

Stop alle discriminazioni degli omosessuali. Le norme in vigore dai primi di giugno  
Lavoro, scattano le tutele europee  
Parità salariale per le donne e protezione su adozioni e famiglie

**ROMA.** Mai più discriminazioni sul posto di lavoro per chi si assenta per un congedo di maternità o di paternità, per chi cambia sesso, per le retribuzioni delle donne rispetto ai colleghi uomini. Sono alcune delle novità introdotte dal decreto legislativo, approvato dal Consiglio dei ministri, che recepisce la direttiva europea (la n. 54 del 2006) sulla parità di trattamento tra uomini e donne in campo lavorativo. Il provvedimento - messo a punto dai ministri Damiano, Bindi e Pollastrini - modifica il codice delle pari opportunità, il testo unico della maternità e la legge sui congedi parentali; introduce norme antidiscriminatorie basate sul sesso, nonché sullo stato di gravidanza, sulla paternità o sulla maternità, anche quelle adottive. Il decreto, che inasprisce anche le sanzioni, introduce il principio generale del 'mainstreaming di genere' che obbliga a tener conto dell'obiettivo della parità tra uomini e donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti e atti amministrativi. Queste alcune delle nuove norme, che entreranno in vigore ai primi di giugno, dopo i passaggi nelle commissioni parlamentari.

**Cambio di sesso.** Non può essere negata l'assunzione o l'avanzamento di carriera a chi si sottopone a cambi di sesso.

**Trattamenti economici.** La parità retributiva è un obbligo: le donne non possono perciò avere stipendi inferiori agli uomini. Ora il gap è in media del 15% in Europa.

**Neo genitori.** E' assicurato il diritto di beneficiare, dopo congedi di maternità o paternità, di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero spettati ai lavoratori durante il periodo di assenza. Dalla fruizione del congedo non potrà più derivare al lavoratore alcun pregiudizio in termini economici o di carriera.

**Congedi parentali.** Il permesso da congedo parentale può essere fruito dal genitore lavoratore su base oraria fino ad un massimo della metà dell'orario giornaliero.

**Diritti di chi adotta.** Nei casi di affidamento ed adozione internazionale è confermato il divieto di licenziamento per il periodo di un anno dall'ingresso del minore in famiglia ma senza più subordinarlo alla fruizione del congedo di maternità e paternità. Nel caso di adozione internazionale, il divieto (per massimo 21 mesi) scatta ora dal momento della comunicazione della proposta di incontro fra famiglia e minore, evitando che si possa avviare il licenziamento quando il lavoratore si reca all'estero.

**Lavoro-famiglia.** Sono ampliate le azioni, nonché i finanziamenti, per interventi e servizi innovativi relativi ad esigenze di conciliazione. Le nuove norme incoraggiano la formazione di reti territoriali e l'accesso al finanziamento da parte di più soggetti.

**Corsi di formazione.** Le lavoratrici in maternità potranno partecipare a concorsi pubblici, corsi e procedure selettive interne di ogni tipo. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono obbligati ad assicurare alle donne in astensione obbligatoria il diritto alla frequenza dei corsi e delle procedure selettive interne, prevedendo una seconda sessione di tali corsi.