



IL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE: DAI TRATTATI EUROPEI AGLI STATUTI AUTONOMICI

TIZIANA TOMEIO

SOMMARIO: 1. Il principio di non discriminazione: il quadro costituzionale ed i Trattati Europei. – 2. La pari opportunità: spunti di riflessione comparatistici. – 3. Il principio di non discriminazione negli Statuti spagnoli. – 4. La riforma degli statuti ed i valori promozionali – 5. Il principio di uguaglianza formale e sostanziale, la violenza di genere negli Statuti Autonomici.

1. Ogni ordinamento improntato a democrazia, non può essere privo di regole che pongano in stretta correlazione il "Diritto e la Giustizia di Genere". Scolpito nella Carta Costituzionale, nel sottolineare la pari dignità tra uomo e donna (art.3), il principio di eguaglianza si estende ai diritti sociali e politici di partecipazione attiva e passiva previsti dall'art.48¹; volta significativamente a porre in essere un riequilibrio delle reali condizioni di svantaggio di determinate categorie di persone, è la disciplina contenuta nell'art.51cost.²

Solo con la legge costituzionale n.1 del 30 maggio 2003 si è giunti tuttavia ad un'integrazione del primo comma della norma, riformulandola al fine di rendere effettivo il principio di parità, così da assicurare una vera rappresentanza alle donne che vivono attualmente un'innegabile fase di arretramento della loro stessa posizione.

Certamente il fine ultimo della modifica costituzionale è la promozione dell'uguaglianza nelle opportunità che, se da un lato non può assurgere a certezza, per altro verso comunque consente un sicuro incremento della soglia dei candidati.³

¹ La norma citata disciplina infatti, il suffragio universale per tutti coloro che abbiano raggiunto la maggiore età.

² L'art.51 segnatamente statuisce: " Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".

³ Ai fini della piena attuazione del principio della parità di genere, nel corso della XVI legislatura sono state approvate due importanti leggi: la legge n. 120/2011, che riserva al genere meno rappresentato almeno un terzo dei componenti dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa e delle società pubbliche, e la legge n. 215/2012, volta a promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nelle amministrazioni locali, modificativa fra l'altro, del sistema elettorale dei comuni, grazie all'introduzione della cd. doppia preferenza di genere. E' inoltre proseguito il recepimento della normativa europea sulla parità di trattamento tra uomini e donne e sono state adottate specifiche misure per il sostegno alla genitorialità.



Non v'è dubbio che anche la Comunità Europea ha sempre riconosciuto la partecipazione di uomini e donne al processo decisionale, quale conseguimento di un'effettiva parità tra sessi.

Dalla disciplina posta in essere proprio dall'Unione, si evince senza dubbio che il rispetto e la promozione del principio di parità sia contenuto nell'art. 141 del Trattato CE che regola l'uguaglianza di genere in materia di lavoro ed occupazione.⁴ Il riferimento normativo citato è particolarmente importante poiché esso si spinge ben oltre il semplice aspetto formalistico, per poi attribuire concretamente dei vantaggi a specifiche categorie di cittadini, realizzando così anche l'eguaglianza sostanziale.⁵

Il divieto di discriminazione ha però una posizione di spicco soprattutto nell'ordinamento giuridico sovranazionale, con l'introduzione del Trattato di Amsterdam e l'art.13⁶; esso infatti, si pone come l'antesignano di uno dei valori caratterizzanti l'Unione Europea e che tra l'altro è contenuto nella Carta dei diritti fondamentali di Nizza del 2000 e sue successive modifiche, in particolare dove all'art.23 vieta qualsiasi forma di discriminazione.

Ciò che emerge chiaramente è che la condizione della donna non può rappresentare solo un oggetto d'interesse delle Istituzioni e delle fonti nazionali, atteso che lo "*status*" riconosciutole, deve essere considerato in modo inscindibile rispetto all'essere persona.

2. Indiscutibilmente i diversi ordinamenti esaminati in comparazione, conducono a porre l'accento su tipi di modelli disomogenei, alcuni infatti evidenziano le azioni positive messe in campo per favorire e tutelare le donne, altri sono circoscritti all'individuazione delle quote loro riservate nella materia elettorale; ne consegue che dall'analisi fatta, il dato che si deduce è che i Paesi del Nord hanno già raggiunto un risultato soddisfacente, mentre quelli del Mediterraneo sono ancora in

⁴ In esso si legge "Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedono vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di una attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali".

