il periodo della tutela (Dall'Unità al Fascismo)
- La Costituzione: e i diritti delle donne sulla carta (Anni 40/50)
- La legislazione post-costituzionale (Anni 50 /60)
- Dalla tutela alla parità (Anni 70 /90)
- Verso le pari opportunità (Anni 90 ad oggi)

Il quadro normativo europeo



In ambito comunitario:

Il termine pari opportunità è riferito:

- agli interventi mirati a favorire i gruppi sociali svantaggiati
- azioni volte a ridurre le disparità tra uomini e donne.

Il quadro normativo europeo



Trattato di Maastricht - 1993

- **Art. 119:** Parità di retribuzione fra uomo e donna per uno stesso lavoro

Il quadro normativo europeo



Il Trattato di Amsterdam – 1997

- Include i diritti della donna fra i diritti sociali fondamentali (Preambolo - 4° comma)
- Promuove la parità fra uomini e donne in quanto missione della Comunità (Art.2)
- Impegna gli Stati membri a combattere le discriminazioni fondate sul sesso (Art.13)
- Stabilisce la parità di retribuzione di uomini e donne per un lavoro “di pari valore” (Art.141)
- Consente agli Stati membri l’adozione di “azioni positive”, cioè di vantaggi specifici intesi a facilitare l’esercizio di una attività professionale da parte delle donne (Art.141)

Il quadro normativo europeo



DIRETTIVE:

75/117/CEE - applicazione del principio della parità delle retribuzioni

79/7/CEE - parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale

86/613/CEE - parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità

92/85/CE - misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;

97/75/CE - modifica ed estende la direttiva 96/34/CE concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

Il quadro normativo europeo



DIRETTIVE:

96/97/CE - modifica la direttiva **86/378/CEE** relativa al principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale

97/80/CE - onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.

2000/78/CE - stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

2002/73/CE - modifica la direttiva **76/207/CEE** relativa alla 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 (Testo rilevante ai fini del SEE)

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

Il quadro normativo europeo



DIRETTIVA 2000/78/CE - *Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro*

Obiettivo:

Stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione, sulle convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro.

Nozioni di discriminazione:

- Discriminazione diretta
- Discriminazione indiretta
- Molestie

Il quadro normativo europeo



DIRETTIVA 2002/73/CE - *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*

Obiettivo:

Sistematizzare ed integrare la normativa europea precedente in materia di pari opportunità tra uomini e donne quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

Note:

La direttiva ha rilevanza ai fini del SEE (Spazio Economico Europeo)

Il quadro normativo europeo



Consiglio straordinario sull'occupazione di Lussemburgo – 1997 (Processo di Lussemburgo)

Il Consiglio dei Ministri europei adotta la Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), basata su quattro pilastri:

- occupabilità
- imprenditorialità
- adattabilità
- pari opportunità

Il quadro normativo europeo



Il pilastro delle pari opportunità fa riferimento alla **promozione di politiche** che, in ciascuno Stato membro, consentano:

- **la riduzione della disparità tra tassi di occupazione** maschili e femminili
- l'introduzione di **misure per la conciliazione** della dimensione lavorativa con quella familiare.

Il quadro normativo europeo



Dopo cinque anni dal suo avvio, la SEO è stata rivista, e i quattro pilastri sono stati ricompresi in tre macro obiettivi:

- piena occupazione;
- qualità e produttività sul posto di lavoro;
- coesione e integrazione economica e sociale.

Le pari opportunità rimangono un obiettivo trasversale alle politiche attive del lavoro (*mainstreaming*).

Il quadro normativo europeo



Attraverso la **Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea o Carta di Nizza** (approvata a Strasburgo a novembre 2000 e proclamata nel Consiglio Europeo di Nizza del dicembre 2000) e nella Costituzione (2004) , la parità tra donne e uomini è stata formalmente dichiarata dall'Unione Europea come proprio principio fondamentale in ogni campo, pur restando valido lo strumento delle azioni positive.

Il quadro normativo europeo



Consiglio europeo di Lisbona – 2000

La strategia di Lisbona ha fissato l'obiettivo di raggiungere un tasso medio di crescita economica del 3% circa e di elevare, entro il 2010, i tassi di occupazione come segue:

- tasso di occupazione generale: 70%
- **tasso di occupazione femminile: 60%**
- tasso di occupazione 55-64: 50%

Il quadro normativo europeo



La Commissione Europea, Dipartimento Occupazione, Affari Sociali e Pari opportunità formula periodicamente alcuni **Programmi d'Azione**, articolati in obiettivi strategici e azioni volte ad implementare le politiche di pari opportunità fra uomini e donne.

Il quadro normativo europeo



Il sostegno finanziario dell'Unione Europea per la realizzazione delle strategie e delle finalità a favore della parità e delle pari opportunità tra donne e uomini viene perseguito primariamente dal **Programma d'Azione a Medio Termine per la promozione delle pari opportunità delle donne**, creato negli anni Ottanta e tuttora in atto nella sua quinta programmazione, che promuove e sostiene **misure specifiche a favore delle donne**.

