

Pari opportunità e genere nella Costituzione italiana e nella normativa

Prof.ssa Anna Lorenzetti, Università degli Studi di Bergamo
Bergamo-etera, 2 novembre 2020



Parte I	<ul style="list-style-type: none"> • Principio di uguaglianza tra i sessi come principio fondamentale: struttura unitaria del principio di uguaglianza formale e sostanziale; • Riferimento a <ul style="list-style-type: none"> • relazioni familiari (29, 30, 31) • lavoro (36 e 37) • diritti politici (48 e 51*);
Parte II	<ul style="list-style-type: none"> • Doveri di politiche attive di PO tra i sessi in materia di diritti politici e comunque orientate al raggiungimento di una presenza duale in <u>ogni</u> campo della vita sociale (2001: 117, co. 7; 2003: 51)

Il principio di uguaglianza (art. 3, co. 1)

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.

- uguaglianza davanti alla legge, uguaglianza formale
- differenze tra i singoli individui sono irrilevanti per la legge



Il principio di uguaglianza (art. 3, co. 2)

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza 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

- Rilevanza delle differenze individuali, quando si traducono in un ostacolo che è compito della Repubblica rimuovere



Uguaglianza nella famiglia (art. 29)

La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio

Il matrimonio è ordinato sull'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare.

- Pre-esistenza della famiglia all'organizzazione statale
- Superamento della subordinazione della donna nella famiglia



Uguaglianza nella famiglia (art. 30)

È diritto e dovere dei genitori mantenere, istruire ed educare i figli, anche se nati fuori dal matrimonio

- Pari doverosità nell'educazione
- Parità della prole anche se nata al di fuori della famiglia



Uguaglianza nel lavoro (art. 36)

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.



Uguaglianza nel lavoro (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.

- Unica disposizione declinata al femminile
 - Rischio di essenzializzazione?



Uguaglianza nella politica (art. 48)

Sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno raggiunto la maggiore età

- L'inciso «uomini e donne» era necessario?
- Non rischia di veicolare dubbi su tutte le altre disposizioni declinate al maschile?



Uguaglianza nella politica (art. 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. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

- L'inciso «dell'uno o dell'altro sesso» era necessario?
- Non rischia di veicolare dubbi su tutte le altre disposizioni declinate al maschile?
 - Modificato nel 2003



Uguaglianza nella politica (art. 117, co. 7)

Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

- Cd. «comma rosa»
- Cosa offre in più dell'art. 3, co. 2?
 - Modificato nel 2001



Uno sguardo di insieme

Costituzione



orientata al superamento delle strutture di genere preesistenti in una chiave di «antisubordinazione»
(Barbara Pezzini)



Quale attuazione? (1)

- 1956 legge sulla parità retributiva
- 1963 legge sul divieto di licenziamento per matrimonio; ammissione a tutti gli uffici pubblici, compresa la magistratura, e a tutte le professioni (escluse forze armate)
- 1961/1968 Corte costituzionale sul reato di adulterio
- 1970 legge sul divorzio
- 1975 riforma diritto di famiglia (uguaglianza tra i coniugi e dei genitori)
- 1977 l. 903 sulla parità di trattamento nel lavoro

Quale attuazione? (2)

- 1991 l. 125 sulle azioni positive
- 1993 nuove leggi elettorali con quote femminili
- 1995 Corte costituzionale dichiara illegittime le quote elettorali
- 2001/2003 riforme costituzionali art. 117 e 51
- 2003 Corte costituzionale dichiara la legittimità di misure di riequilibrio della rappresentanza politica (ripensamento della sentenza del 1995)
- 2006 Codice pari opportunità

Quale rapporto con non discriminazione UE

Rapporto problematico



Rischio di schiacciamento su istanze euro-unitarie che:

- assumono neutralità della persona (del «lavoratore»): v. quote!
- Non leggono le dinamiche di genere

Quale rapporto con non discriminazione CEDU



Una premessa

Il linguaggio giuridico italiano è fortemente androcentrico

- Riferimenti androcentrici:
 - Cittadino, uomo, straniero, dipendente, lavoratore
 - La diligenza del «buon padre di famiglia»
 - Arbitrium boni viri

Un'altra premessa

Caratteristiche della normativa italiana


- Frammentata, rapsodica e disomogenea
- Scarsamente coordinata con altre normative
- Vetusta e inattuale (approccio «patriarcale»)
- Occasionale
- Ineffettivo e a carattere rimediabile
-

In generale: lettura al ribasso della normativa

Normative generiche

Codice civile:
 Art. 2087 - Tutela delle condizioni di lavoro
 L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.


Art. 2103 - Mansioni del lavoratore (Divieto di demansionamento)



L. 300/1970 Statuto dei lavoratori
Art. 15 (Atti discriminatori)

1. E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:


- subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero **cessi di fame parte**;
- licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.



D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 7
 Testo unico del Pubblico impiego


Di donne e uomini
 OPPURE
 Sulla base del genere

1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono **parità e pari opportunità** tra uomini e donne e **l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta**, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro....



