



Dipartimento di Impresa e Management

Corso di Laurea Triennale in Economia e Management

Cattedra di Diritto Pubblico dell'Economia

VERSO UNA UGUAGLIANZA DI GENERE,
UNA TAPPA IMPORTANTE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Relatore

Professoressa Mirella Pellegrini

Candidato

Irene Sofia Zorzi - 271681

Anno Accademico 2023/2024

INDICE

INTRODUZIONE.....	1
CAPITOLO 1 - PANORAMA ATTUALE: DONNE NELLA SOCIETÀ.....	3
1.1 GENERE.....	3
1.1.1 STEREOTIPI DI GENERE	6
1.1.2 DISCRIMINAZIONE DI GENERE.....	7
1.2 LA ATTUALE CONDIZIONE DELLA DONNA.....	12
1.2.1 ITALIA.....	13
1.2.2 EUROPA.....	20
CAPITOLO 2 - LE POLITICHE.....	25
2.1 RUOLO DELLE POLITICHE.....	25
2.1.1 SVILUPPO SOSTENIBILE	28
2.1.2 SOSTEGNO ALLE MADRI	30
2.1.3 SETTORI CON MINORE PARTECIPAZIONE DELLE DONNE	33
2.1.4 POLITICHE, LEGGI E STRATEGIE	37
2.1.5 LA SITUAZIONE IN EUROPA.....	40
2.2 VANTAGGI ECONOMICI E SOCIALI DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE.....	42
CAPITOLO 3 - LA TEORIA FEMMINISTA DEL DIRITTO	48
3.1 FEMMINISMO	48
3.1.1 PRIMA ONDATA: FEMMINISMO DELL'EGUAGLIANZA.....	50
3.1.2 SECONDA ONDATA: FEMMINISMO DELLA DIFFERENZA	52
3.1.3 TERZA ONDATA: FEMMINISMO POSTMODERNO.....	54
3.2 INTRODUZIONE ALLA TEORIA FEMMINISTA DEL DIRITTO.....	56
3.2.1 CENNI STORICI.....	58
3.3 DONNE E SISTEMI GIURIDICI.....	60
3.3.1 DIRITTO SESSISTA, MASCHILE E SESSUATO	62
3.3.2 LA DICOTOMIA TRA PUBBLICO E PRIVATO NELLA <i>FEMINIST LEGAL THEORY</i> 64	
CONCLUSIONI	66
BIBLIOGRAFIA	68

INTRODUZIONE

Negli ultimi decenni il tema dell'uguaglianza di genere ha assunto un ruolo centrale nel dibattito pubblico e nelle politiche di sviluppo globale. La promozione della parità tra uomini e donne non è solo una questione di giustizia sociale, ma rappresenta una componente fondamentale per il raggiungimento di uno sviluppo sostenibile e inclusivo. Questa tesi si propone di esplorare i vari aspetti dell'attuale condizione femminile, con una attenzione particolare sulle politiche adottate per favorire l'uguaglianza di genere e i benefici sociali ed economici che ne derivano.

Il primo capitolo offre una panoramica sulla situazione attuale, analizzando il concetto di genere e le dinamiche sociali che contribuiscono a perpetuare stereotipi e discriminazioni. Si evidenzia come, nonostante i progressi compiuti, persistano ancora significative disparità tra i sessi in vari ambiti, dalla sfera familiare a quella lavorativa.

Nel secondo capitolo l'attenzione si sposta sulle politiche e le leggi volte a promuovere l'uguaglianza di genere, sia a livello nazionale che europeo. Vengono esaminati i principali strumenti legislativi e le strategie messe in atto per supportare le donne, soprattutto nei settori dove la loro partecipazione è più bassa. Particolare enfasi è posta sull'importanza delle politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, cruciali per favorire la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Il terzo capitolo approfondisce la teoria femminista del diritto, che sottolinea come questo sia stato storicamente costruito dagli uomini e per gli uomini, riflettendo e perpetuando una visione del mondo in chiave maschile che spesso esclude le esperienze e le necessità delle donne. La teoria femminista del diritto cerca di trovare una soluzione a questa disparità, proponendo un approccio che includa le prospettive femminili e che miri a una maggiore inclusione delle donne nei sistemi giuridici. Attraverso una lettura storica viene mostrato come le teorie femministe abbiano contribuito a ridefinire il diritto e le politiche pubbliche.