Il quadro normativo europeo



I PROGRAMMA QUADRO (1982-1985):

OBIETTIVI: distinzione tra i diritti individuali garantiti nella legislazione e le pari opportunità che comportano attività pratiche che si basano su azioni positive.

AZIONI: Studi su particolari aspetti dell'impegno professionale delle donne e sulle implicazioni dell'utilizzo delle nuove tecnologie sul lavoro femminile e la costituzione di una rete di formazione professionale delle donne.

Il quadro normativo europeo



II PROGRAMMA QUADRO(1986-1990)

OBIETTIVI:

- tutela dell'occupazione e sviluppo di posti in nuovi settori
- uguale assunzione di responsabilità uomo/donna nella vita politica, sociale, culturale e familiare, condivisione dei ruoli
- difesa delle conquiste di parità e realizzazione dell'effettiva eguaglianza di opportunità.

AZIONI:

- formazione per professioniste,
- networking,
- misure per la condivisione delle responsabilità.

Il quadro normativo europeo



III PROGRAMMA QUADRO (1991 – 95):

OBIETTIVI:

- miglioramento delle condizioni della donna nella società
- innovazione degli strumenti per garantire alla donna l'accesso al potere decisionale
- studio sullo stato dell'arte circa il principio di pari retribuzione per uomini e donne sul lavoro (a parità di lavoro e per lavori di pari valore)

AZIONI:

- contro le molestie sessuali
- a tutela della maternità
- a favore della custodia dei bambini

Il quadro normativo europeo



IV PROGRAMMA QUADRO (1996-2000):

OBIETTIVI:

- Promuovere l'integrazione delle pari opportunità tra le donne e gli uomini nell'elaborazione, nell'attuazione e nell'accompagnamento di tutte le politiche, le misure e le azioni condotte ai vari livelli (comunitario, nazionale, regionale e locale):
- mobilitando tutti gli attori della sfera economica e sociale;
- valorizzando le potenzialità dei settori dell'educazione, della formazione professionale e del mercato del lavoro;
- incentivando la conciliazione lavoro-famiglia
- promuovendo l'esercizio dei diritti alla parità e un'equilibrata partecipazione di donne e uomini alla presa delle decisioni.

AZIONI:

- sostegno metodologico, tecnico e finanziario ai progetti che identifichino e sviluppino in questa direzione buone prassi trasferibili; il monitoraggio delle politiche relative e la realizzazione di studi in questo settore; la rapida diffusione dei risultati delle iniziative avviate, nonché di qualunque altra informazione pertinente

Il quadro normativo europeo



V PROGRAMMA QUADRO (2001 - 2005):

Stato dell'arte: disparità reale

- Sottorappresentanza in politica e nei luoghi decisionali dell'economia
- Disparità di retribuzione
- Disparità nella gestione delle responsabilità familiari e di cura

Obiettivi:

- promuovere e diffondere i valori e le pratiche sui quali si basa la parità tra le donne e gli uomini;
- migliorare la comprensione delle questioni connesse alla parità tra gli uomini e le donne, compresa la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e la discriminazione multipla nei confronti delle donne, mediante un esame dell'efficacia delle politiche e delle pratiche, effettuandone un'analisi preliminare, seguendone l'attuazione e valutandone l'impatto;
- sviluppare la capacità dei soggetti di promuovere efficacemente la parità tra le donne e gli uomini, in particolare attraverso il sostegno allo scambio di informazioni e buone pratiche e al lavoro in rete a livello comunitario. ²¹

Il quadro normativo europeo



V PROGRAMMA QUADRO (2001 - 2005):

AZIONI:

- sensibilizzazione, in primo luogo evidenziando la dimensione comunitaria della promozione della parità tra le donne e gli uomini e diffondendo i risultati del programma, segnatamente tramite pubblicazioni, campagne e manifestazioni;
- analisi dei fattori e delle politiche relativi alla parità tra le donne e gli uomini, attraverso la raccolta di dati statistici, lo svolgimento di studi, la valutazione dell'impatto di genere, l'impiego di strumenti e di meccanismi, lo sviluppo di indicatori e di metodologie e un'efficace diffusione dei risultati. Questa azione comprende altresì il controllo dell'attuazione e dell'applicazione della normativa comunitaria sulla parità attraverso una valutazione della legislazione e delle pratiche, al fine di accertarne l'impatto e l'efficacia;
- cooperazione transnazionale tra soggetti attraverso la promozione del lavoro in rete e dello scambio di esperienze a livello comunitario.

Il quadro normativo europeo



Anno europeo delle pari opportunità per tutti

La Decisione n. 771/2006/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 istituisce il 2007 come Anno europeo delle pari opportunità per tutti.

