



**Convención sobre la eliminación  
de todas las formas de discriminación  
contra la mujer**

Distr. GENERAL

CEDAW/C/5/Add.62  
30 noviembre 1989

ESPAÑOL  
Original: FRANCES

---

Comité para la Eliminación de la Discriminación  
contra la Mujer (CEDAW)

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES  
DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 18 DE LA CONVENCION

Informes iniciales de los Estados Partes

ITALIA

Italia ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer el 10 de junio de 1985; la Convención entró en vigor el 10 de julio del mismo año, y a partir de ese momento sus disposiciones se transformaron en normas jurídicas obligatorias de la legislación italiana.

El presente informe, que muestra la aplicación de los principios y las normas de la Convención en Italia, abarca el período que termina el 31 de mayo de 1989. Lo elaboró el Comité Interministerial de Derechos Humanos, creado por el Ministro de Relaciones Exteriores, cuya composición se había ampliado para permitir una mayor participación.

Cabe destacar también la contribución de la Comisión Nacional para Lograr la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, entidad que depende de la Presidencia del Consejo de Ministros que se encargó de la ulterior elaboración del documento que ha sido aprobado en su totalidad.

## INTRODUCCION

### 1. Estructura política

Italia es una República democrática, fundada en la separación de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial.

El Parlamento se compone de dos asambleas; la Cámara de Diputados y el Senado, que se eligen por cinco años y ejercen conjuntamente la función legislativa.

La iniciativa de las leyes corresponde al Poder Ejecutivo, a cada uno de los miembros de las cámaras, a los otros órganos y organizaciones en que pueda recaer de conformidad con el derecho constitucional, y al pueblo, siempre que presenten la propuesta un mínimo de 500.000 electores.

El Presidente de la República promulga las leyes el mes siguiente a su aprobación.

La Constitución italiana establece el referéndum popular para decidir sobre la derogación, total o parcial, de una ley o de un texto que tenga valor de ley.

El Poder Ejecutivo, compuesto por el Presidente del Consejo y los ministros, debe contar con la confianza de las dos cámaras legislativas.

La justicia se administra en nombre del pueblo, y los jueces sólo están sujetos a la ley.

### 2. Participación de Italia en los acuerdos y actos internacionales

La ratificación de los tratados y las convenciones internacionales corresponde al Presidente de la República, previa autorización de las cámaras, cuando corresponda. Esta autorización previa es necesaria y debe tener forma de ley cuando el tratado sea de tipo político, afecte al sistema judicial, altere el territorio nacional, represente una carga para las finanzas o modifique la legislación.

La adaptación del derecho italiano al derecho internacional se realiza de dos formas diferentes: en forma automática cuando se trata de normas consuetudinarias; por medio de un acto ad hoc cuando se refiere a un tratado.

Este acto ad hoc es la orden de ejecución, que es un procedimiento especial o de reenvío que expresa la voluntad de que el tratado sea ejecutado y aplicado dentro del Estado y transforma las normas internacionales convencionales en normas internas.

La orden de ejecución se expresa habitualmente por la siguiente fórmula: "Plena y completa ejecución se otorga al tratado...", seguida de la reproducción del texto del acuerdo.

Además de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Italia ha ratificado numerosas convenciones internacionales de particular interés para la mujer, adoptadas dentro del marco de las Naciones Unidas: el Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena (ratificada el 18 de enero de 1960); la Convención sobre los derechos políticos de la mujer (la Ley No. 326 de 24/6/69 le dio fuerza ejecutiva); y el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (en vigor en Italia desde el 15 de diciembre de 1978).

Además Italia ha ratificado numerosos convenios de la OIT entre los que cabe citar: el Convenio No. 89 relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (22 de octubre de 1952); el Convenio No. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (8 de junio de 1956); el Convenio No. 103 relativo a la protección de la maternidad (5 de mayo de 1971); el Convenio No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (12 de agosto de 1963); el Convenio No. 117 relativo a las normas y objetivos básicos de la política social (27 de diciembre de 1966); y el Convenio No. 122 relativo a la política del empleo (5 de mayo de 1971).

En la esfera del derecho internacional regional, Italia ratificó la Convención Europea de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales el 26 de octubre de 1955 y la Carta Social Europea el 22 de octubre de 1965. Siempre en el marco del Consejo de Europa se adoptaron las siguientes convenciones de particular interés para la mujer: la Convención europea de asistencia social y médica (1º de julio de 1958); la Convención sobre la reducción de los casos de múltiple nacionalidad y sobre las obligaciones militares en casos de nacionalidad múltiple (27 de febrero de 1968); el Código europeo de seguridad social (20 de enero de 1977); la Convención europea en materia de adopción de menores (25 de mayo de 1976); y el Acuerdo europeo sobre traslado de demandas de asistencia judicial (6 de junio de 1983).

El principio de no discriminación entre los sexos está contenido en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Roma el 27 de marzo de 1957.

En su calidad de miembro de la CEE, Italia también aplica las resoluciones y las cinco directrices comunitarias en materia de igualdad entre el hombre y la mujer.

Las directivas comunitarias son las siguientes:

1. Unificación de la legislación de los Estados miembros con relación a la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre los trabajadores de sexo femenino y los de sexo masculino.
2. Aplicación del principio de la igualdad de trato entre el hombre y la mujer por lo que respecta al acceso al trabajo, la capacitación y la promoción profesional, y las condiciones de trabajo.

3. Aplicación gradual del principio de igualdad de trato entre el hombre y la mujer en materia de seguridad social.
4. Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social.
5. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidos los trabajadores del sector agrícola, por lo que respecta también a la protección de la maternidad.

Italia desempeña también un papel primordial en el seno del Parlamento Europeo, en el que ha tomado parte activa en la batalla por la igualdad.

En efecto, el Parlamento Europeo, después de haber creado por resolución de 26 de octubre de 1979 una comisión ad hoc sobre los derechos de la mujer, aprobó el 11 de febrero de 1981 una resolución sobre la condición de la mujer en la CEE, y el 17 de enero de 1984 aprobó una resolución sobre la situación de la mujer en Europa donde se señala la necesidad de suprimir toda forma de discriminación, sobre todo la discriminación indirecta, en todas las esferas, a fin de conseguir una posición realmente igualitaria entre el hombre y la mujer; entre otras cosas, se debe lograr que la mujer participe en todos los niveles de adopción de decisiones.

#### 2.1 Principales convenios de la OIT ratificados por Italia

- No. 13 "Empleo de la cerusa en la pintura", 1921;
- 45 "Trabajos subterráneos (mujeres)", 1935;
- 81 "Inspección del trabajo", 1947;
- 87 "Libertad sindical y protección del derecho de sindicación", 1948;
- 89 "Trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria", 1948;
- 97 "Trabajadores migrantes", 1949;
- 100 "Igualdad de remuneración", 1951;
- 102 "Seguridad social (norma mínima)", 1952;
- 103 "Protección de la maternidad", 1952;
- 111 "Discriminación (empleo y ocupación)", 1958;
- 115 "Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes", 1960;
- 117 "Política social (normas y objetivos básicos)", 1962;

- 122 "Política del empleo", 1964;
- 127 "Peso máximo", 1967;
- 136 "Protección contra los riesgos de intoxicación por el benzeno", 1971;
- 142 "La orientación y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos", 1975.

2.2 Principales instrumentos adoptados por el Consejo de Europa

- Carta Social Europea (ratificada por Italia el 22 de octubre de 1965), artículos 4, 8 y 17;
- Resolución (77) 1 sobre el empleo de la mujer (11 de enero de 1977);
- Recomendación 741 (1974) sobre la condición jurídica de la mujer;
- Resolución 606 (75) sobre los derechos y la condición política de la mujer;
- Declaración de la Conferencia Permanente de Ministros Europeos de Educación (1979) sobre la educación y la igualdad de oportunidades para las jóvenes y las mujeres;
- Recomendación 1008 (1985) sobre la función de la mujer en la vida política;
- Recomendación (85) 2 del Comité de Ministros sobre la protección jurídica contra la discriminación fundada en el sexo;
- Resolución 855 (1986) sobre la igualdad entre el hombre y la mujer;
- Primera Conferencia Ministerial Europea sobre la igualdad entre hombre y la mujer (1986);
- Protocolo adicional a la Carta Social Europea (abierto a la firma el 5 de mayo de 1988), artículo 1;

2.3 Principales instrumentos aprobados por la CEE

- Tratado Constitutivo de la CEE (Roma, 25 de marzo de 1957), en particular los artículos 100, 101, 102, 117, 118, 119 y 120;
- Directiva 75/117 (aplicación del principio de igualdad de remuneración entre trabajadoras y trabajadores);
- Directiva 76/207 (principio de la igualdad de trato entre el hombre y la mujer en lo relativo al acceso al empleo, a la capacitación y a la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo);

- Directriz 79/7 (aplicación del principio de igualdad de trato entre el hombre y la mujer en materia de seguridad social);
- Directiva 86/378 (aplicación del principio de igualdad de trato entre el hombre y la mujer en los regímenes profesionales de seguridad social);
- Directiva 86/613 (principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad independiente, incluida la actividad agrícola, y protección de la maternidad);
- Decisión de la Comisión de las Comunidades (9 de diciembre de 1981) relativa a la creación de un comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer;
- Resolución del Consejo (12 de junio de 1982) relativa a la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer;
- Plan de acción para favorecer la promoción de la igualdad de posibilidades para la mujer (1982-1985);

Resolución de la Comisión (14 de diciembre de 1982);

- Resolución del Consejo (7 de junio de 1984) relativa a las medidas necesarias para combatir la desocupación de la mujer;
- Recomendación del Consejo (13 de diciembre de 1984) relativa a la promoción de medidas positivas a favor de la mujer;
- Nuevo plan de acción destinado a promover la igualdad de posibilidades para la mujer (1986-1990);

Resolución del Consejo (24 de julio de 1986);

- Conclusión del Consejo (26 de mayo de 1987) sobre la capacitación profesional de la mujer;
- Conclusiones del Consejo (26 de mayo de 1987) relativas a la legislación sobre la protección de la mujer en los Estados miembros de las Comunidades Europeas;
- Recomendación de la Comisión, de 24 de noviembre de 1987, sobre la capacitación profesional de la mujer.

Entre los instrumentos que se están estudiando conviene recordar:

- Las propuestas de resolución del Consejo sobre la distribución de las responsabilidades familiares y profesionales;
- Propuesta de directivas sobre las licencias por paternidad y por razones de familia;

- Propuestas de directivas sobre la inversión de la carga de la prueba en lo que hace a la igualdad de remuneración y la igualdad de trato entre el hombre y la mujer.

Italia está favorablemente dispuesta con respecto a estos instrumentos.

### 3. Evolución de la legislación nacional

El comienzo de las reformas legislativas que han abierto la lenta progresión de Italia hacia la igualdad de trato entre el hombre y la mujer y la eliminación de toda forma de discriminación, sea cual fuere, se remonta a la unificación nacional aunque el mayor impulso lo haya dado la creación de la República después de la segunda guerra mundial.

El primer Código Civil de 1865 definía la condición jurídica de la mujer en la Italia unificada: de ser un sujeto totalmente condicionado en el marco familiar y muy discriminado en relación con el hombre, como lo era en algunas legislaciones anteriores a la Unidad, la mujer adquirió cierta igualdad: mayoría a los 21 años como el hombre, los mismos derechos hereditarios, atribución de la patria potestad sobre los hijos, aunque su ejercicio quedara reservado al padre.

En el marco del matrimonio las discriminaciones eran considerables; la esposa estaba obligada a seguir al marido al lugar en que éste estimara oportuno fijar su residencia, y estaba sometida a la voluntad de su esposo y a su "protección".

Las limitaciones más graves eran las que impedían que la esposa donara o enajenara bienes inmuebles, los sometiera a hipoteca, contrajera préstamos, diera o recibiera dinero, contratara seguros, transigiera o pleiteara en relación con tales actos, a menos que tuviera la autorización de su esposo.

En 1887 una ley derogó las disposiciones que impedían que la mujer fuera testigo en los actos públicos o privados.

En 1907 se dictó la legislación sobre el trabajo de la mujer y de los niños: con intención de protegerla, la mujer quedó asimilada a la categoría de los menores de edad por lo que se refería a la prohibición de realizar un trabajo peligroso, demasiado fatigoso o insalubre, y de realizar un trabajo nocturno. Se le reconocía el derecho a una jornada entera de descanso por semana.

Por primera vez quedó definida, aunque sólo de forma rudimentaria, una protección de la maternidad: las mujeres podían dejar de trabajar durante el mes posterior al parto.

La primera ley importante que reconoció los derechos de la mujer data de 1919: en ella se derogaron las normas precedentes que exigían la autorización del marido para determinados actos jurídicos y se admitió a la mujer en el consejo de familia.

Según esta ley "Las mujeres pueden desempeñar, en las mismas condiciones que los hombres, todas las profesiones y ocupar todos los empleos públicos, con exclusión de los que implican poderes públicos jurisdiccionales o el ejercicio de derechos y de facultades políticos o tengan relación con la defensa militar del Estado" (art. 7).

Las mujeres siguieron excluidas de los empleos públicos que implicaban el rango de funcionario superior del Estado y de aquellos de grado superior a director general, director general ante los ministerios, contador general del Estado, prefecto, ministro plenipotenciario y cónsul general, director general de los ferrocarriles; o de cualquier puesto en la magistratura o en la función judicial, incluido el de canciller o secretario en los tribunales de primera instancia o en cualquier otro tribunal o corte, y el de oficial judicial; también quedaron excluidas de la policía, del servicio de vigilancia penitenciario, etc.

En el nuevo Código Civil de 1942 se mantuvieron las discriminaciones del Código precedente por lo que hace a la mujer casada (sometimiento a la voluntad y a la protección de su esposo, obligación de seguirlo a la residencia que elija, etc.) en la medida en que la familia continuaba rigiéndose por un criterio jerárquico rígido.

Incluso el régimen patrimonial de la familia respondía a esta concepción: la separación de bienes garantizaba a quien producía la renta (casi siempre el marido) la propiedad exclusiva de los bienes adquiridos, sin tener en cuenta la aportación de la esposa en términos de sacrificios, economías, trabajos domésticos y a veces incluso extradomésticos.

Además el marido era, por derecho propio, el administrador de los bienes dotales, lo que agravaba el estado de sumisión de la esposa que ni siquiera podía administrar lo que había aportado.

En cambio, la mujer que no contraía matrimonio era considerada como sujeto jurídico igual que el hombre en todas las relaciones de derecho privado, con excepción de la esfera laboral.

Un decreto real de 1944 suprimió la prohibición que impedía que las mujeres dieran determinados cursos y ocuparan cargos directivos en los establecimientos de enseñanza secundaria.

En 1945, al final de la dictadura fascista y en relación con el referéndum del que habría de nacer la República italiana, las italianas obtuvieron, por primera vez en la historia el derecho a votar.

En 1946 se permitió que la mujer formara parte de los jurados populares de los tribunales penales "siempre que su número no supere un tercio del total".

La Constitución de la República Italiana, que entró en vigor el 1º de enero de 1948, contiene las siguientes disposiciones relativas al principio de igualdad:

Artículo 3: "Todos los ciudadanos tienen la misma dignidad social y son iguales ante la ley, sin distinción de sexo, raza, idioma, religión, opinión política, condición personal o social. La República tiene el deber de suprimir los obstáculos de orden económico y social que, al limitar de hecho la libertad y la igualdad de los ciudadanos, impidan el pleno desarrollo de la personalidad humana...".

Artículo 29: "El matrimonio se basa en la igualdad moral y jurídica de los cónyuges, dentro de los límites establecidos por la ley para garantizar la unidad familiar".

Artículo 37: "La mujer que trabaja tiene los mismos derechos que el hombre y debe recibir la misma remuneración por igual trabajo. Las condiciones de trabajo deben permitir que la mujer desempeñe su función familiar esencial y deben asegurar una protección especial adecuada a la madre y al hijo".

Artículo 51: "Todos los ciudadanos de uno u otro sexo tienen acceso a la función pública y a los cargos electivos en condiciones de igualdad, siempre que cumplan con los requisitos establecidos por la ley".

Como se ve el principio general de igualdad, solemnemente proclamado por el artículo 3, está sujeto a excepciones en dos esferas: la de la familia, donde se admiten límites para garantizar la unidad, y la del trabajo, donde el tratamiento de igualdad está subordinado a la evaluación del trabajo realizado por la mujer.

Los artículos 29 y 37 justificaron la permanencia de algunas de las normas precedentes hasta que intervino el legislador para aplicar concretamente el principio de igualdad, en armonía con la evolución social de nuestro país, con el progreso de los pueblos del mundo y con los compromisos asumidos por Italia a nivel internacional.

En efecto, las normas constitucionales no eran directamente aplicables a los ciudadanos pero conformaban un principio básico que el legislador debía respetar al elaborar una nueva ley.

Las normas precedentes, aunque contravinieran estos principios, mantenían su vigencia mientras la Corte Constitucional, llamada a decidir en cada caso particular por solicitud del juez que debía aplicarlas, no declarara su invalidez, borrándolas así de la legislación.

Entre las normas anuladas encontramos en primer lugar el artículo 7 de la ley de 1919 que permitía el acceso de la mujer a las carreras pero le había prohibido determinados sectores. Esto ocurrió en 1960, y a este respecto la Corte declaró que "la diferencia de sexo, considerada como tal, no puede justificar nunca una discriminación legislativa, o sea que no puede conllevar un trato diferente ante la ley para personas de uno u otro sexo".

El Tribunal Constitucional pronunció otras sentencias importantes en materia de igualdad jurídica entre los cónyuges por lo que hace a las normas del Código Penal que definían delitos y penas diferentes para el esposo y la esposa adúlteros, considerando que era más grave el adulterio de la esposa.

A este respecto, en 1969 el Tribunal declaró que estas discriminaciones se remontaban a tiempos antiguos en que la mujer era considerada incapaz, incluso jurídicamente, y por lo tanto estaba privada de numerosos derechos y se encontraba sometida al poder marital, mientras que ahora resultaban incompatibles con una realidad social donde "la mujer ha adquirido la plenitud de sus derechos y su participación en la vida económica y social de la familia y de la colectividad entera es mucho mayor, hasta el punto de haber logrado la plena igualdad con el hombre...".

Hay otras sentencias que también fueron decisivas para la legislación. Por ejemplo, la sentencia de 1971 que declara inconstitucional la norma del Código Penal que condenaba la propaganda a favor de las prácticas anticonceptivas, seguida en 1975 por la ley sobre los centros de consulta familiar, que son servicios sociosanitarios creados para ayudar a la persona, a la pareja o a la familia en diversos sectores problemáticos.

Cabe recordar también la sentencia de 1975 que reconoció la posibilidad de interrumpir el embarazo de la mujer cuando de él podían derivarse daños o un grave peligro, abriendo así el camino a la ley de 1978, que legalizó el aborto; y por último, la sentencia de 1983 sobre la ciudadanía que concedió la nacionalidad italiana a los hijos de madre italiana, seguida poco tiempo más tarde por un reglamento especial.

La primera ley que trató orgánicamente la cuestión de la protección de las trabajadoras-madres y que afirmó principios importantes de protección de la mujer para permitirle conciliar la maternidad y el trabajo data de 1950. El mérito de esta ley es que reconoció el derecho de la mujer al trabajo, al mismo tiempo que prohibía su despido desde el comienzo de la gestación hasta que el niño hubiera cumplido un año; la prohibición de destinar a las mujeres encinta a trabajos de transporte y a levantar pesos, así como a otros trabajos peligrosos, fatigosos o insalubres; y la prohibición de asignar un trabajo a la mujer durante los tres meses anteriores al parto y durante las ocho semanas siguientes.

Se garantizó el servicio médico durante el parto, períodos de reposo para el amamantamiento, y el sueldo durante la licencia por maternidad, a cuyo respecto cabe recordar la Ley No. 7, de 9 de enero de 1963, que fijó el sueldo en el 80% del total, y la Ley No. 1204, que reorganizó la reglamentación precedente y que hoy constituye la norma principal en esta materia.

La prohibición de asignar un trabajo a la mujer se extendió a los dos meses anteriores y hasta tres meses posteriores al parto.

En 1963 se prohibió por ley el despido de las trabajadoras por contraer matrimonio.

En efecto, era frecuente encontrar en los contratos de trabajo de la mujer la "cláusula de soltería", que contemplaba el despido en caso de matrimonio.

Esta condición estaba justificada por las mayores contribuciones en caso de maternidad, el aumento de las ausencias y, en general, por una disminución del rendimiento provocada por el doble trabajo que venía a pesar sobre la

mujer después del matrimonio; pero esto contradecía el principio constitucional según el cual las condiciones de trabajo de la mujer debían permitirle desarrollar su "función familiar esencial".

En virtud de esta ley, las cláusulas que preveían el despido de las trabajadoras en caso de matrimonio se consideran nulas, así como los despidos efectuados durante el período que va desde la publicación del anuncio de matrimonio hasta un año después de la boda.

En 1963, con posterioridad a la sentencia de la Corte Constitucional que en 1960 declaró inconstitucional la exclusión de la mujer de las funciones públicas que implicaran el ejercicio de derechos y de facultades políticos establecida por la ley de 1919, una ley estableció positivamente que la mujer podía acceder a todos los cargos, profesiones y empleos públicos, incluida la magistratura, en las diversas funciones, carreras y categorías existentes, sin limitar sus atribuciones ni el desarrollo de su carrera, siempre que se respetaran las condiciones exigidas por la ley.

Por lo que hace al ingreso de la mujer en las fuerzas armadas y en los cuerpos especiales, se rige por leyes específicas.

En 1970 se implantó el divorcio. La ley de divorcio, por una parte, permitió que se regularizaran situaciones familiares de hecho, que quedaron así bajo la protección jurídica prevista para los cónyuges; por otra parte, introdujo por primera vez en la legislación el principio de que al realizar el reparto de los bienes en el juicio de divorcio el juez debe tener en cuenta la contribución de carácter económico y la dedicación personal que cada uno de los cónyuges ha aportado a la familia y a la formación del patrimonio de ambos interesados.

Esta norma fue creada para proteger los intereses de la mujer en el hogar que a menudo, después de una vida entera consagrada a la familia y de haber renunciado a una actividad profesional propia, se encontraba privada de ingresos personales. Esta ley fue modificada y completada en numerosas ocasiones; recientemente fue modificada por la Ley No. 75 a fin de aumentar la protección del cónyuge más débil.

En mayo de 1975 fue promulgada la ley de reforma del derecho de familia.

Las normas que contemplaban una diferencia de trato entre los cónyuges fueron abolidas: la "nueva familia" actual se construye sobre una base de igualdad y de solidaridad.

Por el matrimonio, el marido y la mujer adquieren los mismos derechos y contraen las mismas obligaciones.

Los cónyuges están obligados, cada uno en función de sus propios bienes y de su propia capacidad de trabajo profesional o doméstico, a contribuir a las necesidades de la familia.

También se afirma la igualdad en las relaciones con los hijos porque se ha reconocido el derecho de la madre a ejercer la patria potestad en igualdad de condiciones con el padre.

Sin duda la innovación más importante de la reforma es la introducción en el régimen del matrimonio de la comunidad jurídica de bienes gananciales, sobre la base de la cual todo lo que se adquiera después del matrimonio está considerado por la ley como propiedad común y equitativa de los dos cónyuges salvo que, de común acuerdo, decidan tener un régimen de bienes separado.

La ley de 1975 sobre la creación de centros de consulta familiar estableció la naturaleza, la finalidad y las tareas del servicio de asistencia para lograr una maternidad y una paternidad responsables, para tratar los problemas de la pareja y de la familia, e incluso para enfocar la problemática de los menores, y asignó a las regiones la tarea de fijar mediante leyes adecuadas los criterios de programación, funcionamiento, gestión y supervisión de dicho servicio.

En aplicación de los principios constitucionales y de las directrices de la Comunidad Económica Europea la Ley No. 903, de diciembre de 1977, contiene la prohibición explícita de toda discriminación fundada en el sexo por lo que hace al acceso al trabajo, independientemente de las modalidades de contratación, sea cual fuere el sector o la rama de actividad, y a la capacitación profesional de cualquier grado o nivel jerárquico.

La prohibición se extiende a toda referencia, sea cual fuere, al estado matrimonial o familiar o al de embarazo, por medio de mecanismos de preselección, publicaciones de prensa, o cualquier otra forma publicitaria que indique como condición el hecho de pertenecer a uno u otro sexo, con excepción del mundo de la moda, del arte y del espectáculo, donde un sexo determinado puede ser esencial a la naturaleza del trabajo. Además, la ley prohíbe toda discriminación entre hombre y mujer por lo que hace a la atribución de grados, funciones y ascensos dentro de la carrera.

Una disposición importante para hacer efectiva la igualdad, aunque hasta ahora haya tenido poca aplicación, es la ampliación a los padres que trabajan, como alternativa, del derecho a ausentarse del trabajo y al sueldo previsto para la licencia por maternidad.

En mayo de 1978 fue promulgada -suscitando profundas divergencias en el seno del Parlamento y del país- la ley de legalización del aborto, que reconoció a la mujer su derecho a la autodeterminación total y le garantizó el servicio médico gratuito.

Durante los 90 primeros días de embarazo el aborto se autoriza por simple solicitud de la mujer, que puede ser presentada por intermedio del médico de confianza o del médico del centro de consulta.

Pasados esos 90 días sólo se autoriza el aborto, siempre por solicitud de la mujer, si el embarazo o el parto representan un grave peligro para su vida, o si se han descubierto características patológicas, como anomalías o malformaciones del feto, que representen un grave peligro para la salud física o síquica de la madre (aborto terapéutico).

Los médicos sólo pueden practicar la intervención quirúrgica en los hospitales o en los sanatorios particulares autorizados al efecto (en estos últimos sólo se puede efectuar el aborto durante los 90 primeros días).

La Ley No. 442 de 1981 suprimió la tipificación penal de la "honra mancillada", así como el "matrimonio de reparación" y la "deuda de honor".

La antigua ley sobre nacionalidad de 1912 reflejaba el concepto de la época que consideraba que la mujer era inferior al hombre y carecía incluso de capacidad jurídica completa: sólo el padre transmitía a los hijos la nacionalidad, y la madre italiana sólo podía transmitir la suya si el padre era desconocido o apátrida, o si pertenecía a un Estado que no reconocía la transmisión de nacionalidad a los hijos.

En el matrimonio estaba prevista la adquisición automática de la nacionalidad por la mujer extranjera que contraía matrimonio con un italiano, mientras que la mujer italiana que se casaba con un extranjero y adquiría su nacionalidad, según la ley del marido, perdía automáticamente la suya.

Con el nuevo derecho de familia ya se ha reconocido a la esposa italiana de un ciudadano extranjero la facultad de renunciar a su propia nacionalidad y la posibilidad de recuperarla mediante una simple declaración cuando la hubiera perdido en razón del matrimonio.

Una ley de 1983 estableció el principio de igualdad entre los sexos en esta esfera: tanto la madre como el padre transmiten su nacionalidad a los hijos, y el cónyuge extranjero, sea hombre o mujer, adquiere la nacionalidad italiana si reside más de seis meses en el territorio de la República o al cabo de tres años de matrimonio.

En abril de 1989, después de largos esfuerzos destinados a sensibilizar a las fuerzas sociales en todas sus fases y sus movimientos mediante una postura firme de la fase política originada por los movimientos feministas de los partidos, el Senado aprobó finalmente el texto de la reforma, que no ha terminado su curso legislativo, sobre los delitos cometidos contra las personas bajo la forma de violencia sexual.

La reglamentación de las leyes citadas asegura a la mujer los derechos fundamentales y admite formalmente el principio de la igualdad y de la prohibición de toda discriminación, según estipula la Constitución.

En la actual fase legislativa se trata especialmente de superar las discriminaciones de hecho y los obstáculos que se levantan contra la realización de esos mismos principios: por eso la actual fase se orienta principalmente hacia las medidas positivas y las medidas de apoyo de los derechos de la mujer.

Artículo 1

Definición de discriminación

**Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.**

La historia de Italia, la situación internacional, y la participación multiforme de los ciudadanos en el nivel de adopción de decisiones han contribuido a configurar en el país una organización social avanzada donde los múltiples lazos que unen el Estado y la sociedad civil han ampliado y desarrollado la riqueza del marco democrático y las formas de admisión e intervención de los particulares y las colectividades.

El reconocimiento general de los derechos y las libertades fundamentales de la persona llevó progresivamente a la inclusión de una parte de la población que estaba al margen, inclusión que, a su vez, reforzó cuantitativa y cualitativamente la democracia italiana hasta transformarse en uno de sus principales fundamentos.

Sobre todo la explosiva subjetividad femenina, causa y efecto de las políticas orientadas hacia la supresión de toda discriminación con respecto a la mujer, es una característica constante que desempeña una función fundamental en la evolución misma del sistema democrático. Este proceso se caracterizó por sus numerosas etapas.

En resumen, se puede afirmar que una selección institucional destinada a obtener la igualdad ha marcado la larga fase de la emancipación femenina desde las postimerías de la lucha por la liberación, y que opciones igual de significativas en pro de la igualdad de oportunidades caracterizan la fase actual, orientada a la eliminación definitiva de toda forma de discriminación contra la mujer.

En efecto, puede decirse que, a este respecto, se han obtenido considerables resultados a nivel político.

La misma ratificación de la Convención de que se trata aquí no fue un acto de rutina o de pura adhesión formal sino más bien una adhesión global y la continuación de un compromiso nacional ya contraído y que se manifiesta en numerosas medidas de naturaleza no estrictamente jurídica.

En este tipo de contexto el concepto de discriminación -extraído del sistema jurídico y de la política actuales, orientados a suprimir las manifestaciones concretas y las causas- es coherente con la definición contenida en el artículo 1 de la Convención, como también con el desarrollo de la elaboración comunitaria en la materia.

En efecto, en la articulación del concepto de discriminación -incluidas, como solicita la Convención, todas las fases de la vida social y política- se puede distinguir una tendencia que va del necesario compromiso contra toda forma de discriminación formal y directa a la identificación de formas de discriminación indirecta -igualmente merecedoras de una política consciente y funcional destinada a superar los efectos- y que va hasta la individualización y aplicación de dichas medidas positivas destinadas directamente a lograr la igualdad de oportunidades para la mujer.

