

LA LEGGE SPAGNOLA PER LE PARI OPPORTUNITÀ EFFETTIVE TRA DONNE E UOMINI

M^a Teresa Carballeira Rivera

Sommario: I. Introduzione. II. Le pari opportunità tra i sessi in Spagna. III. Caratteristiche generali della Legge sulle pari opportunità. IV. Obiettivi della Legge sulle pari opportunità: discriminazione e parità 1. Evitare la discriminazione per ragioni di sesso. 2. Misure contro la discriminazione. 3. Raggiungere le pari opportunità: A) Misure di azione positiva. B) Misure organizzative. C) Misure strumentali. Diretrici e piani. V. Conclusione.

I. INTRODUZIONE

Il dibattito sulle pari opportunità o disparità fra i sessi è una costante che ha accompagnato la storia dell'umanità fin dalle origini della cosiddetta 'modernità'. Già nel 1724, infatti, Padre Feijoo denunciava una tale situazione, osservando come anche negli scritti di Aristotele e Sant'Agostino la donna veniva degradata e additata come animale imperfetto. In particolare, nella sua opera *Teatro crítico universal* scrisse un allegato a favore delle condizioni della donna che continua ad essere ancora oggi quanto mai attuale:

«Secondo me, quindi, non c'è disparità nelle capacità dell'uno o dell'altro sesso. Ma se le donne, per confutare importanti detrattori sulla loro capacità per le scienze e le arti, volessero passare dalla difensiva all'offensiva [...] le stesse massime fisiche con cui si pretende di ribassare la capacità delle donne mostrano che, con maggior verosimiglianza, si deduce essere la loro superiore alla nostra»¹.

Non mancarono inoltre anche altre importanti voci come quella di Rousseau, che sebbene con tono paternalistico, mostravano di credere nelle capacità della donna:

«A voi corrisponde il mantenere sempre, grazie al vostro amabile ed innocente impero ed al vostro spirito insinuante, l'amore alle leggi dello Stato e la concordia fra i cittadini»².

Al giorno d'oggi, la situazione è, comunque, molto cambiata, almeno in Europa³. Il contesto politico e sociale si muove infatti verso la pari opportunità

Professoressa Titolare di Diritto Amministrativo - Università di Santiago de Compostela

¹ Così Padre Feijoo, *Obra selecta. Prólogo y selección de textos por Eduardo Blanco-Amor*, Santiago de Compostela, Sálvora, 1984, pag. 129.

² ROUSSEAU, J.J. A la República de Ginebra, nel *Discurso sobre el origen de la desigualdad entre hombres* pronunciato a Chambery il 12 giugno del 1754, Madrid, Alba, 2001, pag. 45.

³ Invece, la disparità nel resto del mondo e soprattutto nei paesi sottosviluppati o con economie in transizione continua ad essere sempre più marcata. Come ben riconoscono le Nazioni Unite, secondo cui «i benefici della crescente mondializzazione dell'economia sono stati distribuiti in modo disuguale, ciò che ha provocato maggiori disparità economiche, la 'femminilizzazione' della povertà, l'aumento delle disparità per ragioni di genere, dovuto in molti casi al

fra l'uomo e la donna: si promuove la partecipazione della donna ai processi decisionali; le politiche sulle pari opportunità sono considerate positivamente anche per i loro riflessi sull'occupazione e la crescita; vengono intensificati gli sforzi per sostenere la cd. 'corresponsabilità in casa', si stimola l'attività delle associazioni e delle organizzazioni implicate nella lotta a favore delle pari opportunità; si promuovono politiche dirette ad eliminare le differenze sul posto di lavoro, tanto per citare alcuni degli obiettivi più significativi dell'azione comunitaria europea in questa materia.

I risultati non si sono fatti attendere. Secondo il Rapporto annuale 2006⁴ presentato dalla Commissione sui principali cambiamenti avvenuti in materia, si è notato un incremento dell'occupazione lavorativa delle donne nell'Unione Europea. Addirittura, in alcuni paesi la disparità nel tasso di occupazione fra uomini e donne risulta inferiore al 10% (Svezia⁵, Paesi Baltici, Danimarca e Finlandia). Tra le cause, non possono sottacersi sicuramente gli sforzi fatti a favore della parità nei diversi Stati membri. Sforzi che hanno consentito alla donna di partecipare attivamente ai processi di decisione politica⁶ ed al miglioramento delle condizioni femminili nell'educazione superiore (il 43 % dei dottori europei sono donne).

Nondimeno, questa nuova 'realtà' continua ancora ad aver bisogno di un volano legislativo per giungere a livelli accettabili (cd. normalità paritaria) In effetti, di fronte ai risultati appena descritti si scorgono altri fattori di discriminazione che si verificano maggiormente nei paesi del bacino mediterraneo. In effetti, il fossato occupazionale fra uomini e donne continua ad essere superiore al 20% in Italia, Spagna, Portogallo, Grecia, Cipro o Malta, assieme alle differenze salariali (15%), alla qualità del lavoro, all rischio di esclusione sociale e alla difficoltà di accesso a posti direttivi (32%) e di

deterioramento delle condizioni di lavoro ed ai contesti di lavoro poco sicuri, specialmente nell'economia non strutturata e nelle zone rurali». In *Resultados de las sesiones especiales de la Asamblea general de Naciones Unidas (2001)*, Madrid, Instituto de la Mujer, pag. 42.

⁴ *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones* del 22 febbraio del 2006, sulle pari opportunità fra donne ed uomini-2005, COM (2006) 71 finale- DOC 67, del 18 marzo del 2006.

⁵ Conosciuto come lo «Stato femminista», la Svezia ostenta la *leadership* internazionale in materia di pari opportunità tra i sessi. Il livello di occupazione della donna svedese è il più elevato di tutta l'Europa (il 78% di tutte le donne in età lavorativa sono occupate) e le differenze salariali sono le minori anche se il mercato del lavoro continua ad essere in parte segregato, dal momento che le donne occupano la maggior parte dei posti di lavoro del settore pubblico. Nell'ambito politico, la donna ha raggiunto alti livelli di rappresentanza, occupando il 43% dei seggi nel Parlamento nazionale, il 41% nell'ambito municipale ed il 48% nell'ambito regionale. A tutto ciò bisogna aggiungere la creazione di una organizzazione pubblica per le pari opportunità fra i sessi fra cui emerge la figura del Difensore del Popolo per le pari opportunità (*Equal Opportunities Ombudsman*), il Ministero per le Pari Opportunità o la Commissione per le pari opportunità incaricata dell'esecuzione delle leggi in tale ambito. E l'impegno dello Stato del *welfare* svedese con i diritti sociali dei cittadini così come la creazione di un *corpus* legale su pari opportunità che già negli anni 90' andava ben oltre le politiche dell'Unione Europea. Vedasi, SUNNUS, M. (2003), *Gendering europeanisation*, Bruxelles, Ulrike Liebert ed., pag. 223-251.