Obiettivi perseguiti nei seguenti ambiti:

- a) Diritti
- b) Rappresentatività
- c) Riconoscimento
- d) Rispetto

Il quadro normativo europeo



Obiettivi dell'anno europeo 2007

a) Diritti:

sensibilizzare sul diritto alla parità e alla non discriminazione nonché sulla problematica delle discriminazioni multiple. L'anno europeo permetterà di informare i cittadini che tutti hanno diritto alla parità di trattamento, e ciò indipendentemente dal sesso, dalla razza o dalle origini etniche, dalla religione o dalle convinzioni personali, da eventuali handicap, dall'età o dalle tendenze sessuali. L'anno europeo dovrà consentire ai gruppi che rischiano discriminazioni di conoscere meglio i loro diritti e la legislazione europea esistente in materia di non discriminazione.

b) Rappresentatività:

stimolare il dibattito sulle possibilità di incrementare la partecipazione alla vita sociale dei gruppi vittime di discriminazioni nonché una partecipazione equilibrata alla vita sociale di uomini e donne. L'anno europeo favorirà la riflessione e la discussione sulla necessità di una maggiore partecipazione di tali gruppi alla vita sociale e di un loro coinvolgimento nelle azioni volte a combattere le discriminazioni in tutti i settori e a tutti i livelli.

Il quadro normativo europeo



Obiettivi dell'anno europeo 2007:

c) Riconoscimento:

favorire e valorizzare la diversità e la parità. L'anno europeo permetterà di sottolineare, evidenziando i benefici della diversità, il contributo positivo che tutti, indipendentemente dal sesso, dalla razza e dall'origine etnica, dalla religione, dalle convinzioni personali, da eventuali handicap, dall'età o dalle tendenze sessuali, possono dare alla società nel suo complesso.

d) Rispetto:

promuovere una società più solidale. L'anno europeo permetterà di sensibilizzare i cittadini sull'importanza di eliminare gli stereotipi, i pregiudizi e la violenza, di favorire buone relazioni tra tutti i membri della società, in particolare tra i giovani, e di promuovere e diffondere i valori che sottendono la lotta contro le discriminazioni.

Il quadro normativo europeo



ROAD MAP 2006-2010 {SEC(2006) 275} **Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini**

Definisce gli ambiti prioritari dell'azione dell'UE in tema di parità tra i generi per il periodo 2006-2010:

- pari indipendenza economica per le donne e gli uomini,
- equilibrio tra attività professionale e vita privata,
- pari rappresentanza nel processo decisionale,
- eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere,
- eliminazione di stereotipi sessisti
- promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.

Il quadro normativo europeo



road map per la parità tra i generi nel periodo 2006-2010

1- PARI INDIPENDENZA ECONOMICA PER LE DONNE E GLI UOMINI

- Conseguire gli obiettivi di Lisbona in tema di occupazione
- Eliminare la disparità retributiva
- Le donne imprenditrici
- Parità tra donne e uomini nella protezione sociale e lotta contro la povertà
- Riconoscere la dimensione di genere nel settore sanitario
- Combattere la discriminazione multipla, in particolare nei confronti delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche

Il quadro normativo europeo



road map per la parità tra i generi nel periodo 2006-2010

2. EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

- Orari di lavoro flessibili per donne e uomini
- Aumentare i servizi di custodia
- Migliori politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare per donne e uomini

Il quadro normativo europeo



road map per la parità tra i generi nel periodo 2006-2010

3. PARI RAPPRESENTANZA NEL PROCESSO DECISIONALE

- La partecipazione delle donne alla politica
- Le donne nel processo decisionale economico
- Le donne nella scienza e nella tecnologia

Il quadro normativo europeo



road map per la parità tra i generi nel periodo 2006-2010

4. ERADICAZIONE DI TUTTE LE FORME DI VIOLENZA FONDATE SUL GENERE

- Eradicazione della violenza fondata sul genere
- Eliminazione della tratta di esseri umani

Il quadro normativo europeo



road map per la parità tra i generi nel periodo 2006-2010

5. L'ELIMINAZIONE DI STEREOTIPI SESSISTI

- Eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nella cultura
- Eliminazione degli stereotipi di genere nel mercato del lavoro
- Eliminazione degli stereotipi di genere nei mezzi di comunicazione

Il quadro normativo europeo



road map per la parità tra i generi nel periodo 2006-2010

6. PROMOZIONE DELLA PARITÀ TRA I GENERI NELLE POLITICHE ESTERNE E DI SVILUPPO

- Applicazione della legislazione dell'UE nei paesi in via di adesione, nei paesi candidati e potenzialmente candidati
- Promozione della parità tra i generi nella politica europea di buon vicinato (PEV) nonché nelle politiche esterne e di sviluppo

Il quadro normativo europeo



RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI sulla parità tra donne e uomini – 2007

Invita ad una particolare attenzione a:

4. fare il necessario per eliminare lo scarto di retribuzioni tra donne e uomini;
5. rafforzare l'integrazione di una prospettiva di parità uomo-donna nell'attuazione delle politiche dell'occupazione;
6. proseguire gli sforzi tesi a permettere a uomini e donne di conciliare vita professionale, vita privata e vita familiare e sostenere le parti sociali nell'attuazione di misure in tal senso;
7. adottare un metodo per quanto riguarda le questioni legate ai cambiamenti demografici, che tenga conto della parità uomo-donna e la sostenga,³³

Il quadro normativo europeo



RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI sulla parità tra donne e uomini – 2007

Invita ad una particolare attenzione a:

4. utilizzare pienamente il potenziale offerto dalla Politica di coesione e di sviluppo rurale per sostenere la promozione della parità tra uomo e donna attraverso programmi cofinanziati dai fondi strutturali;
5. recepire prontamente le direttive 2006/54/CE riguardante la parità di trattamento tra uomini e donne (rifusione) e 2004/113/CE relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Il periodo della tutela (dall'Unità al Fascismo)

1902

Legge n. 242 (Legge Carcano):

- introduce i limiti di età dei minori al lavoro
- limita la durata della giornata lavorativa per donne e fanciulli
- vieta i lavori faticosi, notturni e insalubri per i giovani e le donne minori di 21 anni
- introduce per la prima volta un periodo di congedo obbligatorio per le puerpere (della durata di 4 settimane).

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Il periodo della tutela (dall'Unità al Fascismo)

1907

La legge n. 242 1902 viene estesa alle raccoglitrici di riso.

Restavano escluse da qualsiasi protezione la maggior parte delle lavoratrici, ossia:

- le lavoratrici dell'agricoltura
- quelle a domicilio
- le lavoratrici familiari ossia

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Il periodo della tutela (dall'Unità al Fascismo)

1910

Legge n. 520 Istituzione della *Cassa Nazionale Maternità*
(la cassa fornisce un sussidio per le puerpere)

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Il periodo della tutela (dall'Unità al Fascismo)

1919

Legge 1176 “Disposizioni sulla capacità giuridica della donna” (si riconosce la parziale capacità civile delle donne abrogando l’istituto dell’autorizzazione maritale e quello delle limitazioni dell’ufficio tutelare, ma sancisce il divieto di impiegare le donne nelle cariche pubbliche)

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Il periodo della tutela: la legislazione fascista (1922/43)

1923

R.D. 6 maggio 1923 n. 1054

- (si impediva alle donne di essere presidi di scuola o istituti di istruzione media).
- A questa norma si deve accostare la norma del 1926 n. 2480 che escludeva le donne dall'insegnamento della storia, filosofia, economia nei licei classici e scientifici e negli istituti pubblici.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Il periodo della tutela: la legislazione fascista (1922/43) 1925

- Il 10 dicembre viene istituito l'ONMI - *Opera Nazionale Maternità e Infanzia* (un ente con finalità assistenziali per la tutela e il controllo della maternità)

1927

- Tassa sul celibato (al fine di incentivare i matrimoni e le nascite)

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Il periodo della tutela: la legislazione fascista (1922/43) 1934

- Legge n. 653 e legge 1347 “sul lavoro delle donne e dei fanciulli e sulle lavoratrici madri”.
- Con la prima legge si restringevano gli ambiti di utilizzo della manodopera femminile.
- Con la seconda estendeva il periodo di assenza obbligatoria previsto dalla legge del 1902, si obbligava i datori di lavoro che impiegassero almeno 50 donne all’istituzione delle camere di allattamento).

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Il periodo della tutela: la legislazione fascista (1922/43)

1936

- Introdotti gli assegni familiari

1937

- Introdotte le detrazioni fiscali per le famiglie numerose (qualche diversità tra lavoratori nel pubblico e nel privato)

La legislazione italiana sul lavoro femminile



1) Il periodo della tutela: la legislazione fascista (1922/43)

1939

I premi di natalità e di matrimonio sostituirono i sussidi di maternità

1942

Codice Rocco.

- Il codice rafforzò l'autorità del marito/padre, sancendo nel contempo la subordinazione degli interessi familiari a quelli nazionali

La legislazione italiana sul lavoro femminile



2) La Costituzione e i diritti delle donne sulla carta (Anni 40/50)

1946

- Voto alle donne

1948

- Costituzione repubblicana:
- principio di eguaglianza,
- parità di retribuzione,
- parità tra i coniugi,
- tutela della lavoratrice madre.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



2) Costituzione repubblicana:

- **[Art. 3: Comma I** - “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”.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



2) Costituzione repubblicana:

- **[Art. 3: Comma II - “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”.**

La legislazione italiana sul lavoro femminile



2) Costituzione repubblicana:

- **[Art. 29:** Il comma, è sancito: “Il matrimonio è ordinato sull’eguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell’unità familiare”.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



2) Costituzione repubblicana:

- **[Art. 31: Il comma “La Repubblica... Protegge la maternità, l’infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo”**

La legislazione italiana sul lavoro femminile



2) Costituzione repubblicana:

[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 essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”]

