

INtegrating EUropean VALues moduLes in studies
(IN EU VALUES)

Project 101085537

EU VALUES

ANTI DISCRIMINAZIONE

OSS

Numero del progetto	101085537
Nome del progetto	INtegrating EUropean VALues moduLes in studies
Acronimo del progetto	IN EU VALUES
Durata del progetto	36 mesi

Compito relativo al documento	T1.4: EU modules development
Nome e tipo di deliverable (rapporto, manuale...)	D1.3: EU modules [Document, report]
Numero e nome del pacchetto di lavoro	WP1: IN EU VALUES
Responsabile/i	Valeria Olivieri, Matteo Caprera

Versione	1.0
Lingua	Italiano
Data di consegna prevista	25 Ottobre 2022
Data di presentazione	21 Ottobre 2022
Autore/i	Cuturi Giovanna

"Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura dell'Unione europea (EACEA). Né l'Unione Europea né l'autorità che concede il finanziamento possono essere ritenute responsabili".

Sommario

Abbreviazioni	4
Sintesi	5
Introduzione	5
1. NOZIONI E PRINCIPI EUROPEI PRELIMINARI:	7
1.1 Il principio di uguaglianza e non discriminazione nel sistema costituzionale	7
1.2 Discriminazione diretta e discriminazione indiretta	8
1.3 Il principio di uguaglianza e non discriminazione nel sistema sovranazionale ed europeo	13
2. I FATTORI DI DISCRIMINAZIONE IN EUROPA	19
2.1 Il divieto di discriminazione di genere: dall'Assemblea Costituente all'affermazione dei principi costituzionali.....	19
2.2 La discriminazione di genere dal punto di vista dell'assistenza sanitaria	42
2.3 Discriminazione delle persone con disabilità	51
Conclusioni	59
Riferimenti	60

Abbreviazioni

art.= Articolo

c. = comma

Cost.= Costituzione

Cass.Pen = Cassazione penale

c.p. = codice penale Cost. Costituzione

c.p.p.= codice di procedura penale c.p.p.

D.L.= Decreto-legge

D.lgs. = Decreto legislativo

D.P.R.= Decreto del Presidente della Repubblica

D.P.C.M. = Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri

L. = Legge

TCE =Testo unico istitutivo della Comunità europea - Trattato Ce

TFUE = Trattato sul funzionamento dell'Unione europea

UE = Unione Europea

Sintesi

Il presente lavoro integra il percorso regionale di formazione OSS, operatore sociosanitario.

L'obiettivo del progetto è informare gli operatori sociosanitari, sulle fonti normative comunitarie, internazionali ed interne sulla tutela dagli atti e dai trattamenti discriminatori.

Tra le tipologie di discriminazioni quelle sulle quali viene posta l'attenzione sono la discriminazione di genere, quella riferibili alla disabilità e la questione di genere e salute nell'ottica di un necessario approccio relativamente recente alla medicina ed alle prestazioni assistenziali sanitarie e socioassistenziali.

Per ogni tipologia di discriminazione vengono introdotte le definizioni, la normativa di riferimento, il quadro delle condotte sanzionabili ma anche le politiche di contrasto e prevenzione attraverso Piani e Strategie basate su fonti esterne ma recepite ed attuate in Italia attraverso la pianificazione nazionale e regionale.

Per ognuna delle tipologie viene proposta inoltre per la dimensione della prevenzione e contrasto al fenomeno un taglio teorico e di buone prassi per l'impostazione della relazione assistenziale.

Introduzione

Con la Legge, n. 3/ 2018 l'OSS, l'operatore socio sanitario, è compreso come profilo professionale nell'area delle professioni sociosanitarie.

Così come indicato dalla Regione Lazio, con DELIBERAZIONE N. 439 del 02/07/2019, l'OSS svolge la sua attività in collaborazione con gli altri operatori professionali preposti all'assistenza sanitaria e a quella sociale, secondo il criterio del lavoro multiprofessionale.

Le aree di competenza, già individuate dal Protocollo Stato Regioni del 2001, ma soprattutto la recente attribuzione di ulteriori aree e di specifiche di ruolo, integrano la figura dell'OSS all'interno dei PAI, i piani assistenziali individuali, interagendo con le altre figure professionali.

Ad oggi l'OSS, legittimamente inserito all'interno delle organizzazioni sanitarie, sociali e sociosanitarie, ha necessità di approfondire tematiche che socializzino a comportamenti di natura etico professionale e di sviluppo del servizio.

Svolgendo il proprio ruolo in modo integrato con l'organizzazione del servizio, è fondamentale che l'OSS abbia consapevolezza dei fattori di discriminazione nel contesto sociale e assistenziale in quanto la discriminazione, in tutte le sue possibili forme ed espressioni, è una delle forme più comuni di violazione ed abuso dei diritti umani.

L'intolleranza si può manifestare in una vasta gamma di azioni, dall'evitamento, attraverso i discorsi d'odio alle violenze fisiche o addirittura all'omicidio.

La discriminazione si verifica quando una persona è trattata con meno riguardo di un'altra (distinzione) in una situazione simile solo in quanto appartiene, o viene percepita come appartenente, ad un determinato gruppo o categoria di persone.

Gli individui possono essere discriminati a causa dell'età, della disabilità, dell'etnia, dell'origine, della razza, della religione, del genere, dell'orientamento sessuale, della lingua, della cultura o per altri motivi.

La discriminazione, risultato dei pregiudizi e delle strutture di opportunità, rende le persone impotenti, impedisce loro di diventare cittadini attivi, le limita nello sviluppo delle loro competenze e, molto spesso, in molti ambiti nell'accesso al mondo del lavoro, ai servizi sanitari, all'istruzione o all'alloggio. La discriminazione ha conseguenze dirette su quelle persone e gruppi che vengono discriminati, ma ha conseguenze indirette e profonde su tutta la società. Una società in cui la discriminazione è consentita o tollerata è una società dove le persone sono private del libero esercizio del loro pieno potenziale per sé stesse e per la società.

Il lavoro si concentra sulla normativa antidiscriminatoria internazionale, europea e nazionale.

In Europa i divieti di discriminazione, contenuti nei Trattati istitutivi sin dalle origini, hanno avuto uno straordinario sviluppo, giurisprudenziale e normativo, tanto da divenire un settore specifico del diritto dell'Unione.

La tutela antidiscriminatoria, nata all'interno dei contesti del segregazionismo razziale degli Stati Uniti e il sistema delle caste nell'India indipendente ha acquistato una dimensione internazionale a partire dal secondo dopoguerra e contribuisce a porre le basi dell'Europa dei diritti grazie alla spinta innovatrice della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea e della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo.

In Italia, il paradigma costituzionale accoglie al proprio interno due spinte apparentemente opposte che si legano a costituire le basi del diritto antidiscriminatorio italiano: Il principio di uguaglianza all'art. 3 e il principio del pluralismo giuridico (**articoli 2 e 6 della Costituzione**), importanti per la decodifica giuridica delle tipologie di discriminazioni.

Da una parte il principio di uguaglianza, nella sua veste formale, ma soprattutto in quella sostanziale, appare la base normativa di tutti gli interventi volti a realizzare la parità sociale, la trasformazione in senso egualitario della società, anche attraverso gli strumenti redistributivi dello Stato.

Dall'altra è probabilmente l'art. 2 a costituire la principale spinta innovatrice sul tema delle discriminazioni nel momento in cui apre alla prospettiva del pluralismo sociale.

Ad oggi la normativa antidiscriminatoria è copiosa ed articolata ma, nonostante ciò, l'attuale consapevolezza della esistenza di una discriminazione strutturale, mette ad oggi gli Stati nella condizione di dover adottare politiche che tengano conto non solo del quadro giuridico ma anche di altri incentivi, che considerino e mettano al centro dell'attenzione i processi di socializzazione a modelli di comportamento.

1. NOZIONI E PRINCIPI EUROPEI PRELIMINARI:

1.1 Il principio di uguaglianza e non discriminazione nel sistema costituzionale

Nella Costituzione italiana, il principio di uguaglianza e la tutela dagli atti e dai trattamenti discriminatori trova espressione nel principio generale di uguaglianza sono sanciti all'artt. 2 e 3

Articolo 2

La repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica.

Articolo 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto la libertà e la 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.

Art.6

La Repubblica tutela con apposite norme le minoranze linguistiche.

Con riferimento particolare al genere:

Articolo 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.

Articolo 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 legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Articolo 48

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

Il voto è personale ed eguale, libero e segreto. Il suo esercizio è dovere civico.

La legge stabilisce requisiti e modalità per l'esercizio del diritto di voto dei cittadini residenti all'estero e ne assicura l'effettività. A tale fine è istituita una circoscrizione Estero per l'elezione delle Camere, alla quale sono assegnati seggi nel numero stabilito da norma costituzionale e secondo criteri determinati dalla legge.

Il diritto di voto non può essere limitato se non per incapacità civile o per effetto di sentenza penale irrevocabile o nei casi di indegnità morale indicati dalla legge.

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

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

Con riferimento alla disabilità:

Articolo 32

La repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

Art.34

La scuola è aperta a tutti. L'istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita. I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi.

1.2 Discriminazione diretta e discriminazione indiretta

Fin dalla prima stesura della legge di ratifica della Convenzione di New York, *Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale*, conclusa a New York il 21 dicembre 1965 e in vigore dal 4 gennaio 1969, l'enunciazione riguardante il fenomeno discriminatorio che si intendeva combattere, indicava come parametri descrittivi il concetto di discriminazione e quello di odio razziale.

Veniva esteso il concetto a un gruppo etnico, nazionale o razziale, a significare che, oltre al fenomeno del razzismo propriamente detto, riferito cioè all'appartenenza di determinati soggetti o comunità a una certa "razza", si intendeva combattere i fenomeni di odio e di discriminazione anche quando riguardavano persone appartenenti a una certa etnia, o a una certa nazionalità.

La nozione di discriminazione è descritta dal punto di vista normativo nell'art. 1 della Convenzione di New York, secondo il quale essa "sta ad indicare ogni distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine etnica, che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale o in ogni altro settore della vita pubblica".

Nell'ordinamento italiano, una nozione di discriminazione pressoché identica viene fornita dall'art. 43 D.lgs. 286/1998 (Testo unico sull'immigrazione), sia pure in esclusiva correlazione alla normativa in cui tale disposizione è collocata: "Ai fini del presente capo, costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica".

La giurisprudenza italiana ha tentato a sua volta di fornire una descrizione della discriminazione. La Cassazione ha, ad esempio, affermato che, quando si parla di "sentimento di avversione o di discriminazione fondato sulla "origine etnica o il colore", ci si riferisce a "un sentimento immediatamente percepibile come connaturato alla esclusione di condizioni di odio religioso. oppure ha identificato la discriminazione come un "pregiudizio manifesto di inferiorità di una sola razza". Si adopera spesso il richiamo al sentimento di superiorità della razza di appartenenza e, specularmente, di inferiorità della razza o dell'etnia cui la condotta è rivolta.

Nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, la discriminazione è descritta in modo assai generico e ampio come già suindicato e consiste nel trattare in modo differente, salvo giustificazione oggettiva e ragionevole, persone che si trovano in situazioni comparabili.

Il fondamento della nozione fornita dalla Corte di Strasburgo è costituito dall'art. 14 della Convenzione dei diritti dell'uomo, il quale dispone che il godimento dei diritti e delle libertà

riconosciuti nella Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione.

In Italia, punto di riferimento è il Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, art. 2.

Nozione di discriminazione – parità di trattamento

1. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:
 - a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
 - b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.
2. È fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.
3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
4. L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.
5. L'estensione della nozione di discriminazione a gruppi contraddistinti non più solo dall'origine etnica, o razziale, o geografica, ma da altre connotazioni (es. religioso, di genere ecc.) avviene in seguito a una progressiva presa di coscienza delle possibili, molteplici manifestazioni e direzioni delle condotte discriminatorie o finalizzate a discriminare.
6. In parte, i comportamenti discriminatori su base religiosa tendono ad avere, al loro interno, anche una radice etnica o razziale, a misura che la religione discriminata sia a sua volta caratterizzata, almeno nell'immaginario collettivo, da legami con l'appartenenza dei suoi fedeli a questa o a quella origine etnica (è il caso dell'ebraismo, ma anche dell'islamismo).
7. In misura minore, la discriminazione a sfondo religioso colpisce anche i seguaci di religioni non strettamente legate a una certa appartenenza etnica o culturale o geografica (come nel caso del cristianesimo).

Quanto invece alle discriminazioni di genere, che per lungo tempo hanno colpito la condizione femminile, si assiste negli ultimi decenni a manifestazioni discriminatorie nei riguardi di categorie di soggetti la cui sessualità è stata a lungo considerata alla stregua di un'anomalia, se non addirittura di una patologia o di una devianza (all'omosessualità, nelle sue diverse accezioni).

In tutti questi casi, la condotta discriminatoria muove dalla sottolineatura di una diversità e di una appartenenza a determinate categorie o gruppi di persone, accomunate da un fattore (l'origine etnica o geografica, il credo religioso, l'orientamento sessuale) visto come connotato negativo, come oggetto di disprezzo, di odio, o come segno di una pretesa inferiorità.

Importanti, nella normativa italiana sono le disposizioni in merito alla procedura civile in ambito della discriminazione. In particolare:

DECRETO LEGISLATIVO 1° settembre 2011, n. 150

Disposizioni complementari al Codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione, ai sensi dell'articolo 54 della legge 18 giugno 2009, n. 69. (11G0192), Entrata in vigore del provvedimento: 06/10/2011

DECRETO LEGISLATIVO 1° settembre 2011, n. 150, *Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione, ai sensi dell'articolo 54 della legge 18 giugno 2009, n. 69. (11G0192) in vigore dal 06/10/2011 (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 29/02/2020)*

Art. 28 Delle controversie in materia di discriminazione

1. Le controversie in materia di discriminazione di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, quelle di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, quelle di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, quelle di cui all'articolo 3 della legge 1° marzo 2006, n. 67, e quelle di cui all'articolo 55-quinquies del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono regolate dal rito sommario di cognizione, ove non diversamente disposto dal presente articolo.
2. È competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio.
3. Nel giudizio di primo grado le parti possono stare in giudizio personalmente.
4. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata.
5. Con l'ordinanza che definisce il giudizio, il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano è adottato sentito l'ente collettivo ricorrente.
6. Ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l'atto o comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.
7. Quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale. Dell'ordinanza è data comunicazione nei casi previsti dall'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, e dall'articolo 55-quinquies, comma 8, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Si riporta il testo dell'articolo 44 del citato decreto legislativo n. 286 del 1998, come modificato dal presente decreto legislativo:

Art. 44 (Azione civile contro la discriminazione). (Legge 6 marzo 1988, n. 40, art. 42)

1. Quando il comportamento di un privato o della pubblica amministrazione produce una discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi, è possibile ricorrere all'autorità giudiziaria ordinaria per domandare la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione.
2. Alle controversie previste dal presente articolo applica l'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

Commi 3 - 7 (abrogati).

8. Chiunque elude l'esecuzione di provvedimenti, diversi dalla condanna al risarcimento del danno, resi dal giudice nelle controversie previste dal presente articolo e' punito ai sensi dell'articolo 388, primo comma, del codice penale.
9. (abrogato).
10. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche in casi in cui non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere presentato dalle rappresentanze locali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.
11. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dell'articolo 43 posti in essere di imprese alle quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle regioni, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, e' immediatamente comunicato dal Pretore, secondo le modalità' previste dal regolamento di attuazione, alle amministrazioni pubbliche o enti pubblici che abbiano disposto la concessione del beneficio, incluse le agevolazioni finanziarie o creditizie, o dell'appalto. Tali amministrazioni, o enti revocano il beneficio e, ne casi piu' gravi, dispongono l'esclusione del responsabile per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.
12. Le regioni, in collaborazione con le province e con i comuni, con le associazioni di immigrati e del volontariato sociale, ai fini dell'applicazione delle norme del presente articolo e dello studio del fenomeno, predispongono centri di osservazione, di informazione e di assistenza legale per gli stranieri, vittime delle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.».

Si riporta il testo dell'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.), come modificato dal presente decreto legislativo:

«Art. 4 (Tutela giurisdizionale dei diritti). –

1. I giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n.150. In caso di accertamento di atti o comportamenti discriminatori, come definiti dall'articolo 2 del presente decreto, si applica, altresì, l'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.
2. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui all'articolo 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, nell'ipotesi di rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite le associazioni di cui all'articolo 5, comma 1 commi 3 - 6 (abrogati).

Si riporta il testo dell'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 (Attuazione della direttiva

2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro), come modificato dal presente decreto legislativo:

«Art. 4 (Tutela giurisdizionale dei diritti).

1. All'articolo 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo la parola «sesso» sono aggiunte le seguenti: «, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».
2. I giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150. In caso di accertamento di atti o comportamenti discriminatori, come definiti dall'articolo 2 del presente decreto, si applica, altresì, l'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.
3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui all'articolo 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, nell'ipotesi di rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite le rappresentanze locali di cui all'articolo 5.

commi 4 - 7 (abrogati).

8. Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.». i riporta il testo dell'articolo 3 della legge 1° marzo 2006, n.67 (Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni)

«Art. 3 (Tutela giurisdizionale).

1. I giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

commi 2 - 4 (abrogati).

Si riporta il testo dell'articolo 55-quinquies del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo della legge 28 novembre 2005, n. 246), come modificato da presente decreto legislativo:

«Art. 55-quinquies (Procedimento per la tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura).

1. In caso di violazione dei divieti di cui all'articolo 55-ter, e' possibile ricorrere all'autorità giudiziaria ordinaria per domandare la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione.
2. Alle controversie previste dal presente articolo si applica l'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

commi 3 - 7 (abrogati).

8. In caso di accertata violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter, da parte di soggetti pubblici o privati ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle regioni, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, il giudice dà immediata comunicazione alle amministrazioni pubbliche o enti pubblici che abbiano disposto la concessione dei benefici, incluse le agevolazioni finanziarie o creditizie, o dell'appalto. Tali amministrazioni o enti revocano i benefici e, nei casi più gravi, dispongono l'esclusione del responsabile per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.

9. Alle controversie previste dal presente articolo si applica l'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.».

1.3 Il principio di uguaglianza e non discriminazione nel sistema sovranazionale ed europeo

Il sistema europeo contro la discriminazione, è costituito da un quadro di norme elaborate in molteplici contesti ma principalmente dalla giurisprudenza della CEDU e dal diritto dell'Unione.

La **CEDU**, la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali del 1950, è il primo trattato sui diritti umani ispirato dalla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite.

La **CEDU** sancisce l'obbligo giuridicamente vincolante per gli Stati contraenti di riconoscere a ogni persona sottoposta alla loro giurisdizione i diritti umani che sono enunciati nella Convenzione.

Il divieto di discriminazione è sancito dall'art. 14 che garantisce la parità di trattamento nel godimento dei diritti riconosciuti nella Convenzione:

Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione.

Il protocollo n. 12 (2000) alla CEDU, amplia la portata del divieto di discriminazione garantendo la parità di trattamento nel godimento di ogni diritto compresi i diritti previsti dalla legislazione nazionale. Secondo la relazione esplicativa del protocollo, la sua adozione muove dal desiderio di consolidare la protezione contro la discriminazione, considerata fondamentale nella garanzia dei diritti umani. In particolare, il protocollo scaturisce dal dibattito sul rafforzamento della parità tra i sessi e tra le razze.

Nell'Unione europea, la normativa antidiscriminatoria, ha sua legittimità nel Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) che costituisce, assieme al Trattato sull'Unione Europea (TUE), uno dei due trattati 'cardine' dell'Unione Europea, base fondamentale del diritto della stessa (già Trattato istitutivo della Comunità economica europea, firmato a Roma il 25 marzo 1957; poi modificato da successivi Trattati, fra i quali si può rammentare in particolare il Trattato di Maastricht del 7 febbraio 1992; il testo attuale è stato da ultimo modificato dal Trattato di Lisbona entrato in vigore il 1° dicembre 2009)

All'art. 19 del TFUE (precedentemente art. 13 del TCE), autorizza il Consiglio, previa deliberazione all'unanimità dello stesso e approvazione da parte del Parlamento Europeo, a «prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale».

Nel 2003 tale articolo è stato modificato dal trattato di Nizza per consentire l'adozione di misure di incentivazione.

La Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali comportò la costituzione della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (Corte EDU) un organo giurisdizionale internazionale indipendente il cui compito è quello di giudicare in merito alle violazioni della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU).

La Corte, istituita nel 1959, è costituita da 47 giudici (tanti quanti sono gli Stati contraenti) eletti dall'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, a maggioranza dei voti espressi, sulla base di una lista di tre candidati presentati da ciascuno Stato. I giudici siedono a titolo individuale e il loro mandato dura nove anni senza possibilità di rielezione. Il Presidente è in carica per 3 anni ed è rieleggibile.

Possono adire la Corte sia gli Stati contraenti per qualunque inosservanza delle disposizioni della Convenzione e dei suoi Protocolli ad opera di un'altra Alta Parte contraente, sia singole persone fisiche, organizzazioni non governative o gruppi di privati che sostengano di essere vittime di violazioni da parte di uno Stato contraente dei diritti riconosciuti nella **Convenzione** o nei suoi Protocolli.