⁶ Così, le Leggi francesi del 6 giugno del 2000 sulla parità nella rappresentanza politica, quella del 9 maggio del 2001 relativa alle pari opportunità professionali, la Legge del 12 gennaio del 2002 relativa alla modernizzazione sociale e la recente Legge 128 /2007, del 31 gennaio, relativa alla promozione delle pari opportunità nell'accesso delle donne e degli uomini ad incarichi elettivi ed a funzioni elettive. Nel Regno Unito risalta il programma *Target 50:50* il cui obiettivo fu quello di raggiungere la parità totale nei posti di alta direzione. Vedasi WOODWARD, A.E. (2002), *Vers l'équilibre entre les femmes et les hommes*, Germania, Consiglio d'Europa, pag. 50 ss.

rappresentanza politica. Riguardo a questo punto, gli studi più recenti collocano il Portogallo come il paese con minor presenza della donna nella vita politica (più di 15 punti di differenza con la Spagna dal 2004). In Italia, ad esempio, la percentuale di deputati di sesso femminile nel Parlamento nazionale è scesa fra il 1996 ed il 2001, anno in cui rimontò nuovamente la presenza femminile anche se non ce la fece mai a raggiungere la cifra del 1994, restando sempre al di sotto della soglia del 15%⁷. Quindi, nonostante i progressi, restano diversi punti in sospeso, a cui bisogna aggiungere altri quali la necessità di accompagnare lo sviluppo dei servizi per l'assistenza agli anziani, di promuovere modelli di lavoro più innovativi e flessibili, di rendere compatibile l'orario di lavoro con l'accesso ai servizi pubblici ed alla famiglia e di lavorare per lo sradicamento di stereotipi e di linguaggi sessisti.

II. LE PARI OPPORTUNITÀ FRA I SESSI IN SPAGNA

Lo scenario spagnolo in materia di pari opportunità non è fra i più scoraggianti. L'adattamento della normativa nazionale alle esigenze comunitarie iniziò persino prima del suo ingresso formale nell'Unione Europea nel 1986. Infatti, fra il 1975 ed il 2001, si è assistito ad una profonda trasformazione delle disposizioni relative al mercato del lavoro ed alla previdenza sociale: alcune misure processuali come, ad esempio, l'inversione dell'onere della prova in ambito lavorativo hanno anticipato di ben sette anni l'iniziativa europea⁸. Nonostante questo, le statistiche continuano a porre in evidenza l'ineluttabilità di iniziative legislative, come quella di cui si è detto. La condizione della donna esige ancora importanti sforzi legislativi ed amministrativi finalizzati a superare le resistenze sociali che ne impediscono l'equiparazione con l'uomo. Tale sforzo passa per la corresponsabilità nella famiglia, per il superamento della sotto-rappresentazione nella vita sociale e politica del paese e nella creazione di condizioni lavorative e professionali adeguate.

Le statistiche ed i lavori di ricerca che sono stati effettuati anche di recente dimostrano, infatti, che la parità in Spagna continua ad essere una questione irrisolta. Quindi, anche se le donne rappresentano il 50,57% della popolazione spagnola e la percentuale di donne con studi superiori raggiunge il 50,26% su un totale di 8.043 nell'anno 2005, il tasso di disoccupazione continua ad essere superiore (11,61% rispetto dell' 8,70% totale) ed il 'fossato' salariale supera il 25%. Non solo. Il numero di denunce per maltrattamenti nell'anno 2006 ha sfiorato la cifra di 3000, il numero di famiglie mono-parentali che hanno una donna come punto di riferimento è dell'86,67% e quanto all'assunzione degli obblighi familiari, la donna dedica alle faccende domestiche mediamente 3,4 ore al giorno più dell'uomo. Infine, se si parla della vita pubblica, il numero di donne assessori nel 2003 non superava il 25,53% su un totale di 62.444 in

⁷ RUIZ JIMÉNEZ, M.A. (2006), « Partidos conservadores e participación política das mulleres na toma de decisións nos países do sur de Europa», in *Mulleres, institucións e política*, Santiago de Compostela, Xunta de Galicia, pag. 105.

⁸ VALIENTE FERNANDEZ, C. (2006) «¿É a unión Europea importante para as mulleres?. A reforma laboral na España post-autoritaria (1975-2001)», in *Mulleres, institucións e política*, cit. pag 145. Pure in «Pushing for equality Reforms: The European Union and Gender discourse in Post-authoritarian Spain», in *Gendering Europeization*, cit., pag. 187 e ss.

Spagna, mentre il numero di parlamentari donne ha raggiunto appena il 30% nella precedente legislatura.

Partendo da questi dati di fatto e dalla normativa comunitaria in materia, oggi rifusa nella Direttiva 2006/54/CEE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio del 2006, l'attuale governo socialista ha promosso un'azione legislativa⁹ culminata con l'approvazione da parte del Parlamento statale di un ambizioso progetto espressione di una evidente volontà rinnovatrice. Volontà che si intravede già nel titolo stesso di tale legge che, contro ogni tradizione ed inerzia linguistica, è denominata di parità fra donne ed uomini, e non viceversa.

III. CARATTERISTICHE GENERALI DELLA LEGGE SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Come giustamente proclama il preambolo della Legge 22 marzo 2007, n. 3 per le pari opportunità effettive tra donne ed uomini (LOPO in seguito), *la parità è un principio giuridico universale*. La Costituzione spagnola del 1978 (CEE), in piena sintonia con i tempi in cui venne redatta, riconosce la parità dei sessi da versanti. Nel suo versante statico, l'articolo 14 CEE riconosce la parità formale di fronte alla legge stabilendo che *gli spagnoli sono uguali di fronte alla legge, senza che possa prevalere alcuna discriminazione per ragioni di nascita, razza, sesso, religione, opinione o qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale*. Mentre, nel suo versante dinamico, l'art. 9.2 CEE fissa le basi per la parità sostanziale o reale, consacrando l'obbligo per i poteri pubblici di promuovere le condizioni affinché *la parità dell'individuo e dei gruppi in cui si integra siano reali ed effettive*. Dal canto suo, l'art. 35 CEE sancisce il dovere di lavorare ed il diritto al lavoro, *senza che in alcun caso si possa fare discriminazione per ragioni di sesso*.