La legislazione italiana sul lavoro femminile



3) La legislazione post-costituzionale (Anni 50 /60)

1950

Legge n. 860 - *Norme sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.* Le principali novità introdotte dalla legge:

- estensione del periodo di astensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 mesi prima del parto e due mesi dopo.
- riposi giornalieri per allattamento fino ad un anno di età del bambino.
- indennità giornaliera fino all'80% della retribuzione.
- divieto di licenziamento durante il periodo di gestazione e fino ad un anno di età del bambino.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



3) La legislazione post-costituzionale (Anni 50-60)

1963

- legge n. 7 Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche legge 1950/860
- (Viene stabilita la nullità di licenziamento a causa di matrimonio, dalla richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dalla celebrazione)

La legislazione italiana sul lavoro femminile



3) La legislazione post-costituzionale (Anni 50 /60)

1963

- legge 9 febbraio n. 67. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni, impieghi pubblici, compresa la magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



4) Dalla tutela alla parità (Anni 70 /90)

1970

- Legge 898 (legge di introduzione del divorzio)

1971

- Legge 1044 di istituzione degli asili nido

La legislazione italiana sul lavoro femminile



4) Dalla tutela alla parità (Anni 70 /90)

1971

Legge n. 1204. Tutela delle madri lavoratrici. Introduzione di due nuovi istituti:

- 1) si prevede che la madre possa **prolungare il periodo di astensione obbligatoria** post-partum di 6 mesi conseguendo durante tale periodo un indennizzo pari al **30% della retribuzione**;
- 2) si prevede il diritto della lavoratrice madre di **assentarsi dal lavoro per malattie del bambino** (di età inferiore ai tre anni).

La legislazione italiana sul lavoro femminile



4) Dalla tutela alla parità (Anni 70 /90)

1975

Legge n. 151: **nuovo diritto di famiglia.**

- Tre le principali novità introdotte dalla riforma (tema di parità):

La legislazione italiana sul lavoro femminile



4) Dalla tutela alla parità (Anni 70 /90)

1975 - Legge n. 151: nuovo diritto di famiglia.

1. Età minima al matrimonio:

- età minima legale al matrimonio abbassata a 18 anni (come per maggiore età);
- età minima per sposarsi con il consenso, non più dei genitori ma del tribunale dei minori, portata a 16 anni per entrambi i coniugi (prima era diversa per l'uomo, 16 anni, e per la donna, 14 anni).

La legislazione italiana sul lavoro femminile



4) Dalla tutela alla parità (Anni 70 /90)

1975 - Legge n. 151: nuovo diritto di famiglia

2. Figura del capofamiglia:

- Abolizione della figura del capofamiglia, “con il matrimonio si acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri” (art.143, I comma).
- La potestà sui figli spetta e deve essere esercitata da ambedue i genitori (art. 316), così come entrambi debbono adempiere all’obbligo di mantenere, istruire ed educare la prole, ancora in proporzione alle loro capacità e alle loro sostanze (art. 148).

La legislazione italiana sul lavoro femminile



4) Dalla tutela alla parità (Anni 70 /90)

1975 - Legge n. 151: nuovo diritto di famiglia

3. Regime patrimoniale:

- Passaggio dal regime patrimoniale di separazione a quello di comunione dei beni.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



4) Dalla tutela alla parità (Anni 70 /90)

1977

- Legge n. 903: *“Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.*
- **Segna un effettivo passaggio dalla tutela alla parità.**

La legislazione italiana sul lavoro femminile



4) Dalla tutela alla parità (Anni 70 /90)

1977 - Legge n. 903: *“Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.*

Principali finalità della legge:

- garantire parità di trattamento nell’accesso al lavoro
- garantire parità di trattamento nello svolgimento del rapporto di lavoro (retribuzione, qualifica, cessazione del rapporto e pensionamento)
- riduzione del costo del lavoro femminile.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



4) Dalla tutela alla parità (Anni 70 /90)

1977 - Legge n. 903: *“Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.*

Ulteriore innovazione:

- estensione alle donne dei medesimi diritti previdenziali previsti per gli uomini (assegni di famiglia, detrazioni per familiari a carico, pensioni)
- estensione al padre lavoratore di alcuni diritti prima riconosciuti esclusivamente alla lavoratrice madre (per esempio, in assenza della madre, riconosciuto al padre il diritto di assentarsi dal lavoro per malattia del bambino o di usufruire del congedo facoltativo nel primo anno di vita del bambino).

