



Info epocadonna è il mensile di aggiornamento e informazione che raccoglie curiosità, novità e appuntamenti segnalati dalle Associate per le Associate.

SEZIONI

- [normativa di riferimento](#)
- [eventi, seminari corsi da segnalare](#)
- [idee e progetti per le pari opportunità](#)
- [calendario appuntamenti epocadonna](#)
- [le parole della parità](#)

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il nostro viaggio nella **normativa di riferimento** comincia ovviamente con l'analisi dell'evoluzione della normativa **italiana** relativa al diritto alle pari opportunità tra uomini e donne.

Nel **1919** anno in cui in Italia viene riconosciuta alle **donne** la **capacità giuridica** (Legge 1176) che cancella l'autorizzazione maritale e consente loro di esercitare tutte le professioni e, buona parte degli impieghi pubblici.

Nello stesso anno viene sfiorata la conquista del **suffragio universale femminile**, quasi raggiunta con l'approvazione della Camere per il voto amministrativo. Per il voto legislativo le donne dovranno attendere la fine del periodo fascista e della Seconda Guerra mondiale: il riconoscimento del **diritto di voto alle donne** arriverà il **31 gennaio del 1945**, su emanazione del Consiglio dei Ministri - Decreto legislativo luogotenenziale 2 febbraio 1945, n. 23.

Nel **1948**, la neonata Costituzione Italiana, sancisce il **principio di uguaglianza di genere**: uomini e donne, in particolare nel mondo del lavoro, hanno diritto al medesimo trattamento.

Riconoscendo la pari dignità sociale e l'uguaglianza davanti alla legge a tutti i cittadini (art. 3), la parità tra donne e uomini in ambito lavorativo (artt.4 e 37), l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio (art.29) e la parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza (art. 51), la Costituzione pone punti di riferimento importanti per lo sviluppo della normativa futura.

L'**8 marzo 2002**, per garantire una maggior presenza delle donne nelle cariche pubbliche, viene modificato l'**art.51** della Costituzione. Viene così

prevista l'adozione di appositi provvedimenti finalizzati all'attuazione delle pari opportunità fra uomini e donne nella rappresentanza. Si riapre il dibattito sull'opportunità di inserire il meccanismo delle quote per la creazione delle liste elettorali.

In ordine cronologico:

- ◆ **1945 Diritto di voto alle donne**
- ◆ **1948 Costituzione della Repubblica italiana**
Gli articoli che garantiscono la tutela dei diritti e delle pari opportunità tra uomini e donne
- ◆ **1958 Legge 20 febbraio 1958, n° 75 (Legge Merlin)** Abolizione della regolamentazione della prostituzione e lotta contro lo sfruttamento della prostituzione altrui
- ◆ **1963 Legge 9 febbraio 1963, n. 66** Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni.
- ◆ **1975 Legge 19 maggio 1975, n. 151** Riforma del diritto di famiglia
- ◆ **1975 Legge 29 luglio 1975, n. 405** Istituzione dei consultori familiari
- ◆ **1978 Legge 22 maggio 1978, n. 194** Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza
- ◆ **1983 Legge 4 maggio 1983, n. 184** Disciplina dell'adozione e dell'affidamento dei minori
- ◆ **1992 Legge 5 febbraio 1992, n. 91** Nuove norme sulla cittadinanza
- ◆ **1993 Leggi di riforma del sistema elettorale**
- ◆ **1996 Legge 15 febbraio 1996 n. 66** Norme contro la violenza sessuale
- ◆ **1997 Direttiva 7 marzo 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
- ◆ **1998 Legge 3 agosto 1998 n. 269** Norme contro lo sfruttamento della prostituzione, della pornografia, del turismo sessuale in danno di minori, quali nuove forme di riduzione in schiavitù
- ◆ **1999 Protocollo d'intesa per l'adozione del codice di condotta** Nella lotta contro le molestie sessuali per i dipendenti del ministero del lavoro e della previdenza sociale
- ◆ **2001 Legge 8 marzo 2001, n. 40** Misure alternative alla detenzione a tutela del rapporto tra detenute e figli minori
- ◆ **2001 Legge 4 aprile 2001 n. 154** Misure contro la violenza nelle relazioni familiari
- ◆ **2001 Circolare n. 61/2001** Codice di condotta contro le molestie sessuali per le dipendenti e i