Il raggiungimento di tali obiettivi passa attraverso il superamento degli ostacoli legali e la rimozione degli stereotipi sociali che impediscono di raggiungere la parità. Diventa, quindi, indispensabile la presenza attiva dell'amministrazione pubblica nella società congiuntamente all'azione riformatrice del legislatore.

La LOPO è il risultato di questo impegno nei confronti della parità. È una legge peculiare (una *legge-codice* della parità fra donne ed uomini, a detta del suo Preambolo), con vocazione riformatrice e a struttura complessa. I suoi grandi obiettivi sono la prevenzione delle condotte discriminanti e l'articolazione di politiche attive per rendere effettivo il principio di parità. Solo in questo modo si può adempiere al mandato costituzionale, contribuire allo sviluppo economico ed all'aumento dell'occupazione ed eliminare una volta per tutte alcune delle piaghe sociali che tormentano la vita delle donne spagnole come: "la violenza di genere, la discriminazione salariale e nelle pensioni di reversibilità, la disoccupazione femminile, la presenza, tuttora scarsa, delle donne nei posti di responsabilità politica, sociale, culturale ed economica, o i problemi di conciliazione fra la vita personale, lavorativa e familiare".

⁹ In precedenza, sono state adottate alcune norme importanti in materia come la Legge 30/2003, del 13 ottobre, concernente misure per includere la valutazione dell'impatto di genere nelle disposizioni normative che il Governo elabora. La Legge Organica 1/2004, del 28 dicembre, recante misure per la protezione integrale contro la violenza di genere; e l'Ordinamento 525/2005, del 7 marzo, pubblicizzato dall'Accordo del Consiglio dei Ministri.

Dal punto di vista della tecnica legislativa, la LOPO si distingue per essere una legge statale, basica, trasversale, mista, innovativa e di trasposizione.

Come legge statale basica, deve essere attuata da tutti i poteri pubblici (statali, autonomici e locali¹⁰), comprendendo tutta la loro attività: elaborazione di disposizioni normative, definizione di politiche pubbliche e sviluppo delle loro attività (art. 15 LOPO). Quanto al suo ambito di applicazione, l'art. 2 LOPO presta molta attenzione nell'indicare come la normativa si applichi in tutto il territorio spagnolo e riguardi ciascuna persona, fisica o giuridica, che vi si trovi *qualunque ne sia la nazionalità, il domicilio o la residenza*. Si mette fine così ai possibili conflitti che potrebbero sorgere fra determinate tradizioni culturali ed il potere imperativo della legge, facendolo prevalere al di sopra di qualsiasi altro.

La dimensione orizzontale della parità fa in modo che ci si trovi di fronte ad una legge trasversale che si proietta su ambiti assai diversi della realtà. Tecnicamente, è organizzata in due grandi blocchi: a) quello generale, plasmato nel suo articolato, che si occupa di regolare la proiezione del principio di pari opportunità nei diversi ambiti della vita politica, sociale e lavorativa; b) quello speciale, riflesso nelle sue 31 disposizioni addizionali, che modificano diverse leggi settoriali colpite dall'inclusione del fattore 'parità' nelle loro materie (tra queste) la legislazione elettorale, lavorativa, del pubblico impiego, processuale civile e contenzioso-amministrativa, sanitaria, di consumo, societaria, di previdenza sociale e quelle che riguardano determinate istituzioni come il Ministero delle Finanze, il Consiglio Generale del Potere Giudiziario e le Forze Armate.

La trasversalità dei suoi contenuti ha così obbligato lo Stato a trovare la copertura in diversi titoli competenziali (Disposizione finale prima). Così, in materia di sanità, l'art. 149.1.30 CEE, in materia di mezzi di comunicazione, l'art. 149.1.16 CEE, in materia di contrattazione, l'art. 149.1.18 CEE, ecc. Ma forse il titolo che dà maggior copertura in materia di pari opportunità è l'art. 149.1.1 CEE. Secondo questa disposizione, lo Stato gode di competenze esclusive per regolare *le condizioni basiche che garantiscano le pari opportunità di tutti gli spagnoli nell'esercizio dei loro diritti e nell'adempimento dei doveri costituzionali*. Siamo di fronte ad un precetto che abilita lo Stato a stabilire quelle condizioni che permettano a tutti gli spagnoli di godere degli stessi diritti e doveri costituzionali, indipendentemente dal territorio in cui risiedono o dalle competenze che le diverse Amministrazioni territoriali esercitano. Per queste ragioni, si tratta di un titolo che attraversa tutto l'ordinamento giuridico, prevalendo su altri titoli materiali specifici¹¹.

Orbene, con l'art. 149.1.1 CEE, lo Stato definisce i concetti e le categorie fondamentali in materia di pari opportunità, determina le conseguenze giuridiche delle condotte discriminatrici ed incorpora garanzie di carattere processuale per rafforzare la protezione giudiziaria del diritto. Stabilisce pure le direttrici generali di attuazione di tutti i poteri pubblici in rapporto con le pari

¹⁰ In questo ambito bisogna mettere in evidenza gli sforzi effettuati da alcune associazioni internazionali come il Consiglio dei municipi e delle regioni dell'Europa (CCRE), promotrice, assieme ad altre istituzioni nazionali, della Carta europea per le pari opportunità di donne ed uomini nella vita locale, del 12 maggio del 2006.

¹¹ MARTÍN REBOLLO, L., (2005), Código de leyes administrativas, Aranzadi, Pamplona, pag. 179.

opportunità ed i contenuti minimi di tutte le politiche pubbliche in materia. In concreto, stabilisce i criteri cui dovranno attenersi le amministrazioni pubbliche in sede di attuazione per la garanzia ed il conseguimento del principio di pari opportunità, tanto nell'ambito generale, creando strumenti specifici di attuazione (Piano strategico delle pari opportunità, Rapporti di impatto di genere, valutazioni periodiche, etc.) come settoriale (politiche educative, sanitarie, artistiche, culturali, casa, sport, ordinamento territoriale o cooperazione internazionale per lo sviluppo, fra altre).

Inoltre, si tratta di una legge mista, cioè, in parte Legge organica ed in parte Legge ordinaria. Gode, infatti, del carattere di Legge organica nella misura in cui modifica le leggi dello stesso rango, ovvero, la Legge organica elettorale generale e la Legge organica del Consiglio superiore della magistratura. Per il resto, è una legge ordinaria.

