



UIL FPL Segreteria Territoriale Milano - Via Campanini, 7 - Milano

# 2007 ANNO EUROPEO DELLE PARI OPPORTUNITA' PER TUTTI



A cura di Anna Maisto  
Coordinatrice provinciale e regionale  
UIL FPL Pari Opportunità

UIL FPL Segreteria



Territoriale Milano

UIL FPL Segreteria



Territoriale Milano

**UIL FPL**  
**Segreteria Territoriale Milano**  
**Via Campanini, 7 - Milano**  
**Segretario Responsabile**  
**Dott. Ciro Capuano**

**Tel 02/671102800**

**Fax 02/671102850**

UIL FPL Segreteria



Territoriale Milano

UIL FPL Segreteria



Territoriale Milano



### *Indice*

Perchè questo anno Europeo 2007?	8 - 9
L'anno Europeo mira a	10 -11
Rappresentanza	12
Riconoscimento	14
Rispetto	15
Come Funziona?	16
Organismi di coordinamento Nazionale (NIB)	17 -18
Partner principali	19
I diritti di ognuno alla parità di trattamento	20 -21
Vantaggi della diversità	22
Aspetti normativi e istituzionale sulle Pari Opportunità	23
Legge 903 del 09 dicembre 1977	24
Legge 125 del 10 aprile 1991	25
Azioni Positive	25
Chi può promuovere le azioni positive?	26
I Consiglieri di parità	27
Legge 215 del 25 febbraio 1992	28 -29
D.P.C.M. del 27 marzo 1997	30
4 Legge 53 del 8 marzo 2000	31

## **Trattato di Roma**

Il trattato di Roma , che istituisce la Comunità economica europea (CEE), firmato a Roma il 25 marzo 1957 ed entrato in vigore il 1° gennaio 1958, è stato firmato contemporaneamente al trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica (Euratom). Si fa pertanto riferimento ai due trattati come ai trattati di Roma.



## Atto Unico Europeo (AUE)

L'atto unico Europeo (AUE), firmato a Lussemburgo e all'Aia, entrato in vigore il 1° luglio 1987, ha disposto gli adattamenti richiesti per completare il mercato interno.

## Trattato di Fusione

Il Trattato di fusione, firmato a Bruxelles l'8 aprile 1965 ed entrato in vigore il 1° luglio 1967, ha istituito una Commissione unica e un Consiglio unico delle allora tre Comunità europee.



D.L. 196 del 23 maggio 2000	32-33
D.L.151 del 26 marzo 2001	34
Legislazione Europea	35 -36-37
Il Trattato di Amsterdam	38
Il Trattato sull' Unione Europea	39
Atto Unico Europeo (AVE)	40
Trattato di Fusione	40
Trattato di Roma	41



*Carissime compagne e compagni ,*

*ho voluto ricordare con questo opuscolo, l' Anno Europeo delle Pari Opportunità .*

*Per chi come me è impegnato quotidianamente nel ruolo sindacale , ben conosce quanto è importante la centralità della "persona " sia essa disabile, anziana , mamma, donna, papà , di colore , con credo religioso diverso, ma alla base quello che conta è la salvaguardia dei "diritti umani " .*

*E, su questo tema c'è molto ancora da fare .....*

*ai disabili va conservato il diritto sacrosanto di non essere discriminati, di dare loro uguale dignità Pari Opportunità " intesa come diritto ad essere trattati in ugual modo ;*

*agli anziani va conservato il diritto di una vita dignitosa , basata sul rispetto , e combattendo i casi di estrema povertà soprattutto di donne anziane ;*

*alle mamme favorire sia la conciliazione dei tempi di vita che di lavoro, abolire qualsiasi forma di discriminazione, sia in ambito lavorativo che nella vita sociale e familiare;*



## Trattato sull'Unione Europea

Il Trattato sull'Unione Europea firmato a Maastricht il 7 febbraio 1992, è entrato in vigore il 1° novembre 1993. Il trattato di Maastricht ha cambiato la denominazione della Comunità economica europea in "Comunità europea". Ha inoltre introdotto nuove forme di cooperazione tra i governi degli Stati membri, ad esempio nel settore della difesa e in quello della "giustizia e affari interni". Aggiungendo questa cooperazione intergovernativa al sistema già esistente della "Comunità", il trattato di Maastricht ha creato una nuova struttura a tre "pilastri", che è sia politica che economica: si tratta dell'Unione europea (UE).