Altro punto di riferimento normativo in Europa che sancisce diritti e libertà e stabilisce il sistema di controllo che garantisce il loro rispetto è anche la Carta sociale europea, entrata in vigore nel 1999. Le Parti riconoscono come obiettivo di una politica che perseguiranno con tutti i mezzi utili, a livello nazionale ed internazionale, la realizzazione di condizioni atte a garantire l'esercizio effettivo dei seguenti diritti e principi in essa disposti.

I diritti garantiti dalla Carta riguardano tutti gli individui nella loro vita quotidiana:

Diritto all'abitazione: accesso ad un alloggio adeguato e a un prezzo ragionevole per tutti; riduzione del numero delle persone «senza tetto»; una politica degli alloggi mirante a soddisfare i fabbisogni di tutte le categorie svantaggiate; disposizioni per limitare gli sfratti; pari possibilità di accesso per gli stranieri agli alloggi sociali e ai sussidi per l'alloggio; edilizia residenziale e sussidi per l'alloggio corrispondenti alle necessità delle famiglie.

Diritto alla protezione della salute: una struttura sanitaria accessibile ed efficace per l'insieme della popolazione; una politica di prevenzione delle malattie con una particolare attenzione alla garanzia di un ambiente sano; eliminazione dei rischi sul lavoro per assicurare in diritto e in pratica la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro; diritto delle lavoratrici madri ad una tutela.

Diritto all'istruzione: insegnamento primario e secondario gratuito; servizio gratuito ed efficace di orientamento professionale; accesso alla formazione iniziale (insegnamento generale e tecnico secondario), insegnamento tecnico superiore e universitario, formazione professionale, compresa la formazione continua; misure specifiche per gli stranieri residenti; integrazione dei bambini disabili nel sistema di insegnamento generale; accesso dei disabili all'insegnamento e all'orientamento professionale.

Diritto al lavoro: divieto del lavoro forzato; divieto del lavoro per i giovani di età inferiore ai 15 anni; condizioni lavorative speciali per i giovani tra i 15 e i 18 anni; diritto a un lavoro liberamente scelto; una politica sociale ed economica mirante alla realizzazione del pieno impiego; eque condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione e la durata del lavoro; tutela contro le molestie sessuali e morali; libertà di costituire dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro per la protezione dei loro interessi economici e sociali; libertà individuale di aderirvi o meno promozione delle consultazioni paritetiche, della negoziazione collettiva, della conciliazione e dell'arbitrato; tutela in caso di licenziamento; diritto di sciopero; accesso dei disabili al mondo del lavoro.

Diritto alla tutela giuridica e sociale: tutela dello stato giuridico del bambino; rieducazione dei giovani delinquenti protezione contro i maltrattamenti e le violenze; divieto di qualunque forma di sfruttamento (sessuale o altro); tutela giuridica della famiglia (uguaglianza dei coniugi all'interno della coppia e nei confronti dei figli, tutela dei bambini in caso di separazione dei genitori); diritto alla protezione sociale, all'assistenza sociale e ad usufruire di servizi sociali; diritto alla protezione contro la povertà e l'esclusione sociale; strutture per accudire i bambini; misure specifiche di tutela per gli anziani.

Diritto alla libera circolazione delle persone: diritto al ricongiungimento familiare; diritto dei cittadini di lasciare il proprio paese; garanzie procedurali in caso di espulsione; semplificazione delle formalità d'immigrazione.

Diritto alla non discriminazione: diritto delle donne e degli uomini ad un pari trattamento e pari opportunità di lavoro; garanzia di godere di tutti i diritti garantiti dalla Carta per i cittadini e gli stranieri che risiedono e/o lavorano legalmente nel paese interessato, senza distinzione basata sulla razza,

il sesso, l'età, il colore, la lingua, la religione, le opinioni, l'origine nazionale o sociale, lo stato di salute o l'appartenenza ad una minoranza nazionale; divieto di discriminazione basata su responsabilità familiari; diritto dei disabili all'integrazione sociale e alla partecipazione alla vita della comunità.

L'organo del Consiglio d'Europa competente al controllo dell'attuazione della Carta sociale è il **CEDS**, il Comitato europeo dei diritti sociali.

La sua funzione è il controllo del rispetto da parte degli stati delle obbligazioni previste dalla Carta. È composto da quindici membri, indipendenti e imparziali, eletti dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa per un mandato di sei anni, rinnovabile una volta. Il Comitato decide se la situazione nazionale degli stati contraenti è conforme alla Carta.

La forma di controllo è l'esaminazione dei rapporti e il confronto con i dettami della Carta.

Le sue decisioni, pubblicate annualmente, sono chiamate "conclusioni".

In caso di non conformità di uno Stato, se quest'ultimo non prende le misure necessarie per conformarsi, il Comitato dei Ministri raccomanda a questo stato di modificare la situazione nel suo diritto interno o nella prassi.

Il lavoro del Comitato dei Ministri è preparato dal Comitato governativo composto dai rappresentanti dei governi degli stati contraenti della Carta, assistiti da osservatori rappresentanti le parti sociali europee.

Un Protocollo, aperto alla firma nel 1995 ed entrato in vigore nel 1998, permette di presentare al Comitato europeo dei Diritti sociali dei reclami adducanti delle violazioni della Carta.

La normativa dell'Unione europea contro le discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale è ormai recepita nel diritto nazionale di tutti gli Stati membri.

Le sfide principali sono la scarsa conoscenza che ha il pubblico dei propri diritti e il livello insufficiente di segnalazione degli eventi discriminatori.

A sostegno di tale processo la Commissione eroga finanziamenti per sensibilizzare il pubblico e per formare gli operatori della giustizia sulla normativa in materia di parità.

Il principio di non discriminazione è uno dei principi fondamentali dell'Unione europea e grazie alle norme antidiscriminazione dell'UE e ai provvedimenti presi dalla Commissione per farle rispettare i cittadini possono avvalersi di questi diritti in tutti gli Stati membri.

La vera sfida è fare in modo che le vittime di discriminazione possano esercitare concretamente i propri diritti, che sappiano cioè a chi rivolgersi per assistenza e abbiano accesso alla giustizia.

Per garantire che i diritti alla parità di trattamento sanciti dall'UE siano adeguatamente applicati nella pratica, la Commissione raccomanda che gli Stati membri continuino a sensibilizzare l'opinione pubblica sui diritti antidiscriminazione e si concentrino sulle persone maggiormente a rischio, coinvolgendo datori di lavoro e sindacati.

La Commissione eroga finanziamenti a sostegno di questo genere di attività; agevolino la segnalazione delle discriminazioni, migliorando l'accesso delle vittime ai meccanismi di denuncia. Gli organismi nazionali per la promozione della parità rivestono un ruolo cruciale e la Commissione continuerà a sostenerne la rete e a garantire che svolgano efficacemente i loro compiti previsti dalla normativa UE; garantiscano l'accesso alla giustizia a quanti hanno subito discriminazioni. Gli orientamenti della Commissione indicano in concreto come presentare denuncia e la Commissione finanzia formazioni sull'applicazione della normativa in materia di parità per gli operatori della giustizia e le ONG che rappresentano le vittime di discriminazione;

Fino al 2000 il diritto dell'Unione della non discriminazione riguardava unicamente il contesto dell'occupazione e della sicurezza sociale, e comprendeva soltanto le discriminazioni fondate sul sesso.

Negli anni '90 vari gruppi di interesse hanno esercitato notevoli pressioni affinché il divieto di discriminazione sancito dal diritto dell'Unione fosse esteso ad altri ambiti, quali la razza e l'origine etnica, l'orientamento sessuale, le convinzioni religiose, l'età e la disabilità. Il timore di un rigurgito

di nazionalismo estremista in alcuni Stati membri dell'UE ha indotto i capi di governo ad assicurare la volontà politica necessaria per modificare il trattato che istituisce la Comunità economica europea, al fine di conferire alla Comunità la competenza per adottare norme in tali ambiti.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a **Nizza il 7 dicembre 2000** e adattata a **Strasburgo il 12 dicembre 2007**, dispone all'art. 21 « È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.2. Nell'ambito d'applicazione del Trattato che istituisce la Comunità europea e del Trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi»

Nel 2000 sono state adottate due direttive che si specificheranno successivamente: la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, che vieta le discriminazioni fondate sulla religione, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale nell'ambito del lavoro, e la direttiva sull'uguaglianza razziale, che vieta le discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica oltre che nel contesto del lavoro anche nell'accesso alla protezione e alla sicurezza sociale come pure nell'accesso ai beni e ai servizi.

Si tratta di una significativa estensione dell'ambito di applicazione del diritto della non discriminazione dell'Unione, in quanto è stato riconosciuto che, per consentire agli individui di sviluppare appieno le proprie potenzialità nel mercato del lavoro, è essenziale garantire loro parità di accesso anche a servizi come l'assistenza sanitaria, l'istruzione e l'abitazione.

Nel 2004 la direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi ha esteso la protezione contro la discriminazione fondata sul sesso a questo settore.

In data 29 ottobre 2004 gli allora 25 paesi dell'Unione hanno sottoscritto a Roma la Costituzione europea, il documento fondamentale che, oltre a stabilire il funzionamento degli organismi europei, sancisce la carta dei diritti dei cittadini europei.

L'Unione Europea si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze" (articolo 2 del Trattato sull'Unione Europea – TUE).

A livello interno, il 7 dicembre 2000, Parlamento Europeo, il Consiglio dell'Unione Europea e la Commissione Europea, hanno adottato la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che ha assunto, con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, lo stesso valore giuridico dei Trattati.

L'Unione si è così dotata di un proprio importante riferimento normativo in materia di diritti fondamentali. La tutela e promozione dei diritti umani in ambito UE operano sia sul piano interno dell'Unione (ossia difesa dei diritti umani all'interno degli Stati membri), sia sul piano esterno, ossia quello dei rapporti dell'UE con i Paesi terzi e nelle Organizzazioni internazionali.

Con la legge n. 57 del 7 aprile 2005 il Parlamento ha ratificato il Trattato del 29 ottobre 2004, che adotta una "Costituzione per l'Europa".

La Costituzione europea, composta da 450 articoli suddivisi in quattro parti, sostituisce la maggior parte dei Trattati esistenti.

Nella Parte II, sono indicati i valori sui quali l'Unione si fonda. In Particolare:

TITOLO III: UGUAGLIANZA

Articolo II-80: Uguaglianza davanti alla legge

Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.

Articolo II-81: Non discriminazione

1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una

minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

2. Nell'ambito d'applicazione della Costituzione e fatte salve disposizioni specifiche in essa contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

Articolo II-82: Diversità culturale, religiosa e linguistica

L'Unione rispetta la diversità culturale, religiosa e linguistica.

Articolo II-83: Parità tra uomini e donne

La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Articolo II-84: Diritti del minore

1. I minori hanno diritto alla protezione e alle cure necessarie per il loro benessere. Essi possono esprimere liberamente la propria opinione; questa viene presa in considerazione sulle questioni che li riguardano in funzione della loro età e della loro maturità.
2. In tutti gli atti relativi ai minori, siano essi compiuti da autorità pubbliche o da istituzioni private, l'interesse superiore del minore deve essere considerato preminente.
3. Il minore ha diritto di intrattenere regolarmente relazioni personali e contatti diretti con i due genitori, salvo qualora ciò sia contrario al suo interesse.

Articolo II-85: Diritti degli anziani

L'Unione riconosce e rispetta il diritto degli anziani di condurre una vita dignitosa e indipendente e di partecipare alla vita sociale e culturale.

Articolo II-86: Inserimento delle persone con disabilità

L'Unione riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità.

Nella Parte III,

TITOLO II: NON DISCRIMINAZIONE E CITTADINANZA

Articolo III-123

La legge o la legge quadro europea può disciplinare il divieto delle discriminazioni in base alla nazionalità quale previsto all'articolo I-4, paragrafo 2.

Articolo III-124

1. Fatte salve le altre disposizioni della Costituzione e nell'ambito delle competenze da essa conferite all'Unione, una legge o una legge quadro europea del Consiglio può stabilire le misure necessarie per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Il Consiglio delibera all'unanimità previa approvazione del Parlamento europeo.
2. In deroga al paragrafo 1, la legge o legge quadro europea può stabilire i principi di base delle misure di incentivazione dell'Unione e definire tali misure per sostenere le azioni degli Stati membri volte a contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui al paragrafo 1, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle loro disposizioni legislative e regolamentari.

Un ruolo importante per la tutela dei diritti umani all'interno dell'UE viene svolto **dall'Agenzia dell'Unione Europea per i diritti fondamentali (FRA)**, istituita nel 2007 con sede a Vienna. L'Agenzia ha lo scopo di fornire alle Istituzioni Europee e alle Autorità nazionali assistenza e consulenza, relativamente ai diritti fondamentali, nell'attuazione del diritto comunitario, nonché di

aiutarle ad adottare le misure o a definire le iniziative appropriate.

Sul piano internazionale, venendo a scadenza il **Piano d'Azione** per i diritti umani e la democrazia 2015-2019, il 26 marzo la Commissione europea e l'Alto Rappresentante hanno presentato il nuovo Piano d'azione dell'UE per i diritti umani e la democrazia per il periodo 2020-2024 (**Piano d'Azione**). Il nuovo Piano, espandendo i temi toccati dal precedente documento che copriva il quinquennio 2015-2019, mira a dare una nuova agenda operativa all'UE in materia di promozione e protezione dei diritti umani e a rafforzare il ruolo guida dell'UE e degli Stati membri in questo settore a livello globale.

Negli ultimi anni, l'Unione Europea si è inoltre dotata di Linee Guida sulle questioni più importanti in materia di diritti umani, tra cui la pena di morte, i diritti dei bambini, la tortura e altre pene o trattamenti crudeli, disumani o degradanti, la promozione e protezione della libertà di religione o credo, bambini e conflitti armati.

L'UE pubblica, inoltre, ogni anno un rapporto sulle politiche e le iniziative dell'Unione nel campo dei diritti umani e della democrazia a livello internazionale. A ciò si aggiunge anche il Rapporto annuale presentato dal Parlamento europeo sulle sue attività per promuovere i diritti umani.

Consiglio d'Europa

L'Italia è Paese fondatore del Consiglio d'Europa e figura tra i maggiori contributori al bilancio dell'Organizzazione. Il Consiglio d'Europa ha lo scopo di promuovere la democrazia, i diritti dell'uomo, l'identità culturale europea e la ricerca di soluzioni ai problemi sociali in Europa.

Sotto l'egida del Consiglio d'Europa, il 4 novembre 1950 è stata firmata a Roma la “**Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo**” (**CEDU**) che ha predisposto un originale sistema di tutela internazionale dei diritti dell'uomo, offrendo ai singoli soggetti la facoltà di invocare il controllo giudiziario sul rispetto dei loro diritti, mediante l'istituzione di una Corte Europea dei Diritti dell'Uomo con sede a Strasburgo. Il sistema di monitoraggio sovranazionale previsto dalla CEDU ed in particolare il ruolo svolto dalla Corte costituiscono un modello senza precedenti a livello mondiale.

Istituzioni di particolare rilievo che agiscono nell'ambito del Consiglio d'Europa sono il Commissario europeo per i diritti umani e la Commissione europea per la democrazia attraverso il diritto, meglio nota come **Commissione di Venezia**. Il Commissario, istituzione indipendente e imparziale, ha il mandato di promuovere il rispetto dei diritti umani nei 47 Stati Membri del Consiglio d'Europa mediante un dialogo permanente con le rispettive autorità al fine di promuovere lo sviluppo di strutture nazionali a tutela dei diritti umani.

La Commissione di Venezia fornisce consulenza giuridica ai Paesi membri del Consiglio d'Europa, assistendoli in particolare nell'adeguamento delle proprie strutture giuridiche ed istituzionali agli standard europei ed internazionali in materia di democrazia, diritti umani e stato di diritto. Nata nel 1990, la Commissione è composta da “esperti indipendenti di fama internazionale per la loro esperienza nelle istituzioni democratiche o per il loro contributo allo sviluppo del diritto e della scienza politica”.

Il ruolo dell'UE nei diritti umani, democratizzazione, stato di diritto e dunque normativa antidiscriminatoria e politiche di pari opportunità è fondamentale.

Dato l'elemento di sovranazionalità presente nel processo di integrazione, l'UE è dotata infatti di un sistema di fonti e atti di diritto derivato direttamente efficaci e applicabili in tutto il territorio degli Stati membri.

L'UE è altresì dotata di un apparato istituzionale che opera in funzione e nel perseguimento primario degli interessi e delle politiche dell'UE, nonché di un sistema giurisdizionale in grado di garantire l'applicazione e l'interpretazione uniforme del diritto dell'UE.

Il quadro istituzionale si compone di 5 principali istituzioni: **il Consiglio europeo, il Consiglio dell'Unione Europea, la Commissione europea; la Corte di giustizia dell'Unione Europea, il Parlamento europeo o Europarlamento.**

Nel perseguire i propri obiettivi, l'UE esercita le competenze che le sono attribuite dai Trattati, alcune aventi natura esclusiva, altre concorrente con la competenza degli Stati membri; nell'esercizio delle proprie competenze l'UE applica i principi di sussidiarietà e di proporzionalità (Principio di sussidiarietà. Diritto dell'Unione Europea). L'UE si caratterizza, inoltre, per essere un'unione economica e monetaria (Unione economica e monetaria. Diritto dell'Unione Europea) ed è dotata di istituzioni proprie per l'esercizio della competenza esclusiva in materia monetaria, la **Banca Centrale Europea e il Sistema europeo delle banche centrali (SEBC)**.

Direttive specifiche:

Direttiva 2000/43 del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

Direttiva 2000/78 del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

2. I FATTORI DI DISCRIMINAZIONE IN EUROPA

2.1 Il divieto di discriminazione di genere: dall'Assemblea Costituente all'affermazione dei principi costituzionali

Il 2 giugno 1946 gli italiani vennero chiamati alle urne per votare il referendum sulla forma istituzionale da dare al Paese e per eleggere 556 deputati dell'Assemblea costituente che avrebbe redatto la nuova Costituzione repubblicana.

Per la prima volta furono ammesse al voto anche le donne.

Nella storia del Paese, le elezioni del 2 giugno rappresentarono le prime elezioni che si svolsero a suffragio universale, tutti i cittadini, uomini e donne, ultraventunenni, senza distinzione di sesso, di reddito e di titolo di studio.

Si votò per scegliere tra Monarchia e Repubblica e per eleggere **556 deputati dell'Assemblea costituente che avrebbe redatto la nuova Costituzione**.

Gli aventi diritto al voto furono circa 28 milioni di italiani. Il referendum diede esito favorevole alla Repubblica.

Quanto all'Assemblea costituente, invece, per poter procedere alla stesura della nuova Costituzione nella maniera più efficace, all'interno di essa fu istituito un comitato ristretto chiamato la **Commissione dei 75**.

Composta da 75 deputati scelti secondo un criterio proporzionale fra i diversi partiti, la Commissione dei 75, divisa in tre sottocommissioni, aveva il compito di elaborare e di proporre all'Assemblea il progetto di Costituzione.

L'Assemblea si riunì la prima volta il **20 luglio 1946**; il 28 luglio nominò Capo provvisorio dello Stato **Enrico De Nicola**.

Dopo sei mesi, venne presentato il progetto di Costituzione che venne discusso in **173** sedute e approvato il **22 dicembre 1947**.

La Costituzione della Repubblica italiana è stata promulgata dal Capo provvisorio dello Stato De Nicola il 27 dicembre 1947. È entrata in vigore il 1° gennaio 1948.

Le donne elette furono 21 e contribuirono ad introdurre ed articolare il principio guida dell'uguaglianza e della non discriminazione per la ricostruzione democratica italiana.

Il passaggio fondamentale fu quando l'UDI, Unione delle donne italiane, sottopose alle elette in Assemblea costituente un elenco di norme a favore delle donne da inserire in Costituzione, chiedendo esplicitamente la parità giuridica.

Come riporta la costituzionalista Marilisa D'Amico: "la parità giuridica con gli uomini in ogni campo,

il riconoscimento del diritto al lavoro e accesso a tutte le scuole professioni, carriere; il diritto a un'adeguata protezione che permetta alla donna di adempiere ai suoi compiti di madre; uguale valutazione, trattamento e compenso degli uomini per uguale lavoro, rendimento, responsabilità". Le richieste dell'UDI vennero portate dalle donne in Assemblea costituente e poi accolte nel testo costituzionale, facendo un fronte comune.

Fu merito, inoltre, della giovane Teresa Mattei l'aggiunta importantissima nel secondo comma dell'art. 3 dell'espressione "di fatto" che impone alla Repubblica l'impegno (sostanzialità) a rimuovere gli ostacoli al pieno sviluppo personale ed alla effettiva partecipazione.

Dalla ricostruzione dei dibattiti in Assemblea è emerso che ci furono resistenze al sancire l'uguaglianza effettiva tra donne e uomini, attraverso la proposta di previsione di deroghe.