La sua condizione di norma di trasposizione le viene attribuita perché grazie ad essa vengono incorporate nel diritto spagnolo le Direttive 2002/73, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre del 2002, che modifica la famosa Direttiva 76/207/CEE, del 9 febbraio, sulle pari opportunità fra uomini e donne, la Direttiva 2004/113, del Consiglio, del 13 dicembre del 2004, sull'applicazione del principio di pari opportunità fra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e sulla loro somministrazione ed, infine, la Direttiva 97/80/CEE del Consiglio, del 15 dicembre del 1997, relativa all'onere della prova nei casi di discriminazione per ragioni di sesso. Un pacchetto di norme che dovevano essere già incorporate nel Diritto interno e che attualmente sono comprese nella Direttiva 2006/54/CEE.

Ed infine, il suo carattere innovatore si esprime specialmente in determinate disposizioni riguardanti l'ambito lavorativo (riconoscimento del diritto alla conciliazione nella vita personale, familiare e lavorativa, integrazione del fattore parità nella negoziazione collettiva ed ampliamento dei diritti del padre), amministrativo (processi di selezione e di copertura di posti di lavoro nell'amministrazione pubblica statale, preferenze nella formazione a favore della donna) e politico (incentivazione della partecipazione delle donne nelle liste elettorali).

IV. OBIETTIVI DELLA LEGGE SULLE PARI OPPORTUNITÀ: DISCRIMINAZIONE E PARITÀ.

Si è detto che gli obiettivi fondamentali della LOPO sono due: «creare le condizioni necessarie per raggiungere le pari opportunità», ed «evitare la discriminazione per ragioni di sesso». Dal primo, derivano le misure di parità disseminate in tutto il testo della legge. Dal secondo, tutta una serie di misure di protezione che hanno la pretesa di identificare e sradicare tale fenomeno. Cominciamo da queste ultime.

1. EVITARE LA DISCRIMINAZIONE PER RAGIONE DI SESSO.

La Legge, in conformità con le norme comunitarie, incomincia con il definire le nozioni fondamentali. L'art. 3 LOPO stabilisce il principio di pari opportunità fra donne ed uomini come *l'assenza di ogni discriminazione diretta*

o indiretta per ragioni di sesso, e, specialmente, quelle derivanti dalla maternità, dall'assunzione di obblighi familiari e dallo stato civile.

Riguardo alla discriminazione distingue le due ipotesi tradizionali, identificando le condotte di questo segno. Così, si considera discriminazione diretta quella situazione in cui una persona è trattata in base al suo sesso *in modo meno favorevole di un'altra in situazione paragonabile* (art. 6.1 LOPO). E discriminazione indiretta, *la situazione in cui una disposizione, criterio o pratica apparentemente neutrale mette persone di un determinato sesso in particolare svantaggio rispetto a persone di altro sesso, salvo che detta disposizione, criterio o pratica si possano giustificare oggettivamente per una finalità legittima e che i mezzi per raggiungere detta finalità siano necessari ed adeguati* (art. 6.2 LOPO).

D'accordo con questa definizione, sono perciò da considerarsi discriminanti il trattamento sfavorevole verso la donna per ragioni di gravidanza o di maternità (art. 8 LOPO), le molestie sessuali, le molestie per ragioni di sesso ed il condizionare l'esercizio un diritto o di una aspettativa all'accettazione di una situazione di molestie sessuali (art. 7 LOPO), l'ordine di compiere azioni discriminanti (art. 6.3 LOPO), il trattamento sfavorevole causato dalla presentazione di lagnanze, reclami, denunce, ricorsi o richieste destinate ad impedire la discriminazione (art. 9 LOPO), ovvero l'offerta di lavoro con riferimento ad uno solo dei due sessi fondata sullo sforzo fisico richiesto (Disposizione Addizionale 17^a LOPO).

Nondimeno, in sintonia con la giurisprudenza comunitaria, non costituirà discriminazione la differenza di trattamento tra i sessi, quando, per la natura dell'attività professionale o al contesto in cui essa si realizza, questa sia requisito professionale essenziale e determinante, purché l'obiettivo sia legittimo ed il requisito proporzionato. (art. 5 LOPO).

2. MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE.

I meccanismi giuridici creati dalla LOPO per limitare gli effetti perversi della discriminazione sono tanto di carattere processuale quanto sostanziale. Molti di questi, invero, erano già stati introdotti nel diritto spagnolo solo che ora vengono estesi ad altri ambiti (come quelli civile, lavorativo e contenzioso-amministrativo)

Fra le misure di carattere processuale emergono su tutte:

a) l'inversione dell'onere della prova in sede processuale. Si tratta di un rimedio di tipo processuale introdotto dalla Direttiva 97/80/CEE, secondo il quale *corrisponderà alla persona querelata provare la mancanza di discriminazione nelle misure adottate e la loro proporzionalità* (art. 13.1 LOPO). L'organo giudiziario potrà richiedere, su istanza di parte e se lo considera utile e pertinente, rapporti o pareri degli organismi pubblici competenti. Questa misura si applica a tutti gli ordini giurisdizionali tranne quello penale.

b) Possibilità di ricevere la protezione dei giudici e dei tribunali nella difesa del diritto alla parità perfino quando il rapporto da cui è derivata la discriminazione è terminato (art. 12.1 LOPO).

c) Legittimazione delle istituzioni pubbliche e delle organizzazioni per la difesa dei diritti alla pari opportunità ad operare in determinati procedimenti giudiziari.

c) Dichiarazione di nullità di tutti gli atti e clausole che costituiscano o causino discriminazione, dando luogo a responsabilità di colui che le promuove con obbligo di riparare o di indennizzare in modo adeguato e proporzionale la vittima. Si prevede anche l'irrogazione di sanzioni (art. 10 LOPO).

Fra le misure di carattere sostanziale, occorre menzionare:

d) Aspettativa per violenza nei confronti di donna/funzionaria. Si tratta della possibilità di concedere, in presenza di casi di violenza accertati, un'aspettativa, congiuntamente al diritto di percepire per due mesi lo stipendio e, se del caso, gli assegni familiari per ogni figlio a carico (DA 19 LOPO).

e) Molestie sessuali. Il fatto che un imprenditore sia stato sanzionato per molestie sessuali o per ragioni di sesso comporta, tra l'altro, l'imposizione di sanzioni accessorie come la perdita automatica di aiuti, detrazioni ed, in generale, dei benefici derivanti dall'applicazione dei programmi di piena occupazione, ovvero l'esclusione dalla possibilità di accedere da tali benefici per sei mesi (DA 14 LOPO). Nell'ambito dell'amministrazione pubblica statale è, inoltre, prevista l'approvazione di un protocollo di attuazione con riferimento alle molestie sessuali (art. 62 LOPO).