En general, el concepto de discriminación contiene la idea de aplicar un trato distinto a personas que están en una misma situación; por ejemplo, distinta remuneración por un trabajo igual o de igual valor.

También implica que determinadas personas, a causa de su sexo o de otra condición, no pueden acceder a la enseñanza, a determinadas carreras, o a determinados trabajos o actividades; pero además comprende la creación de obstáculos para progresar en la carrera, para ocupar determinados cargos, o para poder acceder a distintos tipos de financiación. La discriminación puede basarse en la ley cuando ésta prevea un trato distinto (que incluye también el acceso, en el sentido aquí precisado) entre hombre y mujer, o en la persistencia de un modelo de comportamiento.

Generalmente en las zonas alejadas de los grandes centros urbanos y pese a cierta uniformidad debida a la utilización difundida de los medios de comunicación de masas y, en especial, de la televisión, todavía se encuentran prejuicios y limitaciones de carácter esencialmente cultural que determinan formas de discriminación contra la mujer o que la obligan a autodiscriminarse.

En particular, las formas de discriminación, directa o indirecta, derivadas de comportamientos discriminatorios son particularmente persistentes en la medida en que difícilmente se las pueda calificar de tales en una primera evaluación abstracta (artículo 5 y artículo 10 de la Convención) y tienen, pues, a escapar a una identificación precisa.

## Artículo 2

### Política para la eliminación de la discriminación

**Artículo 2. Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:**

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

2. a) Principios constitucionales

El principio de igualdad en sus múltiples facetas (sexo, raza, idioma, religión, opinión política, condición personal y social) asume en el sistema jurídico italiano una valencia general al impregnar el precepto constitucional en su totalidad. Las vicisitudes históricas de la Constitución italiana, aprobada en 1948 después de la lucha de liberación y de un amplio debate en todo el país, también influyeron en la formulación de un texto donde los valores de la igualdad, la libertad y la democracia están ampliamente reconocidos.

La referencia expresa a la igualdad entre los sexos se encuentra principalmente en el párrafo 3 del artículo 3 de la Constitución: "Todos los ciudadanos tiene la misma dignidad social y son iguales ante la ley, sin distinción de sexo, raza, idioma, religión, opinión política, condición personal o social".

Más adelante, en el apartado 1 del artículo 29 se afirma que "La República reconoce los derechos de la familia como sociedad natural fundada en el matrimonio". El apartado 2 establece que "El matrimonio se basa en la igualdad moral y jurídica de los cónyuges, dentro de los límites establecidos por la ley para garantizar la unidad familiar".

En el apartado 1 del artículo 37 se establece que "La mujer que trabaja tiene los mismos derechos que el hombre y debe recibir la misma remuneración por igual trabajo. Las condiciones de trabajo deben permitir que la mujer desempeñe su función familiar esencial y deben asegurar una protección especial adecuada a la madre y al hijo".

El apartado 1 del artículo 51 dispone que "Todos los ciudadanos de uno u otro sexo tienen acceso a la función pública y a los cargos electivos en condiciones de igualdad, siempre que cumplan con los requisitos establecidos por la ley".

Con miras a la ulterior integración del principio de igualdad entre los sexos en la Constitución, la Comisión Parlamentaria encargada de las reformas institucionales, a propuesta de la Comisión Nacional para Lograr la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, formuló en su informe final (29 de enero de 1985) modificaciones al artículo 29 de la Constitución; en esta propuesta se mantenía lo establecido en el apartado 1 pero se modificaba el apartado 2 de la siguiente manera: "El matrimonio se basa en la igualdad moral y jurídica de los cónyuges, para garantizar la unidad familiar"; y se modificaba el punto II del apartado 1 del artículo 37 de la Constitución ("Las condiciones de trabajo deben permitir que el hombre y la mujer desempeñen sus funciones en la familia y deben asegurar una protección especial adecuada a la madre, al padre y al niño.

2. b) Leyes de aplicación del principio constitucional

Como determinadas disposiciones constitucionales tienen valor de preceptos ha sido posible aplicarlas en forma directa, incluso por vía de jurisprudencia o contractual.

En cambio, en otros casos fue necesario promulgar disposiciones específicas de aplicación.

En ambas circunstancias el legislador tuvo que intervenir en numerosas ocasiones para que los principios constitucionales fueran operativos gracias a un marco normativo articulado caracterizado por el valor de la igualdad y del respeto entre las personas, independientemente de consideraciones de sexo.

Todo lo que se acaba de esbozar en forma esquemática permite individualizar las conexiones existentes entre las numerosas leyes que aplican el principio constitucional de no discriminación, que fueron dictadas para adaptar la realidad social a este principio y para aplicarlo en todos los niveles y no solamente en el plano teórico.

En el presente informe se trata en primer lugar de las medidas legislativas que se tomaron, que comprenden las medidas de protección, la legislación relativa a la igualdad y las medidas positivas concretas en pro de la mujer.

Del conjunto de leyes adoptadas hasta el presente se deduce que a los ojos del legislador italiano la igualdad de derecho y la igualdad de hecho representan un binomio indivisible y que las leyes necesarias previstas para garantizar una y otra no bastan por sí mismas.

En efecto, durante estos últimos años se llegó a la conclusión de que era indispensable crear mecanismos administrativos especiales (Comité Nacional en pro de la Igualdad, del Ministerio de Trabajo; Comisión Nacional para Lograr la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, de la Presidencia del Consejo; comités, comisiones, consejos, consejeros para la igualdad en las regiones), y aplicar medidas específicas, contempladas en el plano normativo pero definidas a nivel contractual y mantenidas mediante una ayuda pública especial (arts. 4 y 11).

La legislación nacional prevé mecanismos específicos de sanción para garantizar la igualdad en el trabajo.

La Ley No. 903/77 establece en su artículo 16 que el incumplimiento de las disposiciones contenidas en los apartados 2 y 3 del artículo 1 y en los artículos 2, 3 y 4 (donde se prohíbe la discriminación en el acceso al trabajo, en la remuneración, en la atribución de grados y de funciones, en los ascensos y, en las disposiciones relativas a la jubilación) está penado con una multa de 200.000 a 1.000.000 de liras.

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 5 (que trata del trabajo nocturno de la mujer y prevé la suspensión, por negociación colectiva o a nivel de empresa, de la prohibición aplicable a las trabajadoras de la industria) está penado con una multa de 20.000 liras por trabajadora y por día de trabajo, con un mínimo de 400.000 liras.

Por lo que hace al incumplimiento de las disposiciones contenidas en los artículos 6 y 7 (relativas a la licencia en caso de aceptación de un niño con miras a su adopción, o en caso de adopción, y a la extensión al padre que trabaja, como alternativa a la madre que trabaja, del derecho a la licencia facultativa de seis meses durante el primer año de vida del niño), se aplican las penas previstas en el artículo 31 de la Ley No. 1204 del 30 de diciembre de 1971 (protección de las madres que trabajan), que consisten en una multa de 200.000 a 100.000 liras.

2. c) Protección jurídica de los derechos de la mujer y tutela jurisdiccional

Según lo dispuesto por la Convención, la protección jurídica de los derechos de la mujer se concreta en un plano de igualdad con los hombres.

La defensa jurídica de los derechos se eleva al rango de principio constitucional (el artículo 24 de la Constitución establece que todo ciudadano puede actuar en justicia para defender sus derechos e intereses legítimos).

Este principio se inserta en el contexto del derecho a la defensa, la protección de las personas económicamente débiles y la independencia de la magistratura, elementos esenciales de un sistema jurídico fundado en normas conocidas e iguales para todos.

Conviene destacar la creciente importancia asignada no sólo a la defensa jurídica de intereses personales sino también de intereses colectivos ("difusos"), resultantes de la actividad de administraciones u organizaciones que representan a esos intereses.

Desde este punto de vista hay una hipótesis interesante con respecto a la intervención en justicia del Comité Nacional en pro de la Igualdad (Ministerio del Trabajo) definido en el proyecto de ley gubernamental relativo a la adopción de medidas positivas, citado en el artículo precedente.

La falta de discriminación en la materia no queda refutada por un mecanismo preventivo específico con respecto a la violación de los derechos relativos a la igualdad en el acceso al trabajo o a la violación de las normas que reglamentan el trabajo nocturno femenino.

A este respecto, el artículo 15 de la Ley No. 903/77 dispone que, previo recurso del interesado o de una organización sindical en su representación, el juez de primera instancia en cuya jurisdicción tuvo lugar el comportamiento denunciado, en calidad de juez laboral y dentro de un plazo de dos días "después de haber convocado a las partes y recibido la información sumaria, si considera que subsiste la violación objeto del recurso, ordenará al infractor, mediante orden fundada de ejecución inmediata, que cese el comportamiento ilícito y se supriman sus efectos".

La eficacia ejecutoria de la orden no puede ser revocada mientras el juez de primera instancia no dicte sentencia definitiva.

Este mecanismo preventivo tiene por objeto lograr la inmediata cesación del comportamiento ilícito y la supresión de sus efectos discriminatorios.

Esta reglamentación, junto con las reformas de los procedimientos relativos al procedimiento laboral, permiten comprobar con eficacia los derechos al mismo tiempo que prestan una atención particular a los plazos del proceso.

En términos más generales, la temática de la defensa legal de los derechos de la mujer en la esfera laboral fue uno de los temas de interés para el Comité Nacional en pro de la Igualdad, que también ha dado su opinión con respecto a las controversias relativas a las personas.

Por lo que hace a la tutela jurisdiccional bajo el aspecto particular de los instrumentos de evolución de la jurisprudencia en relación con la condición de la mujer, hay que remitirse al párrafo 2. e) infra.

2. d) Medidas tomadas para evitar la discriminación contra la mujer, y para hacer cumplir esta obligación a las autoridades y organismos públicos

Como se verá por el presente informe, las medidas que se han tomado para lograr la igualdad y la eliminación de la discriminación son numerosas.

Especialmente las intervenciones normativas imponen incluso a los poderes públicos la obligación de conformarse a la legislación relativa a la igualdad, pero ha resultado necesario que las autoridades públicas dieran ejemplo, no limitándose a eliminar toda discriminación sino aplicando políticas positivas destinadas a reequilibrar la presencia femenina, sobre todo en los niveles más altos.

Este objetivo es una de las tareas específicas del Observatorio de la Administración Pública, creado por decreto de fecha 25 de febrero de 1986. Dentro del marco de un acuerdo interdepartamental para los funcionarios públicos, las partes se pusieron de acuerdo sobre la necesidad de fomentar

más, mediante confrontaciones oportunas en los diversos lugares de trabajo, medidas y mecanismos susceptibles de lograr una verdadera igualdad entre el hombre y la mujer en la función pública; además, el Observatorio suministraría información concreta sobre los mecanismos de acceso y sobre la organización del trabajo.

A este efecto se creó en el Observatorio una sección encargada de estudiar la problemática de la mujer y las propuestas operacionales relativas a la condición de la mujer en la administración pública.

El Parlamento ha recibido diversas propuestas de leyes sobre medidas positivas destinadas a eliminar las discriminaciones directas e indirectas.

En cuanto al régimen penitenciario, la reglamentación vigente contiene un conjunto de normas "de adaptación" del régimen penitenciario a la condición femenina, como por ejemplo:

- los detenidos deben recibir una alimentación sana y suficiente, adecuada a la edad, el sexo, la salud, el trabajo, la estación del año y el clima;
- en cada centro penitenciario debe haber servicios especiales para la asistencia sanitaria de las mujeres encintas y de las parturientas y, además, debe permitirse que las madres tengan a sus hijos con ellas hasta la edad de tres años; se han organizado guarderías especiales que se ocupan de los niños;
- las mujeres deben estar alojadas en centros separados, o en una sección especial del centro;
- el personal que se ocupa del registro corporal debe observar pleno respeto de la personalidad, y el personal que lo ayuda debe ser del mismo sexo que la persona registrada;
- en materia de sanciones disciplinarias, no se pueden prohibir las actividades en común a las mujeres encintas, a las parturientas (hasta los seis meses) y a las madres que amamantan a su propio hijo (durante un año);
- la mujer encinta o que amamanta a su propio hijo, o la madre que vive con sus hijos de menos de tres años, puede expiar su pena (en caso de que se trate de una reclusión no superior a dos años) en su domicilio o en un lugar público de cura o de asistencia médica;
- para el traslado de las detenidas se recurrirá al personal femenino que realiza las funciones de guardia en los institutos.

Se ha creado el Cuerpo de vigilancia penitenciaria, compuesto en su totalidad por personal femenino que a raíz de su ingreso realiza un breve curso de formación profesional de carácter teórico-práctico en materia de organización penitenciaria, especialmente sobre las relaciones con las detenidas. De todas formas en los institutos hay personal masculino que trabaja en los distintos sectores y niveles.

El tratamiento penitenciario reservado a la mujer en el sistema italiano es un plan de tutela adecuado a las Normas penitenciarias europeas (Recomendación R(87)3, aprobada por el Comité de Ministros el 12 de febrero de 1987).

2. e) Modificación o derogación de leyes, costumbres o prácticas discriminatorias

Sobre la base de los principios constitucionales que, como se ha visto, fijan los criterios fundamentales de la igualdad entre el hombre y la mujer, en Italia se han desarrollado progresivamente dos líneas de acción paralelas.

Por un lado la jurisprudencia ha elaborado, a través de los años, una interpretación más profunda y a veces minuciosa de las normas vigentes, a fin de lograr que estas disposiciones correspondan perfectamente a los principios constitucionales.

En numerosas ocasiones el Tribunal Constitucional ha debido tratar de problemas de legitimidad constitucional relativos a las disposiciones legales susceptibles de discriminar contra la mujer.

La función derogativa del Tribunal se efectúa a través de un proceso de adaptación gradual pero cada vez más atento e intenso.

Incluso la Corte de Casación ha mostrado una sensibilidad cada vez mayor con respecto a los problemas de especial importancia social, como por ejemplo la posición de la mujer.

A este respecto la sentencia No. 1903 de 8 de marzo de 1986 es muy significativa: por lo que hace a la configuración del delito de violación, se considera que el acto es punible aunque la violencia de su autor no alcance un grado imposible de resistir o aunque la víctima no oponga una resistencia viva y constante hasta el límite extremo de sus fuerzas físicas, acompañada inevitablemente por marcas exteriores en el cuerpo y la ropa.

Al modificar la vieja concepción que pretendía que la mujer resistiera como una "heroína", los jueces han incluido también en el concepto de violencia aquellas circunstancias que impiden que el sujeto pasivo -que a veces ni siquiera atina a pedir ayuda- oponga toda la resistencia que hubiera querido.

De todas formas en los puntos pertinentes del presente informe se citarán las sentencias del Tribunal Constitucional y de la Corte de Casación que han marcado hitos en la interpretación de la legislación nacional por sus repercusiones para la condición de la mujer.

El desarrollo de la política sobre la igualdad y, en especial, la respectiva evolución legislativa de los últimos años estuvo inspirada por la voluntad de derogar toda norma, práctica y comportamiento que penalizara a la mujer. Este sistema normativo se examina detalladamente en el presente informe, en función de los argumentos expuestos por la Convención, pero cabe señalar en especial el principio general expresado en el artículo 19 de la

Ley No. 903/77 sobre la igualdad de trato entre el hombre y la mujer en la esfera del trabajo, que dispone: "Quedan derogadas todas las disposiciones legislativas que infrinjan las normas de la presente ley y, por lo tanto, dejan de tener efecto las normas internas y los actos de carácter administrativo del Estado y de otros organismos públicos".

"También son nulas las disposiciones de los contratos colectivos o individuales de trabajo, los reglamentos internos de las empresas y los estatutos profesionales que infrinjan las normas establecidas en la presente ley".

## 2. f) Derogación de las disposiciones penales discriminatorias

En la introducción del presente informe se hizo alusión a la derogación, hace unos años, de normas penales discriminatorias con respecto a la mujer (delitos por motivos de "honra mancillada" y "matrimonio de reparación").

La ley de 20 de febrero de 1958 abolió la reglamentación sobre la prostitución y entronizó la lucha contra la explotación de la prostitución ajena. A este respecto véase el punto 6 del presente informe.

Siempre con referencia al tema de la derogación de las disposiciones penales discriminatorias está por aprobar un nuevo sistema normativo en materia de violencia sexual, reclamado con insistencia por los movimientos femeninos y feministas. Este tipo de delito queda definido como un delito contra la persona y no como un delito contra la moral.

## Artículo 3

### El desarrollo y el adelanto de la mujer

**Artículo 3. Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.**

En el presente informe se hace referencia a la actividad desarrollada por Italia para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, según los argumentos específicos expuestos en la Convención.

A este respecto corresponde mencionar en especial el programa propuesto por la Comisión Nacional para Lograr la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, creada por decreto del Presidente del Consejo de Ministros, el 23 de junio de 1984. Esta Comisión está enteramente compuesta de mujeres que representan a los partidos políticos y a la realidad social, como así también a diversos sectores de conocimientos técnicos.

Se trata de un organismo que, desde el interior del poder ejecutivo, vela por lograr esa igualdad sancionada en la Constitución y confirmada por las leyes que, en la práctica, se aplica poco y está condicionada por obstáculos sociales y culturales.

Sus objetivos se eligieron primero y se persiguieron después para aplicar las indicaciones y las recomendaciones del Programa de Acción aprobado en Copenhague (1980) en la Segunda Conferencia Mundial de las Naciones Unidas para la Mujer.

La Comisión ejerce las siguientes funciones:

1. Estudiar y elaborar las reformas necesarias para conformar la legislación al objetivo de la igualdad entre los sexos.
2. Imaginar, sugerir y realizar "acciones positivas" que lleven a reducir la discriminación residual contra la mujer en los diversos sectores: cultura, educación, información, política, sociedad y otros.
3. Solicitar a las administraciones competentes que coordinen la realización de dichas "acciones positivas".
4. Favorecer el estudio de la situación de la mujer en Italia y ocuparse de la publicación y difusión de los resultados obtenidos, por intermedio del servicio de la Dirección General de Información, Edición y Propiedad Literaria, Artística y Científica, de la presidencia del Consejo de Ministros.
5. Promover el conocimiento de los datos adquiridos y los resultados obtenidos, estimulando al mismo tiempo la difusión a través de los medios de comunicación social, como por ejemplo la prensa y los servicios de radio y televisión públicos y privados, velando también por la difusión de la reciente reglamentación nacional e internacional en pro de la mujer.
6. Examinar la utilización de los medios de comunicación a propósito de la imagen de la mujer, promoviendo la adopción de códigos de comportamiento correcto gracias a la creación de un Observatorio especial de la Comisión.
7. Obrar de conformidad con el Ministerio de Instrucción Pública para que las universidades incluyan cursos o cátedras y encuentros de didáctica y de orientación científica en las diversas facultades, a fin de promover el descubrimiento y el conocimiento de las múltiples facetas de la problemática femenina.
8. Elaborar y proponer hipótesis de "acciones positivas" destinadas a promover una presencia adecuada de la mujer en todos los niveles de las empresas privadas.
9. Estimular a la administración pública para que promueva una presencia real de la mujer en las organizaciones nacionales e internacionales, en los organismos públicos y también en los económicos.
10. Relacionarse con asociaciones femeninas italianas e internacionales, para efectuar un intercambio recíproco de informaciones y establecerse como centro de enlace.

11. Ser el centro de enlace con los organismos análogos extranjeros a fin de difundir los datos sobre la situación de la mujer en Italia, como así también la labor de la Comisión.
12. Intervenir en la designación de las representantes italianas en las conferencias y los organismos internacionales que se ocupen de la temática de la mujer.
13. Preocuparse de que se reciban y se cataloguen las publicaciones hechas por mujeres o destinadas a mujeres durante las fases históricas más representativas para su adelanto.

La Comisión ha desarrollado las siguientes actividades:

1. Visita al diputado Corder, Subsecretario del Interior, para tratar de la situación de las carreras femeninas en el marco del Ministerio del Interior (3 de julio de 1984).
2. Visita al director de la Escuela Superior de la Administración Pública, Sr. Macrì, para tratar del acceso y la carrera de la mujer en la administración pública (6 de noviembre de 1984).
3. Presentación al Presidente de la Comisión Bicameral de Reforma Institucional, Diputado Aldo Bozzi, de algunas propuestas formuladas por la Comisión Nacional relativas a la modificación de los artículos 2, 29, 36 y 37 de la Constitución (14 de noviembre de 1984); posteriormente la Comisión Bicameral aprobó las que se referían a los artículos 29, 36 y 37 (29 de enero de 1985).
4. Visita a la Presidenta de la Federación Nacional de la Prensa Italiana, Sra. Miriam Mafai, para tratar de la situación de la mujer en el sector de los medios de comunicación de masas (4 de diciembre de 1984).
5. Presentación de los primeros resultados del estudio sobre "La mujer y las nuevas tecnologías" (Milán, 26 de febrero de 1985).
6. Entrevista con la Sra. Yvette Roudy, Ministra de los Derechos de la Mujer en Francia, y con la Sra. Antonia Lajou Crisanti, Presidenta del Consejo Nacional en pro de la Igualdad, de Grecia, para realizar un intercambio de información (7 de marzo de 1985).
7. Primera emisión nacional televisada por la RAI (segunda cadena, cuatro horas de duración) sobre la actividad de la Comisión Nacional y sobre la celebración del Día de la Mujer (8 de marzo de 1985) en Italia y en el mundo.
8. Presentación al Presidente del Consejo, durante una conferencia de prensa, del "Código de la Mujer", primera recopilación oficial de todas las normas nacionales e internacionales vigentes en Italia, de gran interés para la mujer (14 de marzo de 1985).

9. Seminario sobre "Licencias de los progenitores y guarderías infantiles", organizado con la Comunidad Económica Europea y el Comité en pro de la Igualdad, del Ministerio del Trabajo (26 y 27 de marzo de 1985).
10. Presentación al Presidente del Consejo, durante una conferencia de prensa de la campaña "Vota mujer", organizada por la Comisión Nacional para incrementar la presencia de la mujer en las asambleas electivas (elecciones administrativas y regionales): primera "acción positiva" realizada en Italia (26 de abril de 1985).
11. Seminario sobre la "Igualdad entre los sexos en el idioma, en los medios de difusión de masas y en la educación" (25, 26 y 27 de junio de 1985).
12. Presentación de tres libros: "120 años de camino hacia la igualdad", "La mujer italiana en cifras" y "La imagen de la mujer" (25 de junio de 1985).
13. Presentación a la prensa de la medalla acuñada por la Casa de la Moneda para la Comisión Nacional, con ocasión de la Conferencia Mundial de Nairobi (9 de julio de 1985).
14. Encuentros con Anita Gradin, Ministra de Información Social de Suecia, y con Carlota Bustelo, Directora del Instituto Español de la Mujer, para concertar las iniciativas relativas a la aplicación del Documento Final de la Conferencia Mundial de Nairobi (9 de octubre de 1985).
15. Encuentro con una delegación de ex agentes de policía para eliminar algunas discriminaciones residuales contenidas en la normativa pertinente (9 de octubre de 1985).
16. Presentación a la prensa del libro "Estrategias futuras de acción para el progreso de la mujer y medidas concretas para superar los obstáculos que se oponen a la consecución, antes del año 2000, de las metas y objetivos del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz", traducción íntegra del Documento final de la Conferencia Mundial de Nairobi, celebrada del 15 al 26 de julio de 1985 (26 de noviembre de 1985).
17. Presentación al Presidente del Consejo, en una conferencia de prensa, de los resultados de la segunda parte del estudio sobre "La mujer y las nuevas tecnologías" (Milán, 13 de enero de 1986).
18. Encuentros con representantes de asociaciones femeninas y con responsables de sindicatos y de partidos para preparar la aplicación del plan de acción nacional previsto por el Documento final de Nairobi (23 de enero y 12 de febrero de 1986).
19. Encuentro con una delegación de representantes de organismos internacionales femeninos de Portugal y de España (4 de febrero de 1986).

20. Presentación al Presidente del Consejo, en una conferencia de prensa, del Plan de acción nacional elaborado por la Comisión Nacional y del documento elaborado por el Comité en pro de la Igualdad, del Ministerio del Trabajo (8 de marzo de 1986).
21. Entrega de condecoraciones al mérito de la República por el Subsecretario de Estado, a propuesta de la Comisión, para las mujeres que se distinguieron especialmente en el sector de las artes y los oficios (16 de julio de 1986).
22. Presentación por el Ministro de Administración Pública y por el presidente de la Comisión, del nuevo Observatorio del empleo público integrado, por propuesta de la Comisión Nacional y con la asistencia de 19 expertos, para la formulación de propuestas y la elaboración de "acciones positivas" destinadas a mejorar la gestión de los recursos humanos en la administración pública, con particular atención al personal femenino (6 de agosto de 1986).
23. Realización de "Atril Mujer", ciclo de conciertos dirigidos por mujeres, organizado por la Comisión Nacional en colaboración con el Teatro de la Opera de Roma (octubre de 1986 a enero de 1987).
24. Encuentro con representantes de las asociaciones de amas de casa (16 de octubre de 1986).
25. Aprobación por el Consejo de Ministros del Plan de acción nacional elaborado por la Comisión con objeto de eliminar las discriminaciones residuales, en aplicación de las Estrategias de Nairobi (12 de diciembre de 1986).
26. Congreso "Treinta años de Europa: progresión de la mujer, 1957-1987" (8 de marzo de 1987).
27. Segunda entrega de condecoraciones "para la mujer", efectuada por el Subsecretario de Estado, a propuesta de la Comisión Nacional (12 de marzo de 1987).
28. Congreso "La mujer y la informática - una acción positiva en las cárceles": resultados de la informatización de los libros "Las autoras italianas" y "Periódicos y revistas para la mujer en Italia", encargada a una cooperativa mixta de mujeres detenidas y no detenidas (18 de marzo de 1987).
29. Encuentro-debate sobre "La igualdad del hombre y la mujer: transformación social y conciencia lingüística", con ocasión de la publicación del estudio sobre "El sexismó en el idioma italiano" (Roma, sede del Instituto de Documentación y Estudios Legislativos, 14 de abril de 1987).
30. Seminario sobre "Administradoras italianas: mujeres elegidas a nivel regional, provincial y comunal" (Roma, 2 y 3 de mayo de 1987).

31. Presentación a la prensa de la campaña de información en apoyo a las candidatas a las elecciones europeas de 1989. La campaña "SIN LA MUJER, EUROPA FUNCIONA A MEDIAS" fue presentada en la prensa nacional -diarios y periódicos- en carteles en todas las capitales de provincia, en la televisión (en espacios cortos para las tres cadenas de la RAI y las principales emisoras nacionales y locales) (18 de abril de 1989).
32. Encuentro con las agrupaciones sindicales nacionales femeninas CGIL, CISL y UIL para intercambiar información a fin de facilitar una confrontación constructiva sobre las tareas y funciones actuales y futuras (18 de abril de 1989).
33. Visita a dirigentes femeninas sindicales de algunos países de América Latina (Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Paraguay y Uruguay) que deseaban profundizar sus conocimientos de la problemática femenina en Italia en relación con las diferentes realidades, en el plano de las intervenciones decididas y de los resultados obtenidos a nivel político, social y sindical (19 de abril de 1989).

A continuación se citan las publicaciones preparadas por la Comisión, que fueron editadas por el Instituto Poligráfico del Estado y por la Casa de la Moneda, de Roma:

- Código de la Mujer, normas nacionales y actas internacionales, con un índice en francés y en inglés;
- Cartel y espacios cortos televisivos para la campaña "Vota mujer", abril de 1985;
- 120 años de camino hacia la igualdad, junio de 1985, también en inglés;
- La mujer italiana en cifras, junio de 1985, también en francés y en inglés;
- Fascículo ilustrativo de la Comisión Nacional en francés y en inglés, junio de 1985;
- Medalla oficial de la Comisión Nacional, Roma, junio de 1985;
- Medalla de la Comisión Nacional en conmemoración de la Conferencia Mundial de Nairobi, junio de 1985;
- Imagen de la mujer, julio de 1985;
- Estrategias futuras de acción para el progreso de la mujer y medidas concretas para superar los obstáculos que se oponen a la consecución, antes del año 2000, de las metas y objetivos del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Conferencia Mundial de Nairobi, 15 a 26 de julio de 1985, noviembre de 1985;
- Recomendaciones para el uso no sexista del idioma italiano, febrero de 1986;

- Programa de "acción positiva", febrero de 1986;
- Fascículo ilustrativo de la Comisión Nacional, nueva edición, febrero de 1986;
- Imágenes masculinas y femeninas contenidas en los libros de texto de las escuelas primarias, marzo de 1986;
- Espacios cortos para la campaña "Acciones positivas", febrero de 1986;
- Las autoras italianas, catálogo nacional de libros de prosa, de poesía y de ensayos: de 1945 a 1985, abril de 1986;
- Periódicos y revistas para la mujer en Italia, catálogo de 1961 a 1985, abril de 1986;
- La mujer y las tecnologías, octubre de 1986;
- Fascículo ilustrativo de la Comisión Nacional en italiano, español, francés, inglés y portugués, nueva edición, noviembre de 1986;
- El sexismio en el idioma italiano, enero de 1987;
- Encuesta sobre las mujeres elegidas en el plano regional, provincial y comunal, abril de 1987;
- Película en videocasete sobre la historia y las actividades de la Comisión Nacional, abril de 1987;
- Fascículo ilustrativo de la Comisión Nacional, nueva edición, mayo de 1987;
- Plan de acción nacional, mayo de 1987;
- La mujer y el derecho, dos siglos de legislación: 1796-1986, junio de 1988.

Lo más importante que ha hecho la Comisión es seguramente haber identificado y recogido en el "Plan de acción nacional" las intervenciones necesarias para eliminar determinadas discriminaciones que persistían entre los sexos, suprimir sus causas, y asegurar formas especiales de promoción y protección de la mujer. El Plan está dividido en seis capítulos:

- Información y capacitación;
- La mujer y la política;
- La igualdad en la Constitución y en las leyes;
- La mujer y la salud;
- La mujer y las nuevas tecnologías;
- La mujer y los informes internacionales.

Las líneas esenciales del Plan fueron aprobadas por el Consejo de Ministros el 12 de diciembre de 1986.

Dada la importancia de este trabajo, tanto para dar una idea de la situación actual de hecho y de derecho de la mujer en Italia como para describir las líneas de acción, se estima oportuno adjuntarlo íntegramente en anexo al presente informe.