In queste pagine si intende dimostrare come l'uguaglianza di genere non sia solo una questione di diritti umani, ma rappresenti una tappa fondamentale per il progresso economico e sociale. L'emancipazione delle donne e la loro piena partecipazione a tutti

gli ambiti della società sono, infatti, elementi chiave per costruire un futuro sostenibile e prospero per tutti.

CAPITOLO 1 - PANORAMA ATTUALE: DONNE NELLA SOCIETÀ

1.1 GENERE

Il termine *genere* indica i “ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini”¹. Questa definizione sottolinea come il genere rappresenti una dinamica di conseguenze esercitata dalla struttura sociale sui percorsi di vita individuali, influenzando così la costruzione sociale delle differenze biologiche tra i sessi. In altre parole, con il termine genere si fa riferimento a caratteristiche che non derivano dal sesso della persona ma da aspetti culturali come tradizioni, credenze popolari o religiose. Lo studioso americano Stoller fu uno tra i primi, negli anni '60, a introdurre il concetto di genere per evidenziare le differenze di orientamento psicosessuale di un individuo rispetto al suo sesso anatomico, ponendo l'accento sul fatto che le aspettative culturali relative a uomini e donne derivano da costruzioni sociali piuttosto che da determinanti biologiche². La cultura attribuisce a uomini e donne caratteristiche distinte, stabilendo non solo ruoli e responsabilità differenti tra loro ma anche una disposizione e un livello gerarchico per questi ruoli, ponendo l'uomo al di sopra della donna.³

Secondo la teoria del ruolo sociale formulata da Eagly nel 1987, i ruoli di genere non sono innati ma sono il risultato di un continuo apprendimento e di una performance all'interno del contesto sociale⁴. Fin dalla nascita la classe “inferiore”, ovvero il sesso femminile, viene educata ad essere deferente e accudente mentre la classe “superiore”, il sesso maschile, viene sollecitata a manifestarsi in modo dominante e proattivo, anche attraverso i genitori che proiettano aspettative legate al sesso sui neonati attraverso la scelta di giochi, colori, abiti e persino delle prospettive future, consolidando le costruzioni culturali di genere.⁵

¹ Art. 3 Convenzione di Istanbul 2011. <https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

² Stoller, R. J. (1964). *A contribution to the study of gender identity*, in *International Journal of Psychoanalysis*, p. 220-226.

³ West, C. e Zimmerman, D. H. (1987). *Doing Gender. Gender and Society*, vol. 1, no. 2, p. 125-51.

⁴ Eckes, T. e Trautner, H. M. (2000). *The Developmental Social Psychology of Gender*, in Psychology Press.

⁵ Ridgeway, C. L. e Smith-Lovin, L. (1999). *The gender system and interaction*, in *Annual review of sociology*, p. 191-216.

La socializzazione è determinante nel definire come gli individui si percepiscono e interagiscono all'interno della società. Gli agenti socializzatori come la famiglia, la religione e i media svolgono un ruolo cruciale nella formazione dell'identità di genere. La famiglia, in particolare, è centrale nell'insegnare le differenze legate al genere, come i ruoli domestici e le attività specifiche. Spesso, senza una consapevole intenzione, si adottano comportamenti differenti basati sul genere dei figli. Questo contribuisce a stabilire le fondamenta per una cultura di genere radicata e difficile da eliminare, che purtroppo trova consenso anche tra molte donne. In molte situazioni, sia ragazze che ragazzi esibiscono comportamenti e tratti di personalità che sono solo parzialmente legati a differenze di età, sensibilità o maturità. Più spesso, queste differenze possono essere attribuite a decisioni educative che, sia consapevolmente sia no, perpetuano una visione stereotipata dei ruoli di genere.⁶