3. RAGGIUNGERE LE PARI OPPORTUNITÀ

L'obiettivo della Legge in questo campo è, dunque, quello di raggiungere una presenza equilibrata fra uomini e donne in tutti gli ambiti della vita politica, sociale ed economica. Gli strumenti utilizzati a tale scopo sono molteplici comprendendo le azioni positive a favore della parità, la creazione di strutture organiche specializzate e la predisposizione di strumenti specifici.

A) Misure di azione positiva.

Si considerano azioni positive tutti gli atti di carattere amministrativo o anche legislativo che stabiliscano strumenti a favore di uno specifico gruppo 'sfavorito' con il fine di garantirgli pari opportunità sul piano sociale, potendo arrivare a consistere in misure di discriminazione a favore di esso.¹²

Alla luce della Direttiva 76/207, vengono individuati tre presupposti. Presupposti necessari affinché il principio di pari opportunità possa operare alla stregua di eccezione a favore della donna. In particolare, essi sono: a) il sesso del lavoratore, qualora costituisca una condizione essenziale; b) la protezione delle donne in rapporto alla gravidanza ed alla maternità; c) le misure per promuovere le pari opportunità.

Le azioni positive da adottare per garantire le pari opportunità possono essere riassunte in tre categorie: a) misure che cercano di migliorare la formazione e la qualificazione professionale delle donne; b) misure destinate a

¹² Sul concetto ed evoluzione delle azioni positive nel diritto comunitario, vedasi. HAQUET, A. (2001), «L'action positive, instrument de l'égalité des chances entre hommes et femmes», Revue trimestrielle de droit européen, n° 2, pag. 305-335.

consentire alle donne di conciliare meglio la loro funzione professionale e materna; c) misure discriminatorie finalizzate a ridurre la sotto-rappresentazione della donna nella vita professionale e sociale. Tali misure hanno un'incidenza diretta sull'occupazione e sulla partecipazione della donna nella vita politica e sociale, sia attraverso l'eliminazione dei blocchi all'entrata iniziale, sia compensando detta discriminazione.

Affinché queste misure siano compatibili con il principio di pari opportunità devono però concorrere due pre-condizioni. La prima è che vi sia una situazione di squilibrio oggettivo fra uomini e donne, cioè, si deve dimostrare che la donna è sotto-rappresentata in un settore o in una determinata categoria professionale. La seconda concerne la necessaria adeguatezza e proporzionalità tra le finalità che si perseguono e i risultati che si vogliono raggiungere.

Il collegamento tra tutti questi requisiti ha portato il Tribunale di Giustizia della Comunità Europea ad ammettere alcuni interventi che, seppur apparentemente discriminatori, non sono altro che tecniche per conseguire le pari opportunità. Così facendo, la parità di risultati cede di fronte alle pari opportunità, dal momento che v'è la necessità di compensare le disparità sociali, passate o presenti. Tutto questo, allo scopo di ottenere nel medio lungo periodo la parità sostanziale o materiale. In altri termini, le misure compensatorie cercano di rimuovere gli effetti della discriminazione e di ristabilire l'equilibrio fra le opportunità che la società concede ai membri dei diversi gruppi¹³. Ne sono buon esempio la possibilità di riservare in esclusiva posti negli asili per le impiegate pubbliche (sent. Lommers), di configurare sistemi che permettano di promuovere con criteri di priorità le candidate femminili nei settori del pubblico impiego dove sono sotto-rappresentate, purché tale concessione preferenziale non sia automatica e incondizionata (Kalanke, Marschall e Badeck ed altri), o di attuare misure dirette a conciliare la cura dei figli ed il lavoro, purché non incidano sull'accesso all'occupazione e possano essere estese agli uomini (Lommers e Badeck ed altri).

Ebbene, sulla base di questa linea interpretativa, il legislatore spagnolo ha avviato un 'pacchetto' di azioni che hanno l'obiettivo di realizzare la parità materiale o reale in molteplici settori della vita sociale e politica. Qui, si metteranno in risalto quelle più importanti.

1) *Contrattazione pubblica.* Le amministrazioni pubbliche potranno stabilire condizioni speciali al fine di promuovere le pari opportunità nel mercato del lavoro nel quadro della trattazione pubblica (art. 33 LOPO). In particolare, nell'ambito statale, si prevede che il Consiglio dei Ministri stabilisca annualmente lo stato dei contratti dell'amministrazione generale dello Stato e dei suoi organismi pubblici, i quali obbligatoriamente dovranno includere fra le loro condizioni di esecuzione misure tendenti a promuovere la parità fra uomini e donne nel mercato del lavoro. Gli organi di trattazione potranno così stabilire clausole amministrative particolari aventi ad oggetto la preferenza da accordare nella conclusione dei contratti a quelle imprese che al momento di

¹³ Conclusioni dell'Avvocato Generale Poiarés Maduro presentate il 29 giugno del 2004 nella sentenza C-319/03 Serge Briheche contra Ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales.

accreditare la loro idoneità tecnica o professionale, risultino adempienti con le direttrici di 'genere'. Ovviamente, purché tali proposte eguaglino le offerte più vantaggiose eventualmente rese e, comunque, nel rispetto della prelazione stabilita nella legislazione sui contratti amministrativi (art. 34 LOPO).

2) *Sovvenzioni pubbliche*: Le amministrazioni pubbliche potranno determinare gli ambiti nei quali la concessione di sovvenzioni possa includere tra i criteri previsti l'effettivo conseguimento delle pari opportunità da parte delle entità richiedenti. A tali effetti, si potrà valutare, fra l'altro, la sussistenza di misure di conciliazione tra vita personale, lavorativa e familiare, di responsabilità sociale dell'impresa, ovvero il conseguimento del cd. 'distintivo' imprenditoriale in materia di pari opportunità.

3) *Distintivo imprenditoriale in materia di pari opportunità*. Il Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale creerà un 'distintivo' per riconoscere quelle imprese che si saranno distinte nell'applicazione delle politiche sulle pari opportunità e che potrà essere utilizzato nel traffico commerciale dell'impresa e con scopi pubblicitari (art. 50 LOPO).

4) *Formazione*. La formazione svolge in materia di pari opportunità un importante ruolo nelle misure adottate dal Governo spagnolo. L'integrazione dello studio e l'applicazione del principio di pari opportunità d'ora in poi sarà uno dei pilastri di tutti i corsi e programmi destinati alla formazione iniziale e permanente del personale al servizio delle amministrazioni pubbliche (corpo docente, sanità, personale di gestione, etc.). Criterio, questo, che verrà applicato anche ai membri della carriera giudiziaria, ai quali verranno impartiti corsi specifici sulle pari opportunità e sulla prevenzione della violenza di genere (art. 61 LOPO). Si enfatizza, inoltre, la promozione e l'inclusione nei piani di studio della scuola superiore di insegnamenti in materia di pari opportunità, la creazione di specifici corsi universitari di secondo grado e la realizzazione di studi e ricerche specializzate in materia (art. 25 LOPO).