⁵ L'unione ha individuato nell'imprenditorialità, capacità d'inserimento professionale, adattabilità e pari opportunità, le vie d'azione suscettibili di essere realizzate attraverso autorizzazioni che possano garantire effettivamente dei vantaggi al sesso meno rappresentato in un'attività professionale o che possano eventualmente compensare le carriere professionali.

⁶ L'art.13 afferma che il consiglio, seppure all'unanimità, su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento Europeo, può prendere provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza, l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.



corsa per realizzare quella pari opportunità che rappresenta un obiettivo da condividere, necessariamente.

In tal modo, mentre in Francia uomo e donna sono indiscutibilmente i due componenti costitutivi della società, non è sentita come primaria preoccupazione nonostante tutto, la necessità di elaborare politiche che siano a sostegno delle donne, ciò che conta invece, è realizzare un'effettiva parità grazie al perseguimento di quell'eguaglianza che sia *condicio sine qua non* preesistente alla stessa e non fine ultimo; anche la riserva dei posti dunque, non è considerata come una vera risorsa del diritto di non discriminazione, bensì una possibile motivazione per addurre rivendicazioni.

Esistono, inoltre, esperienze europee che dimostrano in modo inequivocabile come una sana azione delle forze politiche sia sufficiente per introdurre all'interno degli stessi partiti modalità d'inclusione delle donne, risolvendo così il problema senza dover obbligatoriamente ambire all'elaborazione d'interventi legislativi o senza dover addirittura richiedere riforme costituzionali.

E' questo il caso dei paesi Scandinavi come Svezia, Finlandia, Norvegia e Danimarca nei quali la percentuale di donne presenti nei parlamenti e nelle composizioni dei governi supera il 30%, ciò proprio in virtù del fatto che la promozione della presenza femminile all'interno delle istituzioni avviene su iniziativa dei partiti politici, evidentemente ben strutturati e dotati al loro interno di regole precise e determinate.⁷

Tale approccio del sistema finlandese, improntato all'alternanza nella formulazione delle liste elettorali o di politiche più generiche di sostegno e di promozione del ruolo femminile nei diversi settori della vita economica e sociale, rappresenta senza dubbio il substrato culturale affinché la posizione della donna trovi il proprio consolidamento anche nella vita politica.

I codici interni ai partiti politici hanno reso molto più semplici e naturali anche in Germania, l'ingresso della donna sia in Parlamento, con una percentuale di circa il 30% che nel Governo dove si raggiunge il 35 % delle presenze; del resto è un dato significativo come il picco sia stato conseguito nel 2005 con l'elezione a Cancelliere di Angela Merkel.⁸

A partire dagli anni ottanta, nel Regno Unito si è cominciato ad assistere all'aumento delle donne elette nella *House of Commons*, sempre grazie alle strategie di sostegno favorite dai partiti politici che hanno in tal modo contribuito ad incrementare le candidature femminili.

⁷ Al riguardo, è solo il caso di ricordare che, ad esempio, in Finlandia le donne votano sin dal 1906, per attestare appunto la lunga tradizione elettorale risalente al '900.

⁸ La previsione e l'introduzione di una riserva di quote ha infatti generato un intenso dibattito non solo sulla loro legittimità costituzionale con riguardo al profilo del rispetto dell'uguaglianza formale ma anche per quanto attiene il classico concetto di rappresentanza politica che rimane indifferente alla differenziazione basata sul sesso.



In particolare, nel 1993 il partito Laburista ha disposto la formazione di liste brevi ma interamente femminili, stabilendo che la metà dei seggi in quei collegi nei quali aveva maggiori possibilità di vincere, dovesse essere destinata alle candidate donne. Le conseguenze sono state tali che, paradossalmente, nel '97 il numero dei parlamentari eletti tra gli esponenti donne, è stato così alto da far qualificare la norma come discriminatoria in sede giurisdizionale, nei confronti del sesso maschile.