#### Artículo 4

##### Medidas de carácter temporal y protección de la maternidad

###### **Artículo 4**

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger a la maternidad no se considerará discriminatoria.

###### 4.1 Medidas de carácter temporal

El principio recogido en el párrafo 1) del artículo 4, según el cual no se consideran discriminatorias las medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres también ha sido adoptado por el sistema italiano.

Entre las numerosas leyes que contienen disposiciones específicas y significativas cabe mencionar las siguientes:

- a) Ley No. 675/77 sobre la reconversión industrial;
- b) Ley No. 863/84 que, en el párrafo 4 bis) de su artículo 2 define los contratos de solidaridad y establece que las "contrataciones llevadas a cabo por el empleador a requerimiento nominal en base a convenios colectivos no pueden provocar una reducción del porcentaje de mano de obra femenina con relación a la masculina (o bien de esta última cuando es menos numerosa) en las unidades de producción afectadas por la reducción del horario, salvo que según la comisión de colocación, haya escasez de mano de obra femenina, o bien masculina, que posea las calificaciones en función de las cuales se ha programado la contratación a requerimiento nominal";
- c) Ley No. 45 de 28 de febrero de 1986 (medidas extraordinarias para la promoción y el desarrollo de la actividad empresarial de los jóvenes en el Mezzogiorno), que establece que en la evaluación de los proyectos tienen prioridad las empresas cuya composición es esencialmente femenina;

d) Ley No. 113 de 11 de abril de 1986 (plan extraordinario para el empleo de los jóvenes), que especifica, en el párrafo c) de su artículo 5, que en la elección de los proyectos la prioridad corresponde a las empresas que prevén la contratación de mano de obra femenina en actividades en las que su proporción es inferior a la normal;

e) Ley No. 56 de 28 de febrero de 1987 ("Normas sobre la organización del mercado laboral") que definió ulteriormente el cometido del Consejero para la Igualdad ya fijado en los artículos 4 y 5 de la Ley No. 863/84 y contempla medidas encaminadas a promover el empleo femenino en los convenios celebrados entre las empresas y las comisiones de las regiones o de las circunscripciones para el empleo (art. 17);

f) Ley No. 48 de 29 de febrero de 1988, relativa a la "fiscalización de las cargas sociales", que prevé, llegado el caso, soluciones contributivas a favor de las empresas, diferenciadas también en función del número de mujeres empleadas, que al tiempo que reduzcan el costo de la mano de obra garanticen el mantenimiento de los niveles de competitividad en el mercado y procuren que no desciendan los niveles de empleo.

El problema de las medidas de carácter temporal es objeto de un amplio debate en Italia; se trata de saber cómo actuar para no crear, mediante intervenciones normativas, sistemas o mecanismos de carácter permanente y por tanto discriminatorios, y como tales igualmente prohibidos por la Convención.

Entre los debates más significativos cabe recordar los siguientes: el seminario organizado por el Instituto Italiano de Medicina Social sobre el tema específico de "La paridad entre trabajadores y trabajadoras y la protección de la salud" en enero de 1982 (véase documentación adjunta); las conferencias nacionales sobre el empleo femenino, convocadas por los Ministros del Trabajo en funciones, la última de las cuales, que tuvo lugar en 1986, confirmó la centralidad contextual de las temáticas de las acciones positivas y de la revisión de las medidas de protección que han dejado de tener justificación; y la actividad que sobre este tema desarrollan los mecanismos nacionales y regionales.

Asimismo, el programa ministerial de política del empleo para el decenio 1985-1995 se caracteriza por la idea de no crear sistemas permanentes, que pueden entrañar discriminaciones a contrario.

No es casual que, en el marco de las políticas que preconizan la flexibilidad, este programa reconozca que "en lugar de un número excesivo de sistemas normativos de protección es preferible ofrecer estímulos específicos y realizar acciones positivas...".

En ciertos casos se han elegido soluciones flexibles para crear medidas especiales de carácter temporal. Así, por ejemplo, en el artículo 5 de la Ley No. 903/77 se estipula lo siguiente: "En las empresas manufactureras, e incluso artesanales, queda prohibido el trabajo de las mujeres entre las 0 horas y las 6 horas ...".

La prohibición del párrafo precedente puede relajarse o suprimirse mediante una negociación colectiva, incluso a nivel de la empresa, en función de las exigencias particulares de la producción y tomando en consideración las

condiciones del lugar de trabajo y la organización de los servicios. La prohibición a que se refiere el primer párrafo no podrá ser objeto de excepciones en el caso de las mujeres desde el comienzo del embarazo hasta que el niño haya cumplido siete meses de edad".

Ciertamente, en el debate parlamentario no se ha dejado de subrayar el posible carácter temporal de estas y de otras soluciones, y en esta misma ley se prevé la preparación anual de un informe del Gobierno al Parlamento sobre el estado de la aplicación de las disposiciones estipuladas por la ley.

#### 4.2 Medidas encaminadas a proteger la maternidad

El carácter no discriminatorio de las medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad es un principio recogido en numerosos instrumentos internacionales que vinculan a Italia.

En efecto, la directiva 76/207 de la CEE relativa a la aplicación del principio de la igualdad de trato a hombres y mujeres en materia de acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, dispone en su artículo 3: "La presente directiva no irá en detrimento de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular en todo lo relativo al embarazo y a la maternidad".

Incluso en las orientaciones comunitarias más recientes consagradas a la revisión de las medidas de protección, la legislación sobre las madres trabajadoras se considera como una excepción necesaria.

Además, Italia, que ha ratificado los Convenios pertinentes de la OIT y que ha aprobado la Carta Social Europea, cuenta también con una legislación nacional que se ajusta al principio enunciado por la Convención.

El texto fundamental que regula la materia es la Ley No. 1204 de 30 de diciembre de 1971 ("Protección de las madres trabajadoras"), que modifica la Ley precedente No. 860 de 26 de agosto de 1950, titulada "Protección física y económica de las madres trabajadoras", que preveía también amplias garantías.

La ley mencionada se aplica tanto al sector público como al privado; sanciona la prohibición de despido durante el período obligatorio de ausencia y hasta que el niño haya cumplido un año de edad, y también indica qué actividades están prohibidas a las mujeres durante el período del embarazo y el que sigue inmediatamente al parto. El período de ausencia del trabajo para todas las trabajadoras comprende los dos meses que preceden al parto y los tres que le siguen; durante este período la mujer tiene derecho a percibir una indemnización equivalente al 80% de su retribución.

Más recientemente, el Tribunal Constitucional, en su fallo No. 1 de 14 de enero de 1987, ha vuelto a especificar que en casos particulares, como los de fallecimiento o impedimento grave de la madre trabajadora, el mencionado derecho de ausencia del trabajo le corresponde automáticamente al padre trabajador.

En caso de complicaciones durante el embarazo, o de condiciones de trabajo o ambientales particulares, se puede adelantar la ausencia del trabajo. De todas maneras se la tendrá en cuenta a todos los efectos para determinar la antigüedad en el servicio.

Además de la ausencia obligatoria del trabajo, la trabajadora puede tomar seis meses de baja facultativa en el curso del primer año de vida del niño, con derecho al 30% de su retribución. La Ley No. 903/77 también reconoce este derecho al padre si no hace uso de él la madre trabajadora: el alcance de esta innovación, esencial no sólo en interés del hijo sino para el reparto equitativo de las tareas familiares, es evidente y constituye una etapa ulterior y fundamental en la legislación de igualdad.

La Ley No. 1204/71 prevé, además, que las vacaciones y las ausencias por otros motivos a que se tiene derecho no se pueden acumular a la ausencia del trabajo de carácter obligatorio y facultativo; que todas las trabajadoras tienen derecho a la asistencia sanitaria; y que deben respetarse períodos de descanso en la jornada de trabajo para la lactancia.

Las trabajadoras autónomas (mujeres que cultivan directamente la tierra, artesanas y comerciantes) tienen derecho a percibir una suma global a título de retribución económica.

La legislación regional y sobre todo la Ley No. 546 de 29 de diciembre de 1987 sobre el subsidio de maternidad para las trabajadoras autónomas han introducido normas complementarias y han equiparado su retribución económica con la prevista para las trabajadoras asalariadas (80% de la retribución).

Las disposiciones de la Ley No. 1204/71 se regularon ulteriormente con todo detalle en el decreto ejecutivo correspondiente, de diciembre de 1976, y en numerosas circulares ministeriales. Entre estas últimas conviene señalar la circular No. 134382 de 26 de enero de 1982 del Instituto Nacional de la Seguridad Social, que trata de las modalidades de pago de la indemnización económica.

Para concluir, la legislación italiana en la materia, cuyas líneas esenciales sólo se han descrito sucintamente en las líneas anteriores, tiende simultáneamente a proteger la salud de la mujer y del niño y a regular sin discriminación las disposiciones relativas a las autorizaciones de ausencias y las vacaciones.

Cabe recordar también que casi todos los convenios colectivos nacionales laborales contienen disposiciones más favorables para los trabajadores, eventualidad que prevé explícitamente la Ley No. 1204. En particular, algunos convenios tratan solamente de los aspectos económicos (en las industrias mecánica y metalúrgica), mientras que otros (en el comercio, los servicios y la industria química) recogen asimismo los aspectos normativos.

En concreto, la retribución económica que debe percibirse durante la baja obligatoria antes y después del nacimiento se calcula generalmente sobre la base de los convenios, partiendo del 80% estipulado hasta llegar al 100% de la retribución.

Es importante destacar que la regulación actual de la protección de la maternidad no se limita solamente al campo del trabajo, sino que comprende también múltiples medidas normativas y político-sociales orientadas a hacer efectiva esta protección; consultense, a este respecto, los artículos que siguen.

Es oportuno mencionar brevemente la consideración especial de que goza la mujer embarazada en el marco del código penal. En efecto, en el caso de una mujer embarazada o en período de lactancia se puede postergar la ejecución de la pena y sustituirla por arrestos domiciliarios, tanto en los casos de detención facultativa como en los de detención obligatoria.

#### Artículo 5

##### Acción del Estado para la superación de modelos culturales discriminatorios contra la mujer

**Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:**

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

El tema de la igualdad, y en particular, la necesidad de superar estereotipos y modelos culturales que discriminan a las mujeres han caracterizado en gran medida la realidad social, cultural y política italiana.

El punto de partida de las reivindicaciones de las mujeres tiene su origen en la toma de conciencia de la profunda injusticia inherente a la estricta división tradicional de funciones que asigna estrictamente a la mujer, especialmente después del advenimiento de la industrialización, la esfera del hogar, en su papel de esposa y madre, así como de encargada de las labores domésticas, y al hombre el plano social y público.

Se reconoce que esa forzada exclusión de la participación y de la construcción de la historia de modo directo y personal constituye "la discriminación" de la cual derivan otros actos discriminadores más o menos importantes, evidentes o latentes, que representan la vida real de todas las mujeres en mayor o menor medida con independencia de la clase social a la que pertenezcan, de su grado de instrucción y su situación económica.

De ahí que se haya afirmado el nuevo valor, valor con carácter de guía esencial, denominado habitualmente "igualdad" entre el hombre y la mujer, al cual corresponde negativamente el rechazo de la situación subalterna de las mujeres.

El contenido y la aplicación de dicha igualdad se han ampliado con el paso del tiempo.

Un decidido movimiento asociativo y la presencia de las mujeres en los partidos y sindicatos, así como su acción, incluso si ésta se enfrentaba a las grandes resistencias culturales de los hombres, han hecho que los valores que inspiraron numerosas intervenciones legislativas y gran número de medidas en la esfera del trabajo, la seguridad social y la familia se convirtieran, con arreglo a distintas modalidades y en armonía con la evolución de la sensibilidad social, en respuestas parciales a un problema central cada vez más claramente percibido no solamente por las mujeres sino también por el público en general.

Ese problema atañe a la exigencia de sobrepasar una cultura sexista y discriminatoria contra la mujer, tanto en el plano teórico como en la vida cotidiana.

Gracias al artículo 3 de la Constitución y a sucesivas leyes se ha podido afirmar positivamente la igualdad entre la mujer y el hombre, esto es, su paridad.

El punto de partida tiene que ver con el hecho de que por medio del idioma se han transmitido, perpetuado y acentuado muchos prejuicios contra la mujer. El idioma es, en efecto, un elemento importante en la construcción social de la realidad, ya que a través de sus símbolos y filtros se asimilan gran número de las reglas sociales y de las orientaciones en que se basan las opciones que inspiran la vida humana.

Las formas lingüísticas portadoras de ideologías y prejuicios contra las mujeres se encuentran tan profundamente enraizadas en nuestra "estructura de la sensibilidad" que resulta difícil reconocerlas.

En base a estas observaciones, la Comisión Nacional promovió una investigación que tenía por objeto destacar las formas sexistas del idioma italiano 1/, es decir, los elementos lingüísticos a nivel gramatical y estructural que son disímétricos y discriminatorios en menoscabo de la mujer, observados en el lenguaje que utilizan los periódicos y las revistas. Con esta investigación se pretendía estimular un cambio en el uso del idioma, de suerte que éste representase a las mujeres de manera más ajustada a su realidad, sin supresiones ni distorsiones o reducciones.

En base a resultados de la investigación mencionada se adoptaron en el Plan de acción nacional las siguientes líneas de acción:

1. Establecimiento de un comité ad hoc de investigación y fomento en el seno de la Dirección General de Información, Edición y Propiedad Literaria, Artística y Científica de la Presidencia del Consejo de Ministros, con el siguiente cometido:
  - a) Detectar las formas lingüísticas "sexistas", o sea sexualmente discriminatorias, y señalar su persistencia y modificaciones;

---

1/ Comisión Nacional para Lograr la Igualdad entre el Hombre y la Mujer. Alma Sabatini. El sexismo en el idioma italiano. Presidencia del Consejo de Ministros. Dirección General de Información y Edición. Roma, 1987.

- b) Difundir a través de la prensa y la Radiotelevisión Italiana (RAI-TV) informaciones encaminadas a estimular la toma de conciencia de la importancia social y política del fenómeno lingüístico y de sus consecuencias prácticas para el comportamiento;
  - c) Aconsejar y sugerir formas alternativas no sexistas respecto de las que se utilizan en los medios de comunicación social y en la escuela, prosiguiendo la obra iniciada por la Agencia ANSA y ciertos periódicos (por ejemplo, "Il Messaggero" de Roma).
2. Aplicación de medidas coordinadas de diferentes ministerios competentes, mediante la publicación de circulares y actas de orientación, con el fin de eliminar formas lingüísticas de discriminación sexual en los actos públicos, textos jurídicos, proyectos de ley, reglamentos, formularios, certificados de estado civil (en esos certificados persiste, pese a la reforma del derecho de familia, la expresión "jefe de familia"), etc., así como en todos los documentos de la administración pública.
3. Coordinación a nivel internacional, especialmente entre los países de la CEE, para aplicar una política lingüística común que no discrimine por consideraciones de sexo.

Hay un segundo plano que guarda relación con el problema de la imagen en los medios de comunicación social.

Este problema se ha afrontado mediante una encuesta sobre la imagen de la mujer 2/.

En esa encuesta se examinaron en particular los modelos de mujer que predominan en los diversos medios de comunicación social, las cuales se analizaron simultáneamente durante un determinado período. Se eligió una muestra muy amplia, constituida por 20 periódicos, revistas de información y seminarios femeninos, telediarios, programas televisivos de información cultural, y publicidad impresa, radiofónica y televisiva.

La hipótesis planteada, que quedó confirmada por la encuesta, era que los modelos de mujer propuestos por los diversos medios de comunicación estaban indisolublemente vinculados por una lógica única que reflejaba valores, orientaciones y opciones diferentes pero complementarios.

Por consiguiente, no había que considerar como algo fortuito la ausencia y mucho menos la representación insuficiente de las mujeres en los sectores político y cultural, así como tampoco su frequentísima presencia en la publicidad y las revistas definidas -lo cual no es una casualidad- como femeninas. Esta presencia y ausencia son, en efecto, formas complementarias de una realidad cultural que, sobre todo a través de los medios de comunicación -medios de índole claramente masculina- siguen proponiendo, con

---

2/ Comisión Nacional para Lograr la Igualdad entre el Hombre y la Mujer. Gioia Di Cristofaro Longo. Imagen de la Mujer. Presidencia del Consejo de Ministros, Dirección General de Información y Edición. Roma, 1985.

una modalidad aparentemente actualizada, modelos estereotipados de mujeres, y constituyen, en todo caso, un área muy renuente a la aceptación de las nuevas exigencias y valores propuestos por la mujer en tanto que sujeto político, los cuales no afectan solamente a la mujer sino a la sociedad en su conjunto.

De aquí se desprenden tres formas de discriminación:

a) La persistencia en los medios de comunicación social de formas explícitas e implícitas de una cultura que crea y transmite mensajes basados sobre los estereotipos sexuales masculinos y femeninos;

b) La utilización del cuerpo de la mujer con fines publicitarios, a menudo con connotaciones alusivas, lo que da por resultado la perpetuación de la imagen de la mujer como objeto de compra y venta, de posesión y de placer;

c) La ausencia de espacio suficiente para informar sobre los temas que interesan directa e indirectamente a las mujeres.

A partir de tales consideraciones se definieron las siguientes conclusiones, que se tuvieron en cuenta en el Plan de acción nacional:

Desde el punto de vista de la igualdad, cabe considerar que la legislación italiana es buena. El problema que se plantea cada vez más claramente es la dificultad general de aplicar las leyes, fenómeno imputable a la persistencia de una cultura con matices masculinos y que, en consecuencia, tiende a interpretar de una manera limitativa, parcial y deformante el mecanismo legislativo paritario. Aunque esas carencias se plantean a nivel institucional, son más manifiestas en el plano de la conducta diaria.

La acusada presencia de la mujer en Italia, que se ha manifestado de muchos modos gracias a las actividades de movimientos, asociaciones y partidos, ha dado como resultado una nueva conciencia muy enraizada y generalizada entre las mujeres y también entre los hombres, aunque en este caso sea fuente actualmente de conflictos más o menos intensos.

Esta nueva conciencia conduce a superar los prejuicios culturales sexistas y, lo que es más importante, a afirmar una cultura de la igualdad o, como en la actualidad, quizás se defina con más propiedad, una cultura de la equivalencia, que salvaguarda en términos positivos el problema de la diferencia sexual.

En consecuencia, para el Estado se ha planteado y se plantea el objetivo de llevar al terreno de los hechos opiniones y orientaciones difusas que estén en armonía con las directivas que se han ido elaborando paulatinamente a nivel internacional.

La dimensión cultural del problema analizado ha sido reconocida por la Comisión para Lograr la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, de la Presidencia del Consejo de Ministros, que se ha comprometido a afrontar diferentes aspectos de dicha dimensión.

Por lo que hace a este aspecto de la comunicación y de los medios de difusión hay que destacar dos niveles de análisis -el primero de ellos sobre el sexism en el uso del idioma italiano- que han dado lugar a distintas propuestas para la adopción de medidas gubernamentales.

1. Institución en el marco de la Dirección General de Información, Edición y Propiedad Literaria, Artística y Científica de un Observatorio para que determine las discriminaciones cualitativas o cuantitativas de que hacen objeto a las mujeres los medios de comunicación social.
2. Preparación en el marco de la programación de la RAI, de emisiones especiales y programas consagrados a informar a las mujeres sobre los logros más recientes en la esfera de la legislación y la investigación, así como a propiciar el acceso de las asociaciones y movimientos en pro de la mujer a la comunicación.
3. Revaloración del nivel profesional de las mujeres que trabajan en los medios de comunicación social, sobre todo en la RAI.
4. Aplicación en el marco de la RAI de un programa de "acción positiva" para reequilibrar la representación masculina y femenina en ese organismo a todos los niveles.
5. Fomento de iniciativas culturales (seminarios, semana de la información) con participación de todas las instituciones de comunicación (prensa y RAI) que permitan intercambiar puntos de vista y reflexionar más a fondo sobre la forma de presentar positivamente una información que no reproduzca disparidades culturales.
6. Institución de un concurso para premiar un artículo, una película de argumento, un documental o un reportaje de radio o televisión que ofrezca una imagen no estereotipada de la mujer.
7. Preparación, en el marco de la nueva ley sobre edición, de contribuciones en favor de los periódicos que se publiquen sin fines lucrativos.
8. Ofrecimiento prioritario de tales contribuciones a la prensa de las asociaciones femeninas y del movimiento de mujeres, así como para la publicidad de las administraciones del Estado y los organismos públicos.
9. Creación en el marco de la Dirección General de Información, Edición y Propiedad Literaria, Artística y Científica, en coordinación con la Comisión Nacional para Lograr la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, de la Presidencia del Consejo de Ministros, de una agencia de prensa especializada para que informe en favor de la mujer y sobre las iniciativas de las mujeres que militan en asociaciones, partidos y sindicatos.
10. Propuesta de un proyecto de ley especial:
  - a) Con el fin de impedir:
    - que se utilice el cuerpo de la mujer para la venta de mercancías, proponiendo una vez más la imagen de la mujer-objeto;

- que la mujer sea representada desempeñando la "única función" de ama de casa;
- cualquier referencia a una supuesta inferioridad de las mujeres en el plano síquico, físico e intelectual;

b) Para prever:

- primas de incentivo que estimulen en las empresas la publicidad en favor de la cultura de la igualdad de oportunidades.

Artículo 6

Represión de la trata de mujeres y de la explotación de la prostitución

**Artículo 6. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.**

La Ley No. 75 del 20 de febrero de 1958 abolió el régimen de reglamentación de la prostitución, actividad que estaba prohibida con la salvedad de la que se ejercía en las llamadas "casas de tolerancia".

Esta ley, que incorporaba profundos valores innovadores para las costumbres de la época, se inspiraba también en la necesidad de adaptar la legislación italiana a la Convención de la ONU de 1950, adoptada más tarde por el ordenamiento jurídico italiano en 1966.

La motivación de fondo de la nueva reglamentación se caracterizaba por la idea de impedir y castigar, mediante sanciones penales muy duras, toda forma de explotación, de trata y de organización de la prostitución.

Se prevén penas de dos a seis años de reclusión o multas de entre 500.000 y 20 millones de liras para el propietario, el gerente, el administrador o el arrendador de una casa de prostitución.

Está sujeto a la misma pena el propietario o el gerente de un local público autorizado en cuyo interior se tolera la presencia de personas dedicadas a la prostitución.

Se trata de una forma atípica de connivencia en favor de la prostitución, en la medida en que presupone el comportamiento negligente del responsable. En tales hipótesis, la tolerancia debe ser la norma, pues un episodio aislado que sólo se verifica esporádicamente no está sujeto a actuaciones penales.

También se castiga con el mismo rigor a quien recluta, ayuda o explota a una persona que practica la prostitución, o a quien la empuja a ejercer esta actividad, o a quien induce a una persona a trasladarse al territorio de otro Estado o le facilita la partida con este mismo fin.

El fenómeno de la "trata" se concreta en la participación en la actividad de organizaciones que se consagran al reclutamiento de personas con fines de prostitución.

El ejercicio de la prostitución se castiga cuando adopta la forma concreta de una invitación al libertinaje formulada de manera escandalosa o molesta; en tal caso, la ley prevé hasta ocho días de arresto y una pequeña multa.

Así pues, la actuación represiva adopta la forma de denuncia de los casos penalmente importantes que después pueden ser objeto de sanción penal infligida por decisión de la autoridad judicial competente.

Por otro lado, en el plano de las medidas preventivas, a quienes por su comportamiento se considera que se dedican a favorecer o a explotar la prostitución o la trata de mujeres, la policía les aplica las medidas administrativas establecidas por la Ley No. 1423 del 27 de diciembre de 1956, que pueden consistir en una conminación a cambiar de modo de vida, acompañada al mismo tiempo de la suspensión del permiso de conducir (pues el automóvil suele constituir un instrumento útil para realizar las modalidades del comportamiento imputado), en la repatriación con la obligación de dirigirse al municipio de residencia, o en el sometimiento a la medida de seguridad de la vigilancia especial.

A nivel operativo, la actuación de las fuerzas de policía tiene por objetivo perseguir tales comportamientos delictivos mediante acciones disuasorias llevadas a cabo por personal preparado al efecto, realizándose controles frecuentes en establecimientos y lugares públicos, salas de baile, estaciones de ferrocarril y, en general, todos los puntos que puedan servir de lugar habitual de encuentro para la prostitución.

Del examen de las cifras se extrae la conclusión de que la actuación represiva de las instituciones, llevada a cabo por la policía judicial y la magistratura, ha permitido restringir el fenómeno a límites modestos. En efecto, el número de delitos y el de personas denunciadas, aunque puede no ser homogéneo para ambos sectores, pues se obtiene con parámetros diferentes, se caracteriza por una tendenciaívoca a la disminución; del mismo modo, en el curso de los años 1983-1987 el número de condenados y el de menores implicados en esta tipología delictiva ha registrado un retroceso sensible y evidente.

Además, la Ley No. 75/58 obliga explícitamente a las autoridades de la policía, a las autoridades sanitarias y a cualquier otro tipo de autoridad a no proceder de manera alguna directa o indirecta a registrar a las personas que ejercen la prostitución, que ya no se considera un delito en sí.

## Artículo 7

### Participación en la vida pública y política

#### **PARTE II**

**Artículo 7.** Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referéndum públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

La ampliación del derecho de voto a las mujeres se produjo mediante el decreto No. 23 del Teniente General del Reino, de 1º de febrero de 1945.

El título IV de la Constitución italiana (que entró en vigor en 1948) establece también el principio de la paridad de ambos sexos para el acceso a los cargos electivos y a las funciones públicas (art. 51).

#### **7.1 Electorado activo y pasivo**

El principio constitucional de la paridad de derechos entre hombres y mujeres para votar y ser elegidos viene aplicándose de manera plena y completa desde la entrada en vigor de la Constitución. Sin embargo, aunque el número de electoras es superior al de electores, siempre se ha constatado una clara minoría de mujeres candidatas y elegidas, si bien existe una tendencia al aumento.

Por ejemplo, en las elecciones nacionales de 1976 para la Cámara de Diputados, de un cuerpo electoral de 37.683.956 personas, el número de mujeres fue de 19.532.854, equivalente al 51%, y en las elecciones para el Senado de la República, de 32.596.444 electores 17.025.616 (el 52,3%) eran mujeres.

De cualquier modo, las candidatas al Parlamento, aunque más numerosas en relación con elecciones precedentes, aún eran muy escasas: en el caso de la Cámara, pasaron de 772 a 871 y en el del Senado, de 72 a 102, siendo el número de elegidas de 54 en la Cámara y de 11 en el Senado.

En los últimos comicios electorales, en junio de 1987, se ha observado un notable aumento de mujeres candidatas, que en el caso de la Cámara de Diputados alcanzó un porcentaje del 16,2% (1.402 mujeres de 8.628 candidatos admitidos) y en el del Senado de la República un porcentaje del 7,7% (176 de

un total de 2.279); no se ha registrado una evolución correspondiente en el número de elegidas, que fue respectivamente de 71 en la Cámara y de 20 en el Senado.

No obstante, la presencia de las mujeres en las asambleas electivas, Cámara y Senado, ha registrado un crecimiento que ha duplicado su número en 39 años. En 1948 el porcentaje de elegidas fue del 4,7%, y actualmente es del 10,6%. El índice medio anual de crecimiento ha sido del 2,21%, resultado muy positivo si se tiene en cuenta que las mujeres partían con desventaja. Pero si se considera que son la mayoría de la población, más del 50%, aún no es satisfactoria una representación apenas superior al 10% en el Parlamento italiano.

Ya se ha visto que en 1987 se dio un gran paso adelante cuando el número de elegidas aumentó globalmente a 35 en términos absolutos, con un crecimiento del 53% que debería estar más equitativamente distribuido entre las fuerzas políticas.

La presencia de las mujeres en el Senado parece ser más difícil: en 1948, con cuatro senadoras, eran el 1,4% del total, pasando a una sola senadora en 1953 (0,4% del total), a 10 en 1968 (3,1%), a 16 en 1983 (5%) y a 21 en 1987 (6,5%).

La presencia femenina en el Senado registra variaciones que en ciertos aspectos son diferentes a las de la Cámara, y generalmente más negativas para las mujeres.

Las elecciones administrativas acusan generalmente una tendencia análoga: actualmente hay 9.895 mujeres entre los 150.381 administradores municipales (alrededor del 5%), 73 mujeres entre los 1.057 administradores regionales (alrededor del 7%), y 167 mujeres entre los 2.826 administradores provinciales (alrededor del 6%).

Mientras que en el mundo del trabajo y en la vida social las mujeres van consolidando más y más su presencia, no se observa la tendencia correspondiente en lo que hace a los partidos, los sindicatos y los ámbitos decisarios (esto es, las instituciones, las estructuras y los organismos de poder).

Por otra parte, cabe constatar un mayor absentismo incluso en materia de voto, que es el instrumento fundamental de participación y de presencia.

Resulta, pues, que sigue siendo poco firme la relación orgánica, no fragmentaria ni ocasional, entre las mujeres y la política.

La evolución de la "presencia" de las mujeres parece, en gran parte, detenerse y esfumarse frente a la realidad institucional y política, en contra de la mayor continuidad de las relaciones que la mujer logra establecer con la sociedad civil.

La razón fundamental de la escasa presencia de las mujeres en las instituciones públicas, tan escasa que con frecuencia parece solamente simbólica, generalmente se atribuye de ordinario a que las mujeres se

interesan menos por la política activa y por el funcionamiento de las instituciones, si bien se da por sobreentendido que la nueva conciencia que la mujer tiene de sí hoy día le permite afrontar con más lucidez que en el pasado los grandes problemas de la vida de las propias mujeres, del país y por tanto de todos los ciudadanos, de Europa y del mundo.

En efecto, la prolongada participación militante de las mujeres en el ámbito social, para construir el estado democrático, ha creado ya las condiciones básicas de conocimientos y de actuación necesarias para su participación.

Recientes encuestas han revelado que, para las mujeres, la relación con el mundo de la política constituye a la vez un entramado dialéctico que no se puede evitar ni eludir y la plataforma sobre la que debe implantarse la reforma de la sociedad. Efectivamente, puede observarse el claro surgimiento de una conciencia colectiva que se apoya con firmeza en una alta competencia profesional, conciencia colectiva que empuja a las mujeres a ejercer cometidos cada vez más variados donde se detectan y reúnen las necesidades reales concretas no solamente de la mujer, sino de todos, hombres y mujeres, familias, la sociedad en su conjunto: en una palabra, las de su propio país democrático.