dipendenti del Ministero del Lavoro – Nomina Consigliere/i di fiducia

♦ **2002 Modifica dell'art. 51 della Costituzione italiana**

AZIONI POSITIVE

L'espressione "azione positiva" compare in ambito europeo all'inizio degli anni '80 quale strumento per combattere le forme di discriminazione nei confronti delle lavoratrici e favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne. La considerazione, portata avanti da un gruppo di donne parlamentari, è che i principi, seppure previsti dalla normativa comunitaria, siano ancora troppo debolmente attuati. Servono **misure temporanee e speciali** volte ad accelerare il processo di **instaurazione di fatto** dell'uguaglianza e a combattere le forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici.

Nell'84 attraverso un'apposita **Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità europea** le "azioni positive" diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori e dell'attività lavorativa.

La raccomandazione viene recepita a livello nazionale nel 1991 dalla **Legge 125 del 10 aprile 1991** "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" volta a tradurre concretamente il concetto di azione positiva riprendendo ed amplificando i principi e le finalità che altre leggi (L.1204/71 e L. 903/77) avevano introdotto.

Le azioni positive sono vere e proprie "**discriminazioni positive**" che, attraverso il "rafforzamento" della presenza delle donne, accelerano il processo di instaurazione di fatto dell'uguaglianza e combattono le forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici.

Gli ambiti di intervento delle azioni positive riguardano la formazione scolastica e professionale, l'accesso al lavoro, la progressione di carriera, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l'equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali.

Vengono considerate azioni positive le misure specifiche che:

- favoriscano **l'occupazione** delle donne e la promozione **dell'imprenditorialità femminile**;

- valorizzino **il potenziale e il lavoro femminile**, sia in termini quantitativi che qualitativi in ogni settore, mansione e grado

- identifichino e successivamente correggano le disparità che colpiscono le donne **nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro**. Le misure sono volte ad eliminare gli effetti negativi derivanti dalla tradizionale divisione dei ruoli tra uomini e donne all'interno della famiglia e della società e a conciliare le responsabilità familiari con quelle professionali;

- **concretizzino** la parità effettiva tra uomini e donne;

Possono distinguersi, in relazione alla tipologia del loro intervento, tra **azioni positive verticali**, relative alla promozione dell'avanzamento femminile nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità, e **azioni positive orizzontali** finalizzate, invece alla creazione di occupazione mista ed equilibrata in tutti i settori.

Tenendo conto degli effetti prodotti dalle azioni positive è possibile distinguere tra:

- **strategiche**, mirate cioè a produrre un mutamento effettivo, immediato e percepibile nella realtà aziendale a favore di processi gestionali e organizzativi tradizionalmente limitanti per le donne

- **simboliche** finalizzate all'inserimento delle donne a livelli di responsabilità o a lavori storicamente loro preclusi.

- **di sensibilizzazione**. Prevedono attività formative e di informazione volti a diffondere la politica di promozione della figura e del ruolo femminile nell'azienda e a combattere in maniera incisiva le discriminazioni indirette.

Le azioni positive vengono attuate attraverso alcuni **provvedimenti normativi**, veri e propri strumenti che concretizzano, attraverso percorsi talvolta faticosi, migliori opportunità per le donne.

♦ **La strategia delle azioni positive**

La L.125/91 Incentiva l'attuazione di piani d'azione positive in aziende pubbliche e private finalizzati a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità

♦ **Azioni positive per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile**

La legge 215/92 adotta misure ad incentivo e sostegno dell'imprenditoria femminile

♦ **Contributi per le imprese che attuino misure a sostegno della flessibilità**

L'art. 9 della Legge 53/2000 sostiene azioni positive volte a conciliare tempo di vita e di lavoro



EVENTI, SEMINARI E CORSI

Nella seconda sezione del mensile vengono segnalati gli eventi, seminari e corsi proposti a livello Provinciale, Regionale ecc. che trattano il tema della pari opportunità fra uomo e donna.

