

**Laurea Magistrale in
Relazioni Internazionali**

Cattedra di Media Gender e Politica

***Ora? Donna.
Leadership femminile in aumento.
Verso la parità?***

Relatore:

Prof.ssa Emiliana De Blasio

Candidata:

Brigida Donnarumma

Matr. 620772

Correlatore:

Prof. Michele Sorice

Anno Accademico 2013/2014

INDICE

Ora? Donna. Leadership femminile in aumento. Verso la parità?

- 1) Introduzione.
 - 2) Considerazioni iniziali. Genere e identità sessuali.
 - 3) Evoluzione. Excursus storico sulla nascita e lo sviluppo del patriarcato.
 - 4) Europa. Condizione della donna e programmi per la parità di genere.
 - 4.1) Italia. Leggi a favore delle donne.
 - 4.2) Donne nel lavoro e in politica. Dati empirici attuali.
 - 5) Caso studio: Luxottica e progetto ValoreD.
 - 6) Considerazioni conclusive.
- Riferimenti bibliografici.

1) Introduzione.

Trattare un argomento come questo non è affatto un'impresa semplice. La condizione di un intero genere umano, quello femminile, che equivale a circa metà della popolazione mondiale, non è certo descrivibile in poche pagine. Però è stata proprio tale complessità, sommata alla grande portata delle sue implicazioni e all'attualità dei temi affrontati, tra i motivi principali che ci hanno spinto nella scelta del quesito da indagare. D'altronde siamo convinti che ciò che inizialmente può sembrare difficile, è il più delle volte quello che si conclude con maggior soddisfazione.

Non soltanto in Italia ma in tutto il mondo occidentale, da ormai parecchio tempo, alcuni temi quali le pari opportunità tra i generi, i diritti delle donne, le politiche di flessibilità, la rappresentanza femminile sia nelle istituzioni che nelle aziende, il "*soffitto d vetro*", e via dicendo, si sono guadagnati sempre più spazio nelle agende politiche, nel mondo economico e nei dibattiti sociali. Tanto che oggi questi temi vantano una forza d'attrazione notevole, come testimoniano i numerosi testi, progetti e iniziative a loro ispirati.¹ Non solo, argomenti del genere

¹ Ormai è evidente come gli studi di genere siano entrati prepotentemente nei dibattiti della nostra società. Se prima era molto strano trovare nelle università delle materie completamente dedicate a questi argomenti, oggi è divenuta quasi la norma. La sensibilità verso le pari opportunità è aumentata notevolmente. Nascono di continuo gruppi e associazioni che si propongono di agire attraverso diversi canali per migliorare la situazione attuale. Sondaggi quotidiani

stanno sempre più spesso dettando i criteri da seguire per la regolazione di ogni aspetto della vita sociale.

Come vedremo, ogni paese propone delle soluzioni particolari ma, considerando il contesto europeo, le istituzioni stanno cercando di avviare una graduale armonizzazione interna anche per quanto riguarda le pari opportunità. L'elaborato propone uno sguardo d'insieme ma è opportuno tenere a mente che il riferimento costante è alla realtà italiana. Si è cercato dunque di presentare un quadro generale considerando, talvolta nel dettaglio, quelli che abbiamo ritenuto essere gli aspetti fondamentali della materia. Gli approfondimenti specifici proposti vengono supportati dai dati cercando sempre di dar conto della situazione attuale.

Innanzitutto il capitolo 2 si apre con l'illustrazione delle considerazioni iniziali, descrivendo cioè la nascita e lo sviluppo della questione del genere e delle identità sessuali. Vengono chiariti alcuni di quelli che abbiamo ritenuto essere i concetti fondamentali per capire il resto del testo, come possono essere: *ruolo e ordine di genere*, *socializzazione* oppure quello di *contratto sessuale*. A questo punto si inserisce il ruolo delle strutture sociali (come la famiglia, lo Stato e la scuola) che contribuiscono a perpetuare il dominio di quel determinato modello di genere che è riuscito ad imporsi sugli altri², rafforzando il rapporto di forza esistente nella società.

Successivamente, il capitolo 3, racconta il lungo processo attraverso il quale, millenni fa, è avvenuta la creazione di rapporti sociali

sull'opinione della popolazione circa la condizione della donna, libri che parlano dei vantaggi di introdurre più donne nei vertici aziendali diventati bestseller internazionali, classifiche mondiali dei paesi che vantano gli indici migliori di uguaglianza tra uomini e donne, sono solo alcuni esempi di come l'attenzione intorno a questi argomenti sia estremamente elevata.

² Ovvero un modello a dominanza maschile.

basati su uno squilibrio così marcato tra uomini e donne, e che alla fine ha dato origine a quello che oggi conosciamo come patriarcato. Abbiamo cercato di seguire il percorso storico suggerito dall'antropologa Riane Eisler, la quale, partendo dalla sua *Teoria della Trasformazione Culturale*³, sostiene che le vicende narrate finora sulla nostra preistoria siano profondamente influenzate da dei forti pregiudizi culturali, nel senso che seguono un preciso schema mentale, ovviamente di dominio maschile. Attraverso la reinterpretazione dei ritrovamenti e tanti altri elementi utili, si propone una nuova ricostruzione del passato, molto meno violento di quello che siamo stati abituati ad immaginare⁴, e regolato da schemi completamente diversi da quelli moderni, ovvero schemi non gerarchici.

Ci sentiamo di condividere in parte le tesi di Eisler dal momento in cui siamo convinti che ogni studio sia inevitabilmente legato ad un'interpretazione e ad un'ottica ben precise, si inserisce cioè all'interno di una cornice che ne modella i tratti principali, viene studiato sotto un profilo del tutto arbitrario e che dipende unicamente dal soggetto-autore dell'indagine. Questo soggetto-autore può a sua volta sforzarsi di compiere una ricerca basata essenzialmente sui dati a sua disposizione, testimonianze, inchieste o eventuali verifiche empiriche, ma per quanto si sforzi di celarli, gli elementi di arbitrarietà saranno sempre presenti.

³ Basata sulla convinzione che ogni società sia regolata o da un "*modello mutuale*" o da un "*modello dominatore*". Vedremo nello specifico cosa voglia dire tale affermazione.

⁴ Ciò che pensiamo oggi è che l'uomo primitivo fosse essenzialmente un guerriero e un cacciatore, dunque dominato da istinti violenti. Al contrario Eisler sostiene l'esistenza di una società antica in cui invece a regnare fossero dei principi di pace e concezioni molto spirituali della realtà. Il lavoro veniva diviso in modo equo, senza prevaricazione degli uni sugli altri, anzi dominato da un forte rispetto reciproco. Si potrebbe dire che alla base c'era una visione cooperativa, in cui l'obiettivo comune era quello di aspirare ad aumentare il benessere generale.

L'occhio del ricercatore viene guidato dalle proprie conoscenze, è alla ricerca di elementi a lui familiari e che avallino le sue tesi, la maggior parte delle quali sono oggi d'impostazione patriarcale. Per cui, dopo aver esposto in generale la questione di genere e le sue caratteristiche principali, abbiamo ritenuto utile analizzare prospettive alternative e verosimili, rispetto a quelle che hanno da sempre dominato la scena intellettuale. Accanto a Eisler vengono citati altri autori che sostengono tesi simili alla sua e che negli ultimi anni stanno riscuotendo molto successo.⁵

Più avanti troviamo altri autori che hanno in qualche modo avuto occasione di discutere attorno a questi temi. Uno di questi è Engels il quale, nel suo libro *L'origine della famiglia, della proprietà privata e dello Stato*, spiega qual è stato il meccanismo che, secondo lui, ha portato alla sottomissione sociale della donna. Il capitolo 3 si chiude con la storia più recente, ovvero quella che ha a che fare con il fenomeno delle suffragette e con le diverse ondate di femminismo⁶, seguite da alcune critiche personali.

Il testo prosegue, nel capitolo 4, con la descrizione dell'importanza che le pari opportunità rivestono in ambito europeo. Non solo l'Unione europea ma anche altre organizzazioni internazionali quali il Consiglio d'Europa riconoscono l'uguaglianza di genere come un valore fondante e comune agli Stati membri, che sono tenuti a promuoverla, nonché un criterio indispensabile da seguire in ogni politica sociale ed economica.

⁵ In particolare Merlin Stone e Pepe Rodríguez, con le loro tesi sul culto della Dea Madre e le divinità femminili del passato.

⁶ Precisamente la "*Prima ondata di femminismo*" (o femminismo dell'uguaglianza) e la "*Seconda ondata di femminismo*" (o pensiero della differenza sessuale).

Per rendere tali dichiarazioni effettive e garantirne il loro rispetto, le diverse organizzazioni hanno dato vita ad una complessa struttura legislativa composta da Convenzioni ⁷, strategie, piani d'azione, direttive e quant'altro che, con forza più o meno vincolante, rafforzano la tutela dei diritti individuali⁸. Vengono inoltre descritti gli organi giurisdizionali preposti al controllo e sanzione di eventuali inadempienze.

Il capitolo procede raccontando cronologicamente gli eventi salienti che hanno contribuito ad allargare la portata dei diritti riferiti alle pari opportunità, sempre nel contesto europeo. Troviamo cenni sul Trattato di Roma del 1957, l'azione della Corte di Giustizia delle Comunità Europee⁹, il Trattato di Maastricht del 1992 e quello di Amsterdam del 1997, per arrivare infine all'adozione della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea¹⁰ la quale, come vedremo, diventa vincolante solo dopo l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, nel 2009. Un altro strumento analizzato nel dettaglio per ciò che riguarda l'uguaglianza tra uomini e donne è la *"Carta europea per la parità fra donne e uomini nella vita locale"*, promossa dal CCRE¹¹ e adottata a Innsbruck nel 2006. Numerose sono però le iniziative che nel

⁷ Di particolare importanza si presenta la CEDU (Convenzione europea dei Diritti dell'Uomo), unica nel suo genere. Rende il sistema europeo diverso dagli altri sistemi internazionali perché garantisce un diritto di ricorso individuale non solo ai cittadini degli Stati membri ma anche a tutti i soggetti sotto la loro giurisdizione. I diritti devono essere garantiti perciò senza alcun tipo di discriminazione, quindi sia essa fondata sulla razza, nazionalità, religione o in base al sesso. Nel capitolo 4 vengono approfondite altre caratteristiche di questo sistema, .

⁸ Nella fattispecie con riferimento al rispetto del principio di non discriminazione per motivi sessuali.

⁹ Nel testo viene analizzata in particolare la causa *"43/75 Defrenne vs. Sabena"*, dove la Corte fa riferimento non solo alle discriminazioni *dirette e palesi* ma anche a quelle *indirette e dissimulate*.

¹⁰ Detta anche Carta di Nizza e proclamata nel 2000.

¹¹ Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa

corso degli anni ha portato avanti l'Unione europea per promuovere quella che viene spesso definita "*integrazione di genere*".¹²

Il sottocapitolo 4.1 scende nello specifico della realtà italiana. In esso troviamo riportati articoli della Costituzione¹³, leggi, decreti, e sentenze che si pongono l'obiettivo comune di ribadire l'interesse del paese verso l'uguaglianza e le pari opportunità, talvolta anche in maniera divergente tra di loro¹⁴. Vengono inoltre analizzate nel dettaglio le recenti leggi n. 120/2011¹⁵ e n. 215/2012¹⁶, che possono essere ben definite degli "*incoraggiamenti legislativi*" dal momento in cui hanno, come confermato dai dati attuali, prodotto un'accelerazione dell'ascesa delle donne ai vertici sia delle aziende che delle diverse istituzioni rappresentative, diminuendo in parte lo squilibrio di genere. Si conclude il capitolo con un brevissimo riferimento all'*Italicum*.

Come dicevamo, i dati attuali confermano una rappresentanza femminile in leggero aumento rispetto al passato, anche se ancora molto

¹² Si vedrà ad esempio come nel 2006 sia stato creato l'*Istituto europeo per l'uguaglianza di genere*. Il 2007 è stato eletto come l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Successivamente si presentano i programmi *Daphne III* e *Progress*, nonché il loro successore "*Diritti, uguaglianza e Cittadinanza*", valido per il periodo 2014-2020. Completano questo quadro la "*Carta per le donne*" e la "*Strategia per la parità tra uomini e donne*", volte ad eliminare ogni tipo di discriminazione, in particolare fondate sul sesso.

¹³ Riportati gli articoli: 3, 37, 51 e 117.

¹⁴ Vedremo, attraverso l'analisi di due sentenze, come la Corte Costituzionale abbia cambiato idea in merito alle "quote di genere". Probabilmente si tratta di un adattamento al nuovo quadro normativo di riferimento, che tiene conto di una maggiore sensibilità verso la tutela delle pari opportunità e di una graduale evoluzione culturale.

¹⁵ Conosciuta anche come legge "Golfo-Mosca" o "legge sulle quote rosa", riguardante le quote di genere, in particolare al genere meno rappresentato deve essere garantito almeno un terzo dei componenti dei Consigli di Amministrazione e Collegi sindacali delle società private quotate in borsa e delle società a controllo pubblico non quotate.

¹⁶ Mira a promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nelle amministrazioni locali.

bassa. Il sottocapitolo 4.2 affronta questo argomento, dopo aver esaminato in un primo momento i motivi che hanno prodotto tale disparità, in particolare nel mondo lavorativo e politico. Si considerano le prerogative di genere ancora presenti nei diversi settori lavorativi, diverse pratiche discriminatorie, nonché la sottovalutazione delle professioni tipicamente femminili, tra i fattori principali dello svantaggio lavorativo di cui sono tutt'oggi vittime delle donne. Si mostrano le differenze tra i diversi paesi europei, sia in termini di divario salariale che in quelli di occupazione femminile. Tale situazione è strettamente collegata con la divisione di genere del lavoro domestico, molto iniqua in quei paesi che presentano un alto grado di tradizionalismo, dove la responsabilità delle faccende domestiche viene affidata quasi interamente alle donne. Tesi suffragata da diversi studi sull'argomento che sono stati riportati.

La panoramica della situazione attuale e le tendenze che si prospettano quanto alla presenza delle donne in ambito lavorativo vengono studiate partendo sia dalle statistiche pubblicate dall'Istat¹⁷, che dai rapporti della Consob¹⁸, per arrivare infine alla considerazione del contesto europeo e internazionale grazie alla classifica mondiale sulle disparità di genere pubblicata annualmente dal World Economic Forum¹⁹, dove l'Italia si è posizionata al 71° posto nel 2013. Tale classifica prende in considerazione tante variabili, e si fa notare come, rispetto all'anno scorso, il nostro paese abbia scalato ben 9 posizioni (nel 2012 era 80°) soprattutto grazie alla maggior presenza di donne in parlamento, nonostante ancora a livello regionale e comunale il rapporto

¹⁷ Tratte dall'ultimo Report pubblicato nel maggio 2014.

¹⁸ Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.

¹⁹ La classifica di cui parliamo è il *Global Gender Gap Report*.

tra i generi si presenti estremamente sbilanciato.²⁰ Diverse sono le argomentazioni avanzate a favore e contro iniziative volte a promuovere la presenza femminile nel settore pubblico e privato.

Il capitolo 5 illustra un progetto che si inserisce appieno, e risulta esemplare, nella promozione e la valorizzazione della figura femminile all'interno della società nel suo complesso. Si tratta di Valore D, un'associazione di imprese nata in Italia, con l'obiettivo di *"sostenere la leadership femminile in azienda"*. Rivolgendosi alle imprese, alle donne ma soprattutto all'intera società, questo progetto vuole proporre un nuovo schema mentale, una nuova cultura libera dai pregiudizi che hanno consentito fino ai giorni nostri la sottomissione delle donne e la loro sottorappresentazione nel mondo economico. Creare un ambiente equo dove anche le donne siano in grado di crescere professionalmente e aspirare, con le stesse probabilità degli uomini, a ricoprire incarichi dirigenziali e posizioni di vertice. Valore D parte dalla convinzione che siano necessari interventi mirati e azioni concrete per aumentare la presenza femminile ai vertici aziendali. È per questo che ha elaborato diversi strumenti²¹ da mettere a disposizione dei membri in modo da promuovere e seguire passo dopo passo la preparazione delle donne coinvolte.

Dal canto loro le aziende devono impegnarsi nell'attuazione di politiche che rimuovano gli ostacoli e offrano strumenti di flessibilità necessari, ancora molto scarsi. L'obiettivo è quello di raggiungere una vera neutralità di genere nelle assunzioni, in modo da riconoscere come unico criterio selettivo quello del merito. Un fatto interessante da notare

²⁰ Per dare un'idea, su 20 Regioni italiane, solo 2 hanno un presidente donna.

²¹ Questi strumenti vengono descritti nel dettaglio all'interno del capitolo. Ci riferiamo in particolare ai programmi di mentorship, skill building, work-life balance, role model, social innovation e agli progetti speciali.

è come Valore D insista sulla convenienza per le aziende stesse nel portare avanti simili cambiamenti. Seguendo l'evidenza empirica secondo la quale un maggior numero di donne, sia ai vertici che nell'intera struttura organizzativa, comporterebbe un notevole miglioramento delle performance aziendali, si capisce quale vantaggio economico ne trarrebbero le imprese stesse.

Puntare sull'elevata specializzazione della forza produttiva femminile, nonché sui benefici dell'eterogeneità²², per non dimenticare infine la profonda influenza indiretta che possiedono le donne sulla scelta finale degli acquisti²³, sono anche i punti basilari della strategia di un'azienda leader nella produzione di occhiali da sole e da vista come *Luxottica*.

Vedremo meglio come questa azienda si sia da sempre dimostrata sensibile nei confronti delle pari opportunità e promuove ormai da anni la valorizzazione del ruolo della donna e di nuovi stili di leadership in Italia. D'altronde, le donne rappresentano delle interlocutrici essenziali per Luxottica, considerando che esse costituiscono circa il 65% dei suoi clienti totali. È anche per questo che l'azienda ha deciso di far parte, assieme ad altre grandi aziende italiane, della lista dei membri fondatori del progetto appena esposto, Valore D.

Una delle notizie positive è che, grazie a iniziative concrete come Valore D e quelle portate avanti parallelamente da aziende come Luxottica, gruppi d'interesse e organizzazioni, il cosiddetto soffitto di cristallo sembra che si stia incrinando. Coloro che sostengono simili

²² Cioè quelli derivanti da un confronto fruttuoso tra uomini e donne, in altre parole avviare una gestione virtuosa della diversità.

²³ I calcoli ritengono che sono le donne a controllare direttamente o indirettamente circa l'85% degli acquisti totali.

proposte, condividono la speranza che attraverso l'unione delle forze, la condivisione delle esperienze lavorative ed imprenditoriali, nonché la creazione di reti di conoscenze, si diffonda la consapevolezza dei benefici recanti²⁴ da una maggiore inclusione e rappresentanza delle donne nei diversi centri decisionali.

Senza dubbio, come vedremo, per garantire il raggiungimento di un traguardo simile, non si può non partire da quelli che sono gli elementi culturali che ne costituiscono le fondamenta. Ragione per cui risulta imprescindibile avviare dall'inizio un profondo cambiamento sociale, puntare sì alla realizzazione dell'obiettivo comune²⁵, ma tenendo a mente che esso dipende da come vengono gestiti i fattori socio-culturali che lo hanno determinato.

Sempre tra le notizie positive ci sentiamo di inserire le recenti nomine fatte dal Governo riguardo ai vertici delle principali società statali, nomine che, come spiegheremo, sono state caratterizzate da evidenti tratti rosa. Continuando in tema di società pubbliche, verranno analizzati i numeri di Poste Italiane che fanno sì che questa azienda si posizioni, assieme a Luxottica, nei gradini superiori della classifica in quanto a dipendenti donne.

Come curiosità finale, il capitolo cita le 10 aziende americane che, grazie alla creazione di un contesto lavorativo ideale per le donne, favoriscono di più le carriere femminili, e di conseguenza hanno i numeri più elevati di presenze femminili nei posti apicali.

²⁴ Siano essi economici che sociali.

²⁵ Che è quello di promuovere una nuova cultura d'impresa più efficace e più equa di quella attuale, per infine migliorare le performance aziendali.

Lasciamo infine diverse proposte, pareri e considerazioni conclusive all'ultimo capitolo.

2) Considerazioni iniziali. Genere e identità sessuali.

La storia delle donne è strettamente legata alle proprie caratteristiche e funzioni biologiche: gestazione, parto e allattamento permettono difficilmente di paragonare la loro forza fisica a quella maschile. Inoltre è abbastanza simile tra le diverse società l'importanza attribuita al ruolo di mamma, fondamentale per la sopravvivenza della specie. Per cui le donne, fin dall'antichità, andavano protette assieme ai bambini e uno dei luoghi più sicuri per farlo era dentro le mura di casa.

Le decisioni venivano così prese sempre in misura maggiore dagli uomini. Questi infatti hanno svolto durante la storia dell'umanità un *ruolo sociale* completamente diverso. Dall'inizio si trovarono ad essere praticamente gli unici protagonisti attivi a livello collettivo, gli unici in grado di affermare i propri diritti e di prendere le decisioni fondamentali che finivano per ricadere sull'intera società, determinandone le principali caratteristiche e forgiandola secondo una logica sempre più *maschilista*, fondata sul *patriarcato* e su una netta *asimmetria tra i generi*: gli uomini godevano di un netto status predominante in ogni aspetto della società, in primis famiglia e politica. Man mano si fece strada la convinzione che le donne potessero godere di questi diritti in modo indiretto, cioè si pensava che attraverso gli uomini gli effetti si sarebbero estesi anche alle donne.

La discriminazione delle donne e la loro sottomissione rispetto al genere maschile è ancora oggi presente. Lo si evince in generale da ogni attività umana e, tanto per considerare uno degli esempi più esplicativi, è evidente nella nostra stessa lingua. Ci sono tuttora moltissimi segnali linguistici che evidenziano come spesso il genere femminile sia stato gradualmente associato ad aspetti negativi, spesso di fragilità, e in casi estremi legato a veri marchi d'infamia, contrapposto al maschile,

simbolo di forza e coraggio.²⁶ Riguardo a questo aspetto ci sono studi di *pragmatica* (disciplina della linguistica che osserva, tra le altre cose, come il contesto influisca sull'interpretazione dei significati) che illustrano il modo in cui, facendo riferimento alla nostra società occidentale, si sia imposto un modello dove tutto ciò che rappresenta il femminile diviene secondario.

Ciò riflette palesemente lo schema culturale di una società basata sul patriarcato.²⁷ Per citare le parole di Betty Friedan²⁸, si è creata una sorta di "*mistica della femminilità*", vera e propria ideologia, in cui le donne sono sensibili e intuitive, naturalmente lontane dalla razionalità e dalla logica.²⁹ Questo schema affonda le sue radici in un periodo molto lontano, ma è interessante notare come nel corso della storia ci siano stati anche numerosi dibattiti sul *matriarcato*, che hanno visto come protagonisti personaggi del calibro di Hobbes, Lahontan, Livingstone, McLennan, i quali hanno avanzato ipotesi sull'esistenza di un matriarcato precedente all'attuale assetto sociale.³⁰

Anche in tempi più recenti non pochi storiografi sostengono delle tesi matriarcali, ma il dibattito si è gradualmente macchiato di parzialità, si è andato politicizzando ed è stato spesso utilizzato in modo strumentale da diverse correnti appartenenti a ogni schieramento

²⁶ D'Achille P. (2011) *Chi dice donna dice... Le parole come strumento di infamia*. In: *Storia delle donne*. Firenze: Firenze University Press.

²⁷ Luraghi S. (2006) *La nascita del genere femminile in indoeuropeo*. In Luraghi S., Olita A. *Linguaggio e genere*. Roma: Carocci. pp. 89-106.

Vallini C. (2006) *Genere e ideologia nella ricerca etimologica*. In Luraghi S., Olita A. *Linguaggio e genere*. Roma: Carocci. pp. 107-123.

²⁸ *Betty Friedan* (vero nome Betty Naomi Goldstein, 1921-2006) teorica del movimento femminista degli anni Sessanta e Settanta.

²⁹ De Blasio E. (2012) *Gender Politics. Media, gender e politica: un'introduzione*. Roma: CMCS-LUISS. p.29.

³⁰ Cantarella E. (1996) *Matriarcato*. Enciclopedia delle scienze sociali Treccani. Paragr. 3-4.

politico. Ad esempio Marx ed Engels hanno appoggiato ipotesi su un matriarcato precedente per sostenere le proprie tesi sulla transizione e la dialettica della storia. Così come successivamente lo ha usato la destra fascista e razzista con l'intento di dimostrare la raggiunta superiorità dell'uomo rispetto ad un lontano passato matriarcale e quindi la generale inferiorità dei principi femminili.

Pur rimanendo delle semplici ipotesi, e come affermato prima spesso non imparziali, alcune di queste tesi sulla presunta dominanza femminile nell'antichità possono vantare se non altro il pregio di aver contribuito ad alimentare la lotta contro quelle concezioni che ritengono che la dominanza maschile sia un fatto ineluttabile.³¹

Per comprendere meglio l'argomento, a questo punto risulta di fondamentale importanza capire cosa si intende esattamente per "*genere*", "*identità sessuale*", "*ruoli*", "*ordine di genere*", "*socializzazione di genere*" e tanti altri concetti che ci aiuteranno a chiarire alcuni dei punti fondamentali dell'intero lavoro.

Innanzitutto è bene tenere a mente che partiamo dalla concezione che ogni gruppo sociale sia governato da regole del tutto convenzionali, decise cioè dai membri dello stesso gruppo che le ha prodotte, e che con tutta probabilità queste regole dipendano direttamente dal tempo e dallo spazio in cui sono destinate a valere. All'interno di questo quadro è quindi più semplice capire come diverse organizzazioni sociali diano come risultato diversi modelli di *rapporti di genere*.

Quest'ultima espressione vuole significare un insieme di relazioni che intercorrono tra i membri di una collettività. In particolare hanno a che fare con il modo in cui vengono divisi i compiti e le responsabilità tra uomini e donne (ma in generale tra i diversi generi culturalmente

³¹ *Ivi*, Paragr. 8.

costruiti), e l'insieme di questi rapporti aggregati rispecchiano quello che è nel complesso *l'ordine di genere* dell'intera società a cui facciamo riferimento. Più avanti vedremo in modo maggiormente approfondito come in realtà non sia così semplice individuare l'ordine di genere di una società e tantomeno suddividerlo nei diversi rapporti di genere che lo compongono, ma procediamo per parti.

Basandosi sull'idea della costruzione sociale di concetti come *mascolinità* e *femminilità*, alcuni studiosi, tra cui gran parte dei sostenitori della *seconda ondata del femminismo*, sostengono, come abbiamo chiarito in precedenza, che ogni organizzazione, familiare o sociale che sia, dipenda fortemente dal proprio tempo e spazio, e che siano quindi impostate su concetti variabili e adattabili alle diverse realtà.

Il *genere* deriverebbe così da una mera *socializzazione* alla quale ogni individuo è sottoposto dal momento della nascita attraverso diversi canali come la famiglia, la scuola, i mezzi di comunicazione e il cosiddetto gruppo dei pari.³² Secondo questa logica si sviluppano delle *identità di genere situate*, cioè contrassegnate da una dipendenza nei confronti di elementi socio-culturali e storici. Questi canali non fanno altro che trasmettere e quindi rafforzare quelli che sono gli *stereotipi di genere* vigenti in quella determinata società, protraendo una logica di dominio maschile laddove presente.

La personalità presentata come effetto diretto della cultura dovrà fare i conti col fatto che sistemi culturali che assegnano determinate caratteristiche ad un concetto possono presentarsi completamente ribaltati presso un'altra società. Ma è necessario tenere a mente che si tratta di processi complessi, non una mera costruzione sociale definita

³² De Blasio E. *Op. citata*. p.32.

una volta per tutte. Abbiamo a che fare con un insieme di relazioni, compromessi, contrapposizioni, bilanciamenti che influenzano fortemente la costruzione delle diverse identità di genere, creando una vera logica di appartenenza, che a sua volta viene considerata di fondamentale importanza nella costruzione della propria identità complessiva.³³ In particolare concetti come mascolinità e femminilità saranno descritti secondo diversi criteri di differenziazione³⁴ e di conseguenza maschi e femmine si adatteranno ad essi seguendo una logica di *conformità sociale*.

Alcuni studiosi, tra cui la post-strutturalista Judith Butler, si sono spinti al punto da affermare che in realtà non esistano solo due sessi ma che ogni identità di genere sia il risultato di una convenzione, un processo culturale assimilato dagli individui che fanno parte di una particolare società, accettando le assunzioni di base e facendole consolidare attraverso elementi *materiali* (come i gesti, modi di parlare e le caratteristiche fisiche) e *simbolici* (come i discorsi e le classificazioni).³⁵

Non ci sono quindi comportamenti e ruoli sessuali innati bensì appresi attraverso il rapporto dei bambini col mondo valoriale degli adulti con cui si confrontano.³⁶ Si creano dei modelli stereotipati che dettano le regole di ciò che all'interno di quella specifica comunità è considerato accettabile e che si devono rispettare se non si vuole correre il rischio di essere emarginati. Questa logica agisce fin da subito e fa sì che il bambino subisca delle pressioni che lo portano ad essere

³³ Connell R. W. (2006) *Questioni di genere*. Bologna: Il Mulino.

³⁴ Chodorow N. (1978) *Essere e fare: un esame interculturale della socializzazione maschile e femminile*. In: Gornick V., Moran B. K. *La donna in una società sessista. Potere e dipendenza*. Torino: Einaudi editore. p.120.

³⁵ Connell R. W. *Op citata*.

³⁶ *Ivi*, p.124.

continuamente alla ricerca di comportamenti accettabili, nel senso di ottenere sanzioni o gratificazioni, e nel lungo periodo difficilmente sarà data la possibilità ad altre forme di relazioni di svilupparsi, e che invece potrebbero dimostrarsi più efficienti.³⁷

Ciò che risulta incredibile da queste considerazioni sulla *socializzazione di genere* è che, mentre ci si dovrebbe aspettare che questo meccanismo valga per entrambi i sessi allo stesso modo, molti studiosi credono che il processo di socializzazione, e quindi di graduale creazione di una propria identità durante il periodo infantile-adolescenziale, sia più complicato per le ragazze che per i coetanei del sesso opposto.

Si parla a questo proposito di "*ambiguità dell'immagine della donna*", dove da un lato c'è una parvenza di eguaglianza e si hanno dei diritti esplicitamente riconosciuti per tutti, ma dall'altro si trova un forte vincolo culturale che fornisce nella maggior parte dei casi un vantaggio iniziale all'uomo.³⁸ Ed è curioso notare come dalle analisi risulti che questo vantaggio sia alimentato non solo dagli uomini ma anche dalle stesse donne che spesso mostrano un senso di inferiorità rispetto alle loro competenze, funzioni e prospettive. Si potrebbe dire che si tratti di un vero e proprio "*autolesionismo delle donne*", anche se compiuto il più delle volte in modo inconscio, derivante dal modello dominante che obbliga (inteso come obbligo valoriale) a considerare determinati obiettivi, tra cui il successo e la realizzazione professionale, come contrastanti con l'ideale di femminilità.³⁹

³⁷ Bardwick J. M. e Douvan E. *Ambivalenza: la socializzazione della donna*. In: Gornick V., Moran B. K., *La donna in una società...*, cit. p.98.

³⁸ *Ivi*, p.106.

³⁹ *Ivi*, p.103.

Una volta acquisita una determinata *appartenenza di genere*, in cui dopo un lungo periodo di rinegoziazioni ci si è collocati nella categoria sessuale ritenuta la più adatta a rappresentare le proprie inclinazioni, questa diventa talmente caratterizzante e regolatrice della vita quotidiana e soprattutto del proprio modo di essere e di rapportarsi con il prossimo, che difficilmente riusciremo ad abbandonarla nel corso della nostra esistenza.⁴⁰

Da ciò che è stato detto è possibile riuscire facilmente ad intuire come questa appartenenza sia estremamente includente. Essa infatti non riguarda soltanto l'aspetto relazionale della società, quindi un'identità intesa come guida nel rapporto con noi stessi e con gli altri membri del gruppo rimanendo nella sfera del privato, ma comprende anche una dimensione fortemente simbolica e non solo.

Il genere infatti non si presenta come un elemento unidimensionale ma, secondo Robert W. Connell⁴¹, la componente simbolica è tra quelle più che riempiono di significato le differenze di genere. Questo significato deriva da un lungo percorso storico che ha permesso alla società di arricchirsi di una gamma di sfumature e conoscenze di dominio comune, e che contribuisce ad organizzare la realtà relazionale.

A questo proposito ci viene in aiuto il sociologo Pierre Bourdieu, il quale negli anni Settanta introdusse il concetto di *violenza simbolica* e successivamente lo applicò al rapporto tra i generi. Per *violenza simbolica* l'autore intende un determinato tipo di violenza che egli definisce "*dolce*" soprattutto perché, non solo non è fisica, ma ha anche la

⁴⁰ Connell R. W. *Op citata*.

⁴¹ Connell R. W. (1987) *Gender and Power*. Stanford, CA: Stanford University Press.

caratteristica di venire attuata con il consenso tacito di chi questa violenza la subisce.

Un tipo di relazione governato dalla presenza di una violenza simbolica presuppone la creazione di una struttura gerarchica precedente al rapporto stesso. Nello specifico, nella relazione tra uomo e donna, secondo Bourdieu, si è gradualmente imposta una visione del mondo e dei ruoli sociali, tra cui quelli sessuali, che si è andata man mano naturalizzando negli schemi mentali delle maggiori società umane e che ha permesso un rafforzamento del dominio maschile protrattosi nel tempo grazie anche a quel fenomeno che egli chiama *riproduzione culturale*.⁴² Fenomeno destinato a durare a lungo data la lentezza che una cultura mostra nell'adeguarsi ai cambiamenti, nello specifico a nuovi stereotipi di genere più paritari.