En lo relativo a las medidas encaminadas a promover eficazmente la presencia de las mujeres, parece que puede afirmarse que la principal estrategia para ello consiste sin duda en la promoción y en la formación cada vez más reflexiva de una "conciencia colectiva" de las mujeres. Cabe ver aquí la obra de las asociaciones femeninas que actúan en la antesala de la política que, en definitiva, constituye la "política" en su sentido etimológico, y por tanto su sentido propio, de factor de vínculo y de mediación, por tratarse de formaciones sociales intermediarias, entre el tejido social de base y las instituciones públicas.

En todo caso, las medidas para promover una nueva cultura de la presencia de la mujer en las instituciones también deben ser reconocidas en el cambio de la forma de hacer política en el interior de las propias fuerzas políticas, de administrar las instituciones y de organizar su funcionamiento. Todo ello con el fin de realizar una democracia consumada cuya condición necesaria es la de ofrecer un espacio efectivo a todos los sujetos presentes en la sociedad.

Se trata, pues, de una problemática cultural y no solamente técnico-cuantitativa, sino principalmente de valores, de "visión del mundo", de proyecto de sociedad paritaria que puede encontrar una convergencia real de fuerzas para su realización en la medida en que se comparte la convicción de que es necesario que las mujeres aporten su contribución específica para el desarrollo no sólo de su propio país, sino también de toda la comunidad humana.

Ahora bien, no es posible escapar a la evidencia de que, gracias también a la presencia de un fuerte movimiento femenino en el interior de los partidos políticos y de los sindicatos, el fenómeno de la participación de la mujer en la vida política del país evoluciona positivamente.

En los cuadros 1 a 7 que siguen se resumen los datos estadísticos sobre la participación de las mujeres en la vida política.

Cuadro I

Cámara de Diputados: diputados electos durante las diez legislaturas, desglosados por sexo

(valores absolutos y porcentajes por sexo)

Legislatura	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	Total
Año	1948	1953	1958	1963	1968	1972	1976	1979	1983	1987	
<b>Total de diputados electos</b>											
Hombres	574	590	596	630	630	630	630	630	630	630	6 170
No.	535	557	574	601	613	606	577	577	580	303	5 523
%	93,2	94,4	96,3	95,4	97,3	96,2	91,6	91,6	92,1	48,1	89,5
Mujeres	39	33	22	29	17	24	53	53	80	400	6,5
No.	6,8	5,6	3,7	4,6	2,7	3,8	8,4	8,4	7,9	12,7	6,5
%											

- 44 -

Senado de la República: senadores electos durante las diez legislaturas, desglosados por sexo

(valores absolutos y porcentajes por sexo)

Legislatura	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	Total
Año	1948	1953	1958	1963	1968	1972	1976	1979	1983	1987	
<b>Total de senadores electos</b>											
Hombres	342	243	249	321	322	322	322	322	323	324	3 090
No.	338	242	246	315	312	317	311	311	307	303	3 002
%	98,8	99,6	98,8	98,1	96,9	98,4	96,6	96,6	95,0	93,05	97,2
Mujeres	4	1	3	6	10	5	11	11	16	21	88
No.	1,2	1,4	1,2	1,9	3,1	1,6	3,4	3,4	5,0	6,5	2,8
%											

Cuadro III

Elección de la Cámara de Diputados (14 de junio de 1987)

Candidatas admitidas

Principales partidos o grupos políticos	Total de candidatos	Mujeres	Porcentaje del total
D.C.	626	77	12,3
P.C.I.	629	183	29,1
P.S.I.	629	71	11,3
M.S.I. - D.N.	628	37	5,9
P.R.I.	629	63	10,0
P.S.D.I.	628	37	5,9
P.L.I.	629	53	8,2
P. Rad.	628	179	28,5
Otros Partidos	3 518	701	327,8
Admitidos	8 628	1 401	16,2

Cuadro IV

Elección del Senado de la República (14 de junio de 1987)

Candidatas admitidas

Principales partidos o grupos políticos	Total de candidatos	Mujeres	Porcentaje del total
D.C.	225	9	4,0
P.C.I.	216	21	9,7
P.S.I.	164	10	6,1
M.S.I. - D.N.	226	6	2,7
P.R.I.	209	7	3,3
P.S.D.I.	161	4	2,5
P.L.I.	204	8	3,9
Dem. Prol.	185	28	15,1
P. Rad.	106	21	19,8
Otros Partidos	428	62	109,3
Admitidos	2 279	176	7,7

Cuadro V

Administradores municipales desglosados por sexo, reparto geográfico y cargo político

Municipios	Total	Hombres	Mujeres
Municipios	151 292	141 518	9 774
Porcentaje de Municipios de los cuales:	100,00	93,54	6,46
Alcalde		202	
Teniente de alcalde		131	
Concejal		2 078	
Consejero		7 359	
Norte	81 714	75 165	6 549
Porcentaje del Norte de los cuales:	100,00	91,99	8,01
Alcalde		144	
Teniente de alcalde		85	
Concejal		1 408	
Consejero		4 912	
Centro	19 963	18 603	1 360
Porcentaje del Centro de los cuales:	100,00	93,19	6,81
Alcalde		24	
Teniente de alcalde		12	
Concejal		286	
Consejero		1 038	
Sur	49 615	47 750	1 865
Porcentaje del Sur de los cuales:	100,00	96,24	3,76
Alcalde		30	
Teniente de alcalde		32	
Concejal		387	
Consejero		1 412	

Cuadro VI

Administradores provinciales desglosados por sexo, reparto geográfico y cargo político

Provincias	Total	Hombres	Mujeres
Provincias	2 851	2 697	154
Porcentaje de Provincias de los cuales:	100,00	94,60	5,40
Presidente de la Comisión	95	94	1
Presidente del Consejo	95	94	1
Adjunto			29
Consejero			148
Norte			79
Porcentaje del Norte de los cuales:			
Presidente de la Comisión			1
Presidente del Consejo			1
Adjunto			14
Consejero			63
Centro			45
Porcentaje del Centro de los cuales:			
Presidente de la Comisión			-
Presidente del Consejo			-
Adjunto			8
Consejero			37
Sur			30
Porcentaje del Sur de los cuales:			
Presidente de la Comisión			-
Presidente del Consejo			-
Adjunto			7
Consejero			23

Cuadro VII

Administradores regionales desglosados por sexo, reparto geográfico y cargo político

Regiones	Total	Hombres	Mujeres
Total	1 058	986	72
Porcentaje del total de los cuales:	100,00	93,19	6,81
Vicepresidente de la Comisión		1	
Vicepresidente del Consejo		1	
Secretario del Consejo		9	
Adjunto		7	
Consejero		54	
Norte	456	416	40
Porcentaje del Norte de los cuales:	100,00	91,23	8,77
Vicepresidente de la Comisión		1	
Vicepresidente del Consejo		1	
Secretario del Consejo		5	
Adjunto		4	
Consejero		29	
Centro	180	164	16
Porcentaje del Centro de los cuales:	100,00	91,11	8,89
Vicepresidente de la Comisión		-	
Vicepresidente del Consejo		-	
Secretario del Consejo		2	
Adjunto		-	
Consejero		14	
Sur	422	406	16
Porcentaje del Sur de los cuales:	100,00	96,21	3,79
Vicepresidente de la Comisión		-	
Vicepresidente del Consejo		-	
Secretario del Consejo		2	
Adjunto		3	
Consejero		11	

## 7.2 Empleo en las administraciones públicas

En su sentencia No. 33 de 18 de mayo de 1960, el Tribunal Constitucional, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 51 de la Constitución, según el cual "todos los ciudadanos de uno y otro sexo pueden acceder a las funciones públicas y a los cargos electivos en condiciones de igualdad, según los criterios establecidos por la ley", declaró la ilegitimidad de la disposición normativa que excluía de manera general a las mujeres del acceso a los empleos públicos que implicaran poderes jurisdiccionales o el ejercicio de derechos o de poderes públicos o que tuvieran relación con la defensa del Estado (art. 7 de la Ley No. 1176 del 17 de julio de 1919).

Sobre la base del principio aprobado por el Tribunal Constitucional y confirmado por otras muchas decisiones de este mismo Tribunal y del Consejo de Estado, la Ley No. 66 de 9 de febrero de 1963 establece que la mujer "puede acceder a todos los cargos y categorías, sin limitaciones en las funciones ni en el desarrollo de la carrera, siempre que se respeten los criterios establecidos por la ley", suprimiendo así uno de los obstáculos que se interponían a la realización efectiva de la paridad preconizada por la Constitución.

Con ayuda de estos nuevos principios ha sido posible que la mujer acceda incluso a carreras tradicionalmente "masculinas", como por ejemplo la policía.

En efecto, la reciente Ley No. 121 de 1981 sobre la organización de la policía prevé, en su artículo 25, que la policía estatal debe desempeñar sus servicios institucionales con personal masculino y femenino aplicando el principio de paridad en materia de grados, funciones, remuneración y ascensos.

La presencia de personal femenino en la policía estatal se eleva actualmente a 1.377 agentes por lo que se refiere al cuerpo de agentes y ayudantes. Este número representa el 2,27% de los efectivos de dicho cuerpo, que al final de 1987 comprendía 60.502 agentes. En cuanto a los servicios profesionales sanitarios de la policía estatal, pertenecen a ellos 15 mujeres de un total de 125 médicos, lo que equivale al 12% del total, porcentaje que queda muy ampliamente superado por el de mujeres que pertenecen a los cuerpos de inspectores y de funcionarios de la policía estatal.

A este respecto, y aunque en general siga siendo exacta la tesis de la débil presencia cualitativa de la mujer en comparación con su fuerte presencia numérica, sobre todo en la función pública, en las últimas oposiciones convocadas por el Ministerio del Interior para puestos directivos y también para el sector de la policía se observa que el número de candidatas ha sido netamente mayor que el de candidatos (véanse los cuadros VIII y IX, que contienen los datos más significativos sobre la participación de la mujer en las carreras del Ministerio del Interior y de la policía estatal).

Las primeras titularizaciones de magistradas se remontan al Decreto Ministerial de 5 de abril de 1965. Desde entonces y hasta la fecha, sobre unos efectivos globales del personal de magistratura de 7.353 personas inscritas en plantilla (de las que 7.009 están en servicio) se registra la presencia de 1.243 mujeres; los contingentes más elevados pertenecen,

obviamente, a las calificaciones iniciales, debido no solamente al período necesario para recorrer toda la escala de la carrera, sino también, en particular, a que la participación femenina en las oposiciones a juez de audiencia ha aumentado gradualmente con el tiempo hasta alcanzar últimamente el porcentaje del 50% aproximadamente (véase el cuadro IX infra).

En el marco de las diversas funciones judiciales, el Tribunal de lo Criminal y el Tribunal de Apelación juzgan, en primera y en segunda instancia respectivamente, delitos de gravedad importante y se caracterizan, en cuanto a su composición, por la presencia de dos magistrados togados (uno de los cuales ejerce de presidente) y seis jueces populares, que constituyen un colegio único a todos los efectos.

Cuadro VIII

Ministerio del Interior

Administración civil

Distribución del personal por grupos de edad

Situación general

Años	Carreras			Escala superior		
	Directivos		%	Número de personas		%
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
De 15 a 20						
De 21 a 25					1	0,1
De 26 a 30				115	119	20,6
De 31 a 35				182	224	35,8
De 36 a 40	41	5	4,9	137	91	20,1
De 41 a 45	101	22	13,0	50	56	9,3
De 46 a 50	173	37	22,3	57	24	7,1
De 51 a 55	137	15	16,1	28	9	3,3
De 56 a 60	215	8	23,6	18	2	1,8
De 61 a 65	183	6	20,0	18	2	1,8
De 66 a 70						
De 71 a 75						
De 76 a 99					1	0,1
	850	93	100,0	605	529	100,0
Total		943			1 134	

A este respecto, si bien la Ley No. 287 de 10 de abril de 1951, relativa a la "reorganización de los procesos criminales", preveía que de los seis jueces populares "al menos tres" debían ser hombres, o sea la mayoría (a la sazón el acceso de las mujeres a la magistratura profesional, entre otras carreras, aún no se consentía), con el Decreto Ley No. 31 de 14 de febrero de 1978 (Ley de conversión No. 74 de 24 de marzo de 1978), esta discriminación fue eliminada gracias a la adopción de la disposición que establece que los tribunales de lo criminal se componen no sólo de representantes de la magistratura togada sino también "de seis jueces populares".

El cuadro No. IX contiene los datos relativos a la presencia de la mujer en la magistratura.

Cuadro IX

Situación del personal de la Magistratura  
al 5 de febrero de 1988

Función	Número de personas	En servicio en funciones judiciales	Mujeres	Otras administraciones (con excepción del personal superior)	Mujeres	Ministerio y C.S.M.	Mujeres
Primer presidente del Tribunal de Casación	1	1					
Procurador General del Tribunal de Casación y Asimilado (ex 2do. grado)	3	3					
Magistrado de Casación con cargo de Director Superior declarado apto para funciones de dirección superior (ex 3er. grado)	104	1 522		32		38	
Magistrado de Casación	517	1 212	27	20		33	1
Magistrado de Tribunal de Apelación	6 378	1 281	142	9		33	3
Magistrado de Tribunal		1 891	594	19	4	59	20
Jueces de Audiencia	350						
Con funciones		779	326	1	-	-	-
Sin funciones		320	154	-	-	-	-
Total	7 353	7 009	1 243	81	4	163	24

### Artículo 8

#### Participación de las mujeres en la representación internacional del Estado

**Artículo 8. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.**

El principio expresado en el artículo 8 recibe plena aplicación en lo que respecta a la representación internacional del Gobierno italiano y a la participación en las tareas de las organizaciones internacionales, sin excepción alguna en el plano legislativo o reglamentario.

Concretamente, en lo que atañe a la carrera diplomática, es interesante comprobar que, de un total de 836 funcionarios, se cuenta en la actualidad con 50 funcionarias: una Ministra Plenipotenciaria de segunda categoría, cinco Consejeras de Embajada, 25 Consejeras de Legación, cuatro primeras Secretarias de Legación, 13 Secretarias de Legación y dos voluntarias diplomáticas.

Por lo que hace a las organizaciones internacionales se han tomado en consideración a las personas que trabajan en las Naciones Unidas, la UNESCO, la OCDE y la FAO, por ser el grupo más representativo y por disponerse al respecto de información más actualizada. Hay que señalar, en consecuencia, que 47 funcionarios italianos desempeñan actividades en las Naciones Unidas, con grados que van de D2 a P1, de los cuales 11 son mujeres (una P5, tres P4, seis P3 y una P2, respectivamente), mientras que entre los 24 funcionarios italianos de la OCDE con grados comprendidos entre A7 y A1 hay cinco mujeres (tres A4 y dos A3), y de los 156 italianos de la FAO con grados de D2 a P1, 29 son mujeres (una D1, una P5, tres P4, diez P3 y 14 P2).

En lo que se refiere concretamente a la participación en las actividades de las organizaciones internacionales activas en la esfera de la política social, hay que recordar el cumplimiento por lo que a Italia se refiere de las disposiciones contenidas en el artículo 3 de la Constitución de la OIT, así como de las que figuran en la resolución relativa a la igualdad de posibilidades y de trato de las trabajadoras, aprobada durante la 60a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, junio de 1975).

La participación más nutrida de mujeres en las delegaciones designadas con ocasión de la celebración de numerosas reuniones en el seno de la OIT, confirma, por lo demás, el hecho de que paralelamente existe una presencia más acentuada y calificada de trabajadoras tanto en las organizaciones sindicales como en las estructuras administrativas.

Asimismo, Italia ha participado y participa por conducto de varias expertas en conferencias internacionales de las Naciones Unidas sobre las mujeres, los menores y los impedidos, así como en el marco de la UNESCO, el Consejo de Europa y la CEE.

El representante italiano en el Consejo Ejecutivo de la UNESCO es una mujer, la diputada Tina Anselmi, que forma parte de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, de las Naciones Unidas.

## Artículo 9

### Problemas relativos a la nacionalidad

#### **Artículo 9**

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

9.1 En cuanto al principio consagrado en el párrafo 1 del artículo 9, que obliga a los Estados a garantizar a las mujeres derechos iguales a los de los hombres en materia de nacionalidad, es preciso recordar que en virtud de la Ley No. 555 de 13 de junio de 1912, la italiana que contraía matrimonio con un ciudadano extranjero perdía su nacionalidad si la ley del marido disponía la adquisición de la nacionalidad de éste jure matrimoni.

La Ley No. 151 de 19 de mayo de 1975 sobre la reforma del derecho de familia abrogó esa reglamentación, estipulando que las mujeres que hubieran perdido su nacionalidad por matrimonio podrían recobrarla formulando la correspondiente declaración a la autoridad competente, y dispuso, en el marco del artículo 143 ter del Código Civil, que la nacionalidad italiana se conservaría salvo renuncia expresa de la mujer, tratándose de matrimonios contraídos con posterioridad a la entrada en vigor de dicha ley.

En cambio, seguían en vigor las normas que estipulaban anteriormente la transmisión de la nacionalidad italiana a la mujer extranjera que contrajese matrimonio con un italiano.

En la Ley No. 123 de 21 de abril de 1983 quedó abolida la diferencia de trato en cuanto a la adquisición de la nacionalidad y se estableció, en referencia al matrimonio, que el cónyuge extranjero o apátrida de un ciudadano italiano podía adquirir dicha nacionalidad tras un período mínimo de residencia en el territorio de la República Italiana de seis meses, o tres años después de la fecha de matrimonio de no haber habido disolución, anulación o cesación de los efectos civiles, ni tampoco separación legal.

Actualmente, en base a esa reglamentación en el sistema italiano:

a) El matrimonio con un extranjero no afecta automáticamente la nacionalidad de la esposa;

b) El cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio no entraña automáticamente el cambio de nacionalidad de la mujer;

c) La posible adquisición por parte de la mujer de una nacionalidad extranjera jure matrimoni no supone pérdida de la nacionalidad italiana a menos de que se produzca una renuncia expresa.

Posteriormente, en la sentencia No. 71 de 26 de febrero de 1987 del Tribunal Constitucional se declaró la ilegitimidad del artículo 18 de las disposiciones preliminares de la ley que disponía en general que, en ausencia de una ley nacional común, las relaciones personales entre esposos quedarían sujetas a la legislación nacional del marido en el momento de celebrarse el matrimonio.

En cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres respecto de la nacionalidad de los hijos, el sistema normativo italiano ha experimentado una compleja evolución.

El Tribunal Constitucional declaró en su sentencia No. 30 de 9 de febrero de 1983 la ilegitimidad constitucional del artículo 1 de la Ley No. 555 de 13 de junio de 1912, que no contemplaba la transmisión de la nacionalidad por nacimiento jure sanguinis al hijo de una ciudadana italiana. Ulteriormente, el artículo 5 de la ley de 1983 precitada dispuso que serían ciudadanos italianos los hijos menores, incluso adoptivos, de padres o madres con nacionalidad italiana y que en caso de doble nacionalidad los hijos deberían optar por una sola nacionalidad un año después de su mayoría de edad. Esa norma se aplica igualmente al caso de los hijos legítimos que al de los naturales reconocidos.

El Tribunal Constitucional abrogó en su sentencia de 10 de diciembre de 1987 el artículo 20 de las disposiciones sobre la ley general en lo que concierne a la preferencia que se daba en ésta a la legislación del padre, en caso de conflicto entre las legislaciones de los padres. En el artículo 20 se establecía, en efecto, para las relaciones entre padres e hijos, la aplicación de la ley de la madre sólo cuando ésta hubiera legitimado al hijo o si se hubiese comprobado la maternidad.

#### Artículo 10

##### Igualdad en la esfera educativa

**Artículo 10. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:**

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b) Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;

c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;

d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;

e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer;

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

La condición cultural de la mujer en Italia debe contemplarse en el marco de los procesos de cambio que han caracterizado la vida de la sociedad italiana. Resulta interesante recordar que en el momento de la unidad italiana (1861), de cuatro mujeres tres no sabían leer ni escribir, y que en algunas regiones meridionales más del 90% de la población femenina era prácticamente ciega y muda en lo que concierne a la palabra escrita.

La profunda transformación registrada sobre todo durante los 40 últimos años se debe en gran parte al vasto proceso de escolarización que tuvo lugar durante dicho período.

Hay que tener en cuenta que en 1951 había aún un gran porcentaje de analfabetismo, sobre todo entre las mujeres, ya que la tercera parte de la población femenina era analfabeta en comparación con la quinta parte de la población masculina, mientras que sólo el 5,94% del total de la población poseía un título de estudios secundarios del primer ciclo, el 3,25% un título del segundo ciclo y el 1,01% una licenciatura.

El hecho de haberse elevado el límite de edad para la escolarización obligatoria a 14 años (1962) constituyó un giro radical que influyó incluso en la condición cultural de la mujer.

Esa medida garantizó a las jóvenes generaciones de mujeres un nivel cultural básico no solamente más elevado y generalizado, sino también más homogéneo en relación con el de los hombres, y puso sobre todo en marcha el proceso de plena integración de las mujeres en los niveles medios y elevados de enseñanza y actividad profesional.

A nivel secundario la población femenina pasó de 613.130 alumnas en 1962 a 1.261.674 en 1986, lo que hizo aumentar la proporción de mujeres de un 42,25% a un 47,73%.

No obstante, puede darse el caso -y esto se aplica a los jóvenes de uno y otro sexo- de que, debido a necesidades económicas familiares o por ignorancia, en ciertas regiones de Italia se retire a los jóvenes de las escuelas y se les obligue prematuramente a trabajar, pese a las sanciones previstas por el sistema italiano para el caso de que se obligue a los jóvenes a abandonar la escuela antes de terminar el período de enseñanza obligatoria o a trabajar antes de tiempo.

A ese respecto hay que destacar la acción muy apreciable emprendida por el Estado en dos sentidos. En efecto, por una parte se aprobará próximamente el proyecto en virtud del cual se añadirán dos años para complementar el período obligatorio de enseñanza escolar, que corresponderán a los dos primeros cursos del segundo ciclo de la actual enseñanza secundaria.

Por otra parte, el Ministerio de Educación Nacional ha constituido por Decreto Ministerial de 19 de julio de 1988 un grupo de trabajo sobre la "dispersión escolar" para hacer frente en los planos de la prevención y la recuperación a los abandonos que se producen durante la enseñanza obligatoria. Dicha acción se ejerce en la actualidad mediante la realización de proyectos complementarios en cada zona, lo que entraña la intervención, junto con los establecimientos escolares, de diferentes instituciones competentes en zonas donde los abandonos escolares y la irregularidad de la asistencia a los cursos han adquirido proporciones importantes, con arreglo a los resultados de un análisis estadístico efectuado anteriormente.

Esa iniciativa se destina tanto a los muchachos como a las muchachas pero puede revestir una importancia apreciable para estas últimas, ya que en una situación de premura socioeconómica suele retirarse primeramente a las muchachas de los establecimientos escolares.

Por lo que hace a las escuelas del segundo ciclo de la enseñanza secundaria es preciso señalar que, a pesar de los numerosos intentos de dislocar los esquemas preconcebidos, sigue existiendo una división sexista tanto "vertical" como "horizontal". La división "vertical" hace que se obligue a las muchachas a trabajar y que éstas tarden en conseguir trabajo con mayor frecuencia que los muchachos después de la enseñanza obligatoria, sin posibilidades de obtener formación o especialización alguna.

La división "horizontal" queda reflejada en el hecho de que, si bien las muchachas representan el 49,9% de las matrículas en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria (año escolar 1985-1986), en ciertos tipos de establecimientos escolares el número de mujeres es muy elevado y ha permanecido sin variación en los últimos años, con excepción de los colegios científicos donde se ha registrado un aumento paulatino de mujeres.

El porcentaje más alto de alumnas corresponde a las escuelas normales (92,9%), seguidas de los colegios artísticos (69,3%), los institutos de arte (66%), los colegios de estudios clásicos (62,6%) y los colegios científicos, incluidos los de lenguas (50,3%). La proporción de mujeres en los institutos profesionales es del 48,1% y del 39,9% en los institutos técnicos.

En cuanto a las fluctuaciones observadas en el número de alumnos que obtienen el título de bachillerato, la proporción de mujeres es aproximadamente de un 50%, cifra en la que predominan las tituladas en los institutos hacia los que se orientan las muchachas.

En cuanto a la universidad, el número de mujeres ha aumentado gradualmente durante los últimos años y llegó a representar el 47,2% de los alumnos inscritos en el curso académico 1986-1987, sobre todo en las carreras tradicionalmente preferidas por las mujeres, pese a haberse registrado un incremento en otras disciplinas que no despertaban anteriormente interés en ellas.

La proporción de mujeres durante el año académico 1986-1987 se desglosa, pues, de la siguiente forma: grupo literario, 80,1%; diplomas universitarios, 51,7% y grupo científico, 50,6%; jurídico, 47,4%; médico, 41%; económico y políticosocial, 39,1%; agrícola, 32,8%; y de ingeniería, 19,4%.

En 1988 hubo en Italia 72.987 premiados. La proporción de mujeres en esa cifra fue del 44,1%, repartida como sigue: grupo científico, 60,4%; grupo médico, 33,4%; ingeniería, 14,7%; grupo agrícola, 21,2%; grupo económico, 29,5%; grupo político y social, 39,1%; grupo jurídico, 36,5%; grupo literario, 78,5%, y diplomas universitarios, 51,4%.

En lo que concierne al personal docente, no se practica en Italia ninguna discriminación sexista y la contratación se hace exclusivamente basándose en la titulación y calificaciones de los candidatos. A ese respecto, es preciso mencionar que el proyecto de ley No. 322 del 6 de agosto de 1988, que el 6 de octubre de 1988 pasó a ser la Ley No. 426, suprimió en el primer ciclo de la enseñanza secundaria la diferenciación basada en el sexo de los profesores para la atribución de plazas en la educación física masculina y femenina.

El 1º de enero de 1988 había 622.907 mujeres en un total de 866.906 profesores titulares, o sea un 71,6%.

Ese porcentaje, ya de por sí elevado, es aún mayor en las escuelas de grado inferior como jardines de infancia (99,5%) y elementales (89,1%), donde prácticamente todos los puestos son ocupados por mujeres, sea porque la titulación requerida puede obtenerse cursando estudios más breves, sea porque tradicionalmente se ha tendido a considerar que existe una continuidad y afinidad entre la función materna y la enseñanza a los alumnos de menor edad, sea, por último, porque los dos motivos precitados hacen que los hombres se interesen poco por esas plazas, dado su escaso prestigio social.

Entre los muchachos y las muchachas no existe diferenciación alguna en lo que respecta a los programas ofrecidos en el marco de un mismo tipo de escuela secundaria o de facultad universitaria.

Lo mismo cabe decir del acceso a los locales y los equipos escolares, al que tienen derecho por igual los muchachos de ambos sexos.

En casi todos los establecimientos escolares y, por supuesto, en las universidades la educación es mixta y los muchachos y las muchachas gozan de las mismas posibilidades para obtener becas y otras subvenciones.

Asimismo, los hombres y las mujeres pueden acceder en condiciones de igualdad a los programas de educación permanente de adultos.

En las escuelas se facilita a los muchachos y a las muchachas las mismas informaciones sobre la salud y el bienestar personal y familiar.

En cuanto a los deportes, no existe discriminación alguna en el marco escolar, pero subsisten discriminaciones residuales en algunos sectores de la competición deportiva.

La situación italiana no se caracteriza, pues, por la existencia de discriminaciones sexistas en la educación en el plano normativo e institucional, pero en la práctica persisten ciertas discriminaciones vinculadas a la preponderancia de una mentalidad tradicional.

Para eliminar también estas últimas discriminaciones, y habida cuenta de la importancia de la escuela para el desarrollo social y cultural del país, el 6 de marzo de 1989 se instituyó como entidad dependiente del Ministerio de Educación Nacional el Comité para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. La tarea de ese Comité, integrado por representantes del Ministerio y de las asociaciones sindicales y profesionales, consiste en promover iniciativas en el marco escolar, igualmente en forma de medidas positivas, que tienen por objeto garantizar la paridad real entre profesores y profesoras, así como entre alumnos y alumnas.

Se han determinado los cauces a través de los cuales deberá ejercerse la acción del Comité para alcanzar sus propios objetivos, a saber: la revisión de programas de enseñanza y manuales escolares, de los cuales deberán ser eliminados los estereotipos sexistas; el examen de políticas escolares y de formas de orientación que habrán de promoverse para evitar la concentración de estudiantes en determinadas áreas, que son, por otra parte, las que guardan menor relación con el desarrollo científico y tecnológico de la sociedad; la formación inicial y un servicio permanente de los profesores que, si bien son en general mujeres, han transmitido con frecuencia de manera poco crítica un modelo masculino de cultura.

En materia de programas, hay que señalar, sin embargo, que los nuevos programas para la escuela elemental en vigor desde 1986 apuntan ya la posibilidad de examinar positivamente todo tipo de diversidades y, en consecuencia, incluso la que atañe al sexo.

Existe, asimismo, un proyecto de experimentación en el marco de la instrucción profesional, en el cual se prevé una modificación sustancial de los programas destinados a las asistentas que se ocupan de niños desde el nacimiento hasta la edad preescolar y que han sido hasta el presente las más

afectadas por un condicionamiento consuetudinario que hacía asimilar los conocimientos que se exigía de ellas a los que son inherentes a la figura materna.

Tratándose de los problemas relativos a las iniciativas de carácter educativo con el fin de garantizar la salud y el bienestar familiar y facilitar información y asesoramiento sobre la planificación familiar, que la Ley 405/1975 contempla "en el respeto de las condiciones éticas", el Ministerio de Salud ha promovido en el curso de los últimos años diversas iniciativas de carácter nacional en el sector de la información y educación sanitarias, en las cuales se insiste especialmente en los problemas de las mujeres y la infancia.

El programa de medidas en favor de la mujer ha tenido como objetivo todas las iniciativas de índole educativo y operacional que guardan relación con la tutela de la maternidad y de la infancia así como con la elección responsable y consciente en materia de procreación.