Già ai tempi di Zapatero invece, la Spagna ha vissuto una notevole inversione di tendenza, tanto da far assurgere il paese ai primi posti tra le democrazie più avanzate con riguardo all'uguaglianza tra uomo e donna.

Esiste infatti un provvedimento in virtù del quale ciascun sesso deve avere una rappresentanza di almeno il 40% negli organi amministrativi dei Comuni con più di 5000 abitanti.⁹

3. Il sistema autonomico spagnolo è caratterizzato da un regionalismo avanzato, nel quale esistono *los derechos forales* (sei precisamente), storicamente riconosciuti in alcune aree, talvolta denominati diritti speciali che in un certo qual modo sono il segno evidente della caratteristica coesistenza delle Comunità Autonome¹⁰; pertanto affianco alla pluralità degli ordinamenti territoriali in materia di diritto privato si colloca il sistema organico di *derecho común* e dei *derechos forales*.

I primi statuti di autonomia hanno dato diverse risposte alla questione dell'uguaglianza di genere, tant'è che la maggior parte di essi ha semplicemente incorporato il principio di eguaglianza sostanziale proclamato nell'art.9.2 della Costituzione spagnola¹¹

Esistono però, altre competenze specifiche di carattere esclusivo funzionalizzate a rinsaldare il generico riferimento all'uguaglianza sostanziale, così come si osserva nello statuto della Catalogna che recita segnatamente: "la Generalità di Catalogna ha competenza esclusiva sopra le seguenti materie, 1: promozione della donna".¹²

⁹ Tale legge sulla parità sarà poi estesa anche ai Comuni con più di 3000 abitanti ed ai CdA delle aziende. Notevoli dati provengono anche dal mondo dell'imprenditoria e dell'università mentre sussistono differenze ancora evidenti nel mondo del lavoro poiché gli uomini guadagnano di più e sono più spesso impegnati a tempo pieno.

¹⁰ Precisamente: Aragona, Andalusia, Asturia, Cantabria, Castiglia e Leon, Castiglia -La Manica, Catalogna, Comunità di Madrid, Comunità Valenciana, Estremadura, Paesi Baschi, Galizia, Isole Baleari, Isole Canarie, La Rioja, Regione Mursia, Navarra, Ceuta e Melilla. La Catalogna è la CCA che presenta un codice più sviluppato ad eccezione della materia delle obbligazioni.

¹¹ "Compete ai poteri pubblici promuovere le condizioni affinché la libertà e l'uguaglianza dell'individuo e dei gruppi in cui l'individuo s'integra siano reali ed effettivi; rimuovere gli ostacoli che impediscono o rendono difficile la pienezza di questa libertà ed uguaglianza; facilitare la partecipazione di tutti i cittadini alla vita politica, economica e sociale".

¹² Oppure di previsioni che sono inserite nell'ambito di norme che tuttavia stabiliscono altre competenze, prestandosi così il fianco a seri dubbi d'individuazione della natura della competenza creata, come si può dire con riguardo allo statuto delle Baleari che recentemente modificato, ha istituito un blocco di competenze in materia di assistenza sociale, menzionando tra queste anche la protezione



Altri statuti, come l'andaluso del 1981, contengono un riferimento espresso all'uguaglianza tra uomo e donna all'art.12.2 che recita espressamente: "La Comunità autonoma favorirà l'effettiva uguaglianza tra l'uomo e la donna andalusi, promuovendo la piena incorporazione di questa nella vita sociale e superando qualsiasi discriminazione del lavoro, culturale, economica o politica"¹³

Il principio dell'eguaglianza di genere è contenuto nell'art.15 dello statuto di Andalusia il cui dettato prevede che: "E' garantita l'uguaglianza delle opportunità tra uomini e donne in tutti gli ambiti". Mentre l'art.10.2 nel riformulare il testo previgente dell'art.12.2 ha stabilito che "La Comunità autonoma propizierà l'effettiva uguaglianza dell'uomo e della donna andalusi, promuovendo la democrazia paritaria e la piena incorporazione della donna nella vita sociale, superando qualunque discriminazione del lavoro, culturale, economica, politica, sociale".¹⁴

In alcuni statuti l'eguaglianza tra uomo e donna è espressamente prevista come principio statutario, come si registra nello statuto di Andalusia del 1981 nella parte in cui v'è la previsione dell'uguaglianza di genere contenuta nell'art.12.2¹⁵.