Ci troviamo di fronte a quello che Carole Pateman definisce "*contratto sessuale*", un contratto per niente egualitario, anzi istituisce un vero e proprio rapporto di subordinazione. Esso si troverebbe, secondo Pateman, nascosto da quello che ci è stato presentato come un "*contratto sociale*" più generale e che regola l'intera sfera pubblica, nettamente separata da quella privata. Una separazione che avrebbe il compito di rispecchiare la contrapposizione tra uomini e donne, in cui il pubblico (o civile) sarebbe destinato esclusivamente ai maschi mentre il privato (o naturale) sarebbe una prerogativa femminile, in cui le donne hanno la responsabilità di accudire e prendersi cura della famiglia svolgendo quindi un lavoro non retribuito.

Questa separazione però in realtà non è così netta dal momento in cui il pubblico perderebbe la sua essenza se sprovvisto della sua

⁴² Bourdieu P. (2009) *Il dominio maschile*. Milano: Feltrinelli.

componente privata.⁴³ Per usare le parole di Parsons e Bales, la *differenziazione di genere* è chiara nella famiglia dove all'uomo viene associato il ruolo strumentale ed esterno, mentre la donna svolge un ruolo che ha invece a che vedere con l'espressività, ed è rivolto verso l'interno.⁴⁴

Con queste considerazioni abbiamo messo in luce affianco ad una dimensione relazionale e simbolica delle identità di genere, anche una *dimensione culturale e geografica*. Per quanto concerne questo aspetto, si può senz'altro fare cenno alla rilevanza fondamentale che acquisisce la dimensione corporea. Quest'ultima rappresenta un elemento chiave, la si trova in modo evidente con un'importanza che potremmo definire trasversale in tutte le società che compiono una distinzione tra maschi e femmine. Il corpo diventa dunque, senza dimenticare il corredo biologico che determina le particolari caratteristiche della nostra specie e viene considerato come il punto di partenza comune, un oggetto plasmato socialmente, un vero "*dato socialmente mediato*", e che presenta un'ampia variabilità nel tempo e nello spazio.⁴⁵ Infatti, a seconda della società esaminata, le differenze corporali vengono più o meno enfatizzate, fino a diventare in alcune addirittura simili a dei miti o circondate da credenze divine.

Per capire appieno l'importanza del corpo, possiamo vedere come molti studi su questo argomento, per trovare una definizione che riesca a rendere fedelmente il concetto di genere, pongano l'accento proprio sulla relazione che una determinata società instaura con i corpi umani.

⁴³ Pateman C. (1988) *The sexual Contract*. Stanfors, CA: Stanford University Press. Trad. italiana di Biasini C. (1997) *Il contratto sessuale*. Roma: Editori Riuniti.

⁴⁴ Parsons T., Bales R. F. (1955) *Family, socialization and interaction process*. Glencoe, Illinois: The Free Press.

⁴⁵ Connell R. W. *Questioni di genere...*, cit.

Relazione su cui andranno poi regolati gli altri aspetti della vita sociale e alla quale si ispireranno le norme comuni, scelte per l'appunto perché ritenute più adatte a far rispettare questi rapporti.

Genere concepito quindi come relazione e non come differenza. Tanto è rilevante questo aspetto che alla fine alcuni studiosi concludono che non sia corretto sminuire le differenze di genere ad una semplice dicotomia, ma che a ben guardare, si creano tante configurazioni diverse in base alla struttura sociale di base. Avremmo come risultato una gamma variegata di modelli di genere, ognuno proprio della sua cultura di appartenenza. La dicotomia invece è molto presente in altri studi.

Questo fenomeno è stato spiegato come "*la differenza sociale o psicologica data dalla demarcazione biologica tra il maschile e il femminile*", una sorta di semplificazione culturale, o scorciatoia cognitiva, che mettiamo in essere per capire velocemente la realtà che ci circonda.⁴⁶

Affianco alle differenze biologiche che caratterizzano gli esseri umani (differenze biologiche intese come caratteristiche prettamente individuali e fisiche, non come capacità e competenza di genere, argomento questo che tratteremo nei prossimi capitoli quando affronteremo le diverse teorie sul genere, alcune delle quali sostengono che uomini e donne non sono poi neanche biologicamente così diversi) il corpo viene caricato di altri mille significati culturali che fanno sì che si stabiliscano una miriade di relazioni diverse in base alle proprie identità.

Un breve accenno alla *dimensione emotiva del genere* non può che partire da Sigmund Freud il quale, nella sua celeberrima opera⁴⁷, ragiona a lungo sui legami che si creano durante la crescita dei bambini

⁴⁶ Ivi, p.38.

⁴⁷ Freud S. (1899) *Die Traumdeutung*. Trad it: (1966) *L'interpretazione dei sogni*. In: *Opere*, vol.3. Torino: Bollati Boringhieri.

ed infine propone la sua *teoria dello sviluppo della personalità*, non trattata unicamente nella sua accezione individuale ma anche in quella relazionale. È importante sottolineare questo aspetto dal momento che è sulla scia di questi studi che sorgono le prime analisi sulle caratteristiche dei legami emotivi e le loro conseguenze sui rapporti di genere.

Come abbiamo visto, i rapporti di genere vengono definiti come le relazioni che intercorrono tra i diversi generi culturalmente costruiti. Se a loro volta queste relazioni presentano dei vincoli emotivi, questi ultimi risulteranno fondamentali per capire appieno i rapporti di genere. Saranno dunque le caratteristiche dei legami emotivi ad influenzare in gran parte i rapporti di genere. Ad esempio, per quanto riguarda nello specifico la società occidentale, molti studiosi ritengono che essa sia fondata sulla *famiglia*, che è a sua volta tenuta insieme da un forte sentimento che viene spesso definito "*amore*". E questo sentimento viene introdotto in uno schema che, sempre nella società occidentale, si basa su una netta divisione di genere. In conclusione, legame emotivo e rapporto di genere percorrono strade fortemente correlate.⁴⁸

Infine, per capire appieno in che modo alcuni elementi contribuiscono a perpetuare il dominio di un certo modello di genere talvolta confermando i rapporti di forza esistenti nella società, non possiamo tralasciare il ruolo di alcune delle più importanti istituzioni sociali, responsabili della gestione della stragrande maggioranza delle norme che regolano la nostra vita: la famiglia, la scuola, lo Stato, i mezzi di comunicazione e la Chiesa. La relazione di genere definita in precedenza viene riprodotta socialmente e, accanto ad un parziale fenomeno di *standardizzazione sociale*, troviamo diversi modi soggettivi di interpretare questi rapporti.

⁴⁸ Connell R. W. *Questioni di genere...*, cit. p. 120.

Come abbiamo visto, la socializzazione è un processo che ci porta ad interiorizzare quelli che nella società di appartenenza sono i ruoli sessuali dominanti. Un meccanismo composto da un complesso sistema di ricompense e sanzioni agisce e influenza fortemente il nostro comportamento. Per quanto possiamo cercare di discostarcene, sarà molto complicato attuare una rottura definitiva con i modelli di genere che hanno regolato la nostra crescita: si mette in pratica una sorta di "auto-oppresione".⁴⁹ I comportamenti individuali sarebbero così guidati da specifici vincoli dettati dalle strutture sociali. Ma nonostante la forte influenza sulle nostre vite, questi vincoli rimangono per alcuni studiosi dei meri "progetti".⁵⁰

Coloro che appoggiano questa tesi sono soliti sottolineare la *fase attiva del processo di socializzazione*, secondo la quale gli individui tenderebbero ad orientarsi in modo autonomo una volta imparati i rapporti di genere principali. Questa visione permette non solo di includere nel modello eventuali evoluzioni o cambiamenti delle relazioni, e quindi di considerare il ruolo attivo dei soggetti nell'intero processo (che potrebbero in questo modo protestare, proporre modelli nuovi o semplicemente accettare quelli già esistenti), ma anche di risolvere il problema della complessità che le istituzioni citate prima conservano al loro interno. Infatti non è raro che all'interno della stessa famiglia convivano dei rapporti di genere diversi o addirittura contrapposti, così come è piuttosto comune che i diversi mezzi di comunicazione trasmettano dei messaggi fortemente contraddittori.

⁴⁹ Espressione usata dal Movimento di liberazione gay in riferimento all'analisi del comportamento di molti omosessuali. Vedi: Connell R. W. *Questioni di genere...*, cit. p.152.

⁵⁰ Così come definiti dal filosofo Sartre.

Anche la scuola e lo Stato sono composti da persone che rappresentano una miriade di modi diversi di esprimere il proprio genere, il quale risulta dalla propria esperienza di vita. E persino nella Chiesa possiamo facilmente trovare dei casi eclatanti di interpretazioni che si allontanano così tanto dalla dottrina ortodossa da essere definite eretiche.

In generale possiamo affermare che, nonostante le strutture sociali creino dei forti vincoli ai comportamenti individuali e impongano dei "*modelli-progetti*" di genere che apprendiamo durante l'intero corso della vita, molti studiosi sono convinti che, in ultima analisi, la socializzazione di genere non sia un processo completamente passivo in cui all'individuo vengono iniettati precisi schemi mentali. Sicuramente la pratica è modellata attorno a regole che soffocano, o meglio guidano, la libertà di azione individuale. Ma non dobbiamo mai dimenticare che a sua volta ogni norma, per sopravvivere, ha bisogno di essere attuata, altrimenti rischia di cadere in disuso (processo di solito molto graduale, come del resto ogni mutamento sociale) e di venire sostituita da un'altra ritenuta migliore dalla collettività semplicemente perché soddisfa una nuova esigenza contingente. È in questo senso che il genere viene spesso presentato come un qualcosa che si crea, che risulta da numerose variabili interconnesse e che si trovano presenti in un modo del tutto unico in ogni società umana.

In conclusione, alla luce dei chiarimenti fatti e riprendendo il discorso iniziato all'inizio di questo capitolo sull'attuale dominanza maschile, ciò che ora dobbiamo considerare è il fatto che, sin dagli albori della storia dell'umanità, si venne gradualmente instaurando un rapporto di genere basato sulla sottomissione delle donne che fece sì che il modello dominante finisse per trasformarsi in quello che poi venne definito come "*patriarcato*". Si andò radicando nella maggior parte delle

società l'idea che le donne fossero destinate unicamente alla sfera privata, lasciando quindi il controllo di quella pubblica, e di conseguenza la responsabilità delle decisioni che contano, agli uomini.

Le relazioni e gli elementi centrali del patriarcato poggiano su una solida base di *potere*. Un potere che si autolegittima anche attraverso la creazione di numerose istituzioni, le quali sono nate e si sono forgiate, in seguito, in modo da risultare strumentalmente adatte alla continuazione di questi rapporti di potere.

Per istituzioni non si vuole intendere solo quelle che conosciamo oggi o che ci sono familiari, ma ogni insieme di usanze e comportamenti che abbiano lo scopo di regolare determinati aspetti della vita in società in base a norme scelte precedentemente in maniera del tutto convenzionale. Qualsiasi siano le ragioni a monte di tale scelta, per coloro che le hanno adottate, queste norme sono il modo migliore (o se, ad esempio, sono basate su concezioni religiose diventano le regole "*giuste*") di organizzare le proprie relazioni nonché l'intera vita comunitaria. Per riuscire in ciò esse dunque devono diventare effettive, cioè produrre degli effetti concreti nella realtà, e inoltre devono avere la capacità di resistere nel tempo acquistando un certo grado di stabilità, per essere infine accettate dalla maggioranza. Precise tradizioni, politiche, norme, concezioni del mondo, e altro sono state così caricate profondamente di forti prerogative di genere che hanno dato sempre più forza al nascente modello patriarcale.

Ma come è stato possibile e quali sono state le cause di questo fenomeno? In quale momento storico e in che modo è avvenuta la sottomissione delle donne e il trionfo maschile nella maggioranza delle società che conosciamo?

Nel prossimo capitolo cercheremo di esaminare diverse ipotesi e interpretazioni per rispondere a queste e altre domande sulla nascita dell'attuale sistema di relazioni di genere.

3) Evoluzione. Excursus storico sulla nascita e lo sviluppo del patriarcato.

Simone de Beauvoir ⁵¹ disse una volta: "*On ne nait pas femme, on le devient*",⁵² facendo chiaramente riferimento al fatto che concezioni come femmina e maschio sono delle pure costruzioni sociali profondamente contestualizzate, quindi storicamente e culturalmente circoscritte. Ma de Beauvoir è solo una dei tanti studiosi che hanno ripetutamente difeso questo pensiero, il quale parte dal fatto che tutti gli stereotipi che oggi riteniamo validi nella nostra società, nello specifico i modelli di genere, siano soltanto dei meri discorsi culturali e non degli elementi biologicamente determinati. Tali stereotipi non sono altro che il risultato di un'evoluzione, di un divenire, in cui le diverse organizzazioni sociali tentano di riempire ogni azione di significato secondo uno schema considerato il migliore o semplicemente quello che ci appartiene. La realtà circostante diventa un luogo in cui anche le azioni altrui sono prevedibili, e la libertà individuale finisce per essere parzialmente incanalata entro una determinata traccia.

Un percorso siffatto agevola la comprensione del modo in cui, nel corso della storia, si siano sviluppati dei concetti che hanno permesso a diversi gruppi di individui di orientarsi nella vita in società. Tra i tanti criteri che potevano essere scelti come *fundamentum divisionis*, le identità di genere si sono rivelate fondamentali e sono progressivamente diventate una forte guida organizzativa. Esse hanno permesso ad ogni azione di essere ben definita, di diventare fonte di piacere, soddisfazione

⁵¹ Nata a Parigi nel 1908. È stata, tra le altre cose, insegnante, scrittrice, filosofa e attivista nei movimenti di liberazione della donna e di trasformazione sociale. Morì a Parigi nel 1986 dove fu seppellita accanto al suo compagno Jean Paul Sartre.

⁵² De Beauvoir, S. (1961) *Il secondo sesso*. Milano: Il Saggiatore. p.15 della Parte II: l'esperienza vissuta.

"Donna non si nasce, lo si diventa. Nessun destino biologico, psichico, economico definisce l'aspetto che riveste in seno alla società la femmina dell'uomo; è l'insieme della storia e della civiltà a elaborare quel prodotto intermedio tra il maschio e il castrato che chiamiamo donna."

e orgoglio perché rispondente in maniera ottimale ad un'aspettativa sociale, o viceversa di recare offesa e discredito perché contraria a particolari precetti sociali.⁵³

Le donne da un lato devono essere economicamente dipendenti dagli uomini, sempre attraenti e dedite alla cura della casa e della famiglia senza mai lamentarsi o azzardarsi a desiderare una realizzazione personale in ambito professionale, mentre in posizione diametralmente opposta l'uomo deve dare un'immagine di sé forte, decisa e perché no, violenta.

Il modello di genere appena presentato ha regolato nei secoli, e continua a farlo con modalità differenti, la vita della maggior parte delle società umane. Per molti un impianto di questo tipo può essere definito uno schema del tutto politico, e lontano da giustificazioni meramente biologiche. E, come tutte le cose politiche, esso ha una sua storia. Il corso degli eventi è infatti l'unico vero responsabile della creazione dei modelli culturali che hanno guidato in diversi periodi le vite degli uomini. Una ricostruzione che cerchi di descrivere esattamente il percorso storico che ha portato a questo risultato e che si dichiari in modo esplicito l'unica corretta, non solo pecca pesantemente di presunzione ma dovrebbe metterci in guardia perché essa non fa altro che alimentare dei falsi miti.

L'unico intento da perseguire sarà dunque quello di proporre diverse interpretazioni sui vari meccanismi e cicli che hanno caratterizzato l'evoluzione della società, dalla preistoria ai giorni nostri. Con l'aiuto dell'archeologia e di altre scienze possiamo avanzare diverse ipotesi che, non dimentichiamolo, dipenderanno anche dal contesto di ricerca e dalle convinzioni personali dello scienziato che le formula. È

⁵³ Connell R. W. *Questioni di genere...*, cit, p. 35.

soltanto partendo da questo presupposto che le prossime pagine dovrebbero essere intese.

Ci è stato a lungo insegnato a mettere in pratica uno "*schema mentale maschile*", a considerare la donna solo in base al riconoscimento che essa ottiene dall'uomo, che è il soggetto principale e attivo della società. Ma siamo sicuri che tutto ciò sia sempre stato così? Oppure quello che vediamo oggi è il risultato di eventi casualmente concatenati che hanno portato all'attuale assetto relazionale? Dobbiamo altresì affermare che la dominanza maschile sia una condizione inevitabile o possiamo invece ipotizzare il contrario? E infine, se c'è stato un modello diverso da quello che conosciamo oggi, per quali motivi è cessato di esistere lasciando il posto ad un modello alternativo?

Fino a non molto tempo fa, molti scritti che narravano gli eventi che risalgono alla preistoria venivano considerati dei veri e propri miti, o qualcosa di molto simile. Ciò che più sconcertava e metteva in dubbio la veridicità di questi racconti era la presunta pace e armonia che regnava in alcune delle società primitive. Era opinione diffusa, e continua tuttora ad esserlo, che i nostri antenati fossero degli esseri aggressivi, guidati dall'istinto e portati naturalmente alla violenza, ritenuta l'unico mezzo per difendersi e sopravvivere in un contesto altamente pericoloso e in un mondo tendenzialmente cattivo. Forse ognuno di noi avrà sentito citare almeno una volta la celebre frase "*homo homini lupus*",⁵⁴ che racchiude un'immagine per così dire pessimistica della natura umana, caratterizzata fondamentalmente dall'istinto di sopravvivenza e di sopraffazione. L'uomo che diventa schiavo del proprio egoismo e che

⁵⁴ Espressione che troviamo per la prima volta con il commediografo latino Plauto e che venne in seguito ripresa da numerosi studiosi. Legata infine a Thomas Hobbes, filosofo inglese vissuto tra il 1588 e il 1679, il quale basò parte delle sue teorie su questo concetto.

nello stato di natura, ovvero in assenza di leggi, rappresenta solo una minaccia per il suo simile. Lo scopo finale delle sue azioni è sempre quello di eliminare dalla sua strada chiunque possa ostacolare il soddisfacimento dei propri bisogni o il semplice inseguimento di un interesse personale. Un amore fraterno e disinteressato viene radicalmente escluso. Probabilmente ciò è vero ma in un periodo seguente.

Studiosi e ricercatori hanno a lungo dibattuto su questi temi cercando di dare una risposta anche alle domande che ci siamo appena fatti. E, come era da aspettarselo, ognuno ha sostenuto una propria idea. Scoperte archeologiche recenti e l'invenzione di nuovi metodi di datazione dei reperti come il radiocarbonio⁵⁵ hanno portato alla luce alcuni elementi che potrebbero farci capire un po' di più sul nostro passato.

Secondo alcuni archeologi, è del tutto fattibile l'interpretazione di un passato pieno di felicità, pace e prosperità. Ritengono non solo che quest'idea non sia completamente insensata ma si azzardano ad aggiungere che le società primitive non fossero affatto simili alle nostre, cosa che può sembrare scontata visto che sono passati millenni e le differenze risultano più che inevitabili, ma che invece così scontate non sono se consideriamo le *"interpretazioni tradizionali"* a cui siamo stati abituati fino a poco tempo fa, le quali, come abbiamo appena detto, dipingevano le società antiche come bellicose, avide e motivate unicamente dal desiderio di imporre il proprio dominio sugli altri. Quasi come se la violenza fosse una tendenza innata degli esseri umani. Si apre così la possibilità ad una nuova ricostruzione del passato, un modello

⁵⁵ Metodo introdotto dal chimico americano Willard Libby nel 1947.

che sostiene l'idea che i principi antichi fossero incentrati su schemi non gerarchici né dominatori.

Alla base di queste concezioni, c'è la convinzione che le conoscenze a nostra disposizione siano state guidate da un pregiudizio culturale. Ogni ritrovamento archeologico, ma in generale ogni ricerca, sarebbe stato interpretato seguendo una linea del tutto fuorviante, che è infine ciò che ha prodotto l'attuale visione falsata della nostra evoluzione storica. Ogni elemento nuovo che veniva alla luce doveva essere senza dubbio di appartenenza maschile, un Dio, una rappresentazione del capo, insomma in qualche modo legato alle necessità dell'uomo, inteso nel pieno senso di genere.

Una visione alternativa è senz'altro rappresentata dalla *Teoria della Trasformazione Culturale*.⁵⁶ Essa si basa su uno schema duplice:

- "*Modello mutuale*": tutte le relazioni all'interno della società sono basate sulla convivenza pacifica degli elementi che la compongono. Non solo vengono esplicitamente accettate le differenze ma esse diventano arricchimento, autonomia e godono tutte di uno stesso status. La vita viene regolata quindi in assenza di una struttura gerarchica. Questo particolare tipo di società viene anche definito dall'autrice che per prima lo ha proposto come *partnership* o *gilania* (dal greco *gyné*=donna + *anér/andròs*=uomo con la L in mezzo che vuole significare *linking* o unione).

⁵⁶ Proposta da Riane Eisler.

- "*Modello dominatore*": un componente o un gruppo della società è riuscito ad imporsi e domina sugli altri. Alla base di questa gerarchia vige l'idea che un tipo di essere umano sia sostanzialmente, o per natura, superiore agli altri. Ci troviamo di fronte ad un patriarcato o androcrazia se il valore maggiore è attribuito all'uomo, mentre invece si tratta di un matriarcato o ginocrazia se la superiorità la detengono le donne. Il primo di questi casi (il patriarcato) è stato secondo l'autrice il più comune.

Seguendo questa teoria, agli albori della storia dell'umanità si iniziarono a costruire dei rapporti molto più simili a quelli che abbiamo definito *mutuali*. Successivamente si verificarono degli eventi storici caratterizzati da un grande caos sia culturale che sociale che portarono ad un dirottamento verso altri modi di relazionarsi che potremmo definire senza dubbio più *dominatori*. Si sostiene inoltre che il vero problema è stato quello che da un certo periodo storico in poi si è assistito ad una vera e propria idealizzazione della Spada, intendendo per questo il rafforzamento di uno schema mentale basato su principi di violenza e dominio, che ha sostituito il Calice, elemento che prima simboleggiava la vita e l'armonia.⁵⁷

Partendo dal Paleolitico Eisler ricostruisce le tappe principali dell'evoluzione umana. Si ipotizza che le prime popolazioni, vedendo come fosse in grado di produrre vita, considerassero il corpo della donna una sorta di divinità, di luogo dal cui interno usciva il dono più prezioso dell'umanità, attraverso l'azione del parto. Iniziano a prendere forza alcune idee su un "*Culto della Dea Madre*": donna come natura capace di

⁵⁷ Eisler R. (1996) *Il Calice e la Spada. La nascita del predominio maschile*. Parma: Pratiche editrice. Cap 1.

distribuire la vita e la morte, ma allo stesso tempo una natura di cui tutti facciamo parte. *Unione* rappresenta la parola simbolo di tale visione. È soltanto partendo da essa che, da un lato, il singolo si "unisce" con la natura e si nutre dei beni della terra, dall'altro è la stessa natura umana che richiede l'unione tra uomo e donna per riuscire a garantire la sopravvivenza della specie.

Nel Neolitico, periodo preistorico in cui venne per la prima volta praticata l'agricoltura e l'allevamento, notiamo ancora una continuità del culto della Dea e della forte correlazione esistente tra la natura e la donna, ricostruibile anche grazie a numerose statuette femminili risalenti a questo periodo. Data la maggiore complessità della società, anche la religione si presenta di riflesso più complessa, piena di simboli e rituali che si ritiene siano ancora completamente riferiti alla donna. Si parla a questo proposito di "*religione ginecentrica*", suffragata (secondo coloro che sostengono questa visione) dai metodi scientifici sviluppati dall'archeologia dal secondo dopoguerra in poi, come ad esempio il radiocarbonio di cui abbiamo fatto cenno in precedenza.

"*Dio era una donna*", afferma più volte la scrittrice Merlin Stone⁵⁸, documentando la sua tesi sia con testi storici che con dati archeologici e linguistici che ritiene delle vere prove materiali.⁵⁹ Sostiene che le prime divinità erano femminili e che sono state spazzate via in modo cruento, violento e totale in un periodo che si concentra soprattutto nel 2000 - 1000 a.C. e finisce con l'imposizione del modello patriarcale. Questa logica offre una possibile spiegazione alla successiva nascita del mito di Adamo ed Eva, totale declassamento della Dea e della donna in generale. La Stone si esprime riguardo a questo mito nel modo seguente:

⁵⁸ Merlin Stone (1931 - 2011) nata a New York è stata, tra le altre cose, una scrittrice e professoressa di arte e storia.

⁵⁹ Stone M. (1978) *When God was a women*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

“Un gesto "mitico" del passato, le cui conseguenze durano nel presente (...) l'invenzione di una giustificazione avvenuta in tempi antichi che non sono poi così lontani come potremmo immaginare o preferiremmo credere”.

Studiosi ormai affermati concordano appieno con queste idee. Ci sono numerosi passaggi, scritti e diversi materiali che riescono a rendere in altri modi tesi del tutto simili a quella della Stone. Giusto per fare qualche esempio, possiamo leggere come l'introduzione del libro di Pepe Rodríguez racconti il passaggio dalla Dea femmina ad altre forme divine:

"Quando, poi, il concetto di «Dio» cominciò ad apparire tra gli umani, esso era ben diverso dall'attuale; il primo dio era femmina; questo è abbastanza naturale da comprendere perché se Dio è il creatore di tutto, chi meglio di una donna può rappresentare la creazione della vita ed assurgere a simbolo creativo per eccellenza?

Chi meglio di lei può prendersi cura delle sue creature, così come una madre allatta e si prende cura della sua prole?

Fu solo successivamente, con l'avvento dell'agricoltura e l'abbandono della vita nomade che il concetto di Dio iniziò a cambiare.

Ci fu quasi un colpo di stato da parte del dio maschile contro la sua antagonista femminile, cosa che relegò le donne, da allora

*sino ad oggi, in posizione soggiogata e socialmente inferiore
rispetto agli uomini."*⁶⁰

Il territorio che viene definito Europa antica⁶¹, ma anche parte del Vicino Oriente, era popolato da società caratterizzate da concezioni pacifiche e molto più spirituali dell'umanità di quello che oggi siamo portati a credere, senza nessun tipo di prevaricazione degli uni sugli altri ma con una specifica divisione del lavoro e rispetto reciproco. Si pensa che fino al 1.200 a.C. circa, presso le maggiori civiltà dell'epoca, regnasse una concezione cooperativa della società. L'esaltazione di ogni forma di vita era un elemento centrale, così come era molto forte l'immagine della natura che veniva unificata tramite la rappresentazione della Dea.⁶² Madri e figli lavoravano fianco a fianco per migliorare la loro esistenza.

Attraverso lo studio dei luoghi dei ritrovamenti, Eisler sostiene che queste popolazioni solevano scegliere i posti per gli insediamenti senza nessun riguardo verso gli aspetti difensivi e strategici della zona ma secondo criteri di bellezza e abbondanza di acqua e di terreno fertile nelle vicinanze. Queste considerazioni le fanno concludere che vivevano in assenza di paure di tipo bellico, che queste antiche comunità non conoscessero la guerra come è stata poi intesa, e che non avessero neanche fini di imposizione e conquista di altri territori.

Trattandosi sempre di esseri umani, neanche un sistema del genere era perfetto, ma l'aspetto che a noi interessa, e che intendiamo

⁶⁰ Rodríguez P. (1999) *Dios nació mujer*. Barcelona: Ediciones B. S. A., trad. it: (2000) *Dio è nato donna. I ruoli sessuali alle origini della rappresentazione divina*. Roma: Editori Riuniti.

⁶¹ Territorio più o meno compreso tra il Danubio e le Isole del Mediterraneo nel periodo tra il 7000 - 3500 a.C.

⁶² Eisler R. *Op. citata*, Cap 4.

mettere in risalto, è che alla base della maggior parte delle popolazioni del neolitico vigeva un modello molto più paritario, incentrato sulla divinità femminile e su un ruolo preponderante della donna, tenuto conto anche dell'importanza della discendenza matrilineare. Non erano, come invece siamo stati abituati a credere, delle società altamente aggressive, gerarchicamente organizzate o impegnate ad adorare immagini di guerra e morte.

Per richiamare di nuovo la Teoria della Trasformazione Culturale⁶³, questo sistema può essere certamente collocato tra quelli mutuali. In poche parole, l'arte neolitica qui presa in considerazione, invece di rappresentare un Dio che muore sulla croce, era un vero e proprio inno alla vita espresso attraverso la donna che partorisce e offre doni preziosi agli uomini. Non sono racconti a noi familiari perché spesso ogni ritrovamento veniva inserito in un quadro interpretativo ben preciso, basato sulla concezione dell'uomo primitivo come guerriero e cacciatore e ogni nuovo elemento scoperto veniva considerato un'arma o in qualche modo legato all'azione della caccia, minimizzando qualsiasi altra interpretazione discordante.

A partire dal 5000 a.C. si sono verificate diverse invasioni e ondate migratorie di popoli stranieri⁶⁴ che hanno dato inizio ad un vero disgregamento della cultura precedente e hanno portato, ma in realtà forse sarebbe più corretto dire imposto, i loro sacerdoti e Dèi, questa volta veri e propri guerrieri. Cambiano gli usi che se ne facevano di determinati materiali e oggetti. Mentre prima di allora qualsiasi attrezzo aveva uno scopo che poteva essere considerato lontano da fini

⁶³ La quale afferma che ogni società segue senz'altro uno dei due principi regolatori definiti *mutuale* e *dominatore*.

⁶⁴ Molto probabilmente appartenenti al ceppo indoeuropeo o ariano provenienti dal nord-est asiatico ed europeo.

prettamente bellici, come ad esempio potevano avere un fine ornamentale o religioso, d'ora in poi essi iniziano ad essere usati come vere armi, concepiti quindi per recare danno e morte. Questo rappresenta il momento fondamentale dell'evoluzione storica per capire il passaggio da quello che abbiamo definito un modello mutuale a uno dominatore.

L'introduzione della guerra ad opera degli invasori⁶⁵ fa sì che prendano gradualmente, ma in maniera imprevedibile, sempre più importanza la raffigurazione del potere, la diffusione della paura come mezzo di sottomissione e l'introduzione delle prime forme di schiavismo sociale. Abbiamo un fervido sviluppo della "*tecnologia di distruzione*" che man mano passa nelle mani degli uomini e diventa di loro proprietà. In questo modo le invasioni indoeuropee sono riuscite ad imporre il potere patriarcale e ad attuare un vero "*rimodellamento della mente umana*" per arrivare infine a presentare la nuova società e i nuovi principi regolatori come naturali e giusti. Ovviamente tutto ciò veniva imposto con la violenza e legittimato dalla presenza di numerosi sacerdoti che colmavano le carenze del potere terreno delle élite maschili con giustificazioni divine.

Ma si sostiene che il ruolo dei sacerdoti fosse ancora più invadente. Essi portarono avanti un processo di *ri-mitizzazione* che risulta evidente se pensiamo al fatto che, e oggi ne siamo certi, questi sacerdoti riscrissero svariate volte l'Antico Testamento fino alla stesura finale ritenuta la più adatta. Inutile dire che in questi testi, e nella maggior parte delle norme sociali da essi imposte, vennero usati numerosi espedienti politici che avevano una chiara finalità: sminuire la figura della donna, la potenza della Dea che aveva regnato per tanti

⁶⁵ Che si ritiene sia avvenuta in varie ondate, dal 4300 a.C al 2800 a.C circa.

secoli in passato, e imporre un nuovo Dio onnipotente, eterno, unico e senza dubbio maschile. Nascono così diversi miti. Esemplare è quello di Eva che è stata punita per non volersi sottoporre al volere divino, tutto ciò per concludere che è stata la donna ad indurre in tentazione e a portarci verso il peccato.

È così che l'uomo inizia ad avere il diritto a governare perché fisicamente e "divinamente" superiore. Detiene infatti quello che ora è considerato l'unico mezzo di governo: la forza. La coercizione guida tutte le azioni sociali ed eventuali minacce all'ordine stabilito vengono subito spazzate via.

" Il rovesciamento del matriarcato segnò la sconfitta sul piano storico universale del sesso femminile. L'uomo prese nelle mani anche le redini della casa, la donna fu avvilita, asservita, resa schiava delle sue voglie e semplice strumento per produrre figli."⁶⁶

Sarà Engels tra i primi a far risalire alla nascita della famiglia come la intendiamo oggi, e quindi l'introduzione di nuove concezioni come il matrimonio monogamico e la fine della promiscuità sessuale, il periodo fondamentale per il processo che risultò con la sottomissione della donna, o come lui stesso la definì ⁶⁷ "la sconfitta storica mondiale del sesso femminile". Donna che inizialmente, ancora secondo Engels, veniva venerata per permettere la continuazione della specie, e che godeva di pari diritti e libertà dell'uomo.

⁶⁶ Engels F. (1970) *L'origine della famiglia, della proprietà privata e dello Stato*. Roma: Editori Riuniti. p. 84.

⁶⁷ Nel suo libro pubblicato per la prima volta nel 1884.

Alla base di questo pensiero appare chiara la struttura economica sottostante. È infatti soltanto a partire dall'introduzione di alcuni sviluppi economici e sociali che, grazie alla produzione di un surplus di beni, e quindi alle prime accumulazioni di ricchezza, gli uomini si resero conto di possedere la proprietà dei mezzi di produzione, a differenza delle donne che nella divisione familiare invece erano dedite ad altro. Quasi in maniera istintiva prese forza la voglia individuale di garantire ai propri figli il frutto del proprio lavoro, ed ecco che abbiamo i primi geni del diritto ereditario maschile e la sostituzione della discendenza matrilineare con quella patrilineare. Si fa risalire il tutto alla tutela di interessi economici, quindi dei proprietari, che naturalmente sfociò in un vero e proprio rovesciamento del matriarcato e si tradusse in asservimento della donna e superiorità dell'uomo.

Matrimonio monogamico e stretti legami sessuali sono per Engels fattori che hanno portato delle conseguenze negative alla società. Egli auspica una trasformazione verso sistemi organizzativi privi di tali limiti, che permettano a uomini e donne di unirsi unicamente per amore ed evitare il matrimonio. Quest'ultimo viene visto dall'autore come una vera ipocrisia nonché come un'azione poco conveniente considerando il fatto che "la durata dell'impeto d'amore sessuale individuale è molto diversa" ⁶⁸, ma in ogni caso è destinata a finire, sfociando nel divorzio.