Dunque, è primaria l'influenza esercitata dalle figure parentali nella modellazione delle norme, delle credenze e dei comportamenti che i giovani e bambini adottano, in linea con le aspettative di genere proprie del loro contesto culturale. Infatti, possono insegnare esplicitamente ai propri figli comportamenti stereotipati legati al genere o, indirettamente, modellarli e rinforzarli. Oltre ai genitori, anche la cultura e la società giocano un ruolo cruciale, poiché esistono variazioni significative tra e all'interno delle culture riguardo ai ruoli di genere e agli stereotipi associati, la loro accettazione e l'influenza che esercitano sui comportamenti individuali.⁷

Nel contesto occidentale, per esempio, il cattolicesimo ha avuto un impatto significativo su vari aspetti della società, inclusi i ruoli di genere. La Chiesa Cattolica ha mantenuto posizioni rigide sui ruoli di genere, spesso giustificate attraverso interpretazioni delle Scritture e delle tradizioni ecclesiastiche. Gli uomini, in virtù del sacramento dell'ordine sacro, hanno avuto accesso esclusivo a ruoli di leadership significativi, mentre le donne sono state generalmente escluse da queste posizioni di potere nella Chiesa. Questa esclusione è spesso presentata come divinamente ordinata, basata sull'interpretazione della Chiesa degli scritti di San Paolo e dei Padri della Chiesa, che vedono una inferiore

⁶ Ridgeway, C. L., e Smith-Lovin, L. *The gender system and interaction*, cit.

⁷ Sulla, F., Pasetti A. e Dall'Olio, I. (2022). *Processi di tipizzazione di genere in famiglie con genitori migranti e a rischio di povertà educativa: un'esperienza formativa condotta nell'ambito del Progetto "Ali per il Futuro"*, in in Rivista Italiana di Educazione Familiare, p. 33-46.

capacità delle donne rispetto agli uomini in termini di leadership e spiritualità. Una delle manifestazioni più evidenti di questo fenomeno è stata la predominanza maschile nelle posizioni di potere e autorità all'interno della Chiesa stessa. Per secoli, le donne sono state escluse dal sacerdozio e da ruoli decisionali, il che ha rafforzato una visione gerarchica di genere nella società più ampia. Il Catechismo della Chiesa Cattolica stabilisce che solo uomini possono essere ordinati sacerdoti, sostenendo che Gesù scelse solo uomini come suoi Apostoli⁸. Inoltre, alcune interpretazioni della Bibbia, promosse in contesti cattolici, hanno rinforzato le idee di supremazia maschile.⁹ Ad esempio, la lettera di San Paolo agli Efesini¹⁰, che esorta le mogli a sottomettersi ai loro mariti come al Signore, è stata usata storicamente per giustificare una struttura familiare patriarcale.

I media, in particolare i social media, influenzano e talvolta promuovono la supremazia maschile. Attraverso i contenuti e le figure che vengono messe in evidenza, i media possono sia rinforzare che sfidare le norme di genere esistenti. Personaggi influenti come Andrew Tate sono diventati noti per la loro promozione di un'ideologia di "mascolinità tossica"¹¹, utilizzando i social media per diffondere le loro idee. Tate, per esempio, esalta il concetto di "uomo alpha" come ideale a cui ispirarsi, il che ha attratto un numero crescente di seguaci che adottano atteggiamenti patriarcali e misogini. Oltre ai social media anche i programmi televisivi spesso rappresentano i maschi in ruoli dominanti e autoritari, rafforzando l'idea che il potere e il controllo siano attributi intrinsecamente maschili. Queste rappresentazioni influenzano la percezione del pubblico riguardo ai comportamenti accettabili per uomini e donne.¹²

⁸ Catechismo della Chiesa Cattolica, paragrafo 1577

⁹ Pezzoli-Olgiati, D. (2007). *Prospettive di genere nella storia delle religioni*, in *Ricerche teologiche*, p. 421-434.