4. E' evidente che negli ultimi decenni, le trasformazioni sociali hanno influenzato anche un diverso modo d'intendere l'uguaglianza di genere, manifestatasi soprattutto nell'evoluzione della normativa internazionale, europea, statale e autonoma. La disciplina alla quale si fa riferimento ha sue specificità; essa va ampliando progressivamente il proprio campo tematico e l'efficacia delle sue disposizioni. Tale assunto è di particolare pregnanza al punto che l'eguaglianza di genere è divenuta suscettibile di essere approfondita in molti ambiti.

Da ciò ne consegue che i nuovi statuti siano provvisti di un'ampia regolazione dell'uguaglianza di genere sia con riferimento ai diritti che ai principi ed agli obiettivi,

dell'infanzia, della donna, della famiglia, della tenera età, dei portatori di handicap; tutte competenze sulle quali il governo poteva assumere o una funzione esecutiva o di gestione.

¹³ Lo statuto che dedica il maggior numero di articoli all'uguaglianza di genere è quello Andaluso, seguito da quello della Comunità Valenciana, Aragonese, delle Baleari e di Castiglia e Leon.

Esiste una netta differenza tra gli statuti di Andalusia e di Catalogna rispetto agli altri; mentre infatti i primi contengono una regolazione completa di tutte le materie, gli altri statuti hanno delineati i soli principi generali.

¹⁴ Le azioni positive sono state introdotte nel nuovo testo dell'art.10 dove è previsto: "La comunità autonoma di Andalusia promuoverà le condizioni affinché la libertà e la uguaglianza dell'individuo e dei gruppi in cui si integra siano reali ed effettive; rimuoverà gli ostacoli che ne impediscono e rendono difficile la pienezza; migliorerà la qualità della democrazia facilitando la partecipazione di tutti gli andalusi alla vita politica, economica, culturale e sociale. A tale scopo adotterà tutti gli strumenti di azione positiva che risulteranno necessari".

¹⁵ Esso espressamente recita: La Comunità autonoma favorirà la effettiva uguaglianza tra l'uomo e la donna andalusi, promuovendo la piena incorporazione di questa nella vita sociale e superando qualsiasi discriminazione del lavoro, culturale, economica o politica.



differenziata inoltre, sia per quanto concerne l'estensione della materia che le tematiche trattate.

Soddisfacenti riferimenti agli strumenti sociali ed al lavoro di promozione dell'uguaglianza sono contenuti nello statuto di Catalogna che stabilisce quale sia il compito dei poteri pubblici, ovvero di "promuovere i mezzi economici e normativi di appoggio alle famiglie, diretti a garantire la conciliazione della vita lavorativa e familiare".¹⁶

Delinea una perfetta parità tra uomo e donna lo Statuto di Valencia soprattutto in materia di "impiego e lavoro"; esiste infatti una paritaria partecipazione nella vita lavorativa, sociale, familiare e politica, allo stesso modo è prevista la conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa.¹⁷

Temi come il rafforzamento di una nuova cultura politica e sociale più egualitaria, sono alla base dello statuto Andaluso che pone al primo posto i programmi educativi che incorporano i valori dell'eguaglianza tra uomini e donne e la diversità culturale in ogni settore della vita politica e sociale.¹⁸

Non conterrebbero tuttavia riferimenti simili, gli altri statuti, ad eccezione di quello della Comunità Valenciana che nelle sue "Disposizioni Addizionali", facendo espresso riferimento al linguaggio utilizzabile da parte delle istituzioni e delle amministrazioni, sono tenute ad evitare nell'utilizzo di espressioni pubbliche, un linguaggio che implichi disconoscimento o piuttosto una valorizzazione di un qualunque gruppo o persona a cagione del suo sesso o di qualsiasi altra condizione

¹⁶ Parimenti, l'art. 41 sulla prospettiva di genere recita: "1. I poteri pubblici devono garantire il compimento del principio di uguaglianza di opportunità tra uomini e donne nell'accesso all'occupazione, la formazione, la promozione professionale le condizioni di lavoro, inclusa la retribuzione e in tutte le dette condizioni, così come garantire che le donne non siano discriminate per causa della gravidanza e della maternità; 2. I poteri pubblici devono garantire la trasversalità della incorporazione della prospettiva di genere e delle donne in tutte le politiche pubbliche per conseguire la uguaglianza reale ed effettiva e la parità tra donne e uomini". Infine, i poteri pubblici devono riconoscere e tenere in considerazione, nell'adozione delle loro politiche economiche e sociali, il valore economico del lavoro di cura, domestico e familiare. Espresso riferimento alla non discriminazione di genere poi è fatto nel campo dei diritti del lavoro e sindacali.