Già prima di Engels, lo stesso Hobbes aveva espresso le sue convinzioni sul forte legame tra il momento dell'introduzione del matrimonio e la sottomissione femminile. Quest'ultima sarebbe, come ogni forma di potere, basata sul consenso, e nella fattispecie, paradossalmente, su quello delle stesse donne. Non esiste quindi nessun tipo di legge divina, biologica, o di qualsiasi altra fonte si voglia

⁶⁸ Engels F. *Op citata*, p. 109.

attingere, che possa giustificare il predominio maschile. Questo nasce, sempre secondo Hobbes, da un contratto che si trova alla base del matrimonio e con il quale le donne cedono i loro poteri agli uomini.⁶⁹ Torneremo con delle considerazioni su questa tesi verso la fine del capitolo.

Secondo molti l'eco della Dea continuò a rispecchiarsi in modo palese in diversi ambiti anche dopo le invasioni indoeuropee. Come abbiamo visto, da un certo momento in poi la storia iniziò ad essere scritta e interpretata da soli uomini il cui intento era quello di imporre un modello dominatore. Riprendiamo ad esempio uno dei casi più famosi di storia androcentrica: la Bibbia.

Molti studiosi, probabilmente in maggioranza laici, ritengono che non sia necessaria un'analisi approfondita per capire che il messaggio che le élite religiose al potere cercavano di trasmettere al momento della sua redazione era senz'altro il fatto che una donna libera e indipendente rappresentasse una minaccia sociale e quindi da punire. Aggiungono inoltre che il tutto veniva rafforzato dalla concezione che questo modello non fosse altro che il dettame della volontà divina, fatto che senza dubbio lo legava ad una delle fonti di legittimazione più autorevoli, ovvero a quella religiosa.

Tale dibattito è cominciato ormai molto tempo fa, presenta ancora una grande complessità ed è parecchio lontano dall'essere risolto. Probabilmente ciò è dovuto al fatto che argomenti simili coinvolgono non solo aspetti soggettivi, che vanno dal tipo di cultura ricevuta al contesto di crescita, ma soprattutto elementi prettamente di fede, che vanno al di là di ogni possibile spiegazione razionale. Per questo motivo chiariamo fin da subito che non è sicuramente la sede adatta per

⁶⁹ Cantarella E. (1996) *Matriarcato*. Enciclopedia delle scienze sociali Treccani. Paragr. 3)Le ipotesi sul matriarcato tra XVII e XVIII secolo .

approfondire discorsi di fede e non abbiamo certo le competenze per avanzare delle interpretazioni filologiche o ermeneutiche della Bibbia, cosa che per altro non figura tra i nostri intenti. Non vogliamo neanche provare a prendere un'eventuale posizione riguardo il dibattito appena menzionato perché, come abbiamo detto, lo riteniamo un fatto personale e di fede. Quello che invece potrebbe risultare interessante è condurre un'analisi sul modo in cui anche in ambito cristiano la Dea abbia fatto, e continui tuttora, a fare delle apparizioni in maniera sistematica⁷⁰.

Per la dottrina cristiana la figura della Madonna possiede un'importanza basilare. Essa ha dato alla luce niente meno che il figlio di Dio, Gesù. La prescelta dal Signore era una donna⁷¹ con un percorso di vita molto particolare: cresciuta nel tempio per volere dei genitori affinché venisse educata al culto, ebbe un'infanzia molto tranquilla e completamente dedicata a Dio e alla preghiera. Ma viene presentata come una donna non a caso Immacolata, ovvero nata senza il peccato originale, Piena di Grazia e Vergine. A questo punto sembrano del tutto lecite domande del tipo: non sembra una vera contraddizione l'essere una Vergine-madre? Per quali motivi questo aspetto diventa così importante nella dottrina cristiana tanto da essere assunto a dogma? Cerchiamo di analizzare per quale ragione la Chiesa ha insistito così tanto su tale stato di verginità.

Analizzando diversi elementi della storia biblica, troviamo sensato ritenere che le prime comunità cristiane avessero delle concezioni molto diverse, soprattutto nei confronti della donna, da quelle che vengono presentate oggi come l'unica e vera dottrina della Chiesa. Quest'ultima

⁷⁰ Permettendoci una battuta: per apparizioni non intendiamo quelle mistiche ma quelle simboliche.

⁷¹ Per noi sarebbe stata ancora una bambina, ricordiamo che Maria fu data in sposa a Giuseppe a soltanto 14 anni.

non è altro che il prodotto risultante dal lavoro di una classe dominante⁷², che si presenta spesso in modo abbastanza contraddittorio e che serve principalmente come base e giustificazione a quella particolare struttura androcratica e gerarchica che essi intendevano fondare. La convinzione di un passato cristiano diverso e, per così dire, più "paritario" deriva da una ricostruzione attenta dell'intero insegnamento di Gesù nonché dall'osservazione dei suoi comportamenti. Basandosi su un modello di società pacifica, il famoso "*porgere l'altra guancia*", amorevole "*ama il tuo prossimo come a te stesso*" ed egualitaria⁷³, Gesù portò avanti un tipo di pensiero che oggi potremmo definire, in modo verosimile, femminismo antico.

Un concepimento verginale aiuta senza dubbio a rafforzare la natura divina di Gesù, per cui la verginità di Maria può essere vista come un ulteriore segno che si tratta del figlio di Dio, arrivato al mondo proprio come tutti noi ma attraverso un qualcosa di estremamente puro, incontaminato dal peccato terreno per volere del Signore, per salvare l'umanità. Nessuna minima alterazione od ombra di corruzione poteva prendere parte alla nascita del figlio di Dio. È così che l'apparente contraddizione di Vergine- madre⁷⁴ si spiega e infine si risolve in un atto di fede, finendo per accettare anche la natura maschile di Dio e di suo figlio.

⁷² Ci riferiamo in modo particolare ai Padri della Chiesa attraverso il Nuovo Testamento.

⁷³ Gesù frequentava liberamente le donne, contro le consuetudini dell'epoca, e le incoraggiava ad emanciparsi, ad elevare le qualità femminili.

⁷⁴ Che tra l'altro non è l'unica contraddizione che riguarda Maria, la quale si trova ad essere anche madre e figlia di Dio, come ben ci ricorda Dante Alighieri nel XXXIII canto del Paradiso, *Divina Commedia - Paradiso Canto XXXIII* :

*"Vergine Madre, figlia del tuo figlio,
umile e alta più che creatura,
termine fisso d'eterno consiglio."*

In realtà non c'è piena condivisione neppure su tale atto di fede. Da molteplici parti arrivano interpretazioni che mettono in dubbio la verginità di Maria o, per i meno radicali, quantomeno la sua verginità perpetua⁷⁵. Piccoli segnali linguistici che, a seconda del lettore, acquisiscono diversi significati, come ad esempio un passo del Vangelo di Matteo (1:25) che recita: "[Egli] non si accostò a lei, fino alla nascita del figlio che egli chiamò Gesù". Come notiamo, il senso complessivo della frase cambia di molto dipendendo dall'importanza che alla parola "fino" si vuole dare, e per questo fatta oggetto di innumerevoli discussioni. Ma anche altrove troviamo espliciti riferimenti a presunti fratelli e sorelle di Gesù. Non mancano anche in questo caso le posizioni contrastanti ⁷⁶. Dovremmo forse pensare che l'intento di coloro che per primi introdussero questo elemento fosse quello di imporre l'idea che verginità equivale a purezza, che una ragazza non vergine sia meno pura? e che lo scopo principale fosse quello di sottrarre alla donna una libertà sessuale che poteva essere una minaccia al potere maschile?

Secondo molti, e questo pensiero ci sembra estremamente condivisibile, ciò che stiamo indagando non sarebbe altro che una delle tante "*barriere del sistema dominatore*",⁷⁷ le quali hanno spesso diverse finalità. Tra queste figura certamente quella di imporre un controllo anche sul corpo, nella fattispecie su quello femminile, attraverso la creazione di complessi modelli di moralità che fissano precisi criteri di

⁷⁵ Ovvero che Maria fosse rimasta vergine anche dopo la nascita di Cristo, e dunque che non avesse altri figli.

⁷⁶ Da una parte troviamo coloro che affermano con sicurezza che si tratti di figli del solo Giuseppe, mentre altri sostengono che il menzionarli dopo aver fatto cenno a Maria è un indizio che lei sia anche la loro madre. Ma, sempre per evitare di addentrarci in tali profonde questioni, tratteremo il nostro quesito principale, ovvero l'importanza della verginità, elevata a dogma cristiano nel Concilio di Costantinopoli del 553 d.C.

⁷⁷ Eisler R. *Op. citata*, Cap 7.

purezza e accettazione sociale della donna. Ma non è tutto, meccanismi siffatti risultano talmente vincolanti da influenzare in modo determinante le concezioni di giustizia ed equità, nonché i comportamenti di intere società, del modo in cui esse si organizzano e come vengono distribuiti diritti e doveri tra i suoi cittadini.

Potremmo dire che si tratta di uno dei tanti dogmi religiosi che producono delle ricadute politiche non indifferenti, per cui si presenta in maniera estremamente funzionale ad un preciso schema gerarchico predeterminato. Un maggior potere alle donne potrebbe scaturire in un'erosione fatale di quelle che invece sono prerogative che la Natura e la Ragione ha riservato unicamente agli uomini, e che troviamo alla base della supremazia maschile.⁷⁸ Cosa che senza dubbio farebbe rabbrivire anche il più feroce dei cavalieri, o per rimanere in tema il più conservatore dei religiosi.

Giusto per far un piccolo cenno ad una delle teorie gnostiche cristiane⁷⁹ che abbiamo trovato interessante, il culto della Madonna non sarebbe altro che la continuazione della divinità femminile esistente, come abbiamo visto, dalla preistoria. Una vera e propria divinità parallela a quella maschile, e quindi rappresentante terrena della Dea femminile. Il Dio gnostico era duplice: maschile e femminile. Solo attraverso la loro unione si ottiene la totalità dei poteri divini. Non a caso le prime sette gnostiche fondavano le loro tesi sull'analisi dettagliata della dottrina di Gesù, riservando dunque a donne e uomini un posto di pari dignità.

Il medioevo è stato considerato, o almeno così si tende a studiare nei libri di storia, un periodo abbastanza lungo, governato per lo più

⁷⁸ Franco V. (2010) *Care ragazze. Un promemoria*. Roma: Donzelli editore. p.25.

⁷⁹ Ricordiamo che questo filone si pone in forte contrasto con l'ortodossia cristiana.

dalla violenza e dalla religione. Per questo motivo viene messo in contrasto col periodo successivo, il Rinascimento che, come dice il nome stesso, vede una miracolosa rinascita e transizione dell'umanità verso stati ritenuti man mano più civili, per passare poi all'Illuminismo dove abbiamo la definitiva vittoria del lume della ragione.

Questa rapida sintesi di alcuni dei momenti storici più salienti naturalmente non tiene conto delle grandi contraddizioni e delle infinite questioni che si presentano al loro interno. Contraddizioni e questioni sono immancabilmente le protagoniste di ogni vicenda umana, ed è impensabile farne un resoconto. Il concetto che invece vogliamo trasmettere è che durante questi lunghi anni, le diverse società si sono trovate a superare fasi, o cicli, in cui la concezione del genere femminile, e la susseguente immagine che la società ne proponeva, vedeva aumentare o diminuire le proprie prerogative. Ogni fase di rafforzamento dell'elemento femminile si spiega come la coincidenza e l'unione di forze proprie di quel modello che all'inizio del capitolo abbiamo definito come "gilania": essenzialmente pacifico e non gerarchico. Quest'ultima potrebbe essere una delle possibili alternative a quel modello che invece abbiamo chiamato "dominatore" e che ha avuto palesemente più successo nell'ultimo periodo della storia dell'umanità.

Dunque è sotto i nostri occhi come ogni tentativo di rinascita della potenza femminile sia miseramente finito nella sconfitta. Senza andare troppo lontano abbiamo l'esempio della coraggiosa Olympe de Gouges che nel 1793 finì sotto la ghigliottina per aver in qualche modo tentato di smascherare la vocazione non proprio universale della Dichiarazione dei Diritti dell'uomo e del cittadino prodotta dal recente successo della Rivoluzione francese. Venne condannata al patibolo dagli stessi rivoluzionari perché ritenuta sovvertitrice dei principi della Rivoluzione. Ma ciò che ella denunciava non erano i principi di per sé, ma il fatto che

si facessero passare per universali certi diritti che in realtà non erano estesi a tutti, e guarda caso a rimanerne fuori erano soprattutto le donne.

Alcuni, e ci sentiamo di condividere tale pensiero, vedono proprio in questo momento uno dei primi "veri tradimenti" degli uomini nei confronti delle donne perché, nonostante ci fossero state sempre delle forti diseguaglianze, è solo d'ora in poi che i diritti vengono elogiati come estensivi e includenti, mentre noi sappiamo con certezza che implicitamente, ma in maniera deliberata, lasciavano fuori le donne. Potevano essere ben definiti rivoluzionari, ma non quanto bastava per includere l'altra metà del mondo, il cosiddetto sesso debole. Cosa era necessario affinché le donne riuscissero ad acquistare pari dignità degli uomini? Volevano forse delle prove scientifiche che attestassero un'origine comune e un'appartenenza alla stessa specie? Oppure era ormai impossibile sradicare l'idea che, tanto per citare Aristotele,⁸⁰ le donne fossero "*naturalmente inferiori*" o dei "*maschi sterili*" e quindi ovviamente da escludere da ogni processo decisionale?⁸¹

Con queste domande irrisolte si sono sviluppati da allora diversi movimenti che si possono già annoverare tra quelli femministi. Sulla scia dei successi che andavano ottenendo alcune nascenti ideologie, soprattutto quelle socialiste e liberali, le donne riuscirono pian piano ad avere una maggiore considerazione nel mondo lavorativo. Questo cambiamento fece sì che parallelamente si avviassero delle riforme anche sul piano più generale dei rapporti sociali, inclusi quelli familiari.

⁸⁰ Nel IV secolo a.C.

⁸¹ Franco V. *Op. citata.* p.19.

La cosiddetta "*Prima ondata di femminismo*"⁸² si concentrò sulla rivendicazione di alcuni diritti, mettendo l'accento sulla necessità che venisse garantita un'uguaglianza⁸³ reale tra uomo e donna di fronte alla legge. Di importanza basilare erano senz'altro il diritto all'uguaglianza giuridica, il diritto all'accesso all'educazione elementare e universitaria, il diritto di eredità e di proprietà, e senza dubbio il diritto di voto. A questo proposito, nel 1872 nacque nel Regno Unito e si diffuse velocemente soprattutto nei paesi di cultura anglosassone, un movimento chiamato delle "*Suffragette*" che non risparmiava di certo

⁸² La *Prima ondata di femminismo* si fa risalire al periodo che va dalla seconda metà dell'Ottocento fino al primo dopoguerra. Convenzionalmente la sua data di nascita è stata fissata nel 1848, anno in cui si svolse per la prima volta una Convenzione per i diritti delle donne, tenuta a Seneca Falls. All'interno di questo movimento c'erano molte divisioni ideologiche, soprattutto tra liberali e socialisti. I rappresentanti della prima corrente sono spesso riconosciuti in *Harriet Taylor* (1808-1858) e *John Stuart Mill* (1806-1873), compagni anche di vita. Entrambi avevano l'obiettivo di dimostrare la falsità della presunta inferiorità femminile e cercarono di proporre, ognuno secondo le proprie idee, quelli che ritenevano potessero essere i modi più adatti per superare la condizione subalterna della donna. La Taylor si mostrava più radicale e sosteneva un'uguaglianza tra uomo e donna in tutti gli ambiti della vita, a partire dalla liberazione della donna dai pressanti impegni familiari. Bisognava cambiare innanzitutto ciò che per convenienza sociale veniva trasmesso alle donne attraverso l'educazione a loro riservata, o meglio attraverso l'ignoranza in cui erano destinate a rimanere. Ignoranza era vista dalla Taylor come lo strumento principale per garantire non solo una sottomissione fisica ma anche un asservimento mentale della donna ai voleri dell'uomo, giustificando in questo modo una loro esclusione politica, ma più in generale un'esclusione sociale. Dall'altro canto Mill, affermando che era necessario mantenerlo così com'era, escludeva dalla condizione di parità soltanto il ruolo fondamentale della donna all'interno della famiglia, in particolare per la cura dei figli. La corrente socialista vantava invece nomi come *Robert Owen* (1771-1858), *Charles Fourier* (1773-1837) e *Friedrich Engels* (1820-1895). Come abbiamo visto nel corso di questo capitolo, Engels ritiene che la proprietà privata, e in generale una particolare struttura materiale, sia la causa della subordinazione della donna e solo attraverso l'eliminazione di questa struttura sarà possibile cambiare lo status femminile.

⁸³ Per questo definito anche "*Femminismo dell'uguaglianza*". Lo scopo era soprattutto quello di conquistare uno status pari a quello di cui godevano gli uomini, sia con riferimento al piano dei diritti che a quello più soggettivo e identitario. In poche parole si voleva una donna, nonostante come abbiamo visto possiamo trovare delle tesi leggermente diverse, del tutto pari all'uomo.

anche scontri talvolta molto violenti con la polizia, e i cui tratti più radicali si presentarono in particolare in Inghilterra.

Sarà soltanto dopo la Prima Guerra Mondiale che il femminismo della prima ondata otterrà i suoi maggiori successi, che paradossalmente verranno eclissati da altri avvenimenti storici ritenuti di portata ben più ampia, rimanendo a lungo in secondo piano. Nel 1918 il Parlamento inglese estende il diritto di voto alle sole donne sposate e sopra i 30 anni. Bisognerà aspettare fino al 1928 perché sia effettivamente esteso a tutte le donne sopra i 18 anni. Nel 1920 è il turno degli Stati Uniti, 1944 della Francia e solo nel 1945, grazie soprattutto alla feroce resistenza a cui avevano partecipato in prima linea anche le donne, il Consiglio dei Ministri italiano riconosce il voto femminile, esercitato di fatto l'anno seguente nelle elezioni del giugno 1946 assieme al referendum sulla forma di Stato.⁸⁴

Il pensiero femminista passò negli anni dall'essere un semplice movimento a diventare una vera e propria teoria. Teoria che per alcuni anni, come abbiamo accennato a partire dalla Prima Guerra mondiale e durante tutto il dopoguerra, perse la sua carica propulsiva e rischiò di venir messa da parte. Le emancipazioniste, che per lungo tempo si erano battute per l'uguaglianza formale delle donne e per altri ideali, finirono quasi nell'oblio. Parecchi di questi successi arrivarono in un momento storico in cui altri problemi sembravano avere la precedenza, e forse in questo caso davvero la avevano.

Una popolazione pesantemente colpita da lunghi anni di guerra, di distruzione, di fame e di continue agitazioni era mossa unicamente dalla ricerca della pace e del ritorno alla normalità. Di primo acchito sembrò che qualcosa fosse realmente cambiato, si vedeva la parità formale quasi

⁸⁴ Conti Odorisio G. (1980) *Storia dell'idea femminista in Italia*. Roma: ERI Edizioni Rai Radiotelevisione italiana. pp.171 e ss.

del tutto realizzata. Ma gradualmente si riuscì a capire che una parità formale non sempre comporta una parità sostanziale, o effettiva.

Dalla consapevolezza circa la vera condizione in cui continuava a versare la donna, ripartono verso una nuova direzione i sentimenti femministi.⁸⁵ Ecco perché dagli anni Sessanta - Settanta in poi si smise di continuare a considerare l'uguaglianza come principio fondamentale e si cambiò radicalmente di segno, basando invece le nuove proposte sull'esaltazione della differenza. Ciò, come viene spesso evidenziato, fu possibile soltanto in un contesto in cui la donna godeva già di determinati diritti, aveva in qualche modo smesso di sentirsi completamente sottomessa e vedeva nel proprio futuro la possibilità di guadagnare ulteriore spazi di libertà. Non doveva cercare in tutti i modi di assomigliare o aspirare al modello maschile ma iniziava a capire di essere in grado di costruire una nuova identità, anche attraverso l'esaltazione della propria differenza dal resto del mondo, combattere l'omologazione premiando l'unicità del singolo.

Il "*Femminismo della seconda ondata*"⁸⁶ o "*pensiero della differenza sessuale*" nasce proprio da queste considerazioni. In realtà le sue radici risalgono al periodo tra le due guerre e la sua carica ispiratrice di solito si riconduce al pensiero di due grandi studiose: Virginia Woolf⁸⁷ e Simone de Beauvoir⁸⁸. La lotta da portare avanti era innanzitutto

⁸⁵ *Ivi*, p.173.

⁸⁶ A far rivivere le rivendicazioni femministe, a partire dagli anni Sessanta, sono soprattutto delle studentesse, sulla scia dei movimenti giovanili del 1968. Queste giovani e la maggioranza degli esponenti della seconda ondata, come vedremo, si rifaranno ad altri principi rispetto a quelli che hanno guidato la prima ondata femminista, puntando questa volta a dei bersagli diversi.

⁸⁷ Nata a Londra nel 1882. Importante scrittrice, saggista e attivista nella lotta per la parità dei generi. Si suicidò nel 1941 lasciandosi annegare in un fiume vicino alla casa dove viveva col marito, e al quale lasciò la sua ultima lettera che recitava:

<< Carissimo, sono certa di stare impazzendo di nuovo. Sento che non possiamo affrontare un altro di quei terribili momenti. E questa volta

quella contro la dicotomia pubblico/privato, ritenuta tra le cause della subordinazione femminile. Bisognava dunque agire in tutte le sfere della vita e non solo in quella privata o in quella pubblica, sottolineando le differenze tra uomo e donna alla luce di una riconquistata autonomia di pensiero, una sorta di riconoscimento reciproco senza gerarchie.

Tra le prime e più influenti a proporre tale visione è stata la studiosa francese Luce Irigaray, a partire dalla sua opera "*Speculum. L'altra donna*". Fa diventare la donna parte attiva dell'intero processo, non più l'oggetto della discussione ma vera protagonista della risistemazione sociale. Propone, come possibile soluzione e secondo noi estremamente necessaria, un nuovo dialogo tra i sessi che permetta di superare il dominio e portare avanti una convivenza pacifica.

Risulta dunque fondamentale la creazione di nuovi simboli e di un universo alternativo. L'uomo "*deve capire che, dell'umano, egli non rappresenta che la metà, dunque è limitato*". L'autrice fa delle parole *parzialità* (limite di un genere rispetto all'altro) e *irriducibilità* (spazio della propria autonomia che segnala il limite dell'altro) i concetti strutturali di questo nuovo universo alternativo, che si presenta come frutto del lavoro congiunto delle due metà umane, senza pretese di una sull'altra. Si sintetizza dunque il fatto che pur non essendo uguali, vige l'accettazione e l'identica importanza delle rispettive diversità e pensieri.

non guarirò. Inizio a sentire voci, e non riesco a concentrarmi. Perciò sto facendo quella che sembra la cosa migliore da fare. Tu mi hai dato la maggiore felicità possibile. Sei stato in ogni modo tutto ciò che nessuno avrebbe mai potuto essere.>>

Ci lasciava in questo modo una donna che viene spesso descritta dall'intelligenza acuta e dalla profonda sensibilità, ma che era costantemente tormentata da un malessere esistenziale che sfociò in un terribile disturbo psicologico da cui non riuscì a guarire.

⁸⁸ Vedi Nota 26.

La Irigaray ritiene inoltre che il riconoscimento di alcuni diritti siano indispensabili per il nuovo assetto sociale che ella propone. Tra i primi diritti troviamo quello della "*dignità umana*" nonché la questione fondamentale "*dell'inviolabilità del corpo femminile*".⁸⁹ Senza addentrarci troppo nel merito del pensiero della Irigaray che richiederebbe degli approfondimenti particolari, un fatto interessante da notare è che in questa nuova prospettiva, passando cioè dal paradigma dell'uguaglianza a quello della differenza, si è in un certo senso aumentato il livello di contrasto tra i generi⁹⁰ ma ha permesso senza dubbio, e proprio grazie a questa emancipazione da un fantomatico modello neutro⁹¹, che la donna si riappropriasse di una rinnovata autonomia identitaria.

L'argomentazione dell'emulazione è servita, per così dire, a portare avanti una battaglia per la conquista di certi diritti, i quali una volta assicurati, sono stati il trampolino di lancio verso l'esaltazione dell'individualità.⁹² Riteniamo che ora il sentiero da percorrere sia sostanzialmente quello proposto dal "*femminismo della differenza*". Ritornando al concetto prima esposto, secondo il quale sarebbero le stesse donne ad accettare la sottomissione al sesso maschile, che secondo Hobbes si attua attraverso un vero e proprio contratto che sta alla base del matrimonio, pensiamo che tale tesi sia oggi sempre più accreditata e ne condividiamo alcune delle sue principali considerazioni teoriche. Spesso vengono rivendicati dei diritti che sono già da tempo fortemente tutelati, mentre d'altra parte si accettano, più o meno volentieri, delle imposizioni che non dovrebbero esistere in una società

⁸⁹ Franco V. *Op. citata*, pp. 55-60.

⁹⁰ Ciò che è diverso da noi non sempre viene recepito come positivo, o quanto meno viene visto come "altro", il che spesso è considerato inferiore.

⁹¹ Che invece era sempre di genere maschile.

⁹² Pinker S. (2009) *Il paradosso dei sessi. Uomini, donne e il vero scarto fra i generi*. Torino: Einaudi editore. p. 355.

ritenuta paritaria rispetto ai generi. Ci riferiamo in particolare ad una sorta di vittimismo ingiustificato delle donne, molto presente nei discorsi di coloro che cercano, per diversi motivi, di attirare l'attenzione su questi argomenti.⁹³

Siamo convinti che alla base dell'oppressione femminile si trovi, tra le altre cause ma questa lo è in modo determinante, un particolare sistema di divisione del lavoro, soprattutto di quello domestico.⁹⁴ Dunque è stato grazie all'accettazione, paradossalmente da parte delle stesse donne, di diversi sistemi di potere all'interno della famiglia, che si è radicato un modello secondo il quale la donna ha la funzione primaria

⁹³ Giusto per chiarire il concetto che vogliamo esporre, si pensi ad esempio alle tante donne che sono tutt'oggi contro la legalizzazione dell'aborto. Le numerose considerazioni morali, religiose ed etiche che esse possono allegare appartengono alla sfera personale di ogni individuo. Tali considerazioni etiche guideranno le scelte di vita come in ogni altro ambito, ma dovrebbero collocarsi sempre all'interno di un contesto di libertà e autodeterminazione. Vietando dunque ad una donna di poter decidere sul proprio corpo, si attua una forte limitazione sul diritto alla libera scelta che invece dovrebbe essere garantito ad ognuno di noi. Proprio qualche mese fa, a febbraio 2014, la popolazione spagnola, a cui si sono aggiunte tante altre manifestazioni in diverse piazze europee, è scesa in piazza per protestare contro il disegno di legge "anti-aborto" (il quale consentirebbe di abortire solo nei casi di violenza sessuale o di pericolo per la salute della donna) che intende abolire la legge attualmente in vigore che garantisce il diritto alla scelta di interruzione volontaria della gravidanza. Condividiamo dunque le parole della segretaria del Partito Socialista Operaio spagnolo (Psoe) Elena Valenciano: *"Non si tratta di una legge contro l'aborto ma di una legge contro le donne, contro la loro libertà e dignità. Noi diciamo no."* Anche secondo Amnesty International la proposta di legge dovrebbe essere ritirata perché penalizza le donne. Nonostante tutte queste considerazioni ci sono donne, movimenti religiosi e diverse associazioni contrarie all'aborto perché sostengono invece un cosiddetto "diritto alla vita" dell'embrione. Da parte nostra riteniamo che il diritto all'aborto, giusto o sbagliato che possa sembrare, dovrebbe rimanere una scelta libera, che è dunque alla base dei valori democratici.

⁹⁴ Tesi che viene appoggiata ormai da anni da alcuni gruppi femministi, i quali vedevano nella famiglia la vera radice storica dell'oppressione femminile e l'organizzazione principale attraverso la quale si riproducevano nel tempo dei precisi schemi patriarcali.

di cura e riproduzione, mentre all'uomo aspetta il compito di svolgere il lavoro economicamente retribuito.⁹⁵

Non a caso, come vedremo nei prossimi capitoli, l'Italia e il Giappone si piazzano non solo tra le società più patriarcali e tradizionaliste, ma dai dati si evince che sono anche i paesi in cui la distribuzione del tempo tra uomini e donne dedicato al lavoro non retribuito risulta più squilibrata, a scapito delle donne. Questi fatti ci spingono a pensare che effettivamente esista un nesso tra il modo in cui viene distribuito il lavoro domestico e quanto una società si presenti come patriarcale. È su questo campo che le donne dovrebbero puntare maggiormente: partire dall'interno, dalle case e dalle famiglie, per riuscire poi a ottenere dei risultati a livello sociale. Oppure, quel che sarebbe ancora meglio, agire parallelamente in ambito privato e pubblico attraverso determinate politiche che favoriscano la parità di genere. Dal canto loro, dette politiche devono porsi precisi obiettivi come quello di aumentare la consapevolezza delle donne circa le proprie possibilità, individualità e unicità, nonché lottare per scuotere in altri modi le fondamenta di un sistema come quello attuale.

Accettare le differenze vuol dire precisamente essere in grado di convivere con un'infinità di schemi e di visioni del mondo alternative. Ma non dimentichiamo che a reggere un simile impianto sociale non può che esserci un ferreo rispetto delle regole del gioco. Iniziando dalla convinzione che ogni pensiero è ammesso, ogni idea va rispettata, ogni progetto di vita deve essere inseguibile liberamente da chi lo desidera senza che questo debba adattarsi a quello di qualcun altro. In poche parole, il punto di partenza è la creazione di una cultura condivisa basata

⁹⁵ Come abbiamo esposto all'inizio del capitolo.

sulla norma inconfutabile che le singole menti, nella loro unicità, godono di pari importanza.

Un limite riteniamo che resti comunque scontato: la libertà personale finisce dove inizia quella altrui. Ciò sembra essere strettamente correlato a quello che abbiamo detto in precedenza sull'*irriducibilità*⁹⁶. Lungi dal proporre dei sistemi al limite come potrebbero essere quelli anarchici o nell'estremo opposto quelli totalitari, il fondamento complessivo che abbiamo in mente, con riferimento ai limiti della libertà, può essere ben descritto dalla *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1948, la quale all'art. 29, 2° comma recita:

"Nell'esercizio dei suoi diritti e delle sue libertà, ognuno deve essere sottoposto soltanto a quelle limitazioni che sono stabilite dalla legge al fine di assicurare il riconoscimento ed il rispetto dei diritti e delle libertà degli altri e per soddisfare le giuste esigenze della morale, dell'ordine pubblico e del benessere generale in una società democratica."

Solo all'interno della società l'individuo è in grado di compiere un libero e pieno sviluppo della propria personalità.⁹⁷ Una forte attinenza con siffatto limite la vediamo inoltre all'interno del concetto di *responsabilità*⁹⁸. Concordiamo sul fatto che l'autonomia non possa fare a

⁹⁶ Di cui parlava la Irigaray.

⁹⁷ Art. 29, 1° comma, della Dichiarazione in questione:

"Ogni individuo ha dei doveri verso la comunità, nella quale soltanto è possibile il libero e pieno sviluppo della sua personalità."

⁹⁸ Soprattutto così come considerato da Carol Gilligan.

meno di "*dover rendere conto a qualcun altro*", cosa che in ultima analisi ha l'obiettivo primordiale di evitare l'annullamento dell'altro e di conseguenza la sua mancata libertà.

Pensiamo inoltre che il modo migliore di incentivare ed attuare effettivamente un pieno rispetto reciproco sia quello di riconoscere le differenze per puntare ad una maggiore soddisfazione personale, senza restringere scelte o imporre gerarchie varie. Riteniamo che l'insieme di questi elementi rappresentino almeno il primo passo che deve compiere una società per avvicinarsi al livello più alto possibile di estensione della felicità individuale.

4) Europa. Condizione della donna e programmi per la parità di genere.

Nonostante persista a livello mondiale un sostanziale squilibrio della presenza femminile nei parlamenti e nei governi nazionali, negli ultimi 10 anni abbiamo assistito a un aumento consistente del numero di donne in politica almeno in ambito europeo. Gli accesi e numerosi dibattiti sulle disparità di trattamento tra i generi possono fornire un'indicazione circa l'accresciuto interesse intorno a questi temi. Infatti gli organi dell'Unione europea hanno più volte asserito che l'uguaglianza di genere rappresenta un obiettivo centrale all'interno di ogni politica sociale ed economica in Europa, nonché un valore fondante dell'intera Unione Europea. Essa ha cercato, possiamo dire quasi dalla sua istituzione, di svolgere un ruolo trainante nei confronti degli Stati membri per trasmettere, spiegare la loro importanza e infine far

rispettare delle norme basilari sulle pari opportunità, che in realtà erano già presenti nella maggior parte degli ordinamenti nazionali.

Ma in Europa non esiste soltanto l'Unione europea. Il Consiglio d'Europa è un'altra organizzazione intergovernativa nata dopo la seconda guerra mondiale e che agisce prevalentemente in un contesto europeo. Nel preambolo del suo statuto⁹⁹ si legge che i paesi firmatari:

"Persuasi che il rassodamento della pace nella giustizia e nella cooperazione internazionale è d'interesse vitale (...), convinti che per promuovere il progresso sociale ed economico, è necessaria un'unione stretta fra i paesi europei che sono animati da medesimi sentimenti (...), considerato che per soddisfare a questa necessità e alle aspirazioni manifeste dei loro popoli è necessario già presentemente istituire un'organizzazione che unisca gli Stati europei in un'associazione più stretta (...) hanno risolto di costituire un Consiglio d'Europa"

L'organizzazione nasce, come si evince chiaramente dal preambolo riportato, con il compito di promuovere quelli che erano ritenuti i valori fondanti e comuni ai partecipanti, e ciò viene ribadito dall'art. 1 dello statuto:

⁹⁹ Lo statuto del Consiglio d'Europa fu firmato il 5 maggio 1949 a Londra (per questo viene anche chiamato Trattato di Londra). È stato inizialmente sottoscritto da dieci Stati: Belgio, Danimarca, Francia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Norvegia, Paesi Bassi, Regno Unito, Svezia. Oggi invece il Consiglio d'Europa è composto da 47 Stati membri, 28 dei quali fanno anche parte dell'Unione europea, per un totale di circa 820 milioni di cittadini (al 2014).