## Il Trattato di Amsterdam

E' stato firmato il 2 ottobre 1997 ed entrato in vigore il 1° maggio 1999, ha modificato e introdotto una nuova numerazione dei trattati UE e CE e reca in allegato le versioni consolidate dei trattati stessi. Il trattato di Amsterdam ha modificato la designazione degli articoli del trattato sull'Unione europea, che erano indicati dalle lettere maiuscole da A a S, sostituendola con una numerazione progressiva



*creare le condizioni di Pari Opportunità, nella progressione di carriera , parità salariale , favorire i congedi parentali per entrambi i genitori, accogliere la diversità come una risorsa e non come un problema , rispettare il credo religioso .*

*Per ricordare tutto questo nasce l'anno Europeo delle Pari Opportunità , e,spero di averVi fatto cosa gradita senza annoiarvi troppo, con l'augurio che nel cuore di ognuno di Noi possa nascere il seme della solidarietà e del rispetto, principio base della nostra organizzazione che da anni si è sempre distinta per la grande solidarietà e crescita che ha apportato in tutti i settori del lavoro, e, non può che partecipare con grande solidarietà a questo processo di cambiamento che accompagna la nostra società,*

*un abbraccio*

*Anna Maisto*



## Perchè questo Anno europeo 2007?

L'Unione Europea vanta della più completa al mondo della legislazione in merito a parità e non discriminazione. L'Unione Europea ha adottato due ampie direttive per vietare la discriminazione sul luogo di lavoro per motivi di origine etnica o razziale, religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale e per impedire la discriminazione in altri momenti della vita quotidiana. Tali documenti si basano sulle esaurienti disposizioni europee per promuovere l'uguaglianza tra uomo e donna .

L'**attuazione delle leggi** e la rivendicazione delle pari opportunità non è tuttavia sufficiente per garantire che tutti godano realmente di parità di trattamento. È necessario fornire dei sostegni affinché avvenga una trasformazione di comportamenti e mentalità.



La Costituzione è stata adottata dai capi di Stato e di governo al Consiglio europeo di Bruxelles del 17 e 18 giugno 2004 e quindi firmata a Roma il 29 ottobre 2004. Adesso essa necessita della ratifica di ciascuno Stato membro, conformemente alle rispettive disposizioni costituzionali (ossia con procedura parlamentare e/o referendum). La Costituzione entrerà in vigore soltanto dopo essere stata ratificata da tutti i 25 Stati membri.



Le due direttive non riguardano la discriminazione fondata sul sesso. Fin dall'inizio i trattati europei hanno contenuto disposizioni che vietavano la discriminazione per motivi di nazionalità e garantivano la libera circolazione dei lavoratori nell'Unione europea.

L'Unione europea si fonda sul principio dello stato di diritto. Ciò significa che qualsiasi azione da essa intrapresa deriva dai trattati, che vengono concepiti e approvati in modo volontario e democratico da tutti gli Stati membri. I trattati firmati in precedenza sono stati sottoposti a modifiche e aggiornamenti per poter tenere il passo con l'evoluzione della società. Per quanto concerne il caso più recente, ovvero il progetto di trattato che istituisce una Costituzione per l'Europa, esso mira a sostituire con un testo unico tutti i trattati esistenti, ed è frutto del lavoro svolto dalla Convenzione sul futuro d'Europa e di una conferenza intergovernativa (CIG).



Dobbiamo infine prendere atto del fatto che la nostra società sta cambiando. L'invecchiamento della popolazione europea e il suo carattere sempre più multietnico sono esempi di questo cambiamento. La crescente diversità, insieme ad un'infinità di opportunità da cogliere, pone nuove sfide da affrontare in maniera più efficace.