¹⁰ Lettera agli Efesini 5:22-23-24 "Mogli, siate sottomesse ai vostri mariti, come al Signore; il marito infatti è capo della moglie, come anche Cristo è capo della chiesa, lui, che è il Salvatore del corpo. Ora come la chiesa è sottomessa a Cristo, così anche le mogli devono essere sottomesse ai loro mariti in ogni cosa."

¹¹ Un insieme di caratteristiche maschili socialmente arretrate che promuovono il dominio, la degradazione delle donne, l'omofobia e la violenza ingiustificata.

¹² Sandri, M. (2015). *La rappresentazione del ruolo di genere negli adolescenti attraverso i social media*, in *Nuova Secondaria*, p. 8-12.

1.1.1 STEREOTIPI DI GENERE

Il concetto di *stereotipo* ha origini etimologiche nel greco, derivando da “stereòs” (rigido) e “týpos” (impronta), suggerendo come la mente umana tenda naturalmente a schematizzare e ridurre il contesto per facilitare l'azione¹³. Rappresentano concezioni generalizzate ritenute valide ma spesso errate o semplificate, adottate da ampie fasce della popolazione¹⁴. Tuttavia, il problema emerge quando questi modelli mentali diventano troppo rigidi e persistono immutati, spesso scollegati da una realtà in continua evoluzione. Gli stereotipi possono toccare svariati ambiti della vita sociale e culturale come il genere, l'età, la razza ed etnia, l'orientamento sessuale e la classe sociale.

Gli stereotipi influenzano la percezione di diverse nazionalità, professioni e orientamenti sessuali. Ad esempio, si ritiene che i russi siano “scontrosi e amano bere”, i newyorkesi “diretti e frenetici” e gli spagnoli “passionali e vivaci”. Nel contesto professionale, i programmatori sono spesso visti come “introversi e tecnicamente orientati”, i commercialisti come “precisi e poco creativi”; mentre, nel contesto di genere e orientamento sessuale, si pensa che le donne siano “naturalmente curative” e gli uomini “meno espressivi emotivamente”. Spesso, gli stereotipi non solo sono attribuiti a gruppi esterni, ma ogni gruppo tende anche a identificarsi con certi tratti stereotipati. Questo processo risulta particolarmente dannoso quando si parla di stereotipi di genere, che riguardano i ruoli sociali attribuiti sulla base del sesso biologico e le aspettative su ciò che è considerato maschile o femminile.¹⁵

Gli stereotipi di genere emergono principalmente dalla divisione di genere del lavoro nelle società, con aspettative tradizionali che vedono gli uomini come principali sostenitori economici delle famiglie e le donne come responsabili dei lavori domestici. Questa impostazione, radicata in una struttura patriarcale e maschilista, ha storicamente

¹³ Cosenza, G. (2021). *Stereotipi di genere e accesso alle STEM*, in La ricerca. <https://laricerca.loescher.it/stereotipi-di-genere-e-accesso-alle-stem/#:~:text=La%20parola%20stereotipo%20-%20la%20cui,a%20stampa%20tramite%20forme%20fiss>e.

¹⁴ Biemmi, I. (2017). *Educazione sessista: Stereotipi di genere nei libri delle elementari*, p.139-143.