"Il Consiglio d'Europa ha lo scopo d'attuare un'unione più stretta fra i Membri per tutelare e promuovere gli ideali e i principi che sono loro comune patrimonio e per favorire il loro progresso economico e sociale."¹⁰⁰

Tra questi ideali, alcuni assumono un'importanza basilare e guidano i membri del Consiglio d'Europa agendo in pratica come parametri di legittimità di ogni provvedimento comune. Tali principi sono di solito racchiusi in tre grandi categorie: diritti umani, democrazia e stato di diritto. Una simile impostazione risulta evidente anche dal modo in cui viene presentata l'organizzazione nello stesso sito istituzionale del Consiglio:

"Il Consiglio d'Europa è la principale organizzazione di difesa dei diritti umani del continente. Include 47 Stati membri, 28 dei quali fanno anche parte dell'Unione europea. Tutti gli Stati membri del Consiglio d'Europa sono segnatari della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, un trattato concepito per proteggere i diritti umani, la democrazia e lo stato di diritto."¹⁰¹

Per fornire agli ideali, principi e valori comuni una base concreta, e garantire in questo modo sia una maggiore tutela che una maggiore

¹⁰⁰ Londra, 5 maggio 1949. Statuto del Consiglio d'Europa. Capo I: Scopo del Consiglio d'Europa. Art.1.

¹⁰¹ www.coe.int

certezza delle loro prerogative¹⁰², gli Stati membri del Consiglio d'Europa hanno adottato la Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU) entrata in vigore a livello internazionale nel 1953 ¹⁰³. Mentre per l'Italia è entrata in vigore nel 1955.¹⁰⁴

La CEDU ha creato nel tempo un evoluto sistema di controllo giudiziario, dando la facoltà persino agli individui ¹⁰⁵ (e non solo agli Stati, come accade nella maggior parte dei sistemi internazionali di questo tipo) di far valere i propri diritti, quelli garantiti dalla

¹⁰² Per chiarire cioè cosa comportano e gli elementi che essi necessitano per essere effettivamente rispettati.

¹⁰³ La Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU) è stata firmata a Roma il 4 novembre 1950 da quelli che allora erano i 12 Stati membri del Consiglio d'Europa: Belgio, Danimarca, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Norvegia, Paesi Bassi, Regno Unito, Svezia, Turchia. È infine entrata in vigore il 3 settembre 1953 dopo la decima ratifica. La CEDU rappresenta il primo strumento giuridico internazionale per la tutela dei diritti umani. Essa fa diventare alcuni dei diritti presenti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (approvata e proclamata il 10 dicembre 1948 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite) effettivi e dà loro forza vincolante. La sua ratifica è per prassi diventata una delle condizioni di accesso al Consiglio d'Europa. Il suo testo originale è stato gradualmente modificato dall'aggiunta di diversi protocolli, che hanno apportato dei cambiamenti significativi sia sul piano procedurale che sostanziale.

¹⁰⁴ LEGGE 4 agosto 1955, n. 848 (testo in vigore dal 9 ottobre 1955). Ratifica ed esecuzione della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950 e del Protocollo addizionale alla Convenzione stessa, firmato a Parigi il 20 marzo 1952.

¹⁰⁵ In un primo momento gli Stati avevano la facoltà di accettare in forma separata, una volta ratificata la Convenzione, sia la giurisdizione della Corte, sia la competenza della Commissione ad analizzare i ricorsi individuali. In questo modo gli individui venivano a tutti gli effetti privati del diritto di adire direttamente la Corte. Sarà infatti soltanto dopo l'entrata in vigore del Protocollo n. 11 nel 1998 che la Corte, essendo divenuta un organo permanente, e con l'eliminazione della Commissione, potrà essere adita direttamente dagli individui. Questo significa che essi godranno da questo momento in poi di un "diritto di azione" sempre valido, che non richiede più l'accettazione dello Stato in questione ma deriva direttamente dal semplice fatto di aver ratificato la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo.

Convenzione si intende, davanti ad un giudice internazionale. Un siffatto diritto di ricorso individuale è una novità assoluta nel quadro dei diversi sistemi di tutela dei diritti umani sia a livello regionale che a livello internazionale.

L'elemento che differenzia il sistema europeo dagli altri è che detto diritto di ricorso individuale non è più sottoposto ad una previa accettazione di una clausola facoltativa di giurisdizione da parte degli Stati membri. Gli Stati che hanno ratificato la Convenzione, dunque gli "Stati parte", devono garantire il godimento dei diritti fondamentali, civili e politici, previsti dalla stessa, non solo ai propri cittadini ma a tutti gli individui, gruppi od organizzazioni non governative che si trovino sotto la loro giurisdizione.

Coloro che ritengano di essere vittime di violazioni dei propri diritti da parte di uno Stato parte, hanno il potere di formulare un ricorso individuale davanti alla Corte di Strasburgo per il semplice fatto che lo Stato in questione partecipi alla Convenzione.

I diritti e le libertà fondamentali tutelati dalla Convenzione sono numerosi. Essi vanno dalla libertà di espressione, di pensiero, di coscienza, libertà religiosa, al più basilare diritto alla vita, nonché i diritti ad un equo processo e ad avere una vita familiare privata. Punto essenziale risulta il fatto che tali diritti e libertà devono essere garantiti a tutti, senza alcuna minima discriminazione, sia essa fondata su assurdi motivi di razza, nazionalità, religiosi, politici o persino in base al sesso.¹⁰⁶

Inizialmente gli organi che avevano il compito di controllare che gli Stati firmatari rispettassero gli obblighi assunti con la Convenzione erano:

¹⁰⁶ www.echr.coe.int . Official texts. The European Convention. Which rights are protected by the Convention?

- Commissione europea dei diritti dell'uomo¹⁰⁷: in realtà era un organo quasi giurisdizionale, aveva la funzione di filtrare i ricorsi da far giungere alla Corte attraverso l'analisi delle condizioni di ricevibilità dei ricorsi statali e individuali.

- Corte europea dei diritti dell'uomo¹⁰⁸: organo che si pronunciava sui casi trasmessi dalla Commissione o dai governi.

- Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa: composto dai ministri degli affari esteri degli Stati membri (o nel caso dai loro rappresentanti), aveva il compito sia di decidere sui casi non deferiti alla Corte, sia di sorvegliare l'esecuzione da parte degli Stati delle sentenze di quest'ultima.

Successivamente il testo originario è stato modificato attraverso l'adozione di diversi Protocolli ¹⁰⁹ che hanno contribuito a rendere l'intero sistema dinamico, in grado di stare al passo coi tempi e, cosa

¹⁰⁷ Istituita nel 1954.

¹⁰⁸ Istituita nel 1959.

¹⁰⁹ Per Protocollo si intende un testo separato dalla Convenzione che va ad aggiungere uno o più diritti ad essa, oppure a modificare alcune delle disposizioni in essa contenute. I primi risultano vincolanti soltanto per quei paesi che provvedano alla firma e alla ratifica del Protocollo stesso, il quale in caso contrario non risulta obbligatorio per lo Stato in questione.

fondamentale, rispondente alle diverse necessità che si sono man mano esplicitate. Evoluzione resa possibile anche grazie al lavoro interpretativo della Corte Europea dei Diritti Umani, la quale ha sempre considerato la Convenzione come un elemento vivente che deve essere in grado di adattarsi a fattispecie nuove e senza dubbio imprevedibili al momento della sua redazione.¹¹⁰

In questo modo la Convenzione si è arricchita ed è rimasta aggiornata costantemente. Fino a questo momento sono stati adottati 14 Protocolli¹¹¹, ognuno vertente su un argomento particolare o apportante

¹¹⁰ www.echr.coe.int . Official texts. The European Convention. *Does the Convention evolve?*

¹¹¹ Protocolli:

- 1°) Protocollo addizionale alla Convenzione (in vigore dal 18-05-1954).
- 2°) Per l'attribuzione alla Corte europea dei diritti dell'uomo della competenza ad esprimere pareri consultivi (in vigore dal 21-09-1970).
- 3°) Modifica gli articoli 29, 30 e 34 della Convenzione (in vigore dal 21-09-1970).
- 4°) Riconosce ulteriori diritti e libertà fondamentali rispetto a quelli già garantiti dalla Convenzione e dal primo Protocollo addizionale alla Convenzione (in vigore dal 02-05-1968). Precisamente, il Protocollo è composto dagli articoli dal 1 al 4 che specificano rispettivamente: "*divieto di imprigionamento per debiti*", "*libertà di circolazione*", "*divieto di espulsione dei cittadini*" e "*divieto di espulsioni collettive di stranieri*".
- 5°) Modifica gli articoli 22 e 40 della Convenzione (in vigore dal 20-12-1971).
- 6°) Sull'abolizione delle pena di morte (in vigore dal 01-03-1985). Art. 1: "*La pena di morte è abolita. Nessuno può essere condannato a tale pena, né giustiziato.*" Art. 2: "*Uno Stato può prevedere nella sua legislazione la pena di morte per atti commessi in tempo di guerra o di pericolo imminente di guerra; una tale pena sarà applicata solo nei casi previsti dalla detta legislazione e conformemente alle sue disposizioni. Questo Stato comunicherà al Segretario Generale del Consiglio d'Europa le disposizioni in materia della suddetta legislazione.*" Art. 3: "*Non è autorizzata alcuna deroga alle disposizioni del presente Protocollo ai sensi dell'articolo 15 della Convenzione.*" Art. 4: "*Non è ammessa alcuna riserva alle disposizioni del presente Protocollo ai sensi dell'articolo 57 della Convenzione.*"
- 7°) Protocollo n.7 come emendato dal Protocollo n.11 (in vigore dal 01-11-1988). Tale protocollo prevede alcune garanzie e chiarisce dei diritti. Infatti leggiamo: *garanzie processuali in ordine all'espulsione di stranieri, diritto di ricorso in materia penale, indennizzo per detenzione iniqua*. Di particolare

semplicemente degli emendamenti alla Convenzione.

Una delle modifiche procedurali più rilevanti è avvenuta attraverso l'adozione e l'entrata in vigore del Protocollo n.11, il quale ha istituito una Corte europea dei diritti dell'uomo (divenuta ora a carattere

importanza riguardo all'argomento delle pari opportunità sembra essere l'art. 5 del protocollo in questione. Infatti esso recita: *"Eguaglianza tra coniugi: I coniugi godranno dell'uguaglianza di diritti e di responsabilità di carattere civilistico tra loro, nelle loro relazioni con i loro figli, in caso di matrimonio, durante il matrimonio e dopo la fine del matrimonio stesso. Questo articolo non impedirà allo Stato di adottare le misure necessarie per la tutela degli interessi dei figli."*

8°) Protocollo n.8 (in vigore dal 01-01-1990).

9°) Protocollo n.9 (in vigore dal 01-10-1994).

10°) Protocollo n.10 (non ancora in vigore perché non è stato tutt'oggi ratificato da tutti gli Stati membri, come richiesto dalle condizioni per la sua entrata in vigore).

11°) Ristrutturazione del meccanismo di controllo istituito dalla Convenzione (in vigore dal 01-11-1998). Art.19: *"Al fine di assicurare il rispetto degli impegni derivanti dalla Convenzione e dai suoi Protocolli alle Alte Parti contraenti, viene istituita una Corte europea dei diritti dell'uomo, dappresso denominata «la Corte». Essa opera in modo permanente."* Art.32: *"La competenza della Corte si estende a tutte le questioni riguardanti l'interpretazione e l'applicazione della Convenzione e dei suoi Protocolli che le verranno sottoposte nei termini previsti dagli articoli 33 (cause interstatali), 34 (ricorsi individuali) e 47 (pareri)."*

12°) Protocollo n.12 sulla non discriminazione (in vigore dal 01-04-2005). Nel preambolo si legge: *"Considerato il principio fondamentale per il quale tutti sono uguali davanti alla legge e hanno diritto ad un'uguale protezione da parte della legge (...) Risolti ad adottare nuove misure per promuovere l'uguaglianza di tutti tramite la garanzia collettiva di un divieto generale di discriminazione"*. Art. 1 - Divieto generale di discriminazione: *"1. Il godimento di ogni diritto previsto dalla legge deve essere assicurato, senza discriminazione alcuna, fondata in particolare sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione. 2. Nessuno può costituire oggetto di una discriminazione da parte di una qualsivoglia autorità pubblica che sia fondata segnatamente sui motivi menzionati nel par. 1."*

13°) Relativo all'abolizione della pena di morte in ogni circostanza (in vigore dal 01-07-2003). Art. 1: *"Abolizione della pena di morte."* Art. 2: *"Divieto di deroghe."* Art. 3: *"Divieto di riserve."*

14°) Emenda al sistema di controllo della Convenzione (in vigore dal 01-06-2010).

permanente)¹¹² che ha preso il posto della precedente Corte europea e della Commissione europea dei diritti dell'uomo. Inoltre tale Protocollo, introducendo la possibilità dei ricorsi individuali, ha fatto aumentare in maniera vertiginosa le domande di ricorso, cosa che da una parte ha mandato in fibrillazione il sistema, ma allo stesso tempo ha ampliato i modi di tutela dei diritti umani, facendo diventare quello europeo uno dei sistemi più avanzati al mondo in materia di diritti umani.

All'art. 14 sul divieto di discriminazione¹¹³ già presente nel testo della Convenzione, il Protocollo n.12 ha aggiunto un ulteriore elemento che vuole promuovere la totale uguaglianza delle persone nel godimento dei propri diritti, sia quelli contenuti nella Convenzione sia quelli eventualmente ampliati dalle legislazioni nazionali. Il fine ultimo è quello di arrivare ad una totale ed effettiva parità di trattamento, il che comprende, come abbiamo appena ricordato, una stretta collaborazione con l'insieme delle leggi nazionali. Tale finalità risulta di importanza primordiale se davvero si desidera rafforzare le garanzie di cui devono godere i diritti. La parità tra i sessi è risultata essere un argomento molto dibattuto durante la discussione per la stesura del Protocollo in questione.

Tornando invece ad un'analisi degli eventi salienti, che riguardano le parità opportunità all'interno dell'Unione europea, ricordiamo che nel

¹¹² La Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU) ha sede a Strasburgo, nella Francia orientale.

¹¹³ Art. 14 CEDU:

"Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione."

1957 col Trattato di Roma (ovvero il Trattato che istituisce la Comunità Economica Europea: Trattato CEE) venne sancito a livello comunitario il principio della parità di retribuzione tra uomo e donna per lo stesso lavoro. Tra le disposizioni sociali, precisamente all'art. 119, si leggeva:

" 1) Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

2) Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura.*
- b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale."* ¹¹⁴

¹¹⁴ L'art. 119 appena citato corrisponde oggi all'art. 157 TFUE (ex art. 141 del TCE) che aggiunge i seguenti commi 3 e 4:

- 3) Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adottano misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
- 4) Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di

Negli anni successivi un ruolo primordiale come garante di tali principi lo ha avuto senza dubbio la Corte di Giustizia delle Comunità Europee, la quale si è battuta per punire le inadempienze degli Stati membri in questo settore e ha emanato diverse sentenze contro la disparità di retribuzione. In particolare possiamo ricordare la causa 43/75 Defrenne vs. Sabena¹¹⁵, dove la Corte (sentenza 8 aprile 1976) si esprime in questi termini:

"Secondo i criteri elaborati dalla Corte di giustizia, l'art. 119 esplica infatti un'efficacia diretta nei rapporti tra lo Stato e le lavoratrici (...).

L'obbligo è inequivoco: il principio della parità di retribuzione è chiaro e non lascia adito a dubbi; gli Stati membri non dispongono a questo proposito di alcun potere discrezionale. Esso corrisponde d'altronde all'applicazione di un principio generale di eguaglianza che rientra nel comune patrimonio ideologico degli Stati membri. (...) il giudice nazionale deve applicarlo nell'amministrare la giustizia e gli organi esecutivi devono rispettarlo, specie nell'attività amministrativa diretta(...).

un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

¹¹⁵ Si trattava di una hostess, Gabrielle Defrenne, la quale si lamentava di aver percepito dalla compagnia aerea belga Sabena, per il periodo di validità del proprio contratto, uno stipendio nettamente inferiore rispetto ai suoi colleghi di sesso maschile che svolgevano dei compiti ritenuti identici. Infatti, già nella sentenza di rinvio presso la Cour du Travail di Bruxelles, le parti concordavano sulla parificazione del lavoro dei cosiddetti "commessi di bordo" (o steward) a quello delle "commesse di bordo" (o hostess). Avevano anche accettato il fatto che nel periodo in questione (dal febbraio 1963 al febbraio 1966) ci fosse stata una discriminazione in fatto di retribuzione a danno della hostess. La Defrenne chiedeva tra le altre cose il pagamento degli arretrati e la liquidazione.

Si tratta di un obbligo inerente al risultato.(...).

L'art. 119 si propone un duplice scopo (uno economico e uno sociale...) detta disposizione rientra negli scopi sociali della Comunità, dato che questa non si limita all'unione economica, ma deve garantire al tempo stesso, mediante un'azione comune, il progresso sociale e promuovere il costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei popoli europei, come viene posto in rilievo nel preambolo del trattato."

La Corte, nella suddetta sentenza, vieta non solo le *discriminazioni dirette e palesi* ¹¹⁶, per le quali l'art. 119 avrebbe un effetto diretto¹¹⁷, ma anche quelle *indirette e dissimulate*, le quali però hanno bisogno di "valersi di disposizioni d'attuazione più precise, di carattere comunitario e nazionale". ¹¹⁸ A questa sentenza ne seguirono altre che hanno

¹¹⁶ Ovvero un trattamento che si presenti, per diversi motivi e nella fattispecie in ragione del sesso, più sfavorevole nei confronti di una persona rispetto ad un'altra che si trovi, o eventualmente potrebbe trovarsi, in una situazione analoga.

¹¹⁷ Nella sentenza C- 43/75 Defrenne vs. Sabena troviamo: "*Fra le discriminazioni dirette, che si possono accertare con l'ausilio dei soli criteri indicati dall'art. 119, vanno annoverate in ispecie quelle che traggono origine da disposizioni di natura legislativa o dai contratti collettivi di lavoro, dato che esse possono essere poste in luce ,mediante un esame puramente giuridico. Lo stesso dicasi della diversa retribuzione di lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per lo stesso lavoro, svolto nella stessa azienda o ufficio, privato o pubblico. In casi del genere - come si evince dalle stesse considerazioni della sentenza di rinvio - il giudice è in grado di procurarsi tutti gli elementi di fatto che gli consentano di accertare se un lavoratore di sesso femminile sia retribuito meno un lavoratore di sesso maschile avente le stesse mansioni. Almeno in tali casi, l'art. 119 può essere applicato direttamente e può quindi attribuire ai singoli dei diritti che i giudici nazionali devono tutelare. D'altro canto, le norme nazionali adottate per l'attuazione del principio di parità di retribuzione si limitano in generale a ripetere in sostanza il tenore dell'art. 119 per quanto riguarda le discriminazioni dirette, qualora il lavoro sia lo stesso. "*

¹¹⁸ Ivi: "*Non si può infatti negare che la realizzazione integrale dello scopo perseguito dall'art. 119, mediante l'eliminazione di qualsiasi discriminazione fra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile, tanto diretta quanto indiretta,*

contribuito fortemente a far evolvere il principio di non discriminazione sessuale.

Le ragioni di eventuali disparità nel salario tra donne e uomini possono essere svariate. Uno dei motivi che riteniamo di fondamentale importanza è il sussistere di una generale sottostima del valore del lavoro femminile. Di conseguenza i lavori che tradizionalmente sono stati associati alle donne, potremmo aggiungere come effetto di numerosi stereotipi che vogliono che la donna si occupi unicamente di aspetti legati alla cura, hanno perso nel tempo il loro prestigio e si sono abbassate le loro retribuzioni. Una vera e propria *discriminazione occupazionale orizzontale*, cioè la segregazione della donna soltanto in determinati settori, essendo gli altri di esclusiva prerogativa maschile.

Oltre a ciò esiste anche un altro tipo di discriminazione occupazionale, ovvero quella *verticale*. Anche in questo caso sono le donne ad essere le vittime, dal momento in cui esse si trovano nella stragrande maggioranza a ricoprire le posizioni più basse delle scale gerarchiche di settore

Successivamente, con il Trattato di Maastricht, siglato il 7 febbraio 1992 ed entrato in vigore il 1° novembre 1993, in particolare nell'Accordo sulla politica sociale¹¹⁹ troviamo che:

"Per conseguire gli obiettivi previsti (...) la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori: (...)

nell'ambito non solo delle singole aziende, ma anche d'interi settori industriali o persino dell'economia nel suo complesso, può richiedere in determinati casi l'adozione di criteri da determinarsi con opportuni provvedimenti comunitari o nazionali. Questo modo di vedere è tanto più irrefutabile in quanto gli atti comunitari in materia (...) danno attuazione all'art. 119 ampliando il criterio di "stesso lavoro", in conformità fra l'altro con le disposizioni della Convenzione N.100 sulla Parità di Retribuzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (1951), il cui art. 2 parla di parità di retribuzione per un lavoro di uguale valore".

¹¹⁹ Accordo concluso tra gli Stati membri della Comunità europea ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord.

parità tra uomini e donne per quanto riguarda le loro opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro(...).

*Le disposizioni adottate a norma del presente articolo non ostano a che uno Stato membro mantenga e stabilisca misure, per una maggiore protezione, compatibili con il trattato."*¹²⁰

Si evince chiaramente che anche in questo caso le politiche per le pari opportunità vennero portate avanti in modo deciso, come dimostra inoltre il fatto che ancora più avanti all'interno dello stesso accordo, e dopo aver chiaramente ribadito che *"ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro"*,¹²¹ si dava la facoltà ai singoli Stati di adottare delle vere e proprie misure positive a favore delle donne:

*" Il presente articolo non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici intesi a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle donne ovvero a evitare o compensare svantaggi nella loro carriera professionale."*¹²²

Tra le azioni positive proposte come strumenti che dovrebbero contribuire a migliorare la situazione femminile, giusto per fare un

¹²⁰ Art. 2 dell'Accordo in questione.

¹²¹ *Ivi*, art. 6, 1° comma.

¹²² *Ivi*, art. 6, 3° comma.

esempio, figurano le cosiddette "quote" più volte menzionate dalla Commissione europea e da cui prendiamo una definizione:

"Lo strumento delle quote è una misura positiva che stabilisce una percentuale o un numero fisso per la rappresentanza di una categoria specifica di persone. Le quote possono essere incluse nella legislazione nazionale (nel diritto elettorale, di uguaglianza, del lavoro e costituzionale) oppure applicate su base volontaria (quote nei partiti politici, soft quotas)".¹²³

Un ulteriore rafforzamento del principio di non discriminazione lo abbiamo con il Trattato di Amsterdam del 1997 (entrato in vigore in Italia il 1° maggio 1999) il quale dà al Consiglio, nell'art. 6 A , la possibilità di:

"Prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali." ¹²⁴

¹²³ Working Paper (June 2011) *The quota- instrument: different approaches across Europe*. European Commission's Network to Promote Women in Decision-making in Politics and the Economy. p. 3.

¹²⁴ Inoltre si legge: *"Deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo"*

Dopo qualche anno venne proclamata a Nizza la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea¹²⁵ dove l'art. 21 riproduce quasi letteralmente l'art. 6 A appena citato e aggiunge al 2° comma:

"Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi."

Inoltre l'art. 23 aggiunge:

"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato."¹²⁶

Più recente è invece il Trattato di Lisbona¹²⁷. Ricordiamo che solo dopo la sua entrata in vigore la Carta di Nizza è diventata pienamente vincolante, acquisendo lo stesso valore giuridico dei Trattati. Vengono rimarcati con forza i principi sulla parità di genere che abbiamo più volte

¹²⁵ Detta anche "Carta di Nizza". È stata proclamata nel dicembre del 2000. Solo dopo l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona essa ha lo stesso valore giuridico dei Trattati.

¹²⁶ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Art. 21 intitolato "Non discriminazione" e art. 23 "Parità tra uomini e donne".

¹²⁷ Il nome ufficiale è : *Trattato di Lisbona che modifica il trattato sull'Unione europea e il trattato che istituisce la Comunità europea*. È stato firmato a Lisbona il 13 dicembre 2007 ed è entrato in vigore il 1° dicembre 2009.

citato in precedenza, viene aggiunto tra l'altro il nuovo art. 2 TUE che ribadisce:

*"L'Unione si fonda sui valori del rispetto (...) dell'uguaglianza (...). Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata (...) dalla parità tra donne e uomini."*¹²⁸

Una base legale come quella appena descritta, nel breve percorso cronologico proposto dall'inizio di questo capitolo, risulta senza dubbio composta da forti strumenti giuridici (che comprendono sia tutti quelli vincolanti e direttamente applicabili, di cui abbiamo cercato di riportare quelli più salienti, sia altri che lasciano un maggior margine di discrezionalità nazionale o che semplicemente hanno una valenza puramente simbolica ma altrettanto potente, e che abbiamo tralasciato per questioni di sintesi).

Ciò è senza dubbio fondamentale nel processo di armonizzazione legale e coesione sociale in atto ormai da anni in Europa. Ma da più parti non sono mancate le critiche circa la reale capacità dei Trattati, e altri strumenti, di stabilire in modo chiaro, utile e concreto delle possibili aree di intervento in cui mettere in pratica i principi tanto esaltati.

In generale ciò che si discute è la mancanza di proposte reali, volte cioè ad individuare un particolare tipo di politica da portare avanti in difesa di questi ideali di parità e anti-discriminazione. Bisognerebbe dunque capire dove e in che modo sia necessario agire per avviare un graduale, o se possibile immediato, sgretolamento di molti degli stereotipi vigenti che contribuiscono a mantenere vive delle forti

¹²⁸ Testo integrale del Trattato sull'Unione europea tratto da:
<http://www.cortedicassazione.it/documenti/VersConstEU.pdf>

prerogative e caratterizzazioni di genere in ogni settore della vita sociale.

Validi punti di partenza potrebbero essere delle disposizioni chiare e complete che puntino non solo a proteggere dal punto di vista fisico le donne, ma anche a ricostruire l'immagine complessiva di esse, che in ogni caso rappresentano sempre il genere più svantaggiato, sia con riguardo al ruolo che svolgono nella famiglia, e quindi nel privato, sia in tutti gli ambiti pubblici come il lavoro e la politica.

Riteniamo che uno degli esempi più significativi di collaborazione a livello europeo che ha cercato in maniera evidente di ovviare a questa mancanza sia rappresentato dalla *"Carta europea per la parità fra donne e uomini nella vita locale"*.¹²⁹ Già dall'introduzione si rende manifesta la volontà dei firmatari ¹³⁰ di *"prendere pubblicamente posizione sul principio della parità fra donne e uomini e ad attuare, sul proprio territorio, gli impegni definiti nella Carta."*

Il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE)¹³¹ estende inoltre l'invito ai partecipanti ad utilizzare concretamente i loro

¹²⁹ La Carta è stata elaborata e promossa dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE) ed infine adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del CCRE il 12 maggio 2006 a Innsbruck. Lo scopo principale è quello di identificare metodologie e buone prassi per l'attuazione concreta di politiche per le pari opportunità a livello locale e regionale. Si inserisce nel quadro del progetto realizzato dal CCRE nel biennio 2005-2006. Tale progetto è stato inoltre sostenuto dalla Commissione europea nell'ambito del 5° Programma d'azione comunitario per la parità tra donne e uomini (2001-2006) che aveva come obiettivo coordinare, sostenere e finanziare la realizzazione di progetti transnazionali in materia.

¹³⁰ L'invito è steso a tutti gli enti locali e regionali d'Europa.

¹³¹ Come si ricorda nella chiusura della Carta, *"il CCRE è la più grande organizzazione dei poteri locali e regionali in Europa. I suoi membri sono le associazioni dei poteri locali e regionali di più di trenta paesi europei"* (possono diventare membri solo le associazioni nazionali di municipalità e Regioni dei paesi rappresentati al Consiglio d'Europa. Infatti, oltre agli Stati membri dell'UE, il CCRE ha membri nei paesi come la Norvegia, la Svizzera, l'Islanda, l'Ucraina, la Serbia, etc). *"L'obiettivo principale del CCRE è di promuovere un'Europa forte ed unita, fondata sulla democrazia e sul principio di autonomia locale e regionale. Un'Europa nella quale*

poteri a favore di una maggiore uguaglianza di genere. Per garantire ciò, ovvero assicurare la messa in atto degli impegni presi, ad ogni firmatario viene richiesto di redigere un *"Piano d'azione per la parità"* che esponga la posizione dell'ente in questione circa gli ambiti in cui si intende agire, i propri obiettivi e le risorse necessarie alla loro realizzazione.¹³²

L'introduzione aggiunge in seguito che:

"Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale".

Infatti successivamente si fa notare come, nonostante la necessità di inseguire la parità tra uomini e donne sia abbondantemente riconosciuta come un principio fondamentale, essa ancora non è pienamente in atto visto che dall'analisi dei dati risulta che entrambi i sessi non godono tuttora degli stessi diritti (tanto per fare un esempio consideriamo le disparità salariali e la bassa rappresentanza politica di cui sono vittime le donne).

La Carta europea per la parità fra donne e uomini sostiene inoltre che tali diseguaglianze derivino da una serie di stereotipi sociali

le decisioni sono prese il più vicino possibile ai cittadini, in rispetto del principio di sussidiarietà. Le attività del CCRE ricoprono molti settori di lavoro tra i quali i servizi pubblici, i trasporti, la politica regionale, l'ambiente, le pari opportunità. Il CCRE è anche attivo sulla scena internazionale. Costituisce la Sezione Europea dell'organizzazione mondiale delle Città e dei Comuni, (CGLU/UCLG)."

¹³² Introduzione della *"Carta europea per la parità fra donne e uomini nella vita locale"*.

rafforzati dai diversi gruppi a cui apparteniamo (la famiglia, la scuola, la politica, il lavoro, i mezzi di comunicazione) e che, data proprio la vicinanza di questi gruppi agli individui, sono precisamente gli enti locali e regionali a mostrarsi i soggetti più adatti ad operare una politica che miri ad introdurre dei cambiamenti strutturali. Essi si trovano ad un livello di vicinanza nei confronti dei cittadini tale da permettergli di combattere alla radice la disparità e di promuovere in maniera concreta, in collaborazione "*con tutte le Istituzioni e Organizzazioni del territorio*", nuovi schemi socio-culturali più equi per arrivare infine "*all'instaurarsi di una vera uguaglianza*".¹³³

Uno degli elementi che è sembrato rappresentare un punto di novità rispetto ad altri documenti simili, che di solito si limitano ad affermare dei principi astratti, è il fatto che la Carta in questione voglia dare la spinta, attraverso diverse direttive molto precise, agli enti locali per l'effettiva realizzazione dei programmi proposti. Il principio di sussidiarietà è il motore trainante dell'intero assetto organizzativo proposto dalla Carta, e per attuarlo sono indispensabili le autonomie locali. Sono queste il livello di governo più prossimo ai cittadini, ragione per cui spesso si ritengono le più adatte ad assorbire le principali questioni sociali ed elaborare piani d'azione modellati sulle particolarità di ogni comunità e zona geografica.

Tali piani d'azione, secondo la Carta ma probabilmente ormai rappresenta un pensiero condiviso, devono comprendere aspetti sociali, economici, culturali e politici. In generale ogni ambito della vita che richieda un intervento, sia perché mostra degli evidenti margini di miglioramento o per altri motivi, deve essere modificato in modo da garantire una tutela dei diritti non solo legale ma effettiva, che vengano

¹³³ *Ibidem.*

cioè davvero esercitati da ognuno nello stesso e, possibilmente, nel migliore dei modi. Solo così riusciremo a costruire una società sempre più equa.

Ricordiamo che questo è un vero e proprio dovere da rispettare dal momento in cui, ormai da molti anni, tra i valori fondanti dell'Unione europea figura l'uguaglianza. Quest'ultima comprende, tra le altre cose altrettanto importanti, l'uguaglianza tra donne e uomini. L'Unione ha dunque il compito di promuovere la parità, nonché di rispettarla formalmente e sostanzialmente, in tutti i settori di propria competenza. Ciò viene spesso definito "*integrazione di genere*".¹³⁴

Ricordiamo inoltre che il 2007 è stato eletto come l'*Anno europeo delle pari opportunità per tutti*, il cui intento principale era quello di lottare contro gli atteggiamenti discriminatori, nonché quello di promuovere l'instaurazione di una società più giusta attraverso la sensibilizzazione della popolazione. Ma di certo questa non rappresenta l'unica iniziativa portata avanti dall'Unione europea negli ultimi anni con rispetto alla parità. Infatti, nel 2006 è stato creato dal Parlamento e dal Consiglio europeo l'*Istituto europeo per l'uguaglianza di genere*.¹³⁵

¹³⁴ Tra gli *Obiettivi* espressi in:

http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/it/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html

¹³⁵ Finalmente il 20 dicembre del 2006, il Parlamento europeo e il Consiglio adottarono un Regolamento (CE N. 1922/2006) per la creazione del EIGE (European Institute for Gender Equality), il quale ha sede in Lituania, a Vilnius. L'idea però affonda le sue radici qualche anno addietro, precisamente nel 1995, ma è solo nel giugno del 1999 durante un seminario che la Sig. ra Margareta Winberg, Ministro svedese per la parità di genere, presenta per la prima volta un progetto per la creazione di questo Istituto. Il pensiero, poi condiviso dalla larga maggioranza, era quello che puntava sulla necessità di un organo che si occupasse principalmente di coordinare le attività in materia di discriminazioni sessuali, nonché di contribuire alla diffusione di informazioni, ad una maggiore conoscenza e analisi dei dati a disposizione, ed portasse infine ad una più elevata consapevolezza sociale del fenomeno, in particolare sulla reale disparità esistente nella vita di donne e uomini. Cose che furono appoggiate successivamente e in diverse circostanze non solo dal Consiglio europeo ma

Esso ha il compito di assistere gli Stati non solo da un punto di vista informativo, ma anche da un punto di vista più pratico (come ad esempio attraverso l'assistenza tecnica e la divulgazione di diversi strumenti metodologici). Fornisce quindi utili indicazioni circa le politiche da attuare sia a livello comunitario che nazionale, cosa che contribuisce parallelamente ad un processo di graduale armonizzazione dei concetti e dei dati, permettendo inoltre l'elaborazione di indici accurati¹³⁶ per eventuali analisi comparate e globali.