Come precisato dalla Commissione in un documento pubblicato nel giugno 2005 dal nome "Strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti", per le pari opportunità per tutti 2007 è un'iniziativa che prepara il terreno ad una strategia più coraggiosa che intende conferire vigore alla lotta alla discriminazione nell'UE. È essenziale che durante l'Anno europeo tutti i motivi di discriminazione siano trattati in maniera equilibrata e che vengano altresì considerati i diversi modi in cui uomini e donne vivono la discriminazione per ragioni di genere, origine etnica o razziale, religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale.



## L'Anno europeo mira a:

- sensibilizzare i cittadini sui loro diritti in merito alla parità di trattamento e ad un'esistenza libera da discriminazioni, indipendentemente da genere, origine etnica o razziale, religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale.
- promuovere pari opportunità per tutti
- inaugurare un dibattito di primaria importanza sui vantaggi delle diversità sia per le società europee sia per i singoli individui

Durante l'Anno europeo le attività verranno organizzate attorno ai quattro obiettivi chiave: diritti, rappresentatività, riconoscimento e rispetto:

- **Diritti**—creare consapevolezza riguardo al diritto di parità e non-discriminazione e al problema della discriminazione multipla
- **Rappresentanza**—stimolare il dibattito su come incrementare il coinvolgimento sociale di gruppi soggetti a discriminazione e assicurare una partecipazione bilanciata tra uomini e don-



## Legislazione Europea

Nel 2000, la Comunità europea (CE) ha emanato due leggi (denominate direttive) che vietano di discriminare i cittadini dell'Unione europea per motivi di razza o di origine etnica (in breve: direttive sulla parità indipendentemente dalla razza) e per motivi di religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali (in breve: direttive sulla parità in materia di occupazione). Le due direttive definiscono una serie di principi per garantire a tutte le persone che vivono nell'Ue un livello minimo comune di protezione giuridica contro la discriminazione. Queste direttive emanano direttamente dall'Articolo 13 del trattato di Amsterdam entrato in vigore nel maggio 1999. Tutti gli Stati membri dell'Ue avrebbero dovuto recepire le direttive nel diritto nazionale entro la fine del 2003. Questo processo, tuttavia, non ha seguito un percorso uniforme in tutti i paesi. La Comunità europea adotta dunque misure giuridiche, dette 'procedure di infrazione', contro i paesi che fanno scadere i termini previsti per il recepimento, e che non richiedono una proroga, per garantire che rispettino quanto previsto dalle direttive.



## DL. n.151 del 26 marzo 2001

(Testo unico per il sostegno della maternità e paternità a norma dell'art. 15 della Legge 53 2000)

Finalità :

Creare un linguaggio comune e di facile interpretazione delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità',

con riferimento alla tutela:

Flessibilità del periodo di astensione obbligatoria

Estensione del diritto di astensione dal lavoro, da parte di madri e padri, per la cura dei figli

Non obbligo di lavoro notturno

Definizione delle aventi diritto all'indennità e introduzione dell'assegno di maternità



- Riconoscimento- Facilitare e valorizzare le diversità
- Rispetto – Promuovere una società più coesa

Tutti i cittadini dell'Unione Europea hanno diritto alla parità di trattamento, indipendentemente da genere, origine etnica o razziale, religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale.

Si vuole inoltre dimostrare che uguaglianza non significa uniformità. È necessario che, nell'attuare il principio di uguaglianza, si considerino differenze e diversità per assicurare ad ogni individuo una reale parità di trattamento.



## Rappresentanza

Stimolare il dibattito su come incrementare il coinvolgimento sociale di gruppi soggetti a discriminazione e assicurare una partecipazione bilanciata tra uomini e donne

Le donne sono una minoranza nei nostri parlamenti e il numero dei parlamentari appartenenti a minoranze etniche è persino più esiguo. Si tende inoltre a mettere i disabili ai margini della società. È su questo scenario di base che l'Anno europeo intende inaugurare una serie di dibattiti su come promuovere una maggiore partecipazione nella società dei gruppi attualmente poco rappresentati e, allo stesso tempo, assicurare una presenza equilibrata tra uomini e donne in tutti i settori e a tutti i livelli. Secondo quanto stabilito, la comunità imprenditoriale e il settore politico saranno i destinatari principali di questo obiettivo.

È necessario che una forte politica di pari opportunità impegni a dare a tutti gli individui la possibilità di partecipare a pieno e in condizioni di parità alla vita sociale.