Con este programa se ha querido sobre todo identificar y reducir los factores de riesgo vinculados al embarazo y el parto, favorecer el mejoramiento de las condiciones de salud de las madres y reducir el porcentaje de las patologías y la mortalidad perinatales e infantiles, y promover una vasta obra de sensibilización con el fin de difundir los métodos más adecuados para prevenir y diagnosticar en fase temprana tumores que afectan a los órganos genitales femeninos.

El Ministerio de la Salud ha promovido igualmente el Servicio de Informaciones Sanitarias en colaboración con la SIP, que ofrece información telefónica, entre otras cosas, sobre cuestiones relativas a la salud de la mujer (embarazo, infecciones, tumores femeninos, ciclos menstruales y esterilidad) y de los niños (alimentación, salud, crecimiento y comportamiento).

En 1985 y años siguientes el Ministerio de la Salud aplicó el plan para la infancia, cuyo objetivo principal consiste en crear condiciones óptimas, tanto desde el punto de vista sanitario como del entorno social, para que el embarazo y el nacimiento se produzcan en una atmósfera armoniosa, y presentar así el embarazo como un proceso fisiológico que interesa a la totalidad de la célula familiar.

Hay que decir también que, aparte de la iniciativa presentada sobre la "dispersión escolar", el Ministerio de Educación Nacional se encuentra aplicando en la actualidad numerosos proyectos estructurados sobre la condición de los jóvenes (colaboración entre la escuela y los sectores "extraescolares" con miras a instituir un sistema de formación integrado; educación para la salud, destacándose especialmente la prevención de las toxicomanías; intervención en favor de la inserción de alumnos extranjeros; actividades en materia de educación ambiental; y el proyecto sobre la juventud). En todos los proyectos presentados reviste esencial importancia el problema de la igualdad entre ambos sexos y uno de los objetivos prioritarios es el de ofrecer a través de los establecimientos escolares una real igualdad de oportunidades a los muchachos y las muchachas.

Artículo 11

Igualdad entre el hombre y la mujer en materia de trabajo

**Artículo 11**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

El marco de referencia constitucional relativo al derecho al trabajo y al principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras se encuentra en:

- el artículo 4: "La República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y crea las condiciones para el ejercicio efectivo de ese derecho. (...)" ;
- el artículo 37: "Las trabajadoras tienen los mismos derechos que los trabajadores y, a trabajo igual, perciben la misma retribución que ellos... (...)" .

En aplicación del citado artículo 37 de la Constitución, la Ley No. 903/77 sobre la igualdad de trato entre el hombre y la mujer en materia de trabajo, a la que ya se ha hecho referencia en varias ocasiones, articula la reglamentación para procurar la igualdad en materia de acceso al trabajo, formación profesional, retribución, atribución de grados y de funciones, ascensos y seguridad social. Por este motivo, su aplicación jurisprudencial y administrativa constituye la fuente principal de referencia en lo tocante a los puntos específicos del artículo de la Convención que se examina.

Además, el artículo 15 de la Ley No. 300 de 20 de mayo de 1970 (también llamada "Estatuto de los Trabajadores"), que tiene por fin salvaguardar la libertad y la dignidad del trabajador en el lugar de trabajo, incluye a la diferencia de sexo entre los motivos por los que se prohíbe la discriminación.

#### II.1 a) Derecho al trabajo

El reconocimiento del derecho al trabajo, solemnemente sancionado por la Constitución, ha requerido medidas concretas de garantía.

Como se ha recordado en la parte introductoria, la primera ley de protección de las madres trabajadoras (Ley No. 860/1950) había establecido la prohibición de despedir a las trabajadoras desde el comienzo del embarazo hasta que el niño hubiera cumplido un año de edad.

Esta prohibición se ha acentuado aún más con la ley de protección de las madres trabajadoras actualmente en vigor, que también establece que el empleador está obligado a reponer en su puesto a una trabajadora despedida si ésta en un plazo de 90 días, demuestra documentalmente que en el momento de producirse el despido existían condiciones que le impedían trabajar.

La Ley No. 7 de 1963 prohíbe el despido de la trabajadora por razón de matrimonio. Esta ley establece la nulidad absoluta del despido por razón de matrimonio, considerando como tal todo despido que tiene lugar entre la publicación de las amonestaciones y un año después de celebrarse la boda.

Además, con el fin de evitar presiones indebidas por parte del empleador, la ley considera nula la dimisión de la trabajadora si ésta no la confirma personalmente en la Oficina del Trabajo.

En todo caso, en el actual estado de cosas, puede considerarse que el actual derecho al trabajo de la mujer, igual que el del hombre, ha quedado consolidado y ya no es objeto de controversia. Esta convicción ha podido enraizarse no sólo gracias a los desvelos y a las luchas de los movimientos femeninos, sino también gracias a la evolución de las condiciones sociales y de las costumbres. En particular, es corriente considerar que el trabajo de la mujer, en la inmensa mayoría de los casos, constituye una contribución esencial para el mantenimiento de un nivel de vida adecuado y para el progreso social de la familia.

Por otro lado, en lo que respecta a la condición de la mujer cabeza de familia uniparental, caso cada vez más frecuente debido sobre todo al aumento de las separaciones y los divorcios, lo que ella aporta con su trabajo constituye para la familia la fuente de ingresos esencial, y a menudo la única.

De ahí que la política actual se oriente principalmente a suprimir los obstáculos que aún se oponen a una igualdad real y efectiva en la obtención del derecho al trabajo. Se trata de obstáculos y dificultades relacionados en parte con las condiciones subjetivas de las trabajadoras, por ejemplo el aumento del peso de las responsabilidades familiares o, en determinados casos, una formación profesional que no se adapta a la demanda del mercado, pero con frecuencia se trata también de prejuicios y situaciones culturales y costumbres. Consultense a este respecto las medidas de apoyo en favor del empleo femenino que están en vigor en Italia y a las que ya se ha hecho referencia al hablar del artículo 4.

#### 11.1 b) Acceso al trabajo y medidas de selección

La prohibición de la discriminación, incluso recurriendo a determinados mecanismos de selección profesional, es objeto del artículo 1 de la Ley No. 903/77, ya citada en varias ocasiones.

Este artículo dice textualmente:

"Queda prohibido todo tipo de discriminación fundado en el sexo en lo relativo al acceso al trabajo, independientemente de las modalidades de contrato o del sector o la rama de actividad, a todos los niveles de la jerarquía profesional.

Queda prohibida la discriminación mencionada en el párrafo anterior, incluso si ya se viene aplicando:

1) a través de la referencia a la situación matrimonial, a la situación familiar o al estado de embarazo;

2) de forma indirecta, a través de mecanismos de selección previa, o bien mediante la prensa o toda otra forma de publicidad que establezca como requisito para el empleo la pertenencia a uno u otro sexo.

...

No se admitirán excepciones a las disposiciones que preceden más que si las tareas asignadas son particularmente pesadas y han sido determinadas en la negociación colectiva.

No constituirá discriminación el condicionar a la pertenencia a determinado sexo los contratos de trabajo en el campo de la moda, del arte o del espectáculo, cuando ello sea esencial para la naturaleza del trabajo o del cometido."

A título de comentario del artículo que se acaba de citar conviene ante todo poner en evidencia que desde su entrada en vigor se han levantado automáticamente las prohibiciones y las barreras que impedían el trabajo de la mujer en determinados sectores, actividades y funciones previstas por las leyes precedentes por motivos de protección. Se trata, por ejemplo, del transporte y del levantamiento de pesos, de los trabajos en las minas y bajo tierra, de los trabajos peligrosos, fatigosos e insalubres en empresas industriales previstas en listas especiales. Estas prohibiciones sólo se mantienen en vigor en el caso de las menores de edad y de las mujeres embarazadas o que acaben de dar a luz.

La negociación colectiva, a la que por ley corresponde determinar qué cometidos son especialmente penosos, ha sido particularmente prudente al hacer uso del poder que se le había atribuido de formular excepciones al principio de la igualdad en el acceso al trabajo, prohibiendo ciertas actividades y ciertas funciones. Hasta la fecha no hay prohibiciones por tareas particularmente penosas más que en dos o tres convenios colectivos nacionales, en un número igual de convenios regionales y provinciales, y en algunas decenas de acuerdos de empresa.

Por lo demás, no debe pensarse que las mujeres se hayan lanzado en masa a ejercer profesiones que tradicionalmente correspondían a los hombres. Por el contrario, en estas actividades se constata en general que la oferta de mano de obra femenina es más bien rara.

Es bastante frecuente que las mujeres que trabajan en estas profesiones posean una titulación específica (como sucede, por ejemplo, con las "expertas mineras" que trabajan en las minas).

La jurisprudencia sobre esta disposición particular ha aportado aclaraciones importantes.

Han sido denunciados a la justicia algunos anuncios de concursos para cubrir puestos vacantes en que los mecanismos de selección o las condiciones que se exigían de los candidatos eran considerados como discriminatorias tanto en el sector privado (sobre todo en la banca) como en el sector público. Entre otras cosas, se consideraban discriminatorios el requisito de la talla que debían tener los candidatos (concursos para agentes del orden) así como los mecanismos de selección que entre otras cosas preveían pruebas ergométricas (trabajadores de los ferrocarriles del Estado).

En lo relativo a la discriminación por embarazo, se ha decidido que la trabajadora contratada por medio de la oficina pública de colocación sobre la base de listas especiales y la trabajadora que ha obtenido su nombramiento en el sector público también sobre la base de listas de clasificación, tienen derecho a la instauración de la relación de trabajo, incluso si ésta tiene lugar durante el período que precede o sigue inmediatamente al parto durante el cual la ley prohíbe la asignación a un puesto de trabajo, quedando sobreentendido que la prestación laboral queda suspendida hasta el momento en que la prohibición se levante.

Con referencia al artículo 5 de la Ley No. 903, que establece la prohibición del trabajo nocturno de la mujer en las empresas industriales pero que permite levantar esa prohibición si así se conviene en la negociación colectiva, la jurisprudencia ha establecido que la oficina de colocación no puede atender la petición del empleador que quiere personal exclusivamente masculino que se pueda destinar también a servicios nocturnos, en la medida en que la prohibición que pesa sobre el personal femenino se pueda levantar. La solicitud de personal masculino sólo es legítima cuando se trata de una actividad que ha de ejercerse únicamente de noche.

En cuanto a las ofertas de trabajo publicadas en la prensa que hacen referencia a uno u otro tipo de personal, con frecuencia lo que se quiere dar a entender es que se dirigen tanto a hombres como a mujeres. Aunque en tales anuncios no es exigible la responsabilidad penal del director del periódico, sí lo es la de los autores de los anuncios.

Para completar cuanto antecede, conviene recordar que en la correspondiente disposición se contempla una sanción penal consistente en multa de 200.000 a 1.000.000 de liras, así como el procedimiento de urgencia especial (artículo 15) del cual se ha hablado ampliamente a propósito del artículo 2 de la Convención aquí examinada.

Cabe recordar además que las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional para el empleo, que tienen competencias en materia de preparación profesional, cuentan con una "consejera para la igualdad" cuya tarea específica consiste en tomar toda iniciativa útil que materialice la igualdad en lo relativo al acceso de las trabajadoras al empleo (véase el informe sobre el artículo 3).

También se prevén tareas específicas al respecto en los decretos por los que se crean los organismos especiales previstos en el marco de la administración pública. Estos organismos son el Comité nacional en pro de la igualdad, dependiente del Ministerio del Trabajo y creado por Decreto Ministerial de 8 de octubre de 1982, y la Comisión Nacional análoga, dependiente de la Presidencia del Consejo y creada por Decreto del Presidente del Consejo de Ministros de 12 de junio de 1984.

Estos dos organismos, cuya institucionalización legislativa se propone actualmente, no sólo han contribuido a la definición de hipótesis legislativas relativas a la plena realización de la igualdad, sino que han actuado de interlocutores en determinados casos, prestando asesoramiento acerca de circunstancias concretas.

Cabe señalar por último el reciente establecimiento de la Comisión para la Igualdad dependiente de la Cámara de Diputados.

Todas estas iniciativas tienen lugar en el marco de una política global y unitaria cuyas líneas esenciales fueron trazadas en el Plan de Acción Nacional elaborado por la Comisión que tiene su sede en la Presidencia del Consejo y de la que ya se ha hablado. En el plan se desea que se determinen y pongan en práctica intervenciones destinadas a eliminar las discriminaciones que subsisten por razón de sexo, a suprimir sus causas y a establecer formas específicas de promoción de la mujer.

#### 11.1 c) Libre elección de la profesión y del empleo

El artículo 4 de la Constitución, ya citado, prevé expresamente que el derecho y la obligación de trabajar deben entenderse como derecho y obligación de ejercer una actividad "elegida por propia voluntad".

Más adelante queda confirmado este principio de manera más general en el artículo 25, que establece que "no podrá imponerse ninguna prestación personal de trabajo que no se ajuste a la ley".

Así pues, en Italia no existe ninguna forma de trabajo obligatoria. Puede añadirse que se favorece la iniciativa personal, sin discriminación de sexo. Hombres y mujeres tienen acceso a todas las artes, profesiones y negocios.

En Italia ejercer actividades autónomas buen número de mujeres, en calidad de propietarias o colaboradoras de pequeñas empresas (agrícolas, artesanales o comerciales) que suelen ser familiares.

En el artículo 30 bis del Código Civil se regula expresamente "la empresa familiar" y se dispone que todos los familiares que participan en ella están en situación de igualdad en lo que respecta a la dirección y a la gestión de la empresa y que el reparto de los beneficios y de los incrementos se hace en proporción a la cantidad y a la calidad de la contribución de cada familiar.

Además, el artículo 14 de la Ley No. 903 establece que "las trabajadoras autónomas que prestan servicio continuo en la empresa familiar tienen derecho a representar a la empresa en los órganos estatutarios de las cooperativas, de los consorcios y de toda otra forma de asociación".

El primer párrafo del artículo 3 de esa misma ley prohíbe toda discriminación, cualquiera que sea su naturaleza, entre hombres y mujeres "en lo relativo a la atribución de grados y cometidos y en los ascensos".

Por lo general, en los convenios colectivos se aplica cabalmente la disposición relativa a la asignación de grados y de cometidos. En efecto, en esos convenios se prevé una clasificación profesional compuesta de determinado número de categorías profesionales; corresponde a cada convenio establecer la retribución relativa de esas categorías.

En el marco de cada categoría se clasifican las funciones que se consideran del mismo valor. Con ello se atribuye claramente la función correspondiente a la actividad que realmente se ejerce, siendo éste un derecho cuyo incumplimiento por parte del empleador puede denunciarse ante la justicia.

El artículo 2103 del Código Civil obliga además al empleador a confiar al asalariado los cometidos para los que ha sido contratado o los que correspondan a la categoría superior que el asalariado hubiera adquirido ulteriormente. En todo caso está prohibido colocar al trabajador en un nivel inferior.

En cambio, no puede pasarse por alto que uno de los aspectos en los cuales ha tenido menos efectividad la Ley No. 903 es el del ascenso en la carrera. En efecto, muy pocas mujeres llegan a la cumbre de sus respectivas carreras. Este problema está siendo objeto de un debate y de ciertas "acciones positivas" promovidas por los sindicatos en algunas empresas; dichas acciones consisten en estudiar las carreras del personal de ambos sexos, confrontarlas y examinar los métodos de selección adoptados.

#### Estabilidad en el empleo

El derecho a la estabilidad en el empleo, reconocido para todos los trabajadores, no es objeto de ninguna excepción en función del sexo. En particular, el sistema vigente prohíbe el despido sin causa justa o motivo que lo justifique en aquellas empresas que emplean a más de 35 personas (Ley No. 604 de 1966 sobre la reglamentación de los despidos individuales).

En particular, el artículo 11 de esta ley considera legítimo el despido "ad nutum" (sin causa justa o sin motivo justificado) cuando el trabajador ha cumplido la edad de la jubilación, que en Italia es de 60 años para los hombres y de 55 para las mujeres. Como excepción a esta reglamentación, el artículo 4 de la Ley No. 903/77 establece que "incluso si las trabajadoras reúnen los requisitos para tener derecho a la pensión de vejez, pueden continuar ejerciendo su actividad hasta los mismos límites de edad previstos para los hombres por las disposiciones legislativas, reglamentarias y contractuales, a condición de avisarlo previamente al empleador por lo menos con tres meses de antelación a la fecha en que se adquiere el derecho a la pensión de vejez".

El Tribunal Constitucional ha intervenido varias veces a propósito de esta reglamentación, y ha establecido lo siguiente:

- que la diferencia en la edad de jubilación entre hombres y mujeres es legítima, habida cuenta de que las costumbres todavía dominantes hacen recaer casi siempre exclusivamente sobre la mujer el conjunto de las tareas familiares que, unido a su actividad profesional, hace particularmente penoso el papel de la mujer;
- que las mujeres tienen derecho a ser protegidas contra los despidos hasta la misma edad que los hombres;
- que el aviso previo al empleador es ilegítimo en la medida en que condiciona un derecho subjetivo perfecto.

Recordemos por último, para completar la encuesta, que las trabajadoras gozan de una protección especial contra los despidos durante el embarazo y hasta que el niño cumple el año de edad, y que está prohibido despedirlas por motivo de matrimonio (véase el apartado 11.1 a) sobre el "Derecho al trabajo").

Formación profesional

Con el fin de eliminar toda discriminación en el ámbito de la formación profesional, también reviste importancia la prohibición explícita que establece la Ley No. 903/1977, que en su artículo 1 establece que cualquier tipo de discriminación de la mujer, incluso indirecta, se aplica asimismo a las iniciativas en materia de orientación, de formación y de readiestramiento profesional, en lo que concierne tanto al acceso como al contenido.

Esta precisión adquiere una importancia particular de cara a la eliminación, incluso en el contenido profesional, de estereotipos culturales todavía persistentes.

Posteriormente, la ley de bases de este sector (21 de diciembre de 1978) ha confirmado esta orientación.

La jurisprudencia se ha orientado constantemente en el mismo sentido, en particular declarando que es ilegítimo excluir a una concursante embarazada de un contrato de formación (tema que se aborda en el párrafo 1 del artículo 1 de la Ley No. 285/77).

En el terreno de los hechos, conviene subrayar que la participación femenina en los cursos de formación profesional de todo tipo se aproxima a la mitad de la participación total de ambos sexos. Existen iniciativas particulares para las mujeres que desean volver a la vida productiva o que retornan a ésta tardíamente (en el cuadro estadístico adjunto figuran los datos de participación en los cursos profesionales según el sexo).

Cursos de formación profesional según el nivel profesional del curso, por región a/

a/ En los cursos de formación profesional se imparten conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar cometidos profesionales en los diversos sectores de la producción. Su finalidad es la calificación, el readiestramiento, el perfeccionamiento y la especialización de los trabajadores.

b/ Comprenden los cursos de primera formación, de recalificación o de perfeccionamiento, los cursos para impedidos y otros tipos de cursos.

C/ No se incluyen (por no haberlos recibido) los datos de las provincias de Grosseto, Benevento, Trapani, Nuoro y Oristano.

11.1 d) Igualdad de remuneración

El artículo 37 de la Constitución estipula que "Las trabajadoras tienen los mismos derechos que los trabajadores y, a trabajo igual, perciben la misma retribución que ellos".

La interpretación que puede darse a la expresión "a trabajo igual" ha sido objeto de debate en el plano doctrinal y de la jurisprudencia. Sin embargo, como consecuencia de la ratificación del Convenio 014 No. 100, el principio constitucional mencionado se confirmó con el reconocimiento del derecho a la misma retribución por un trabajo "de igual valor". La aplicación concreta de ese principio se ha llevado a cabo, en particular, mediante negociaciones colectivas.

Gracias al acuerdo del sector textil (1959), pero sobre todo al acuerdo marco interconfederal paritario de 1960, se eliminó como primera medida la doble escala de remuneraciones para uno y otro sexo que existía anteriormente.

Las convenciones colectivas firmadas en años posteriores establecieron un nuevo sistema de remuneración. En cada una de esas convenciones se fijó un número determinado de "categorías profesionales" con varios escalones y se determinó la correspondiente remuneración. En el marco de cada "categoría" se incluyeron las actividades y funciones que se consideraban de "igual valor". Aunque los criterios de evaluación adoptados eran a menudo empíricos, se adoptaron con frecuencia en base a las técnicas de evaluación en fábrica.

El proceso mencionado corresponde al período 1960-1965.

Hay que deploar, no obstante, que las funciones desempeñadas principalmente por el personal femenino sean por regla general las que corresponden a los niveles intermedios y muy a menudo a los niveles medio e inferior de la clasificación profesional, mientras que el número de trabajadoras que accede a puestos más elevados es aún poco importante, debido a que en el sector industrial persiste la tendencia a encomendar a la mujer funciones específicas y tradicionales.

En los sectores no industriales y especialmente en el terciario, donde la segregación horizontal y vertical de las trabajadoras se encuentra mucho menos acentuada, las mujeres desempeñan una vasta gama de actividades y funciones.

Los resultados de la acción contractual se han tenido en cuenta en la Ley 903/77, cuyo artículo 2 estipula que la trabajadora "tiene derecho a la misma remuneración que el trabajador si realiza actividades iguales o de igual valor".

En el párrafo 2 de este artículo se dispone, por otra parte, que "Los sistemas de clasificación profesional para la determinación de las remuneraciones adoptarán criterios comunes para ambos sexos".

Conviene señalar, ya que reviste particular importancia, que en el artículo 16 se prevé una multa de 200.000 a 1 millón de liras por falta de cumplimiento de las disposiciones que figuran en el artículo 2. Además, la Ley No. 903 establece la nulidad de las estipulaciones que contravengan lo dispuesto en ella.

De esto se deduce que, como tiene que ser, los diferentes niveles de remuneración no entrañan cláusulas discriminatorias por motivos de sexo.

Los datos estadísticos indican la persistencia de diferencias salariales, por lo demás poco importantes, que obedecen no sólo al hecho de que las trabajadoras ejecutan sus actividades en los niveles profesionales menos elevados, sino también a factores subjetivos tales como su menor "antigüedad".

A modo de ejemplo se facilitan a continuación algunos datos relativos a las remuneraciones percibidas en el sector industrial, sobre la base de una encuesta periódica efectuada por el Ministerio de Trabajo acerca de empresas con menos de 30 empleados (los datos corresponden al mes de abril de 1984):

- INDUSTRIA TEXTIL	(1.226 establecimientos):
SALARIO BRUTO MEDIO POR HORA:	hombres 6.650,95 liras mujeres 6.051,56 liras
- INDUSTRIA QUIMICA	(607 establecimientos):
SALARIO BRUTO MEDIO POR HORA:	hombres 7.760,22 liras mujeres 6.993,87 liras

La jurisprudencia precisó ulteriormente ciertos criterios para evaluar la igualdad de remuneración, entre los cuales cabe citar: la comparación de las remuneraciones en su totalidad y no sólo tomando como punto de partida el sueldo mínimo; la consideración, entre otras cosas, de las funciones realmente efectuadas para poder pronunciarse sobre la importancia de la conducta discriminatoria; y la exclusión de la evaluación del rendimiento industrial.

#### 11.1 e) Seguridad social

En materia de seguridad social, de pensiones de vejez para los sobrevivientes, de desempleo, de enfermedad y de invalidez, rige el principio de no discriminación sancionado por la legislación en forma orgánica en la Ley 903/77 (artículo 9 s.), que se ha citado repetidamente y cuyo contenido ha sido precisado en muchas sentencias posteriores del Tribunal Constitucional, que ha actuado en diferentes ocasiones para adaptar la legislación preexistente al principio de la igualdad entre ambos sexos.

En base a los artículos 9 a 12 de la Ley 903, se examina a continuación la aplicación de ese principio con respecto a las diferentes instituciones jurídicas que componen el sistema de seguridad social italiano.

Subsidios familiares (artículo 9 de la Ley No. 903)

Con anterioridad a la Ley 903 sólo el trabajador "jefe de familia" tenía derecho al subsidio familiar, es decir a una remuneración complementaria por los familiares dependientes que se otorgaba en el marco de los seguros sociales obligatorios. La mujer sólo podía adquirir la calidad de jefe de familia -y, en consecuencia, el derecho de percibir subsidios a su nombre- en caso de fallecimiento o invalidez laboral permanente del marido. En el correspondiente artículo se concedió a los cónyuges el derecho de elegir quién de ellos debía percibir tales subsidios. Además, los subsidios familiares, los complementos familiares y los incrementos de pensión en función del número de familiares podían ser abonados también a las trabajadoras y las jubiladas en las mismas condiciones y dentro de los mismos límites previstos para los trabajadores y los jubilados.

En la actualidad se han sustituido las prestaciones familiares por el subsidio doméstico, al cual sólo tienen derecho las familias menos favorecidas, desde el punto de vista de los ingresos familiares y del número de personas que integran el hogar.

En cuanto a los derechohabientes, siguen aplicándose los criterios antes mencionados.

Por lo que hace concretamente a los subsidios relativos a los familiares que constituyen el núcleo familiar -esto es, las pensiones transferibles a los familiares sobrevivientes al fallecer un trabajador y los subsidios familiares-, el sistema de seguridad social que prevalecía antes de la Ley No. 903 se basaba en el principio de que el titular de tales subsidios era el marido en su calidad de "jefe de familia". A los fines precitados, la mujer sólo podía adquirir el título de jefe de familia en circunstancias especiales.

Ese estado de cosas, que respondía al hecho de que la participación de la mujer en las actividades productivas era relativamente poco importante, sobre todo si estaba casada y era madre, y de que la aportación económica a la familia imputable al trabajo de la mujer se consideraba en todo caso como complemento y alternativa a la del hombre, quedó claramente superado por la situación actual en que la participación femenina en el mundo de la producción es cada vez más amplia y numéricamente importante, lo que ha obligado a reevaluar la importancia de la aportación económica de las trabajadoras para el buen funcionamiento del hogar. Esos nuevos principios, ya adoptados en el nuevo derecho de familia (Ley No. 151/75), con arreglo a los cuales se atribuye a los dos cónyuges los mismos derechos de sostén del núcleo familiar, fueron integrados por la Ley No. 903 en el marco de la seguridad social. En efecto, dicha ley otorga a las mujeres los derechos ya reconocidos para el hombre en lo que atañe a los subsidios familiares, así como una perfecta reciprocidad en la transferibilidad de la pensión del marido a la esposa y de ésta al marido.

Pensión de vejez y pensión para los sobrevivientes (artículo 11 de la Ley No. 903)

No subsiste discriminación alguna entre hombres y mujeres en cuanto a la acumulación y al contenido de las pensiones. La pensión de vejez se calcula en base a la retribución del último período de actividad profesional y al número de años de cotización obligatoria.

Hay que recordar a ese respecto (véase el artículo 11.1 c) sobre estabilidad del empleo) que la edad límite para beneficiar de una pensión en Italia es de 55 años para la mujer y de 60 para el hombre y que, si bien el Tribunal Constitucional consideró legítima esa diferencia en su sentencia 137/86 debido a las condiciones que caracterizan el trabajo de las mujeres, no por ello dejó de censurar el licenciamiento ad nutum de las trabajadoras durante el período comprendido entre la edad de jubilación de la mujer y la del hombre. Todo indica, sin embargo, que esa situación, que ha privilegiado sin duda a las trabajadoras, está destinada a desaparecer con el tiempo, ya que los programas gubernamentales de revisión de dicha norma prevén por regla general la misma edad de jubilación para ambos sexos.

En el sector público subsiste otra forma de diferenciación, puesto que los hombres empleados en la administración pública pueden dimitir con derecho a pensión después de 20 años de servicio, mientras que este derecho se concede a las funcionarias casadas o madres de hijos menores de edad al cabo de sólo 15 años de servicio. Esa disposición específica fue criticada recientemente por el Tribunal Administrativo Regional del Lacio, el cual reconoció a los empleados varones de la administración pública con hijos menores de edad el derecho a retirarse con goce de pensión después de 15 años de servicio. La cuestión se ha sometido al examen del Tribunal Constitucional.

El artículo 11 de la Ley 903 merece particular atención en lo que respecta a las pensiones para los sobrevivientes, ya que adopta el mencionado principio. Con anterioridad a la entrada en vigor de dicha ley la pensión de los trabajadores fallecidos podía pasar no sólo a sus hijos menores de edad o inválidos laborales permanentes sino también a sus esposas, con independencia de que fuesen titulares directas o no de una pensión. En cambio, las pensiones de las mujeres sólo se podían transferir a los maridos en circunstancias especiales.

El artículo 11 mencionado estipula la transferibilidad de la pensión de la esposa en favor del marido en todos los casos.

Ese criterio se ha adoptado para otros tipos de pensión distintos de la pensión de vejez, especialmente cuando se trata de pagos adeudados por fallecimiento o invalidez permanente provocados por un accidente o enfermedad laborales (artículos 10 y 12 de la Ley 903).

El Tribunal Constitucional, que declaró parcialmente ilegales los artículos 11 y 12 de la Ley 903, amplió ulteriormente el derecho a que éstos se referían, atribuyendo la transferibilidad de las pensiones a los cónyuges que hubieran sobrevivido a trabajadoras fallecidas antes de la entrada en vigor de la Ley 903.

Desempleo y pérdida de la capacidad de trabajo

La reglamentación de los subsidios por desempleo involuntario no contiene ningún tipo de discriminación en función del sexo. En efecto, el seguro contra el desempleo es obligatorio para las personas de ambos sexos como mínimo de 14 años de edad que realicen labores remuneradas al servicio de un tercero, salvo los empleados de empresas públicas y privadas en caso de que beneficien de la garantía de empleo, y aquellos que pertenecen a categorías de poca importancia, tales como los que sólo trabajan al servicio de un tercero ocasionalmente y los que participan en los beneficios de la empresa.

En el sistema italiano no existe discriminación alguna por razones de sexo, ni siquiera en caso de subsidio por pérdida de la capacidad de trabajo, independientemente de que se deba a una enfermedad o a un accidente laboral (indemnización temporal y pagos de carácter vitalicio) o de que pueda imputarse a otras causas independientes incluso de la actividad profesional (pensión de invalidez).

Enfermedad

En virtud de la Ley No. 833/78, que instituyó el servicio de salud nacional, los subsidios de carácter sanitario para sufragar servicios de prevención, cuidado y rehabilitación prestados en forma de visitas de generalistas y especialistas a domicilio o en dispensarios, de análisis clínicos, de suministros farmacéuticos y de hospitalizaciones, se ofrecen a todos los nacionales en régimen de igualdad.