Codice per le pari opportunità di donna e uomo


- Libro I: «Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna»
- Libro II: «Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali»
- Libro III: «Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici»
- Libro IV: «Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici»



Codice per le pari opportunità
La struttura: suddiviso in Libri, Titoli, Capi

Libro I: «Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna»

- Titolo I, Disposizioni generali (art. 1)
 - Titolo II (segue)



Codice per le pari opportunità
La struttura: suddiviso in Libri, Titoli, Capi

Libro II: «Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali»

- Titolo I, Rapporti tra coniugi (art. 23)
- Titolo II, Contrasto alla violenza nelle relazioni familiari (art. 24)



Codice per le pari opportunità

La struttura: suddiviso in Libri, Titoli, Capì

Libro III: «Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici»

- Titolo I, Pari opportunità nel lavoro
 - Capo I, Nozioni di discriminazione (artt. 25-26)
 - Capo II, Divieti di discriminazione (artt. 27-35)
 - Capo III, Tutela giudiziaria (artt. 36-41-bis)
 - Capo IV, Promozione delle pari opportunità (artt. 42-50-bis)
 - Capo V, Tutela e sostegno della maternità e paternità (art. 51)
- Titolo II, Pari opportunità nell'esercizio dell'attività d'impresa
 - Capo I, Azioni positive per l'imprenditoria femminile (artt. 52-55)



Codice per le pari opportunità

La struttura: suddiviso in Libri, Titoli, Capì

Libro III: «Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici»

- Titolo II-bis, Parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura
 - Capo I, Nozioni di discriminazione e divieto di discriminazione (artt. 55-bis - 55-quater)
 - Capo II, Tutela giudiziaria dei diritti in materia di accesso a beni e servizi e loro fornitura (artt. 55-quinquies - 55-septies)
 - Capo III, Promozione della parità di trattamento (artt. 55-octies - 55-decies)



Codice per le pari opportunità

La struttura: suddiviso in Libri, Titoli, Capì

Libro IV: «Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici»

- Titolo I, Pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive
 - Capo I, Elezione dei membri del Parlamento europeo (artt. 56 - 58)



Discriminazione diretta (art. 25, co. 1, CPO)

qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un **effetto pregiudizievole** discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga



Discriminazione indiretta (art. 25, co. 2, CPO)

quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere lavoratori di un sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso



Discriminazione indiretta (art. 25, co. 2, CPO)

... salvo che riguardino **requisiti essenziali** allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari



È equiparato alla discriminazione (art. 25, co. 2-bis, CPO)

ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti



Molestia (art. 26, co. 1, CPO)

comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo



Molestia sessuale (art. 26, co. 1, CPO)

comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo



La normativa italiana (1): CPO (artt. 55-bis - 55-decies)

Art. 55-bis Nozioni di discriminazione

1. Sussiste discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.



La normativa italiana (2): CPO (artt. 55-bis - 55-decies)

Art. 55-bis Nozioni di discriminazione

2. Sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.



La normativa italiana (3): CPO (artt. 55-bis - 55-decies)

Art. 55-bis Nozioni di discriminazione

3. Ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo.

4. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.



La normativa italiana (4): CPO (artt. 55-bis - 55-decies)

Art. 55-bis Nozioni di discriminazione

5. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.



La normativa italiana (5): CPO (artt. 55-bis - 55-decies)

Art. 55-bis Nozioni di discriminazione

6. L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso è considerato una discriminazione, ai sensi del presente titolo.

7. Non costituiscono discriminazione, ai sensi del presente titolo, le differenze di trattamento nella fornitura di beni e servizi destinati esclusivamente o principalmente a persone di un solo sesso, qualora siano giustificate da finalità legittime perseguite con mezzi appropriati e necessari



La normativa italiana (7): CPO (artt. 55-bis - 55-decies)

55-ter (Divieto di discriminazione)

3. Sono escluse dall'ambito di applicazione del co. 1 le seguenti aree:

- a) impiego e occupazione, anche nell'ambito del lavoro autonomo nella misura in cui sia applicabile una diversa disciplina;
- b) contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità;
- c) istruzione pubblica e privata.

4. Resta impregiudicata la libertà contrattuale delle parti, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona.



Il carattere patriarcale della normativa

Un caso: la violenza di genere

- L. 154/2001, Misure contro la violenza nelle relazioni familiari
- L. 177/2013, Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11.5.2011
- L. 119/2013, Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province



Il carattere patriarcale della normativa

Un caso: la violenza di genere

- Rimediabile: es. in materia di violenza, si finanziano case-rifugio, ma nulla o poco come prevenzione o cambiamento culturale; scarsi finanziamenti
- Frammentata e disorganica
- Occasionale: in risposta a fatti di cronaca



Il carattere patriarcale della normativa

Un caso: la violenza di genere

- donne = soggetti deboli
- Isola le donne piuttosto che proteggerle (modifica gli stili di vita, le abitudini; quasi "oggettivizzazione" delle donne; questione di irrevocabilità della querela)
- Tende a leggere la questione prescindendo da un'analisi dei rapporti fra generi



Ruth Bader Ginsburg



Nine, nine... There have been nine men there for a long, long time, right? So why not nine women?

Intervista di Diane Sawyer, The Women's Conference, Long Beach, California, 26 October 2010)

Grazie per l'attenzione!

anna.lorenzetti@unibg.it