¹⁵ Sulla, F., Pasetti A. e Dall'Olio, I. *Processi di tipizzazione di genere in famiglie con genitori migranti e a rischio di povertà educativa: un'esperienza formativa condotta nell'ambito del Progetto “Ali per il Futuro*, cit.

promosso la superiorità maschile associata a forza, virilità e potere, alimentando una cultura di sessismo e ostacolando il progresso delle donne¹⁶.¹⁷

Gli stereotipi di genere possono essere suddivisi in due categorie principali: quella che riguarda l'assegnazione di caratteristiche psicologiche e comportamentali differenziate per sesso, e quella che concerne la divisione rigida dei ruoli sia nel contesto socio-professionale che familiare. Nel primo caso, gli stereotipi dipingono gli uomini come attivi, razionali, forti, competitivi, decisi, inclini al rischio, indipendenti e avventurosi. Al contrario, le donne sono spesso etichettate come passive, emotive, deboli, affettuose, dolci, comprensive, impulsive e timorose. Nel secondo caso, gli stereotipi sostengono che gli uomini sono generalmente i principali fornitori economici e operano nello spazio pubblico, mentre ci si aspetta che le donne si occupino della casa e della famiglia e rimangano confinate nello spazio privato e domestico.¹⁸

Questa disparità si riflette anche nella lingua italiana, dove termini professionali e istituzionali tradizionalmente maschili come “architetto”, “ingegnere” o “presidente” non hanno corrispondenti femminili, mentre parole come “casalinga” o “nutrice” non hanno equivalenti maschili. Tuttavia, l'Accademia della Crusca ha recentemente sottolineato l'opportunità di utilizzare il genere femminile per ruoli e professioni aperte alle donne da decenni¹⁹, un cambiamento linguistico che aiuta a combattere la discriminazione intrinseca nel linguaggio e promuove una maggiore equità di genere.

1.1.2 DISCRIMINAZIONE DI GENERE

La discriminazione di genere è definita tale quando qualcuno viene trattato in modo diseguale o svantaggioso in base al suo sesso. Include la limitazione dell'accesso all'istruzione, al lavoro e all'assistenza sanitaria, ma anche la disparità di retribuzione, le molestie sessuali e molto altro ancora. Questa forma di discriminazione si manifesta in

¹⁶ Discriminazione verso un sesso, tipicamente femminile, restringe i ruoli e i diritti attraverso azioni, parole e immagini

¹⁷ Ellemers, N. (2018). *Gender stereotypes*. Annual review of psychology, p. 275-298.

¹⁸ Biemmi, I., *Educazione sessista: Stereotipi di genere nei libri delle elementari*, cit.

¹⁹ Per ulteriori informazioni riguardo gli interventi sul tema del genere grammaticale consultare questo link. <https://accademiadellacrusca.it/it/contenuti/l-accademia-della-crusca-e-la-questione-del-genere-nella-lingua/16406>.

varie situazioni, dalla vita quotidiana fino agli ambienti lavorativi e istituzionali. Ad esempio, è comune che le persone siano soggette a discriminazioni basate su stereotipi di genere che presuppongono determinate capacità, comportamenti o ruoli in base al genere, portando a trattamenti non equi e ingiusti. Sin dalla tenera età, continua a privare i bambini della loro infanzia e a limitare le loro possibilità, colpendo in modo sproporzionato le bambine. Le bambine hanno molte più probabilità di vedersi negati i propri diritti, di essere tenute lontane dalla scuola, di essere costrette a sposarsi e di subire violenze. Nel mondo, nonostante i contesti e i ruoli di genere varino da luogo a luogo, le disuguaglianze di genere si verificano ovunque e in ogni fase della vita, a partire dall'infanzia o addirittura prima della nascita.²⁰

In Italia, la lotta contro la disparità di genere è tutelata dalla legge, specificamente attraverso il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). L'articolo 25 di questo codice fa una distinzione chiara tra forme di discriminazione diretta e indiretta. Le prime avvengono quando un individuo è trattato in modo diverso e sfavorevole rispetto a un altro sesso nella stessa situazione, come nel caso del rifiuto di assumere donne incinte. Le discriminazioni indirette, invece, derivano da norme e prassi che, pur apparendo neutre, svantaggiano un genere rispetto all'altro²¹. Questo fenomeno è profondamente radicato negli stereotipi di genere e nelle norme culturali che limitano i ruoli e i comportamenti considerati appropriati per uomini e donne. Questi pregiudizi non solo limitano le opportunità individuali, ma perpetuano anche un ciclo di disuguaglianza che si ripercuote generazione dopo generazione. Le discriminazioni si aggravano ulteriormente a causa di convinzioni radicate che assegnano specifici lavori a specifici generi; di conseguenza, gli uomini tendono a scegliere percorsi di studio e carriere tradizionalmente maschili e le donne fanno lo stesso con quelli femminili. Ad esempio, è spesso mal visto che un uomo svolga il ruolo di infermiere o che una donna lavori come meccanico. Questo rende particolarmente difficile superare tali barriere.²²