¹⁷ Tale concetto, oltre ad essere contenuto nell'art.11 è anche ribadito nell'art.80.1 mentre nel comma 3 si stabilisce che "per rendere possibile a ogni persona che lavora la conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare, la Generalità nell'ambito delle sue competenze garantirà il diritto: a) ad essere protetta dalla legge davanti al licenziamento motivato per maternità; b) a un permesso retribuito per causa di maternità nella forma determinata dalla legge; c) a un permesso parentale per motivo della nascita di un figlio. Anche in caso di adozione è riconosciuto il diritto ad un permesso parentale proporzionato".

¹⁸ Nella promozione dell'uguaglianza, un ruolo importante viene riconosciuto dallo Statuto ai mezzi di comunicazione, infatti l'art.208 EZ stabilisce che: "I media tanto pubblici che privati, in adempimento della loro funzione sociale, devono rispettare i diritti, le libertà e i valori costituzionali, specialmente in relazione alla protezione della gioventù e della infanzia, così come vegliare per la realizzazione del principio di uguaglianza e la eliminazione di tutte le forme di discriminazione". Ne è logica conseguenza del resto, che l'art. 37.1.2 menzioni come principi fondamentale delle politiche pubbliche "La lotta contro il sessismo, la xenofobia, la libertà e la solidarietà".



sociale, ed il cui trattamento differenziato sia stato vietato dall'ordinamento costituzionale.

La problematica della violenza di genere, è affrontata dalle *Comunidades* con particolare riguardo ai diritti, principi ed obiettivi prefissati, non solo per poter garantire l'uguaglianza, ma soprattutto affinché le diverse competenze statutarie sostengano lo sviluppo di politiche che siano proprie delle comunità autonome.

Di conseguenza, lo Statuto Andaluso ha previsto una specifica competenza in materia di politica di genere che include non solo la promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne, ma è al contempo, alla comunità è conferita una competenza sussidiaria che consente di porre in essere norme proprie ed anche di dettaglio in quella stessa materia.¹⁹

Resta di competenza delle *Comunidades*, assorbita in particolare in quella ripartita, la materia che regola la lotta contro la discriminazione di genere, le norme di attuazione di tali particolari politiche nonché la capacità di valutazione proposta davanti all'Amministrazione centrale. Resta prerogativa della Comunità autonoma la possibilità di stabilire mezzi e strumenti per la sensibilizzazione sul tema della violenza di genere e sulla ricerca e prevenzione; altrettanto caratterizzante è la disciplina dei servizi e delle risorse impiegate al fine di addivenire ad un'integrale protezione delle donne.

Sempre nel rispetto di quanto contenuto nell'art. 149.1 della Costituzione²⁰, la Catalogna riconosce la competenza esclusiva in materia di politiche di genere, includendo inoltre la pianificazione, l'elaborazione, l'esecuzione, la valutazione ed il controllo di norme, piani e direttive generali in materia di politiche per la donna, così come lo stabilimento di azioni positive per ottenere lo sradicamento della

¹⁹ La comunità autonoma ha competenza esclusiva in materia di politiche di genere che, rispettando il diritto dello stato all'esercizio della competenza ad esso attribuita dall'art.149.1.1 della Costituzione, include in ogni caso: 1. la promozione della uguaglianza tra uomini e donne in tutti gli ambiti sociali, lavorativi, economici o rappresentativi. E' attribuito alla Comunità la facoltà di dettare norme proprie o di dettaglio in questa materia. 2. La pianificazione ed esecuzione di norme e piani in materia di politiche per la donna, così come l'adozione di azioni positive per sradicare la discriminazione per motivi di sesso. 3. La promozione dell'associazionismo delle donne.