MASTER IN PARI OPPORTUNITÀ

Purtroppo in ritardo (le iscrizioni si sono chiuse il 23 gennaio scorso) segnaliamo alle associate il master promosso dall'Università degli Studi di Milano Facoltà di Scienze Politiche.

Il principale obiettivo formativo del Master Universitario è quello di preparare personale qualificato, in grado di ricoprire le posizioni professionali per le quali si richiedano competenze di tipo multidisciplinare nel campo delle politiche di eguaglianza e di pari opportunità. Il Master si propone di offrire una specializzazione sia a chi intenda approfondire queste tematiche in termini di ricerca, che a chi intenda affrontarle nell'ambito professionale della gestione delle risorse umane e delle politiche del lavoro.

Il Master si rivolge a giovani neo laureate/i, a studiose/i, a personale che già opera in contesti pubblici e privati, offrendo strumenti di tipo teorico generale abbinati a competenze tecniche e a metodi applicati. Il corso si configura dunque sia come un intervento di formazione superiore per la creazione di una nuova figura professionale (esperto di politiche di pari opportunità), sia come un intervento di formazione permanente per chi è già inserito in un contesto lavorativo

UN CICLO DI INCONTRI SULLA STORIA DELLE DONNE IN ITALIA

29/1/2003, Modena

Il Centro documentazione donna del Comune di Modena in collaborazione con il Dipartimento di Scienza della cultura e del linguaggio dell'Università di Modena e Reggio Emilia indicano una serie di incontri sulla Storia delle donne in Italia nel '900.

Esistenze, segni, storie femminili a confronto per rileggere la storia e gli avvenimenti che hanno segnato il secolo e che portano una traccia profonda dell'identità delle donne. In uno scenario di forti cambiamenti sociali, di vicende anche drammatiche e tragiche, di lotte per l'emancipazione che, mai allora, hanno

visto le donne impegnate in un continuo percorso di partecipazione e per il conseguimento dei pieni diritti di cittadinanza. I primi 3 incontri: 29/1-11/2-20/2, ore 17.00. Per ulteriori informazioni rivolgersi al Centro documentazione donna tel: 059.451036 e-mail: cddonna@comune.modena.it

IDEE E PROGETTI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Nella presente sezione vengono segnalati alcune idee e progetti già realizzati altrove che devono servire da spunto e riflessione per l'avvio di nuove iniziative.

CONCORSO "CENERENTOLA NON ABITA PIÙ QUI" FIABE ILLUSTRATE PER BAMBINE DEL NUOVO MILLENNIO

A.A.A. - Cercasi favole che insegnino alle bambine a coltivare la loro autostima, a stare bene con sé stesse e a crescere forti e sicure di sé. Il periodico femminile DonnaSi - professioni.idee.iniziative.storie al femminile (e non...), insieme all'associazione DonnaSi - l'altra metà della terra e alla casa editrice ali organizzano la prima edizione del concorso "Cenerentola non abita più qui" dedicato alle fiabe illustrate per bambine del nuovo millennio; il concorso ha due sezioni, una aperta a tutti e una riservata alle scuole, e ha come tema l'ideazione di fiabe illustrate che abbiano come protagoniste non più eroine ubbidienti e carine, docili, sottomesse, in paziente attesa del principe che le tolga dai guai ma figure femminili finalmente ribelli, indipendenti, attive, furbe, stravaganti, curiose, vivaci, buone e cattive allo stesso tempo, come lo sono sempre più le donne. Il bando si trova scaricabile al seguente indirizzo: <http://www.donnasi.net/a-news.html> il devoluto della vendita dei libri sarà destinato a iniziative per donne disagiate.

E' possibile scrivere a: Concorso "Cenerentola non abita più qui" c/o ali edizioni - loc. monte sante marie - 53041 Asciano (Si) Italia www.donnasi.net email: donnasi@donnasi.net

MILANO PER LA DONNA

31/1/2003, Milano

"Milano per la donna" è un centro servizi innovativo per la donna milanese, in grado di dare risposte concrete sul tema del mercato del lavoro. Il progetto è stato finanziato con il



FSE e realizzato da Irescogi, dal Comune di Milano-Assessorato al Lavoro e Assessorato alle Politiche Sociali, da Obiettivo Lavoro e dall'associazione OEFFE.