²⁰ Shen, K. (2022). *Gender Discrimination*, in Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics, p. 1-23.

²¹ Gazzetta ufficiale, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198. <https://leg14.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/06198dl.htm#:~:text=E%20vietata%20qualsiasi%20discriminazione%20fondata,i%20livelli%20della%20gerarchia%20professionale.>

²² Sartori, F. (2009). *Differenze e disuguaglianze di genere*, in Il mulino.

Economicamente, esiste un marcato squilibrio retributivo tra i sessi, che vede le donne ricevere in media il 20% in meno rispetto agli uomini. Questa disparità non solo deprezza il contributo lavorativo femminile, ma rappresenta anche un rischio per la stabilità finanziaria loro e delle loro famiglie.²³ Queste disparità estendono il loro impatto all'accesso delle donne a opportunità di avanzamento e a posizioni di leadership.

Nel campo dell'istruzione, barriere significative persistono nelle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), limitando le aspirazioni e le opportunità di carriera delle ragazze e contribuendo a un circolo vizioso di stereotipi che sotto rappresentano le donne in settori cruciali per lo sviluppo economico globale²⁴. Anche in ambito sanitario, la discriminazione di genere può portare a un'assistenza inadeguata per le donne; vi è una minore attenzione alle questioni di salute femminile rispetto a quelle maschili.²⁵

In politica e in altri contesti decisionali, la sotto-rappresentazione femminile limita la capacità delle donne di influenzare politiche che impattano direttamente sulla loro vita e su quella della collettività. Secondo il Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo, è fondamentale promuovere la parità dei sessi nelle posizioni di leadership per garantire uno sviluppo sostenibile e una giustizia sociale integrale.

Le conseguenze a lungo termine della discriminazione di genere includono disparità economiche prolungate, cicli intergenerazionali di povertà e tensioni sociali. La disuguaglianza di reddito riduce la capacità delle donne di accedere a risorse economiche, mentre la loro minore istruzione influisce negativamente sul potenziale educativo e di sviluppo dei loro figli.²⁶

Il livello di sviluppo economico aiuta a comprendere le origini e la persistenza delle disparità di genere: nei paesi con un reddito più elevato, si tende a riscontrare condizioni di maggiore equità di genere. Tuttavia, è stato anche dimostrato che le disuguaglianze di

²³ Organizzazione internazionale del lavoro, Un balzo in avanti per la parità di genere. Per un futuro del lavoro migliore di tutto. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_676180.pdf.

²⁴ Unesco, *Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*. <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/stem>

²⁵ EpiCentro, *Medicina di genere*. <https://www.epicentro.iss.it/medicina-di-genere/cosa-e>

²⁶ Unicef, *Diritti dei bambini, Pari opportunità*. <https://www.unicef.it/diritti-bambini-italia/pari-opportunita/>.

genere possono compromettere il percorso di crescita economica di una nazione, limitando il contributo delle donne allo sviluppo economico. In molti Paesi, vincoli come leggi discriminatorie, mancanza di protezione legale, norme sociali sfavorevoli e mancanza di accesso a beni reali e finanziari hanno frenato le donne, che a loro volta hanno frenato le economie²⁷. La disuguaglianza di genere può quindi rallentare lo sviluppo economico soprattutto a causa dei suoi effetti sulla creazione di capitale umano e sulla fertilità²⁸.