²⁰ L'art. 149 è una delle disposizioni della Costituzione spagnola che individua il riparto di competenze legislative tra lo Stato e le comunità autonome. Esso stabilisce precisamente che: Lo stato ha competenza esclusiva sopra le seguenti materie: 1. la regolazione delle condizioni essenziali (*básicas*) che garantiscono l'uguaglianza di tutti gli spagnoli nell'esercizio dei loro diritti e nel compimento dei loro doveri costituzionali". Il riparto di competenze tra Stato e comunità autonome si basa sulla riserva allo stato del potere legislativo su determinate materie individuate nell'elenco contenuto proprio nell'art.149 e sulla precisazione che, per le restanti materie, le comunità autonome possono acquistare competenze legislative se così prevedono i rispettivi statuti di autonomia. Le comunità autonome tuttavia, possono acquisire competenze legislative anche su singole materie, e la delega a intervenire su certe materie o per completarle la legislazione statale può essere deferita a tutte le Comunità o ad alcune di esse dalle *Cortes generales*.



discriminazione per ragione di sesso, procedure eseguite in modo unitario in tutta la Catalogna. Esistono inoltre, molte disposizioni nei differenti statuti spagnoli che sono a favore del sociale e preordinate alla tutela del lavoro. L'art.167 dello Statuto di Andalusia ad esempio, onera i poteri pubblici a farsi garanti nella realizzazione del principio di uguaglianza, delle opportunità tra uomini e donne nell'ambito del lavoro, dell'accesso all'occupazione, della formazione e della promozione professionale e delle condizioni del lavoro inclusa la retribuzione; in particolare prevede che non si realizzi nessuna discriminazione nei confronti delle donne che sia suscettibile di essere legata alla gravidanza o alla maternità.

Molto importante l'art. 16 dello Statuto di Andalusia dedicato alla protezione contro la violenza di genere, nella parte in cui viene descritto il riconoscimento della protezione integrale per le donne contro la violenza di genere, inclusiva di mezzi preventivi, assistenziali e aiuti pubblici.

In virtù della ripartizione delle competenze, la Comunità autonoma può legiferare in materia di lotta contro la violenza di genere, per la pianificazione delle misure relative, facendo anche proposte e valutazioni davanti all'Amministrazione centrale.²¹

Anche la Catalogna onera le politiche pubbliche a farsi da garanti contro la violenza alle donne ed a fungere da deterrente per quegli atti di carattere sessista e discriminatorio; essa infatti, ha competenza sulla regolazione dei mezzi e degli strumenti di sensibilizzazione sulla violenza di genere e sulla ricerca e prevenzione nonché sulla regolazione dei servizi e dei rimedi destinati specificamente a conseguire una protezione integrale delle donne che hanno sofferto o soffrono questo tipo di violenza.

Lo Statuto Aragonese a sua volta, individua nei poteri pubblici lo strumento per facilitare la protezione sociale delle vittime della violenza, specificatamente di quella di genere, così come le Baleari che prevedono gli aiuti per l'accesso all'abitazione a favore delle donne maltrattate.

5. E' evidente che la Costituzione non contiene dei principi specifici sull'uguaglianza di genere anche se la produzione normativa è di chiara derivazione costituzionale.

²¹ La Comunità ha facoltà di stabilire mezzi e strumenti per la sensibilizzazione sulla violenza di genere e sulla ricerca e prevenzione, così come regolari servizi di soccorso da destinare proprio al conseguimento di una protezione integrale delle donne che hanno sofferto e soffrono questo tipo di violenza.



Proprio l'art.1.1 della Costituzione Spagnola infatti, s'incentra sul principio di uguaglianza formale e di non discriminazione, allo stesso modo di quello sostanziale ex art. 9.2.²²

L'esistenza della Carte dei diritti fondamentali dell'Unione europea²³ è la dimostrazione del fatto che la cultura costituzionale dell'uguaglianza si sta facendo strada in modo repentino, nonostante il Trattato costituzionale sia in crisi; dall'altro lato tuttavia, l'elaborazione del nuovo Trattato di riforma che non include la carta poiché si limita a menzionarla solo *per incidens*, acquisisce comunque valore giuridico.