Il dibattito si accese quando si propose di aggiungere al concetto di cariche elettive il principio innatista di "attitudini" mentre, **all'art. 37** contro la locuzione del ruolo della donna nella società collegata alla famiglia: la scelta era tra "ruolo preminente nella famiglia" e "ruolo essenziale funzione familiare". Locuzioni che hanno due diverse portate.

Un aspro dibattito si accese inoltre sul principio di uguaglianza nell'ambito lavorativo sia per la parità di retribuzione sia per la tutela nell'ambito lavorativo.

Nella sottocommissione di fronte alla proposta di **Nilde Iotti**, sostenuta anche da **Dossetti e Togliatti**, di introdurre il comma "gli stessi diritti e lo stesso trattamento che spettano ai lavoratori", l'onorevole Merlin creò indignazione da parte di Nilde Iotti in quanto riteneva che la formula era equivoca dal momento in cui avrebbe ingenerato la interpretazione della formula nel senso che esse "debbono avere il salario che spetta al lavoratore maschio".

Altri interventi specificarono che la parità di retribuzione dovesse essere legata alla parità di rendimento sottendendo una presupposta l'inferiorità della donna nell'ambito lavorativo.

Su questo ultimo punto, alla proposta di aggiungere "a parità di rendimento" si accese un altrettanto aspro dibattito.

Il dibattito si fece ancora più acceso in relazione alla tutela della funzione familiare della donna condivisa dal Partito comunista e dalla Democrazia cristiana mirante a garantire alla donna "condizioni particolari che le consentano di adempiere al suo lavoro e alla sua missione familiare". La Pira propose di aggiungere l'aggettivo "prevalente" per caratterizzare la missione familiare della donna ed alla fine fu raggiunto un compromesso sostituendo l'aggettivo "prevalente" con "essenziale".

La Costituzione Italiana dispone l'uguaglianza giuridica di genere in specifici articoli come indicato in precedenza, mentre di non discriminazione vengono trattati nel paragrafo successivo.

Articolo 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto la libertà e la 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.

Con riferimento particolare al genere:

Articolo 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.

Articolo 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 legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Articolo 48

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

Il voto è personale ed eguale, libero e segreto. Il suo esercizio è dovere civico.

La legge stabilisce requisiti e modalità per l'esercizio del diritto di voto dei cittadini residenti all'estero e ne assicura l'effettività. A tale fine è istituita una circoscrizione Estero per l'elezione delle Camere, alla quale sono assegnati seggi nel numero stabilito da norma costituzionale e secondo criteri determinati dalla legge.

Il diritto di voto non può essere limitato se non per incapacità civile o per effetto di sentenza penale irrevocabile o nei casi di indegnità morale indicati dalla legge.

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

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

Negli ultimi anni si assiste a un notevole incremento, quantitativo e qualitativo, degli interventi legislativi in materia di parità di genere.

In Europa il problema relativo alle pari opportunità fra uomini e donne è stato affrontato, a partire dagli anni '60, con la redazione, decennio dopo decennio, di cinque programmi d'azione.

In particolare, dagli anni '90 ad oggi è stata intrapresa un'ampia gamma di azioni volte a sostenere il ruolo femminile all'interno della società europea.

Il 1997 può essere considerato un anno di svolta, poiché nel trattato che istituisce la Comunità europea (TCE) è stato introdotto un nuovo articolo, ovvero l'articolo 13 (ora articolo 19 TFUE), che conferisce al Consiglio la facoltà di prendere provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate su tutta una serie di nuovi motivi, tra cui l'origine razziale o etnica, la religione o le convinzioni personali, l'età, la disabilità e l'orientamento sessuale.

Nel 2003 tale articolo è stato modificato dal trattato di Nizza per consentire l'adozione di misure di incentivazione.

Il pilastro europeo dei diritti sociali del 2017 ha ribadito i principi della parità di genere e delle pari opportunità. In tale ambito sono state adottate **diverse direttive**:

La direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;

La direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

La direttiva 2019/1158/CE relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza che adotta una prospettiva più ampia sulla condivisione delle responsabilità assistenziali tra donne e uomini;

La proposta di **Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio COM (2020) 152** volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi.

Al fine di attuare nel territorio dell'Unione politiche per l'occupazione più attive, nel mese di novembre 1997, gli Stati membri dell'UE hanno lanciato la Strategia Europea per l'Occupazione, le cui basi erano state tracciate dal **Consiglio Europeo di Essen del 1994**.

Tale Strategia costituisce il cardine delle politiche europee per l'occupazione ed è basata sui quattro pilastri del **Trattato di Amsterdam**:

- **occupabilità** (accertarsi che le persone dispongano delle giuste competenze);
- **imprenditorialità** (agevolare la costituzione di imprese e l'assunzione di dipendenti);
- **adattabilità** (sviluppare nuove e flessibili prassi lavorative in un mondo soggetto a rapidi cambiamenti);
- **pari opportunità** (garantire pari condizioni di accesso ai posti di lavoro per donne e uomini e pari trattamento sul lavoro).

Attraverso questa Strategia, la promozione dell'occupazione diviene così una questione d'interesse comune per l'Unione Europea e obbliga gli Stati membri a coordinare le loro politiche al fine di raggiungere un elevato livello occupazionale.

La struttura della Strategia implica, infatti, un'azione continua di sviluppo e consolidamento. Ogni anno gli Stati membri approvano gli orientamenti per l'occupazione, in seguito messi in atto tramite i **Piani d'Azione Nazionale (PAN)**. La Commissione Europea ha il compito di valutare l'impatto dei PAN sulle politiche nazionali, formulando eventualmente raccomandazioni in merito alla possibilità di migliorarli.

Nel 2020 la Commissione europea ha adottato una serie di documenti programmatici in materia di parità di genere, che prevedono l'adozione di misure e azioni specifiche per i prossimi anni.

Il 5 marzo 2020 è stata presentata la Strategia per la parità di genere 2020- 2025, recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla violenza e agli stereotipi di genere; parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico.

L'attuazione della strategia procederà attraverso l'adozione di misure mirate volte a conseguire la parità di genere, combinate a una maggiore integrazione della dimensione di genere.

La strategia prevede, tra l'altro:

- **l'ampliamento** del novero dei reati in cui è possibile introdurre un'armonizzazione in tutt'Europa, estendendola a forme specifiche di violenza contro le donne, tra cui le molestie sessuali, gli abusi a danno delle donne e le mutilazioni genitali femminili;
- **una legge** sui servizi digitali per chiarire quali misure si attendono dalle piattaforme per contrastare le attività illegali on line, compresa la violenza nei confronti delle donne;
- **il potenziamento** della presenza delle donne nei settori caratterizzati da carenze di competenze, in particolare il settore tecnologico e quello dell'intelligenza artificiale;
- **l'avvio** di una consultazione pubblica sulla trasparenza retributiva e la presentazione di misure vincolanti per contrastare la disparità sul piano salariale;
- **il rafforzamento** dell'impegno per l'attuazione delle norme dell'UE sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Il 25 novembre 2020, inoltre, la Commissione europea e l'Alto Rappresentante per la politica estera e di sicurezza comune dell'UE hanno presentato il Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere – Un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE (EU Gender Action Plan - GAP III).

Il piano prevede iniziative, per il periodo 2021- 2025, volte ad accrescere l'impegno dell'UE per la parità di genere, in quanto priorità trasversale dell'azione esterna, nonché a promuovere un impegno strategico dell'UE a livello multilaterale, regionale e nazionale.

Il Piano è volto ad accrescere il contributo dell'UE per il raggiungimento dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 nell'ambito dell'Agenda 2030, relativo al raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment di tutte le donne e le ragazze.

In Italia, la novità principale è costituita dal d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Si tratta della disciplina generale in materia e meritano di essere segnalati almeno i passaggi in cui si prevede che:

- a. "La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione" (art. 1, comma 2);
- b. il principio delle pari opportunità non impedisce azioni positive a favore del genere sottorappresentato (art. 1, comma 3);
- c. è istituito un "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici" (art. 8);
- d. vi sono dei consiglieri e delle consigliere per le pari opportunità operanti a livello locale (artt. 12 ss.);
- e. sono vietate sia le discriminazioni dirette (art. 25, comma 1) che quelle indirette (art. 25, comma 2);
- f. sono considerate una forma di discriminazione le molestie sessuali (art. 26);
- g. è vietata la differenziazione delle retribuzioni e degli altri trattamenti concernenti il lavoro (artt. 28 ss.);
- h. è vietato il licenziamento a causa di matrimonio (art. 35);
- i. sono garantiti degli strumenti speciali di tutela giurisdizionale (artt. 36 ss. e 55-quinquies ss.);
- l. le azioni positive sono ammesse e promosse (art. 42 ss.);
- m. è garantita l'eguaglianza di accesso ai beni e ai servizi (artt. 55-bis ss.).

A questa disciplina speciale si somma, peraltro, una legislazione molto complessa, che qui non può essere interamente menzionata ma di seguito le principali norme:

Legge n. 903 del 1977 – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

Legge n. 125 del 1991 – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo –donna nel lavoro

Legge n. 53 del 2000 – Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

Decreto legislativo n. 165 del 2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Decreti legislativi n. 215 e 216 del 2003 – Decreti legislativi di attuazione delle direttive sulle parità di trattamento

Decreto Legislativo n. 198 del 2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Importante, a tal riguardo è il Dipartimento per le Pari Opportunità.

Nel 1996 viene istituito l'Ufficio del Ministro per le pari opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei ministri. Il 12 luglio 1997, con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, vengono fissate

le funzioni del Ministro. Il Dipartimento per le pari opportunità viene istituito con il D.P.C.M. n. 405 del 28 ottobre 1997, modificato con il D.M. del 8 Aprile 2019, il D.M. del 30 novembre 2000, il D.M. del 30 settembre 2004, D.P.C.M del primo marzo 2011 e D.M. del 4 dicembre. 2012.

Il Dipartimento provvede agli adempimenti riguardanti:

- l'indirizzo, la proposta e il coordinamento delle iniziative normative e amministrative in tutte le materie attinenti alla progettazione e alla attuazione delle politiche di pari opportunità;
- l'acquisizione e l'organizzazione di informazioni, anche attraverso la costituzione di banche dati, nonché la promozione e il coordinamento delle attività conoscitive, di verifica, di controllo, di formazione e informazione nelle materie della parità e delle pari opportunità;
- l'adozione e il coordinamento delle iniziative di studio e di elaborazione progettuale inerenti le problematiche della parità e delle pari opportunità;
- la definizione di nuove politiche di intervento, di studio e promozione di progetti ed iniziative, nonché di coordinamento delle iniziative delle amministrazioni e degli altri enti pubblici nelle materie della parità e delle pari opportunità;
- l'indirizzo e il coordinamento delle amministrazioni centrali e locali competenti, al fine di assicurare la corretta attuazione delle normative e degli orientamenti governativi nelle materie della parità e delle pari opportunità;
- la promozione delle necessarie verifiche in materia da parte delle amministrazioni competenti, anche ai fini della richiesta, in casi di particolare rilevanza, di specifiche relazioni o del riesame di particolari provvedimenti ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera c), della legge 23 agosto 1988, n. 400;
- l'adozione delle iniziative necessarie all'adeguamento dell'ordinamento nazionale ai principi ed alle disposizioni dell'Unione europea e per la realizzazione dei programmi comunitari nelle materie della parità e delle pari opportunità;
- la cura dei rapporti con le amministrazioni statali, regionali, locali, nonché con gli organismi operanti in materia di parità e di pari opportunità in Italia e all'estero, con particolare riguardo all'Unione europea, all'Organizzazione mondiale delle Nazioni Unite, al Consiglio d'Europa e all'OCSE;
- l'adozione delle iniziative necessarie alla rappresentanza del Governo italiano, in materia, nei rapporti internazionali e in organismi nazionali e internazionali, anche mediante la designazione di rappresentanti;
- l'organizzazione ed il funzionamento della segreteria della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna;
- l'acquisizione e l'organizzazione di informazioni, anche attraverso banche dati, nonché la promozione di iniziative conseguenti, in ordine alle materie della prevenzione, assistenza e tutela dei minori dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale dei minori oggetto della delega di funzioni al Ministro di cui all'art.2, comma 1, del D.p.c.m. 14 febbraio 2002;
- lo svolgimento delle funzioni di cui art. 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003 n.215 e all'art. del D.P.C.M. 11 dicembre 2003, recanti disciplina dell'ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni di cui art. 29 della legge comunitaria 1° marzo 2002, n.39.

- le funzioni di monitoraggio e vigilanza sull'attuazione della legge 12 luglio 2011, n. 120, concernente "la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati", al fine di assicurare il raggiungimento di un'adeguata rappresentatività di genere nelle attività economiche ed una più incisiva presenza femminile nella governance delle imprese sotto il controllo di Pubbliche Amministrazioni;
- compiti connessi alla promozione, analisi, controllo e sostegno della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, in attuazione della direttiva 2004/113/CE.

La legge di bilancio 2021 (articolo 1, commi 104 e 106 L. n. 178/2020) ha previsto l'istituzione di un Comitato Impresa Donna presso il Ministero dello sviluppo economico, a cui è attribuita la funzione di:

1. contribuire ad aggiornare le linee di indirizzo per l'utilizzo delle risorse del Fondo;
2. condurre analisi economiche, statistiche e giuridiche relative alla questione di genere nell'impresa;
3. formulare raccomandazioni relative allo stato della legislazione e dell'azione amministrativa, nazionale e regionale, in materia di imprenditorialità femminile e sui temi della presenza femminile nell'impresa e nell'economia;
4. contribuire alla redazione della Relazione annuale che il Ministro presenta ogni anno al Parlamento sull'attività svolta e sulle possibili misure da adottare per risolvere i problemi relativi alla partecipazione della popolazione femminile alla vita economica e imprenditoriale del Paese.

Codice Pari Opportunità dalla formalità alla sostanzialità

Capo IV - Promozione delle Pari Opportunità Art. 42. Adozione e finalità delle azioni positive.

Le azioni positive sono misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno quindi una natura rimediabile, nascono come strumento per la rimozione di condizioni di disuguaglianza determinata e identificabile da un fattore storico-sociale.

Le azioni positive relativamente al raggiungimento della parità di genere hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d) 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;
 - e) 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;
 - f) 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;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

A livello europeo, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

In Italia, l'azione legislativa negli ultimi anni si è focalizzata, da un lato, sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. In questa direzione vanno, in particolare, le disposizioni volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (anche attraverso un bonus per servizi di babysitting) e il supporto alla genitorialità, nonché le disposizioni per il contrasto delle cd. dimissioni in bianco. Sono stati inoltre rafforzati gli strumenti di sostegno finalizzati alla creazione e allo sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile.

Un altro filone di interventi ha riguardato l'attuazione dell'art. 51 della Costituzione, sulla parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, incidendo sui sistemi elettorali presenti nei diversi livelli (nazionale, regionale, locale e al Parlamento europeo), nonché sulla promozione della partecipazione delle donne negli organi delle società quotate.

Una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alle misure volte a contrastare la violenza contro le donne, perseguendo tre obiettivi: prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime.

La centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (**PNRR**) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano, infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano. L'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di gender mainstreaming.

In Italia le azioni si sono rivolte soprattutto alla conciliazione vita- lavoro ed al mondo del lavoro, in particolare:

Congedo di maternità'. Congedo obbligatorio e retribuito della durata complessiva di cinque mesi così articolati, in base alla scelta della lavoratrice:

- mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto, oppure, se le condizioni mediche lo consentono, un mese prima del parto e quattro mesi dopo il parto;
- esclusivamente dopo il parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico competente attesti che tale opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino Estensione temporale in caso di parto prematuro o ricovero del neonato.

Attualmente:

- per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata:
 - indennità di maternità riconosciuta anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente e, in caso di adozione o affidamento, per i 5 mesi successivi dall'ingresso del minore in famiglia;
 - non più necessaria l'effettiva astensione dall'attività lavorativa, come previsto anche per le lavoratrici autonome.
- per le lavoratrici autonome in stato di gravidanza:
 - il rapporto di lavoro non si estingue;
 - il lavoratore può chiedere la sospensione (senza corrispettivo) del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare;
 - (previo consenso del committente) la lavoratrice autonoma in maternità possa essere sostituita, totalmente o parzialmente, dai suoi familiari
 - il congedo di maternità è riconosciuto anche nel caso di adozione o affidamento, alle stesse condizioni previste per le altre lavoratrici.
- alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte ad una Cassa professionale viene corrisposta un'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a seguire dalla fine del periodo di maternità, se in possesso, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, di un reddito inferiore a 8.145 euro,
- per le donne che esercitano la professione forense si prevede il legittimo impedimento del

difensore nel periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto

- dal 2018 per le ricercatrici i contratti di ricerca a tempo determinato stipulati dalle università sono sospesi nel periodo di astensione obbligatoria per maternità e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatori

Congedo di paternità'. Diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre, o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Riconosciuto: - anche se la madre è lavoratrice autonoma

Congedo di paternità obbligatorio. Dal 2022 pari a 10 giorni ed esteso ai casi di morte perinatale. Coperto da Contribuzione figurativa Congedo di paternità facoltativo Strutturale dal 2022, pari ad un ulteriore giorno di astensione (previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al congedo di maternità) ed esteso ai casi di morte perinatale.

Congedo parentele. Astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore. In particolare, trascorso il periodo di congedo di maternità, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi 12 anni di vita del bambino, con un limite complessivo massimo di 10 mesi (lo stesso termine si applica anche in caso di adozione e affidamento).

In particolare:

- è consentita la fruizione anche su base oraria;
- l'indennizzo per i periodi ulteriori di congedo (dovuto solo in presenza di determinate condizioni) è previsto fino all'ottavo anno di età;
- l'indennizzo (30% per un max complessivo di 6 mesi) è previsto fino al sesto anno di età.
- Per le lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata, è stato disposto il prolungamento a 6 mesi, con possibilità di fruirne fino al terzo anno di età per un periodo max complessivo di 6 mesi (anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza). Con Figli minori con handicap, prolungamento del congedo parentale fino al dodicesimo anno di età.

Il genitore, dipendente di amministrazioni pubbliche, con figli minori fino a tre anni di età può chiedere di essere assegnato (a determinate condizioni) ad una sede presente nella stessa provincia o regione nella quale lavora l'altro genitore (l'eventuale dissenso deve essere motivato).

Le amministrazioni pubbliche stipulano convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e organizzano servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

Adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, con l'obiettivo, tra l'altro, di realizzare un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere. Dal 1° gennaio 2022 al possesso di tale certificazione è collegata la concessione di un apposito sgravio contributivo parziale.

Passaggio di personale tra amministrazioni. Il genitore, dipendente di amministrazioni pubbliche, con figli minori fino a tre anni di età può chiedere di essere assegnato (a determinate condizioni) ad una sede presente nella stessa provincia o regione nella quale lavora l'altro genitore (l'eventuale dissenso deve essere motivato).

Lavoro agile. I datori di lavoro (pubblici e privati) che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile hanno l'obbligo di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro secondo la suddetta modalità fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitino di un intervento

assistenziale permanente, continuativo e globale.

In luogo del congedo parentale (o entro i limiti della parte ancora spettante) può essere chiesta, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento). Inoltre, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap.

Welfare aziendale. Possibilità di convertire i premi in denaro in servizi di welfare aziendale (esclusi da ogni forma di imposizione) tra cui servizi di educazione ed istruzione (compresi i servizi integrativi e di mensa connessi con le prestazioni educative) non necessariamente inerenti alla frequenza di asili nido e frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali.

Rientro al lavoro delle madri lavoratrici. Incremento di 50 mln di euro per il 2021 del Fondo per le politiche della famiglia da destinare al sostegno delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle madri lavoratrici dopo il parto.

Fondo parità salariale. Viene istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 mln di euro annui dal 2022, incrementata di 50 mln dal 2023, per interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, nonché alla copertura finanziaria di interventi volti al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Contributo madri disoccupate o monoreddito. Introduzione di un contributo mensile, fino ad un massimo di 500 euro netti, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, in favore delle madri disoccupate o monoreddito che fanno parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico con una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento.

Sospensione adempimenti tributari. La decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico della libera professionista viene sospesa nelle seguenti ipotesi: ♣ parto prematuro. In tale caso i termini relativi agli adempimenti tributari sono sospesi a decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo; ♣ interruzione della gravidanza avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa. In tale caso i termini sono sospesi fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza

Incentivo assunzioni donne

La L. 92/2012 ha riconosciuto ai datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, un incentivo per le assunzioni di donne che si trovano in condizioni svantaggiate, intendendosi per tali le donne:

- con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da oltre dodici mesi;
- di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere²⁰ e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.
- Per tali assunzioni è riconosciuta la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di dodici mesi (diciotto se la suddetta assunzione è a tempo indeterminato o se vi è una trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato).
- La legge di bilancio 2021 ha previsto che in via sperimentale, per il biennio 2021-2022, il

suddetto esonero contributivo si applichi nella misura del 100 per cento e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui

Recenti azioni sono dirette ad incrementare l'occupazione femminile che mirano condizionarne l'esecuzione all'assunzione di giovani e donne, anche per il tramite di contratti di formazione/specializzazione che possono essere attivati prima dell'avvio dei medesimi progetti attraverso la attuazione con l'art. 47 del D.L. 77/2021 che indica per le procedure relative alla stipulazione di contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte con le risorse previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (**PNRR**) e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (**PNC**) il Requisito della quota del 30 per cento di assunzioni da destinare a nuova occupazione giovanile e femminile (art. 47, comma 4);

In materia di parità salariale è all'esame del Parlamento europeo e del Consiglio la proposta di **Direttiva COM (2021) 93** - su cui le Camere hanno espresso il previsto parere – che ha lo scopo di contrastare l'applicazione inadeguata del diritto fondamentale alla parità retributiva e di garantire il rispetto di tale diritto in tutta l'UE. La proposta di direttiva persegue tali obiettivi:

- garantendo la trasparenza retributiva all'interno delle organizzazioni;
- agevolando l'applicazione dei concetti chiave relativi alla parità
- retributiva, compresi quelli di "retribuzione" e "lavoro di pari valore";
- rafforzando i meccanismi di applicazione.