Per quanto riguarda le disparità salariali tra uomini e donne, vi sono due principali approcci teorici. Il primo sostiene che il salario dovrebbe corrispondere al capitale umano dell'individuo, ovvero alla combinazione delle sue abilità, istruzione ed esperienza, proporzionali alla sua produttività marginale. Questo implica che un lavoratore più produttivo dovrebbe ricevere un salario superiore. Il secondo approccio, invece, propone che un salario più elevato possa effettivamente aumentare la produttività di un lavoratore, sottolineando come la retribuzione possa essere influenzata da fattori esterni come norme culturali, contesto sociale, potere contrattuale e specifiche competenze settoriali²⁹. Questi elementi possono interagire complessamente, influenzando i salari e contribuendo a fenomeni di discriminazione salariale, inclusi i divari retributivi di genere.

Tali divari possono anche essere spiegati dalla tendenza osservata in alcune teorie economiche, che indicano come le donne siano meno inclini o trovino maggiori difficoltà a investire in educazione superiore o a intraprendere carriere di alta responsabilità, spesso dovuto alla necessità di bilanciare il lavoro con gli impegni familiari, limitando così le loro opportunità di guadagno rispetto agli uomini e perpetuando il divario salariale di genere.³⁰

²⁷ World Development Report. (2012). *Gender Equality and Development*, in World Bank, Washington.

²⁸ Lagerlöf, N.-P. (2003). *Gender Equality and Long-Run Growth*, in Journal of Economic Growth, p. 403-426.

²⁹ Ceccantoni, G. e Sangiovanni, G. (2022). *La (dis)uguaglianza di genere in italia - teoria, politiche e benessere equo e sostenibile*, p. 4-6. Consultabile sul link del Dipartimento del Tesoro. https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/note_tematiche/Nota-Tematica-n-6-Novembre-2022_clean.pdf

³⁰ Shen, K. *Gender Discrimination*, cit.

La segregazione verticale del lavoro si manifesta nelle donne principalmente attraverso il soffitto di cristallo³¹, che limita la loro rappresentazione in posizioni di leadership, politica e vertice aziendale. Il divario salariale di genere e la segregazione sono aggravati dalle sfide che le donne incontrano in contesti lavorativi durante la maternità e nei primi anni di vita dei figli. La maternità può comportare la richiesta di ridurre le ore di lavoro o di periodi di congedo, diventando un fattore di penalizzazione che può scoraggiare o ritardare il reintegro nel mondo del lavoro e rendere più ardua la progressione di carriera, soprattutto in assenza di servizi adeguati per la prima infanzia.

Quando le donne, soprattutto le madri, si ritirano dal mondo lavorativo, si verifica una significativa erosione del capitale umano, a danno sia del singolo individuo sia dell'azienda. Questa dinamica può indurre i datori di lavoro a favorire l'impiego di personale maschile, considerato meno incline alle interruzioni dovute a responsabilità familiari, rafforzando così le disparità di genere presenti nell'ambito professionale.³² La scarsa presenza femminile in ruoli decisionali, sia nelle unioni sindacali che in campo politico, può influire negativamente sui risultati economici relativi alla partecipazione e alla remunerazione delle donne nel mercato del lavoro. Questo aspetto è particolarmente rilevante in ambienti dove l'equità di genere non è ancora pienamente realizzata, poiché può ridurre la capacità delle donne di negoziare condizioni lavorative e salariali favorevoli. Una maggiore rappresentanza femminile in politica potrebbe favorire il sostegno a investimenti e politiche pubbliche mirate a ridurre le disuguaglianze di genere.³³

Nessuno Stato ha ancora raggiunto una completa parità di genere; i progressi sono lenti e la disparità continua a manifestarsi nelle opportunità lavorative, nelle retribuzioni, nei servizi assistenziali e pensionistici e nella partecipazione politica. La disuguaglianza di genere varia notevolmente tra i paesi europei. I Paesi scandinavi, quali Islanda, Norvegia, Finlandia e Svezia, sono in prima linea nel ridurre le disuguaglianze di genere, avendo

³¹ L'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappongono come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni. (Treccani).