Nel periodo 2007-2013 sono stati attuati due programmi che puntano al rafforzamento dell'implementazione del principio della parità dei generi. Uno è quello denominato Daphne III¹³⁷ e l'altro è

anche dalla Commissione. Il risultato di uno studio svolto nel 2002 nell'ambito del *Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005)* concluse che erano presenti delle lacune che gli organi addetti non erano in grado di colmare, e di conseguenza la creazione di un Istituto apposito sembrava sempre più necessaria, escludendo il rischio di duplicazioni inutili. Nonostante tali evidenze, il progetto non riuscì ancora a decollare e per qualche anno venne messo da parte. Nel 2004 il Comitato per i Diritti delle Donne riportò l'attenzione sull'argomento. Significativo è il fatto che il Rapporto annuale della Commissione riferito a quell'anno sottolinei l'esistenza di una forte disparità di genere nella maggior parte dei settori sociali. Disparità che doveva essere combattuta duramente attraverso politiche mirate e altre misure necessarie a sconfiggerla e non solo da un punto di vista legislativo. Come abbiamo detto, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere è nato nel 2006, si è stabilito nel maggio del 2007 ma a causa di alcuni ritardi il lancio ufficiale delle sue attività è avvenuto a metà del 2010.

Informazione tratta dal sito ufficiale dell'EIGE: www.eige.europa.eu

¹³⁶ Il *Gender Equality Index* è uno strumento messo a punto dall'Istituto che sintetizza la disuguaglianza di genere tenendo altresì conto della sua caratteristica multidimensionalità. Attraverso la combinazione di diversi indicatori ci permette di conoscere, per ogni Stato europeo, dei valori sommari riguardo la parità in settori quali: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute e violenza. Alla fine ciò che risulta facilmente intuibile dall'indice è quanto un paese si posizioni o meno vicino a un determinato livello di parità tra uomo e donna. L'ultimo indice che si trova a disposizione è quello riferito alla situazione del 2010.
<http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>

¹³⁷ Terza fase del programma Daphne iniziato nel 2000. La prima fase, o Daphne I (2000 - 2003) venne avviata con l'intento di proteggere le categorie più indifese come bambini, giovani, donne e anziani. Si inseguivano gli obiettivi del

invece il Progress.¹³⁸ In vista della loro scadenza, il 17 dicembre 2013 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno adottato il regolamento UE n.1381/2013 il quale istituisce il programma "Diritti , uguaglianza e Cittadinanza" per il periodo 2014-2020. Quest'ultimo si presenta come il successore di altri tre programmi precedenti, in particolare di:

1) Programma Cittadinanza e Diritti Fondamentali

programma sia attraverso politiche di prevenzione che di assistenza alle vittime. Alla fine del periodo previsto per la prima fase, si fece proseguire l'iniziativa con il programma Daphne II (2004 - 2008) che presenta un piano d'azione coerente con la fase precedente ma aggiunge inoltre delle iniziative volte a rafforzare la collaborazione con le diverse associazioni, gruppi e organizzazioni governative e non che operano nello stesso settore per garantire un miglior risultato. Infine anche l'ultima fase del programma, ovvero Daphne III (2007 - 2013):

"Mira a prevenire e a combattere ogni forma di violenza, fisica, sessuale e psicologica, nei confronti dei bambini, dei giovani e delle donne (...) Si prefigge inoltre di proteggere le vittime e i gruppi a rischio per garantire un livello elevato di protezione della salute fisica e mentale, del benessere e della coesione sociale in tutto il territorio dell'Unione".

Tra gli obiettivi principali del suddetto programma è presente anche la costruzione di "reti multidisciplinari", sempre con lo scopo di rafforzare la collaborazione ed aumentare il dialogo tra le diverse organizzazioni. Più avanti si legge inoltre che si vogliono diffondere i risultati ottenuti finora dai programmi precedenti. In questo modo si porta avanti un'opera di sensibilizzazione sociale, nonché di aumento della "consapevolezza generale circa i costi sociali, economici e relativi all'assistenza sanitaria.

http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/l33600_it.htm

¹³⁸ Il programma Progress presenta tra i cinque punti di interesse quello della parità di genere, alla quale dovevano essere destinati almeno il 12% dei fondi totali del programma nel periodo di validità (2007 - 2013). In breve si può definire come:

"una linea di finanziamento della Commissione Europea a favore dell'occupazione e della solidarietà sociale (...) Progress sostiene finanziariamente l'attuazione degli obiettivi che l'UE si è posta nel campo del lavoro, degli affari sociali e delle pari opportunità".

http://www.finanziamentidiretti.eu/?page_id=463

2) Programma Daphne III

3) Due capitoli del programma Progress.

Esso si propone di continuare la costruzione di uno spazio che garantisca e protegga l'uguaglianza e i diritti individuali. Con riferimento alle discriminazioni si vuole dare una notevole importanza a quella fondata sul genere, puntando quindi ad un graduale miglioramento della condizione della donna in tutti i settori della vita, per raggiungere il traguardo della completa parità tra uomini e donne.

Nel 2008 è stata creata dalla Commissione europea la *Rete europea delle donne che occupano posizioni di responsabilità in campo politico ed economico*. Lo scopo principale di questa iniziativa è quello di *"garantire una piattaforma a livello UE per lo scambio di buone prassi e strategie efficaci con l'obiettivo di migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali"*.¹³⁹ La *"Carta per le donne"* e la *"Strategia per la parità tra uomini e donne"* completano il quadro delle azioni dell'Unione europea per l'eliminazione di ogni tipo di discriminazione, in particolare fondate sul sesso. Esse sono state previste per il periodo 2010-2015 e puntano a promuovere l'uguaglianza nel complesso delle politiche europee, facendo riferimento a cinque grandi settori:

- 1) Mercato del lavoro e pari indipendenza economica per le donne e gli uomini.

¹³⁹ http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/it/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html

- 2) Parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore. Diminuire il divario retributivo tra uomini e donne.
- 3) Parità nel processo decisionale.
- 4) Dignità, integrità ed eliminazione della violenza di genere grazie a un quadro politico globale.
- 5) Parità di genere oltre i confini dell'UE, da conseguire affrontando tale tematica nelle relazioni esterne e con le organizzazioni internazionali.

4.1) Italia. Leggi a favore delle donne.

Gran parte dello sviluppo delle politiche di pari opportunità in Italia venne favorito, o almeno incoraggiato in maniera decisiva, dalle azioni dell'Unione Europea. Questa spinta si è avuta sia in termini di legislazione europea da recepire nel bel paese¹⁴⁰, sia sulla base di finanziamenti e indirizzi di programmazione.

Si tratta di affrontare il problema dell'effettiva partecipazione delle donne non solo agli organismi rappresentativi riferiti ad ogni di livello di governo, ma anche partecipazione che si estende ad altre forme di potere in diverse realtà istituzionali. Questione che è ormai da tempo oggetto di attenzione, come abbiamo detto, anche da parte dell'ordinamento italiano. Tale dato diventa decisamente rilevante se si considera che il principio della parità di genere è previsto innanzitutto dalla Costituzione italiana all'art. 3:

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali."

Anche l'art. 37 recita:

"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore."

¹⁴⁰ Espressione poetica che si usa ancora oggi come sinonimo d'Italia.

Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione."

Inoltre nell'art. 51 possiamo leggere:

"Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini."¹⁴¹

Ed infine nell'art. 117 (così come modificato dalla legge costituzionale n.3/2001)¹⁴² si ribadisce che:

"Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive."

Nel 1993, sempre al fine di favorire la rappresentanza di donne negli organi elettivi, era stata approvata la legge n. 81 che prevedeva all'art. 5, 2° comma, ultimo periodo:

¹⁴¹ Ultima frase aggiunta dalla LEGGE COSTITUZIONALE 30 maggio 2003, n. 1: Modifica dell'articolo 51 della Costituzione.

¹⁴² LEGGE COSTITUZIONALE 18 ottobre 2001, n. 3. Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione.

*"Nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere di norma rappresentato in misura superiore ai due terzi."*¹⁴³

Due anni dopo, essendo stata sollevata una questione di costituzionalità della suddetta legge, la Corte Costituzionale si esprimeva in questi termini con la sentenza n. 422 del 1995:

"Ritenuto in fatto (...) 4.2) La questione di legittimità viene sollevata in primo luogo con riferimento al principio di eguaglianza, sancito dall'articolo 3, primo comma, della Costituzione, e ribadito, in materia elettorale, dall'art. 51, primo comma. Il principio di eguaglianza, secondo cui "tutti ..sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso .. ", si porrebbe, infatti, come regola di irrilevanza giuridica del sesso e delle altre diversità contemplate dall'art. 3."

La Corte passa poi all'analisi della questione ed entra nel merito con queste parole:

"Si può quindi passare all'esame del merito della questione, valutando in primo luogo, congiuntamente, per la loro intima connessione, i profili di violazione dell'art. 3, primo comma, e 51, primo comma, della Costituzione. La questione è fondata."

¹⁴³ LEGGE 25 marzo 1993, n. 81: Elezione diretta del sindaco, del presidente della provincia, del consiglio comunale e del consiglio provinciale.

Non solo, una volta ritenuta la questione fondata e analizzati gli altri punti, conclude:

"Va pertanto dichiarata l'illegittimità costituzionale della norma impugnata, per violazione degli artt. 3 e 51 della Costituzione (...) nel senso che l'appartenenza all'uno o all'altro sesso non può mai essere assunta come requisito di eleggibilità e ne consegue che altrettanto deve affermarsi per quanto riguarda la candidabilità. (...) Comunque – ha aggiunto ancora la Corte Costituzionale – è opportuno, infine, osservare che misure siffatte, costituzionalmente illegittime in quanto imposte per legge, possono invece essere valutate positivamente ove liberamente adottate da partiti politici, associazioni o gruppi che partecipano alle elezioni, anche con apposite previsioni dei rispettivi statuti o regolamenti concernenti la presentazione delle candidature". ¹⁴⁴

Tale sentenza dichiara dunque l'incostituzionalità della legge in questione. La Corte si poneva chiaramente contro ogni forma di quota di rappresentanza di genere. In particolare, ad essere sotto accusa, era proprio l'art. 5, secondo comma, della legge dal momento in cui esso violerebbe *"l'assoluta eguaglianza fra i due sessi nella possibilità di accedere alle cariche pubbliche elettive, nel senso che l'appartenenza all'uno o all'altro sesso non può mai essere assunta come requisito di eleggibilità, ne consegue che altrettanto deve affermarsi per quanto riguarda la "candidabilità".*

¹⁴⁴ Corte Costituzionale. Sentenza n. 422 anno 1995.

In sintesi, la Corte affermava che in generale ogni provvedimento che imponesse, come in questo caso nella presentazione delle candidature alle cariche pubbliche elettive, *"una quota in ragione del sesso dei candidati"* risulterebbe in contrasto con i principi costituzionali che mirano ad un'assoluta parità dei cittadini senza nessun tipo di previsione discriminatoria. Un'impostazione siffatta, anche se punta ad aiutare un gruppo di persone che si pensa si trovino in una situazione di svantaggio, non sarebbe dunque accettabile perché comprime a sua volta ad altri cittadini il contenuto di un loro diritto.

Qualche anno dopo la sentenza n. 422 del 1995, che abbiamo appena riportato, la Corte Costituzionale, anche in virtù del nuovo assetto legislativo, sembrava aver cambiato opinione sulle *"quote"*. Infatti questa volta, con la sentenza n. 49 del 2003, la stessa Corte rigetta un ricorso governativo secondo il quale la Regione Valle d'Aosta avrebbe adottato una legge regionale incostituzionale (in particolare ad essere messi sotto accusa erano gli articoli 2, 1° comma,¹⁴⁵ e 7, 1° comma,¹⁴⁶ della legge regionale n.21/2002) dal momento che in essa è previsto che le liste elettorali debbano comprendere candidati di entrambi i sessi, e

¹⁴⁵ Legge regionale 13 novembre 2002, n. 21 - Testo storico. Art. 2, 1° comma:

"Dopo l'articolo 3 è inserito il seguente: Art. 3bis (Condizioni di parità tra i sessi). 1. In attuazione dell'articolo 15, secondo comma, dello Statuto speciale per la Valle d'Aosta, la Regione promuove l'equilibrio della rappresentanza tra i sessi e condizioni di parità per l'accesso alle consultazioni elettorali."

¹⁴⁶ Legge regionale 13 novembre 2002, n. 21 - Testo storico. Art. 7, 1° comma:

*"1. La lettera a) del comma 1 dell'articolo 9 è sostituita dalla seguente:
a) verifica che le liste siano state presentate nei termini, che siano corredate dal numero di firme prescritte, che comprendano un numero di candidati non inferiore al numero minimo prescritto e che nelle stesse siano presenti candidati di entrambi i sessi; riduce al limite prescritto quelle contenenti un numero di candidati superiore al numero massimo prescritto, cancellando gli ultimi nomi; dichiara non valide le liste che non corrispondano alle predette condizioni"*.

che possano essere *"dichiarate non valide le liste che non corrispondano alle predette condizioni"*.

È alla luce di tale sentenza che ad alcuni è sembrato riuscire efficacemente a dar conto di una chiara evoluzione del quadro normativo di riferimento, di un processo graduale che ha visto negli anni l'introduzione di diverse disposizioni volte a tutelare le pari opportunità.¹⁴⁷

Per quanto riguarda invece una parte della legislazione italiana in vigore in materia di pari opportunità, troviamo in ordine cronologico:

- Legge n.194/1978: Norme per la tutela sociale della maternità e

sull'interruzione volontaria della gravidanza.

Art.5 : "Il consultorio e la struttura socio-sanitaria (...) hanno il compito in ogni caso, (...) di esaminare con la donna e con il padre del concepito, ove la donna lo consenta, nel rispetto della dignità e della riservatezza della donna e della persona indicata come padre del concepito, le possibili soluzioni dei problemi proposti, di aiutarla a rimuovere le cause che la porterebbero alla interruzione della gravidanza, di metterla in grado di far valere i suoi diritti di lavoratrice e di madre, di promuovere ogni opportuno intervento atto a sostenere la

¹⁴⁷ Presidenza del Consiglio dei Ministri. Dipartimento per le pari opportunità. XIV legislatura. Ufficio ricerche sulle questioni istituzionali, sulla giustizia e sulla cultura, *"Pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive"* dossier n. 828, dicembre 2005.

donna, offrendole tutti gli aiuti necessari sia durante la gravidanza sia dopo il parto." ¹⁴⁸

- Legge n. 66/1996:. Norme contro la violenza sessuale.

Tale legge ha provveduto ad inasprire le pene nei confronti dei colpevoli di atti di violenza sessuale. Il legislatore ha introdotto inoltre una definizione di "*atti di violenza sessuale*" che possono comporre la fattispecie di reato più ampia rispetto al passato, che include cioè sia un effettivo contatto fisico tra la vittima e l'aggressore (violenza carnale) che meri atti di libidine violenti. Si voleva tutelare in questo modo le vittime, evitandolo loro di dover accettare delle indagini talvolta umilianti.¹⁴⁹

- Decreto legge n. 11/2009: Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori.

In seguito a numerosi eventi di violenza sessuale in alcune delle principali città italiane, il Governo ha ritenuto per motivi di necessità ed urgenza di dover adottare tale provvedimento. Esso contempla l'ergastolo

¹⁴⁸ LEGGE 22 maggio 1978, n. 194 Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza.

¹⁴⁹ LEGGE 15 febbraio 1996, n. 66.

in caso di omicidio durante una violenza sessuale, con l'aggiunta di ulteriori ipotesi.¹⁵⁰

- Decreto legge n. 93/2013: Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.

Tale decreto si pone l'obiettivo di assicurare una maggiore efficacia nel punire episodi di maltrattamenti all'interno della famiglia, di violenza sessuale e anche del cosiddetto delitto di atti persecutori (o stalking). I punti su cui si insiste il decreto sono: pene più severe, patrocinio gratuito, informazione costante alle vittime, arresto obbligatorio in flagranza, allontanamento del coniuge violento da casa, corsia giudiziaria preferenziale per i casi che ricadono sotto le fattispecie previste.¹⁵¹

- Legge Costituzionale n. 2/2001: Disposizioni concernenti l'elezione diretta dei presidenti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

¹⁵⁰ DECRETO-LEGGE 23 febbraio 2009, n. 11. Convertito successivamente in legge dalla legge 23 aprile 2009, n. 38: Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori.

¹⁵¹ DECRETO-LEGGE 14 agosto 2013, n. 93. (Conosciuto anche come "Decreto contro il femminicidio") Convertito successivamente in legge dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119: Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.

Art. 1: *"Allo Statuto della Regione siciliana, approvato con regio decreto legislativo 15 maggio 1946, n. 455, convertito dalla legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 2, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni (...) b) all'articolo 3, primo comma, le parole: "in base ai principi fissati dalla Costituente in materia di elezioni politiche" sono sostituite dalle seguenti: "in armonia con la Costituzione e i principi dell'ordinamento giuridico della Repubblica e con l'osservanza di quanto stabilito dal presente Statuto. Al fine di conseguire l'equilibrio della rappresentanza dei sessi, la medesima legge promuove condizioni di parità per l'accesso alle consultazioni elettorali".*¹⁵²

- D.lgs. n.198/2006: Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246.

Art. 1 : *"Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo (...) compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione (...) mantenimento o all'adozione di misure che prevedano*

¹⁵² LEGGE COSTITUZIONALE 31 gennaio 2001, n. 2.

vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato."¹⁵³

- Direttiva Ministeriale del 23 maggio 2007: Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

- Legge n. 13/2014: Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, recante abolizione del finanziamento pubblico diretto, disposizioni per la trasparenza e la democraticità dei partiti e disciplina della contribuzione volontaria e della contribuzione indiretta in loro favore.

Tale decreto, all'art. 3:

1° comma: *"I partiti politici che intendono avvalersi dei benefici previsti dal presente decreto sono tenuti a dotarsi di uno statuto, redatto nella forma dell'atto pubblico."*

2° comma: *"Lo Statuto indica: (...) f) " le modalità per promuovere, nel rispetto della Costituzione e dell'ordinamento dell'Unione europea, attraverso azioni positive, l'obiettivo della parità tra i sessi negli organismi collegiali e per le cariche elettive, in attuazione dell'articolo 51 della Costituzione".* ¹⁵⁴

¹⁵³ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

¹⁵⁴ LEGGE 21 febbraio 2014, n. 13

Un'evoluzione legislativa che crea una base giuridica siffatta mostra come sia aumentata gradualmente d'importanza la ricerca delle pari opportunità, in passato completamente ignorata forse semplicemente perché non ritenuta una questione problematica.

Si apre dunque il dibattito sul modo in cui bisogna affrontare il cosiddetto *"deficit di genere"*. Siamo a tutti gli effetti davanti ad una copertura costituzionale che non solo tutela, ma rafforza e promuove una vera democrazia paritaria. Ogni atto esistente ed eventuali riforme o provvedimenti successivi in qualsiasi ambito dovranno senz'altro fare i conti con questi nuovi concetti, partendo da quello dell'equa rappresentanza di genere, nella fattispecie di quella femminile.

Proprio per inseguire la piena attuazione di tali disposizioni, durante il corso della XVI legislatura (rimasta in carica da aprile 2008 a dicembre 2012) , sono state approvate in particolare due leggi in materia. La prima è la legge n. 120/2011¹⁵⁵ che riserva al genere meno rappresentato almeno un terzo dei componenti dei Consigli di

¹⁵⁵ LEGGE 12 luglio 2011, n. 120. Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.

Art. 1: "Equilibrio tra i generi negli organi delle società quotate : Il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti- (...) Qualora la composizione del consiglio di amministrazione risultante dall'elezione non rispetti il criterio di riparto previsto dal presente comma, la Consob diffida la società interessata affinché si adegui a tale criterio entro il termine massimo di quattro mesi dalla diffida. In caso di inottemperanza alla diffida, la Consob applica una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100.000 a euro 1.000.000, secondo criteri e modalità stabiliti con proprio regolamento e fissa un nuovo termine di tre mesi ad adempiere. In caso di ulteriore inottemperanza rispetto a tale nuova diffida, i componenti eletti decadono dalla carica."

Art. 3: "Società a controllo pubblico: Le disposizioni della presente legge si applicano anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati."

Amministrazione e Collegi sindacali delle società private quotate in borsa e delle società a controllo pubblico non quotate.¹⁵⁶ Come si intuisce dall'introduzione, l'intento principale di questa legge è quello di combattere la scarsa presenza di donne negli organi di vertici delle suddette società. La seconda è la legge n. 215/2012, volta a promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nelle amministrazioni locali.

Per quanto riguarda la prima legge, la n.120/2011, si tratta di un obbligo temporaneo¹⁵⁷ ma rappresenta una vera novità per le società italiane dal momento che, come si evince chiaramente dai dati riportati sul sito della Camera dei Deputati dedicato a questo argomento, in Italia vige una *"situazione di cronico squilibrio nella rappresentanza dei generi nelle posizioni di vertice delle predette imprese"* (società private quotate in borsa e delle società a controllo pubblico non quotate).

Come definito da alcuni, misure simili possono definirsi *"incoraggiamenti legislativi"*. Lo scopo che esse mirano a raggiungere è quello di innescare un cambiamento a livello profondo, ovvero una sorta di rivoluzione culturale, attraverso l'uso di diversi meccanismi di norma progressivi.

Si sente spesso parlare di un *"tetto di cristallo"* di cui le donne risultano vittime passive: si tratta di stereotipi culturali legati al genere. In questo modo si capisce la natura temporanea delle misure in questione, essendo esse utilizzate soltanto come strumenti per rimuovere i vincoli presenti in partenza. Tali vincoli hanno per lunghissimo tempo ostacolato l'ingresso delle donne in determinate

¹⁵⁶ Legge conosciuta anche come "Golfo - Mosca" o "legge sulle quote rosa", nata dal lavoro congiunto delle Onorevoli Lella Golfo (Popolo della Libertà) e Alessia Mosca (Partito Democratico).

¹⁵⁷ Temporaneo perché la legge 120/2011 è a termine, ovvero ha una validità di soli dieci anni, per cui nel 2022 esaurisce la sua efficacia e non sarà più in vigore.

posizioni di comando, violando non solo ogni principio di meritocrazia e pari opportunità, ma anche impedendo alle istituzioni, organizzazioni o società in questione di aumentare le proprie prospettive di crescita e l'efficacia complessiva del lavoro.

Una delle possibili strade percorribili, nonché quella scelta dalle ideatrici della legge sulle quote rosa che abbiamo appena descritto, è appunto quella di proporre una mentalità alternativa che poi, si spera, verrà gradualmente fatta propria dalla società e diventerà quella dominante. Se è vero che il solo fatto di iniziare rappresenti già un traguardo, possiamo di certo affermare che i presupposti affinché tale modello possa diventare la normalità ci sono. Non sorprende dunque che dalle parole di Lella Golfo si evinca una forte fiducia in tale prospettiva futura: *<<Sono certa che, costrette a sperimentare i benefici derivanti dall'aver donne ai vertici, le aziende non torneranno indietro>>*.¹⁵⁸

Per quanto riguarda invece la seconda legge che abbiamo richiamato, la legge n. 215/2012¹⁵⁹ mira a riequilibrare le rappresentanze di genere nelle amministrazioni locali. Viene modificata la normativa per l'elezione dei consigli comunali. Per i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti prevede una duplice misura:

¹⁵⁸ Business People: *"Donne, oltre le quote c'è di più"* di Cinzia Meoni, 8 marzo 2014.

¹⁵⁹ LEGGE 23 novembre 2012, n. 215. Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.

Art. 1: 1) *Al comma 3 dell'articolo 6 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la parola: «promuovere» e' sostituita dalla seguente: «garantire» e dopo le parole: «organi collegiali» sono inserite le seguenti: «non elettivi».*

- Quota di lista: secondo la quale nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore a due terzi (nei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti il mancato rispetto della quota può determinare la decadenza della lista)

- Doppia preferenza di genere: consente all'elettore di esprimere due preferenze purché riguardanti candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda preferenza.¹⁶⁰

Qualche giorno dopo l'approvazione della legge n.215/2012 che abbiamo appena presentato, il Presidente della Repubblica¹⁶¹ ha emanato il regolamento n. 251/2012 ¹⁶² sempre riguardo all'equa rappresentanza dei generi negli organi di amministrazione e di controllo delle società previste dall'art. 1 del regolamento in questione. Tra le altre norme, l'art. 2 recita:

"Le società di cui all'articolo 1 prevedono nei propri statuti che la nomina degli organi di amministrazione e di controllo, ove a composizione collegiale, sia effettuata secondo modalità

¹⁶⁰ Sito Camera dei Deputati. XVI Legislatura. Documenti. Pari opportunità. <http://leg16.camera.it/465?area=1&tema=561&Pari+opportunit%C3%A0#paragrafo2099>

¹⁶¹ Giorgio Napolitano.

¹⁶² DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 30 novembre 2012, n. 251. (Entrato in vigore il 12 febbraio 2013) Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120.

tali da garantire che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei componenti di ciascun organo."

Molte delle proposte avanzate nel corso delle ultime legislature per la riforma del sistema elettorale nazionale hanno dei punti in comune. Tra questi punti in comune spiccano gli elementi miranti a garantire e promuovere un'equilibrata rappresentanza di genere, in particolare per quanto riguarda i modi e i criteri di accesso all'insieme di tali cariche elettive.

È da notare il fatto che determinate misure richiedono un intervento preciso per garantire un'equa rappresentanza di genere, probabilmente attraverso l'introduzione di leggi chiaramente rivolte a tale scopo. Altre misure invece prevedono una rivisitazione dell'intero sistema elettorale, sostenendo che è soltanto attraverso una modifica globale che si può arrivare a garantire un riequilibrio della rappresentanza di genere. Le proposte puntano spesso su argomenti quali: rapporto tra il numero dei rappresentanti in base al sesso, ambito di attuazione e molto importanti sono sempre i modi per sanzionare eventuali inadempienze.

Per avere un quadro di riferimento generale possiamo dividere e riassumere le misure a seconda che esse si riferiscano a:

- Rapporto tra il numero dei rappresentanti in base al sesso (detto anche "quota di lista"): ovvero la regola secondo la quale in ogni lista devono essere, a seconda dei casi, candidati lo stesso numero di donne e di uomini oppure seguire una proporzione prestabilita. Di solito questo rapporto viene fissato ad 1/3 per il

genere meno rappresentato o a volte si decide che nessuno dei generi può ottenere più del 60% del totale dei candidati.

- Ordine alternato di genere: viene imposto ai partiti l'obbligo di presentare le liste (in quei sistemi elettorali che contengono quelle che conosciamo come le "liste bloccate", che prevedono cioè soltanto la possibilità di votare per delle liste stabilite in precedenza dai partiti senza riuscire ad indicare delle preferenze tra i candidati) organizzando i candidati in maniera alternata in base al sesso. Alcune misure prevedono un'alternanza di 1:1 nel senso che si susseguono un uomo e una donna, mentre le altre che fissano diverse proporzioni di solito si limitano a vietare la presentazione di più di due candidati dello stesso sesso successivamente. Questi precisi ordini di successione delle candidature garantiscono un'effettiva equa rappresentanza di genere dal lato dell'offerta elettorale.
- Doppia o tripla preferenza di genere: per garantire invece un'equa rappresentanza dal lato della domanda, si prevede che qualora sia possibile esprimere delle preferenze tra i candidati, che spesso si limitano a due o tre, esse devono contenere dei candidati di entrambi i sessi.

- Sanzioni: spesso, per le liste che non rispettino le misure adottate, è prevista l'inammissibilità dell'intera lista. Altre volte invece si preferisce, ad esempio, ridurre i rimborsi elettorali a quelle liste che si trovano fuori dai parametri e quindi considerate non "in regola", oppure si dichiara la nullità di alcune candidature.¹⁶³

L'ultima novità portata avanti in tema di riforme elettorali è *l'Italicum*, ovvero una proposta di legge nata da un patto tra l'attuale Presidente del Consiglio dei Ministri, Matteo Renzi,¹⁶⁴ e Silvio Berlusconi, leader di Forza Italia.

Il testo della legge in questione¹⁶⁵, più volte modificato, prevedeva inizialmente la possibilità di esprimere delle preferenze con il vincolo dell'alternanza uomo-donna e altre norme a favore della parità di genere. Durante le votazioni nella Camera dei Deputati per accettare degli emendamenti sono state bocciate sia le proposte per le suddette preferenze, lasciando quindi le vecchie liste bloccate (che tra le altre cose non devono neanche rispettare l'alternanza tra uomo e donna nella loro composizione), che le proposte sulla parità di genere, le quali prevedevano una presenza di donne capilista tra il 40 e il 60 per

¹⁶³ Sito Camera dei Deputati. *XVI Legislatura. Documenti. Pari opportunità*.
<http://leg16.camera.it/465?area=1&tema=561&Pari+opportunit%C3%A0>

¹⁶⁴ Renzi giura assieme alla sua squadra di ministri il 22 febbraio 2014, facendo entrare ufficialmente in carica il nuovo governo.

¹⁶⁵ Disegno di legge (DDL n. 1385): *Disposizioni in materia di elezione della Camera dei deputati*. Approvato dalla Camera dei deputati il 12 marzo 2014, in un testo risultante dall'unificazione di un disegno di legge d' iniziativa popolare e dei disegni di legge d' iniziativa dei deputati

cento.¹⁶⁶ Il testo ora dovrà essere vagliato dal Senato, ed eventualmente modificato e approvato per convertirsi in legge.

¹⁶⁶ Tale testo è stato approvato dalla Camera il 12 marzo 2014 e presentato qualche giorno dopo al Senato che deve ancora discuterlo ed eventualmente approvarlo.

4.2) Donne nel lavoro e in politica. Dati empirici attuali.

La disparità di condizioni e di trattamento tra uomini e donne risulta evidente tutt'oggi. Facendo riferimento ai soli ambiti di studio di cui ci occuperemo in questo paragrafo, ovvero il lavoro e la politica, valuteremo l'entità di tale disparità, ma il concetto generale della discriminazione dovuta al genere è presente in quasi tutti gli i settori della vita sociale. E nella stragrande maggioranza dei casi ad essere vittime sono le donne.

Non è dunque un caso che dati comparati in base al genere concordino spesso nel presentare le donne come: sottopagate nel mondo del lavoro, sottorappresentate presso i principali organi politici ed economici, sovraccaricate di responsabilità domestiche, più esposte al rischio di povertà ed infine tra coloro che compongono la maggioranza delle vittime di violenze sessuali.

Pertanto il primo problema da analizzare è il permanere di un forte divario salariale tra uomini e donne. Tale fenomeno viene definito "*gender pay gap*" o "*differenziale retributivo di genere*". Esso testimonia chiaramente l'esistenza di una discriminazione basata sul genere, che porta di conseguenza alla creazione di disuguaglianze in ambito lavorativo. Nonostante, come abbiamo visto nei capitoli precedenti, sia vietato per legge qualsiasi tipo di discriminazione fondata sul sesso e sia sancito il principio della completa parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro, il sistema nel quale viviamo porta naturalmente le donne ad avere salari più bassi rispetto ai loro colleghi maschi.

Si tratta senza dubbio di un fenomeno abbastanza complesso. Il *gender pay gap* è stato ormai analizzato a lungo e le sue cause vengono comunemente attribuite a un insieme di fattori che possiamo così sintetizzare:

- 1) I diversi settori lavorativi hanno delle forti prerogative di genere. Ciò vuol dire che donne e uomini svolgono dei lavori diversi, ognuno nel settore che è ritenuto più consono al proprio genere.¹⁶⁷ Casualmente risulta che i settori più "femminili" sono quelli che prevedono delle retribuzioni inferiori rispetto a quelli "maschili", cosa che fa delle donne il sesso meno retribuito nonostante, spesso, le ore totali di lavoro siano di più. Questo fenomeno viene anche detto "*segregazione del mercato del lavoro*". Potremmo dire che si tratti così di una discriminazione orizzontale.

- 2) Ogni settore tende a concentrare le donne nei piani inferiori della piramide di potere. Anche qualora un settore sia caratterizzato da un'ampia presenza di entrambi i sessi, le donne tendono ad occupare i gradini più bassi della scala organizzativa, svolgendo dunque ruoli meno retribuiti. Negli uffici dirigenziali le donne sono poco rappresentate, anche presso i settori a prevalenza femminile. Si tratta in questo caso di una discriminazione verticale.

- 3) Pratiche lavorative discriminatorie. Nel corso della storia, sono nate delle consuetudini che incidono anche oggi sui sistemi di retribuzione nel mondo del lavoro. Incentivi come premi, commissioni e bonus risentono spesso di discriminazioni di

¹⁶⁷ Ad esempio il settore sanitario vede una presenza femminile del 80%.

genere causate da fattori culturali e, come detto in precedenza, storici. Sono pratiche che risultano nel complesso fondamentali per l'avanzamento nella propria carriera e per le altre possibilità di crescita. Fanno parte di quello che conosciamo come il "*tetto di cristallo*": ostacoli invisibili che rendono impossibile alle donne di raggiungere posizioni di prestigio e in generale di far carriera.