5) *Presenza o composizione equilibrata*. Si tratta di un principio informatore in materia di pari opportunità che riguarda tutti gli attori sociali e specialmente i poteri pubblici ed il cui obiettivo non è altro se non quello di rendere effettivo il concetto di parità. In questa Legge, la presenza equilibrata della donna è da considerarsi raggiunta quando nella composizione dei diversi organi pubblici e privati non superi il 60% e non sia inferiore al 40% (Disposizione Addizionale Prima LOPO).

Sono molteplici i dibattiti e le discussioni sorte da questo tipo di misure. Il concetto di parità, che attualmente sostituisce quello di 'quote', (connotato negativamente in quanto evocativo di una certa discriminazione positiva della donna) ha trovato il sostegno comunitario nell'articolo 2.4 della Direttiva del Consiglio del 9 febbraio del 1976 ed in seguito nei programmi di azione della Commissione sulla promozione delle pari opportunità, nella Raccomandazione del Consiglio agli Stati membri del 1984, in cui si invitava a sviluppare azioni positive nel campo professionale, politico ed imprenditoriale, ratificata più tardi nella Conferenza europea di Parigi del 1999. Misure con le quali si è cercato di promuovere l'impegno dei 'governanti, delle istituzioni europee e dei partiti politici' per adottare provvedimenti tendenti a correggere gli squilibri fra donne ed uomini nella vita politica e professionale e per sostenere l'attività delle associazioni create a tale scopo.

La maggioranza dei paesi hanno adempiuto i loro impegni adottando corrispondenti normative sulla parità, soprattutto nell'ambito della pubblica amministrazione, della composizione dei tribunali e della rappresentanza politica. Normalmente tutto questo è stato accompagnato da un acceso dibattito sulla sua opportunità. In particolare, da più parti si è osservato che più che un mezzo per raggiungere la parità si tratta di una misura che pregiudica l'integrazione della donna trasformandola in una sorta di specie protetta¹⁴. Comunque, le cifre dimostrano che tali azioni hanno dato i loro frutti, seppur nel lungo periodo, nel campo della promozione professionale e, soprattutto nella vita politica.

Orbene, in sintonia con quanto si è detto, il primo obiettivo della Legge spagnola è quello di ottenere una composizione equilibrata dell'amministrazione pubblica statale. A tale scopo, il Governo promuoverà la presenza equilibrata di uomini e donne negli organi direttivi, nei tribunali e negli organi di selezione del personale, nelle commissioni di valutazione per la copertura dei posti di lavoro, nei comitati di esperti o comitati consultivi, nazionali ed internazionali e nei consigli di amministrazione di imprese nel cui capitale vi partecipi (articoli da 52 a 54 LOPO). Allo stesso modo, nell'ambito educativo e sanitario, si assicurerà la presenza equilibrata di uomini e donne negli organi di controllo, di direzione e di governo dei centri sanitari e di docenza (articoli 24.2.d e 27.3.e LOPO).

Questo stesso principio informerà anche la composizione dei Consigli di Amministrazione delle società private obbligate a presentare il bilancio non abbreviato dei conti, in modo tale da raggiungere l'equilibrio entro 8 anni (art. 75 LOPO). Il tutto senza pregiudizio della 'raccomandazione' diretta a tutti i poteri pubblici al momento di realizzare le nomine e le designazioni degli incarichi di responsabilità, in cui si cercherà una presenza equilibrata di uomini e donne (art. 16 LOPO).

Merita una particolare menzione l'applicazione di questo principio nell'ambito della legislazione elettorale. Secondo la Disposizione Addizionale Seconda della LOPO, «le candidature che si presentano per le elezioni a deputati al Congresso, municipali e dei membri dei consigli insulari e dei 'cabildos' insulari canari, a deputati al Parlamento Europeo e a membri delle Assemblee legislative delle Comunità Autonome, dovranno avere una composizione equilibrata di donne ed uomini, di modo che nell'insieme della lista i candidati di ciascun sesso siano come minimo il quaranta per cento». Si introduce così una misura elettorale la cui efficacia è stata già provata in altri paesi come la Francia, a partire dalla Legge del 6 giugno del 2000 sulla parità nella rappresentanza politica, con ottimi risultati.

6) *Conciliazione della vita lavorativa e familiare.* Fra le misure prese in esame in questo blocco vi si trova la possibilità di calcolare il tempo che le persone candidate nei concorsi per la copertura dei posti di lavoro nell'amministrazione pubblica statale siano stati in aspettativa; la riduzione della giornata lavorativa, permessi ed altri benefici in rapporto con la maternità al fine di favorire la conciliazione tra vita personale, lavorativa e familiare (art. 57 LOPO).

¹⁴ Sul dibattito fra il femminismo ugualitarista ed il femminismo differenzialista, vedasi KESSLER, M-CH., (2003) «Les femmes dans la haute fonction publique», Revue Administrative, n° 331, pag. 75 e ss.

In materia di gravidanza e di allattamento, a parte i permessi, le licenze e le aspettative normali, è prevista la possibilità di concedere la licenza per rischio durante la gravidanza e l'allattamento - con totale garanzia dei diritti economici - alle funzionarie il cui posto di lavoro comporti pericoli per la loro salute o per quella del loro figlio (art. 58 LOPO). Si contempla pure il diritto della funzionaria a godere del periodo di ferie quando esso coincida con alcuni permessi o incapacità dovuti alla gravidanza o all'allattamento del figlio, anche se è terminato l'anno naturale a cui corrispondono (art. 59 LOPO). Condizioni simili sono stabilite per i membri della carriera giudiziaria (Disposizione Addizionale 3^a LOPO). In questo modo, vengono così equiparati i diritti riconosciuti ai lavoratori dipendenti ed ai lavoratori del pubblico impiego.

Sempre per quanto riguarda la maternità, il tradizionale congedo di sedici settimane viene allungato di due settimane in più per i casi di figlio o figlia portatore/trice di handicap, potendone usufruire indistintamente ciascun genitore. Questi progressi vengono applicati anche ai lavoratori autonomi. Così pure, viene creata una nuova prestazione per maternità da parto di 42 giorni indipendentemente dal fatto che la lavoratrice abbia versato i contributi sufficienti alla previdenza sociale.