Con riferimento alle azioni positive ...  
il DL.

... richiede che entro il 31 maggio di ogni anno il Comitato elabori il programma-obiettivo con l'indicazione delle tipologie di progetti di azioni positive finanziabili nell'anno, la tipologia dei soggetti ammessi, i criteri di valutazione



## D.L. n.196 del 23 maggio 2000

Le Consigliere / i Consiglieri di parità:

rilevano squilibri di genere, promuovono azioni positive e verificano i risultati della realizzazione di azioni positive

promuovono la coerenza delle politiche sulle pari opportunità a livello territoriale

sostengono la predisposizione di politiche attive del lavoro e ne promuovono l'attuazione

collaborano con le direzioni provinciali e regionali del lavoro e con gli organi politici locali preposti allo sviluppo del mdl

sostengono la diffusione e lo scambio di prassi

sono organizzate/i in una rete nazionale

vedono riconosciuto un monte ore mensile retribuito per la loro attività e un'indennità per le eventuali ore di impegno in eccedenza

attingono, per le attività svolte, ad un Fondo nazionale ripartito in base ad indicatori oggettivi





## Riconoscimento

- Facilitare e valorizzare le diversità

Un ulteriore obiettivo dell'Anno è quello di sensibilizzare sia l'opinione pubblica sia i cittadini coinvolti sul contributo positivo e concreto che tutti, indipendentemente da genere, razza o origine etnica, religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale possono dare alle società. Durante l'Anno europeo si cercherà di coinvolgere il grande pubblico in un dibattito aperto sul significato delle diversità nell'Europa odierna e sui modi di valutare le differenze nella società



## Legge n.53 del 8 marzo 2000

### Articolazione

Capo I - Principi generali

Capo II - Congedi parentali, familiari e formativi

Capo III – Flessibilità d'orario

Capo IV – Ulteriori disposizioni a sostegno della maternità e della paternità

Capo V – Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n.104

Capo VI – Norme finanziarie

Capo VII – Tempi delle città

Ulteriori elementi innovativi

Congedi formativi (conseguimento obbligo, titolo di studio superiore e universitario, formazione continua, ...)

Flessibilità d'orario di lavoro (part time, telelavoro, orario flessibile, orario concentrato, sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo, ...)

31 Organizzazione dei tempi delle città (orari



## D.P.C.M. del 27 marzo 1997

Finalità

Assumere gli obiettivi strategici  
della Conferenza di Pechino

- G.1. Acquisizione di poteri e responsabilità (empowerment)
- H.1. Integrazione del punto di vista di genere nelle politiche governative (mainstreaming)
- H.3. Analisi dei dati e valutazione di impatto
- B.4. Formazione a una cultura della differenza di genere
- F.5. Politiche di sviluppo e di promozione dell'occupazione
- F.2. Professionalità e imprenditorialità femminile
- F.6. Politiche dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro



## Rispetto

- Promuovere una società più coesa

Durante l'Anno europeo ci si impegnerà a sensibilizzare il pubblico e i diretti interessati sull'importanza di eliminare cliché, stereotipi e violenza e a promuovere la coesione tra i diversi gruppi sociali, in particolare tra i giovani. L'Anno europeo intende promuovere e diffondere i valori di base della parità di trattamento e della lotta alla discriminazione.



## Come funziona?

Uno dei principi chiave dell'Anno europeo per le pari opportunità per tutti 20-07 è il decentramento. L'Anno europeo deve tenere conto dei livelli variabili di progresso fatti a livello nazionale riguardo la legislazione antidiscriminazione, i diversi contesti socio-economici e culturali e il grado di sensibilità dei paesi partecipanti all'Anno (27 stati membri dell'UE, Islanda, Liechtenstein e Norvegia). Gran parte delle attività che si svolgeranno sotto la bandiera dell'Anno europeo avranno luogo, di conseguenza, a livello nazionale, regionale e locale. A livello nazionale le attività sono identificate ed attuate dagli organi di coordinamento nazionale (NIB).

A livello europeo sarà organizzata un'ampia campagna d'informazione e promozione, definita anche come campagna dell' "impegno pubblico".