La Carta rappresenta la solenne espressione della proclamazione della dignità umana²⁴, il riferimento del principio di uguaglianza davanti alla legge di tutte le persone, vietando al contempo ogni discriminazione, soprattutto determinata dal sesso, dalla razza, dal colore della pelle, dalle origini etniche o sociali o causate dalla lingua, dalla religione, dalle opinioni politiche o di qualunque appartenenza a una minoranza nazionale, dall'età o dall'orientamento sessuale.

L'uguaglianza di genere secondo quanto contenuto nella Carta, deve essere garantita in tutti gli ambiti senza esclusione dell'impiego, lavoro e retribuzione, pur facendo permanere in capo al titolare del sesso meno rappresentato, il mantenimento o l'adozione dei vantaggi concreti.

Non va sottaciuta la particolare esigenza di conciliare la vita familiare e quella professionale, circostanza che garantisce anche eventualmente protezione contro il licenziamento per causa di maternità, allo stesso modo del permesso pagato per maternità o di quello parentale per nascita o adozione di un figlio, senza tralasciare il diritto alle prestazioni sociali.

Ogni principio e disposizione contenuta nella Carta però, deve essere letta simbioticamente con i valori espressi dall'Unione²⁵ che è tenuta a combattere le esclusioni sociali e la discriminazione, garantendo la giustizia e favorendo la protezione sociale, l'uguaglianza tra uomini e donne, la solidarietà tra le generazioni e la protezione dei diritti del bambino.

²²L'art.1.1 della Costituzione recita: "La Spagna si costituisce come Stato sociale e democratico di diritto, che propugna come valori superiori del suo ordinamento la libertà, la giustizia, l'uguaglianza e il pluralismo politico".

I principi di uguaglianza formale e sostanziale sono contenuti negli artt. 14 e 9.2 della Costituzione, essi in uno al concetto di dignità della persona (art.10.1) rappresentano i capisaldi della lotta contro l'uguaglianza di genere.

²³ Proclamata nel 2000, nel 2009 ha assunto con la sua entrata in vigore la stessa efficacia giuridica dei Trattati.

²⁴Art.6.1La dignità umana è inviolabile. Sarà rispettata e protetta.

²⁵ L'Unione si fonda sui valori della dignità umana, libertà, democrazia, uguaglianza, Stato di Diritto e rispetto dei diritti umani, inclusi i diritti della persona che spettano alle minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo dalla non discriminazione, dalla tolleranza dalla giustizia dalla solidarietà e dalla uguaglianza tra uomini e donne.



Dalle osservazioni svolte se ne desume che nell'Unione europea il principio di eguaglianza è in repentina evoluzione, ma un tale substrato normativo stride con l'assenza di riferimenti all'interno della Costituzione spagnola, attualmente difficilmente riformabile, pur mostrandosi in contrasto con la realtà sociale e culturale.

L'unica riforma che sia stata proposta in materia riguarda la successione in linea maschile che però nella Corona di Spagna è stata bloccata, così come tutte le altre che il Governo ha pensato d'introdurre e sulle quali esistono unicamente studi preliminari.

Nonostante la mancanza di coincidenza con la realtà, i principi costituzionali sono conformi alle norme statutarie garantendo, in tal modo, la promozione dell'uguaglianza sostanziale e la realizzazione del principio di dignità della persona.

Si prende atto ad ogni modo, di una diversa attenzione da parte degli statuti riformati di Andalusia e Catalogna, maggiormente ricchi di tematiche sviluppate sull'uguaglianza di genere. Il primo infatti, in contrasto con tutti gli altri, ha dedicato ampio spazio alla normativa in esame, addirittura ponendo in essere riferimenti che mancano del tutto negli altri statuti.

Mentre Aragona, le Baleari, la Comunità Valenciana, Castiglia e Leon includono una regolazione di base che contiene riferimenti essenziali e che rendono possibile lo sviluppo di politiche incentrate sulle competenze e sui principi evocati negli Statuti di autonomia.

L'esistenza di diritti, principi ed obiettivi oltre a contribuire a nuovi sviluppi, certamente vincola i poteri pubblici autonomici affinché orientino le loro politiche alla realizzazione ed al perseguimento dell'uguaglianza di genere.