- 4) Ruoli di genere. Fin dai primi anni di vita le donne si trovano a fare i conti con una società che si aspetta da loro determinate cose e determinati comportamenti. Tale situazione influenza le stesse scelte di studio e il lavoro che andranno a svolgere, attuando in partenza una sorta di selezione di genere delle professioni.
- 5) Lavoro e vita familiare. Per riuscire a conciliare il lavoro con le faccende domestiche, le donne spesso tendono a preferire lavori con formule part-time che abbassano di molto le opportunità di far carriera, di formarsi e di ottenere in futuro migliori condizioni per la pensione.¹⁶⁸ Svolgono del lavoro domestico non retribuito molto più degli uomini quindi, anche se guadagnano di meno, nel complesso il carico di ore lavorative è maggiore.
- 6) Sottovalutazione delle professioni femminili. Quelle professioni in cui le donne hanno un maggior grado di rappresentanza vengono spesso sottovalutate. Determinate competenze sono ritenute

¹⁶⁸ Il 34,9% delle donne nell'UE svolgono lavori part-time, mentre invece gli uomini sono solo il 8,6%.

inferiori solo perché femminili, quindi pagate meno rispetto ad analoghe competenze ma tipicamente maschili.

Molti studiosi hanno cercato di spiegare, attraverso il controllo dei fattori appena esposti (che si pensa influenzino in modo determinante il salario) questo divario retributivo. Alla fine rimane sempre una porzione del fenomeno che non si riesce ad includere nel conteggio. Tale porzione viene dunque attribuita alla semplice presenza di una discriminazione di genere.

I dati più recenti pubblicati da diverse agenzie di analisi e statistica parlano chiaro: qualunque indicatore si decida di adottare e nonostante il metodo di analisi scelto, si conclude che in generale il sesso maschile ha dei salari più alti di quello femminile. Riteniamo verosimile la tesi che propone l'esistenza di un circolo vizioso che porta al rafforzamento di tale situazione. Si fa partire tale circolo dalle minori aspettative che i datori di lavoro ripongono nei confronti delle proprie lavoratrici. Essi, ritenendo che per diversi motivi le donne riporranno meno dedizione nello svolgimento dei loro compiti, propongono paghe più basse. Le donne, avendo a questo punto meno interessi economici, si trovano effettivamente ad investire di meno sul proprio lavoro e di conseguenza confermano in maniera inintenzionale le aspettative iniziali dei datori di lavoro.

In conclusione, esistono tuttora vere e proprie discriminazioni dirette e indirette che fanno sì che una donna venga pagata meno di un suo collega maschio, anche se il lavoro svolto, le qualifiche e le capacità sono le stesse.

Secondo le ultime stime pubblicate dalla Commissione europea¹⁶⁹, a livello europeo esiste un divario retributivo pari a circa il 16%. Ciò vuol dire che le donne europee guadagnano in media il 16% in meno rispetto agli uomini.¹⁷⁰ Per avere un'idea delle singole situazioni nazionali¹⁷¹, consideriamo che il divario salariale¹⁷² è:

- Inferiore al 10% in: Belgio, Italia¹⁷³, Lussemburgo, Malta, Polonia, Romania, Slovenia.
- Tra il 10 e il 20% in: Bulgaria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Francia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Norvegia, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Spagna, Svezia.
- Superiore al 20% in: Austria, Estonia, Germania, Repubblica Ceca, Slovacchia e Ungheria.

A questi dati vanno aggiunti però alcuni correttivi che potrebbero alterare il livello di differenziale retributivo appena esposto. Infatti, laddove il tasso di occupazione femminile è più basso, risulta di norma meno forte il gap salariale di genere. Come possiamo immaginare, ciò è

¹⁶⁹ Commissione europea (2014) *Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione europea*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali dell'Unione europea.

¹⁷⁰ Il divario retributivo viene calcolato considerando la differenza tra il salario orario medio lordo (cioè prima della detrazione di imposte e contributi) di uomini e donne, e viene espresso come percentuale del salario orario maschile. Nel 2008 tale divario era del 17,3%.

¹⁷¹ Nessun dato disponibile per la Grecia.

¹⁷² Eurostat. *Gender pay gap in unadjusted form in %*. Dati riferiti al 2012. Last update: 05-03-2014.

¹⁷³ Nel 2012 l'Italia aveva un divario retributivo di circa 6,4%.

dovuto alla minor partecipazione delle donne al mercato del lavoro. In particolare, sono più numerose quelle con un alto livello di istruzione, e di conseguenza, facendo parte dell'intervallo retributivo medio - alto, contribuiscono a comprimere apparentemente il divario salariale di genere.

Altri correttivi da considerare potrebbero essere i diversi modi di contrattazione salariale, nonché la distribuzione degli occupati per settore. Ogni paese presenta le proprie peculiarità, ma ciò che a noi interessa è il fatto che si verifica ovunque un netto divario salariale, con uno svantaggio inequivocabile verso le donne.

Nel 2011 vigeva in Italia un tasso di occupazione femminile¹⁷⁴ pari a 46,5. In tale anno la media europea si aggirava attorno al 58,5 grazie alla presenza di paesi esemplari come la Svezia, la Danimarca e i Paesi Bassi che vantavano rispettivamente 71,3 , 70,4 e 69,9.¹⁷⁵

Nel 2013 le cose non sono affatto cambiate. Infatti, stando ai dati dell'Istat¹⁷⁶, ci troviamo allo stesso livello di occupazione femminile del 2011 mentre quella maschile è leggermente scesa, arrivando al 64,8 nel

¹⁷⁴ Persone occupate in età 15-64 anni sulla popolazione nella corrispondente classe di età (percentuale).

¹⁷⁵ Il tasso di occupazione femminile della media europea è salito nel 2012 a circa il 63%, contro il 75% dell'occupazione maschile. Si fa riferimento alla popolazione compresa tra 20 e 64 anni.

¹⁷⁶ Istat: *"L'Istituto nazionale di statistica è un ente di ricerca pubblico. Presente nel Paese dal 1926, è il principale produttore di statistica ufficiale a supporto dei cittadini e dei decisori pubblici. Opera in piena autonomia e in continua interazione con il mondo accademico e scientifico. Dal 1989 l'Istat svolge un ruolo di indirizzo, coordinamento, assistenza tecnica e formazione all'interno del Sistema statistico nazionale (Sistan). Il Sistema è stato istituito con il d. lgs. 322/1989 come modificato dal dpr 166/2010 per razionalizzare la produzione e diffusione delle informazioni e ottimizzare le risorse destinate alla statistica ufficiale. Del Sistan fanno parte l'Istat, gli uffici di statistica centrali e periferici delle amministrazioni dello Stato, degli enti locali e territoriali, delle Camere di Commercio, di altri enti e amministrazioni pubbliche, e altri enti e organismi pubblici di informazione statistica."*
www.istat.it

2013.¹⁷⁷ La differenza tra i tassi di occupazione maschile e femminile è dunque di 18,3. Questi dati evidenziano inoltre come meno della metà delle donne italiane in età lavorativa partecipino effettivamente al mercato del lavoro.¹⁷⁸ Siamo il penultimo paese del continente per occupazione femminile, davanti solo a Malta.

Le donne non solo sono vittime di discriminazioni di genere al momento dell'assunzione, ma anche i bassi salari, dovuti alle posizioni non dirigenziali che tendono ad occupare, rendono difficile il districarsi tra il lavoro e la famiglia.¹⁷⁹ È in continuo aumento la quota di donne che lasciano il proprio lavoro a due anni dal parto.¹⁸⁰

Secondo una recente stima, si tratterebbe proprio della capacità di generare reddito a creare forti differenze di genere.¹⁸¹ Lo studio propone una misurazione, ancora sperimentale, del valore monetario posseduto da un determinato stock di capitale umano. Dividendo lo stock di capitale umano totale tra uomini e donne, risulterebbe che

¹⁷⁷ In Italia la crisi ha colpito soprattutto i settori delle costruzioni e dell'industria manifatturiera, tipicamente a prevalenza maschile. Per questo motivo il tasso di occupazione maschile è calato, producendo una diminuzione del divario rispetto a quello femminile, che risulta comunque abbastanza elevato. Nel 2011 il tasso di occupazione maschile era di 67,5 mentre nel 2013 scende a 64,8. Il divario passa dunque dai 21 punti del 2011 ai 18,3 del 2013.

¹⁷⁸ L'Italia presenta un divario occupazionale di genere tra i più elevati di Europa. Basti pensare che nel Mezzogiorno le donne occupate scendono al 30,6% contro il 52% del Centro e il 56,6% del Nord. Come abbiamo detto, la media nazionale di occupazione femminile si attesta al 46,5%.

¹⁷⁹ Mantenere il proprio lavoro è sempre più complicato per le madri. I dati riferiti alle lavoratrici italiane dicono che il tasso di occupazione delle madri è pari al 54,3% mentre sale al 68,8% per le donne in coppia senza figli. Report Istat: *"Rapporto annuale 2014. La situazione del paese"*. Pubblicato il 28 maggio 2014.

¹⁸⁰ Nel 2005 erano il 18,4% le donne che lasciavano il proprio lavoro dopo aver avuto un figlio. Salgono invece al 22,3% nel 2012, toccando un picco nel Mezzogiorno, dove arrivano ad essere il 29,8%.

¹⁸¹ Report Istat: *"Il valore monetario dello stock di capitale umano in Italia. Anni 1998-2008"*. Pubblicato il 18 febbraio 2014.

queste ultime ne sono dotate di meno, precisamente di circa la metà (senza considerare le attività di produzione familiare e del tempo libero).¹⁸² Il report lo spiega con queste parole:

*"Forti appaiono le differenze di genere nella dotazione di capitale umano: il 66 per cento dello stock complessivo si concentra nella componente maschile, per la quale il capitale umano pro capite è pari a 453 mila euro contro i 231 mila euro delle donne. Il differenziale è da mettersi in relazione alle differenze di remunerazione esistenti tra uomini e donne, ma anche al minor numero di donne che lavorano e al minor numero di anni lavorati in media dalle donne nell'arco della loro vita. Tuttavia, poiché le donne prevalgono di gran lunga nel lavoro domestico, come si vedrà nei prossimi capitoli, le differenze di genere si riducono se si estendono le stime dello stock di capitale umano considerando anche le attività non market, tra le quali il lavoro domestico è una delle più rilevanti."*¹⁸³

Colpisce l'enorme differenza di genere esistente secondo lo studio. Tuttavia, se si va avanti a considerare i fattori alla base di tale divergenza, come vengono esposti dalla frase appena citata (differenza di remunerazione, tasso di occupazione, anni lavorati), un simile ragionamento risulta coerente con le considerazioni fin qui svolte. Molteplici sono infatti le cause che generano una situazione analoga e, come abbiamo voluto evidenziare dall'inizio di questo lavoro, è soltanto

¹⁸² Cifre riferite all'anno 2008.

¹⁸³ Report Istat: *"Il valore monetario"*. Pag. 31: 3) Lo stock di capitale umano in Italia con riferimento alle attività di mercato. 3.1) La situazione italiana nel 2008.

partendo dagli elementi culturali che si ricompongono chiaramente la struttura sottostante.

Alcuni obietterebbero che un tale differenziale tra uomini e donne sia la logica conseguenza delle particolari caratteristiche biologiche femminili, altri invece ritengono che a queste caratteristiche biologiche vadano aggiunte diverse attitudini obbligatoriamente legate all'essere donna. Noi pensiamo che sia frutto di determinate convinzioni e consuetudini che si sono instaurate nell'arco di molti anni. È senz'altro l'insieme dei fattori culturali, trattati ampiamente nei capitoli iniziali, a determinare il fatto che le donne si trovino inserite in una società che riserva loro delle aspettative più basse. Una società che le rilega a determinati ruoli all'interno della famiglia, quindi nella vita privata, ma anche in quella pubblica, dove una segregazione di genere è visibile in ogni campo lavorativo e non solo.

A questo punto i risultati della ricerca Istat appaiono chiari più che mai. È già un grande traguardo che le donne abbiano una capacità di produrre ricchezza pari a metà di quella degli uomini, viste le disparità di cui erano e continuano ad essere vittime. Ma c'è dell'altro. Andando avanti con i dati pubblicati dallo stesso studio era infatti da aspettarsi che, se considerati altri ambiti come quello familiare e del tempo libero, le donne acquistino sempre più importanza. Ambiti che riescono addirittura a ribaltare le posizioni tra i generi e a portare le donne in testa alla classifica. Aggiungiamo pertanto questa ulteriore considerazione:

"Trasformando in termini pro capite il valore complessivo dello stock di capitale umano impiegato nelle attività di produzione familiare e in quelle del tempo libero – circa 16

mila miliardi di euro complessivamente – ne deriverebbe che il capitale umano di ciascun italiano impiegato in tali attività vale circa 407 mila euro. Rispetto al capitale umano impiegato nelle attività di mercato, che in termini pro capite risulta concentrato nella componente maschile con una quota doppia di quella femminile, in questo caso emerge una prevalenza della componente femminile, con un valore pro capite di 431 mila euro, pari al 12,3 per cento in più rispetto agli uomini." ¹⁸⁴

Sembra chiaro che le donne, solo in questo caso, "valgono" di più. Si tratta però, è bene ricordarlo, di beni e servizi non commerciali, quindi scambiati in forma gratuita, primo fra tutti il lavoro domestico. Il principale tipo di lavoro domestico è rappresentato dalla cura dei figli. Lo studio del lavoro non retribuito è divenuto negli ultimi anni sempre più importante. Ciò è dovuto essenzialmente a:

- l'impatto che il lavoro non retribuito potrebbe avere sul calcolo del P.I.L.¹⁸⁵ di uno Stato se esso fosse misurabile;
- la scelta di determinate politiche che massimizzino l'efficacia dei programmi di assistenza e cura per i cittadini;
- gli effetti che il lavoro non retribuito potrebbe avere sugli altri tipi di lavori economici;

¹⁸⁴ Report Istat: "Il valore monetario". Pag. 41: 4) Lo stock di capitale umano in Italia con riferimento alla produzione familiare e all'uso del tempo libero. 4.2) La distribuzione per genere, età e livello d'istruzione.

¹⁸⁵ Prodotto Interno Lordo.

- le disuguaglianze di genere create da una ripartizione non equa dei compiti tra uomini e donne con riferimento soprattutto al lavoro domestico.¹⁸⁶

Una situazione di squilibrio di genere nella divisione del tempo tra lavoro domestico e retribuito sembra sussistere nella maggior parte degli Stati europei, ma non solo. In realtà si tratta di un fenomeno globale dal momento in cui, presso le maggiori società di oggi, il lavoro domestico è portato avanti prevalentemente dalle donne.

Tale meccanismo inizia nel momento in cui un membro della coppia (che di solito come dicevamo nelle società di oggi, governate ancora da una cultura patriarcale, coincide con le donne) decide di dedicarsi, almeno in proporzione maggiore rispetto all'altro, al lavoro non retribuito. Il suo capitale umano subisce gradualmente un declino nei confronti di quello del partner che invece ha deciso di specializzarsi in un lavoro retribuito. È il perpetuarsi di un processo siffatto che porta alla lunga all'intensificazione della differenza dei ruoli lavorativi all'interno della coppia.

Una netta divisione del lavoro "genderizzata" secondo gli schemi tradizionali si mostra anche abbastanza stabile nel tempo. Infatti, analizzando i risultati di ricerche comparate in un arco di tempo, alcuni studiosi si sono chiesti perché una così iniqua divisione del lavoro domestico in base ai generi sia così resistente nonostante i forti cambiamenti sociali avvenuti negli ultimi decenni, come ad esempio il

¹⁸⁶ European Parliament. Directorate general for internal policies. Policy department C: Citizens' rights and constitutional affairs. Gender equality: *"Women and unpaid family care work in the EU"*, 2009.

consistente aumento della partecipazione al mondo del lavoro di donne sposate.

A questo proposito troviamo interessanti i risultati raggiunti da Breen e Cooke i quali, grazie alla costruzione di un modello teorico di matrimonio, hanno dimostrato come i livelli relativi di autonomia economica delle donne non siano ancora sufficienti a far scattare quel meccanismo che permetterebbe di mettere in crisi l'attuale divisione del lavoro domestico. Ciò che manca è dunque una maggiore quantità di donne realmente autonome dal punto di vista economico all'interno della società considerata nel suo complesso. Nel tempo si avrebbe, sempre secondo gli autori, un insieme di uomini che, messi di fronte a una situazione siffatta, accetterebbero di svolgere maggiori faccende domestiche in modo da non compromettere il loro matrimonio.¹⁸⁷

Altri studi, in accordo con quello appena presentato, rivelano che laddove le donne possiedono anche un lavoro retribuito il lavoro in famiglia risulta molto più equo che nei casi in cui la donna non ha degli ingressi economici autonomi. Non solo, il lavoro domestico avrebbe anche un impatto negativo sugli stipendi dal momento in cui ridurrebbe notevolmente la capacità di chi lo svolge di acquisire nuove abilità e competenze professionali.

Riteniamo inoltre opportuno notare come, secondo gli ultimi aggiornamenti in fatto di vita familiare, si evidenzia l'esistenza di un rapporto più stabile tra i coniugi che riescono a suddividere il lavoro in maniera più equa rispetto a coloro che invece si basano su una divisione, per così dire, tradizionale. Dividere quindi le faccende domestiche

¹⁸⁷ Breen R. and Cooke L.P. (2005) *The Persistence of the Gendered Division of Domestic Labour*. European Sociological Review.

rappresenterebbe un ottimo metodo per garantire un matrimonio duraturo, per alcuni addirittura più efficace dell'averne dei figli.¹⁸⁸

In conclusione, appare evidente come la base per un futuro cambiamento della divisione del lavoro domestico su base sessuale sia rappresentata da un incremento della parità materiale tra uomini e donne, il quale sarebbe succeduto da un'evoluzione ideologica circa i ruoli di genere.

Riportando un'analisi comparata, l'Italia e il Giappone risultano i due paesi con la più squilibrata distribuzione del tempo tra uomini e donne dedicato al lavoro non retribuito.¹⁸⁹ Dati che fanno riflettere se consideriamo che questi due paesi si collocano anche tra i più tradizionalisti. Il tradizionalismo¹⁹⁰ presupporrebbe quindi un legame con una divisione familiare del lavoro in base ai generi, lasciando in maggioranza ai padri la responsabilità del mantenimento economico della famiglia.

A livello europeo, i paesi che mostrano una distribuzione più equa in quanto a lavoro totale (quindi indistintamente retribuito o meno) svolto da uomini e donne sono la Germania, il Regno Unito, la Norvegia e la Svezia, con una differenza tra i sessi di circa 20 minuti al giorno. L'Italia si presenta non solo come il paese con una distribuzione di lavoro complessivo tra le meno eque, assieme alla Bulgaria, ma come abbiamo accennato prima, è anche tra quelli in cui le donne spendono la

¹⁸⁸ Cooke L.P, (2010) Briefing paper: *'Traditional' marriages now less stable than ones where couples share work and household chores*. In: Risman, B. J., ed. *Families as They Really Are*. New York, USA: W. W. Norton, pp. 431-432.

¹⁸⁹ In base ai dati notiamo come le donne italiane siano quelle che dedicano in assoluto più tempo al lavoro domestico rispetto a tutte le altre donne dei paesi considerati.

¹⁹⁰ Con riferimento alle società patriarcali.

maggior quantità di tempo in faccende domestiche.¹⁹¹ Inoltre, emerge dai dati che in un sistema di assistenza sociale liberale come quello inglese, gli effetti di politiche di conciliazione¹⁹² sulla maternità e sul matrimonio sono più forti (di conseguenza le politiche risultano più efficaci), mentre in una società come quella italiana (che abbiamo detto essere basata su norme sociali e divisione del lavoro in base ai generi più tradizionale) tali politiche risultano più deboli ma compensate da una sorta di solidarietà parentale.

Altre notizie arrivano da alcune indagini condotte dall'Istat per conto del Dipartimento per le Pari Opportunità.¹⁹³ Secondo i sondaggi effettuati *"il 77,5% della popolazione non è d'accordo nel ritenere che l'uomo debba prendere le decisioni più importanti riguardanti la famiglia"*.

¹⁹¹ Directorate General for Internal Policies. Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Gender Equality. *"Women and unpaid family care work in the EU"*. November, 2009.

¹⁹² *"Conciliazione della vita lavorativa e familiare: Le politiche relative alla conciliazione sono componenti essenziali della dimensione di genere nella strategia europea per l'occupazione e nel processo d'inserimento sociale, e mirano a garantire condizioni favorevoli alle donne ed agli uomini per l'entrata, il ritorno e la permanenza sul mercato del lavoro. Si tratta ad esempio della possibilità di usufruire di servizi di custodia accessibili e di buona qualità, della condivisione paritaria delle responsabilità in materia di custodia dei bambini e dei lavori domestici, dell'incoraggiamento rivolto ai padri perché usufruiscano del congedo parentale nonché dell'offerta di soluzioni improntate alla flessibilità sia per gli uomini che per le donne. Particolare attenzione speciale viene prestata ai problemi delle donne facenti parte dei gruppi a basso reddito."*

Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: *"Relazione annuale sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea 2002."* Bruxelles, 2003.

¹⁹³ Rilevazioni statistiche condotte dall'Istat a seguito del finanziamento con il Dipartimento delle pari opportunità. Si tratta della prima indagine sulle "Discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale e all'appartenenza etnica". La rilevazione è stata condotta tra giugno e dicembre 2011. Il report finale si intitola: *"Stereotipi, rinunce e discriminazioni di genere"*, pubblicato il 9 dicembre 2013.

Si sottolinea anche che la stragrande maggioranza della popolazione non è d'accordo con dichiarazioni del tipo: *“gli uomini sono dirigenti migliori delle donne”*¹⁹⁴ oppure *“in generale gli uomini sono leader politici migliori delle donne”*¹⁹⁵. Emerge anche un consenso abbastanza diffuso sul fatto che *“gli uomini dovrebbero partecipare di più alla cura e all'educazione dei propri figli”* nonché *“in una coppia in cui entrambi i partner lavorano a tempo pieno, le faccende domestiche dovrebbero essere divise in modo uguale”*.

Ciò potrebbe far pensare che si stiano indebolendo alcuni degli stereotipi sui ruoli di genere a cui la società era stata abituata finora. In realtà tale affermazione ha solo una parziale verità. Infatti, introducendo la variabile territoriale ai risultati ottenuti, si nota come esista un'enorme differenza a livello geografico sulle convinzioni dei cittadini circa il ruolo della donna e gli stereotipi tradizionali. In particolare, tali stereotipi risultano meno presenti al Nord, dove non solo è dominante il pensiero che le competenze tra uomini e donne siano pari, ma è anche più sentito il bisogno di incentivare un'equa divisione del lavoro domestico. In posizione opposta, la maggioranza della popolazione del Sud sostiene ancora l'idea che debba essere l'uomo il principale responsabile del mantenimento della famiglia.¹⁹⁶

Le ultime statistiche confermano in parte i precedenti sondaggi. Si legge chiaramente nel Report Istat pubblicato nel maggio 2014 che:

¹⁹⁴ Non è d'accordo con tale affermazione l'80,3% della popolazione.

¹⁹⁵ Il 79,9% della popolazione si dice poco o per niente d'accordo con tale affermazione.

¹⁹⁶ Percentuale della popolazione che si dichiara molto o abbastanza d'accordo con l'affermazione *“è soprattutto l'uomo che deve provvedere alle necessità economiche della famiglia”*:

-Nord-ovest	46,4 %
-Nord-est	43,3 %
-Centro	48,4 %
-Sud e isole	56,5 %

"Aumentano le donne breadwinner, ovvero crescono le famiglie con almeno una persona di 15-64 anni in cui è la donna ad essere l'unica occupata, specialmente tra le madri in coppia. (...) Nel Mezzogiorno al loro aumento si associa la riduzione delle famiglie sostenute unicamente dal lavoro dell'uomo."

La questione problematica si cela però nel fatto di capire se tali donne, ovvero quelle che iniziano a lavorare diventando l'unica fonte di sostentamento per la famiglia, lo facciano soltanto in momenti di crisi come quello attuale e dunque per sopperire alla disoccupazione del partner, o rappresentino anche il segno che si sia innescato un graduale cambiamento di mentalità.¹⁹⁷

Purtroppo i dati non chiariscono questo punto, ma dal canto nostro sosteniamo l'idea che senza dubbio è nei momenti di crisi che si verificano le rivoluzioni più significative. Dopo un periodo di grandi cambiamenti economici e sociali, la realtà apparirà senz'altro diversa, e forse in questo caso rinnovata e più adatta ad affrontare le nuove sfide che ci pone l'epoca in cui viviamo. Le donne stanno ormai da anni rafforzando la loro consapevolezza circa le proprie capacità professionali e chiedono in modo sempre più deciso, sia nella sfera privata che pubblica, di far rispettare i loro diritti.

¹⁹⁷ Le famiglie italiane senza pensionati da lavoro e la cui unica fonte di sostentamento è una donna erano nel 2008 il 9,4% e sono salite nel 2013 al 12,2% (mentre un uomo è l'unica fonte di sostentamento per il 26,5% delle famiglie, dato rimasto invariato dal 2008). Facendo un'analisi geografica, vediamo che al Centro-Nord le famiglie mantenute solo da una donna sono circa il 13% contro il 24% di quelle mantenute da un uomo, nel Mezzogiorno invece quelle mantenute da una donna sono il 10,1% contro il 30,2% di quelle mantenute da un uomo.

I governi si trovano così alla ricerca di politiche che facilitino la vita sociale delle donne e in particolare, per quanto riguarda quella economica, la conciliazione tra il lavoro retribuito e quello domestico.

Uno degli obiettivi largamente condivisi dai diversi stati è l'aumento dell'occupazione femminile, visto che si ritiene ci sia un immenso potenziale di offerta di lavoro in quelle donne che ora sono inattive. Politiche adatte a questo scopo sono soprattutto quelle miranti a sviluppare migliori servizi per l'infanzia, eliminare le discriminazioni di genere nel lavoro, promuovere nuovi modelli di famiglia a favore di una distribuzione più equa del lavoro domestico. È necessaria dunque una combinazione di azioni sulla famiglia, il lavoro e la società nel suo complesso.

Per quanto riguarda l'Italia, nel testo della legge n.120/2011, che abbiamo esposto nel capitolo precedente, si parla in generale del riequilibrio nella rappresentanza dei generi negli organi di vertice. La legge riserva delle quote al genere meno rappresentato ma in realtà, data la situazione contingente, sappiamo che si riferisce all'aumento della presenza di donne, soprattutto nei consigli di amministrazione. Per dare un'idea dello squilibrio di genere in questo ambito, basti pensare che fino al 2011 solo il 7,4% dei posti di consigliere risultava ricoperto da donne, dati sconcertanti se paragonati a quelli di paesi come la Finlandia, la Svezia e la Francia le cui cifre si aggiravano attorno al 27% , 25% e 22% rispettivamente.

La prospettiva odierna risulta decisamente migliorata. Infatti secondo l'ultimo rapporto pubblicato a Novembre dalla Consob¹⁹⁸ nel

¹⁹⁸ Commissione Nazionale per le Società e la Borsa. *Autorità amministrativa indipendente istituita nel 1974. La Consob è stata dotata di personalità giuridica e piena autonomia nel 1985. Le sue attività principali si rivolgono alla tutela degli investitori, all'efficienza, alla trasparenza e allo sviluppo del mercato mobiliare italiano. Le sue funzioni si sono progressivamente sviluppate nel tempo in relazione*

2013 questa cifra è salita al 17,2% del totale e in 198 imprese (135 a fine 2011) almeno una donna siede nei consigli di amministrazione.¹⁹⁹ Non si tratta ancora di risultati ottimali, anche perché i dati ci dicono che le donne in questione continuano a ricoprire cariche non esecutive (solo il 3,2% delle donne nei consigli riveste il ruolo di amministratore delegato), ma di certo rappresentano un consistente passo in avanti.

A livello europeo i dati si presentano molto simili a quelli italiani. La Commissione si esprime infatti in questi termini:

*"Nel 2013 nei consigli di amministrazione delle principali società quotate in borsa dell'Unione europea le donne hanno rappresentato solo il 17,8% mentre le amministratrici delegate non hanno superato il 4,8%. La percentuale di donne con ruolo di a.d è stata ancora inferiore e si è attestata sul 2,8%."*²⁰⁰

Rimanendo ancora in tema di quote di genere come strumento per promuovere la parità e garantire una giusta rappresentanza ad entrambi i sessi soprattutto nelle cariche elettive, bisogna aggiungere che queste quote hanno senz'altro contribuito a migliorare la posizione dell'Italia nella classifica mondiale stilata annualmente dal World Economic Forum chiamata *"Global Gender Gap Report"*.

In concreto, i dati sulla presenza femminile nel parlamento italiano hanno visto un incremento di ben 9 punti percentuali, passando

sia all'esigenza di estendere l'ambito della tutela del risparmio che al progressivo evolversi del mercato finanziario e della legislazione in materia.

Fonte: sito web www.consob.it.

¹⁹⁹ Consob, *"2013 Report on corporate governance of Italian listed companies"*. p. IV.

²⁰⁰ Fonte cit.: Commissione europea (2014) *"Colmare il divario retributivo..."*

dal 22% del 2012 al 31% del 2013²⁰¹, il più alto della storia italiana.²⁰² Sotto questo aspetto l'Italia recupera alcune posizioni e si piazza dopo paesi come la Spagna che vanta un 36% di donne in parlamento e la Germania che registra una presenza femminile di ben 33%.²⁰³

Per proporre uno studio comparato tra le realtà nazionali e gli altri paesi del mondo, riteniamo sia stata molto utile l'analisi suggerita all'interno della classifica mondiale appena citata (in cui vengono considerate un insieme di diverse variabili)²⁰⁴. In tale classifica, l'Italia è passata, nel giro di un anno, dal 80° posizione alla 71° su un totale di 136 Stati, collocandosi dietro a paesi come Cina e Romania (rispettivamente 69° e 70°).²⁰⁵

Tornando all'Italia, a livello regionale la situazione si presenta estremamente sbilanciata. Tra le 20 regioni italiane, solo 2 (il Friuli - Venezia Giulia e l'Umbria) ²⁰⁶ hanno presidenti donna.

A livello comunale i dati non sono affatto più incoraggianti. Su un totale di 8.057 comuni italiani, soltanto 931 hanno un sindaco donna (che equivale al 11,5% del totale). Non solo, si tratta sempre di comuni

²⁰¹ Statistiche XVII Legislatura:

Nella Camera, su un totale di 630 deputati, ci sono 198 donne: il 31,4%.

Nel Senato, su un totale di 320 senatori, ci sono 93 donne: il 29,06%.

²⁰² World Economic Forum, "Global Gender Gap 2013". p.25.

²⁰³ Inter-Parliamentary Union. *National Women in Parliaments*, Novembre 2013. <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

²⁰⁴ Le 14 variabili considerate nell'indice complessivo del *Global Gender Gap 2013* sono: Labour force participation, Perceived wage equality for similar work, Estimated earned income, Legislators, senior officials and managers, Professional and technical workers, Literacy rate, Enrolment in primary education, Enrolment in secondary education, Enrolment in tertiary education, Sex ratio at birth, Healthy life expectancy, Women in parliament, Women in ministerial positions, Years with female head of states.

²⁰⁵ World Economic Forum, *Op. cit.*, p.10.

²⁰⁶ La presidente della Regione Friuli - Venezia Giulia è Debora Serracchiani, eletta il 21 aprile 2013. La presidente della Regione Umbria è Catuscia Marini, eletta il 28 marzo 2010.

di dimensioni medio - piccole, arrivando ad un massimo di 100 mila abitanti.²⁰⁷ Tra questi comuni a guida femminile il 25% ha meno di mille abitanti.²⁰⁸ Quindi parliamo in ogni caso di realtà molto ridotte e poco rappresentative della popolazione totale della nazione.

Ogni proposta legislativa, e in generale qualunque provvedimento a favore di una più equa rappresentanza dei sessi, trova sistematicamente una folta schiera di oppositori. Le argomentazioni maggiormente utilizzate da questi ultimi puntano spesso su questioni di competenza e meritocrazia (tesi che hanno contrastato fortemente, e continuano a farlo, ad esempio l'adozione di ogni tipo di iniziativa contenente le cosiddette *quote rosa*, ma che dovrebbero chiamarsi più correttamente *quote di genere*). Sostengono che non debba essere il genere a rappresentare un parametro o a figurare tra i requisiti di elezione, ma che dovrebbero essere valutati unicamente altre caratteristiche del candidato.

A nostro avviso, un discorso simile sembrerebbe anche plausibile, se non fosse per il fatto che molto spesso ci si dimentica che dietro a tutte le scelte che compiamo c'è un preciso schema mentale che le guida. Ogni decisione e azione compiuta, anche a livello sociale, viene inevitabilmente influenzata da una miriade di fattori. Questi fattori, come abbiamo cercato di ribadire più volte nei capitoli precedenti, hanno spesso a che vedere con dei pregiudizi storici. Il punto è dunque che anche le scelte che apparentemente si mostrano oggettive, hanno una solida struttura di pregiudizio. Scelte che quotidianamente pongono

²⁰⁷ Il comune più popoloso che vanta un sindaco donna è il comune di Ancona con 100.343 abitanti (dati Istat 2013). Valeria Mancinelli è stata eletta il 10 giugno 2013 ed è il primo sindaco donna della città.

²⁰⁸ Fonte: rielaborazione Ancitel (2014).

in essere delle discriminazioni²⁰⁹ basate sui pregiudizi di cui parlavamo.

L'idea che qui sosteniamo è che alcune delle iniziative, o nella fattispecie delle leggi o dei provvedimenti, che mirino ad imporre almeno temporaneamente un'equa rappresentanza dei generi, siano utili ad innescare un processo di cambiamento culturale.

Si è più volte constatato che in certi casi il limitarsi a garantire delle mere uguaglianze di opportunità può mostrarsi insufficiente, ed ecco che si verifica una perpetuazione della situazione di disuguaglianza sostanziale nonostante venga garantita quella formale. Perciò troviamo che siano necessarie, sempre per un arco di tempo limitato e nel rispetto di parametri ben precisi, delle regole che perseguano l'obiettivo di creare una cultura più neutrale dal punto di vista dei generi.