Relativamente alla violenza di genere, nella **XVIII legislatura** è proseguita l'attività del legislatore volta a introdurre misure per prevenire i reati di violenza nei confronti delle donne, punire severamente i colpevoli ed offrire adeguata protezione alle vittime. Tale attività si pone in linea di continuità rispetto all'evoluzione normativa già compiuta in materia nella scorsa legislatura, con la ratifica della Convenzione di Istanbul (legge n. 77 del 2013), le modifiche al codice penale e di procedura penale volte ad inasprire le pene di alcuni reati più spesso commessi nei confronti di donne (decreto-legge n. 93 del 2013), l'emanazione del primo "Piano d'azione straordinario contro la violenza di genere" e la previsione di stanziamenti per il supporto delle vittime.

Nel corso della XVII legislatura, il Parlamento:

- a) ha previsto - con la legge n. 161 del 2017, di riforma del c.d. Codice antimafia - che anche agli indiziati di stalking possano essere applicate misure di prevenzione (sorveglianza speciale di pubblica sicurezza, divieto di soggiorno in uno o più comuni e misure patrimoniali) e che, con il consenso dell'interessato, anche allo stalker possa essere applicato il c.d. braccialetto elettronico, una volta che ne sia stata accertata la disponibilità;
- b) ha modificato - con la legge n. 4 del 2018 - il delitto di omicidio aggravato dalle relazioni personali, di cui all'art. 577 c.p., prevedendo la pena dell'ergastolo se vittima del reato di omicidio è il coniuge, anche legalmente separato, l'altra parte dell'unione civile, la persona legata all'omicida da stabile relazione affettiva e con esso stabilmente convivente.

Con la reclusione da 24 a 30 anni viene invece punito l'omicidio del coniuge divorziato o della parte della cessata unione civile.

Prevenzione, punizione e protezione delle vittime dei reati di violenza di genere sono gli obiettivi

della legge n. 69 del 2019, approvata dal Parlamento in questa legislatura, e conosciuta dall'opinione pubblica con l'espressione Codice rosso, per sottolineare uno specifico percorso di tutela, anche processuale, delle vittime di reati violenti, con particolare riferimento ai reati di violenza sessuale e domestica.

In particolare, per quanto riguarda il diritto penale, la legge ha introdotto nel codice **quattro nuovi delitti**:

- **il delitto di deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso** (nuovo art. 583-quinquies c.p.), punito con la reclusione da 8 a 14 anni. Contestualmente, è stato abrogato il reato di lesioni personali gravissime di cui all'art. 583, secondo comma, n. 4 c.p., che puniva con la reclusione da 6 a 12 anni le lesioni personali gravissime con deformazione o sfregio permanente del viso. Quando dalla commissione di tale delitto consegue l'omicidio si prevede la pena dell'ergastolo. La riforma inserisce, inoltre, questo nuovo delitto nel catalogo dei reati intenzionali violenti che danno diritto all'indennizzo da parte dello Stato;
- **il delitto di diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti senza il consenso delle persone rappresentate** (c.d. Revenge porn, inserito all'art. 612-ter c.p. dopo il delitto di stalking), punito con la reclusione da 1 a 6 anni e la multa da 5.000 a 15.000 euro; la pena si applica anche a chi, avendo ricevuto o comunque acquisito le immagini o i video, li diffonde a sua volta al fine di recare nocumento agli interessati. La fattispecie è aggravata se i fatti sono commessi nell'ambito di una relazione affettiva, anche cessata, o con l'impiego di strumenti informatici;
- **il delitto di costrizione o induzione al matrimonio** (art. 558-bis c.p.), punito con la reclusione da 1 a 5 anni. La fattispecie è aggravata quando il reato è commesso in danno di minori e si procede anche quando il fatto è commesso all'estero da, o in danno, di un cittadino italiano o di uno straniero residente in Italia;
- **il delitto di violazione dei provvedimenti di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa** (art. 387-bis), punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni.

Con ulteriori interventi sul codice penale, la **legge n. 69 del 2019** ha previsto modifiche al delitto di maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.) volte a:

- inasprire la pena;
- prevedere una fattispecie aggravata speciale (pena aumentata fino alla metà) quando il delitto è commesso in presenza o in danno di minore, di donna in stato di gravidanza o di persona con disabilità, ovvero se il fatto è commesso con armi;
- considerare sempre il minore che assiste ai maltrattamenti come persona offesa dal reato.

Inoltre, il delitto di maltrattamenti contro familiari e conviventi è inserito nell'elenco dei delitti che consentono nei confronti degli indiziati l'applicazione di misure di prevenzione, tra le quali è inserita la misura del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona da proteggere.

La legge ha modificato anche:

- **il delitto di atti persecutori** (art. 612-bis c.p.), con un inasprimento della pena;
- **i delitti di violenza sessuale** (artt. 609-bis e ss. c.p.), inasprendo le pene e ampliando il termine concesso alla persona offesa per sporgere querela (dagli attuali 6 mesi a 12 mesi). Il provvedimento, inoltre, rimodula e inasprisce le aggravanti quando la violenza sessuale è commessa in danno di minore;
- **il delitto di atti sessuali con minorenne** (art. 609-quater c.p.) con la previsione di un'aggravante (pena aumentata fino a un terzo) quando gli atti siano commessi con minori di anni 14 in cambio di denaro o di qualsiasi altra utilità, anche solo promessi. Tale delitto diviene inoltre procedibile d'ufficio.

• **il delitto di omicidio**, con l'estensione del campo di applicazione delle aggravanti dell'omicidio aggravato dalle relazioni personali. Infine, con una modifica all'art. 165 c.p., la legge n. 69 del 2019 ha previsto che la concessione della sospensione condizionale della pena per i delitti di violenza domestica e di genere sia subordinata alla partecipazione a specifici percorsi di recupero.

Per quanto riguarda la procedura penale, l'impianto della legge mira a velocizzare l'instaurazione del procedimento penale per i delitti di violenza domestica e di genere, conseguentemente accelerando l'eventuale adozione di provvedimenti di protezione delle vittime (c.d. Codice rosso).

A tal fine, la legge n. 69 del 2019 prevede, a fronte di notizie di reato relative a delitti di violenza domestica e di genere:

- che la polizia giudiziaria, acquisita la notizia di reato, riferisca immediatamente al pubblico ministero, anche in forma orale; alla comunicazione orale seguirà senza ritardo quella scritta;
- che il pubblico ministero, entro 3 giorni dall'iscrizione della notizia di reato, assuma informazioni dalla persona offesa o da chi ha denunciato i fatti di reato; tale termine può essere prorogato solo in presenza di imprescindibili esigenze di tutela di minori o della riservatezza delle indagini, anche nell'interesse della persona offesa;
- che la polizia giudiziaria proceda senza ritardo al compimento degli atti di indagine delegati dal PM e ponga, sempre senza ritardo, a disposizione del PM la documentazione delle attività svolte.

Con ulteriori interventi sul codice di procedura penale, **la legge, tra l'altro:**

- introduce l'obbligo per il giudice di penale - se sono in corso procedimenti civili di separazione dei coniugi o cause relative all'affidamento di minori o relative alla responsabilità genitoriale – di trasmettere senza ritardo al giudice civile i provvedimenti adottati nei confronti di una delle parti, relativi ai delitti di violenza domestica o di genere;
- modifica la misura cautelare del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa per consentire al giudice di garantire il rispetto della misura coercitiva attraverso procedure di controllo mediante mezzi elettronici o altri strumenti tecnici (c.d. braccialetto elettronico);
- prevede una serie di obblighi di comunicazione alla persona offesa da un reato di violenza domestica o di genere e al suo difensore relativi

Con **il Decreto-legge** n. 93 del 2013, il legislatore ha demandato al Governo l'adozione di piani straordinari per contrastare la violenza contro le donne.

La disciplina del Piano è stata in parte recentemente modificata dall'art. 1, comma 149, della legge di bilancio 2022 (Legge n. 234/2021), che ha mutato la denominazione da Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere a Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.

Tale denominazione ricalca la terminologia utilizzata nella **Convenzione di Istanbul**.

Il Piano inoltre perde la qualifica di "straordinario" per diventare uno strumento "strategico" nel contrasto alla violenza sulle donne.

Il Piano 2021-2023 ripropone la struttura del Piano precedente, con un'articolazione in **4 Assi tematiche (prevenzione, protezione e sostegno, perseguire e punire, assistenza e promozione)** secondo le linee indicate dalla **Convenzione di Istanbul**, a ciascuna delle quali si ricollegano specifiche priorità.

Quanto alla **prevenzione**, le priorità sono:

- l'aumento del livello di consapevolezza nella pubblica opinione e nel sistema educativo e formativo sulle cause e le conseguenze della violenza maschile sulle donne;
- il coinvolgimento del settore privato (social, piattaforme, mass media) sul ruolo di stereotipi e sessismo, anche in relazione alla cyberviolenza e alla diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti;
- la promozione dell'empowerment femminile;
- l'attivazione di azioni di emersione e contrasto della violenza contro donne vittime di discriminazione multipla;
- il rafforzamento per la prevenzione della recidiva per uomini autori di violenza;
- la formazione delle figure professionali che, a vario titolo, interagiscono con le donne vittime e con i minori nel percorso di prevenzione, sostegno e reinserimento;
- il raccordo delle misure normative anche nell'ambito della prevenzione della vittimizzazione secondaria.

Sul versante della protezione e del sostegno alle vittime, la priorità sono:

- la presa in carico delle donne vittime di violenza e dei minori vittime di violenza assistita;
- l'attivazione di percorsi di empowerment economico finanziario, lavorativo e autonomia abitativa;
- il monitoraggio ed il miglioramento dell'efficacia dei "Percorsi rivolti alle donne che subiscono violenza" attivi presso le aziende sanitarie e ospedaliere;
- il potenziamento della Linea telefonica nazionale gratuita antiviolenza 1522;
- la tutela e il sostegno psicosociale delle/dei minori vittime di violenza assistita;
- l'implementazione di soluzioni operative per garantire l'accesso ai servizi di prevenzione, sostegno e reinserimento, in particolare per le donne vittime di discriminazione multipla (migranti, richiedenti asilo e rifugiate).

Riguardo all'asse **perseguire e punire**, le priorità sono:

- garantire procedure e strumenti per la tutela delle donne vittime di violenza che consentano una efficace e rapida valutazione e gestione del rischio di letalità, di reiterazione e di recidiva;
- definire un modello condiviso di approccio,
- gestione e valutazione del rischio all'interno del reparto sicurezza;
- migliorare l'efficacia dei procedimenti giudiziari nell'applicazione di misure cautelari e della sospensione condizionale della pena;
- definire linee guida per l'analisi ed il monitoraggio qualitativo e quantitativo degli interventi

svolti nell'ambito dei programmi per uomini maltrattanti.

Infine, nel campo **dell'assistenza e della promozione**, le priorità sono:

- l'implementazione del sistema informativo integrato per la raccolta e l'analisi dei dati sul fenomeno; l'implementazione di un sistema di monitoraggio e valutazione a livello nazionale degli interventi, delle politiche, delle attività e delle risorse;
- la predisposizione di linee guida, in accordo con le regioni, per uniformare a livello nazionale gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati dai centri antiviolenza, dalle reti territoriali e dal sistema sociosanitario;
- la costruzione di luoghi stabili di confronto e programmazione per gli organismi politici, le istituzioni e le strutture amministrative;
- la comunicazione e degli strumenti normativi e degli interventi operativi in sostegno alle donne vittime di violenza maschile.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie a sostegno degli interventi previsti dal Piano, occorre fare riferimento alle risorse del Fondo per le pari opportunità che sono appostate - unitamente agli altri eventuali ulteriori interventi a carico del Fondo nel cap. 2108 dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze (MEF), per essere successivamente trasferite al bilancio della Presidenza del Consiglio, dove il cap. 496 contiene le somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne.

In relazione al mondo del lavoro, i riferimenti costituzionali già indicato **l'art. 37 Cost.:**

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 legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Con riferimento alle cariche elettive e al mondo del lavoro, un ampio passo avanti è stato operato con la introduzione del D. lgs. Del 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". In modo sintetico i principali passaggi di disposizioni sono:

- "La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione" (art. 1, comma 2);
- il principio delle pari opportunità non impedisce azioni positive a favore del genere sottorappresentato (art. 1, comma 3);
- è istituito un "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici" (art. 8);
- vi sono dei consiglieri e delle consigliere per le pari opportunità operanti a livello locale (artt. 12 ss.);
- sono vietate sia le discriminazioni dirette (art. 25, comma 1) che quelle indirette (art. 25, comma 2);
- sono considerate una forma di discriminazione le molestie sessuali (art. 26);
- è vietata la differenziazione delle retribuzioni e degli altri trattamenti concernenti il lavoro (artt. 28 ss.);
- è vietato il licenziamento a causa di matrimonio (art. 35);
- sono garantiti degli strumenti speciali di tutela giurisdizionale (artt. 36 ss. e 55-quinquies ss.);

- l) le azioni positive sono ammesse e promosse (art. 42 ss.);
- m) è garantita l'eguaglianza di accesso ai beni e ai servizi (artt. 55-bis ss.).

A questa disciplina speciale si somma altra legislazione

Relativamente alle cariche elettive, in Italia, Il divieto di discriminazione è disposto all' art. 51 della Costituzione:

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 legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

In rapporto alle discriminazioni di genere alle cariche elettive, la Costituzione ha poi subito modificazioni di una certa importanza.

In particolare l'art. 51 ha subito una modifica: inizialmente, stabiliva solo che "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". Ora, con la Legge Costituzionale del 30 maggio 2003, n. 1, è stato aggiunto un secondo periodo, "A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".

Anche con la riforma dell'art. 117, comma 7, introdotto dall'art. 3 della L. Cost. del 18 ottobre 2001, n. 3, c'è una novità: "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".

Accanto a questi riferimenti di seguito altre importanti indicazioni:

1. nel testo riformato dalla l. 3 novembre 2017, n. 165, stabilisce che in ogni lista i candidati devono essere collocati "secondo un ordine alternato di genere" e una norma identica è dettata **dall'art. 9**, comma 4, del d. lgs. 20 dicembre 1993, n. 533 ("Testo unico delle leggi sull'elezione del Senato della Repubblica").
2. **l'art. 56** del Codice delle pari opportunità, prevede norme di favore per l'accesso delle donne al Parlamento europeo.
3. **l'art. 4**, comma 1, lett. c-bis) della L. del 2 luglio 2004, n. 165, in materia di elezioni regionali, stabilisce che le leggi elettorali regionali devono rispettare alcuni principi fondamentali; in particolare, devono osservare quello della "promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive, disponendo che:
 - a. qualora la legge elettorale preveda l'espressione di preferenze, in ciascuna lista i candidati siano presenti in modo tale che quelli dello stesso sesso non eccedano il 60 per cento del totale e sia consentita l'espressione di almeno due preferenze, di cui una riservata a un candidato di sesso diverso, pena l'annullamento delle preferenze successive alla prima.
 - b. qualora siano previste liste senza espressione di preferenze, la legge elettorale disponga l'alternanza tra candidati di sesso diverso, in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale.
 - c. qualora siano previsti collegi uninominali, la legge elettorale disponga l'equilibrio tra candidature presentate col medesimo simbolo in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale".

Nelle ultime legislature, sono state introdotte misure normative volte a promuovere l'equilibrio di genere all'interno delle assemblee elettive, non solo europee, ma anche locali, regionali e nazionali (la L. n. 215/2012 per le elezioni comunali; la L. n. 56/2014 per le elezioni - di secondo grado - dei consigli metropolitani e provinciali; la L. n. 20/2016 per le elezioni dei consigli regionali; la L. n. 165/2017 per le elezioni del Parlamento).

Misure promozionali delle pari opportunità sono state inserite anche nei più recenti provvedimenti riguardanti la disciplina dei partiti politici.

Dalla modifica costituzionale dell'articolo 51 discendono anche le norme della legge finanziaria 2008, che, disponendo in tema di organizzazione del Governo nazionale, stabiliscono che la sua composizione deve essere coerente con il principio costituzionale delle pari opportunità nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (art. 1, commi 376-377, L. 244/2007)

In materia di mercato del lavoro e impresa:

- **Legge n. 125 del 1991** – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo –donna nel lavoro
- **Legge n. 53 del 2000** – Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città
- **Decreto legislativo n. 165 del 2001** – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
- **Decreti legislativi n. 215 e 216 del 2003** – Decreti legislativi di attuazione delle direttive sulle parità di trattamento
- **Decreto Legislativo n. 198 del 2006** – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- **Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5** – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Il legislatore ha provveduto già nel 1992 ad azioni positive per la imprenditoria femminile con la L. 25 febbraio 1992, n. 215 prevedendo provvidenze per le imprese a prevalente partecipazione femminile e sulla sua legittimità aveva sì pronunciò favorevole la Corte costituzionale con Sent. n. 109 del 1993. disponendo che gli interventi previsti dalla L. 215/1992, costituivano “interventi di carattere positivo diretti a colmare o, comunque, ad attenuare un evidente squilibrio a sfavore delle donne, che, a causa di discriminazioni accumulate nel corso della storia passata per il dominio di determinati comportamenti sociali e modelli culturali, ha portato a favorire le persone di sesso maschile nell'occupazione delle posizioni di imprenditore o di dirigente d'azienda”.

- **la modifica, prima nel 2011, poi, nel 2019 dell'art. 147-ter del d. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58** “Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria” stabilendo che lo statuto delle società quotate prevede che il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi. genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti. Tale criterio di riparto si applica per sei mandati consecutivi” (comma 1-ter).

Capo IV - Promozione delle Pari Opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

Adozione e finalità delle azioni positive.

Le azioni positive sono misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare

l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno quindi una natura rimediabile, nascono come strumento per la rimozione di condizioni di disuguaglianza determinata e identificabile da un fattore storico-sociale.

Le azioni positive relativamente al raggiungimento della parità di genere hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) 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;
- e) 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;
- f) 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;
- f- bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

A livello europeo, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

In Italia, l'azione legislativa negli ultimi anni si è focalizzata, da un lato, sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. In questa direzione vanno, in particolare, le disposizioni volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (anche attraverso un bonus per servizi di babysitting) e il supporto alla genitorialità, nonché le disposizioni per il contrasto delle cd. dimissioni in bianco. Sono stati inoltre rafforzati gli strumenti di sostegno finalizzati alla creazione e allo sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile.

Un altro filone di interventi ha riguardato l'attuazione dell'art. 51 della Costituzione, sulla parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, incidendo sui sistemi elettorali presenti nei diversi livelli (nazionale, regionale, locale e al Parlamento europeo), nonché sulla promozione della partecipazione delle donne negli organi delle società quotate.

Una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alle misure volte a contrastare la violenza contro le donne, perseguendo tre obiettivi: prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime.

La centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano, infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano. L'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di gender mainstreaming.

In Italia le azioni si sono rivolte soprattutto alla conciliazione vita- lavoro ed al mondo del lavoro, in particolare:

Congedo di maternità. Congedo obbligatorio e retribuito della durata complessiva di cinque mesi così articolati, in base alla scelta della lavoratrice:

1. due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto, oppure, se le condizioni mediche lo consentono, un mese prima del parto e quattro mesi dopo il parto;
2. esclusivamente dopo il parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il

medico competente attesti che tale opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino Estensione temporale in caso di parto prematuro o ricovero del neonato.

Attualmente:

1. per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata:
 - indennità di maternità riconosciuta anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente e, in caso di adozione o affidamento, per i 5 mesi successivi dall'ingresso del minore in famiglia;
 - non più necessaria l'effettiva astensione dall'attività lavorativa, come previsto anche per le lavoratrici autonome.
2. per le lavoratrici autonome in stato di gravidanza:
 - il rapporto di lavoro non si estingue;
 - il lavoratore può chiedere la sospensione (senza corrispettivo) del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare;
 - (previo consenso del committente) la lavoratrice autonoma in maternità possa essere sostituita, totalmente o parzialmente, dai suoi familiari
 - il congedo di maternità è riconosciuto anche nel caso di adozione o affidamento, alle stesse condizioni previste per le altre lavoratrici.
3. alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte ad una Cassa professionale viene corrisposta un'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a seguire dalla fine del periodo di maternità, se in possesso, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, di un reddito inferiore a 8.145 euro,
4. per le donne che esercitano la professione forense si prevede il legittimo impedimento del difensore nel periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto
5. dal 2018 per le ricercatrici i contratti di ricerca a tempo determinato stipulati dalle università sono sospesi nel periodo di astensione obbligatoria per maternità e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatori.