Ma, senza alcun dubbio, la misura più innovatrice in questo campo è l'estensione dei diritti derivanti dalla maternità ad entrambi i genitori. Così, si concede un congedo di paternità della durata di quindici giorni per i funzionari o di tredici se lavoratore dipendente, con la corrispondente prestazione economica, per la nascita, accoglienza o adozione di un figlio, a partire dalla data dell'evento, potendo essere prolungato, in caso di parto multiplo, di due giorni in più per ogni figlio a partire dal secondo (Disposizione Addizionale 11^a e 19^a LOPO).

Infine, in rapporto con la celebrazione di contratti di assicurazioni o di servizi finanziari, si proibisce di stabilire differenze nei premi e nelle prestazioni per motivi legati alla gravidanza o all'allattamento (art. 71 LOPO).

Malgrado ciò, restano al di fuori delle situazioni regolate da questa legge alcuni temi centrali in materia di occupazione come le politiche di flessibilità della giornata lavorativa, il precariato e le nuove forme di contratto ed organizzazione del lavoro che, pur essendo materie proprie del diritto del lavoro, richiedono un'azione pubblica trasversale per ottenere anche qui reali pari opportunità ed evitare quelle forme larvate di discriminazione che in generale colpiscono la donna.¹⁵

7) *Misure di discriminazione positiva.* In linea generale, è ai poteri pubblici che è concessa la possibilità di stabilire situazioni di privilegio a favore delle donne che, come indica l'art. 11 LOPO, *saranno applicabili in quanto sussistano tali situazioni e purché siano ragionevoli e proporzionate in relazione all'obiettivo da raggiungere caso per caso.*

Questi meccanismi sono pensati specialmente per quelle donne che subiscono una doppia discriminazione, come quelle inserite in gruppi assai vulnerabili: emigranti, minoranze, bambine, portatrici di handicap, vittime di violenza di genere ed anziane vedove (art. 14.6 LOPO). È prevista anche la loro possibile introduzione per correggere situazioni di disparità nella

¹⁵ Su questi importanti aspetti e sulla loro ripercussione nella situazione della donna, SUPLOT, A. (dir.) (1999) *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, pag. 245 e ss.

produzione e creazione intellettuale, artistica e culturale delle donne (art. 26.2.f) LOPO).

In questa stessa direzione, si muovono le modifiche fatte in materia di negoziazione collettiva. In particolare, si potranno stabilire misure per favorire l'accesso delle donne a tutte le professioni. A tale effetto, dispone il testo normativo, «*si potranno stabilire riserve e preferenze nelle condizioni di contrattazione di modo che, a parità di condizioni di idoneità, abbiano preferenza per essere contrattate le persone del sesso meno rappresentato nel gruppo o categoria professionale di cui si tratta*». Tali misure si potranno stabilire anche con effetti sulla classificazione professionale, sulle modalità per la promozione e sulla formazione. (Disposizione Addizionale 11^a LOPO).

Anche in materia di formazione è previsto un trattamento di favore per la donna. Secondo l'art. 60 LOPO, si darà preferenza (per un anno) nell'assegnazione dei posti per partecipare ai corsi di formazione a coloro che siano stati immessi al servizio attivo provenienti dal congedo di maternità o paternità, o siano ritornati da un'aspettativa per motivi di custodia, assistenza ad anziani disabili o a persone portatrici di handicap.

Per facilitare l'accesso delle donne a posti direttivi è prevista pure la possibilità che nei corsi di formazione vengano riservati almeno un 40% dei posti alle dipendenti del pubblico impiego.

B) Misure organizzative.

Fra le tecniche di cui la legge si serve per introdurre le pari opportunità, occupa un posizione rilevante la creazione di organi statali specializzati, diretti al compimento dell'obiettivo della parità. A parte gli organismi specializzati già esistenti in Spagna come l'Istituto della Donna, creato con la Legge 16/1983, del 24 ottobre, e che dipende dal Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale e dai suoi omologhi regionali, sono stati istituiti i seguenti organi a livello statale:

1) *Commissione Interministeriale di pari opportunità*. Pensata come un organo di coordinamento, con carattere collegiale, è il soggetto responsabile del coordinamento delle politiche e delle misure adottate dai dipartimenti ministeriali con lo scopo di garantire il diritto alla pari opportunità e di promuoverne l'effettività. (art. 76 LOPO).

Qualcosa di simile è stato stabilito anche per il potere giudiziario. Verrà, infatti, creata una commissione di pari opportunità che avrà il compito principale di coadiuvare il massimo organo di governo della magistratura, il Consiglio Superiore Della Magistratura, con riferimento a tutte le misure dirette al conseguimento delle pari opportunità fra donne ed uomini (Disposizione Addizionale, Terza LOPO). Lo stesso avviene con riguardo all'ufficio del Pubblico Ministero (Disposizione Addizionale Quinta LOPO).

2) *Le unità di pari opportunità*. Sono organi direttivi incardinati nella struttura di ciascun Ministero aventi come scopo principale quello di articolare al meglio il principio di trasversalità e di svilupparne le funzioni nell'ambito delle loro competenze. In particolare, svolgono compiti di rilevazione statistica, di studio, di ausilio agli organi competenti nell'elaborazione del rapporto sull'impatto di genere. Non solo. Si occupano anche di favorire la conoscenza

da parte del personale del Ministero della portata e del significato del principio di pari opportunità mediante la proposta di azioni formative. Infine, vigilano sull'adempimento della Legge Organica e sulla sua effettiva applicazione (art. 77 LOPO).

3) *Il consiglio di partecipazione della donna*. È un organo collegiale di consultazione e consulenza la cui finalità è quella di servire come canale di partecipazione delle donne al raggiungimento effettivo del principio di pari opportunità. E' composto da rappresentanti di tutte le amministrazioni pubbliche e delle associazioni ed organizzazioni delle donne di ambito statale (art. 78 LOPO).

4) *Conferenza settoriale della Donna*. È un organo di collaborazione fra Stato e Comunità Autonome attraverso il quale si potranno adottare piani e programmi congiunti di attuazione con lo scopo di implementare la portata del diritto alla pari opportunità nell'esercizio delle loro rispettive competenze (art. 21 LOPO).

C) Misure strumentali. Diretrici e piani.

In questo gruppo sono compresi un insieme di tecniche disegnate dal legislatore per indirizzare l'attività pubblica ed articolare al meglio le politiche di settore. Si possono distinguere, da una parte, le misure rivolte direttamente a tutti i poteri pubblici e, dall'altra, gli strumenti giuridici creati *ad hoc* per introdurre la trasversalità di genere sia nell'azione pubblica che in quella privata.