La questione fondamentale è quella di arrivare a scuotere dalle

²⁰⁹ Ci sono diversi tipi di discriminazioni possibili. C'è quella più semplice e individuale, che viene compiuta volontariamente da una persona e si basa su pregiudizi soggettivi. Questa discriminazione viene anche detta *diretta*, perché punta proprio a mettere una persona o un gruppo in una situazione di svantaggio, per il semplice motivo che essi appartengono ad una determinata categoria. Esiste invece un tipo di discriminazione che può derivare da elementi *strutturali*, come ad esempio alcuni concorsi, associazioni, gruppi che impongono determinati requisiti per essere ammessi o per superare una prima fase. I criteri possono inizialmente sembrare equi ma in realtà spesso nascono delle discriminazioni e alla fine si perviene allo stesso risultato (per questo chiamata anche *discriminazione indiretta o strutturale*). A livello comunitario viene introdotto il concetto di discriminazione indiretta e definito chiaramente nella Direttiva 97/80/CE del Consiglio riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso (15 dicembre 1997):

"sussiste discriminazione indiretta quando una posizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri colpiscono una quota nettamente più elevata d'individui d'uno dei due sessi a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano adeguati e necessari e possano essere giustificati da ragioni obiettive non basate sul sesso."

Si aggiungono infine a queste le *molestie o i comportamenti indesiderati*, ritenute anch'esse discriminazione qualora compiuti "per motivi di razza o di origine etnica e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo."

radici la *forma mentis* patriarcale a cui siamo abituati ormai da millenni. Si tratterebbe semplicemente di aumentare in questo modo la sensibilità circa le discriminazioni sessuali che si attuano ancora oggi, nella maggioranza dei casi a scapito delle donne.

Sosteniamo iniziative come le quote di genere (sia in ambito politico che economico), la creazione di strutture per l'infanzia che aiutino le famiglie a conciliare meglio i tempi della coppia tra il lavoro e i figli, la promozione di campagne informative per aumentare la sensibilità e la consapevolezza della popolazione su questi temi, fino ad arrivare addirittura all'adozione, si intende sempre come *extrema ratio*, di politiche che attuino delle vere e proprie *discriminazioni inverse*²¹⁰, qualora altri rimedi si dimostrino inadeguati.

Per concludere il capitolo vogliamo prendere in prestito le parole della prima donna che ebbe la possibilità di parlare a Montecitorio. Angela Maria Guidi²¹¹ faceva parte della Consulta Nazionale²¹² e prese la parola il 1 ottobre 1945. Una vera rivoluzione, essendo la prima volta che veniva data la possibilità ad una donna di parlare in Parlamento. Inutile dire che tra i banchi regnava un profondo scetticismo, e qualche componente maschile non dissimulava una certa paura. Per tranquillizzare i suoi colleghi e dare l'avvio a questa nuova

²¹⁰ Una discriminazione inversa è un provvedimento che prevede in modo deliberato un vantaggio a favore di quei gruppi che fino a quel momento sono stati vittime di discriminazioni. Si attuerebbe una sorta di riequilibrio, da applicare soltanto per un determinato periodo e come ultima alternativa, mettendo fine ad alcune ingiustizie che si sono verificate fino a quel momento.

²¹¹ Angela Maria Guidi nacque a Roma nel 1896. Nel 1945 divenne membro della Consulta nazionale e nel 1946 si trovò tra le 21 donne elette alla Costituente.

²¹² La Consulta Nazionale sostituì il Parlamento alla fine della seconda guerra mondiale, in attesa di nuove elezioni. È stata istituita il 5 aprile 1945 e soppressa il 2 giugno 1946, data dell'elezione della Costituente. La Consulta era formata da 5 donne (Abele Bei Ciufoli, Angela Maria Guidi Cingolani, Elettra Pollastrini, Laura Bianchini e Teresa Noce Longo) e 442 uomini.

consuetudine, Angela Maria Guidi si esprime in questi termini:

"E non si tema un ritorno a un antico matriarcato. D'altra parte mi sembra che peggio di quanto son riusciti a fare gli uomini nel passato, le donne non potranno mai fare".

5) Caso studio: Luxottica e progetto Valore D.

Il progetto Valore D²¹³ è stato scelto come caso studio non solo perché, essendo ormai attivo da anni, ci permette di analizzarne i primi risultati, ma anche perché condividiamo esattamente quelle che sono le idee di base che hanno dato vita a tale iniziativa.

Riteniamo opportuno presentare il progetto proprio come viene descritto dagli ideatori stessi, ovvero:

*"Valore D è la prima associazione di grandi imprese creata in Italia per sostenere la leadership femminile in azienda. Nata nel 2009 dallo sforzo comune di 12 aziende virtuose – AstraZeneca, Enel, GE Oil&Gas, Johnson&Johnson, Ikea, Intesa Sanpaolo, Luxottica, McKinsey & Company, Microsoft, Standard&Poor's, UniCredit e Vodafone – ha l'obiettivo di supportare e accrescere la rappresentanza dei talenti femminili nelle posizioni di vertice, attraverso azioni tangibili e concrete."*²¹⁴

È dunque un'associazione d'impresе che si propone di seguire passo dopo passo la formazione e la crescita di donne destinate a

²¹³ Il progetto è stato inizialmente promosso da McKinsey & Company. L'associazione, grazie alla collaborazione di un insieme di aziende ma soprattutto a seguito di un incontro fra varie donne manager che hanno discusso di leadership femminile e che hanno subito sentito il bisogno di mettere in atto delle azioni concrete, è stata ufficialmente presentata la pubblico il 7 maggio 2009. L'idea di base si presenta da subito molto innovativa, in un certo senso prima nel suo genere. Si pone come obiettivo principale il sostegno della crescita professionale delle donne in Italia: *"Valore D, Donne al Vertice per l'Azienda di Domani."*

²¹⁴ Le aziende, per aderire al progetto, possono scegliere se diventare *Associati Ordinari* (a giugno 2014 si contano circa 68 aziende che hanno aderito come associati ordinari) oppure, a fronte di un contributo maggiore nei confronti dell'Associazione, dei veri e propri *Sostenitori* (sono circa 34). Inoltre questi ultimi hanno diritto a diversi servizi aggiuntivi che verranno esposti nel capitolo.

ricoprire posizioni di vertice. Una delle idee fondamentali del progetto è che quello maschile sia uno stile di leadership molto diverso da quello femminile, e che quest'ultimo non sia stato valorizzato affatto fino ad oggi.

Ormai abbiamo ribadito più volte nei capitoli precedenti come ciò dipenda da diversi fattori, primo fra tutti quelli culturali. La necessità di affidare alle donne principalmente gli incarichi familiari²¹⁵ è uno dei pregiudizi più fortemente radicati presso la maggioranza delle culture mondiali. Ed è proprio al superamento di simili pregiudizi che Valore D intende puntare le sue mire. Sono situazioni che spesso si celano in parvenze di normalità, ma che hanno una forza talmente trainante che finiscono per regolare l'intera vita sociale.

Tenendo a mente questa impostazione, capiamo per quali motivi il progetto si muova essenzialmente lungo tre direttrici, ovvero creando un rapporto diretto di interlocuzione con:

- 1) le donne manager
- 2) le aziende²¹⁶
- 3) l'intera società

Soltanto attraverso la preparazione professionale di donne manager sarà possibile proporre gradualmente un nuovo modello culturale, superando quelli tradizionali legati al genere e permettendo

²¹⁵ Dedicando poco tempo al lavoro retribuito, le loro chances di fare carriera e di arrivare in posizioni di comando diminuiscono di molto.

²¹⁶ L'associazione opera in ambito nazionale quindi, nonostante si rivolga ad aziende multinazionali con sedi in tutto il mondo, si occupa unicamente della realtà italiana. Ricordiamo che attualmente (giugno 2014) le aziende coinvolte sono circa 102.

alle donne di partecipare in modo equo a gran parte di quel mondo lavorativo, economico e sociale che per molto tempo è stato fuori dalla loro portata.

L'obiettivo dell'associazione è da una parte quello di fornire alle donne gli strumenti e le conoscenze adatte per affrontare questo cambiamento, dall'altra preparare la società ad accettarlo. Infatti si è convinti che per valorizzare effettivamente il talento femminile non basti inserire più donne nei ruoli di potere, ma bisogna anche cambiare la mentalità.

Senza dubbio a questo punto risulta necessario che l'intera collettività partecipi all'evoluzione e sia consapevole dei motivi principali che sostengono determinate scelte. Solo così si possono iniziare a rimuovere gli ostacoli che rendono ancora più difficoltoso alle donne l'ingresso nel mondo del lavoro e creano un enorme divario tra i sessi. Iniziando forse dai pregiudizi che guidano la stessa scelta degli studi e dei diversi percorsi professionali in generale, pieni anch'essi di prerogative di genere.²¹⁷ Ciò che si propone non è di certo il creare una

²¹⁷ Secondo i dati di una ricerca promossa da McKinsey & Company - Valore D *"Occupazione-Istruzione-Educazione: le trappole nascoste nel percorso delle ragazze verso il lavoro"* presentata a Roma il 22 aprile 2014 in occasione della seconda edizione del progetto *"Nuvola Rosa"* (portato avanti da Microsoft Italia insieme ad altri 16 partner), l'Italia presenta un differenziale tra maschi e femmine nella scelta delle materie tecnico-scientifiche pari a 4,9% (il 14,8% dei maschi opta per studi tecnico-scientifici contro il 9,9% delle ragazze, secondo i dati Istat del 2010).

Le cause che soggiacciono ad una situazione simile, secondo la ricerca, sono tre:

- 1) influenze che le ragazze tendono a subire fin da piccole circa la scelta dei loro percorsi di studi.
- 2) disallineamento tra le scelte scolastiche e il mondo lavorativo (gli ambiti professionali a più alta presenza femminile, come possono essere quello dell'insegnamento, letterario, farmaceutico o quello linguistico, hanno senz'altro minori possibilità di collocamento e dei salari più bassi)

sorta di equilibrio artificiale tra vita e lavoro, che penda a favore delle donne, ma di trovare insieme un modello alternativo di equilibrio individuale. Unire il sociale all'economico per accrescere le singole capacità e partecipare senz'altro ad un processo di cui si è certi che tutti godranno degli immensi benefici che ne deriveranno.

Secondo i sostenitori del progetto, si tratterebbe di promuovere un equilibrio che:

"Generi 2,7 milioni di posti di lavoro pari ad un tasso di occupazione femminile del 60% e 90 miliardi di euro di benefici annui, per lo Stato e per le famiglie.

Un equilibrio che valorizzi i 190 miliardi di euro spesi in istruzione per i 3,8 milioni di donne inattive.

Un equilibrio che spinga imprese e comunità a investire in soluzioni di welfare innovativo per le famiglie."

3) pregiudizi nascosti del mercato del lavoro nei confronti delle donne.

Viene confermata ancora una volta una forte distorsione sui comportamenti e le attitudini delle bambine che deriva dalla cultura e dalla tradizione familiare di appartenenza, la quale tende ad esprimere delle aspettative molto diverse in base ai generi. Un dato curioso che apprendiamo dalla ricerca in questione è che sono in misura maggiore le mamme a mettere in atto dei comportamenti che tendono a riprodurre i ruoli di genere tradizionali (il 52% di esse gioca con le figlie ad attività domestiche mentre con i figli disegna o preferisce giochi da tavola), mentre i papà giocano in maniera indifferenziata sia con le figlie femmine che con i maschi. Tale meccanismo si riproduce col passare del tempo e superata la fase dell'infanzia, come una profezia che si autoavvera (la stessa ricerca cita Robert K. Merton, e la sua famosa espressione del 1948) diventa un fatto scontato e il modello da seguire anche in età adulta.

Riassumendo, la meta finale di Valore D è quella di *"andare oltre il femminile, per sviluppare in Italia una nuova cultura d'impresa al passo con i tempi e con il resto del mondo"*.

Le aziende sono perciò l'altro protagonista indiscusso del progetto. Il loro impegno diretto aiuta senza dubbio a coinvolgere più persone e ad avere una forza propositiva maggiore. Infatti è su di loro che cade la responsabilità di attuare delle politiche che favoriscano la possibilità di avere più donne nelle posizioni di vertice, superando le barriere culturali di cui abbiamo parlato, consentendo la crescita professionale delle donne a pari condizioni e la loro valorizzazione professionale, per arrivare infine ad una vera neutralità di genere nelle fasi di inserimento.

Solo in questo modo si darebbe anche una voce femminile alle scelte manageriali e alle strategie economiche che da esse derivano. La scelta di queste donne risulta però fondamentale. Non si possono di certo tralasciare i requisiti di merito e capacità se parallelamente ci si pone l'obiettivo di migliorare anche le prestazioni economiche delle aziende coinvolte. Perciò il punto su cui insiste l'associazione è quello della creazione di una rete di consulenza sulle best practices e le possibili tattiche da attuare per formare, selezionare e reclutare le future leaders che andranno a ricoprire i ruoli di comando, da sempre in mano agli uomini.

Promuovere quindi la creazione di cantieri di donne competenti, che sappiano proporre una nuova forma di leadership. Secondo le statistiche, spesso sono più alte le percentuali di donne laureate, con un percorso di studi migliore e voti al di sopra di quelli maschili. Elementi che, sommati ai diversi studi che dimostrano che le donne nei posti di comando incrementano i risultati dell'azienda e aumentano la loro redditività, ma che sono in generale i gruppi misti a produrre le migliori

performance economiche, fanno sì che stia proprio nell'interesse delle aziende portare avanti programmi di questo tipo. Infatti negli ultimi anni si è vista aumentare notevolmente l'attenzione e la sensibilità verso siffatte argomentazioni.²¹⁸ Ma la sensibilità da sola, come sappiamo, non produce effetti tangibili.

Tra i compiti principali di Valore D esposti nella presentazione del progetto, leggiamo che l'associazione punta ad *“aumentare la rappresentanza dei talenti femminili ai vertici delle aziende italiane (...) attraverso azioni tangibili e concrete”*. Come si traducono in fatti queste parole?

La creazione e l'acquisizione di competenze particolari, conoscenze precise, ma anche dell'autostima femminile²¹⁹ è un lavoro da compiere gradualmente. Imparare a far carriera per diventare realmente competitivi è il punto da cui partire se si vogliono realmente coltivare i talenti valorosi di domani. Le donne devono essere portate a considerare da una parte le proprie preferenze e inclinazioni individuali, ma dall'altra tali preferenze devono venir ponderate assieme alle vere opportunità lavorative che esse possono offrire.

²¹⁸ Alcune ricerche dimostrano che una più numerosa presenza femminile nei ruoli di comando si presenta spesso accompagnata da una struttura maggiormente bilanciata e con delle migliori performance aziendali, sia sotto il profilo economico che sotto quello finanziario. Poche donne ai vertici si tradurrebbe in perdite di valore per le aziende dal momento in cui, non essendo utilizzate e valorizzate in maniera ottimale le capacità femminili, ci si troverebbe a sfruttare in misura minore il potenziale totale dell'impresa.

²¹⁹ Rafforzare l'autostima femminile non è certamente un elemento secondario. Molte ricerche dimostrano come sia abbastanza diffusa una sorta di autocommiserazione delle donne verso la loro condizione economica e sociale. Spesso esse stesse si sentono incapaci di risolvere determinate faccende e riconoscono agli uomini attitudini e competenze migliori. Per proporre quindi un nuovo modello di leadership, a *“tinte rosa”*, le prime ad essere convinte di poterci riuscire devono essere le donne.

Grazie a numerose ricerche e interviste di donne che sono riuscite ad arrivare a posizioni di comando, si sono sfatati man mano alcuni dei miti che si pensava regolassero i meccanismi sociali alla base di questa situazione, primo fra tutti la convinzione che fossero le stesse donne a non voler far carriera. Si dimostrò come la strada per riuscirci era talvolta così complicata al punto da, in un certo senso, obbligare coloro che vi si avvicinavano a mollare l'impresa prima di finire sopraffatti.

Ostacoli quali la mancanza di strutture per l'infanzia, la bassa flessibilità del mondo del lavoro, le responsabilità domestiche le quali spesso sono completamente a responsabilità femminile, fanno sì che per le donne il portare avanti un percorso professionale meritevole e fruttuoso si presenti come una fatica insostenibile. Valore D ha pensato a come poter innescare una sorta di circolo virtuoso che elimini questi elementi e veda i buoni propositi trasformati in azioni concrete. Il binomio che intende portare avanti è talento e concretezza, e si propone di trasmetterlo a tutte le donne delle imprese che ne fanno parte.

L'associazione ha impostato l'intero impianto di azione su cinque macroaree, ritenute fondamentali sia per la formazione professionale delle donne coinvolte che per il rimodellamento culturale della realtà su cui si vuole andare ad agire.

Le macroaree sono:

1) **Mentorship**

“Da qualche parte, in qualche modo, dietro ogni persona di successo c’è stato qualcuno che si è occupato del suo sviluppo. Questo era un mentore”.

*Beverly Kaye.*²²⁰

Il mentorship ha l'incarico di affiancare alle donne in fase di formazione dei mentor, ovvero delle persone che vantano già una particolare esperienza nel mondo del lavoro e che sono quindi in grado di guidarle e consigliarle lungo tutto il percorso che le attende. Tra i compiti affidati al mentor ci sono, oltre a rappresentare un possibile modello da seguire per il proprio mentee, quello di fare da sostegno, ascolto e incentivo per uno sviluppo ottimale dell'allievo. Di solito si fissano degli incontri a scadenze variabili tra il mentor e il mentee per garantire una costante supervisione dell'operato. In questo caso il tutto viene declinato in chiave femminile, considerando cioè le peculiarità che abbiamo detto caratterizzare spesso il percorso professionale delle donne. Il programma di mentorship proposto da Valore D può essere circoscritto all'ambito di una sola azienda o può invece diventare di carattere interaziendale, riuscendo a rendere in modo migliore la complicata realtà lavorativa.

2) **Skill Building**

Si insegna alle donne e alle imprese a capire al meglio i meccanismi che regolano l'economia di oggi e vengono identificate le competenze e le caratteristiche di leadership più

²²⁰ Beverly Kaye è la fondatrice e presidente del Career Systems International (CSI), una compagnia attiva a livello mondiale che aiuta le organizzazioni e le aziende a massimizzare gli effetti delle assunzioni strategiche, dello sviluppo e il mantenimento dei talenti chiave. Beverly Kaye è ormai considerata un'esperta sulle performance lavorative nel mondo moderno.

adatte gestirli. Questo è il vero nucleo del progetto, dove viene effettivamente coltivato e perfezionato il talento femminile, permettendo ad ognuno di proporre il proprio stile e, agendo sulla cultura aziendale, di rimuovere molti ostacoli.

Il programma prevede per le manager:

- il pieno sviluppo delle proprie competenze di leadership
- la presa di coscienza delle proprie potenzialità
- la conoscenza approfondita del contesto lavorativo in modo da aumentare la capacità negoziale
- la creazione di reti di relazioni personali

Alle aziende invece si chiede di:

- promuovere una cultura che garantisca la valorizzazione di entrambi i generi, ma nel complesso di ogni tipo di diversità
- svolgere qualsiasi tipo di comunicazione in maniera completamente neutrale rispetto al genere
- condurre delle ricerche sui propri punti deboli con riferimento alle disuguaglianze di genere e trovare le opportune soluzioni

3) **Work-Life Balance**

Il pensiero trainante di quest'area è efficacemente descritto dalle parole di Richard Donkin, esperto di tematiche riguardanti l'occupazione e il lavoro:

“Non si tratta di mettere artificialmente insieme un qualche “equilibrio tra vita e lavoro”, ma di assicurare una vita realmente equilibrata per tutti. E’ questa la ragione per cui il futuro delle donne nel lavoro non deve essere considerato una questione separata, bensì parte integrante del modo in cui le persone vengono gestite, reclutate, promosse e premiate.”²²¹

Permettere alle donne di conciliare vita lavorativa e privata vuol dire offrir loro i cosiddetti *“strumenti di flessibilità”* ²²² di cui hanno bisogno. Tali strumenti non devono essere rivolti unicamente alle donne, anzi la loro efficacia aumenta se sono destinati ad entrambi i generi. Infatti, garantendo anche agli uomini dei privilegi o facilità in determinate circostanze vuol dire dare alle donne maggiori opportunità di investire il proprio tempo ed energia nello sviluppo del loro talento e competenze di leadership. Valore D studia giorno per giorno gli obiettivi comuni da raggiungere e gli strumenti ²²³ funzionali alla loro realizzazione.

4) **Role Model**

²²¹ Donkin R. (2011) *Il futuro del lavoro*. Milano: Gruppo il Sole 24 ore.

²²² Da una ricerca condotta da Valore D emerge che quei paesi europei le cui aziende offrono maggiori strumenti di flessibilità registrano una presenza femminile nelle posizioni apicali molto più numerosa rispetto agli altri.

²²³ Ad esempio creare un insieme di best practices da condividere tra tutte le aziende aiuterebbe senz'altro la diffusione di informazioni utili e il perfezionamento dei servizi in questione.

Sono delle vere e proprie lezioni tenute da donne con una carriera esemplare, che ce l'hanno fatta e possono insegnare alle altre i trucchi e le capacità necessarie per il successo. In poche parole si tratta di donne che insegnano ad altre donne.

*“Le storie speciali di leadership femminile possono avere, come il battito della farfalla, il potere di rinnovare gli ambienti di lavoro, di apportare una ventata di innovazione nelle aziende, di radicare comportamenti ispirati a criteri di etica e responsabilità sociale delle imprese.”*²²⁴

Le donne di potere rappresentano la dimostrazione vivente che è possibile raggiungere grandi obiettivi, oltre ad essere un possibile modello da imitare per molte altre che si trovano ancora in fase di modellamento del proprio stile di leadership. La funzione di Valore D in questo ambito è quella di far conoscere i personaggi femminili che hanno raggiunto importantissimi traguardi ma che sono poco famosi o semplicemente non considerati significativi. Si offre alle partecipanti una vasta gamma di leaders donna da cui possono trarre ispirazione grazie allo studio dei fattori, delle scelte e dei comportamenti che hanno indiscutibilmente contribuito alla loro scalata.²²⁵

²²⁴ D'Ambrosio M. L., Mallen M. (2011) *Effetto D: Se la leadership è al femminile: storie speciali di donne normali*. Milano: FrancoAngeli.

²²⁵ Tanto per citare dei grandi nomi, negli ultimi anni hanno partecipato a questa iniziativa di Valore D in veste di role model più di 30 donne di successo tra cui Marta Dassù, Elsa Fornero, Indra Nooyi, Gabriella Parisse, Lucrezia Reichlin, Pernille Spiers-Lopez e Anna Maria Tarantola.

5) **Social Innovation**

“Per la società in generale e le imprese in particolare l’esigenza di utilizzare al meglio il potenziale della loro componente femminile per far fronte alle sfide del ventunesimo secolo si sta facendo sempre più pressante. Soltanto mediante la leadership di uomini e donne, capaci di collaborare alla pari, potremo costruire un modello di capitalismo più sano, più sicuro, più sostenibile.” ²²⁶

Una completa valorizzazione della leadership femminile non è attuabile in modo organico senza considerare gli aspetti sociali e culturali che essa comporta. Non si può pretendere che le donne vengano inserite nelle posizioni di vertice se prima non vengono forniti loro gli strumenti necessari a svolgere determinate funzioni in maniera efficace e puntando sempre alla massimizzazione dei risultati.

Fondamentale è dunque agire sull'intera figura della donna nella società modificando i modelli di ruolo e gli stereotipi tradizionalmente accettati. Per far ciò, Valore D si impegna ad organizzare riunioni, incontri, tavole di discussione per avviare dibattiti intorno a questi temi e raccogliere il maggior numero di proposte e soluzioni possibili da analizzare e successivamente da mettere in pratica.

²²⁶ Wittenberg-Cox A, Maitland A. (2010) *Rivoluzione Womenomics: perché le donne sono il motore dell'economia*. Milano: Gruppo il Sole 24 ore.

Le cinque macroaree d'intervento fin qui descritte vengono portate avanti dai partecipanti al progetto Valore D (che abbiamo detto essere appunto le aziende associate, oggi circa 102) suddivisi in gruppi di lavoro per materie e composti dagli esperti delle diverse aziende di quei precisi argomenti. Questi servizi sono poi messi a disposizione di tutto il personale delle suddette aziende.

Inoltre sono previsti dei *Progetti Speciali* che contribuiscono a rafforzare l'azione concreta dell'associazione e testimoniano, ancora una volta, il suo valore dinamico. I progetti speciali attualmente in corso sono:

- **In the Boardroom:** ²²⁷

Programma rivolto unicamente alle donne che diventeranno consigliere di amministrazione delle società quotate italiane. Valore D, attraverso questo programma, sostiene tutte le tappe della formazione professionale delle donne coinvolte fino all'effettivo inserimento nei CdA. Inoltre spinge le aziende ad attivarsi per discernere tra le proprie dipendenti quelle con dei talenti particolari di leadership. Questo progetto è supportato da:

- *Egon Zehnder*, società di consulenza amministrativa, di governance, d'integrazione e di strategie di leadership.

- *Linklaters*, studio legale internazionale.

²²⁷ Il programma è stato avviato a giugno 2012 e si propone di arrivare, in 3 anni, alla preparazione professionale di circa 270 donne provenienti dai diversi settori.

Scopo principale del programma è quello di rafforzare le capacità delle donne e fornire le conoscenze necessarie a svolgere i compiti che verranno richiesti dalla posizione da ricoprire. Esso si articola in incontri mensili, per circa 12 mesi, in cui le partecipanti ottengono informazioni specifiche sul funzionamento dei CdA, si confrontano, conoscono esperti e ricevono assistenza per la messa a punto della propria strategia professionale.

- Concresco:

Programma nato grazie alla collaborazione dell'associazione *Prospera*²²⁸, la quale conta con la partecipazione di docenti, senior manager d'azienda, imprenditori e professionisti e il cui scopo è quello di formare una classe dirigente nuova e guidata dai valori della trasparenza e dell'onestà intellettuale. Perciò l'obiettivo è quello di mettere a contatto studenti e manager, come una sorta di mentoring, per preparare i giovani a capire il mondo del lavoro, e sostenendo le pari opportunità tra i generi. Anche questo programma dura un anno e prevede degli incontri mensili tra studenti e mentor, costantemente monitorati. I manager coinvolti nella prima fase del progetto²²⁹ sono stati per oltre il 50% donne.

²²⁸ Nella presentazione dell'associazione (che ricordiamo opera senza fini di lucro) sulla pagina web si legge:

"Gli associati condividono il senso di responsabilità sociale che li ha spinti a "restituire" alla società, ai giovani in primis, parte di quanto hanno "ricevuto", impegnandosi in prima persona, gratuitamente, nell'aiutare il Paese ad avere speranza nel futuro e a ricominciare a crescere."

²²⁹ Avviata a giugno 2012 ha visto la partecipazione di 60 manager e 60 laureandi o laureati del Politecnico di Milano, del Politecnico di Torino e dell'Università La Sapienza di Roma.

- **Talento**:²³⁰

Come gli altri programmi, anche questo ha lo scopo di formare i talenti femminili ma destinati unicamente alle piccole e medie aziende della Svizzera italiana, contribuendo così ad aumentare la presenza di donne ai vertici delle suddette aziende.

- **Profilo D**:²³¹

Programma innovativo che si propone di affrontare i nuovi bisogni sociali visto l'esponenziale aumento del peso economico²³² e intellettuale delle donne negli ultimi anni. La realtà italiana è pienamente in linea con questi dati, considerando che i calcoli ritengono che sono le donne a controllare direttamente o indirettamente circa l'85% degli acquisti totali. Per questo motivo Profilo D si presenta come un luogo in cui scambiarsi delle informazioni e confrontarsi, nonché organizzare eventi per la creazione di reti di conoscenze e offrire servizi di consulenza per la protezione del patrimonio.

- **GenerAzioni**:

A questo progetto speciale partecipa, assieme a Valore D, anche donnalab²³³. Si tratta di un programma della durata di 6 mesi, rivolto agli studenti più meritevoli di: Bocconi, LUISS, Università Ca' Foscari

²³⁰ "Talento - valore femminile ai vertici aziendali". Sarà attivo fino a settembre 2015.

²³¹ "Profilo D - La prima Community Economica al femminile". Portata avanti da Valore D in collaborazione con Banca Profilo (istituto indipendente di consulenza patrimoniale e finanziaria).

²³² Si pensi che le stime sostengono che dal 2002 al 2007 il reddito annuo globale generato dalle donne sia passato da 3 a 9,8 trilioni di dollari. Si prevede inoltre che nel 2014 si possa arrivare a 15 trilioni.

²³³ Società di consulenza per la gestione delle risorse e dei talenti femminili.

di Venezia e Università di Trento. A partecipare in ruolo di mentor sono le manager che parallelamente partecipano al programma sopra descritto *In the Boardroom*.²³⁴

Un'azienda leader nella produzione di occhiali da sole e da vista come *Luxottica*, consapevole della profonda arretratezza di cui soffre l'Italia in fatto di rappresentanza femminile nelle istituzioni pubbliche e nelle imprese private, ha deciso fin dall'inizio di partecipare assieme ad altre grandi aziende italiane all'elenco dei membri fondatori dell'associazione Valore D. Infatti, tra i valori fondanti che guidano l'operato di Luxottica troviamo il voler offrire benessere e migliorare la vita sia dei propri dipendenti che della comunità in cui opera.²³⁵

La speranza che accomuna Luxottica agli altri partecipanti all'associazione è che, grazie alla condivisione di numerose esperienze imprenditoriali, informazioni, testimonianze e quant'altro, le classi dirigenti, politica ed economica²³⁶, capiscano l'importanza di promuovere una maggiore presenza femminile (di talento e professionalmente preparata, si intende) nelle posizioni di comando delle aziende.

Luxottica ritiene che, in assenza di interventi positivi e concreti che spingano verso un rinnovamento dei modelli tradizionali, il processo

²³⁴ Il programma prevede incontri mensili per 6 mesi tra lo studente e il tutor, da giugno 2014 a gennaio 2015.

²³⁵ Sul sito web di presentazione dell'azienda si legge:

"Luxottica produce e distribuisce occhiali da sole e da vista di elevata qualità tecnica e stilistica al fine di migliorare il benessere e la soddisfazione dei propri clienti, creando nel contempo valore per i dipendenti e le comunità in cui opera."

²³⁶ Ma abbiamo visto come in realtà ci si rivolga alla società nel complesso.

di adattamento del sistema produttivo ed economico alla nuova realtà e ai moderni fabbisogni si svilupperebbe in maniera estremamente lenta, cosa che rischierebbe di disperdere molte risorse utili.²³⁷

Tra gli interventi necessari, figurano in prima linea quelli volti a promuovere la formazione e l'inserimento del talento femminile nelle aziende in modo da migliorare, in sintonia con gli studi finora condotti, le diverse performance aziendali.

Riteniamo che, con riferimento agli interventi positivi a favore della parità di genere, la direzione da seguire sia stata ben descritta dall'avvocato Giulia Bongiorno durante il Festival dell'Economia tenuto a Trento il 30 maggio 2014.²³⁸ Infatti, durante il suo intervento si espresse così:

*"Le quote fucsia. Donne sì ma di valore (...)
le quote devono essere a tempo altrimenti si trasformano in
privilegio (...) le donne hanno avuto secoli di
discriminazione, le quote ora sono il minimo."*

²³⁷ I risultati esposti da una ricerca Consob sostengono tale tesi. Infatti, è stato stimato che, ad esempio, in assenza della legge Golfo-Mosca (sulle rappresentanze di genere nelle aziende quotate e in quelle a controllo pubblico) ci sarebbero voluti più di 60 anni per raggiungere la percentuale del 33% di presenze femminili nei CdA, mentre la legge prevede di raggiungerle entro il 2015. Infatti, se prima l'aumento della rappresentanza femminile nei CdA era di circa lo 0,5% annuo, dopo l'entrata in vigore della legge tale cifra si aggira tra lo 6,73% e il 9,75% annuo. Risultati che non possono non essere definiti sorprendenti.

²³⁸ Assieme alla Bongiorno si trovarono a discutere di quote "rosa", e in generale di tematiche di genere, anche la presidente della Rai Anna Maria Tarantola, l'amministratore delegato di L'Oréal Cristina Scocchia, la docente di Economia politica all'Università di Torino, Daniela Del Boca, l'assessore all'Università della Provincia autonoma di Trento Sara Ferrari e Massimo Fasanella D'Amore, ex PepsiCo Beverages Americas dal 2013 in pensione. Moderati da Barbara Stefanelli, vicedirettrice del «Corriere della Sera».

Fonte: Francesca Basso (30 maggio 2014), *Corriere della Sera / Economia*.

Per questo motivo Luxottica si è data molto da fare in questi ultimi anni per sostenere simili progetti. Questa azienda ha da sempre dimostrato un'enorme sensibilità verso argomenti attinenti alle pari opportunità e alla valorizzazione del ruolo della donna e di nuovi stili di leadership in Italia, in particolare con riguardo alle loro declinazioni in diverse forme manageriali.

Attraverso un progetto concreto come quello proposto da Valore D, Luxottica è convinta, e lo ha dimostrato, di poter contribuire in maniera determinante a promuovere e accompagnare la crescita professionale dei talenti femminili. Contemporaneamente cerca di mettere in luce presso la società i problemi legati ad un simile deficit di rappresentanza femminile per facilitare anche in altri ambiti la creazione di una nuova cultura.

Tali azioni rientrano in una strategia aziendale più ampia fondata su 3 punti cardine²³⁹:

- 1) Considerando che circa il 65% dei suoi clienti sono donne, Luxottica non può ignorare una simile eterogeneità anche nell'organizzazione interna. Garantire un'elevata rappresentanza femminile nelle posizioni di vertice vuol dire per l'azienda riflettere la composizione della propria clientela.
- 2) La competitività di Luxottica deve molta della sua potenza all'elevata specializzazione della forza produttiva femminile. Infatti, sono donne il 60% dei dipendenti. Per questo motivo anche le posizioni apicali devono rispettare tale proporzione.

²³⁹ Fonte: *Luxottica e il mondo femminile*.