Il Centro, attivo dal mese di novembre'02, offre servizi mirati a riconoscere ed affrontare le problematiche occupazionali (sociali, culturali, psicologiche, ecc.) che interagiscono con la domanda e l'offerta e che risultano essere cruciali ad un soddisfacente inserimento lavorativo.

All'attività di prima accoglienza, propria del centro, seguono dei colloqui gestiti da un gruppo di consulenti esperte di orientamento. Il 31 gennaio, alle ore 12,00 si svolge la conferenza stampa di presentazione del Centro, in via San Calogero 16.

Tel:028322950 - fax 028323307

info@milanoperladonna.it

www.milanoperladonna.it

RASSEGNA TEATRALE

SUI GENERI: uomo/donna prospettive a confronto

Al Brancaleone, Via Levanna 11 Roma

LUNEDÌ 27 GENNAIO - ORE 21:00

Un'occasione innovativa per confrontarsi in modo piacevole e stimolante sulla diversità che caratterizza gli sguardi maschili e femminili.

La serata si articolerà in diversi momenti:

- ◆ **"Tanghedìa d'amore"** uno spettacolo di poesia e danza a ritmo di tango ideato
- ◆ **"L'occhio di Ulisse"** sguardi sull'universo femminile.
- ◆ **"Sonorità Contaminate"** Una selezione di brani per Bandoneon ed Organetto suonati dagli artisti Javier Salninsky (Argentina) e Simonetta Centi (Italia).
- ◆ **"Milonga"**

CORSO DI DEGUSTAZIONE per sole Donne

Lo organizza "La Barbatella" di Piancogno - le date: 6-13-20-25 febbraio 2003. Costo di € 100,00. per maggiori informazioni Rivolgersi all'enoteca.

APPUNTAMENTI

Di seguito vengono riportati gli appuntamenti organizzate dall'Associazione

1. DONNA IN SITUAZIONE OGGI

Ciclo di incontri promosso dall'Associazione Epocadonna e dalla Fondazione Annunciata Cocchetti con il patrocinio e contributo della Commissione Pari Opportunità della Provincia di Brescia.

- Mercoledì 26 febbraio 2003: Donne, istruzione e lavoro
- Mercoledì 5 marzo 2003: Donne, famiglia e salute
- Mercoledì 12 marzo 2003: Donne e processi decisionali
- Mercoledì 19 marzo 2003: Politiche di genere locali

Presso Sede Fondazione Annunciata Cocchetti
: Via Tomera Cemmo di Capodiponte
Orario dalle 20 - alle 22.30

2. SEMINARI INFORMATIVI

Dopo un interessante confronto e un costruttivo scambio di idee, tutte le Associate presenti all'incontro dello scorso gennaio, hanno convenuto sull'idea e opportunità di trasformare le serate di incontro già programmate per il 2003 (vedasi calendarietto Epocadonna) in serate di approfondimento di temi cari alla nostra Associazione, secondo le proposte di seguito elaborate:

- **Mercoledì 12/02/2003** - Le politiche di genere: dalla parità alle pari opportunità fra uomini e donne - Isa Santicoli
- **Lunedì 10/03/2003** - Donne e Salute - Serata organizzata in collaborazione con l'associazione ANDES (donne operate al seno),
- **Lunedì 14/04/2003** - Donna e lavoro: incontro con una donna dirigente
- **Lunedì 12/05/2003** - La separazione e i disagi familiari: testimonianza di un avvocato e di un rappresentante del tribunale dei minori
- **Lunedì 05/06/2003** - Donna e scuola

Gli interventi programmati potrebbero subire alcune variazioni che Vi saranno comunicate in occasione del precedente incontro.



LE PAROLE DELLA PARITÀ'

*Quest'ultima sezione vuole offrire alle lettrici un elenco dei **termini** comunemente usati nell'ambito della politica di parità per facilitare la comprensione delle politiche in corso. La sezione si rifà al **glossario** proposto dall'Unione Europea.*

NEUTRO RISPETTO AL GENERE/ SESSO: Privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.