Congedo di paternità'. Diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre, o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Riconosciuto: - anche se la madre è lavoratrice autonoma

Congedo di paternità obbligatorio. Dal 2022 pari a 10 giorni ed esteso ai casi di morte perinatale. Coperto da Contribuzione figurativa Congedo di paternità facoltativo Strutturale dal 2022, pari ad un ulteriore giorno di astensione (previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al congedo di maternità) ed esteso ai casi di morte perinatale.

Congedo parentale. Astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore. In particolare, trascorso il periodo di congedo di maternità, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi 12 anni di vita del bambino, con un limite complessivo massimo di 10 mesi (lo stesso termine si applica anche in caso di adozione e affidamento).

In particolare:

1. è consentita la fruizione anche su base oraria;
2. l'indennizzo per i periodi ulteriori di congedo (dovuto solo in presenza di determinate

- condizioni) è previsto fino all'ottavo anno di età;
3. l'indennizzo (30% per un max complessivo di 6 mesi) è previsto fino al sesto anno di età.

Per le lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata, è stato disposto il prolungamento a 6 mesi, con possibilità di fruirne fino al terzo anno di età per un periodo max complessivo di 6 mesi (anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza). Con Figli minori con handicap, prolungamento del congedo parentale fino al dodicesimo anno di età.

Il genitore, dipendente di amministrazioni pubbliche, con figli minori fino a tre anni di età può chiedere di essere assegnato (a determinate condizioni) ad una sede presente nella stessa provincia o regione nella quale lavora l'altro genitore (l'eventuale dissenso deve essere motivato)

Le amministrazioni pubbliche stipulano convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e organizzano servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

Adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, con l'obiettivo, tra l'altro, di realizzare un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere. Dal 1° gennaio 2022 al possesso di tale certificazione è collegata la concessione di un apposito sgravio contributivo parziale.

Passaggio di personale tra amministrazioni. Il genitore, dipendente di amministrazioni pubbliche, con figli minori fino a tre anni di età può chiedere di essere assegnato (a determinate condizioni) ad una sede presente nella stessa provincia o regione nella quale lavora l'altro genitore (l'eventuale dissenso deve essere motivato).

Lavoro agile. I datori di lavoro (pubblici e privati) che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile hanno l'obbligo di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro secondo la suddetta modalità fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale. In luogo del congedo parentale (o entro i limiti della parte ancora spettante) può essere chiesta, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento). Inoltre, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap.

Welfare aziendale. Possibilità di convertire i premi in denaro in servizi di welfare aziendale (esclusi da ogni forma di imposizione) tra cui servizi di educazione ed istruzione (compresi i servizi integrativi e di mensa connessi con le prestazioni educative) non necessariamente inerenti alla frequenza di asili nido e frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali.

Rientro al lavoro delle madri lavoratrici. Incremento di 50 mln di euro per il 2021 del Fondo per le politiche della famiglia da destinare al sostegno delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle madri lavoratrici dopo il parto.

Fondo parità salariale. Viene istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 mln di euro annui dal 2022, incrementata di 50 mln dal 2023, per interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, nonché alla copertura finanziaria di interventi volti al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Contributo madri disoccupate o monoreddito. Introduzione di un contributo mensile, fino ad un massimo di 500 euro netti, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, in favore delle madri disoccupate o monoreddito che fanno parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico con una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento.

Sospensione adempimenti tributari. La decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico della libera professionista viene sospesa nelle seguenti ipotesi:

1. parto prematuro. In tale caso i termini relativi agli adempimenti tributari sono sospesi a decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo;
2. interruzione della gravidanza avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa. In tale caso i termini sono sospesi fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza

Incentivo assunzioni donne

La L. 92/2012 ha riconosciuto ai datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, un incentivo per le assunzioni di donne che si trovano in condizioni svantaggiate, intendendosi per tali le donne:

- con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da oltre dodici mesi;
- di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.
- di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere²⁰ e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.
- di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Per tali assunzioni è riconosciuta la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di dodici mesi (diciotto se la suddetta assunzione è a tempo indeterminato o se vi è una trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato).

La legge di bilancio 2021 ha previsto che in via sperimentale, per il biennio 2021-2022, il suddetto esonero contributivo si applichi nella misura del 100 per cento e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Recenti azioni sono dirette ad incrementare l'occupazione femminile che mirano condizionarne l'esecuzione all'assunzione di giovani e donne, anche per il tramite di contratti di formazione/specializzazione che possono essere attivati prima dell'avvio dei medesimi progetti attraverso l'attuazione con l'art. 47 del D.L. 77/2021 che indica per le procedure relative alla stipulazione di contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte con le risorse previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (**PNRR**) e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (**PNC**) il Requisito della quota del 30 per cento di assunzioni da destinare a nuova occupazione giovanile e femminile (art. 47, comma 4);

In materia di parità salariale è all'esame del Parlamento europeo e del Consiglio la proposta di Direttiva COM (2021) 93 - su cui le Camere hanno espresso il previsto parere – che ha lo scopo di contrastare l'applicazione inadeguata del diritto fondamentale alla parità retributiva e di garantire il rispetto di tale diritto in tutta l'UE. La proposta di direttiva persegue tali obiettivi:

- garantendo la trasparenza retributiva all'interno delle organizzazioni.
- agevolando l'applicazione dei concetti chiave relativi alla parità retributiva, compresi quelli di "retribuzione" e "lavoro di pari valore".
- rafforzando i meccanismi di applicazione.

Sono all'esame della XI Commissione (Lavoro) della Camera alcune proposte di legge che recano disposizioni volte all'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza di genere. In particolare, le proposte intendono assicurare tale obiettivo sia attraverso il riconoscimento di agevolazioni contributive per le assunzioni delle donne vittime di violenza, sia attraverso l'inserimento delle stesse nelle categorie protette ai fini del collocamento obbligatorio al lavoro.

Gli strumenti di sostegno alla creazione e allo sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile hanno subito una consistente implementazione. Recenti interventi legislativi hanno da un lato rafforzato il sostegno al credito e dall'altro introdotto forme di sostegno

diretto, assieme ad azioni per la diffusione della cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile, affidate ad organismi pubblici a ciò preposti. Il Comitato Impresa Donna è stato costituito - ai sensi di quanto previsto dalla legge di bilancio 2021 presso il Ministero dello sviluppo economico e tra le sue attribuzioni rientra quella di formulare raccomandazioni relative allo stato della legislazione e dell'azione amministrativa, nazionale e regionale, in materia di imprenditorialità femminile e sui temi della presenza femminile nell'impresa e nell'economia.

Le risorse del **PNRR** rafforzano decisamente il quadro. La legge 30 dicembre 2020, n. 178 ha istituito del Fondo impresa femminile e previsto che il Fondo possa concedere contributi a fondo perduto per l'avvio di imprese femminili (con particolare attenzione alle imprese individuali, alle attività libero professionali e alle attività avviate da donne disoccupate di qualsiasi età); nonché finanziamenti a tasso zero o agevolati per avviare e sostenere le attività di imprese femminili. È ammessa anche la combinazione di contributi a fondo perduto e finanziamenti.

Le attività devono incentrarsi sulla collaborazione con le regioni e gli enti locali, con le associazioni di categoria, con il sistema delle camere di commercio e con i comitati per l'imprenditoria femminile, anche attraverso forme di cofinanziamento tra i rispettivi programmi in materia. Il Ministro dello sviluppo economico deve poi presentare annualmente alle Camere una relazione sull'attività svolta e sulle possibili misure da adottare per risolvere i problemi relativi alla partecipazione della popolazione femminile alla vita economica e imprenditoriale del Paese. A tal fine, la legge ha previsto la costituzione del Comitato impresa donna, di cui il Ministro si avvale per l'esercizio delle attività sopra indicate.

Il Decreto interministeriale 30 settembre 2021, adottato dal Ministero dello sviluppo economico di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, disciplina l'ambito di applicazione, le finalità dell'intervento, la ripartizione della dotazione finanziaria del Fondo e le modalità attuative degli interventi di agevolazione a valere su esso, articolati nelle seguenti linee di azione:

- a) incentivi per la nascita e lo sviluppo delle imprese femminili;
- b) incentivi per lo sviluppo e il consolidamento delle imprese femminili;
- c) azioni per la diffusione della cultura e la formazione imprenditoriale femminile.

Il D.L. n. 34/2019 (L. n. 58/2019) introduce misure dirette a sostenere, attraverso condizioni agevolate di accesso al credito, la creazione di micro e piccole imprese a prevalente o totale partecipazione giovanile o femminile, in tutto il territorio nazionale.

I mutui agevolati a tasso zero sono della durata massima di dieci anni (anziché 8 come previsto prima del decreto-legge n. 34/2019) e di importo non superiore al 75% della spesa ammissibile nei limiti consentiti dalla disciplina sugli aiuti di Stato di importanza minore, cd. "de minimis" (Regolamento (UE) n. 1407/2013), per cui l'entità dell'aiuto - in termini di sgravio sugli interessi - non può essere superiore a 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. L'intervento in questione è stato potenziato con la legge di bilancio 2020 (L. n. 160/2019 art. 1, comma 90, lett. d)), che ha introdotto la possibilità di integrare i finanziamenti agevolati di cui al capo 01 del D.Lgs. n. 185/2000, con una quota a fondo perduto (cfr. infra), concessa con procedura a sportello, in misura non superiore al 20 per cento delle spese ammissibili.

Le iniziative di investimento devono riguardare la produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato, della trasformazione dei prodotti agricoli ovvero all'erogazione di servizi in qualsiasi settore, incluso il commercio e il turismo, nonché le iniziative relative agli ulteriori settori di particolare rilevanza per lo sviluppo dell'imprenditoria giovanile (individuata dal decreto interministeriale attuativo).

I beneficiari sono le imprese:

- a) costituite da non più di sessanta mesi alla data di presentazione della
- b) domanda di agevolazione;

- c) di micro e piccola dimensione;
- d) costituite in forma societaria;
- e) in cui la compagine sia composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote partecipazione, da soggetti di età compresa tra i 18 ed i 35 anni ovvero da donne.

Sono all'esame della XI Commissione (Lavoro) della Camera alcune proposte di legge che recano disposizioni volte all'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza di genere. In particolare, le proposte intendono assicurare tale obiettivo sia attraverso il riconoscimento di agevolazioni contributive per le assunzioni delle donne vittime di violenza, sia attraverso l'inserimento delle stesse nelle categorie protette ai fini del collocamento obbligatorio al lavoro.

Gli strumenti di sostegno alla creazione e allo sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile hanno subito una consistente implementazione. Recenti interventi legislativi hanno da un lato rafforzato il sostegno al credito e dall'altro introdotto forme di sostegno diretto, assieme ad azioni per la diffusione della cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile, affidate ad organismi pubblici a ciò preposti. Il Comitato Impresa Donna è stato costituito - ai sensi di quanto previsto dalla legge di bilancio 2021 presso il Ministero dello sviluppo economico e tra le sue attribuzioni rientra quella di formulare raccomandazioni relative allo stato della legislazione e dell'azione amministrativa, nazionale e regionale, in materia di imprenditorialità femminile e sui temi della presenza femminile nell'impresa e nell'economia.

Le risorse del **PNRR** rafforzano decisamente il quadro. La legge 30 dicembre 2020, n. 178 ha istituito del Fondo impresa femminile e previsto che il Fondo possa concedere contributi a fondo perduto per l'avvio di imprese femminili (con particolare attenzione alle imprese individuali, alle attività libero professionali e alle attività avviate da donne disoccupate di qualsiasi età); nonché finanziamenti a tasso zero o agevolati per avviare e sostenere le attività di imprese femminili. È ammessa anche la combinazione di contributi a fondo perduto e finanziamenti.

Le attività devono incentrarsi sulla collaborazione con le regioni e gli enti locali, con le associazioni di categoria, con il sistema delle camere di commercio e con i comitati per l'imprenditoria femminile, anche attraverso forme di cofinanziamento tra i rispettivi programmi in materia. Il Ministro dello sviluppo economico deve poi presentare annualmente alle Camere una relazione sull'attività svolta e sulle possibili misure da adottare per risolvere i problemi relativi alla partecipazione della popolazione femminile alla vita economica e imprenditoriale del Paese. A tal fine, la legge ha previsto la costituzione del Comitato impresa donna, di cui il Ministro si avvale per l'esercizio delle attività sopra indicate.

Il Decreto interministeriale 30 settembre 2021, adottato dal Ministero dello sviluppo economico di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, disciplina l'ambito di applicazione, le finalità dell'intervento, la ripartizione della dotazione finanziaria del Fondo e le modalità attuative degli interventi di agevolazione a valere su esso, articolati nelle seguenti linee di azione:

- a) incentivi per la nascita e lo sviluppo delle imprese femminili;
- b) incentivi per lo sviluppo e il consolidamento delle imprese femminili;
- c) azioni per la diffusione della cultura e la formazione imprenditoriale femminile.

Il D.L. n. 34/2019 (L. n. 58/2019) introduce misure dirette a sostenere, attraverso condizioni agevolate di accesso al credito, la creazione di micro e piccole imprese a prevalente o totale partecipazione giovanile o femminile, in tutto il territorio nazionale.

I mutui agevolati a tasso zero sono della durata massima di dieci anni (anziché 8 come previsto prima del decreto-legge n. 34/2019) e di importo non superiore al 75% della spesa ammissibile nei limiti consentiti dalla disciplina sugli aiuti di Stato di importanza minore, cd. "de minimis" (Regolamento (UE) n. 1407/2013), per cui l'entità dell'aiuto - in termini di sgravio sugli interessi - non

può essere superiore a 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. L'intervento in questione è stato potenziato con la legge di bilancio 2020 (L. n. 160/2019 art. 1, comma 90, lett. d)), che ha introdotto la possibilità di integrare i finanziamenti agevolati di cui al capo 01 del D.Lgs. n. 185/2000, con una quota a fondo perduto (cfr. infra), concessa con procedura a sportello, in misura non superiore al 20 per cento delle spese ammissibili.

Le iniziative di investimento devono riguardare la produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato, della trasformazione dei prodotti agricoli ovvero all'erogazione di servizi in qualsiasi settore, incluso il commercio e il turismo, nonché le iniziative relative agli ulteriori settori di particolare rilevanza per lo sviluppo dell'imprenditoria giovanile (individuate dal decreto interministeriale attuativo).

I beneficiari sono le imprese:

- a. costituite da non più di sessanta mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione;
- b. di micro e piccola dimensione;
- c. costituite in forma societaria;
- d. in cui la compagine sia composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote partecipazione, da soggetti di età compresa tra i 18 ed i 35 anni ovvero da donne.

2.2 La discriminazione di genere dal punto di vista dell'assistenza sanitaria

Dagli anni Settanta è diventato sempre più evidente come lo sviluppo della medicina fosse avvenuto attraverso studi condotti prevalentemente su soggetti maschi.

Dagli anni Novanta la medicina tradizionale ha subito una profonda evoluzione attraverso un approccio innovativo che mira a studiare l'impatto delle variabili biologiche, ambientali, culturali, psicologiche e socioeconomiche determinate dal genere sulla fisiologia, sulla patologia e sulle caratteristiche cliniche delle malattie.

Negli anni Ottanta un primo riferimento per l'orientamento a politiche assistenziali sanitarie orientate al genere è dato dall'ONU con una convenzione volta all'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne.

Con la **Convenzione** sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (CEDAW) adottata nel 1979 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite - Trattato internazionale sui diritti delle donne, entrò in vigore il 3 settembre 1981 gli Stati membri, infatti, vengono sollecitati a prendere "appropriate misure per eliminare le discriminazioni verso le donne nel campo delle cure sanitarie". Nasce così concetto di medicina di genere dall'idea che le differenze tra uomini e donne in termini di salute siano legate non solo alla loro caratterizzazione biologica e alla funzione riproduttiva, ma anche a fattori ambientali, sociali, culturali e relazionali definiti dal termine "genere".

L'inclusione della tematica "differenze di genere" nella sperimentazione farmacologica, nella ricerca scientifica e nelle politiche di assistenza sanitaria è dunque recente.

L'approccio di genere in medicina (cura e prevenzione delle patologie) e di conseguenza nella assistenza sanitaria trova supporto da tutta una serie di studi in vari ambiti:

- **Differenza di genere** in molte malattie comuni a uomini e donne -presentano molto spesso differente incidenza, sintomatologia e gravità.
- **Uomini e donne** possono presentare inoltre una diversa risposta alle terapie e reazioni avverse ai farmaci.
- **Accesso alle cure** presenta rilevanti diseguaglianze legate al genere. Le donne si

ammalano di più, consumano più farmaci e sono più soggette a reazioni avverse, e sono “svantaggiate” socialmente rispetto agli uomini (violenze fisiche e psicologiche, maggiore disoccupazione, difficoltà economiche).

- **Per le stesse patologie** le donne possono presentare, rispetto agli uomini, segni e sintomi diversi (infarto del miocardio) o diverse localizzazioni (neoplasie del colon, melanoma). Le donne possiedono un sistema immunitario in grado di attivare risposte immunitarie più efficaci rispetto agli uomini, e sono quindi più resistenti alle infezioni, ma nello stesso tempo mostrano una maggiore suscettibilità alle malattie autoimmuni.
- **Nei Paesi occidentali**, nonostante le donne vivano più a lungo degli uomini, l'aspettativa di “vita sana” è equivalente tra i due sessi; infatti, nel-le donne, gli anni di vantaggio sono spesso gravati da disabilità, principalmente correlata alle conseguenze determinate da malattie croniche e scarsa qualità della vita,
- **La risposta alle terapie**, in ambito di differenze di genere, riveste un'importanza rilevante. Alcuni parametri fisiologici (altezza, peso, percentuale di massa magra e grassa, quantità di acqua, pHgastrico) sono differenti nell'uomo e nella donna e condizionano l'assorbimento dei farmaci, il loro meccanismo di azione e la loro successiva eliminazione. Nonostante queste variabili, gli effetti dei farmaci sono stati studiati prevalentemente su soggetti di sesso maschile e il dosaggio nella sperimentazione clinica è definito su un uomo del peso di 70 kg. Oltre ai fattori sopra citati, età ed etnia sono ulteriori variabili rilevanti nella risposta alla terapia. Analogο discorso può valere per le prestazioni dei dispositivi medici e gli effetti del loro utilizzo.
- **Farmaci e dispositivi medici.** Le differenze di genere in farmacologia sono molto importanti e in parte attribuibili alla diversa biologia tra i due sessi: variazioni ormonali, peso, composizione corporea, acidità gastrica, filtrazione glomerulare. Tutti questi fattori influenzano l'assorbimento, la distribuzione, il metabolismo e l'eliminazione dei farmaci. Rispetto agli uomini, le donne consumano più farmaci, spesso in politerapia, e registrano un maggior numero di eventi avversi. L'efficacia di alcuni farmaci è diversa nei due sessi. Attualmente, la numerosità delle donne negli studi clinici d'intervento è molto bassa ed anche nella sperimentazione preclinica la maggior parte degli studi viene condotta su animali maschi. La medesima situazione si riscontra nell'ambito degli studi sui dispositivi medici, ad esempio le protesi o i cateteri venosi. Infatti, un utilizzo dei dispositivi medici che tenga conto delle differenze anatomico-funzionali legate al genere non è ancora sufficientemente considerato.
- **Le patologie cardiovascolari** nelle donne sono una tematica che è stata poco considerata e le donne scarsamente incluse negli studi clinici relativi alle patologie cardiache. Inoltre, non è ancora chiara la comprensione dei meccanismi fisiopatologici delle patologie cardiovascolari nella donna che può ad esempio presentare sintomi dell'infarto differenti. L'incidenza di patologie cardiovascolari è inferiore rispetto all'uomo durante l'età fertile, va ad eguagliare l'uomo dopo la meno-pausa, fino a superarlo dopo i 75 anni, questo in virtù delle variazioni endocrino-metaboliche dovute al venire meno della protezione estrogenica. In Italia, la mortalità per malattie cardiovascolari, cardiache e cerebrali, è maggiore per le donne rispetto agli uomini e la prima causa di morte della donna, come in tutti Paesi industrializzati, è l'infarto del miocardio.
- **Malattie neurologiche.** Il cervello differisce sia strutturalmente che funzionalmente nei maschi nelle femmine. Le neuroimmagini hanno dimostrato la presenza di regioni cerebrali dimorfiche nei due sessi, con un volume maggiore della corteccia frontomediale, dell'amigdala e dell'ipotalamo nei maschi, e delle regioni frontali paralimbiche, della corteccia orbitaria, del giro precentrale e del giro linguale nelle femmine. Studi sul connettoma hanno dimostrato che il cervello dei maschi presenta maggiori connessioni a

livello intra-emisferico, mentre quello delle femmine ha una connettività aumentata a livello interemisferico. Tali differenze strutturali spiegano la migliore integrazione tra percezione e azione coordinata nei maschi, i quali hanno un vantaggio nei compiti visuospatiali, e tra elaborazione logica e pensiero intuitivo nelle donne, che sono più per-formanti nei compiti verbali. Studi epidemiologici di incidenza e prevalenza delle malattie neurologiche nei due sessi includono il dimorfismo cerebrale sessuale – insieme ai fattori genetici, ormonali, immunologici, e alla risposta a stress psicosociali – tra i fattori di rischio per specifiche condizioni morbose. Ad esempio, malattia di Alzheimer, sclerosi multipla e depressione maggiore colpiscono più frequentemente le donne, mentre la malattia di Parkinson ha una incidenza più elevata nei maschi. Il genere influenza anche le modificazioni cerebrali che si associano all'invecchiamento, modulate dalle variazioni ormonali che si verificano dopo la menopausa.