La legislazione italiana sul lavoro femminile



4) Dalla tutela alla parità (Anni 70 /90)

Limiti della legge 903/77:

- non disponeva di un adeguato supporto processuale e sanzionatorio → la sua effettiva applicazione è stata molto limitata;
- In ottemperanza all'art.3, comma I della Costituzione, non faceva distinzioni tra gli individui, in base al sesso di appartenenza → non teneva conto delle condizioni di obiettivo svantaggio delle donne nell'inserimento e nella partecipazione al lavoro (poco incisiva)

La legislazione italiana sul lavoro femminile



5) Verso le pari opportunità (Anni '90 ad oggi)

Le principali leggi innovative in materia di pari opportunità sono:

- Legge 125/91;
- Legge 215/92;
- Legge 53/00
- D. Lgs. 151/01 (T.U. in materia di tutela/sostegno mat. e pat.)
- D. Lgs. 198/06 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna - riordino delle disposizioni volte a combattere le discriminazioni e ad attuare pienamente ed effettivamente il principio di uguaglianza)

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 10 aprile 1991, n. 125 (a)

OBIETTIVI:

- eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 10 aprile 1991, n. 125 (b)

OBIETTIVI:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 10 aprile 1991, n. 125 (c)

Le azioni positive possono essere promosse da:

- Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- Consigliere di parità;
- centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati;
- datori di lavoro pubblici e privati;

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 10 aprile 1991, n. 125 (c)

Le azioni positive possono essere promosse da:

- centri di formazione professionale;
- organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale;
- Imprese e loro consorzi
- Enti pubblici economici

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 10 aprile 1991, n. 125 (d)

CONTRIBUTO:

- I soggetti interessati possono richiedere al Ministero del Lavoro di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione del progetto di azione positiva.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 10 aprile 1991, n. 125 (e)

La legge proibisce e reprime:

- i comportamenti discriminatori diretti, dunque intenzionali,
- quelli indiretti, che possano risultare da decisioni o prassi unilaterali dei singoli datori di lavoro, da clausole pattizie (come quelle dei contratti collettivi di qualsiasi livello) o da comportamenti materiali che trovino fondamento in un oggettivo pregiudizio di tipo sessista.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 10 aprile 1991, n. 125 (f)

Grazie alla legge vengono:

- potenziare le funzioni tese al rispetto della normativa antidiscriminatoria;
- rafforzare i poteri di intervento, grazie anche alla creazione di una struttura amministrativa con compiti di promozione e verifica della legislazione antidiscriminatoria vigente.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 10 aprile 1991, n. 125 (g)

- alleggerito l'onere della prova (particolarmente gravoso per la parte ricorrente, che deve riuscire a dimostrare in giudizio l'esistenza della discriminazione subita).
- “Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici”
- Consiglieria di Parità.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 10 aprile 1991, n. 125 (h)

RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE:

- CHI : aziende pubbliche e private con **oltre 100 dipendenti**
- COSA: rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
- QUANDO: almeno ogni due anni
- DOVE: Il rapporto è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



DL 196 del 23 maggio 2000

- possono accedere al finanziamento anche:
 - associazioni
 - organizzazioni datoriali;
- introduzione del programma-obiettivo, formulato annualmente dal Comitato Nazionale di Parità (individuazione tipologie di azioni positive finanziabili);
- possibilità di co-finanziare azioni positive per la soluzione di controversie collettive;
- riaggiornamento per le P.A. del termine per l'adozione dei piani di azioni positive
- Chiarimenti sull'istituto della Consigliera di parità

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 25 febbraio 1992, n. 215 (a)

OBIETTIVI:

- Favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile, anche in forma cooperativa
- Promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici
- Agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione a conduzione o a prevalente partecipazione femminile

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 25 febbraio 1992, n. 215 (b)

OBIETTIVI:

- Favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari gestite da donne
- Promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 25 febbraio 1992, n. 215 (c)

DESTINATARI DEL CONTRIBUTO:

- Società cooperative e di persone costituite per almeno il 60% da donne
- Società di capitali le cui quote di partecipazione spettino almeno per i 2/3 a donne e i cui organi di amministrazione sia costituiti per almeno i 2/3 da donne
- Imprese individuali gestite da donne (industria, artigianato, agricoltura, commercio, turismo e servizi)
- dimensione di piccola impresa (meno di 50 dipendenti e fatturato inferiore a 7milioni di Euro)
- Imprese, loro consorzi, associazioni, enti, società di promozione imprenditoriale, organi professionali che promuovano corsi di formazione o consulenza riservati alle donne per almeno il 70%.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 25 febbraio 1992, n. 215 (d)

CONTRIBUTO:

- 15% ESL - Equivalente Sovvenzione Netto (non tiene conto dell'imposizione fiscale cui sarà soggetto l'investimento)
- Contributi in conto capitale fino al 50% per spese sostenute per avvio o acquisto di attività (De Minimis*)
- Contributi fino al 30% per spese sostenute per lo sviluppo di attività esistenti

**) Rappresenta un'indicazione proveniente dall'Unione Europea che stabilisce quale deve essere l'ammontare massimo d'aiuti economici, cioè di sovvenzioni in denaro, che ciascun Stato Membro appartenente all'Unione Europea può erogare al suo interno a favore delle piccole e medie imprese. Tale limite è di 100.000 euro nell'arco di tre anni. La ragione di tale impostazione è da cercare nella preoccupazione dell'Unione Europea di non falsare, attraverso contributi ingenti e diversificati da Stato a Stato, la concorrenza e la competitività fra imprese dell'Unione.*

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 25 febbraio 1992, n. 215 (e)

INIZIATIVE AMMISSIBILI:

- **avvio di attività** imprenditoriali;
- **acquisto di attività** preesistenti mediante rilevamento dell'attività medesima o di un ramo aziendale ovvero mediante affitto per almeno cinque anni;
- **realizzazione di progetti aziendali innovativi** connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto tecnologica o organizzativa anche se finalizzata all'ampliamento e all'ammodernamento dell'attività;
- **acquisizione di servizi reali** destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



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”

Legge sulla conciliazione dei tempi.