La participación de los nacionales en los gastos sanitarios consiste en una contribución fijada con arreglo a diferentes criterios y modalidades, que se basa, a su vez, en las distintas categorías profesionales y niveles de ingresos, así como en condiciones particulares para determinados servicios que se definen todos los años en la ley de aprobación del presupuesto del Estado.

La contribución de los trabajadores se determina en forma de una cuota proporcional a su remuneración, y su pago corre por cuenta del empleador, salvo un pequeño porcentaje que debe abonar el trabajador.

El régimen de seguridad social incluye una indemnización a las personas que se ausentan del trabajo por motivos de enfermedad, indemnización que abonan los mismos organismos que distribuyen las pensiones.

No se establece diferencia alguna entre ambos sexos en cuanto a la contribución ni a la indemnización por causa de enfermedad, que se fija como porcentaje de la remuneración.

Hay que señalar que los subsidios de maternidad que se otorgan a todas las mujeres cubren todos los gastos de visitas a especialistas, análisis clínicos y hospitalización con ocasión del parto.

11.1 f) Vacaciones con sueldo

El derecho a las vacaciones con sueldo se reconoce en el párrafo 3 del artículo 36 de la Constitución en el cual se estipula que el trabajador tiene derecho al descanso semanal y a disfrutar de vacaciones anuales con sueldo y que no puede renunciar a ellos.

Esa disposición se aplica de forma general a todos los trabajadores, cualesquiera que sean el sector en que desempeñan sus actividades o su sexo.

Posteriormente, la jurisprudencia precisó que la índole constitucional de esa disposición no permitía ninguna asimilación de su contenido a las autorizaciones de ausencia ni a las vacaciones que puedan corresponder a los trabajadores por otro motivo.

En lo que concierne concretamente a los asuntos examinados en el presente informe, hay que mencionar la Ley No. 1204/71 <sup>3/</sup> que regula la protección de las madres trabajadoras y que, sin que ello entrañe discriminación alguna, señala expresamente en su artículo 8 que las vacaciones y permisos de ausencia que se concedan a las trabajadoras por otras razones no pueden tomarse en los períodos obligatorios y facultativos de abstención del trabajo previstos por dicha ley.

11.2 Protección de las madres trabajadoras

El contenido del inciso a) del párrafo 2 del artículo 11 de la Convención que se examina en el presente informe se ha incorporado en gran medida a la Ley 1204/71, de la cual se han indicado ya algunos aspectos al examinar el artículo 4.

Conviene resumir, sin embargo, las principales formas de protección, y en los siguientes párrafos se indicarán los aspectos más pertinentes de ciertas disposiciones específicas.

11.2 a) Prohibición del despido

La prohibición del despido a partir del comienzo del embarazo y hasta que el hijo cumpla un año figura en el artículo 2 de la Ley 1204/71 ya citada, que dispone la prohibición de despedir a cualquier trabajadora dentro del período comprendido entre el principio de su embarazo y el término del período de abstención obligatoria del trabajo previsto en el artículo 4 de la ley, y en todo caso hasta que el hijo cumpla un año de edad.

En la prohibición del despido se tienen en cuenta el estado objetivo del embarazo y puerperal, y la trabajadora despedida durante el período en que rige la prohibición mencionada tiene derecho a obtener su reintegración mediante presentación, dentro de los 80 días siguientes al despido, de un documento debidamente formalizado en el que se certifique que en la época del despido existían condiciones que lo prohibían.

---

<sup>3/</sup> Con respecto a esta cuestión véase el artículo 4.2.

Durante el período en el que rige la prohibición del despido las trabajadoras serán mantenidas en sus funciones, salvo en caso de interrupción de las actividades de la empresa o de los servicios a las que pertenezcan las trabajadoras, siempre y cuando dichos servicios tengan autonomía funcional.

El artículo 31 de la ley mencionada establece una multa de 20.000 a 100.000 liras para cada caso en que no se cumplan tales disposiciones.

Es preciso recordar asimismo la Ley No. 7/63 que prohíbe el despido de las trabajadoras por motivo de matrimonio. (véase el artículo 11.1 a): derecho al trabajo y c) estabilidad del empleo).

Concretamente, conviene señalar que tanto en la jurisprudencia como en el plano doctrinal se tiende a impedir que el estado de embarazo se convierta en un obstáculo para acceder al trabajo. En base al artículo 1 de la Ley 903 (igualdad laboral entre hombres y mujeres), que prohíbe cualquier discriminación en el acceso al trabajo por motivo de embarazo, y al artículo 8 de la Ley No. 300/70 (Estatuto de los trabajadores), que prohíbe efectuar encuestas sobre hechos sin importancia para evaluar las aptitudes profesionales de los trabajadores, se tiende asimismo a declarar ilegítimas las verificaciones que lleven a cabo los empleadores en relación con el estado de embarazo de las mujeres que soliciten un empleo.

En aplicación de esos principios, se ha declarado discriminatorio el hecho de que la Oficina de Trabajo pueda negarse a formar profesionalmente a una trabajadora en estado de embarazo, y se ha dispuesto que esa violación se impute a dicha oficina.

#### 11.2 b) Permisos de maternidad

La abstención obligatoria de trabajar por causa de maternidad, que queda establecida en el artículo 4 de la Ley 1204, comprende:

- a) los dos meses anteriores a la fecha prevista del parto que se indique en el certificado médico;
- b) el período que pueda mediar entre la fecha prevista y la fecha efectiva del parto;
- c) los tres meses posteriores al parto.

La ausencia del trabajo durante los períodos posteriores al parto resulta obligatoria y las trabajadoras no pueden renunciar a ella. En el artículo 3 de dicha ley, que se examinará ulteriormente, se prevé la aplicación de sanciones penales a los empleadores que violen ese derecho.

Además, la ausencia obligatoria por motivo de maternidad se tiene en cuenta para calcular la antigüedad en el trabajo con todos los efectos que derivan de ésta.

II.2 c) Estructuras sociales

Guarderías

En Italia se ha implantado una red relativamente amplia de guarderías, con arreglo a la Ley 1044/71 relativa al plan quinquenal para la construcción de guarderías comunitarias con fondos públicos. Ese plan, cuyas fechas de aplicación se ampliaron ulteriormente en virtud de la Ley 891/77, fue adoptado para responder a una gran demanda, a las necesidades originadas por la modificación de la organización familiar y, en particular, a los problemas planteados por el crecimiento del empleo femenino, y ha permitido establecer más de 2.000 guarderías, entre ellas, las que administraba anteriormente la Obra Nacional en favor de la Maternidad y la Infancia (600), actualmente disuelta. Si bien tales guarderías se distribuyeron en todo el territorio nacional, en las regiones meridionales persisten ciertas carencias.

A la financiación de ese servicio concurren el Estado, las regiones y municipios (estos últimos se encargan igualmente de su gestión), y los usuarios, por regla general en función de sus ingresos. En todo caso, se garantiza la admisión gratuita de los hijos de familias más pobres.

En la Ley 1044/71 se dice que la guardería es un servicio social destinado al cuidado y la educación de los hijos hasta la edad de tres años, sobre todo para permitir que los padres puedan trabajar. En las leyes regionales que se promulgaron posteriormente se destacó el aspecto sicopedagógico de las guarderías. Su utilización se encuentra en aumento y se concede acceso prioritario a los niños cuyas madres no trabajan y a los que tienen problemas de integración social o familiar.

Se adjuntan dos cuadros con datos sobre el número de guarderías establecidas en las diferentes regiones y la cantidad de plazas de las guarderías modernas.

II.2 d) Protección de las mujeres embarazadas que efectúan trabajos nocivos

La protección de las mujeres embarazadas que realizan tareas nocivas se contempla principalmente en el artículo 3 de la Ley 1204/71 (véase el artículo 4 de la Convención), en cuyo primer párrafo se establece la prohibición de encargar a las mujeres durante el período del embarazo y dentro de los siete meses posteriores al parto el transporte y el levantamiento de cargas pesadas, así como tareas peligrosas, fatigosas e insalubres. Las actividades peligrosas quedan definidas en el artículo 5 del reglamento de excepciones de la ley precitada (Decreto del Presidente de la República No. 1026/76), en el que figura además un cuadro muy completo de actividades industriales y de labores tales como las efectuadas en escaleras y andamios móviles, la manipulación de cargas pesadas, las que obligan a permanecer de pie durante un período equivalente a la mitad del horario de trabajo o que obligan a adoptar posturas fatigosas, las realizadas con máquinas de pedales o que producen sacudidas, las efectuadas a bordo de buques y aeronaves, las que

consisten en prestar ayuda y cuidado a los enfermos en los servicios de enfermedades infecciosas, nerviosas y mentales, y las que exigen contacto con el público cuando existe peligro de contagio, especialmente en períodos de epidemia.

Es obligatorio encomendar a las mujeres cuyo trabajo consista en esas actividades prohibidas la realización de otras funciones durante todo el período al que se aplique dicha prohibición (artículo 3.2 c), de la Ley 1204). Derogando un principio establecido en el Código Civil y el Estatuto de los Trabajadores, esa ley permite que las trabajadoras puedan desempeñar funciones de categoría inferior, siempre que sigan percibiendo, la remuneración correspondiente a las funciones ejercidas anteriormente.

Aparte de las tareas prescritas en el artículo 5 antes mencionado del reglamento de excepciones de esa ley, la Inspección del Trabajo está facultada para dictar directamente disposiciones con objeto de prohibir otras actividades y ordenar un cambio de funciones si se comprueba que las condiciones de trabajo o el entorno laboral resultan perjudiciales para la salud de las mujeres (artículo 3.3 c) de la Ley 1204).

Cuando la transferencia a otros puestos resulte imposible, la Inspección del Trabajo podrá disponer directamente la abstención obligatoria del trabajo durante todo el período del embarazo, así como el posterior al parto, el cual no sobrepasará un máximo de siete meses, en la inteligencia de que se pagará una remuneración equivalente al 80% del salario normal en el marco del régimen de seguridad social.

Cuando se trate del caso contemplado en el artículo 4 de la Ley 1204 en relación con los trabajos que se consideran pesados y perjudiciales debido al estado avanzado del embarazo, la Inspección del Trabajo, adoptando directamente una medida, o, más generalmente, el Ministerio del Trabajo, promulgando directamente un decreto, podrán ampliar el período de abstención obligatoria del trabajo a los tres meses anteriores a la fecha prevista del parto.

El artículo 5 de la Ley 1204 contiene disposiciones sobre la prohibición de trabajar en circunstancias que afectan personalmente a las trabajadoras, sea porque puedan producirse graves complicaciones en el embarazo, sea porque preexistan formas mórbidas que pueden verse agravadas por éste.

Hay que indicar, por último, que es la Inspección del Trabajo la que se encarga en cualquier caso de decidir, basándose en el correspondiente certificado médico, la abstención obligatoria del trabajo en favor de las trabajadoras, durante uno o varios períodos en cualquier fase del embarazo, en el entendimiento de que se pagará a éstas la misma remuneración que la que se hubiera fijado previamente.

Todas las normas mencionadas vienen acompañadas de sanciones penales en contra del empleador en los siguientes casos:

- a) Cuando se produzcan graves complicaciones en el embarazo o preexistan formas mórbidas que previsiblemente podrían verse agravadas por éste;
- b) Cuando se considere que las condiciones de trabajo o el entorno laboral resultan perjudiciales para la salud de las mujeres y de sus hijos;

c) Cuando no pueda asignarse a las trabajadoras otras funciones, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 3.

De conformidad con el artículo 6, los períodos de abstención obligatoria del trabajo antes mencionados se calcularán en función de la antigüedad en el servicio a todos los efectos, incluidos los relacionados con la gratificación de navidades y las vacaciones.

Por otra parte, se aplican disposiciones específicas a las trabajadoras sometidas a radiaciones ionizantes.

En el Decreto del Presidente de la República No. 185, de 13 de febrero de 1964, "Seguridad de las instalaciones y protección sanitaria de las trabajadoras y la población contra el peligro de las radiaciones ionizantes que derivan del empleo pacífico de la energía nuclear", se prohíbe la asignación a los menores de 18 años y a las mujeres embarazadas de funciones en cuyo desempeño puedan estar expuestas a tales radiaciones.

En el artículo 68 de dicho decreto, relativo a los niveles establecidos de radiaciones excepcionales, se dispone que las mujeres no serán expuestas a tales radiaciones antes del término del período de fecundidad. Para complementar lo que se ha dicho respecto del artículo 11 (Trabajo) de la Convención examinada se facilitan a continuación datos estadísticos comentados sobre la evolución y características del empleo femenino en Italia (fuente : ISTAT).

La serie histórica sobre los años ochenta (1981-1987) que figura en el correspondiente cuadro adjunto (Población por situación declarada, sector de actividad y sexo de los trabajadores) revela un crecimiento constante de la mano de obra femenina, la cual aumentó durante el período considerado en más de un millón de mujeres.

Ese incremento resulta superior al experimentado por el total de la población femenina (más de 445.000 mujeres), así como al de las trabajadoras asalariadas (poco menos de medio millón de mujeres).

Los datos muestran, por el contrario, que la mano de obra masculina ha permanecido prácticamente estacionaria, tanto en valores absolutos como en porcentaje del total de la población masculina y del número de asalariados, que ha registrado una ligera disminución.

Los datos obtenidos ponen de relieve:

- que la participación de las mujeres en el mundo laboral constituye un fenómeno cada vez más importante e irreversible, cuya particular dinámica y características son muy diferentes de las que corresponden a los hombres;
- que la aspiración de la fuerza de trabajo femenina a incorporarse a la actividad de producción no ha podido quedar satisfecha por el número de puestos ofrecidos durante un período caracterizado por cambios tecnológicos, radicales que, al menos en Italia actualmente, reducen los niveles de empleo en ciertos sectores;

- que el desempleo femenino creciente (el doble del desempleo masculino) obedece no tanto a la persistencia de prejuicios y actitudes de subevaluación del trabajo de las mujeres, actitudes que afectan en la práctica a la igualdad de posibilidades de acceso al trabajo, cuanto a la considerable y creciente oferta de trabajo femenino, que es por sí misma un indicio de la toma de conciencia y de una mayor independencia de la mujer italiana.

Por lo que se refiere a los sectores de contratación de mujeres, hay que señalar que éstas se han beneficiado en gran medida del vasto proceso de "tercierización" de la actividad de producción, frente a la disminución, en gran parte debida a motivos sicológicos, del empleo en la agricultura y al ligero declive de éste en el sector industrial, donde las trabajadoras siguen teniendo dificultades de integración se deja sentir con mayor agudeza la segregación horizontal y vertical.

Los fenómenos antes analizados evolucionaron aún más rápidamente durante los tres últimos años del período antes mencionado (1984-1987), a los cuales se hará referencia posteriormente para estudiar más a fondo esos problemas.

En cuanto al siguiente cuadro I sobre población, mano de obra, empleo y subempleo femeninos en Italia durante los años 1984-1987, cabe destacar lo siguiente:

- la oferta creciente de trabajo femenino, que aumentó en 613.000 mujeres y porcentualmente en un 7,7% durante el período considerado, redujo a menos de un tercio el total de mujeres nacionales en edad de trabajar que lo hacían al margen de la actividad de producción (relación mano de obra/trabajadoras al margen del sistema de producción), lo que confirma la tendencia de que la mujer italiana aspira en general a incorporarse al mundo laboral;
- el crecimiento realmente considerable del empleo femenino durante el período considerado (336.000 mujeres más, esto es, un incremento del 5%), que tuvo como causa fundamental la expansión del empleo en el sector terciario (472.000 mujeres más durante los tres años mencionados, es decir, un incremento del 11,4%, ó 3,5% de media anual), vino acompañado de un aumento también apreciable del desempleo "explicito" (categoría que engloba a las personas que en las encuestas ISTAT han declarado que buscan activamente un empleo), lo cual hizo pasar el desempleo femenino de un 16,5% en 1984 a un 18,7% en 1987 (287.000 mujeres más);
- en lo que se refiere a las personas en busca de un empleo, que constituyen el "desempleo explícito", hay que mencionar que, aparte de que los datos relativos a las desempleadas que ya han encontrado trabajo confirmen la existencia de dificultades persistentes, sobre todo en el sector industrial, objeto de un proceso de reestructuración y reconversión (como lo demuestra el hecho de que en 1987 se registrasen 234.000 desempleadas, lo cual corresponde a un incremento de 35.000 con respecto a 1984), y de que las estadísticas sobre el número de personas en busca de un primer empleo dejen constancia del peso numérico que tienen las jóvenes que se presentan en el mercado

del trabajo (689.000 en 1987, lo que constituye un aumento de 86.000 frente a 1984), el fenómeno representado por la categoría de "otras personas en busca de empleo" resulta particularmente importante y significativo. Este grupo engloba esencialmente a las mujeres que desean reintegrarse al mercado de trabajo tras un período de ausencia ocasionado en general por el desempeño de responsabilidades familiares, así como también, y muy especialmente, a las mujeres sin profesión, sobre todo amas de casa, que aspiran a participar en la actividad de producción. Ello es prueba de que el proceso de emancipación interesa a todas las mujeres y no sólo a las jóvenes generaciones.

A este respecto, la situación que se produjo en 1987 reviste particular interés por el número de solicitantes de empleo (681.000, o sea un aumento de 166.000 con respecto a 1984), especialmente si la comparamos con la de 1981, año en que el número de mujeres pertenecientes al grupo de personas en busca de empleo ascendió a 475.000.

- por lo que hace a los jóvenes, los índices de desempleo por categoría de edad (véase el cuadro V: Tasa media de desempleo femenino en Italia 1984 a 1987, por nivel de instrucción y grupo de edad), ponen de relieve la carga soportada por el mercado de trabajo al término de los estudios escolares a diferentes niveles (un 51,3% de jóvenes desempleados en el grupo de 14 a 19 años y un 31,1% en el de 20 a 29 años en 1987), así como el período de espera, superior en promedio a dos años, antes de conseguir un primer trabajo.

Por último, conviene referirse en lo que respecta al desempleo a la importancia y calidad de la instrucción femenina.

El cuadro III (Media de población con edad mínima de 14 años en 1987, por sexo, grupo de edad y título de estudios) revela un desequilibrio ligero pero persistente entre los jóvenes titulados de ambos性, desequilibrio que por lo demás se está restableciendo en las nuevas generaciones. No obstante, el estudio del cuadro IV (mano de obra, empleo y desempleo femeninos en Italia en promedio de 1984 a 1987, por categoría de edad y nivel de instrucción) y del cuadro V ya citado muestran un índice muy alto de desempleo entre las mujeres tituladas del segundo ciclo de la enseñanza secundaria (22,1% en 1987) e incluso entre las licenciadas universitarias (9,3% en 1987).

Es posible que ese fenómeno obedezca en parte al tipo de estudios que cursa preferentemente un gran número de mujeres y que no siempre responden adecuadamente a las exigencias actuales del mercado de trabajo.

Aunque los cambios socioculturales que se produjeron en el último decenio, entre ellos la expansión de la legislación igualitaria, no redujeron apreciablemente las manifestaciones discriminatorias en el acceso al trabajo, la elección no siempre atinada de programas de estudios escolares y profesionales por parte de las mujeres frena sin duda la plena consecución de la igualdad y es asimismo una causa importante de la persistencia de la segregación sectorial de las trabajadoras.

Cuadro I

Población, mano de obra, empleo, desempleo y subempleo  
femeninos durante 1984, 1985, 1986 y 1987  
(en miles)

	1984	1985	1986	1987	Variaciones en valores absolutos (1984-1987) (%)
Mano de obra	7 982	8 111	8 399	8 595	+ 613 + 7,7
Mano de obra con empleo en:	6 665	6 753	6 903	6 991	+ 336 + 5,0
- agricultura	846	811	799	756	- 90 - 10,6
- industria	1 661	1 625	1 627	1 605	- 56 - 3,4
- otras actividades	4 158	4 317	4 477	4 630	+ 472 + 11,4
Mano de obra en busca de empleo (desempleo "explicito")	1 317	1 358	1 496	1 604	+ 287 + 21,8
- desempleados que han tenido ya un empleo	199	199	212	234	+ 35 + 17,6
- desempleados en busca de su primer empleo	603	635	679	689	+ 86 + 14,3
- otras personas en busca de trabajo	515	524	605	681	+ 166 + 32,2
Personas que no forman parte de la mano de obra pero tienen edad de trabajar (14 a 70 años)	13 191	13 222	13 103	12 976	- 215 - 1,6
de las cuales están dispuestas a trabajar en ciertas condiciones (subempleo "explicito")	593	566	569	563	- 30 - 5,1
Personas que no forman parte de la mano de obra ni tienen edad de trabajar (menores de 13 años y mayores de 70 años)	7 746	7 671	7 536	7 507	- 239 - 3,1
Desempleo + subempleo "explicito" Magnitud "corregida" de mano de obra (mano de obra + personas no clasificadas como mano de obra pero dispuestas a trabajar en ciertas condiciones)	1 910	1 924	2 065	2 167	+ 257 + 13,5
	8 575	8 677	8 968	9 158	+ 583 + 6,8
Población actual	28 919	29 004	29 038	29 078	+ 159 + 0,5
Indice de actividad (relación porcentual entre mano de obra y población)	27,6	28,0	28,9	29,6	- -
Indice de desempleo (relación porcentual entre desempleo "explicito" y mano de obra)	16,5	16,7	17,8	18,7	- -
Indice de desempleo/subempleo (relación porcentual entre desempleo + subempleo "explicito" y magnitud "corregida" de mano de obra)	22,3	22,2	23,0	23,7	- -

Fuente: Ministerio de Presupuesto y Programación Económica, Informe general sobre la situación económica del país, 1986 y 1987, Roma, 1987 y 1988, vol. III.

Datos elaborados por la dependencia que presenta este informe.

Cuadro II

Actitud ante el trabajo de la población, por sexo, 1986  
(valores absolutos en millares)

Situación profesional	Cifras en valor absoluto			Composición para cada situación profesional			Porcentaje M %
	H	M	H + M	H	M	H + M	
1. Personas que forman parte de la mano de obra	15 068	8 399	23 487	54,7	28,9	41,5	35,8
1.1 Asalariados	13 953	6 903	20 856	50,7	23,8	36,9	33,1
1.1.1 Personas que se declaran asalariadas	13 595	6 581	20 176	49,4	22,7	35,7	32,6
1.1.2 Personas que no se declaran asalariadas, pero señalan haber efectuado cierto número de horas de trabajo durante la semana de referencia	358	322	681	1,3	1,1	1,2	47,3
de las cuales: personas en situación de desempleo parcial	454	392	847	1,6	1,4	1,5	46,3
1.2 Personas en busca de empleo	1 115	1 496	2 611	4,0	5,2	4,6	57,3
1.2.1 Personas que señalan estar desempleadas o en busca de su primer empleo	906	891	1 796	3,3	3,1	3,2	49,6
Desempleados	289	212	501	1,0	0,7	0,9	42,3
Personas en busca de su primer empleo	617	679	1 296	2,2	2,3	2,3	52,4
1.2.2 Personas que declaran no tener profesión (amas de casa, estudiantes, jubilados, etc.), pero que a una pregunta formulada posteriormente en la misma entrevista han respondido que buscan trabajo	209	605	814	0,8	2,1	1,4	74,3
2. Personas que no forman parte de la mano de obra	12 471	20 638	33 109	45,3	71,1	58,5	62,3
2.1 Personas en edad de trabajar (14 a 70 años)	5 652	13 103	18 755	20,5	45,1	33,2	89,9
2.1.1 Personas que afirman que no buscan trabajo, pero que estiman poder efectuar un trabajo en determinadas circunstancias	164	569	733	0,6	2,0	1,3	77,6
2.1.2 Personas que afirman que no buscan trabajo, por falta de posibilidades o de interés para ejercer una profesión	5 488	12 534	18 022	19,9	43,2	31,9	89,5
2.2 Personas que no están en edad de trabajar (menores de 13 años y mayores de 70 años)	6 819	7 535	14 354	24,8	26,0	25,4	52,5
Total	27 538	29 038	56 576	100,0	100,0	100,0	51,3

Cuadro III

Promedio de población con edad mínima de 14 años en 1987,  
por sexo, grupo de edad y título de estudios  
(en miles)

	14 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 59 años	60 años y más	Total 14 años y más
Hombres y mujeres, total	5 156	4 387	4 025	22 435	11 398	47 401
- Sin más título que el certificado de estudios primarios	578	400	550	11 186	9 387	22 100
- Certificado de estudios secundarios del primer ciclo	4 159	2 047	1 820	6 211	1 132	15 369
- Bachillerato	420	1 920	1 453	3 781	623	8 196
- Licencia universitaria	-	21	202	1 257	257	1 737
Hombres, total	2 637	2 188	1 950	11 069	4 984	22 827
- Sin más título que el certificado de estudios primarios	323	200	245	4 930	3 877	9 574
- Certificado de estudios secundarios del primer ciclo	2 143	1 074	912	3 329	580	8 039
- Bachillerato	171	905	694	2 060	334	4 164
- Licencia universitaria	-	8	99	750	193	1 050
Mujeres, total	2 519	2 199	2 075	11 366	6 414	24 574
- Sin más título que el certificado de estudios primarios	255	200	305	6 256	5 510	12 526
- Certificado de estudios secundarios del primer ciclo	2 016	973	908	2 882	552	7 330
- Bachillerato	249	1 015	759	1 721	289	4 032
- Licencia universitaria	-	13	103	507	64	687
Mujeres, porcentajes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
- Sin más título que el certificado de estudios primarios	10,1	9,1	14,7	55,0	85,9	51,0
- Certificado de estudios secundarios del primer ciclo	80,0	44,2	43,7	25,4	8,6	29,8
- Bachillerato	9,9	46,1	36,6	15,1	4,5	16,4
- Licencia universitaria	-	0,6	5,0	4,5	1,0	2,8

Fuente: ISTAT, Informe sobre la mano de obra en 1987, Colección de información No. 13, 1988.

Cuadro IV

Mano de obra, empleo y desempleo femeninos en Italia en promedio de 1984 a 1987, por grupos de edad y nivel de instrucción

	millares de personas composición (porcentaje)	1984		1985		1986		1987		Variaciones (1984-1987)
		millares de personas composición (porcentaje)								
Mano de obra, total	7 982	100,0	8 111	100,0	8 399	100,0	8 595	100,0	+ 613	+ 7,7
14 - 19 años	686	8,6	656	8,1	638	7,6	628	7,3	- 58	- 8,5
20 - 29 años	2 373	29,7	2 428	29,9	2 556	30,4	2 657	30,8	+ 284	+ 12,0
30 - 39 años	2 067	25,9	2 162	26,7	2 262	26,9	2 304	26,8	+ 237	+ 11,5
40 - 49 años	1 577	19,8	1 605	19,8	1 647	19,6	1 707	19,9	+ 130	+ 8,2
50 - 59 años	986	12,3	975	12,0	1 003	12,0	1 011	11,8	+ 25	+ 2,5
60 - 64 años	192	2,4	186	2,3	184	2,2	179	2,1	- 13	- 6,3
65 años o más	101	1,3	99	1,2	109	1,3	109	1,3	+ 8	+ 7,9
Empleo, total	6 665	100,0	6 753	100,0	6 903	100,0	6 991	100,0	+ 336	+ 5,0
14 - 19 años	334	5,0	314	4,7	314	4,6	306	4,4	- 28	- 8,4
20 - 29 años	1 743	26,1	1 762	26,1	1 801	26,1	1 830	26,2	+ 87	+ 5,0
30 - 39 años	1 870	28,1	1 948	28,9	2 010	29,1	2 030	29,0	+ 160	+ 8,6
40 - 49 años	1 478	22,2	1 508	22,3	1 534	22,2	1 581	22,6	+ 103	+ 7,0
50 - 59 años	953	14,3	941	13,9	959	13,9	962	13,8	+ 9	+ 0,9
60 - 64 años	189	2,8	183	2,7	180	2,6	176	2,5	- 13	- 6,9
65 años o más	98	1,5	97	1,4	105	1,5	106	1,5	+ 8	+ 8,2
Personas en busca de empleo, total	1 317	100,0	1 358	100,0	1 496	100,0	1 604	100,0	+ 287	+ 21,8
14 - 19 años	352	26,7	342	25,2	324	21,7	322	20,0	- 30	- 8,5
20 - 29 años	630	47,9	666	49,0	755	50,4	827	51,6	+ 197	+ 31,3
30 - 39 años	197	15,0	214	15,8	252	16,8	274	17,1	+ 77	+ 39,1
40 - 49 años	99	7,5	97	7,2	113	7,6	126	7,9	+ 27	+ 27,3
50 - 59 años	33	2,5	34	2,5	44	2,9	49	3,0	+ 16	+ 48,5
60 - 64 años	3	0,2	3	0,2	4	0,3	3	0,2	-	-
65 años o más	3	0,2	2	0,1	4	0,3	3	0,2	-	-

Fuente: Véase el cuadro I.

Cuadro V

Tasa media de desempleo femenino en Italia de 1984 a 1987,  
por nivel de instrucción y grupo de edad  
(relaciones porcentuales para ciertos grupos de trabajadores)

	1984	1985	1986	1987
<b>Títulos</b>				
- Sin más título que el certificado de estudios primarios	9,8	10,3	12,1	13,3
- Certificado de estudios secundarios del primer ciclo	20,8	20,6	21,3	21,9
- Bachillerato	21,8	21,7	21,8	22,1
- Licenciatura universitaria	9,3	9,2	8,8	9,3
<b>Grupo de edad</b>				
14 - 19 años	51,3	52,1	50,8	51,3
20 - 29 años	26,5	27,4	29,5	31,1
30 - 39 años	9,5	9,9	11,1	11,9
40 - 49 años	6,3	6,1	6,9	7,4
50 - 59 años	3,3	3,5	4,4	4,8
60 - 64 años	1,6	1,7	2,2	1,7
65 años o más	3,0	2,8	3,7	2,8
Total	16,5	16,7	17,8	18,7

Fuente: Estos datos se han obtenido elaborando la información contenida en los cuadros II y III.