- **Malattie dell'osso.** Tra le malattie dell'osso, l'osteoporosi è ancora oggi una patologia percepita come caratteristica del sesso femminile legata alla carenza di estrogeni che si verifica in età postmenopausale. In realtà gli studi epidemiologici dimostrano che in Europa il 6% degli uomini tra i 50 e i 90 anni presenta osteoporosi. L'osteoporosi, e il conseguente aumento del rischio di frattura, vengono studiati prevalentemente nella donna, sebbene, con ritardo di 10 anni, anche l'uomo nella terza età sviluppi osteoporosi e rischio di frattura. Inoltre la mortalità dopo frattura dell'anca è superiore nell'uomo rispetto alla donna. Eppure la determinazione della densità minerale ossea è testata 4 volte di meno nell'uomo. La maggior parte dei farmaci per l'osteoporosi sono stati studiati solo nella donna e non sono attualmente prescrivibili agli uomini. L'osteoartrosi in Italia colpisce oltre 4 milioni di persone, con costi associati di oltre 6,5 miliardi di euro. Uomini e donne prima dei 50 anni ne soffrono in percentuale simile ma, superati i 60anni, le donne sono progressivamente più a rischio, fino a soffrirne il doppio degli uomini, con un crescente numero di articolazioni coinvolte ed una crescente gravità del danno con l'età. Il genere femminile è un fattore di rischio per protesizzazione e le donne presentano maggior dolore e disabilità funzionale a parità di grado radiologico. Risulta quindi importante focalizzare gli sforzi della ricerca sullo studio di soluzioni di genere che permettano di prevenire/ostacolare la degenerazione articolare.
- **Malattie psichiatriche.** I grandi studi di popolazione hanno in generale confermato la prevalenza significativamente maggiore (mediamente doppia) di depressione maggiore, distimia, disturbo d'ansia generalizzata, disturbo di panico, fobia sociale e fobie specifiche nel genere femminile, a fronte di tassi significativamente maggiori di disturbi di personalità antisociale e disturbi da uso di sostanze e di alcol nel genere maschile. L'esposizione maggiore delle donne a certi eventi e situazioni di vita fortemente stressanti contribuirebbe in maniera molto significativa al maggior rischio femminile di ammalarsi di determinati disturbi. L'esempio più calzante è dato all'esposizione alla violenza, subita nel corso della vita da una percentuale stimata di donne che va dal 16 al 50%; questa, sia fisica che sessuale o psicologica, è fortemente correlata come fattore di rischio a patologie tipicamente più frequenti nelle donne, quali depressione, disturbo posttraumatico da stress, disturbi dissociativi, tentativi di suicidio, disturbi somatoformi (disturbi mentali caratterizzati dalla presenza di sintomi fisici riferiti dal paziente, ma privi di una base medica). Sul piano fenomenico, è ben noto come le donne affette da depressione riportino più sintomi somatici rispetto agli uomini, quali ad esempio astenia, disturbi dell'appetito e del sonno, mentre nella schizofrenia, nelle donne sono più frequenti i sintomi depressivi e le forme schizoaffettive (definite dalla contemporanea presenza di sintomi tipici della schizofrenia e del disturbo dell'umore) mentre negli uomini sembrano più frequenti l'apatia, la povertà del linguaggio, l'isolamento sociale e i deficit cognitivi.
- **Malattie respiratorie.** Differenze di genere in ambito respiratorio sono infatti presenti già nel periodo embrionale. Nei due sessi il polmone e le vie aeree presentano significative differenze in termini di sviluppo embrionale, caratteristiche anatomiche e funzionali. Inoltre, alcuni studi hanno evidenziato sia in Europa che negli USA una "femminilizzazione" di molte patologie che prima costituivano un "primato maschile". Sia la broncopneumopatia cronica

ostruttiva (BPCO) che l'asma sono state ad esempio riconosciute come patologie con differenze di genere per quanto riguarda le manifestazioni cliniche, la presenza di comorbidità, gli aspetti funzionali e radiologici, la risposta alla terapia. Un ruolo fondamentale sembra essere rappresentato dai fattori di rischio, ad esempio gli stili di vita e l'esposizione ad agenti inquinanti.

- **Malattie autoimmuni.** Le malattie reumatiche in generale, ed autoimmuni in particolare, hanno una predominanza femminile molto significati va. L'uomo contrae più facilmente infezioni batteriche e virali perché ha un sistema immune meno potente della donna, ma questo aspetto lo porta ad avere meno malattie autoimmuni della donna. In compenso, se l'uomo si ammala, ad esempio di malattia di Graves o lupus eritematoso sistemico, ha una prognosi peggiore. Pertanto, ogni sforzo di ricerca deve considerare le differenze di genere sia dal punto di vista preclinico (con modelli che rispecchino entrambi i sessi), sia da quello clinico (in termini di fattori di rischio, trattamento e storia naturale).
- **Malattie dermatologiche.** Anche le malattie dermatologiche riconoscono un'importante influenza del genere sotto molti aspetti, quali la qualità di vita ed il vissuto della propria pelle e, di conseguenza, anche l'approccio clinico-terapeutico ne può essere influenzato. Alcune peculiarità di genere interessano le malattie dermatologiche di tipo allergico, in particolare le dermatiti da con-tatto. L'allergia al colore nero della tintura per capelli dovuta all'allergene p-fenilendiamminainteressa maggiormente la popolazione femminile così come la più nota allergia al nichel. Il sesso femminile deve essere considerato anche nell'ambito dello screening e follow-up di lesioni melanocitarie per evitare un "overtreatment" di lesioni clinicamente e dermatoscopicamente atipiche che si possono presentare alle donne in sedi particolari come i glutei e le pieghe. Il melasma è un comune disturbo della pigmentazione che porta ad una iperpigmentazione del volto in soggetti di sesso femminile. La patogenesi di tipo multifattoriale è dovuta ad una stimolazione da parte degli ormoni sessuali femminili in soggetti predisposti ad una foto danneggiamento.
- **Vaccini.** È noto che le donne sviluppano risposte immunitarie innate e acquisite, sia umorali che cellulo-mediate, più intense rispetto agli uomini. Questo si riflette in una diversa risposta ai vaccini nei due sessi: nelle donne si raggiungono titoli di anticorpi protettivi in risposta ai vaccini significativamente più elevati che negli uomini. Tuttavia, le donne manifestano più spesso reazioni avverse ai vaccini. Infatti le segnalazioni pervenute all'AIFA di reazioni avverse per soggetti femminili sono circa il doppio di quelle registrate per il sesso maschile; tuttavia bisogna tenere conto che questo dato risente, oltre che del fatto che la popolazione femminile è più numerosa di quella maschile, anche di una possibile influenza di fattori biologici, ormonali e genetici non ancora completamente definiti, e di una maggiore attenzione che le donne hanno al proprio stato di salute che comporta, quindi, una maggiore attitudine all'osservazione di reazioni avverse ai farmaci. Gli ormoni sessuali, fattori genetici ed epigenetici e la diversa composizione del microbiota hanno un ruolo chiave e possono influenzare le risposte immunitarie e l'outcome della vaccinazione negli uomini e nelle donne. La scoperta dei meccanismi coinvolti contribuirà ad identificare le modalità per ridurre le reazioni avverse ai vaccini nelle donne e ad aumentare la risposta immunitaria negli uomini.
- **Infezioni virali.** Le infezioni virali presentano importanti differenze nel sesso maschile e nel sesso femminile per quanto riguarda la loro prevalenza, intensità, outcome e i meccanismi patogenetici. Queste differenze sono in parte giustificate dalla diversa risposta immunitaria nei due sessi (maggiore nella femmina), ma altri fattori, ad esempio legati agli stili di vita o alle caratteristiche stesse dell'agente patogeno, possono giocare un ruolo importante. Un esempio paradigmatico è rappresentato dal virus HIV. Nell'infezione da HIV, infatti, le differenze di genere possono influenzare il rischio di infezione, la progressione della malattia e la risposta alla terapia antiretrovirale. Infatti, le donne sono maggiormente suscettibili all'infezione da HIV rispetto agli uomini e tale suscettibilità è sicuramente favorita da una serie di fattori anatomici, biologici e sociali. Non bisogna dimenticare, inoltre, il ruolo favorente di altre infezioni sessualmente trasmesse e dei contraccettivi ormonali, spesso

utilizzati al posto di contraccettivi di “barriera”, come il condom. La possibilità di trasmettere l’infezione per via orizzontale (eterosessuale) e verticale inserisce la donna sieropositiva al centro di complesse problematiche che richiedono una gestione specifica e un supporto maggiore rispetto a quello fornito ai pazienti di sesso maschile. Il genere può giocare un ruolo importante anche nel processo dell’immunoattivazione, influenzando differenti outcome clinici. Esiste, per esempio, una più alta prevalenza di infarto del miocardio tra le donne HIV-positive rispetto alle donne sieronegative, ma anche rispetto agli uomini HIV-positivi. Aumentare il numero delle donne negli studi clinici randomizzati e controllati in modo da comprendere il diverso metabolismo ed i meccanismi specifici di tossicità, potrebbe aiutare ad identificare una terapia “personalizzata” sulla base delle caratteristiche del sesso del paziente.

- **Infezioni batteriche.** È stato dimostrato che molte malattie infettive di origine batterica presentano un dimorfismo sessuale. Studi epidemiologici hanno dimostrato che i soggetti maschi sono più inclini a sviluppare la maggior parte delle malattie infettive rispetto alle femmine. Tra queste la batteriemia da *Pseudomonas aeruginosa*, alcune zoonosi, la legionellosi e la tubercolosi. Tra i pazienti con febbre Q, una zoonosi da *Coxiella burnetii*, gli uomini sono sintomatici più spesso rispetto alle donne, con un rapporto maschi: femmine di 2,5. In oltre il 70% dei casi, l’infezione da *Legionella pneumophila* si verifica in soggetti di sesso maschile. La tubercolosi è una malattia mondiale con crescente incidenza nei Paesi a basso e medio reddito e le metanalisi hanno mostrato che la prevalenza ponderata degli effetti casuali complessivi per 100.000 individui è circa 2 volte più elevata negli uomini che nelle donne. Inoltre, il sito di infezione, che influenza l’esito, differisce tra uomini e donne. Le infezioni del tratto urinario sono più comuni nelle donne, mentre l’endocardite e la mediastinite si verificano più frequentemente negli uomini. Va ricordato che gli ormoni sessuali svolgono un ruolo nell’espressione clinica dimorfica delle malattie infettive acute, cosa che in parte può spiegare la differenza nelle incidenze segnalate di malattie infettive.
- **Malattie metaboliche.** La composizione corporea di uomini e donne è molto diversa. Le donne hanno una maggior percentuale di massa grassa e gli uomini più massa muscolare. Le donne sono più propense a depositare grasso sottocutaneo e sugli arti inferiori, mentre gli uomini sono più propensi ad accumulare grasso viscerale. Dopo la menopausa, la distribuzione del tessuto adiposo delle donne si modifica aumentando nella regione troncale. Sebbene gli uomini e le donne siano entrambi suscettibili all’obesità, le conseguenze sulla salute differiscono tra i sessi. Il legame tra mortalità ed indice di massa corporea è più forte nella donna che nell’uomo. Inoltre, a parità di età e grado di sovrappeso, l’aumento del tessuto adiposo viscerale è più fortemente associato ai marcatori di rischio cardio metabolico (insulino-resistenza, dislipidemia, sindrome metabolica) nelle donne che negli uomini, in cui è invece più dannoso l’aumento del grasso intramuscolare. Il tessuto adiposo sottocutaneo degli arti inferiori è protettivo verso l’aterosclerosi nelle donne e non negli uomini perché probabilmente rappresenta una conseguenza evolutiva della necessità di accumulare in maniera più efficiente energia nel tessuto adiposo delle donne coinvolte nel processo riproduttivo. A causa della loro maggior propensione ad essere sovrappeso e della caduta degli estrogeni che influenzano positivamente l’omeostasi glucidica, la prevalenza di diabete mellito di tipo 2 è maggiore tra le donne che tra gli uomini solo dopo i 70 anni. Le donne diabetiche, rispetto agli uomini, hanno un rischio doppio di cardiopatia, una più precoce incidenza di infarto miocardico con maggior mortalità, un aumentato rischio d’insufficienza cardiaca, ictus e claudicatio. È tuttora incerta l’influenza degli steroidi sessuali sul diverso livello di rischio e raggruppamento dei fattori di rischio nei due generi.
- **Oncologia.** In campo oncologico sono state descritte molte differenze di genere, tuttavia le donne rimangono ancora sottorappresentate nelle sperimentazioni cliniche in aree importanti come l’oncologia non genere-specifica dove, ad esempio, costituiscono appena il 38,8%. L’efficacia dei chemioterapici è diversa e la differenza delle caratteristiche cliniche delle neoplasie, con la stessa istologia e stadio, è talora osservata, ma non inserita nell’attenzione

clinica quotidiana e nelle linee guida. La mortalità per cancro del polmone dagli anni '50 ad oggi è aumentata del 500 per cento nella donna e la donna sviluppa il cancro del polmone 2,5 volte in più dell'uomo, anche se non fumatrice. Non si conoscono ancora le ragioni di queste differenze, che non sono solo legate a fattori ormonali, ma anche genetici e metabolici, e la ricerca in questo campo è assoluta-mente prioritaria. Il ruolo degli estrogeni inoltre sembra avere un'influenza negativa poiché alcuni tumori a grandi cellule esprimono recettori per estrogeni. Comprendere l'impatto dei fattori ormonali sullo sviluppo e la progressione dei tumori potrebbe avere importanti risvolti terapeutici, così come già accaduto per i tumori della prostata e della mammella. Il cancro del colon è la seconda causa di morte in ambedue i sessi in Europa e negli USA, ma colpisce la donna con 5 anni di ritardo rispetto all'uomo, di solito nel colon ascendente e nell'uomo nel discendente, e anche la mortalità nella donna è ritardata di 5 anni. Per questo sarebbe più appropriato estendere lo screening nella donna oltre i 70 anni. Il melanoma è una neoplasia che può presentare una localizzazione diversa nelle donne e negli uomini (più frequentemente tronco nell'uomo e arti nella donna) e vede una maggiore sopravvivenza nella donna. Il cancro della tiroide è più frequente nelle donne, ma ha una prognosi peggiore negli uomini. Le ragioni di queste differenze epidemiologiche non sono note, ma è stato proposto che gli ormoni possano svolgere un ruolo importante. Differenze di genere sono, ovviamente, alla base di alcuni tipi di tumore esclusivi (prostatico e ovarico) o quasi (mammario) di un solo genere. Recentemente, anche studi epidemiologici hanno evidenziato significative differenze di genere nell'incidenza, nell'aggressività, nella progressione, nella prognosi e nella risposta alla terapia, inclusa l'immunoterapia, in molte tipologie di tumori comuni ai due sessi.

- **Pediatria.** L'appartenenza ad un genere può condizionare lo sviluppo psico-fisico della persona fin dai primi anni di vita. Già dalla vita fetale le differenze di genere influenzano la possibilità di sviluppare anomalie diverse. Il rischio di parto cesareo o di prematurità è più frequente nel maschio. In età pediatrica alcuni dati mostrano differenze legate al genere, ad esempio per alcune malattie infettive in cui l'incidenza è maggiore nei maschi (bronchiolite, osteomielite, meningiti e meningococcica), mentre nelle femmine si sviluppa una risposta immunitaria, sia umorale che cellulo-mediata, superiore e prolungata che risulta protettiva verso le infezioni, ma che espone ad un maggiore rischio di sviluppo di patologie autoimmuni e infiammatorie. Un'altra evidenza clinica in età pediatrica riguarda la prevalenza dei disordini dello spettro autistico (DAS) che è maggiore nei maschi; tuttavia, la diagnosi di DAS nelle femmine si associa ad una maggiore gravità della patologia e ad un più basso quoziente intellettivo. Anche il disturbo da deficit di attenzione e iperattività (ADHD) ha un'incidenza molto più alta nei maschi. Altri esempi di differenze in pediatria riguardano alcuni tipi di tumore (linfomi e tumori cerebrali più frequenti nei maschi) e patologie metaboliche (diabete di tipo I più frequente nelle femmine), respiratorie (asma più frequente nei maschi) o autoimmuni (il lupus eritematoso pediatrico, molto più frequente nelle bambine).
- **Disordini dello sviluppo sessuale.** Particolare attenzione, nell'ambito della medicina di genere, meritano i disordini dello sviluppo sessuale (Disorders of Sex Development, DSD). I DSD sono definiti come condizioni congenite in cui lo sviluppo del sesso cromosomico, gonadico o anatomico è atipico. L'ampia variabilità fenotipica di queste condizioni va da minime alterazioni a un quadro di severa ambiguità genitale. Sviluppare una corretta diagnosi è un obiettivo complesso, ma necessario per la corretta gestione dei pazienti, sia per le problematiche mediche, poiché alcune condizioni mettono a rischio la vita dell'affetto (ad esempio, l'iperplasia surrenalica congenita), sia per l'impatto psicologico che questa condizione presenta sull'affetto e sulla famiglia a breve e lungo termine. I DSD costituiscono una sfida per la corretta applicazione della medicina di genere, ma rappresentano anche un'importante opportunità al fine della comprensione dei processi che determinano l'identità sessuale e di genere.

Negli anni Ottanta un primo riferimento per l'orientamento a politiche assistenziali sanitarie orientate

al genere è dato dall'ONU con una convenzione volta all'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne.

Con la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (**CEDAW**) adottata nel 1979 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite - Trattato internazionale sui diritti delle donne, entrò in vigore il 3 settembre 1981- gli Stati membri, infatti, vengono sollecitati a prendere "appropriate misure per eliminare le discriminazioni verso le donne nel campo delle cure sanitarie".

Successivamente, l'**Organizzazione Mondiale per la Sanità (OMS)**, la **Comunità Europea (CE)**, l'**Agenzia Europea per il Farmaco (EMA)**, l'**Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (OSHA)**, i **National Institutes of Health (NIH)** negli **USA**, intervengono con azioni specifiche volte a:

- riconoscere il genere come determinante fondamentale di salute,
- eliminare le disuguaglianze di genere in campo sanitario
- fornire indicazioni sull'interfaccia farmaci/dispositivi medici e differenze di genere,
- ridurre i rischi lavoro-correlati sulla salute delle donne,
- garantire, nelle sperimentazioni cliniche di farmaci e dispositivi medici, una rappresentanza paritetica delle donne, ancora classificate come "sottogruppo demografico".

In particolare, l'**OMS nel 2009** istituisce un dipartimento dedicato alla salute delle donne e attento alle differenze di genere.

Successivamente, l'OMS identifica il "genere" come tema imprescindibile della programmazione sanitaria (Action Plan 2014-19).

Nel 2017 Un gruppo di esperti dell'Ufficio Regionale Europeo dell'OMS si è riunito nel a Copenaghen per sviluppare la prima strategia.

È auspicabile che tali attività possano incentivare lo sviluppo di politiche sanitarie nazionali specifiche per le donne e per gli uomini.

In accordo con le politiche internazionali in materia di medicina di genere, la CE interviene con la pubblicazione del documento. *Lo stato di salute delle donne europee* (1997), che approfondisce il tema degli indicatori di salute specifici per il sesso femminile.

Vengono fondati anche due istituti: l'**Istituto Europeo della Salute delle Donne (2007)** e l'**Istituto Europeo per l'Equità di Genere (2011)**,

La CE cura inoltre il Rapporto 2011 sullo stato di salute degli uomini d'Europa, contribuendo a mettere in luce le grandi disparità di salute tra gli uomini di nazioni diverse e successivamente, con il lancio del programma "Europa 2020", pone l'attenzione all'importanza dell'uguaglianza di genere nell'ambito del progresso sociale.

Istituti, ricerche e il Rapporto contribuiscono ad affermare come il genere sia una fondamentale variabile di salute e malattia e, nel 2011 iniziano i lavori per delineare linee guida di integrazione della dimensione genere nel Programma Quadro 2018-2020.

In Italia, l'attenzione alla medicina di genere si manifesta per la prima volta nel 1998 quando i Ministeri per le Pari Opportunità e della Salute avviano il progetto "Una salute a misura di donna".

Nel 2005, fu istituito presso il Ministero della Salute il Tavolo di lavoro "Salute delle donne e farmaci per le donne", cui hanno partecipato l'Istituto Superiore di Sanità (**ISS**), l'Agenzia Italiana del Farmaco (**AIFA**), l'Agenzia per i Servizi Sanitari Regionali (**ASSR**) e la Società Italiana di Farmacologia (**SIF**), coordinato dal Sottosegretario Elisabetta Alberti Casellati.