Emanata in attuazione delle Direttive:

- 96/34/CE, relativa all'accordo-quadro sul congedo parentale, concluso fra le organizzazioni interprofessionali generali UNICE, CEEP (lato imprese) e CES (rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici) e
- 97/75/CE (modificava la precedente direttiva del Consiglio).

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 8 marzo 2000, n. 53 (a)

- La legge **promuove un equilibrio** tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione mediante:
- istituzione dei **congedi dei genitori**
- **estensione** del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap
- istituzione del **congedo per la formazione continua**
- estensione dei **congedi per la formazione**

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 8 marzo 2000, n. 53 (b)

- La legge **promuove un equilibrio** tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione mediante:
- **coordinamento dei tempi** di funzionamento delle **città**
- promozione dell'**uso del tempo per fini di solidarietà sociale**
- Coinvolgimento di più attori per il raggiungimento delle sue finalità (soggetti individuali, aziende, istanze territoriali).

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 8 marzo 2000, n. 53 (c)

- Introduce le politiche di conciliazione dei tempi e la redistribuzione del lavoro di cura fra i generi, promuovendo un nuovo modello di paternità e intaccando, implicitamente, gli stereotipi sessisti consolidati nel retaggio culturale italiano.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 8 marzo 2000, n. 53 (d)

- Il congedo dal lavoro per la cura dei figli piccoli, non è più definito “di maternità”, ma, con un francesismo, “parentale”, diventando così un diritto individuale, di madri e padri indistintamente.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 8 marzo 2000, n. 53 (e)

- valorizza i momenti formativi, rendendo concrete le opportunità di *empowerment*, facilitando la partecipazione ai corsi e promuovendo la formazione continua

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 8 marzo 2000, n. 53 (f)

- prevede incentivazioni finanziarie per le aziende private o a partecipazione pubblica che attuino azioni positive a sostegno della conciliazione dei tempi dei/delle dipendenti con carichi di cura, in applicazione di accordi sindacali;

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 8 marzo 2000, n. 53 (g)

- attribuisce importanza agli orari e al tempo, promuovendo i piani regolatori degli orari della città e il coordinamento dei tempi di erogazione dei servizi, tenendo conto delle esigenze dell'utenza e introducendo le “banche del tempo”, quale strumento per favorire lo sviluppo della solidarietà sociale nel territorio;

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 8 marzo 2000, n. 53 (h)

- riconosce la necessità di muovere più leve contemporaneamente
- (perché solo la sinergia dei soggetti privati e pubblici del territorio, tenuti insieme da accordi contrattuali e intenti di solidarietà sociale, può originare una rete che sostenga la conciliazione e permetta di ottimizzare i tempi del territorio.)

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La legge 8 marzo 2000, n. 53 (i)

- riconosce la necessità di rielaborare in un Testo Unico la normativa vigente in materia di maternità e lavoro.
- (D.L. 26 marzo, n. 151, *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell' articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*)

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Legge 53/2000: CONGEDI PARENTALI (I)

- flessibilità nella distribuzione temporale dei cinque mesi di congedo di maternità obbligatorio;
- diritto autonomo del padre al congedo, indipendentemente dallo status lavorativo della madre e dal fatto che questa utilizzi il proprio diritto al congedo opzionale;
- maggiore flessibilità nella fruizione del congedo opzionale;

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Legge 53/2000: CONGEDI PARENTALI (m)

- Eliminazione delle limitazioni alle assenze per malattia del bambino fino ai tre anni. Tra i tre e i cinque anni i genitori hanno diritto fino a cinque giorni di assenza pagata per malattia del bambino.
- Introduzione di altri tipi di congedo per ragioni familiari, quali la morte o la grave malattia di un coniuge o di un componente della famiglia.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Legge 53/2000: CONGEDI PARENTALI (n)

- Possibilità di congedi non pagati per motivi di studio al di fuori della partecipazione alle attività formative offerte dal datore di lavoro

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Legge 53/2000: ARTICOLO 9 (o)

- Contributi a sostegno delle imprese che, in attuazione di **accordi contrattuali**, realizzino **azioni positive** a sostegno della **conciliazione** lavoro-famiglia.
- L'accordo collettivo costituisce presupposto necessario per accedere ai finanziamenti.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Legge 53/2000: ARTICOLO 9 (p)