All'interno del primo gruppo merita di essere sottolineato l'impegno della Legge nel promuovere un effettivo impegno da parte di tutti gli attori pubblici nel raggiungimento degli obiettivi, come l'instaurazione di un linguaggio non sessista; l'inserimento del principio di pari opportunità nelle politiche economiche, lavorative, sociali, culturali, artistiche e sportive; la collaborazione e la cooperazione fra le diverse amministrazioni pubbliche; lo sviluppo dei rapporti di collaborazione fra i poteri pubblici, gli agenti sociali, le associazioni di donne e gli altri enti privati; e l'inclusione di questi principi nella politica spagnola di cooperazione internazionale per lo sviluppo (art. 14 LOPO). A questi, si deve aggiungere la necessità di 'tarare' gli studi e le statistiche realizzate da tutte le pubbliche amministrazioni allo scopo di introdurre la variabile del sesso nella loro elaborazione (art. 20 LOPO).

Per quanto concerne gli strumenti giuridici creati per aggiungere la prospettiva di genere nelle politiche pubbliche e nell'attività privata, vengono presi in considerazione i seguenti:

1) *Piano strategico di pari opportunità*. Secondo l'art. 17 LOPO, il Governo della Nazione approverà periodicamente un Piano che includerà misure per raggiungere l'obiettivo della pari opportunità fra donne ed uomini ed eliminare la discriminazione per ragioni di sesso.

2) *Piano di pari opportunità nell'Amministrazione Generale dello Stato*. Il Governo, all'inizio di ogni legislatura, approverà un piano per le pari opportunità fra donne ed uomini. Piano che fisserà gli obiettivi da raggiungere, le strategie da seguire e le misure da adottare. Sarà oggetto di negoziazione con i sindacati dei dipendenti pubblici ed il suo adempimento sarà valutato annualmente dal Consiglio dei Ministri (art. 64 LOPO).

3) *Rapporti di Impatto di genere*, applicabili tanto all'attività normativa come ai piani di rilevanza economica e sociale. In base a quanto dispone l'art. 19 LOPO, *i progetti di disposizioni di carattere generale ed i piani di speciale rilevanza economica, sociale culturale ed artistica sottoposti all'approvazione del Consiglio dei Ministri dovranno includere un rapporto sul loro impatto per ragione di genere*. Con questo precetto si chiude il percorso iniziato con l'art. 24.b) della Legge 50/1997, del 27 novembre, del Governo, che stabilì questa stessa previsione per l'elaborazione dei regolamenti in seguito alla modificazione effettuata dalla Legge 30/2003, del 13 ottobre.

Tale rapporto dovrà essere redatto anche al momento di approvare le procedure selettive per l'accesso al pubblico impiego (art. 55 LOPO).

4) *Valutazioni periodiche*. Per comprendere il grado di attuazione ed i risultati ottenuti dal Governo, è prevista la realizzazione di rapporti periodici sull'effettività del principio di pari opportunità (art. 18 LOPO). Saranno elaborati dal Governo statale e dei loro risultati se ne renderà conto alle Corti Generali. Il contenuto dettagliato sarà determinato con regolamento e, comunque, dovrà riguardare nel suo insieme le attuazioni effettuate dal Governo centrale in rapporto con il grado di effettività del principio di pari opportunità.

5) *Piani municipali di organizzazione del tempo della città*. Saranno elaborati dagli enti locali allo scopo di procedere al riparto equitativo dei tempi fra uomini e donne (art. 22 LOPO).

6) *Piano di pari opportunità nell'impresa*: Si tratta di un insieme di misure tendenti a raggiungere anche nell'impresa la pari opportunità e l'eliminazione delle situazioni di discriminazione per motivi legati al sesso. Le imprese con più di 250 lavoratori sono obbligate ad elaborare un piano delle pari opportunità che dovrà divenire oggetto di specifica negoziazione conformemente a quanto disposto dalla legislazione gius-lavoristica (art. 45.2 LOPO). Le imprese con un numero inferiore di lavoratori dovranno ugualmente elaborare ed applicare il piano delle pari opportunità se così è stabilito nel contratto collettivo che gli viene applicato (art. 45.3 LOPO). Così pure, se l'autorità avesse accordato nell'ambito di un procedimento sanzionatorio l'imposizione di qualche sanzione, la potrà sostituire con l'elaborazione e l'applicazione di tale piano (art. 45.4 LOPO). Per le imprese restanti, l'elaborazione e l'attuazione di un piano di pari opportunità avrà carattere volontario. In ogni caso, il piano di pari opportunità sarà di libero accesso a tutti i lavoratori e potrà prendere in considerazione aspetti del rapporto di lavoro come la classificazione professionale, l'accesso, la formazione, i salari e l'organizzazione dei tempi di lavoro. Tutto questo, per favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare, ovvero la prevenzione delle molestie sessuali (art. 46.2 LOPO).

V. CONCLUSIONE

La recente Legge sulle pari opportunità fra donne ed uomini dettata dal governo socialista spagnolo è rivelatrice di due grandi impegni assunti: l'impegno politico preso dall'attuale governo con riferimento alle politiche per favorire le pari opportunità di genere ed il desiderio di superare le situazioni di discriminazione che permeano il tessuto sociale tanto da rendere evidente la scarsità delle donne nelle sfere del 'potere'. Oltre a questo, v'è stata la consapevolezza di dare attuazione alla normativa comunitaria in materia. Anche se alcune delle misure inserite nella Legge possono essere considerate come innovative, in linea generale, la verità è che sono sulla stessa linea di quelle adottate in altri paesi come la Francia.

Gli effetti della sua applicazione si sono già cominciati a sentire, come dimostrano le recenti elezioni municipali di maggio del 2007, nelle quali la presenza della donna nelle liste elettorali ha superato la barriera del 40%; o la composizione di numerosi tribunali e commissioni incaricate di sovrintendere ai processi di selezione statali. Parimenti, tale spinta si riflette anche nelle politiche autonome e locali nelle quali, a loro volta, erano già state dettate le corrispondenti normative sulle pari opportunità che, come quella statale, cercano di introdurre la variabile di genere nelle politiche pubbliche ed verificare fino ai limiti consentiti le tecniche di azione positiva nella lotta contro la discriminazione. Con ciò si chiude la pagina legislativa anche se è ben certo che per raggiungere la parità effettiva bisognerà aprire quella relativa allo stato dell'*welfare* con il corrispondente riconoscimento dei diritti sociali ai cittadini spagnoli e l'attuazione di politiche sociali attive che aiutino la donna nella sua realizzazione professionale e familiare. Obiettivi che, almeno in parte, si stanno già raggiungendo come dimostra la recente Legge di sostegno ai non autosufficienti approvata nel mese di aprile del 2007.