Nel 2007 l'allora Ministro della Sanità Livia Turco istituì la Commissione sulla Salute delle Donne che pubblicò il rapporto Stato di salute delle donne in Italia, in cui si raccomanda di raccogliere i dati di genere sulla salute, definire percorsi di formazione specifica a livello universitario e per gli operatori del SSN e promuovere programmi di ricerca in una prospettiva di genere.

Il Ministero della Salute e AIFA, in quegli anni, finanziano progetti di ricerca nel campo della medicina di genere.

L'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) recentemente ha introdotto la cosiddetta "sesso

stratificazione” come strumento metodologico per l’analisi dei dati epidemiologici al fine di individuare caratteristiche differenti secondo indicatori specifici di genere. Nel 2005 nasce a Milano l’Osservatorio Nazionale della Salute della Donna (ONDA), che successivamente ha aggiunto alla propria denominazione “e di genere” e si è costituito in Fondazione.

Obiettivo della Fondazione è quello di promuovere una cultura della salute di genere a livello:

- istituzionale, sanitario-assistenziale,
- scientifico-accademico e sociale

e di garantire alle donne il diritto alla salute secondo principi di equità e pari opportunità. L’ISS fin dal 2011 pone attenzione alla medicina di genere attivando all’interno del Dipartimento del **Farmaco, il Reparto Malattie degenerative, Invecchiamento e Medicina di genere**. Dal 2017 viene istituito il Centro di Riferimento per la Medicina di Genere, che svolge attività di ricerca biomedica, di formazione e comunicazione, oltre che attività istituzionale in un’ottica di genere. Il Centro di Riferimento per la Medicina di Genere dell’ISS, con l’associazione Centro Studi Nazionale su Salute e Medicina di Genere creano la Rete Italiana per la Medicina di Genere con l’obiettivo di sviluppare la ricerca scientifica, di promuovere la formazione di medici e operatori sanitari e l’informazione della popolazione.

Dal 2015 i soggetti costituenti la rete hanno fondato The Italian Journal of Gender-Specific Medicine, uno strumento di fondamentale importanza nella diffusione della ricerca e della cultura di genere. L’ISS ha inoltre attivo un accordo di collaborazione scientifica con l’Università di Ferrara, con particolare interesse per il Centro Universitario di Studi sulla medicina di genere.

Il concetto di medicina di genere è stato inoltre recepito da alcune Regioni italiane attraverso il suo inserimento nel Piano Socio-Sanitario Regionale, la costituzione di tavoli tecnici e centri regionali, l’attribuzione di obiettivi di genere ai Direttori generali delle aziende sanitarie, l’organizzazione di corsi di formazione e aggiornamento per gli operatori sanitari.

Il tema della medicina di genere è stato per la prima volta menzionato nel 2011 dal Decreto-legge “Omnibus” e nello stesso anno è stato istituito l’intergruppo parlamentare “Sostenitori della medicina di genere”.

Grazie a questo gruppo nel marzo 2012 è stata approvata alla Camera dei Deputati la mozione unitaria sulla medicina di genere.

Ma è nel 2018, con la Legge 3/2018 che per la prima volta in Italia è garantito l’inserimento del parametro “genere” nella medicina, che così potrà considerare tale determinante sia nella sperimentazione clinica dei farmaci che nella definizione di percorsi diagnostico-terapeutici e formativi per studenti e professionisti della salute

Il 21 giugno 2019 viene pubblicato il Piano per l’applicazione e la diffusione della Medicina di Genere del 6 maggio 2019 predisposto dal Ministero della Salute, con il supporto del Centro di Riferimento per la Medicina di Genere dell’Istituto Superiore di Sanità e con la collaborazione di un Tavolo tecnico-scientifico nazionale di esperti regionali in Medicina di Genere e dei referenti per la Medicina di Genere della rete degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS)

Il piano è finalizzato a dare un indirizzo coordinato per la diffusione della Medicina di Genere mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie, che, nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura, tengano conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire la qualità e l’appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale in modo omogeneo sul territorio nazionale.

Obiettivi generali e specifici del Piano

In coerenza con detti principi il Piano è articolato in quattro aree per ognuna delle quali sono definiti gli obiettivi generali e gli obiettivi specifici

A. Percorsi clinici (prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione)

Obiettivo generale: garantire la prevenzione, diagnosi e cura ad ogni persona con un approccio che tenga conto delle differenze di genere, in tutte le fasi della vita e in tutti gli ambienti di vita e di lavoro.

Obiettivi specifici

A.1. Ottenere un quadro completo dal punto di vista strutturale, organizzativo e delle risorse (umane, strumentali, servizi) della medicina di genere in Italia.

A.2. Promuovere, sulla base dei dati epidemiologici, la prevenzione e la diagnosi precoce delle patologie in un'ottica di genere.

A.3. Sviluppare soluzioni innovative di accesso ai servizi, anche valorizzando le esperienze già presenti sul territorio nazionale, attuando percorsi di presa in carico della persona in un'ottica di genere, al fine di favorire una maggiore appropriatezza e personalizzazione dei percorsi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione.

A.4. Promuovere azioni volte ad applicare un approccio di genere alle politiche sanitarie sul territorio e sulla sicurezza negli ambienti di lavoro.

B. Ricerca e innovazione Obiettivo generale: promozione e sostegno della ricerca biomedica, farmacologica e psico-sociale basata sulle differenze di genere e trasferimento delle innovazioni nella pratica clinica.

Obiettivi specifici

B.1. Identificare e implementare il tema della medicina di genere come area prioritaria nell'ambito dei bandi di ricerca regionali, nazionali e, ove possibile, internazionali.

B.2. Sviluppare la ricerca biomedica di base, prelinica e clinica, farmacologica e psico-sociale sulla medicina di genere.

B.3. Trasferire al SSN, in ambito preventivo, diagnostico, terapeutico e organizzativo, le innovazioni scaturite dalla ricerca biomedica, farmacologica e psico-sociale sulla medicina di genere.

C. Formazione e aggiornamento professionale Obiettivo generale: garantire adeguati livelli di formazione e di aggiornamento di tutto il personale medico e sanitario in tema di medicina di genere Obiettivi specifici

C.1. Costruire, validare e utilizzare strumenti dedicati alla formazione in medicina di genere, che siano efficaci e replicabili.

C.2. Promuovere la consapevolezza sulle differenze di genere in ambito sanitario al fine di trasferire nelle attività professionali le acquisizioni e le competenze maturate.

D. Comunicazione e informazione Obiettivo generale: promuovere la conoscenza della medicina di genere presso tutti gli operatori della sanità e la popolazione generale, coinvolgendo il mondo del giornalismo e dei media.

Obiettivi specifici

D.1. Individuare strumenti dedicati al trasferimento dei contenuti di comunicazione ai target di riferimento.

D.2. Informare e sensibilizzare i professionisti sanitari e i ricercatori sull'importanza di un approccio di genere in ogni settore della medicina.

D.3. Informare e sensibilizzare la popolazione generale e i pazienti sulla medicina di genere, attraverso campagne e iniziative di comunicazione con il coinvolgimento del giornalismo e dei media. All'interno del Piano per ogni obiettivo specifico sono definite le azioni prioritarie, gli attori coinvolti e gli indicatori utili per il loro monitoraggio.

Una specificazione molto importante all'interno del Piano è la necessità di una governance che assicuri un efficace coordinamento delle azioni a livello nazionale, regionale e locale.

A tal fine, per l'applicazione del presente Piano, si raccomandano le seguenti azioni a livello regionale:

1. Identificare un Referente regionale in medicina di genere. Il Referente dovrà promuovere e coordinare le attività intraprese a livello regionale, risultare responsabile dell'implementazione e del monitoraggio del Piano e attivarsi nel recepimento dei documenti emanati a livello nazionale. Il Referente regionale partecipa ai tavoli tecnici nazionali e alla predisposizione delle linee strategiche e dei documenti attuativi nazionali.
2. Istituire un Gruppo tecnico regionale per la programmazione delle attività di diffusione della medicina di genere, coordinato dal suddetto Referente regionale. L'esperienza in medicina di genere dei componenti del Gruppo tecnico potrà essere accertata. Il gruppo dovrà redigere annualmente un documento riassuntivo delle attività svolte contenente indicatori di processo e di esito.
3. Identificare le modalità di implementazione delle azioni previste dal Piano a livello regionale, anche attraverso la definizione di linee di indirizzo e obiettivi strategici per le Direzioni generali.
4. Realizzare un sistema di rete per la promozione e lo sviluppo della salute e medicina di genere su tutto il territorio regionale.
5. Definire indicatori stratificati per genere da inserire nella raccolta e nell'elaborazione dei flussi informativi e nella formulazione dei budget sanitari.
6. Attivare sul sito regionale un'area dedicata alla medicina di genere supervisionata dal tavolo tecnico regionale.
7. Promuovere la definizione di obiettivi per aziende sanitarie e IRCCS che prevedano: { definizione di obiettivi genere-specifici per i Direttori generali; { definizione di interventi nell'ambito dei percorsi di umanizzazione che contemplino la specificità di genere; { istituzione di un gruppo di coordinamento per la medicina di genere a valenza aziendale con la partecipazione di un esperto di medicina di genere (come sopra delineato). Il gruppo dovrà redigere annualmente una relazione riassuntiva sulle attività orientate al genere contenente indicatori di processo e di esito; { inserimento di un esperto di medicina di genere nei comitati scientifici aziendali, collegi dei sanitari, comitati etici, prontuari terapeutici ospedalieri, commissioni; { attivazione sul sito aziendale di una sezione di medicina di genere.

2.3 Discriminazione delle persone con disabilità

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, dicembre 2006, impegna gli Stati Membri a riconoscere il diritto delle persone con disabilità , a **"Promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità"**. [...]

"Il rispetto per la dignità intrinseca, l'autonomia individuale, compresa la libertà di compiere le proprie scelte, e l'indipendenza delle persone; la non discriminazione; la piena ed effettiva partecipazione e inclusione nella società; il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa; la parità di opportunità; l'accessibilità; la parità tra uomini e donne; il rispetto dello sviluppo delle capacità dei minori con disabilità e il rispetto del diritto dei minori con disabilità a preservare la propria identità";

a "Sensibilizzare la società nel suo insieme, anche a livello familiare, sulla situazione delle persone con disabilità; accrescere il rispetto per i diritti e la dignità delle persone con disabilità; combattere gli stereotipi, i pregiudizi e le pratiche dannose concernenti le persone con disabilità, compresi quelli fondati sul sesso e l'età, in tutti gli ambiti; promuovere la consapevolezza delle capacità e i contributi

delle persone con disabilità" [...] a vivere in modo indipendente ed essere inclusi nella società, al riconoscimento del diritto all'istruzione, al lavoro ed alla partecipazione alla vita culturale e ricreativa,

La Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'Adolescenza, ratificata dal Parlamento italiano con la Legge n. 176 del 1991, dispone all'art. 23, co. 3, che "minori di età con disabilità abbiano effettivamente accesso alla educazione, alla formazione [...] e possano beneficiare di questi servizi in maniera atta a concretizzare la più completa integrazione sociale e il loro sviluppo personale, anche nell'ambito culturale e spirituale", in virtù del diritto all'educazione ad essi riconosciuto all'art. 28;

In Italia fondamentale per l'inclusione è la L. 104/1992 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate." G. U. 17 febbraio 1992, n. 39 (il testo da consultare è quello vigente dopo le ultime modifiche introdotte dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53 e dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151).

In particolare:

All'art. 1 è disposto:

La Repubblica:

- a) garantisce il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società.
- b) previene e rimuove le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della collettività, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali.
- c) persegue il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e assicura i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la tutela giuridica ed economica della persona handicappata.
- d) predispone interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata.

All'articolo 12 "Diritto all'educazione e all'istruzione" viene sancito che l'inclusione scolastica ha come obiettivo lo sviluppo delle potenzialità della persona diversamente abile in tutte le sue manifestazioni: apprendimento, comunicazione, relazione, socializzazione a cui si aggiungono autonomia e comunicazione personale

L'articolo 13 dispone l'integrazione scolastica della persona disabile nelle sezioni e nelle classi comuni delle scuole di ogni ordine e grado e nelle università si realizza, fermo restando quanto previsto dalle leggi 11 maggio 1976, n. 360, e 4 agosto 1977, n. 517, e successive modificazioni, anche attraverso: a) la programmazione coordinata dei servizi scolastici con quelli sanitari, socio-assistenziali, culturali, ricreativi, sportivi e con altre attività sul territorio gestite da enti pubblici o privati. A tale scopo gli enti locali, gli organi scolastici e le unità sanitarie locali, nell'ambito delle rispettive competenze, stipulano gli accordi di programma di cui all'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142..... Tali accordi di programma sono finalizzati alla predisposizione, attuazione e verifica congiunta di progetti educativi, riabilitativi e di socializzazione individualizzati, nonché a forme di integrazione tra attività scolastiche e attività integrative extrascolastiche. Negli accordi sono altresì previsti i requisiti che devono essere posseduti dagli enti pubblici e privati ai fini della partecipazione alle attività di collaborazione coordinate.

Il diritto all'istruzione è garantito **dall'art. 14** della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 2000 che sottolinea la centralità della persona, il diritto di ogni individuo all'istruzione e alla formazione professionale, nonché riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità.

La Carta sociale europea riveduta (STE n. 163), aperta alla firma il 3 maggio 1996 e ratificata dall'Italia il 5 luglio 1999, afferma in particolare quanto segue:

Articolo 15 – Diritto delle persone portatrici di handicap all'autonomia, all'integrazione sociale e alla partecipazione alla vita della comunità

«Per garantire alle persone portatrici di handicap l'effettivo esercizio del diritto all'autonomia, all'integrazione sociale e alla partecipazione alla vita della comunità, a prescindere dall'età e dalla natura ed origine della loro infermità,

le Parti si impegnano in particolare:

ad adottare i provvedimenti necessari per somministrare alle persone inabili o minorate un orientamento, un'educazione e una formazione professionale nel quadro del diritto comune ogni qualvolta ciò sia possibile oppure, se tale non è il caso, attraverso istituzioni specializzate pubbliche o private (...) a favorire la loro completa integrazione e partecipazione alla vita sociale mediante misure, compresi i presidi tecnici, volte a sormontare gli ostacoli alla comunicazione e alla mobilità e a consentire loro di avere accesso ai trasporti, all'abitazione, alle attività culturali e del tempo libero. La Raccomandazione Rec (2006) 5 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sul Piano d'azione del Consiglio d'Europa per la promozione dei diritti e della piena partecipazione delle persone con disabilità: migliorare la qualità di vita delle persone con disabilità in Europa 2006-2015, adottata il 5 aprile 2006, prevede numerose linee d'azione, fra cui la quarta è così formulata: Linea d'azione n. 4:

Educazione « 3.4.1. Introduzione. L'istruzione rappresenta un fattore fondamentale ai fini dell'inserimento sociale e l'indipendenza per tutte le persone, incluse quelle con disabilità. L'influenza sociale, ad esempio proveniente da famiglie ed amici, contribuisce anch'essa, ma ai fini di questa linea d'azione l'istruzione dovrà coprire tutte le fasi della vita, inclusa l'istruzione prescolare, elementare, media, superiore e la formazione professionale, nonché l'apprendimento che dura tutta la vita. La creazione di opportunità per i disabili che consentano loro la partecipazione all'istruzione tradizionale non è solo importante per i disabili, ma ne beneficerà anche la comprensione della diversità umana da parte dei non disabili. La maggior parte dei sistemi di istruzione forniscono accesso all'istruzione tradizionale ed a strutture scolastiche specializzate per i disabili, ove indicato. Si dovrebbe incoraggiare la combinazione di strutture tradizionali e specializzate, al fine di sostenere i disabili nelle comunità locali, ma ciò dovrebbe essere coerente all'obiettivo del pieno inserimento (...)

Assicurare che tutte le persone, indipendentemente dalla natura e dal grado di disabilità, abbiano pari accesso all'istruzione e sviluppino la propria personalità, il proprio talento, la propria creatività e le proprie capacità intellettive e fisiche al meglio.

assicurare che i disabili abbiano l'opportunità di cercare un posto nell'istruzione tradizionale incoraggiando le autorità competenti a formulare provvedimenti in materia di istruzione che soddisfino le necessità della popolazione disabile:

- sostenere e promuovere l'apprendimento che dura tutta la vita per i disabili di tutte le età ed agevolare passaggi efficaci ed efficienti tra ciascuna fase della loro istruzione e tra l'istruzione ed il lavoro;
- promuovere a tutti i livelli del sistema di istruzione, anche in tutti i bambini dalla prima infanzia, un atteggiamento di rispetto per i diritti delle persone con disabilità.

Azioni specifiche da parte degli Stati membri

- Promuovere legislazione, politiche e pianificazione volte a prevenire la discriminazione contro bambini, giovani ed adulti con disabilità nell'accesso a tutte le fasi della loro istruzione, dalla prima infanzia alla fase adulta. Nel fare ciò, consultarsi – se necessario – con i fruitori, i genitori e gli assistenti domiciliari, le organizzazioni volontarie e le altre autorità competenti.
- incoraggiare e sostenere lo sviluppo di un sistema di istruzione unificato, che includa la fornitura di istruzione tradizionale e specializzata, che promuova la condivisione di competenze ed un maggiore inserimento dei bambini, dei giovani e degli adulti disabili nella

comunità.

- consentire la preventiva giusta valutazione delle necessità speciali in materia di istruzione dei bambini, dei giovani e degli adulti disabili, al fine di dare forma alla fornitura ed alla pianificazione nel settore dell'istruzione.
- monitorare l'attuazione dei singoli piani in materia di istruzione ed agevolare un approccio coordinato alla fornitura dell'istruzione durante e verso l'impiego.
- assicurare che le persone con disabilità, inclusi i bambini, ricevano il sostegno richiesto, nell'ambito del sistema di istruzione tradizionale, al fine di agevolare la presenza di un'istruzione efficace. In casi eccezionali, ove le loro necessità speciali in materia di istruzione valutate sul piano professionale non siano soddisfatte nell'ambito del sistema di istruzione tradizionale, gli Stati membri assicureranno la presenza di efficaci misure di supporto alternative coerenti con l'obiettivo del pieno inserimento.

La fornitura di istruzione, sia speciale che tradizionale, dovrebbe incoraggiare il passaggio all'istruzione tradizionale e riflettere gli stessi obiettivi e criteri:

- incoraggiare lo sviluppo di una formazione iniziale e continua per tutti i professionisti ed il personale che operano in tutte le fasi dell'istruzione, al fine di incorporare la consapevolezza delle disabilità e l'uso delle tecniche e dei materiali adatti per il sostegno, ove indicato, degli scolari e degli studenti disabili.
- assicurare che tutto il materiale e gli schemi in materia di istruzione forniti attraverso il sistema di istruzione generale siano accessibili alle persone con disabilità.
- includere, nei programmi scolastici di educazione civica, temi relativi alle persone con disabilità considerate persone con gli stessi diritti degli altri.
- assicurare che la sensibilizzazione sulla disabilità sia un elemento chiave dei programmi didattici nelle scuole e nelle istituzioni tradizionali.
- prendere provvedimenti per rendere i luoghi di istruzione e formazione accessibili alle persone con disabilità, fornendo sostegno personale ed accorgimenti necessari (incluse attrezzature) per soddisfare le loro necessità.
- assicurare che i genitori dei bambini disabili siano partner attivi nel processo di sviluppo dei piani didattici personalizzati dei loro figli.
- garantire l'accesso all'istruzione non formale che consenta ai giovani disabili di sviluppare le capacità richieste altrimenti non raggiungibili attraverso l'istruzione formale.

(...)

30. **L'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa**, da parte sua, ha affrontato questi temi nella sua Raccomandazione 1185 (1992) sulle politiche di riadattamento per i portatori di handicap, adottata il 7 maggio 1992.

Questo testo sottolinea in particolare che «le nostre società hanno il dovere di adattare le loro norme alle specifiche esigenze delle persone con disabilità per garantire a queste ultime una vita autonoma». A tal fine, i governi e le autorità competenti sono chiamati a «ricercare e incoraggiare una partecipazione effettiva e attiva delle persone con disabilità alla vita comunitaria e sociale» e, a

tal fine, a garantire «l'eliminazione delle barriere architettoniche».