TIPOLOGIA DI AZIONI:

- Introduzione di **forme di flessibilità** degli orari e dell'organizzazione del lavoro di tipo family friendly
- Programmi di formazione per **agevolare il reinserimento** dopo il periodo di congedo;
- **Sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo.**

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Legge 53/2000: ARTICOLO 9 (q)

SOGGETTI PROPONENTI:

- Aziende private
- Aziende a partecipazione pubblica o a capitale pubblico

DESTINATARI DEL PROVVEDIMENTO:

- In via prioritaria, lavoratrici madri e lavoratori padri.
- Personale con carichi di cura importanti.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Legge 53/2000: ARTICOLO 9 (r)

CONTRIBUTO:

- **Dei 20 milioni di euro messi a disposizione ogni anno:**
- **il 50% di viene destinato alle aziende fino a cinquanta dipendenti;**
- **Il 50% viene destinato alle aziende con più di 50 dipendenti.**
- **Il contributo erogato può raggiungere al massimo la quota di 1 milione di euro per progetto.**

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Risorse economiche per il 2007

L'art. 9 della legge 8 marzo 2000 n. 53, così come **modificato dall'art.1, comma 1254, Legge 27 dicembre 2006 n. 296**, prevede il finanziamento di azioni positive per sostenere la conciliazione lavoro-famiglia. La quota, stabilita annualmente con decreto del Ministro delle politiche sociali - che per l'anno in corso ammonta a 5.300 euro.

Alle piccole e medie aziende (= meno di 50 dipendenti) è riservato il 50% della somma annuale disponibile.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Tipologie di azioni finanziate dalla L. 53/2000 a favore del personale dipendente introdotte dalla Finanziaria

Tipologia D:

interventi ed azioni comunque volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori e disabili a carico, ovvero, con anziani non autosufficienti a carico" → misure dirette a semplificare l'accesso ad **asili nidi aziendali** o a qualificare **qualificare l'azienda in funzione di un miglioramento delle azioni positive** per la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



T.U. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

- Raccoglie e sistematizza la normativa vigente in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità in un unico documento più organico e chiaro, che presenta le seguenti caratteristiche (in conformità con il dettato legislativo):
- individua puntualmente il testo vigente delle varie norme;
- organizza in modo coerente e logico i contenuti dei vari testi normativi, semplificandone o adeguandone il linguaggio;
- indica quali norme sono state abrogate (esplicitamente o anche implicitamente);
- esplicita quali disposizioni, sebbene non inserite nel testo unico, restano comunque in vigore e quali, invece, non sono state richiamate perché abrogate
- indica esplicitamente quali norme secondarie risultano abrogate, in quanto incompatibili con le disposizioni legislative raccolte nel testo unico.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



La riforma dell'articolo 51 della Costituzione

TITOLO IV RAPPORTI POLITICI

Art. 51. Comma 1

ORIGINARIAMENTE:

- 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.

ARTICOLO RIFORMATO

- 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. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

La legislazione italiana sul lavoro femminile



Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 198/06)

Il provvedimento opera un riordino delle disposizioni volte a:

- combattere le discriminazioni di genere;
- attuare pienamente ed effettivamente il principio di uguaglianza.

È articolato in 4 libri:

- I) DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA (artt. 1- 23)
- II) PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI (artt. 23-25)
- III) PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI (artt. 26 – 55)
- IV) PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI (artt. 56 -58)

I programmi a sostegno della parità



Fondo Sociale Europeo, destinato ad attività e iniziative che possono contribuire alla realizzazione di condizioni di parità, con ricadute positive su lavoro e vita sociale.

Programma di Iniziativa Comunitaria EQUAL cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo; per il periodo 2000-2006 ha permesso di sviluppare progetti di lotta contro la discriminazione e le disuguaglianze nel mercato del lavoro e nell'ambito dell'integrazione sociale, con particolare attenzione alla cooperazione transnazionale.

I programmi a sostegno della parità



Per l'occupazione e la solidarietà sociale, opera in particolare il **Programma PROGRESS** (2007-2013), che comprende anche il settore di intervento della parità fra uomini e donne, a sostegno dell'applicazione della parità e dell'integrazione della dimensione di genere nelle politiche comunitarie.

I programmi a sostegno della parità



Contro fattori di discriminazione sociale, emarginazione e violenza esistono poi linee di finanziamento che comprendono tra i soggetti destinatari anche le donne:

- il **Programma DAFHNE** per la lotta alla violenza contro donne e bambini,
- il **Programma STOP** per la lotta contro lo sfruttamento sessuale,
- il **Programma di lotta contro l'emarginazione sociale**,
- il **Programma d'Azione per la lotta contro le discriminazioni 2001-2006**.



A cura di:

Poliedra Progetti Integrati

Corso Unione Sovietica 612/3E, Torino

Tel. +39 011/3473774

fax +39 011/3473777