## Beneficiari

Società cooperative e di persone con almeno il 60% di donne

Società di capitali con almeno i 2/3 delle quote al femminile e i cui organi di amministrazione siano almeno per i 2/3 donne

Imprese individuali gestite da donne

- Soggetti diversi che promuovano formazione, consulenza, assistenza tecnica e manageriale in ambito imprenditoriale, che coinvolgano almeno un 70% di donne
- Spese ammissibili
- Avvio di nuove attività e acquisto di attività preesistenti (impianti generali, macchinari e attrezzature, software, opere murarie, studi di fattibilità, innovazione di prodotto, innovazione tecnologica e organizzativa, ...)
- Acquisizione di servizi reali per aumento produttività, innovazione organizzativa, ricerca di nuovi mercati, gestione e commercializzazione, sviluppo di sistemi di qualità.



## Legge n.215 del 25 febbraio 1992

DPR 314 del 28 luglio 2000

### Finalità

“... promuovere l’uguaglianza sostanziale e la pari opportunità per uomini e donne nell’attività economica imprenditoriale.”

### Obiettivi

Favorire la creazione e lo sviluppo dell’imprenditorialità femminile, anche in forma cooperativa

Promuovere la formazione imprenditoriale e la professionalità delle imprenditrici

Agevolare l’accesso al credito per le imprese femminili

Favorire la qualificazione e la gestione delle imprese familiari da parte di donne

Promuovere la presenza delle imprese femminili nei comparti innovativi



Verranno organizzate, sia a livello nazionale che europeo, diverse attività inerenti ai quattro obiettivi chiave dell’Anno europeo: Diritti, Rappresentanza, riconoscimento e rispetto.

### Organismi di coordinamento nazionale (NIB)

Le attività organizzate a livello nazionale in occasione dell’Anno europeo per le pari opportunità per tutti 2007 sono identificate ed attuate dagli organismi di coordinamento nazionale (NIB). I NIB sono nominati dai paesi che partecipano all’Anno europeo, ovvero i 27 Stati Membri dell’UE, Islanda, Liechtenstein e Norvegia. I NIB sono autorità amministrative o simili con preparazione ed esperienze comprovate nella lotta alla discriminazione. Tali organismi definiscono le loro rispettive strategie e priorità nazionali per l’Anno e individuano attività specifiche per realizzare gli obiettivi delle strategie nazionali stesse.



E' necessario che questi organismi affrontino tutti i motivi di discriminazione in modo equilibrato e che tengano in considerazione che uomini e donne vivono in maniera diversa la discriminazione , sia essa fondata su genere, origine etnica orazziale, religione , disabilità, età o orientamento sessuale.



## I Consiglieri di parità

Sono componenti delle commissioni regionali e provinciali per l'impiego sono nominati dal Ministro del lavoro , nell'esercizio delle loro funzioni, sono pubblici funzionari possiedono sede, attrezzature, personale, per l'espletamento delle loro funzioni.



## Chi può promuovere un'azione positiva?

Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici

I Consiglieri di parità domiciliati presso gli uffici del lavoro e dell'occupazione

I centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale, aziendale

I datori di lavoro pubblici e privati

Le OO.SS. nazionali e territoriali



## Partner principali

Uno dei principi di base dell'Anno europeo per le pari opportunità per tutti 2007 è il coinvolgimento della società e degli attori principali. La società, che svolge un ruolo essenziale nell'attuare i diritti anti-discriminazione tramite attività di sostegno e sensibilizzazione, ha inoltre un ruolo di primo piano nel definire ed attuare l'Anno europeo a livello sia nazionale che europeo. Essa include organizzazioni che difendono o che rappresentano gli interessi delle persone potenzialmente esposte alla discriminazione o alla disparità di trattamento. In quanto organizzazioni che rappresentano datori di lavoro e dipendenti, i partner sociali europei hanno particolare interesse nella realizzazione delle pari opportunità e nella promozione delle diversità, in particolare sul luogo di lavoro. Durante i preparativi e l'attuazione dell'Anno europeo, la Commissione terrà discussioni su base regolare con i partner sociali e con numerose ONG.