2. 31. Il 30 gennaio 2015, l'**Assemblea** ha adottato la **Raccomandazione 2064 (2015)**, intitolata «Uguaglianza e inclusione delle persone con disabilità», che contiene i seguenti passaggi:
«1. L'Assemblea parlamentare fa riferimento alla sua Risoluzione 2039 (2015) «Uguaglianza e inclusione delle persone con disabilità».
3. L'Assemblea parlamentare accoglie con favore il contributo del Piano d'azione del Consiglio d'Europa «per la promozione dei diritti e della piena partecipazione delle persone con disabilità nella società: migliorare la qualità di vita delle persone con disabilità in Europa 2006-2015» allo sviluppo di politiche nazionali che tengano conto dei diritti delle persone con disabilità. Il Piano d'azione ha anche contribuito a cambiare la percezione della disabilità in una questione rilevante per i diritti umani.
4. L'Assemblea osserva, tuttavia, che il pieno godimento dei diritti delle persone con disabilità è lungi dall'essere raggiunto negli Stati membri del Consiglio d'Europa. Rimane un divario significativo tra i principi contenuti negli strumenti internazionali e la realtà vissuta quotidianamente dalle persone con disabilità. Rimane quindi necessaria un'azione risoluta del Consiglio d'Europa e degli Stati membri nel campo della disabilità. Di conseguenza, l'Assemblea raccomanda al Comitato dei Ministri:

4.1. di valutare l'attuazione del piano d'azione per le persone con disabilità 2006-2015 e trarre insegnamenti dai dieci anni della sua attuazione negli Stati membri;

4.2. di definire su questa base una nuova tabella di marcia per il periodo 2016-2020, in stretta consultazione con le organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità;

4.3. di concentrare questa nuova tabella di marcia su delle questioni prioritarie, come la capacità giuridica delle persone con disabilità e le misure volte a garantire la loro dignità e la loro piena inclusione nella società;

4.4. di invitare la Banca di Sviluppo del Consiglio d'Europa a insistere sul rispetto dei requisiti di accessibilità nella concessione dei prestiti per progetti di costruzione e riabilitazione, e a non finanziare la costruzione di grandi strutture destinate al collocamento di persone con disabilità;

4.5. di assicurare che la disabilità sia presa in considerazione nelle diverse attività settoriali svolte dal Consiglio d'Europa, in particolare nelle attività e nelle campagne del Consiglio d'Europa contro la violenza.

In Italia il principio dettato all'articolo 34 della Costituzione diviene sostanziale nel 1992 con la Legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate." G. U. 17 febbraio 1992, n. 39 (il testo da consultare è quello vigente dopo le ultime modifiche introdotte dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53 e dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) .

Infatti :

All'art. 1 è disposto:

La Repubblica:

- a) garantisce il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società.
- b) previene e rimuove le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della collettività, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali.
- c) persegue il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e assicura i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la tutela giuridica ed economica della persona handicappata.

- d) predispone interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata.

All'articolo 12 "Diritto all'educazione e all'istruzione" viene sancito che l'inclusione scolastica ha come obiettivo lo sviluppo delle potenzialità della persona diversamente abile in tutte le sue manifestazioni: apprendimento, comunicazione, relazione, socializzazione a cui si aggiungono autonomia e comunicazione personale.

L'articolo 13 dispone l'integrazione scolastica della persona disabile nelle sezioni e nelle classi comuni delle scuole di ogni ordine e grado e nelle università si realizza, fermo restando quanto previsto dalle leggi 11 maggio 1976, n. 360, e 4 agosto 1977, n. 517, e successive modificazioni, anche attraverso: a) la programmazione coordinata dei servizi scolastici con quelli sanitari, socio-assistenziali, culturali, ricreativi, sportivi e con altre attività sul territorio gestite da enti pubblici o privati. A tale scopo gli enti locali, gli organi scolastici e le unità sanitarie locali, nell'ambito delle rispettive competenze, stipulano gli accordi di programma di cui all'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142.

Tali accordi di programma sono finalizzati alla predisposizione, attuazione e verifica congiunta di progetti educativi, riabilitativi e di socializzazione individualizzati, nonché a forme di integrazione tra attività scolastiche e attività integrative extrascolastiche. Negli accordi sono altresì previsti i requisiti che devono essere posseduti dagli enti pubblici e privati ai fini della partecipazione alle attività di collaborazione coordinate.

Già dal 2013 il Ministero del Lavoro ha avviato una sperimentazione per creare un modello omogeneo in tutte le 20 Regioni in merito alla vita indipendente delle persone con disabilità per garantire uguaglianza ed inclusione.

L'obiettivo è applicare in modo concreto **l'articolo 19** della Convenzione ONU, relativo alla vita indipendente e all'inclusione nella società, condividendo criteri, requisiti, indicatori da parte di Regioni ed enti locali.

La prima azione proposta è contrastare l'isolamento, la segregazione delle persone con disabilità. I soggetti promotori sono il Ministero del Lavoro e Politiche Sociali e la Conferenza Stato Regioni. I soggetti collaboratori sono **OND, ANCI, ISTAT**, l'Organizzazioni delle persone con disabilità e altre del Terzo Settore e il Ministero della Salute.

Programma d'azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità:

- Riconoscimento della condizione di disabilità, valutazione multidimensionale finalizzata a sostenere il sistema di accesso a servizi e benefici e progettazione personalizzata
- Salute, diritto alla vita, abilitazione e riabilitazione
- Inclusione scolastica e processi formativi di cui (la 104 /1992 è una delle prime fonti)
- Lavoro e occupazione
- Promozione e attuazione dei principi di accessibilità e mobilità
- Cooperazione internazionale e proiezione internazionale delle politiche sulla disabilità
- Sviluppo del sistema statistico e del monitoraggio dell'attuazione delle politiche

La struttura di supporto di cui si avvale il Ministro per la promozione e il coordinamento dell'azione del Governo in materia di disabilità è l'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità le cui funzioni e competenze sono:

Curare gli adempimenti necessari per la realizzazione degli interventi connessi all'attuazione delle politiche volte a garantire la tutela e la promozione dei diritti delle persone con disabilità e a favorire la loro piena ed effettiva partecipazione e inclusione sociale, nonché la loro autonomia, in coerenza con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e la Carta dei diritti

fondamentali dell'Unione Europea.

L'Ufficio svolge le attività istruttorie connesse all'adozione degli atti, anche normativi, di competenza in materia di disabilità.

Cura l'attività istruttoria ai fini della promozione di intese in sede di Conferenza unificata di cui all'**articolo 8** del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, dirette a sviluppare una governance coordinata tra i diversi livelli di governo delle prestazioni e dei servizi socio-sanitari ed educativi in favore delle persone con disabilità.

Assicura l'attività di informazione e comunicazione istituzionale nelle materie di propria competenza, ivi compresa la divulgazione delle azioni positive e delle migliori pratiche. Garantisce la rappresentanza di Governo negli organismi nazionali, europei e internazionali competenti in materia di disabilità e fornisce il necessario supporto all'autorità politica nell'esercizio delle medesime funzioni.

Promuove, in collaborazione con **l'ISTAT e con l'INPS**, l'attività di raccolta dei dati concernenti le persone con disabilità.

Cura l'istruttoria delle istanze inerenti quesiti o segnalazioni sulla condizione di disabilità. Promuove e coordina attività di studio, ricerca nell'ambito delle politiche in favore delle persone con disabilità.

Predisporre i pareri sulla richiesta di patrocinio alla Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di disabilità.

Promuove un costante confronto con le federazioni e con le associazioni maggiormente rappresentative in materia di disabilità.

Nel marzo 2021 la Commissione europea ha adottato la strategia per i diritti delle persone con disabilità **2021-2030**.

Con questa strategia decennale la Commissione europea intende migliorare la vita delle persone disabili in Europa e nel mondo.

La strategia si basa sui risultati della precedente strategia europea sulla disabilità 2010-2020, che ha spianato la strada verso un'Europa senza barriere e verso l'emancipazione delle persone con disabilità, affinché possano godere dei loro diritti e partecipare pienamente alla società e all'economia. Nonostante i progressi compiuti nell'ultimo decennio, le persone con disabilità affrontano ancora notevoli ostacoli e presentano un maggiore rischio di povertà ed esclusione sociale.

L'obiettivo della nuova strategia è compiere progressi per garantire che tutte le persone con disabilità in Europa, indipendentemente da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, età od orientamento sessuale, possano:

- godere dei loro diritti umani
- avere pari opportunità e parità di accesso alla società e all'economia
- essere in grado di decidere dove, come e con chi vivere
- circolare liberamente nell'UE indipendentemente dalle loro esigenze di assistenza
- non essere più vittime di discriminazioni.

Questa nuova strategia rafforzata tiene conto delle diverse disabilità, comprese le minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine (in linea con l'articolo 1 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità), spesso invisibili.

Tiene conto dei rischi dello svantaggio multiplo affrontati da donne, bambini, anziani, rifugiati con disabilità e persone con difficoltà socioeconomiche, e promuove una prospettiva intersettoriale in linea con l'**Agenda 2030** delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (**OSS**).

La nuova strategia prevede pertanto una serie ambiziosa di azioni e di iniziative in vari settori e ha numerose priorità, tra cui:

accessibilità: la possibilità di circolare e soggiornare liberamente, ma anche di partecipare al processo democratico

una qualità di vita dignitosa e la possibilità di vivere in autonomia, poiché si concentra in particolare sulla deistituzionalizzazione, sulla protezione sociale e sulla non discriminazione sul luogo di lavoro la parità di partecipazione, in quanto mira a proteggere efficacemente le persone con disabilità da qualsiasi forma di discriminazione e violenza, a garantire pari opportunità e accesso per quanto riguarda la giustizia, l'istruzione, la cultura, lo sport e il turismo, ma anche parità di accesso a tutti i servizi sanitari.

Il ruolo dell'UE nel dare l'esempio

l'intenzione dell'UE di fare della strategia una realtà concreta

la promozione dei diritti delle persone con disabilità a livello mondiale.

Principali iniziative

- AccessibleEU: una banca dati con informazioni e buone pratiche in materia di accessibilità in tutti i settori (entro la fine del 2022)
- Carta europea della disabilità: verrà proposta dalla Commissione europea e sarà valida in tutti i paesi dell'UE. La carta consentirà alle persone disabili di ottenere più facilmente un sostegno adeguato quando viaggiano o si trasferiscono in un altro paese dell'Unione europea (entro la fine del 2023).
- Orientamenti con raccomandazioni agli Stati membri su come migliorare la vita autonoma e l'inserimento nella collettività delle persone disabili, consentendo loro di scegliere se vivere in alloggi accessibili e assistiti o continuare a vivere nella propria casa (2023).
- Un quadro per i servizi sociali di eccellenza destinati alle persone con disabilità (2024)
- Un pacchetto per migliorare l'inserimento delle persone con disabilità nel mercato del lavoro (da avviare nel secondo semestre del 2022)
- Piattaforma sulla disabilità: riunisce le autorità nazionali preposte all'attuazione della Convenzione, le organizzazioni delle persone con disabilità e la Commissione. Sostiene l'attuazione della strategia e rafforza la collaborazione e gli scambi a tal fine.
- Nuova strategia per le risorse umane della Commissione europea, comprendente azioni volte a promuovere la diversità e l'inclusione delle persone con disabilità.
- MODELLI di comportamento nella relazione socioassistenziale.

Conclusioni

In un contesto lavorativo in cui la prestazione è di natura sanitaria e/o sociosanitaria, nella complessità sociale in cui a “vecchie” discriminazioni se ne sono aggiunte “nuove” anche l’aspetto, il percorso formativo proposto è orientato all’obiettivo di socializzare i futuri operatori alla tematica della normativa antidiscriminatoria, ai Piani e strategie comunitarie, internazionali e nazionali al fine di aumentare la consapevolezza nei confronti del fenomeno della discriminazione.

In un’ottica di figura “recente” entrata nell’area delle professioni sociosanitarie ed inserita nei piani assistenziali individuali, la tematica affrontata da un punto di vista normativo e di piani strategici per arginare le discriminazioni, può rappresentare uno spazio di riflessione per una figura professionale ad oggi di supporto all’organizzazione e soprattutto di sviluppo all’organizzazione,

La consapevolezza, inoltre, che la discriminazione in tutte le sue forme ed espressioni è una violazione di diritti umani, spesso non messa in dubbio e non de-costruita nei modelli di comportamenti e nelle interazioni può, attraverso buone prassi e comunicazione attiva, offrire un supporto a delineare un fondamentale principio etico alla base della relazione assistenziale sociosanitaria: l’orientamento alla giustizia sociale.

Riferimenti

- Asch S.E. Psicologia sociale, Torino, SEI, 1989.
- Avalle U., Maranzana M., La prospettiva pedagogica. Dal Novecento ai giorni nostri, Milano, Pearson, 2016.
- Bandura A. Autoefficacia: teoria e applicazioni. Trento Erikson, , 2000.
- Barbera M., Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale, Milano, Giuffrè, 2007.
- Becker H., Outsider. Saggi di sociologia della devianza, Torino, Edizioni Gruppo Abele, 1987.
- Berger P.L., Luckmann T., La realtà come costruzione sociale, Bologna, Il Mulino, 1969.
- Biemmi I., Educare alla parità. Proposte didattiche per orientare in ottica di genere, Roma, Edizioni Conoscenza, 2012.
- Blumer H., La società come interazione simbolica, in "Rassegna italiana di sociologia", 1972, II, pp. 297-309.
- Butler J., Fare e disfare il genere (2004), Milano, Mimesis, 2014.
- Caielli M., Le azioni positive nel costituzionalismo contemporaneo, 2008, Napoli, Casa Editrice Jovene, pp. 5-25.
- Calvani A., Principi dell'istruzione e strategie per insegnare. Criteri per una didattica efficace, Roma, Carocci, 2011.
- Cambi F., Storia della pedagogia, Bari-Roma, Laterza, 1995.
- Cambi F., Manuale di filosofia dell'educazione, Roma-Bari, Laterza, 2000.
- Castellaneta M. Ricorsi alla Corte europea dei diritti dell'uomo: diritti azionabili e modalità
- Castelli S., La Mediazione. Teorie e Tecniche, Milano, Raffaello Cortina Editore, 1996.
- Chirico S, Gori L, Esposito I, Quando l'odio diventa reato Polizia Moderna, 2020
- Cimaglia M. C., Atti e trattamenti discriminatori, in Enciclopedia, Treccani, Diritto, 2018.
- Cuturi G., Criminologia, aspetti storici, metodologici e comunicativi, Master I Livello, Criminologia e Sicurezza Nel Mondo Contemporaneo, Università degli Studi Niccolò Cusano, Facoltà di Giurisprudenza, 2017.
- Cuturi G., Teoria dell'etichettamento, in, Barresi F. Criminologia e Devianza, Roma, Iris 4 Edizioni, 2007.
- D'Amico M., Gendergap e principi costituzionali, Lavoro Diritti Europa, Rivista Nuova di Diritto del Lavoro, Numero 2 /2019
- Danzinger K., La socializzazione, Bologna, Il Mulino, 1972.
- de Bivar Black M.L, Santos Tambo M.P.(Learn to Change) e Janečková H (PPMI), a cura di Mompoin-Gaillard P., Kit di strumenti educativi volti a contrastare gli stereotipi di genere nella scuola superiore (Learn to Change), Lussemburgo, UE 2021.
- de Bivar Black M.L, Santos Tambo M.P.(Learn to Change) e Janečková H (PPMI), a cura di Mompoin-Gaillard P., Kit di strumenti educativi volti a contrastare gli stereotipi di genere nella scuola primaria (Learn to Change), Lussemburgo, UE 2021.
- De Falco M., La lotta contro le (MULTI)discriminazioni delle persone con disabilità: dalla teoria alla pratica, EQUAL il diritto antidiscriminatorio, Diversity & Inclusion, Pacini Giuridica, 7 Gennaio
- Dewey J., Natura e condotta dell'Uomo, Firenze, La Nuova Italia, , 1958.
- di presentazione, Bari, Cacucci Editore, 2018.
- Diritti umani. La sanità vi rientra a pieno titolo. La scheda Oms. Quotidianosanità 9 dicembre 2017
- DPR 12 ottobre 2017. Adozione del secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità., Gazzetta Ufficiale n. 289 del 12-12-2017.
- DPR 24 giugno 1998, n. 249 Regolamento recante lo Statuto delle studentesse e degli studenti della scuola secondaria, Gazzetta Ufficiale n. 175 del 29 luglio 1998.
- ECG- Strategia italiana per l'educazione alla cittadinanza globale, 2018.
- Ferrarotti F., L'identità dialogica, Pisa, Edizioni ETS, 2007.
- Ferrarotti F., Trattato di sociologia, 2a ed., Torino, UTET, 1972.
- Francescato D., Putton A., Cudini S., Star bene insieme a scuola - Strategie per un'educazione socio-affettiva dalla materna alla media inferiore, Roma, Carocci, 2001.

- Gamberi C. L'approccio di genere nella relazione educativa, in Questioni di genere, Pedagogika, XVIII_1, 13 luglio 2016.
- Gamberi C., Maio M.A, Selmi G., Educare al genere. Riflessioni e strumenti per articolare la complessità, Roma, Carocci, 2010.
- Gamberi C., Maio M.A, Selmi G., Progetto Alice, Presidenza del Consiglio, Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità e Formez -Centro di Formazione Studi. Bologna, A.A.2008/2009.
- Gianini Belotti E., Dalla parte delle bambine. L'influenza dei condizionamenti sociali nella formazione del ruolo femminile nei primi anni di vita, Milano, Feltrinelli, 1973.
- Giddens A., Sutton W.P. , Sociologia, Bologna, Il Mulino, 2014.
- Goffman, E. (1959) , La vita quotidiana come rappresentazione, Bologna, Il Mulino, 1969.
- Gottardi, D.). Le discriminazioni basate sulla razza e l'origine etnica, in Marzia Barbera (a cura di), in Il nuovo diritto antidiscriminatorio, Milano, Giuffrè, 2007.
- Hate Speech conoscerlo e contrastarlo. Guida breve per combattere i discorsi d'odio on line." (Amnesty International – Sezione Italia, 2019).
- Legislazione e politiche di genere, Documentazione e Ricerche, Camera dei Deputati, XVIII Legislatura, n. 62, 2 marzo 2022 , IV Edizione.
- Lemert E., Devianza, problemi sociali e forme di controllo, Milano, Giuffrè, 1981.
- Leonelli S., Per un orientamento formativo in chiave di genere, in Gabbie di genere, Rosenberg & Sellier, 2016.
- Luciani M., I principi di eguaglianza e di non discriminazione, una prospettiva di diritto comparato, in Biblioteca di diritto comparato Bruxelles Unione europea, 2020 ISBN 978-92-846-7384-1 .
- Luhmann, N., Sistemi sociali, Bologna, Il Mulino, 1990.
- Lunghi C., Volonte' P. G., Magatti M., Mora E., Concetti, metodi, temi di sociologia, Milano Einaudi, 2004.
- Lurija A.R., Corso di Psicologia Generale, Roma, Editori Riuniti, 1985.
- Mead G. H., Mente, sé e società , Firenze, giunti-Barbera, 1966.
- Mead M., Sesso e Temperamento in tre società primitive, Giunti-Barbera. Firenze, 1967.
- Merton R.K., Teoria e struttura sociale, Bologna, il Mulino, 2000.
- MIUR - Linee di Orientamento per la prevenzione e il contrasto del Bullismo e Cyberbullismo - aggiornamento 2021 - per le istituzioni scolastiche di ogni grado.
- MIUR Linee guida: "Educare al rispetto: per la parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le forme di discriminazione." del 2017;
- Moreno Jacob L., Principi di sociometria, psicoterapia di gruppo e sociodramma, 2a ed., Milano, ETAS libri, 1980 (ed.orig. 1953).
- Morineau J., Lo spirito della mediazione, Milano, Franco Angeli, 2000.
- Nuova DWF. Quaderni di studi internazionali sulla donna, Roma, Coines Edizioni, poi Editrice coop. UTOPIA, 1976-1985.
- Paciariello G. L'educazione per la prevenzione della violenza e discriminazione di genere nella scuola: il corretto iter giuridico, 4 Dicembre 2021.
- Parsons T, Il sistema sociale, Milano, Comunità, 1996.
- Pavich G., Bonomi A., Reati in tema di discriminazione: il punto sull'evoluzione normativa recente, sui principi e valori in gioco, sulle prospettive legislative e sulla possibilità di interpretare in senso conforme la Costituzione la Normativa vigente. In Diritto Penale Contemporaneo, Editore Luca Santa 2010-2014.
- Piccardo C., Empowerment, Roma, Raffaello Cortina Editore, 1995.
- Piccone Stella S., Saraceno C. (a cura di), Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile, Bologna, Il Mulino 1996.
- Reuchlin M., Manuale di Psicologia, Roma, Editori Riuniti, 1981.
- Robertson I., Sociologia, Bologna, Zanichelli, 1993.
- Roletto E., La scuola dell'apprendimento. Erickson, Trento, 2005.
- Rubin G., The Traffic in Women: Notes on the "political Economy" of Sex , Monthly Review Press, 1975 trad it in Quaderni di Studi Internazionali sulla donna, n. 1 1976.
- Sala M., Mass media e rappresentazione dell'immagine femminile, Medialaws, 8 marzo 2021:
- Sassatelli R., Uno sguardo di genere, in R.W. Connell, Questioni di genere. Seconda

edizione ,Bologna, il Mulino, 2011

- Sutherland E. H., Cressey D. R., Criminologia, Milano Giuffrè, 1996.
- Tajfel H., Gruppi Umani e Categorie Sociali, Bologna, Il Mulino, 1999.
- Vygotskij L.S., Lurija A.R., Leontjev A.N., Psicologia e Pedagogia, Roma, Editori Riuniti, 1978.
- Linee Guida, Piani e Normativa sono citati nel testo.