3) Diversità vuol dire valore d'impresa per i benefici che derivano dal confronto tra uomini e donne. Perciò risulta necessario rispettare l'equilibrio dei generi e valorizzare ognuno per il proprio talento e capacità d'innovazione. E secondo recenti studi è quello femminile il genere più adatto a gestire il cambiamento.²⁴⁰

Una strategia siffatta non solo riflette la voglia di promuovere e avviare un cambiamento culturale ritenuto più adatto ai nostri tempi, ma soprattutto esalta il vantaggio a livello economico che esso comporterebbe, sia a livello di utili che organizzativi. D'altronde era da aspettarselo, visto che l'obiettivo comune a tutte le aziende è quello di inseguire il massimo dell'efficacia possibile in modo da migliorare costantemente le proprie prestazioni economiche.²⁴¹

Con ben il 60% di dipendenti donna, Luxottica si posiziona tra le aziende a maggior partecipazione femminile in assoluto. È stata una delle prime aziende ad avviare un processo di adeguamento spontaneo

²⁴⁰ In altre parole si potrebbe spiegare come la capacità di portare avanti una gestione virtuosa della diversità. Paradossalmente quella tra uomo e donna sembra essere una delle diversità più difficili da gestire.

²⁴¹ Concetto spiegato in modo egregio da Avivah Wittenberg-Cox, amministratore delegato di 21-first (società internazionale di consulenza sulle tematiche di genere):

“Non si tratta di rivalse sessuali o sociali, ma solo di business. Oggi le donne sono la metà della popolazione mondiale e il 60% di quella che lavora. E soprattutto rappresentano il 70% del potere decisionale di spesa.(...) Un'azienda senza donne e senza leadership al femminile finisce per precludersi il successo nel principale segmento di mercato esistente.”

Tratto da: *Uomini e donne, la differenza come valore d'impresa*. Enel news. 14 febbraio 2013.

alla nuova legge sulle quote di genere, in occasione del primo rinnovo del proprio CdA.²⁴²

Alcune notizie positive in tema di rappresentanza femminile nei vertici aziendali, ci arrivano dal Governo. Ci riferiamo alle recenti nomine dei vertici delle principali società statali.²⁴³ Dopo lunghe trattative si è deciso, provocando non poco stupore, di affidare la presidenza di Enel, Eni e Poste Italiane a tre donne, rispettivamente a Luisa Tondini, Emma Marcegaglia e Patrizia Grieco.

A nostro parere si tratta di una scelta esemplare. Una vera e propria rivoluzione culturale che parte dall'alto e, anche se ancora molto circoscritta, propone nuovi modelli da seguire. Una rivoluzione che allo stesso tempo si mostra attenta al risultato, presentandosi molto critica sul talento, l'autorevolezza e le qualità delle persone prescelte. Si sottolinea che gli obiettivi rimangono sempre gli stessi, ovvero quelli di puntare alla massima efficienza e di inseguire traguardi ambiziosi, elementi basilari per il buon andamento dell'economia del paese, ma attraverso un modo completamente nuovo e più adatto al contesto socio-politico attuale.

Ci sembra opportuno riportare le parole del presidente del Consiglio Matteo Renzi con riferimento alle suddette nomine:

²⁴² Sul sito dell'azienda si legge: *L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dalla Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2012 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2014. A seguito delle dimissioni di Sergio Erede, il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da dodici amministratori.*

Di questi 12 amministratori, 2 sono donne, il che equivale a circa il 16,7% del totale del CdA.

²⁴³ La lista completa delle nomine di presidenza e consiglio di amministrazione delle 4 società pubbliche più importanti è stata pubblicata sul sito della Presidenza del Consiglio dei Ministri il 14 aprile 2014: *Nomine del governo per i rinnovi dei vertici Enel, Eni, Finmeccanica e Poste italiane.*

"Sono particolarmente soddisfatto per la forte presenza femminile, segno di un protagonismo che chiedeva da troppo tempo un pieno riconoscimento anche da parte del settore pubblico, in linea, anzi all'avanguardia, rispetto alle migliori esperienze europee e internazionali."

Per quanto riguarda in particolare Poste Italiane, essa si colloca, assieme a Luxottica, sulle posizioni più alte della classifica delle pari opportunità, prendendo in considerazione l'intera struttura organizzativa. Infatti, Poste Italiane sono oggi un'azienda composta per oltre la metà da donne, con una cifra che si aggira intorno al 53% del totale dei dipendenti a livello nazionale.²⁴⁴ Questo risultato è stato possibile grazie ad una politica di assunzione femminile in atto da molti anni.

Facendo un breve excursus storico troviamo interessante notare come, anche se erano ormai presenti da tempo in azienda delle impiegate donna ²⁴⁵, fu soprattutto durante la prima guerra mondiale che aumentarono in modo vertiginoso le assunzioni femminili per coprire la mancanza di dipendenti uomini chiamati alle armi. Iniziato quasi involontariamente, tale processo si rafforzò fino al sorpasso delle donne che vediamo in atto oggi.²⁴⁶

²⁴⁴ Sono in totale 73.000 le donne che lavorano in Poste Italiane.

²⁴⁵ È nel 1865 che arrivarono le prime donne impiegate in azienda.

²⁴⁶ I dati riportati sul sito di Poste Italiane, aggiornati all' 8 marzo 2014 sono:

E' donna quasi la metà (47%) del personale con funzione di quadro. Questi i numeri che fanno di Poste Italiane una delle realtà con la più alta percentuale femminile in Italia; di queste il 52% ha meno di cinquant'anni, contro una media

In ambito internazionale, è stata recentemente pubblicata dalla NAFE (National Association for Female Executives) la classifica statunitense²⁴⁷ delle aziende esemplari in quanto al numero di donne che si trovano in posizioni di comando.

In altre parole, sono queste le aziende che favoriscono di più le carriere femminili e le aiutano a progredire professionalmente fino ad arrivare ai vertici. Offrono dei contesti ideali per le donne, contesti in cui ci sono alte prospettive per le carriere "rosa".²⁴⁸

Le prime 10 aziende della classifica, in ordine casuale, sono:

- IBM (% di dipendenti donne: 30%;
% di senior manager che sono donne: 26%)
- Ernst & Young (46%; 45%)
- Marriott (55%; 40%)
- AstraZeneca (54%; 40%)

maschile del 42%. Per quanto riguarda le direttrici di ufficio postale la percentuale di donne presenti è del 59%, con un'ottima percentuale al femminile nel Nord e Centro Italia: Emilia Romagna (79%), Valle D'Aosta (73%), Piemonte (75%), Friuli Venezia Giulia (69%), Liguria (68%), Toscana (67%), Trentino Alto Adige (65%) e Umbria (69%), Marche (64%), Veneto (63%) e Lombardia (61%). Al Centro-Sud e nelle isole il numero di donne direttore supera la metà in Sardegna (52%), nel Molise (60%) e in Abruzzo (56%). Significativo anche in Lazio (52%), Basilicata (45%) e Calabria (43%). Diventa più bassa la percentuale in Campania (40%), Puglia (31%) e Sicilia (35%). Rilevante la presenza femminile anche ai vertici aziendali. Sono donne il direttore della Comunicazione Esterna, del Controllo Interno, degli Affari Istituzionali e l'amministratore delegato di PosteVita, la compagnia assicurativa di Poste Italiane. A questo dato va aggiunto che il 36% delle 132 Filiali (strutture responsabili della gestione degli uffici postali di un territorio) è guidato da donne. Infine, per quanto riguarda i servizi postali, su 36 mila addetti al recapito le portalettere donne sono circa 16mila, poco meno della metà.

²⁴⁷ Ogni anno NAFE stila una classifica. Ci riferiamo all'edizione del 2014.

²⁴⁸ Secondo Forbes, soltanto il 4,6% delle 1000 aziende americane più grandi sono a guida femminile.

- General Mills (40%; 45%)
- Grant Thornton (46%; 34%)
- KPMG (46%; 37%)
- Procter & Gamble (38%; 34%)
- State Farm (59%; 40%)
- Verizon (38%; 35%)

Gli esempi e i dati empirici riportati dimostrano come sia attuabile una politica di inclusione di genere che comporti anche dei benefici economici. Ricercare l'innovazione nella diversità e nella varietà, nel rispetto delle singole individualità per raggiungere un equilibrio collettivo che aumenti l'efficacia del sistema e distribuisca guadagni crescenti a tutte le parti in gioco.

6) Considerazioni conclusive.

Il titolo dell'elaborato contiene sia due domande che due affermazioni. Affrontiamo la prima domanda che si risolve in maniera molto breve: donna. Donna nel senso che, in questo momento, le attenzioni nei confronti delle pari opportunità e in generale la consapevolezza del bisogno di avviare un rinnovamento dei modelli culturali in vigore sono altissime.

La prima ondata di femminismo portò avanti la propria battaglia sulla base di argomentazioni che sostenevano l'estrema somiglianza tra uomini e donne. Lo scopo finale era soprattutto quello di conquistare, non solo sul piano dei diritti ma anche su quello identitario e legato più strettamente alla propria soggettività, uno status identico a quello di cui

godevano gli uomini. In sintesi, la maggioranza di questo movimento²⁴⁹ proponeva una donna del tutto pari all'uomo. Fu così che esso riuscì a raggiungere alcuni obiettivi che prima di allora non sarebbero stati neanche immaginati.

Soltanto successivamente, nel giro di qualche decennio e dopo un periodo in cui si verificò un vero e proprio stallo femminista, si fecero strada altre tesi per la rivendicazione dei diritti basate sulla necessità di esaltare invece gli elementi che contraddistinguono i generi, le loro peculiarità e le loro precise caratteristiche. È stato spiegato in precedenza come alcuni tra i pionieri di tale pensiero sostenevano che, per fare ciò, la battaglia dovesse iniziare proprio da quella che venne definita tra le principali cause della sottomissione femminile: la dicotomia pubblico - privato.

Come abbiamo più volte ribadito nei capitoli precedenti, per garantire davvero i benefici sostanziali derivanti dai diritti, non basta un mero riconoscimento pubblico o formale ma è necessaria la nascita di un nuovo modello culturale, in particolare e per quanto attiene al nostro argomento, un modello che appoggi una visione dove, da quel momento in poi, la donna non rappresenti più un soggetto passivo da modellare e posizionare a piacimento, ma diventi protagonista del proprio essere, sia sul piano personale che sociale.

Il risultato di tutto ciò, sempre seguendo le intenzioni della seconda ondata, doveva tradursi in un dialogo rinnovato tra i generi, superando ogni sorta di supremazia dell'uno sull'altro e basandosi su una convivenza caratterizzata innanzitutto dal rispetto reciproco e dall'assenza di gerarchie. Un modello siffatto non poteva prescindere da un rafforzamento dell'autonomia del pensiero femminile, in poche

²⁴⁹ Era possibile trovare anche delle tesi leggermente discordanti.

parole le donne dovevano riacquisire il controllo della propria ragione e delle proprie scelte. Si iniziano dunque a pretendere diritti completamente diversi, come ad esempio quelli legati alla "*dignità umana*" e "*all'inviolabilità del corpo femminile*"²⁵⁰, a nostro avviso appartenenti completamente ad una nuova generazione.

Il modo in cui i diritti vengono concessi, o in altre parole il modo in cui sorge la loro utilità sociale ed infine viene resa pubblica la loro urgenza, dipende strettamente dai bisogni degli individui, o meglio, dei gruppi di individui. La situazione in atto, i precisi rapporti di potere instaurati nel tempo e le diverse caratteristiche contestuali, richiedono continuamente nuovi diritti in grado di venire incontro alle richieste di tutela da parte delle collettività. Ormai sono assodate numerose tesi concettuali che propongono una netta schematizzazione dei diritti. Questi schemi tendono a dividerli in generazioni²⁵¹, il cui elemento

²⁵⁰ Nei capitoli precedenti abbiamo esposto tale evoluzione in maniera sistematica.

²⁵¹ I diritti sono ormai convenzionalmente così suddivisi:

- 1) "Prima generazione di diritti" : riguarda quelli strettamente civili e politici. Mirano alla realizzazione dell'individuo come singolo, nonché alla sua partecipazione alla vita pubblica attraverso la politica. Troviamo ad esempio da una parte le libertà di associazione, pensiero, religione, stampa, mentre dall'altra i divieti di tortura, discriminazione schiavitù.
- 2) "Seconda generazione di diritti" : ha invece a che fare con i cosiddetti diritti economici, sociali e culturali. Richiedono spesso l'intervento dello Stato, il cui compito è quello di promuovere un'eguaglianza sostanziale tra la popolazione. Appartengono a questa categoria: il diritto all'educazione, al lavoro, alla sicurezza sociale, ai servizi medici.
- 3) "Terza generazione di diritti" : riguardano una vera e propria solidarietà sociale dal momento in cui si rivolgono a gruppi di persone o in alcuni casi addirittura ai cittadini del mondo, anche per motivi di tipo umanitario. Sono il diritto all'autodeterminazione dei popoli, allo sviluppo economico e sociale, al controllo delle risorse nazionali, il diritto alla pace e addirittura il diritto all'aiuto umanitario in caso di catastrofi (si veda la recente dottrina della *Responsibility to Protect*). I soggetti chiamati a godere di questi diritti non sono gli individui ma interi gruppi, popoli e comunità.

distintivo è il crescente grado di specificità delle generazioni successive rispetto a quelle precedenti. Non solo, i diritti vengono sempre più fatti ricadere su una popolazione potenzialmente mondiale, ovvero concepiti come universalmente validi.

È nei diritti di terza generazione, che abbiamo anche detto essere quelli a maggior caratterizzazione collettivistica, che si possono rinvenire delle tutele nei confronti delle donne, come gruppo sociale a sé stante. Ciò è guidato dalla convinzione che le donne appartengano ad una categoria degna di protezione, perché particolarmente deboli e di conseguenza più soggette al pericolo di eventuali violazioni dei loro diritti. Garantendo un diritto e una tutela maggiore al gruppo nell'insieme, si pensa si possano realizzare in sostanza anche i diritti individuali.

Per arrivare a queste considerazioni, è stato necessario un lungo processo storico che è poi sfociato nelle nuove aspettative e rivendicazioni sociali che abbiamo appena menzionato. Queste ultime sono state poi seguite da un consenso politico che ha permesso la nascita dei nuovi diritti volti a tutelarle. Il problema sorge qualora qualcuno tra i nuovi diritti generi eventualmente un conflitto o un problema di coordinamento coi diritti precedenti, mettendo in crisi la struttura tradizionale. Una situazione simile è esattamente ciò che è successo coi diritti delle donne. Il riconoscimento di una libertà di pensiero, sessuale,

4) "*Quarta generazione di diritti*": o anche "diritti della società tecnologica", traggono origine dai recenti progressi compiuti in ambito tecnologico. Abbiamo da una parte l'evoluzione delle tecniche di elaborazione dei dati, delle informazioni personali e la loro diffusione, e dall'altra anche le nuove tecnologie legate alla riproduzione della vita, alla manomissione dei cibi e via dicendo. È sorta la necessità di tutelare anche in questo settore i soggetti coinvolti. Sono ad esempio: il diritto alla privacy, alla tutela dell'integrità del proprio patrimonio genetico, tutela contro danni dei cibi geneticamente modificati, etc.

o di un diritto all'autodeterminazione delle donne voleva dire far crollare degli schemi millenari che avevano regolato la vita sociale di intere comunità.

Come è normale che sia, ogni società fornisce le proprie risposte alle problematiche che le si presentano, per cui le proposte e i modelli di risoluzione di questi conflitti si presentano con diversi gradi di disponibilità a cambiare le regole in vigore.

Raccontando brevemente le vicende che hanno portato il primo femminismo²⁵², ovvero quello "*dell'uguaglianza*", ad evolversi nella seconda ondata di femminismo²⁵³, ovvero quello chiamato "*pensiero della differenza sessuale*", si voleva sottolineare come questo passaggio sia stato possibile soltanto grazie a determinati diritti che la prima ondata era riuscita a conquistare. Riportando le parole che abbiamo usato nell'elaborato per descrivere tale fenomeno riaffermiamo che:

"L'argomentazione dell'emulazione è servita, per così dire, a portare avanti una battaglia per la conquista di certi diritti, i quali una volta assicurati, sono stati il trampolino di lancio verso l'esaltazione dell'individualità."

A nostro parere, il momento storico in cui viviamo è molto simile a quello che ha portato il passaggio dalla prima alla seconda ondata. Ormai l'esaltazione dell'individualità è notevolmente affermata, e la storia dei

²⁵² Ricordiamo che il primo femminismo si fa risalire al periodo che va dalla seconda metà dell'Ottocento fino al primo dopoguerra. Convenzionalmente la sua data di nascita è stata fissata nel 1848, anno in cui si svolse per la prima volta una Convenzione per i diritti delle donne, tenuta a Seneca Falls.

²⁵³ Portato avanti soprattutto dalle studentesse che, a partire dagli anni Sessanta e sulla scia dei movimenti giovanili del 1968, si rifanno ad altri principi rispetto a quelli che hanno guidato la prima ondata femminista, puntando questa volta a dei bersagli diversi.

diritti umani ci ha dimostrato come questi ultimi non siano affatto dei concetti statici, ma che tendono ad evolversi continuamente in modo da adattarsi alle nuove condizioni storico-sociali. Per evoluzione intendiamo soltanto un processo temporale, senza intendere minimamente di accennare ad una superiorità o ad una precedenza di alcuni diritti rispetto ad altri, fermo restando il primo fra tutti, imprescindibile, che è quello alla vita²⁵⁴.

Le nuove condizioni di oggi, l'aumento dell'interesse sociale e quindi politico ed economico delle tematiche legate alle vicende delle donne, nonché altre mille considerazioni che si potrebbero allegare, fanno senz'altro intuire che i modelli di genere tradizionali si stanno trasformando.

Ora? donna, trasmette l'idea che ci troviamo a vivere in un periodo in cui molte delle rivendicazioni femminili riferite a diversi ambiti potrebbero venir esaudite. Ormai è alta la consapevolezza, almeno per quanto riguarda la maggioranza della popolazione, che non è più possibile continuare ad ignorare le capacità e il contributo delle donne in ogni aspetto della vita, pubblica e privata. Per cui, ottenuto il riconoscimento formale dei diritti, non resta che passare all'azione. Riteniamo che molte delle iniziative avviate da qualche anno (quali quelle rientranti nelle politiche per le pari opportunità, per la dignità femminile, per la protezione del corpo della donna, per la tutela contro atti di stalking, la previsione dei reati di femminicidio, e tanti altri temi ormai di cronaca) si mostrino estremamente positive e idonee a promuovere una vera trasformazione culturale. In ogni caso non

²⁵⁴ Anche se per alcuni, tra cui Norberto Bobbio, non si tratterebbe unicamente di un avanzamento temporale. Ogni espansione dei diritti umani, e quindi un loro riconoscimento e tutela maggiore, denoterebbe infatti un vero e proprio progresso umano.

dobbiamo dimenticare che queste misure saranno efficaci soltanto se eseguite in maniera graduale e costante, in modo da far effettivamente recepire alla comunità l'importanza dell'intero processo di rinnovamento, dandole a sua volta il tempo necessario al suo adattamento.

La seconda domanda presente nel titolo dell'elaborato attiene ad un aspetto molto più specifico. Ci si domanda se effettivamente la leadership femminile, che negli ultimi anni ha visto dei modesti progressi, possa raggiungere un livello (quantitativo e qualitativo) pari rispetto a quella maschile.

Si dovrebbe iniziare per risolvere alcuni dei problemi strutturali che si trovano alla base dell'elevata disuguaglianza tra uomini e donne a livello lavorativo. È stato analizzato nei capitoli precedenti come il divario retributivo di genere sia una realtà ben presente, benché in misura diversa, in tutti i paesi. Capire i vantaggi derivanti dall'eliminazione di questo tipo di divario è senza dubbio fondamentale per incentivare i diversi attori coinvolti a darsi da fare per migliorare la situazione attuale. Alcune delle argomentazioni che vengono spesso usate nelle iniziative volte a diminuire le disuguaglianze di trattamento tra i generi sono:

- Per sfruttare i talenti femminili che si sono dimostrati negli ultimi anni di grande convenienza per le imprese e per l'intera economia. In questo modo i datori di lavoro riuscirebbero ad ottenere il massimo da alcune competenze e professionalità che negli ultimi anni sono state sottovalutate, cosa che ha fatto diminuire l'efficienza complessiva e sprecare parecchie potenzialità e capacità nel mercato del lavoro.

- Portando avanti politiche e pratiche che garantiscano un uguale trattamento di genere, il datore di lavoro evita ricorsi e accuse per discriminazione che potrebbero non solo avere dei costi elevati in termini economici ma anche in termini di immagine e reputazione della società.
- La parità tra uomini e donne non solo comporta dei vantaggi economici ma ha delle immense ricadute anche in ambito sociale. Infatti, in una società più equa, si tendono a rafforzare dei valori quali quello della giustizia.
- Metodi di assunzione basati sul merito e liberi da discriminazioni di genere aumentano le probabilità per le imprese di individuare i talenti più validi e d'altra parte incentivano i giovani in fase di formazione. Non solo, un ambiente di lavoro equo motiva i propri dipendenti a migliorare perché hanno la sicurezza di venir apprezzati per le proprie prestazioni.

Sono tutti elementi che fanno pensare che la parità di genere nei diversi ambiti (economico, politico e sociale) sia in fase di attuazione non solo perché giusta ma anche perché conveniente. Abbiamo assistito, soprattutto negli ultimi anni della crisi economica e finanziaria, ad un forte aumento della presenza femminile nel mondo del lavoro. In questo modo tante donne che prima non svolgevano un lavoro retribuito sono diventate i soggetti responsabili del mantenimento economico delle famiglie, e talvolta anche le uniche. Nascono nuovi modelli di leadership, questa volta al femminile, dove alcune attitudini particolari vengono fuori con maggior determinazione. Si è studiato infatti come le donne riescano ad avere in misura maggiore rispetto agli uomini una visione

d'insieme, guardino cioè il mondo da diverse angolazioni. Nel progettare la loro carriera considerano sia gli aspetti professionali, familiari, sociali e via dicendo. Si mostrano spesso anche più empatiche con le persone che stanno intorno, cosa che potrebbe essere fondamentale al momento di decidere le strategie aziendali da attuare per venire incontro ai bisogni dei clienti. Sono questi elementi che stanno portando in generale ad una maggiore considerazione del contributo femminile, ma che hanno anche spinto in concreto verso iniziative a favore della formazione professionale delle donne e la creazione di leaders competenti e competitive come il progetto Valore D che abbiamo analizzato in dettaglio nell'elaborato.

Piccoli segnali che spingono verso un processo di rinnovamento culturale, di rimozione delle barriere e delle tradizioni che, come abbiamo visto, volevano le donne rilate in casa, e che consentono di far fronte alle nuove sfide del mondo moderno, tecnologico e globalizzato nel quale viviamo. Garantire un equo trattamento di genere vorrebbe dire incentivare sia la crescita dell'occupazione che la crescita dell'intera economia globale.

Anche la politica ha riscontrato un aumento della presenza femminile, in alcuni casi parecchio significativi come possono essere l'esempio del Parlamento e del Governo italiano, in altri molto limitati come invece si presentano le realtà regionali e comunali, sempre in Italia²⁵⁵.

Per quanto riguarda invece la realtà mondiale, è interessante notare come il soggetto più potente d'Europa in questo momento sia una donna: Angela Merkel. Non solo, secondo una recente classifica

²⁵⁵ I cui dati sono stati riportati nei capitoli precedenti.

pubblicata da Forbes²⁵⁶ la Cancelliere tedesca sarebbe anche la donna più potente del mondo. Si prendono in considerazione donne leaders appartenenti al mondo della politica, delle finanze, del commercio, attiviste nel sociale, celebrità, imprenditrici e tanti altri ambiti. La graduatoria delle leaders e icona mondiali viene stilata grazie alla costruzione di un indice che vaglia molteplici aspetti come possono essere quelli della ricchezza economica, la visibilità mediatica o l'influenza politica che contribuiscono ad aumentare il loro impatto globale. Il secondo posto della classifica viene occupato da Janet Yellen²⁵⁷, prima donna nella storia a diventare presidente della Federal Reserve. Per trovare l'unica italiana in classifica bisogna scendere di molte posizioni fino al 75° posto, occupato da Miuccia Prada²⁵⁸, capo dell'omonimo marchio.

Analizzando la classifica proposta da Forbes e dalle considerazioni preliminari ad essa che propone la stessa rivista, tra i diversi spunti che abbiamo trovato utili alla nostra ricerca esce fuori come, nonostante soltanto meno del 5% delle aziende più potenti del mondo abbiano donne nei loro CdA, più del 10% dei personaggi più ricchi del 2014 sono donne.

Altro dato interessante è che il 2014 sta diventando l'anno con il più forte attivismo, nei social network²⁵⁹, per promuovere le tematiche volte rafforzamento del potere femminile. Sono diversi gli argomenti

²⁵⁶ Forbes, 28 maggio 2014: *"The World's Most Powerful Women 2014"*.

²⁵⁷ Janet Yellen è nata a New York nel 1946. Nominata nel 2010 vicepresidente della Fed (Federal Reserve) da Barack Obama. Nel 2014 prese il posto del presidente uscente Ben Bernanke. Come abbiamo detto, quest'anno Forbes l'ha nominata la seconda donna più potente del mondo.

²⁵⁸ Secondo la rivista, Miuccia Prada ha un valore netto di 9,5 bilioni di dollari.

²⁵⁹ Riferito soprattutto all'analisi sull'utilizzo di hashtags (#) e di rimandi verso questi argomenti.

sollevati, spaziano dalle situazioni di donne in pericolo (come #bringbackourgirls o #immalala) al richiamo verso un vero e proprio empowerment femminile (#girlsrising oppure #womenshould) oppure per far luce sulle vicende particolari che devono affrontare le donne nel mercato del lavoro. Riguardo a quest'ultimo argomento, la campagna avviata dalla numero uno di facebook Sheryl Sandberg, vuole promuovere, supportare e ispirare le donne nel loro cammino professionale (l'hashtag di rimando utilizzato è #leanin). Si presenta come uno spazio in cui le donne possono scambiarsi le proprie esperienze lavorative, offrire suggerimenti per il superamento di alcuni ostacoli e aiutarsi a vicenda per il raggiungimento dei loro obiettivi. Altra iniziativa degna di menzione è quella avviata da Rachel Sklar²⁶⁰ nel 2010 con il nome di Change The Ratio (l'hashtag prende lo stesso nome). Questo progetto si propone di aumentare *"la visibilità, l'accesso e le opportunità delle donne in tutte le loro vie professionali"*. In pratica consiste nel far conoscere quali sono quelle aziende, eventi, organizzazioni carenti di rappresentanza femminile nei diversi gradini della struttura organizzativa. Basta infatti allegare l'hashtag in questione per creare un dibattito attorno al fenomeno imputato. Secondo la rivista, le donne ormai dominano la maggior parte delle reti sociali, e le "campagne in rosa" si sono moltiplicate enormemente nell'ultimo anno grazie ad iniziative provenienti da ogni parte del mondo, accomunate dallo slogan "potere alle donne".²⁶¹

Le donne stanno dimostrando quindi non solo di essere all'altezza degli uomini, di riuscire a sostituirli come è avvenuto in tempi di crisi e di possedere caratteristiche e capacità diverse, ma addirittura anche di

²⁶⁰ Rachel Sklar è una scrittrice, imprenditrice e avvocato canadese.

²⁶¹ Forbes, 27 maggio 2014: *"Empowering Women And Girls, One Hashtag At A Time"*.

sviluppare un talento e una professionalità talvolta più elevate di quelle maschili. Con questo lavoro non si vuole dimostrare una superiorità femminile, non si tratta neppure di proporre il capovolgimento dei rapporti di forza esistenti²⁶² e innalzare il genere femminile come quello perfetto e migliore. L'intento è quello di dimostrare che, attraverso le giuste misure e azioni positive, si possono ottenere risultati senza dubbio più alti in termini di efficienza e massima utilizzazione delle risorse e dei talenti a disposizione.

Misure, come le diverse leggi sulle quote di genere, hanno accelerato sorprendentemente un trend che in circostanze normali ci avrebbe messo, secondo le stime che abbiamo già proposto in precedenza, tantissimi anni per raggiungere i numeri attuali. L'aumento della rappresentanza femminile, per i motivi che ognuno ritenga più validi, dovrebbe essere considerato un principio da seguire.

Se si pensa che il discorso è in realtà formulato in maniera più astratta (e come parla la legge) nei confronti del "*genere meno rappresentato*", è per noi evidente che in questo momento riguarda le donne, ma niente esclude che un domani possa riguardare un'altra categoria. Stare al passo coi tempi è uno dei requisiti fondamentali della politica, il cui compito dovrebbe esser proprio quello di saper rispondere in maniera veloce ed efficiente alle domande della collettività che essa rappresenta. Diverse richieste, nuovi bisogni e la continua evoluzione sociale non smettono mai di proporre numerose sfide che la classe dirigente (grazie a iniziative, leggi e un diritto che nell'insieme deve presentarsi dinamico e aggiornato) deve saper superare. Oggi la sfida è data da una "*questione femminile*" che si presenta multi sfaccettata, che ha bisogno soprattutto di venir riconosciuta inizialmente

²⁶² Quindi a dominanza maschile.

come rilevante da parte della comunità (cosa che riteniamo ormai avvenuta) e poi di ottenere la giusta rappresentanza nei diversi ambiti sociali, quindi dalla politica al lavoro (che come abbiamo visto si sta verificando ma in maniera molto graduale).

Un giorno Padre Candido, il famoso esorcista della "Scala Santa" a Roma, interrogò il demonio:

"Come mai reagisci di più quando invoco la Madonna che quando invoco Gesù?"

Ecco la risposta:

"Perché sono più umiliato ad esser vinto da una semplice creatura".²⁶³

E forse, assieme agli uomini, anche il diavolo si sbagliava. La donna non è poi una creatura così semplice. Siamo convinti che i tempi siano ormai abbastanza maturi da permettere alle donne di riconquistare quelli spazi di potere, indipendenza e soggettività che le sono stati tolti molto tempo fa.

²⁶³ Tratto dalla rivista paolina "Madre di Dio" - N.3 Marzo 2004 "Il Drago apologeta della Donna dell'Apocalisse" di Gabriele Amorth.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Bardwick J. M. e Douvan E. (1977) *Ambivalenza: la socializzazione della donna. Alle origini della dipendenza femminile*. Gornick V., Moran B. K. (a cura di) *La donna in una società sessista*. Torino: Einaudi.
- Bellassai Sandro (2011) *L'invenzione della virilità. Politica e immaginario maschile nell'Italia contemporanea*. Roma: Carocci editore.
- Bourdieu P. (2009) *Il dominio maschile*. Milano: Feltrinelli.
- Breen R. and Cooke L.P. (2005) *The Persistence of the Gendered Division of Domestic Labour*. *European Sociological Review*.
- Cantarella E. (1996) *Matriarcato*. Enciclopedia delle scienze sociali Treccani.
- Chodorow N. (1978) *Essere e fare: un esame interculturale della socializzazione maschile e femminile*. Gornick V., Moran B. K. (a cura di) *La donna in una società sessista*. Torino: Einaudi.

- Connell R. W. (1987) *Gender and Power*. Stanford, CA: Stanford University Press.

- Connell R. W. (2006) *Questioni di genere*. Bologna: Il Mulino.

- Conti Odorisio G. (1980) *Storia dell'idea femminista in Italia*. Roma: ERI Edizioni Rai Radiotelevisione italiana.

- Cooke L.P, (2010) Briefing paper: *'Traditional' marriages now less stable than ones where couples share work and household chores*. In: Risman, B. J., ed. *Families as They Really Are*. New York, USA: W. W. Norton.

- D'Achille P. (2011) *Chi dice donna dice... Le parole come strumento di infamia*. In: *Storia delle donne*. Firenze: Firenze University Press.

- D'Ambrosio M. L., Mallen M. (2011) *Effetto D: Se la leadership è al femminile: storie speciali di donne normali*. Milano: FrancoAngeli.

- De Beauvoir, S. (1961) *Il secondo sesso*. Milano: Il Saggiatore.

- De Blasio E. (2012) *Gender Politics. Media, gender e politica: un'introduzione*. Roma: CMCS-LUISS.

- Donkin R. (2011) *Il futuro del lavoro*. Milano: Gruppo il Sole 24 ore.
- Eisler R. (1996) *Il Calice e la Spada. La nascita del predominio maschile*. Parma: Pratiche editrice.
- Engels F. (1970) *L'origine della famiglia, della proprietà privata e dello Stato*. Roma: Editori Riuniti.
- Franco V. (2010) *Care ragazze. Un promemoria*. Roma: Donzelli editore.
- Freud S. (1899) *Die Traumdeutung*. Trad it: (1966) *L'interpretazione dei sogni*. In: Opere, vol.3. Torino: Bollati Boringhieri.
- Luraghi S. (2006) *La nascita del genere femminile in indoeuropeo*. In Luraghi S., Olita A. *Linguaggio e genere*. Roma: Carocci.
- Nangeroni A. (2006) *Le donne nelle culture del mediterraneo*. Milano: Mimesis.
- Parsons T., Bales R. F. (1955) *Family, socialization and interaction process*. Glencoe, Illinois: The Free Press.

- Pateman C. (1988) *The sexual Contract*. Stanfords, CA: Stanford University Press. Trad. italiana di Biasini C. (1997) *Il contratto sessuale*. Roma: Editori Riuniti.

- Pinker S. (2009) *Il paradosso dei sessi. Uomini, donne e il vero scarto fra i generi*. Torino: Einaudi editore.

- Rodríguez P. (1999) *Dios nació mujer*. Barcelona: Ediciones B. S. A., trad. it: (2000) *Dio è nato donna. I ruoli sessuali alle origini della rappresentazione divina*. Roma: Editori Riuniti.

- Stone M. (1978) *When God was a women*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

- Vallini C. (2006) *Genere e ideologia nella ricerca etimologica*. In Luraghi S., Olita A. *Linguaggio e genere*. Roma: Carocci.

- Wittenberg-Cox A, Maitland A. (2010) *Rivoluzione Womenomics: perché le donne sono il motore dell'economia*. Milano: Gruppo il Sole 24 ore.

SITI WEB

- www.coe.int
- www.consob.it.
- www.cortedicassazione.it
- www.echr.coe.int .
- www.eige.europa.eu
- www.europarl.europa.eu
- www.finanziamentidiretti.eu
- www.forbes.com
- www.ipu.org
- www.istat.it
- <http://leg16.camera.it>
- www.luxottica.com/it
- www.normattiva.it
- www.poste.it

– www.valored.it