OCCUPAZIONE IRREGOLARE E PRECARIA: Occupazione avente carattere occasionale e, in generale, non disciplinata da adeguato contratto o da disposizioni in materia di retribuzione o protezione sociale.

ONERE DELLA PROVA: La persona che intenta un'azione legale è tenuta, in linea di principio, a dimostrare di essere stata vittima di una discriminazione. Nel contesto della parità di trattamento tra gli uomini e le donne una direttiva, basata sulla giurisprudenza della Corte di giustizia europea, sposta l'onere della prova tra le parti (parte convenuta e parte attrice). Laddove una persona si ritenga lesa dalla mancata applicazione del principio di pari trattamento e laddove vi sia una fondata presunzione di discriminazione spetta alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione di tale principio (sentenza del 17.10.89, causa C 109/88, Danfoss, 1989_Raccolta della giurisprudenza della Corte 3199, paragrafo 16; direttiva del Consiglio del 15.12.97 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso).

OSTACOLI INVISIBILI: Insieme di atteggiamenti con il loro tradizionale corredo di pregiudizi, norme e valori che impediscono il conferimento di responsabilità/la piena partecipazione alla società (per le donne).

PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DI DONNE E UOMINI: La spartizione del potere e delle posizioni decisionali (rappresentanza di entrambi i sessi al 40-60%) tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita e che costituisce un'importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne (raccomandazione del Consiglio 96/694/CE del 02/12/96, GU L 319).

PARITÀ DI TRATTAMENTO PER DONNE E UOMINI: Consiste nell'assicurare l'assenza di discriminazioni, dirette o indirette, a motivo del sesso (Discriminazione sessuale).

PARI OPPORTUNITÀ PER DONNE E UOMINI:

L'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale a motivo del sesso.

PARITÀ TRA DONNE E UOMINI: Il principio di pari diritti e di pari trattamento tra le donne e gli uomini (vedi anche Uguaglianza tra i sessi).

POPOLAZIONE ATTIVA: Tutte le persone di entrambi i sessi che forniscono manodopera per la produzione di beni e servizi secondo la definizione del sistema dei conti nazionali delle Nazioni Unite durante un determinato periodo di tempo (Nazioni Unite).

PROGRAMMAZIONE SECONDO LA SPECIFICITÀ DI GENERE: Un approccio attivo alla programmazione che considera il genere quale variabile o criterio fondamentali e che si adopera per integrare una dimensione esplicita di genere nella dimensione politica o in quella dell'azione.

RAPPORTO DI GENERE: La relazione e la diseguale distribuzione dei poteri tra le donne e gli uomini che caratterizza un determinato sistema di genere (vedi Contratto sociale in base al sesso).

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO PART-TIME: L'introduzione di regole che disciplinino la portata e l'uso del lavoro part-time volte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione contro i lavoratori part-time, a migliorare la qualità del lavoro part-time e ad agevolare lo sviluppo del part-time in quanto opzione.

RUOLI DI GENERE: Un insieme di modelli d'azione e di comportamento inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini e che si perpetuano secondo i meccanismi descritti alla voce "Contratto sociale in base al sesso".

SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE: La concentrazione di donne e uomini in diversi tipi e livelli di attività e occupazione che vede le donne confinate in una gamma più ristretta di occupazioni (segregazione orizzontale) rispetto agli uomini e ai livelli più bassi (segregazione verticale).

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE: La concentrazione di donne e uomini in diversi settori e occupazioni (vedi Segregazione occupazionale).

SEGREGAZIONE VERTICALE: La concentrazione delle donne e degli uomini in diversi gradi, livelli di responsabilità o posizioni (vedi Segregazione occupazionale).

SENSIBILE ALLE SPECIFICITÀ DI GENERE: Che tiene conto della dimensione di genere.

SIGNIFICATIVO IN RELAZIONE AL GENERE: Il fatto che una particolare politica o azione sia rilevante o meno per quanto concerne il rapporto di genere/la parità tra le donne e gli uomini.