Cuadro VI

Personas no desempleadas según su situación declarada, sexo,  
sector de actividad económica y situación profesional, 1986  
(valores absolutos en miles)

Sectores Situación profesional	Total de personas no desempleadas			H H M	Personas no desempleadas declaradas como tales			H H M
	H	M	H M		H	M	H M	
<b>Datos en valor absoluto</b>								
Agricultura asalariados independientes	1 442	800	2 241	64,3	1 311	680	1 991	65,8
	520	308	828	62,8	489	283	772	63,3
	921	492	1 413	65,2	822	397	1 219	67,4
Industria asalariados independientes	5 194	1 627	5 821	76,1	5 107	1 579	6 686	76,4
	4 251	1 408	5 659	75,1	4 185	1 377	5 561	75,2
	943	219	1 162	81,2	922	202	1 125	82,0
Otras actividades asalariados independientes	7 317	4 477	11 794	82,0	7 177	4 322	11 499	82,4
	4 884	3 333	8 217	59,4	4 810	3 245	8 054	59,7
	2 433	1 144	3 577	68,0	2 367	1 077	3 444	68,7
Total asalariados independientes	13 953	6 903	20 856	66,9	13 595	6 581	20 176	67,4
	9 656	5 048	14 704	65,7	9 483	4 904	14 387	65,9
	4 297	1 855	6 152	69,8	4 111	1 677	5 788	71,0
<b>Porcentajes por sector y situación profesional</b>								
Agricultura asalariados independientes	10,3	11,6	10,7	-	9,6	10,3	9,9	-
	3,7	4,5	4,0	-	3,6	4,3	3,8	-
	6,6	7,1	6,8	-	6,0	6,0	6,0	-
Industria asalariados independientes	37,2	23,6	32,7	-	37,6	24,0	33,1	-
	30,5	20,4	27,1	-	30,8	20,9	27,6	-
	6,8	3,2	5,6	-	6,8	3,1	5,6	-
Otras actividades asalariados independientes	52,4	64,9	56,5	-	52,8	65,7	57,0	-
	35,0	48,3	39,4	-	35,4	49,3	39,9	-
	17,4	16,6	17,2	-	17,4	16,4	17,1	-
Total asalariados independientes	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	-
	69,2	73,1	70,5	-	69,8	74,5	71,3	-
	30,8	26,9	29,5	-	30,2	25,5	28,7	-

Cuadro VII

Cursos de formación profesional a distintos niveles, por región a/

Años escolares	Cursos básicos de capacitación b/			Cursos de especialización			Total			
	Regiones	Cursos	Participantes H + M	Cursos	Participantes H + M	Plazas	Cursos	Participantes H + M	M	Profesores
1984-1985										
Piamonte	1 218	26 639	11 468	324	5 815	3 379	351	1 542	32 454	14 847
Valle de Aosta	87	2 454	1 322	11	66	55	53	98	2 520	1 377
Lombardía	2 099	49 182	23 061	304	7 103	2 667	427	2 403	56 285	25 259
Trentino-Alto Adigio	471	12 412	5 688	74	1 652	366	144	545	14 064	6 054
Bolzano-Bozen	163	5 417	2 594	69	1 485	272	73	232	6 902	2 866
Trento	303	6 995	3 094	5	167	94	71	308	7 162	3 188
Véneto	1 615	35 771	9 017	112	2 065	602	574	1 727	37 836	9 619
Friuli-Venecia Julia	442	8 010	2 421	35	554	58	72	477	8 564	2 479
Liguria	369	7 076	2 938	21	516	238	71	390	7 592	3 176
Emilia-Romana	2 060	41 665	13 971	136	2 787	1 210	513	2 196	44 452	15 181
Toscana c/	472	7 998	3 528	57	1 021	460	112	529	9 019	3 988
Umbria	176	3 497	1 509	27	383	94	48	203	3 880	1 603
Las Marcas	354	6 874	2 718	24	434	224	155	378	7 308	2 942
Lacio	724	16 331	9 187	44	1 472	1 009	131	768	17 803	10 196
Abruzos	447	8 166	3 634	35	744	534	125	482	8 910	4 168
Molise	182	3 196	2 066	7	111	81	46	189	3 307	2 147
Campania c/	209	4 800	2 858	17	356	261	72	226	5 156	3 119
Apulia	374	8 192	3 767	16	235	66	92	400	8 427	3 833
Basilicata	12	503	284	-	-	6	12	503	284	193
Calabria	118	1 683	800	8	94	10	41	126	1 777	810
Sicilia c/	795	15 000	8 107	42	753	346	188	837	15 753	8 453
Cerdeña d/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 488
Italia	12 224	259 449	108 344	1 294	26 161	11 660	3 221	13 518	285 610	120 004
Norte-Centro	10 087	217 909	86 828	1 169	23 858	10 362	2 651	11 256	241 777	97 190
Sur	2 137	41 540	21 516	125	2 293	1 298	570	2 262	43 833	22 814

a/ En los cursos de formación profesional se imparten los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar actividades profesionales en distintos sectores de producción. Los cursos tienen por objeto la calificación, la reconversión, el perfeccionamiento de conocimientos y la especialización de los trabajadores.

b/ Se trata de cursos de formación básica, actualización, reconversión y perfeccionamiento, así como de cursos para impedidos y de otro tipo.

c/ No se han incluido los datos sobre las provincias de Grosseto, Frosinone, Matera, Catanzaro, Trapani y Ragusa, por no disponerse aún de la correspondiente información estadística.

d/ No se impartieron cursos durante el año escolar 1984-1985.

Cuadro VIII

Número de días, según la región y el sexo de los indemnizados  
Datos de competencia

Desempleo agrícola (1983)

Regiones	Valores absolutos			Duración media por indemnizado		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Piamonte	182 024	278 186	460 210	128,5	157,6	144,6
Valle de Aosta	36 290	19 341	55 631	104,9	111,2	107,0
Lombardía	376 584	394 649	771 233	127,1	151,4	138,5
Trentino-Alto Adigio	229 998	316 890	546 888	110,9	110,6	110,7
Véneto	595 172	1 200 219	1 795 391	120,4	153,6	140,7
Friuli-Venecia Julia	45 208	80 397	125 605	115,9	134,7	127,3
Liguria	63 310	152 546	215 856	134,7	150,7	145,7
Emilia-Romana	2 150 888	5 774 216	7 925 104	125,3	149,5	142,1
Toscana	537 388	652 522	1 189 910	123,9	145,2	134,7
Umbria	314 868	392 752	707 620	118,1	133,5	126,2
Las Marcas	376 214	347 192	723 406	137,0	148,6	142,3
Lacio	1 169 537	3 189 827	4 359 364	151,0	164,0	160,3
Abruzos	451 253	467 924	919 177	133,7	156,9	144,6
Molise	126 595	325 989	452 584	144,7	166,8	160,0
Campania	5 992 413	15 610 361	21 602 774	162,2	164,8	164,0
Apulia	13 326 831	21 856 002	35 182 833	152,0	165,0	159,8
Basilicata	1 212 455	3 145 755	4 358 210	153,0	164,4	161,0
Calabria	6 073 260	15 430 789	21 504 049	153,0	161,8	159,2
Sicilia	17 799 833	13 877 283	31 677 116	148,2	164,0	154,7
Cerdeña	1 465 493	3 096 728	4 562 221	150,4	164,8	160,0
Italia	52 525 614	86 609 568	139 135 182	148,5	162,0	156,6

Cuadro IX

Número de días, según la región y el sexo de los indemnizados  
Datos de competencia

Desempleo agrícola (1984)

Regiones	Valores absolutos			Duración media por indemnizado		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Piamonte	176 952	258 347	435 299	129,5	155,9	144,0
Valle de Aosta	48 445	18 940	67 385	102,4	95,2	100,3
Lombardía	383 595	383 658	767 253	128,6	149,6	138,3
Trentino-Alto Adigio	208 756	317 060	525 816	113,5	115,6	114,7
Véneto	644 799	1 126 214	1 771 013	122,4	151,8	139,6
Friuli-Venecia Julia	46 267	73 474	119 741	113,1	134,8	125,5
Liguria	61 455	145 098	206 553	135,1	150,4	145,5
Emilia-Romana	2 053 808	5 453 713	7 507 521	126,3	150,7	143,1
Toscana	536 407	606 619	1 143 026	127,6	144,7	136,1
Umbria	323 768	385 592	709 360	119,7	134,4	127,3
Las Marcas	353 617	319 170	672 787	135,4	147,5	140,9
Lacio	981 131	2 947 775	3 928 906	150,9	164,3	160,8
Abruzos	512 561	463 845	976 406	146,2	156,2	150,8
Molise	100 502	214 340	314 842	152,3	170,1	164,0
Campania	4 423 104	13 237 600	17 660 704	158,3	163,5	162,2
Apulia	10 289 696	16 452 280	26 741 976	157,6	165,9	162,6
Basilicata	1 063 977	2 896 898	3 960 875	154,3	163,5	162,2
Calabria	5 485 391	13 700 697	19 186 088	154,0	160,7	158,7
Sicilia	13 044 882	10 426 915	23 471 797	156,4	163,0	159,3
Cerdeña	1 107 293	1 963 603	3 070 896	151,3	161,8	159,7
Italia	41 616 406	71 391 638	113 236 244	151,8	161,3	159,6

Cuadro X

Guarderías en funcionamiento (establecidas por la Ley 1044/71 y  
administradas por la Obra Nacional en Favor de la Natalidad  
y la Infancia y de otro tipo)

Regiones	1983	1984	1985	1986
Piamonte	260	251	251	246
Valle de Aosta	5	5	5	5
Lombardía	434	434	437	439
Bolzano	5	6	6	6
Trentino	21	19	20	20
Véneto	114	110	114	121
Friuli-Venecia Julia	23	25	25	25
Liguria	65	69	67	67
Emilia-Romana	336	333	335	336
Toscana	169	170	176	176
Umbria	52	53	54	54
Las Marcas	84	85	83	84
Lacio	172	172	177	176
Abruzos	55	54	53	58
Molise	4	4	4	4
Campania	41	40	43	35
Apulia	84	83	91	102
Basilicata	17	27	28	29
Calabria	26	25	28	27
Sicilia	47	52	54	70
Cerdeña	23	23	26	42
Italia	2 037	2 040	2 077	2 122

Cuadro XI

Número total de plazas/niño (guarderías establecidas por la Ley 1044/71 y administradas por la Obra Nacional en Favor de la Natalidad y la Infancia y de otro tipo)

Regiones	1983	1984	1985	1986
Piamonte	12 257	11 706	11 741	11 647
Valle de Aosta	150	140	140	140
Lombardía	20 324	20 407	20 381	20 401
Bolzano	485	465	465	465
Trentino	1 010	950	990	970
Véneto	5 856	5 655	5 835	6 195
Friuli-Venecia Julia	930	1 145	1 145	1 141
Liguria	2 842	2 911	2 796	2 955
Emilia-Romana	16 304	16 206	16 246	16 288
Toscana	7 031	6 934	7 187	7 187
Umbria	1 906	1 980	2 013	2 150
Las Marcas	3 325	3 177	3 173	3 169
Lacio	9 286	9 294	9 476	9 459
Abruzos	2 276	2 087	2 046	2 366
Molise	160	180	180	210
Campania	2 160	2 172	2 226	2 033
Apulia	4 547	4 486	4 991	5 586
Basilicata	828	1 083	1 093	1 152
Calabria	1 082	1 022	1 172	1 111
Sicilia	3 050	3 285	3 370	4 090
Cerdeña	1 122	1 072	1 252	2 008
Italia	2 037	2 040	2 077	2 122

Artículo 12

Protección de la mujer en la esfera de la salud

**Artículo 12**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Por Ley No. 833 de 23 de diciembre de 1978 se creó el Servicio Sanitario Nacional, que garantiza a todos los ciudadanos el acceso a los servicios sanitarios públicos y la igualdad de prestaciones dentro del límite y la variedad necesarios para la protección o la recuperación del estado de salud.

Con esta medida se ha abolido el anterior sistema mutualista, organizado por categorías profesionales y financiado por las contribuciones al seguro de enfermedad. El propósito del legislador consistía en introducir algunas formas de democracia en la organización pública y hacer que las prestaciones sociales llegaran a todos, mejorándolas para atender a las necesidades sanitarias.

Al principio, las prestaciones del Servicio Sanitario Nacional en el marco de estos principios eran casi enteramente gratuitas.

En los años que siguieron, el alza constante de los costos del servicio hizo que se adoptara un sistema de participación en los gastos ("tickets" moderadores) en virtud del cual el ciudadano que recibía determinados tipos de prestación corría con parte de los gastos. El fundamento de este aspecto oneroso -parcial pero progresivo- del servicio se apoya en la necesidad de crear formas, en realidad muy ligeras, de disuasión económica que desalienten el recurso excesivo a determinadas prestaciones (sobre todo en materia de productos farmacéuticos y de diagnósticos de laboratorio). Esta motivación ha dado paso últimamente a otra que considera al "ticket" moderador sencillamente indispensable para contener los gastos sanitarios.

En particular, en el marco de la atención materno-infantil el Servicio Sanitario Nacional presta servicios de diversa naturaleza que corresponden al desarrollo de las necesidades en el curso del ciclo biológico de la mujer y del niño, a saber:

- antes de la concepción, se trata de informar y de impartir educación sexual a fin de promover decisiones responsables y conscientes en materia de procreación;
- durante el período de la concepción, se trata de reducir los factores de riesgo vinculados con factores ambientales (de vida y de trabajo) genéticos y tóxicos, a fin de controlar los embarazos que conlleven un riesgo y de seleccionar los partos;
- durante el período perinatal se siguen los casos de recién nacidos que corren algún riesgo y se intentan detectar malformaciones o impedimentos;
- durante la primera infancia y la evolución posterior del niño, se controla su desarrollo sicofísico.

La protección de la salud de la mujer, entendida como bienestar sicofísico y sexual, tiene lugar además gracias a una política de carácter preventivo. En particular, se contempla una amplia serie de medidas de prevención en materia de tumores del aparato genital femenino y de abortos, y de salud en los lugares de trabajo (vivienda, fábricas, campo, territorio).

La Ley No. 405 de 29 de julio de 1975 creó Centros de consulta para prestar servicios de asistencia social y sanitaria a la persona, a la pareja, a la familia y a la maternidad. Su integración en el sistema sanitario alcanza una de sus significaciones en el hecho, importante e innovador además, de que la nueva filosofía, en contraste con la que había inspirado la reforma sanitaria reglamentada por la Ley 833/1978, consistía en considerar la salud como bienestar y por tanto, en este sentido, se atendían no sólo los aspectos fisiológicos y orgánicos, sino también los aspectos sicosociales en el marco de una visión de conjunto y global de la persona.

De hecho, con estos centros se ha querido asegurar a los futuros padres un nivel adecuado de asistencia social y sicológica.

Se pretende así aumentar su grado de responsabilidad en relación con la criatura esperada. El Centro funciona como referencia de conjunto de los problemas de la pareja y de la familia, "incluido lo relativo a la problemática de los menores".

Por tanto, se desprende claramente que el Centro de consulta no debe entenderse como un servicio reservado exclusivamente a la mujer y a un aspecto particular de su vida, el relacionado con la vertiente meramente fisiológica de la procreación que, por tanto, no tiene más que una importancia sanitaria.

Para un conocimiento completo y global del servicio de consulta, conviene recordar por el contrario que, como se indica claramente en el artículo 1 de la citada Ley 3405/1975, el Centro de consulta es un servicio específico destinado a sostener a la familia en tanto que tal y a quienes forman parte de

ella, empezando por la mujer, y a sostener asimismo al hombre y a los hijos, y no solamente en el aspecto sanitario, sino también en el sociosanitario y por tanto igualmente en el de sus relaciones.

En este contexto, se presta particular atención a la llamada procreación responsable, en favor de la cual el Centro de consulta, teniendo en cuenta las convicciones éticas y respetando la integridad física de cada cual, administra los medios necesarios para que la pareja alcance los fines que ha elegido libremente. En efecto, en el marco de una procreación responsable y consciente también interviene el hombre y la unidad interesada es la pareja.

Por supuesto, también se confía a esta estructura el objetivo global de proteger la salud de la mujer y del niño que ha concebido.

Por último, corresponde a esta institución la tarea de divulgar información que favorezca o impida el embarazo, impartiendo los consejos necesarios sobre los métodos y medicamentos adaptados a este fin.

El funcionamiento, la programación y el control de los Centros de consulta se delega en las regiones, que son las que crean sus propias normas y fijan los criterios correspondientes.

En 1986 los Centros de consulta públicos ascendían a un total de 2.217, y los Centros privados a 181.

Para el trienio 1989-1991, el Plan Sanitario Nacional prevé la creación de otros 200 Centros de consulta hasta conseguir una tasa de utilización de un Centro de consulta por 10.000 habitantes en las zonas rurales y de por 23.000 habitantes en las zonas urbanas; la inversión necesaria durante el citado trienio será de 95.000 millones de liras.

Como ocurre en todo lo relacionado con las demás estructuras sanitarias, la distribución de los Centros de consulta por zonas geográficas y por regiones revela desequilibrios entre el Centro Norte y el Sur.

A nivel nacional, la relación media es de 1,5 Centros de consulta por cada 10.000 mujeres en edad de procrear.

En el cuadro I se indican las diferencias entre las diversas zonas regionales.

La Ley No. 194 de 22 de mayo de 1978 estableció el régimen de protección social de la maternidad y reguló la interrupción voluntaria del embarazo. Su artículo 2 establece las funciones del Centro de consulta familiar en materia de asistencia a la mujer embarazada. Además de los cometidos originales de protección sociosanitaria de la maternidad se fijan también las normas para la interrupción voluntaria del embarazo.

Cuadro I

Número de Centros de consulta familiar en actividad

Región			Número de Centros de consulta por cada 10.000 mujeres de 15 a 49 años		
	Públicos	Privados		1985	1986
Italia septentrional	1 058	1 115	1,7	94	101
Piamonte	(180) 1/	180) 1/	1,7	(21)	(21)
Valle de Aosta	19	22	7,8	1	1
Lombardía	(308)	350	1,5	29	36
Bolzano	1	(1)	0,1	5	(5)
Trentino	46	46	4,1	-	-
Véneto	105	105	0,9	14	14
Friuli-Venecia Julia	34 2/	34 2/	1,1	5	5
Liguria	95	95	2,3	8	8
Emilia-Romana	270 3/	282 3/	3,0	11	11
Italia central	629	629	2,3	32	31
Toscana	(338)	(338)	3,9	(8)	(8)
Umbria	75 4/	75 4/	3,9	2	(2)
Las Marcas	96	(96)	2,8	(10)	(10)
Lacio	120	120	0,9	12	11
Italia meridional	359	360	1,0	38	36
Abruzos	62	(62)	2,0	9	(9)
Molise	6	7	0,9	2	1
Campania	105	105	0,7	(7)	(7)
Apulia	(92)	(92)	0,9	(11)	(11)
Basilicata	37	37	2,5	2	1
Calabria	57 5/	57 5/	1,1	(7)	7
Italia insular	113	113	0,7	13	13
Sicilia	57	57	0,4	7	7
Cerdeña	56	(56)	1,3	6	6/
Italia	2 159	2 217	1,5	177	181

1/ El número se refiere a todos los Centros de consulta menos los de pediatría, que en el Piamonte suman 42 en total.

2/ Hay además 21 anexos.

3/ Comprendidos los anexos.

4/ Hay también 31 dependencias conexas que trabajan con horarios reducidos.

5/ Treinta de los cuales funcionan parcialmente o no han empezado todavía a funcionar.

6/ A falta de datos se han tomado los valores del año precedente.

El artículo 1 de la Ley 194/78 establece lo siguiente: "El Estado garantiza el derecho a la procreación consciente y responsable, reconoce el valor social de la maternidad y vela por la protección de la vida humana desde su comienzo. La interrupción voluntaria del embarazo, citada en la presente ley, no es un medio de control de los nacimientos". Para la realización de estos objetivos la ley atribuye a los Centros de consulta familiar los siguientes cometidos específicos en materia de asistencia a la mujer embarazada:

- a) informarla sobre los derechos que le asisten en virtud de la legislación del Estado y de la región, sobre los servicios sociales y sanitarios, y sobre los servicios de asistencia que ofrecen concretamente las estructuras que funcionan en el territorio;
- b) informarla sobre los modos de hacer valer las normas de la legislación laboral relativas a la protección de la mujer embarazada;
- c) realizar directamente o proponiendo su realización al organismo local miembro o a las estructuras sociales que funcionan en el territorio, intervenciones especiales cuando la maternidad o el embarazo creen problemas para cuya solución resulten insuficientes las intervenciones normales indicadas en el apartado a);
- d) contribuir a que la mujer pueda superar las causas que pudieran inducirla a interrumpir el embarazo.

La Ley No. 436 de 1º de agosto de 1978 ("Normas complementarias de la Ley No. 898 de 1º de diciembre de 1970 sobre la regulación de los casos de disolución del matrimonio") confiere a la mujer el derecho a la asistencia sanitaria incluso en caso de separación del cónyuge respecto del cual se ha fallado la sentencia de disolución y de cese de los efectos civiles del matrimonio.

El conjunto de los problemas médicos y sicosociales de la pareja y de la familia ha exigido una considerable dedicación por parte del personal sociosanitario y las correspondientes inversiones financieras por parte del Estado.

A título de información se adjunta al presente informe un cuadro relativo a la tasa de mortalidad materna (cuadro II), así como una recapitulación correspondiente al año 1983 de las malformaciones congénitas registradas en Italia (cuadro III).

Cuadro II

Año	Fallecimientos debidos a complicaciones del embarazo, del parto o del estado puerperal*	Nacidos con vida*	Tasa de mortalidad materna (Número de fallecimientos por cada 10.000 nacidos con vida)
1975	214	827 852	2,58
1976	188	781 683	2,40
1977	125	741 103	1,68
1978	121	709 043	1,70
1979	82	670 221	1,22
1980	84	640 401	1,31
1981	82	623 103	1,31
1982	59	619 097	0,95
1983	55	601 928	0,91
1984**	67	585 972	1,14
1985**	54	575 495	0,93
1986**	41	554 845	0,73

\* Datos facilitados por ISTAT.

\*\* Estos datos no son aún definitivos.

Cuadro III

Malformaciones congénitas	Nacidos con un defecto congénito	Propor- ción por cada 10.000		Propor- ción por cada 10.000		Propor- ción por cada 10.000	
		Nacidos naci- mientos	con un defecto congénito	Nacidos naci- mientos	con un defecto congénito	Nacidos naci- mientos	con un defecto congénito
Anencefalia	38	3,37	29	2,31	38	2,73	
Espina bífida	64	6,51	60	4,79	49	3,52	
Hidrocefalia	28	2,85	44	3,51	44	3,16	
Cardiopatías*	113	12,01	128	10,21	197	14,14	
Fisura del paladar	54	5,50	70	5,59	65	4,67	
Fisura del labio y del paladar	77	7,84	70	5,59	103	7,39	
Atresia del esófago	32	3,26	36	2,87	34	2,44	
Atresia ano-rectal	39	3,97	42	3,35	46	3,30	
Agenesia/disgen. renal	35	3,56	37	2,95	50	3,59	
Pie equino-varo	134	13,64	180	14,36	153	10,98	
Polidactilia	107	10,89	105	8,38	108	7,75	
Defectos por ausen- cia y/o reducción de miembros	77	7,84	72	5,75	83	5,96	
Hernia diafragmática	30	3,05	30	2,39	45	3,23	
Hernia umbilical/ fisura abdominal	37	3,77	37	2,95	28	2,01	
Síndrome de Down	136	13,84	165	13,17	165	11,84	
Total de niños nacidos bajo control	98 270			125 314			139 320

\* Los casos señalados de cardiopatía representan una pequeña parte del total, pues los que pueden observarse durante la primera semana de vida constituyen aproximadamente el 15% de los defectos cardíacos existentes en el momento del nacimiento.

El número previsto de cardiopatías es de aproximadamente 75 casos por cada 10.000 niños nacidos (datos de publicaciones internacionales).

Por el contrario, en el caso de las demás malformaciones citadas en el presente cuadro, al ser todas ellas fácilmente reconocibles en el momento del nacimiento, los casos observados deberían corresponder a la casi totalidad de los defectos efectivamente existentes en los niños nacidos bajo control.

Artículo 13

Eliminación de la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social

**Artículo 13**

**Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:**

- a) El derecho a prestaciones familiares;
- b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

En Italia no hay discriminaciones contra la mujer en las diversas esferas de la vida económica y social.

Según la reglamentación en vigor y la costumbre en lo que respecta a la aplicación de cada una de las disposiciones legislativas y reglamentarias, se puede decir que la igualdad es absoluta.

Artículo 14

Condición de la mujer en las zonas rurales

**Artículo 14**

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;

- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f) Participar en todas las actividades comunitarias;
- g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

#### 14.1 Empleo femenino en el sector agrícola

El fenómeno más importante que caracteriza la evolución del empleo en la agricultura en Italia desde la posguerra hasta la época actual es, sin lugar a dudas, el éxodo de las personas (cerca de 6 millones) que, a partir de 1960, abandonan el campo.

La transformación industrial del país, pero también el proceso de modernización del sector primario, fueron las causas de este éxodo de elevadísimo costo social que se ha manifestado en doble sentido: de las zonas rurales a las urbanas, y del Sur hacia el Norte.

Este fenómeno afectó a todo el país, según se observa en el cuadro I, y a todos los trabajadores del sector, autónomos o asalariados, aunque influyó más en los autónomos y particularmente en sus colaboradores.

Cuadro I

Evolución del empleo por sector productivo y por distribución geográfica (1951-1980)  
(porcentaje)

Región Años	Noroccidental			Nororiental			Centro			Sur		
	Agri.	Ind.	Terc.	Agri.	Ind.	Terc.	Agri.	Ind.	Terc.	Agri.	Ind.	Terc.
1951	25	46	29	48	26	26	44	26	30	57	20	23
1960	18	51	31	33	35	32	33	32	35	44	27	29
1970	9	55	36	19	42	39	16	38	46	31	32	37
1980	7	49	45	13	41	46	10	35	55	24	27	49

Fuente: Preparado a partir de datos proporcionados por el ISTAT.

(Extraído del CNEL: "Previsiones, tendencias y evolución relativas a la utilización del factor humano y de los ingresos en la agricultura, con especial atención al empleo de los jóvenes, Roma, 1985.)

En el marco de la disminución de trabajadores agrícolas ocurrida como consecuencia de las transformaciones económicas del país, cabe observar que durante estos últimos años se ha producido un aumento de la incidencia femenina tanto en el trabajo por cuenta propia como en el trabajo en relación de dependencia.

Esto constituye la denominada "feminización" del trabajo agrícola, particularmente evidente en la región del Sur (véanse los cuadros II y III que figuran a continuación).

Cuadro II

Incidencia del trabajo femenino sobre el trabajo por cuenta propia  
(porcentaje)

Regiones	Años	1961	1965	1970	1975	1980
Noroccidental		32,6	30,8	27,9	29,2	32,8
Nororiental		33,9	30,8	27,8	27,6	30,5
Centro		38,3	25,6	33,1	31,4	34,3
Sur		37,9	35,0	35,5	37,4	38,4
Italia		36,2	33,3	31,9	32,6	34,9

Cuadro III

Incidencia del trabajo femenino en el trabajo en relación de dependencia  
(porcentaje)

Regiones	Años	1961	1965	1970	1975	1980
Noroccidental		16,6	11,7	10,7	14,0	18,4
Nororiental		34,2	26,5	30,4	32,8	35,5
Centro		26,6	18,7	13,6	18,6	26,4
Sur		28,8	31,1	32,4	35,8	42,1
Italia		28,0	27,6	28,5	32,2	38,0

(Extraído del CNEL: "Previsiones, tendencias y evolución relativas a la utilización del factor humano y de los ingresos en la agricultura, con especial atención al empleo de los jóvenes, Roma, 1985.)

Esta "feminización" y el envejecimiento de la población agrícola eran considerados en el pasado como una especie de descalificación profesional del trabajo agrícola, interpretación que hoy parece estar superada; en cambio, actualmente hay una mayor conciencia de que el empleo femenino en el sector constituye una fuente importante de recursos, sea en el sentido de aporte profesional calificado (porque ha aumentado el nivel de instrucción), ya sea como apoyo a los procesos actuales de reestructuración de las empresas como, por ejemplo, los que se están llevando a cabo en las empresas que desarrollan varias actividades.

Los últimos datos (1986) relativos a la fuerza del trabajo permiten trazar el siguiente panorama extraído del informe presentado por el Profesor Vito Saccoccandi al Congreso del Movimiento Femenino Coldiretti, titulado: "La mujer y la agricultura, una perspectiva para el Sur", Nápoles, 1988.

"Con respecto al empleo femenino, los datos más importantes del informe se pueden resumir de la manera siguiente:

1. Una homogeneidad relativa en la distribución por tipo de trabajo (en relación de dependencia, por cuenta propia) con respecto a la masculina: si se considera que el total de personas empleadas desglosadas por sexo es igual a 100, el porcentaje de trabajadores por cuenta propia es de 64% para los hombres y 61% para las mujeres.
2. Una diversidad estructural fundamental en la distribución territorial del empleo; en el Sur, por una mujer con empleo se registra 1,5 hombre con empleo; en el Norte, la relación es de 1 a 2,1. Al mismo tiempo, en el Sur se concentra el 73% del empleo femenino en relación de dependencia, y solamente el 46% del empleo por cuenta propia.
3. En el Sur, el empleo femenino en relación de dependencia y por cuenta propia es equivalente, si bien con posterioridad a 1977 los índices de éxodo registrados fueron mucho más importantes en la región central septentrional, en detrimento sobre todo del empleo en relación de dependencia (respectivamente 6,7% con respecto a 3,3% del éxodo total, en comparación con el 4,3% y el 3,5% del empleo en relación de dependencia durante el período 1977-1986).
4. En el Sur el porcentaje relativo al empleo femenino es superior al masculino cuando se trata del grupo de edad comprendida entre 20 y 44 años para el trabajo en relación de dependencia y el comprendido entre 25 y 44 años para el trabajo por cuenta propia; la diferencia con respecto a la región central septentrional es muy clara.
5. Un dato muy importante correspondiente al empleo femenino en la región meridional es la consolidación, durante el período 1978/86, del grupo de edad comprendida entre 20 y 44 años para el empleo en relación de dependencia, mientras que para el trabajo por cuenta propia la misma consolidación se refiere solamente al grupo de edad comprendida entre 25 y 29 años. Sin embargo, en lo que respecta al empleo en relación de dependencia, se ha registrado un aumento considerable en el grupo de edad superior a 65 años".