## I diritti di ognuno alla parità di trattamento

Di discriminazione non è soltanto moralmente scorretta – è illegale. Le direttive europee impongono a tutti i paesi dell'Unione Europea (UE) di introdurre o aggiornare le loro normative per garantire a tutti i cittadini europei la stessa tutela nei confronti della parità di trattamento. Le prime iniziative contro la discriminazione per motivi di genere risalgono ai primordi della Comunità Europea nel 1957. L'ampliamento della legislazione europea alla discriminazione per motivi di origine etnica o razziale, religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale è stato realizzato nel 2000 grazie all'introduzione di due nuove direttive. È illegale negare ad un individuo un lavoro o l'accesso alla formazione per uno dei sei motivi elencati sopra e le normative tutelano dal sopruso e dalla persecuzione sulla base di questi ragioni. Le norme sulla discriminazione razziale e di genere garantiscono l'accesso ad assistenza sanitaria, istruzione, beni, servizi e alloggio.



## Legge n.125 del 10 aprile 1991

“... favorire l'occupazione femminile e ... realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.”

**Azioni positive** ...quale strumento per combattere le

discriminazioni dirette e indirette

Onere della prova ...

sulla insussistenza della discriminazione basata sul sesso

### Ambiti d'intervento delle azioni positive

Accesso alla formazione e al lavoro, anche autonomo e imprenditoriale

Progressione di carriera

Diversificazione delle scelte professionali

Inserimento in settori in cui le donne sono sottorappresentate

Promozione della riorganizzazione nei luoghi di lavoro, sia per promuovere la posizione delle donne che per agevolare la ripartizione delle responsabilità tra i sessi



## Legge n.903 del 9 dicembre 1977

Finalità

Introdurre elementi di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

Recepimento:

artt.3 e 37 Costituzione italiana

art.119 Trattato di Roma

Direttive comunitarie anni '70 – '80

Parità di retribuzione per prestazioni uguali o di pari valore

Parità nell'accesso al lavoro, all'orientamento, alla formazione, all'aggiornamento professionale

Parità nell'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e nell'avanzamento di carriera

Diritto di rappresentare l'impresa

Divieto di lavoro notturno

Astensione obbligatoria delle lavoratrici per adozione/affidamento preadottivo

Astensione, in alternativa e date certe condizioni, per il padre lavoratore, anche se adottivo/affidatario



La discriminazione può essere **diretta o indiretta**. Pubblicizzare un lavoro come non fruibile da parte delle persone disabili è un esempio di discriminazione diretta. È un esempio di discriminazione indiretta invece obbligare i candidati a sottoporsi ad un test linguistico quando le lingue sono superflue ai fini dell'impiego. Entrambe sono vietate. Si ha diritto ad agire nel caso in cui i propri diritti siano stati violati. Tutti i paesi dell'UE possiedono procedure giudiziarie o amministrative che garantiscono, qualora sia confermata la sentenza, l'imposizione della pena a coloro che hanno discriminato



## Vantaggi della diversità

Le nostre differenze sono la nostra forza. L'Europa è una società prospera perchè in essa confluiscono popoli con esperienze e culture molteplici. Per avvalersi appieno di tale ricchezza di competenze, talenti e idee in Europa, è fondamentale che nessuno sia escluso. La diversità può portare vantaggi enormi sul posto di lavoro. Sempre più aziende riconoscono che la diversità non è solo una questione morale o un'occasione per soddisfare gli obblighi legali. Secondo un rapporto della Commissione Europea del 2005, l'83% delle aziende che attuano la politica della diversità conferma di averne beneficiato economicamente. Una forza lavoro diversa beneficia di prospettive e idee differenti. Autorità pubbliche e aziende private operano rivolgendosi a persone con un ampio spettro di esperienze. Poiché ciò si rispecchia sulla loro forza lavoro, tali aziende sono più preparate a capirne le necessità. La diversità dà un senso agli affari.



## Aspetti normativi e istituzionali sulle Pari Opportunità

In sintesi

Legge n.903 del 9 dicembre 1977

Legge n.125 del 10 aprile 1991

Legge n.215 del 25 febbraio 1992

D.P.C.M. del 27 marzo 1997

Legge n.53 del 8 marzo 2000

D.L. n.196 del 23 maggio 2000

D.L.n. 151 del 26 marzo 2001