Este último dato, comparado con los datos que podrían extraerse de un examen del empleo masculino, permite señalar hasta qué punto la estabilización del empleo en relación de dependencia y del empleo femenino, al igual que el comienzo de un relevo generacional entre los ancianos y los jóvenes, son fenómenos que parecen concentrarse fundamentalmente en la región central septentrional.

En esta región, además, la agricultura contribuye cada vez más a la expansión del sector terciario: esta es una tendencia de interés indudable que debe considerarse como la auténtica novedad del último decenio y que permite poner freno al éxodo no profesional entendido como colocación de las fuerzas de trabajo "expulsadas" en las llamadas "fuerzas de trabajo no activas" (amas de casa, jubilados, etc.).

En el Sur, por el contrario, el índice de relevo generacional empeora, lo cual significa que a breve plazo se producirá una nueva agravación del proceso de envejecimiento; y, al parecer, el desplazamiento de la fuerza de trabajo agrícola repite los modelos tradicionales.

En efecto, en estas zonas las causas de la movilidad responderían a los mecanismos sicológicos que Barbero y Marotta han definido recientemente como "estímulo-desaliento", según cómo evolucione la situación en el sector agrícola (en este contexto, el desarrollo económico de la producción de árboles sería determinante) y la configuración de dicho sector como "sector amortiguador" del empleo resulta cada vez más importante.

Además, y siempre con respecto al Sur, entre el éxodo de profesionales y de no profesionales las diferencias se acentúan, en lo que se refiere al empleo, en el primer caso, éstas afectan más al hombre y, en el segundo, a la mujer.

Dicho de otro modo, el empleo de la mujer, como ocurre en general con los ancianos, presenta altibajos según las temporadas de la producción agrícola (árboles, principalmente), incorporándose al mercado de trabajo en los períodos favorables y abandonándolo en los desfavorables (sin por ello formar parte del grupo de desempleados), constituyendo fundamentalmente una fuerza de trabajo precaria, sobre todo en lo que respecta al trabajo por cuenta propia.

En el Sur, el trabajo por cuenta propia, es decir el que realizan las mujeres dedicadas al cultivo, está muy extendido en los grupos de edad intermedios, lo cual revela la importancia creciente que el empleo de la mujer adquiere actualmente en la gestión de la empresa familiar, incluso si se tiene en cuenta la reducción del número de trabajadores ancianos.

Estas observaciones permiten hoy evaluar todas las formas en que puede interpretarse el empleo femenino en el sector, utilizando no solamente los elementos contradictorios o precarios sino también, como ya se ha señalado, aquellos elementos que atañen a la promoción y al desarrollo. En cuanto al trabajo por cuenta propia, cabe señalar que en la actualidad el 52,1% de las empresas agrícolas italianas (datos del INSOR) subsisten gracias al aporte decisivo de las mujeres. La presencia femenina es mayor en las empresas más pequeñas (de 5 a 7 hectáreas) y disminuye (aunque sigue siendo importante en

las empresas de hasta 50 hectáreas) a medida que aumenta el tamaño de la empresa hasta llegar a las empresas de tecnología avanzada, en las que de nuevo se encuentra un número considerable de mujeres.

En general, se puede afirmar que de una presencia femenina sustitutiva, en relación con la masculina, se pasa actualmente a una presencia que podría definirse como competitiva.

Por último, conviene señalar que en las regiones que revisten un interés natural o histórico particular, a menudo los ingresos de la empresa se incrementan gracias a las actividades relacionadas con la agricultura que permiten lanzar al mercado no sólo productos sino también servicios. Una de estas actividades es la agroturística donde la presencia femenina resulta decisiva dada la capacidad que distingue a la mujer en los servicios de acogida.

#### 14.2 Situación jurídica de la mujer en las empresas agrícolas

En el sistema jurídico italiano no es posible señalar situaciones específicas de la mujer en relación con una "empresa agrícola".

Otra observación preliminar que resulta oportuno realizar se refiere a la diferencia jurídica que existe en Italia entre empresa y explotación. La primera podría definirse como la organización de factores de la producción, realizada por el empresario, que se concreta sobre todo en las tareas de dirección y gestión, y que puede ejercerse también mediante una actividad de trabajo manual. Una explotación, en cambio, es el conjunto de bienes organizados por el empresario para el desarrollo de una actividad económica. En la actualidad se comienza a estudiar esta distinción para ver en qué medida se ajusta a la realidad.

Conviene recordar, por último, que en Italia no se considera que es empresario (ni posee una explotación) una persona que ejerce una profesión liberal.

En general, en la empresa (agrícola, industrial, artesanal, comercial) se pueden observar los casos siguientes:

a) La mujer puede ser una empresaria particular, pues organiza los elementos de la producción independientemente de la propiedad de la explotación (que muy bien puede poseer a título de alquiler, arrendamiento, etc.);

b) La mujer puede ser empresaria junto con su cónyuge, mientras exista una gestión común propiamente dicha y, por ende, una empresa colectiva. En el caso de la explotación, cuando ésta haya sido constituida después del matrimonio, la propiedad corresponde a ambos por partes iguales, al igual que los beneficios y los incrementos de valor. Si la empresa fuera propiedad de un sólo cónyuge antes del matrimonio, e inmediatamente después ambos se ocuparan de su gestión sólo tendrían en común los beneficios y los incrementos, siempre en partes iguales;

c) La mujer, en tanto que cónyuge, hijo o pariente de tercer grado a lo sumo, participa en una empresa familiar. Es el caso de la empresa en la cual colaboran en forma continua los cónyuges, los familiares hasta el tercer grado y los familiares colaterales hasta el segundo. Con respecto a esta forma nueva de empresa, que se introdujo con la reforma del derecho de familia de 1975, hay controversia acerca de si se trata de una empresa particular o colectiva.

Según una de las tesis no hay más que un empresario, y los demás participan estrictamente como colaboradores según sus actividades. Esta tesis preconiza que la norma ha introducido ante todo el principio de la protección del trabajo familiar, el cual no debería seguir considerándose gratuito.

Según otra tesis, tal vez más convincente, se trata de un tipo nuevo de empresa de gestión asociada, colectiva, aunque no revista la forma de sociedad propiamente dicha. Según esta tesis, no hay un empresario particular, dado que esta condición debe atribuirse a un grupo de participantes dentro del cual todos los miembros tienen derechos y deberes iguales y disfrutan de igual consideración. Esta opinión se basa en elementos legislativos que pueden resumirse de la manera siguiente:

- todos los participantes tienen derecho a la subsistencia;
- todos tienen derecho a una parte alícuota de los beneficios, proporcional a la calidad y cantidad de trabajo realizado, tanto en la empresa como en la familia (el trabajo de la mujer es equivalente al del hombre), y también a una parte de los incrementos del valor de la explotación y de los bienes adquiridos con los beneficios que no se hayan distribuido. Todos tienen igualmente derecho, al cesar su participación en la empresa o al disolverse ésta, a que les sea abonada su parte alícuota de derechos patrimoniales, acumulados durante los años de participación activa en la empresa o de trabajo en la familia en función de la empresa;
- las decisiones administrativas de carácter extraordinario relacionadas con la gestión de la explotación son adoptadas por mayoría por la Asamblea de participantes, los cuales tienen cada uno un voto;
- el propietario único de la explotación no tiene derecho, en tanto que tal, a una situación de privilegio en el seno de la empresa; la explotación, al servicio de la empresa familiar, es su propiedad exclusiva (pero los incrementos de valor deben figurar a nombre de los participantes en proporción a su parte alícuota, y no únicamente a su nombre) y los participantes no adquieren derechos sobre el patrimonio original;
- en caso de que la explotación se transfiera en vida o se divida a título de herencia, los participantes tienen derecho prioritario de compra.

d) Además de estas modalidades especiales de participación femenina previstas en el nuevo derecho de familia, la mujer puede naturalmente participar como socia, constituyendo una de las sociedades previstas por el código civil, o instituyendo una auténtica relación de trabajo subordinada.

Los problemas y las dificultades surgen de la insuficiencia de la aplicación de la norma que rige a la empresa familiar, lo cual probablemente se deba a una formulación de la norma que se presta a interpretaciones que limitan su alcance, y también a una persistente concepción de la familia en que predomina la dimensión jerárquica y no la comunitaria.

A nivel comunitario, habría que reiterar la necesidad de plantear el problema de una igualdad efectiva entre el hombre y la mujer en el trabajo. La Directiva de 9 de febrero de 1976 (76/207) no resulta, al parecer, adecuada para resolver los problemas específicos de las trabajadoras autónomas. En el plano europeo es necesario definir la situación profesional de las agricultoras utilizando como puntos de referencia, por una parte el derecho de la familia, y por otra la determinación del carácter jurídico de la empresa familiar agrícola.

#### 14.3 Seguridad social

La legislación italiana prevé la igualdad de trato para hombres y mujeres en materia de seguridad social agrícola.

Dado que los seguros sociales son obligatorios para todos los participantes de la empresa agrícola familiar incluso en lo que respecta al trabajo autónomo, se examinan a continuación las distintas prestaciones que benefician a todos los agricultores directos.

#### Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Prestaciones en especie, indemnización diaria por el período de suspensión obligatoria como consecuencia de una incapacidad absoluta temporal, pensión proporcional a la invalidez calculada a partir de una retribución convencional; pensión para los familiares de las agricultoras que fallecen en accidentes de trabajo o por enfermedades profesionales.

#### Invalidez - vejez

Asignación corriente de invalidez, pensión de invalidez (100%), pensión de invalidez asignada directamente a la agricultora con capacidad de trabajo reducida aunque no haya alcanzado la edad de la jubilación; pensión de vejez para las agricultoras con 60 años de edad cumplidos.

En el caso de esta última prestación, hay una diferencia de trato entre el hombre y la mujer: la edad de jubilación es de 65 años para el hombre y de 60 años para la mujer.

Además, en relación también con la pensión de vejez, tanto el hombre como la mujer pueden continuar ejerciendo su actividad profesional aún después de haber superado los límites de edad mencionados.

#### Enfermedad

Hay prestaciones sanitarias, pero no de tipo económico en caso de suspensión del trabajo por enfermedad.

#### Subsidios familiares

Por hijos a cargo hasta la edad de 18 años cumplidos, con la posibilidad de prolongar la prestación hasta los 21 años e incluso hasta los 26, para que puedan acabar el ciclo de estudios superiores y universitarios.

#### Maternidad

El 17 de diciembre de 1987 fue aprobada la ley relativa a la maternidad de las trabajadoras autónomas, una ley que había sido reclamada y solicitada durante mucho tiempo.

La ley sustituye a la reglamentación vigente desde 1971 que preveía una asignación global por natalidad de 50.000 liras para las agricultoras directas.

La nueva ley prevé una indemnización equivalente al 80% del jornal mínimo de los obreros agrícolas calculado teniendo en cuenta los dos meses que preceden al parto y los tres meses que le siguen (actualmente, la indemnización debe superar los 3 millones de liras).

En caso de aborto espontáneo o terapéutico, la indemnización se calcula por un período de tiempo de un mes, y en caso de adopción, por los tres meses siguientes al ingreso efectivo del niño en la familia.

Esta ley se financia mediante una contribución de 18.000 liras por persona activa inscrita en el seguro general obligatorio para los agricultores directos.

La ley representa un gran triunfo pues asimila el trato de las trabajadoras autónomas al de las trabajadoras en relación de dependencia y reconoce efectivamente el trabajo efectuado por la mujer en la empresa agrícola y, por ende, el derecho a un trato equitativo de protección de la maternidad, y no a una simple asistencia.

#### 14.4 Capacitación profesional

Con respecto a la cuestión del acceso a la capacitación profesional, no hay distinciones en cuanto a las diferentes situaciones jurídicas de la mujer en el marco de la empresa agrícola. En la actualidad, las intervenciones en la esfera de la capacitación tratan en general de abordar globalmente el tema de la actividad de empresario agrícola en sus diversos aspectos.

En cambio, los cursos de economía familiar establecidos con la intención de que los hombres participen también en forma gradual en estos temas, son escasos y cuentan con una asistencia prácticamente femenina en su totalidad.

Los problemas y las dificultades se originan en la práctica y se refieren al papel de la mujer. Para una mujer siempre es más difícil abandonar el hogar, aunque sea para seguir un curso de capacitación profesional.

Convendría que los cursos se organizasen (lugar, horarios, etc.) de forma que se facilitara la participación femenina. Además no se excluye la hipótesis de que los cursos para mujeres sobre la actividad de empresario agrícola solamente puedan constituir, por lo menos en algunas regiones, un estímulo para las mujeres.

Esta esfera de intervención reviste una importancia particular si se tienen en cuenta la necesidad cada vez mayor de poseer las calificaciones que exige hoy la profesión agraria: nuevas tecnologías de producción agraria, relaciones con un mercado más vasto y que exige calidad más que cantidad de productos, necesidad de una presencia calificada en las asociaciones de carácter económico, etc.

La voluntad de proporcionar capacitación profesional a la mujer adquiere el carácter de verdadera acción positiva hacia la mujer que trabaja en el sector. Sin embargo, hay que deplorar la dispersión de las intervenciones hasta el punto que no ha sido posible en el presente informe proporcionar datos relativos al acceso de la mujer a la capacitación profesional porque las instituciones públicas no disponen de ellos.

#### 14.5 Participación y representación

La participación constituye el estímulo para que la mujer recupere un lugar en los procesos de adopción de decisiones políticas, económicas y sociales. Para que la mujer tenga mayor relevancia para que pueda expresar sus exigencias y sus necesidades y pueda coadyuvar personalmente al desarrollo, es necesaria su presencia allí donde exista una posibilidad de construcción y de reconstrucción de las relaciones sociales.

Escuelas, centros de consulta, organismos de elección democrática, instituciones públicas, partidos y sindicatos, son los espacios donde se desarrollan los distintos momentos de la vida civil.

La representación femenina en estos organismos es lamentablemente escasa, aunque sea distinta y superior a la de hace algunos años. Sin embargo, muchas cosas han cambiado en la mentalidad, las costumbres y la cultura del mundo femenino agrícola.

La familia "agricultora directa" está hoy más abierta al mundo exterior y también al propio mundo interior. Se observa una vez más que los jóvenes exigen una autonomía con respecto a sus padres, lo cual no significa una ruptura con la familia a la que pertenecen sino la posibilidad de expresar una personalidad propia y desempeñar un papel singular. La mujer trata de expresar en su familia sus propias aptitudes profesionales y de ejercer un papel que no sea subalterno.

En la esfera de las relaciones interpersonales y familiares, es cada vez más necesario liberarse de ciertos condicionamientos culturales que pesan sobre la mujer en general y sobre la mujer del mundo agrícola en particular. El hecho de compartir con otras mujeres los problemas y sufrimientos familiares permite que la mujer agricultora escape a ciertas formas de aislamiento y pueda comparar su condición con la de otras para comprobar que no se trata de un destino sino de una experiencia común y, en consecuencia, modificable.

Debido a la apertura de la relación familiar, la mujer considera positivo que cada vez haya más familias con ingresos mixtos: familias en las cuales algunos miembros trabajan a tiempo completo en la empresa agraria mientras que otros ejercen otras profesiones. A este respecto la mujer reclama en particular una reglamentación más articulada (el artículo 230 del Código Civil y el artículo 48 de la Ley 203 sobre contratos agrarios podrían ser un buen punto de partida) que ordene las relaciones económicas entre los familiares con ingresos mixtos, teniendo especialmente en cuenta los problemas sucesorios.

La posibilidad de que haya formas familiares comunitarias ha despertado en la actualidad el interés de muchas mujeres jóvenes por la profesión agraria, tendencia que convendría favorecer, tanto con respecto a la capacitación como al desarrollo de las estructuras de servicios locales. La mujer estima que la creación de servicios sociales locales (guarderías, centros de consulta familiar, etc.) y de servicios de apoyo es una condición esencial para poder cumplir plenamente con su papel de mujer y de trabajadora.

En lo que respecta al acceso y a la representación en organizaciones profesionales, no hay discriminaciones explícitas entre el hombre y la mujer pero se observa en todas partes, y de manera más acentuada en el Sur, o una escasa presencia femenina en los organismos de decisión.

Este es uno de los motivos de que sea necesaria y estimable la labor de las comisiones y de los movimientos femeninos que garanticen un espacio para la expresión de la nueva subjetividad femenina, y cuyo objetivo es insistir en que aumente la representación femenina en las organizaciones profesionales.

Con respecto a la cooperación, la legislación italiana reconoce la participación directa únicamente a los titulares de la explotación (que en su mayoría son hombres).

Los familiares que trabajen en la empresa (esposa, hijos, etc.) no pueden acceder a la cooperativa salvo por delegación del titular.

La presencia de la mujer en las cooperativas y en las asociaciones de productores es, en general, muy escasa, sea en razón de la reglamentación jurídica mencionada, sea porque la mujer considera a menudo que los organismos económicos, al igual que los profesionales, son lugares eminentemente masculinos.

El esfuerzo organizativo del mundo agrícola femenino está dirigido actualmente a instaurar una política de igualdad de oportunidades que permita que la mujer comparta la responsabilidad de adoptar decisiones y opciones, y de hacerse representar tanto en el interior de la familia o empresa como en el seno de las organizaciones profesionales y económicas que actúen en el sector.

Artículo 15

Igualdad de la mujer y del hombre ante la ley

**Artículo 15**

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.

4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

El sistema italiano no contiene ninguna disposición normativa que contravenga el principio general y absoluto de la igualdad de que gozan hombres y mujeres ante la ley en lo que concierne a la capacidad jurídica, en materia civil, en lo relativo a contratos, y en la esfera de la libre circulación.

En particular, según el texto de la Constitución toda persona adquiere al nacer la capacidad de ser sujeto de derecho (artículo 1 del Código Civil) y la de actuar cuando alcanza los 18 años de edad (artículo 2 del Código Civil).

Desde el punto de vista jurídico, las mujeres tienen iguales derechos que los hombres para firmar contratos y administrar bienes, y como el principio de igualdad (incluso entre hombres y mujeres) también se encuentra sancionado por la Constitución, cuyas normas son en este sentido directamente aplicables, no puede ser jurídicamente válido ningún contrato que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer (artículo 1418 del Código Civil).

La libertad de circulación y de permanencia en el territorio del Estado también es objeto de una norma constitucional (artículo 16 de la Constitución) y la regulación de la elección de la propia residencia se aplica, por supuesto, de manera uniforme para los hombres y para las mujeres (artículo 43 del Código Civil). En caso de matrimonio la residencia familiar se elige teniendo en cuenta las exigencias de ambos cónyuges y lo que es más conveniente para la familia (artículo 144 del Código Civil), mientras que cada uno de los esposos tiene su domicilio en el lugar donde ha establecido la sede principal de sus negocios o intereses (artículo 45 del Código Civil).

Artículo 16

Igualdad en todo lo relativo al matrimonio  
y las relaciones familiares

**Artículo 16**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) El mismo derecho para contraer matrimonio;
- b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
- c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
- d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;
- f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuandoquiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;
- h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

El derecho de familia ha experimentado importantes modificaciones en virtud de numerosas sentencias del Tribunal Constitucional que, gracias también a la sensibilización debida a las presiones de los movimientos

femeninos, de los partidos y de los diversos movimientos y articulaciones de las fuerzas sociales, ha abolido las anteriores discriminaciones referentes al artículo 29 (igualdad de derechos y de deberes en el matrimonio) y al artículo 30 (derechos y deberes de los padres en relación con los hijos) de la Constitución. Con la Ley No. 151 de 29 de mayo de 1975, este derecho ha experimentado una neta transformación evolutiva.

Esta ley, que ha aportado innovaciones radicales en la materia, ha surgido sobre todo de la exigencia de vincular de manera significativa la realidad jurídica a las transformaciones de la familia y de la sociedad y de eliminar el concepto secular de la sujeción de la mujer, cuyas raíces más persistentes estaban constituidas por convicciones éticas y sociales milenarias.

Así, pues, esta ley se enmarca en el contexto de la realización concreta del programa enunciado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1972, con lo cual prevé los principios que se sancionan en dicha Convención.

Entre las innovaciones más significativas del nuevo régimen normativo se encuentra la ampliación del ejercicio de la capacidad paterna a los dos cónyuges con la abolición de la figura tradicional del "pater familias" y con el reconocimiento, de la plenitud de sus derechos y sus deberes a la mujer en el seno de la familia.

a) El sistema jurídico italiano establece que la mujer y el hombre tienen el mismo derecho de contraer matrimonio. La Ley No. 74 de 6 de marzo de 1987 ha abolido el artículo 89 del Código Civil, que impedía a la mujer contraer nuevas nupcias antes de transcurrir 300 días desde la disolución, la anulación o el cese de los efectos civiles del matrimonio precedente;

b) La mujer y el hombre tienen el mismo derecho de elegir libremente el cónyuge y de contrar matrimonio con su libre y pleno consentimiento;

c) En virtud del matrimonio, ambos cónyuges adquieren los mismos derechos y asumen los mismos deberes, a saber: obligación recíproca a la fidelidad, a la ayuda moral y material, a la colaboración en interés de la familia y a la cohabitación, así como a contribuir a las necesidades de la familia según el propio haber y la propia capacidad de trabajo.

Así pues, la Ley No. 151 de 19 de mayo de 1975, citada anteriormente, ha modificado la reglamentación relativa a los deberes recíprocos de los cónyuges, a la capacidad marital y a los deberes del marido y ha diseñado una nueva organización solidarizadora de la comunidad familiar basada en la igualdad de los cónyuges, los cuales tienen derechos y deberes iguales de colaboración en pro del interés superior de la familia.

El mantenimiento de la familia compete a ambos cónyuges; en caso de desacuerdo, cada uno de ellos puede solicitar la intervención del juez.

Incluso los derechos y las responsabilidades vinculados con el acto de disolución del matrimonio incumben de igual manera al hombre y a la mujer.

La reglamentación relativa a este último aspecto ha sido introducida en Italia por la Ley No. 74 de 6 de marzo de 1987, que ha reducido a tres años el período de separación necesario para acceder al divorcio.

En lo que concierne a la fijación de la pensión alimentaria en favor del cónyuge económicamente más débil, la Ley de 1970 ha hecho que cobre una notable importancia la evaluación del trabajo familiar al disponer que el juez debe tener en cuenta la "contribución personal y económica de cada uno de los cónyuges a la condición familiar y a la formación del patrimonio". Para el cálculo de la citada pensión también deben tomarse en consideración las motivaciones de la separación conyugal, los recursos económicos de cada uno de los esposos y sus condiciones, en función del nivel social de vida que ya habían alcanzado los cónyuges.

La Ley No. 74/87 ha limitado el pago de la pensión alimentaria al cónyuge a los casos en que éste (que normalmente suele ser la mujer) "no disponga de medios adecuados o de todos modos no pueda procurárselos por razones objetivas".

Esta norma ciertamente va en detrimento de la mujer, pero en términos evolutivos es positiva en la medida en que la impulsa a conseguir su independencia económica y a conservarla durante el matrimonio.

d) En el marco del matrimonio ambos progenitores tienen la obligación de velar por la subsistencia, la instrucción y la educación de sus hijos, tomando en consideración sus inclinaciones y sus aspiraciones.

La obligación de velar por la subsistencia de los hijos y de ayudarlos persiste incluso en caso de separación o de disolución del matrimonio.

La reforma del derecho de familia ha atribuido a los dos progenitores el ejercicio de la potestad sobre los hijos menores, salvo en el caso excepcional de que trata el párrafo cuarto del artículo 316 del Código Civil, que prevé que "si persiste el peligro inmediato de un grave perjuicio para el hijo, el padre podrá adoptar medidas urgentes que no podrán ser aplazadas".

Esta norma, que cita solamente al padre y no a la madre, contiene una limitación evidente del principio de la igualdad y constituye ciertamente un perjuicio para la madre, tanto más grave cuanto que generalmente es ella quien más en contacto está con los hijos.

e) En el sistema judicial italiano no hay discriminaciones para el acceso a las informaciones, a la educación y a los medios necesarios para ejercer el derecho de decidir el número de hijos y el intervalo entre los nacimientos.

En virtud de la Ley No. 405 de 29 de julio de 1975 se han creado los centros de consulta familiar; se trata de un servicio de carácter social y sanitario que se encarga de prestar asistencia a la familia y de promover la maternidad y la paternidad responsables, así como de proteger "la salud de la mujer y del fruto de la concepción" y de divulgar informaciones susceptibles de promover o de prevenir el embarazo para "conseguir los fines libremente

elegidos por la pareja y por el individuo en el marco de la procreación responsable y en el respeto de las convicciones éticas y de la integridad física de los interesados" (artículo 1).

La Ley No. 194 de 22 de mayo de 1978 atribuye exclusivamente a la mujer la facultad de decidir la interrupción voluntaria del embarazo. Recientemente, un fallo del Tribunal Constitucional ha confirmado este derecho. En todo caso, la citada Ley No. 194 asigna a los centros de consulta una función central no sólo en materia de asistencia a las mujeres embarazadas "para informarles de los derechos que tienen en virtud de la legislación del Estado y de la región, de los servicios sociales y sanitarios y de los servicios de asistencia que concretamente ofrecen las estructuras que operan en el territorio" (artículo 2 a)), sino también "para contribuir a que la mujer supere las causas que pudieran inducirla a interrumpir el embarazo" (artículo 2 d)).

En lo relativo a la tutela, curatela, guardería y adopción de menores, la mujer y el hombre tienen los mismos derechos, habida cuenta de que no existe ninguna discriminación legislativa a este respecto. Además, la reglamentación se basa en el interés primordial de los menores y las normas que rigen su tutela no pueden ser objeto de excepción.

En particular, la Ley de adopción, que sustituye a la relación de filiación natural, fue aprobada en 1967 y perfeccionada en 1983 con la finalidad de asegurar la tutela de los menores en estado de abandono, es decir, de los menores que se encuentran privados de la asistencia necesaria por parte de sus familiares y que por tanto pueden ser adoptados.

g) En el sistema jurídico italiano no existe la posibilidad de elegir el apellido.

En el momento del matrimonio, la mujer añade al suyo propio el apellido de su marido.

En caso de disolución del matrimonio "la mujer pierde el apellido que había añadido al suyo por razón de matrimonio", pero si lo solicita se le puede autorizar a conservarlo si redonda en su interés o en el de sus hijos.

Los hijos legítimos no toman más que el apellido del padre de conformidad con la práctica consagrada bajo la reglamentación precedente, aunque en el nuevo derecho de familia no existe disposición ninguna que atribuya el apellido del padre a los hijos nacidos del matrimonio.

En Ordenanza No. 586 de 11 de mayo de 1988, el Tribunal Constitucional consideró que el hecho de no haber dispuesto que la madre tenga la facultad de transmitir su apellido a sus hijos legítimos no entra en conflicto con el principio constitucional de la igualdad entre los cónyuges; tal consideración se basa en una regla enraizada en los usos sociales e inspirada en el afán de velar por la unidad de la familia.

En lo relativo a la asignación del apellido al hijo natural, el artículo 262 del Código Civil limita la transmisión del apellido materno en los casos en que hay reconocimiento conjunto, casos en que la prioridad

corresponde al apellido del padre, y cuando éste reconoce al hijo con posterioridad a la madre, en cuya eventualidad el padre puede asignarle su propio apellido añadiéndolo al que la madre le ha transmitido o sustituyendo a este último.

h) La principal innovación introducida en el régimen patrimonial de la familia es la de la comunidad legal de bienes entre los cónyuges, cuya característica original es la existencia de una masa patrimonial en la que, de conformidad con la ley, están comprendidos los bienes adquiridos durante el matrimonio con independencia de que la compra haya sido efectuada por uno solo o por ambos cónyuges.

Quedan excluidos de la comunidad legal y constituyen el patrimonio personal del cónyuge:

- a) los bienes de uso estrictamente personal de cada uno de los cónyuges;
- b) los bienes que sirvan para el ejercicio de la profesión (salvo si están destinados a la explotación que forma parte de la comunidad);
- c) los bienes obtenidos a título de indemnización por daños sufridos y la pensión que se perciba por pérdida total o parcial de la capacidad de trabajo,

Así como:

- d) los bienes de los que era propietario el cónyuge antes del matrimonio o respecto de los cuales tenía un derecho real de disfrute;
- e) los bienes adquiridos con posterioridad al matrimonio como consecuencia de una donación personal o de una sucesión;
- f) los bienes adquiridos con el producto de la transferencia de bienes personales o de su intercambio.

La comunidad legal constituye una innovación considerable en la medida en que sanciona la igualdad de los cónyuges incluso en el plano económico, con lo que confiere importancia y un nuevo valor al trabajo doméstico que, de este modo, queda reconocido como fuente de ingreso para el patrimonio familiar.

Este régimen matrimonial se puede modificar según convengan los cónyuges.

Ambos cónyuges tienen los mismos derechos en lo tocante a la administración de los bienes y a la representación en juicio.

La reforma del derecho de familia contempla además cuatro hipótesis diferentes de actividad empresarial susceptibles de repercutir en la comunidad legal de bienes, a saber: la explotación que pertenecía a uno de los cónyuges antes del matrimonio y administrada por ambos después de él; la explotación constituida antes o después del matrimonio por uno de los cónyuges y únicamente por él; y, por último, la empresa familiar.

Esta última hipótesis reviste un interés particular a efectos del reconocimiento del trabajo femenino en el marco de la familia.

En efecto, al trabajo de la mujer "se le considera equivalente al del hombre". La mujer, además, contribuye a la gestión de la empresa al participar en todas las decisiones que le son inherentes.

La nueva reglamentación del derecho de familia estipula que los menores no pueden contraer matrimonio; se ha abolido la distinción de sexo antes existente, según la cual la edad mínima de los futuros esposos era de 16 años para el hombre y de 14 para la mujer.

Unicamente por motivos graves, y después de verificar la madurez síquica y física del menor que lo solicita y la validez de las razones alegadas, así como de haber oído al padre o al tutor, el juez puede admitir que se contraiga matrimonio a partir de los 16 años de edad.

El acta de matrimonio se inscribe en el registro especial del Oficial del Estado Civil.