³² Save the Children (2024). *La maternità in Italia*. Consultabile al link. <https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2024.pdf>.

³³ Ceccantoni, G. e Sangiovanni, G. *La (dis)uguaglianza di genere in Italia - teoria, politiche e benessere equo e sostenibile*, cit.

chiuso almeno l'80% del loro divario di genere. In particolare, l'Islanda ha raggiunto il miglior risultato, avendo colmato il 91,2% del proprio divario. Al contrario, le disparità più significative si trovano prevalentemente in Medio Oriente, Africa e Asia meridionale, dove le disuguaglianze rimangono molto marcate³⁴.

1.2 LA ATTUALE CONDIZIONE DELLA DONNA

I diritti delle donne sono fortemente influenzati dal contesto geografico e culturale. In nazioni come l'Italia e altri paesi sviluppati, le donne hanno ottenuto numerosi diritti grazie a lunghe e intense lotte sociali e politiche. In altre regioni del mondo, la situazione è molto più critica. Le donne sono ancora viste come intrinsecamente inferiori agli uomini e, di conseguenza, sono soggette a leggi e regolamenti specifici che limitano significativamente la loro libertà e uguaglianza. Queste restrizioni sono spesso giustificate attraverso interpretazioni religiose o tradizioni culturali radicate, che perpetuano la disuguaglianza di genere e ostacolano il progresso verso l'uguaglianza.³⁵

L'istruzione è importante per lo sviluppo personale e sociale, particolarmente per le ragazze. Quando una ragazza riceve un'istruzione adeguata, aumentano le sue possibilità di posticipare il matrimonio e di avere una famiglia più ridotta, migliorando così la salute dei suoi figli e garantendo che anche loro ricevano un'educazione. Inoltre, l'istruzione apre a maggiori opportunità di reddito e partecipazione ai processi politici³⁶. Tuttavia, a livello globale, ci sono ancora molte barriere all'accesso all'istruzione per le ragazze: attualmente, circa 129 milioni di ragazze sono fuori dalla scuola. Questo gruppo include 32 milioni di bambine in età da scuola primaria, 30 milioni che dovrebbero frequentare la scuola secondaria di primo grado e 67 milioni in età da scuola secondaria superiore³⁷.

È cruciale incentivare normative che permettano alle donne di esprimere appieno le loro capacità, non soltanto a sostegno dell'equità di genere, ma anche per facilitare il

³⁴ Global Gender Gap Report 2023 del World Economic Forum indaga sui settori dove le disparità di genere si manifestano con forza: occupazione, formazione, benessere e partecipazione politica. Lo studio analizza le differenze di opportunità che separano i due sessi. Il rapporto esamina 146 Paesi. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

³⁵ Shen, K. *Gender Discrimination*, cit.

³⁶ World Bank, *Girls' education*. <https://www.worldbank.org/en/topic/girlseducation>

³⁷ UNICEF, *Girls' education*. <https://www.unicef.org/education/girls-education>

raggiungimento degli obiettivi di sviluppo a livello mondiale. L'emancipazione femminile ha un impatto positivo sulla salute e sulla produttività delle famiglie, delle comunità e delle nazioni, creando benefici che si estendono a tutta la società. L'empowerment delle donne aumenta la loro autostima, il potere decisionale, l'accesso a opportunità e risorse, e la capacità di influenzare e modificare le proprie vite sia dentro che fuori casa. Inoltre, l'atteggiamento e le azioni di uomini e ragazzi sono fondamentali per il raggiungimento di una vera parità di genere. Coinvolgere attivamente gli uomini nel sostegno all'uguaglianza di genere può accelerare i progressi verso una società più giusta ed equa.³⁸

Le disparità di genere derivano da molteplici fattori che influiscono sulla vita delle donne: scelte educative e professionali limitate dagli stereotipi, minor presenza femminile nell'ambito lavorativo, salari più bassi in confronto agli uomini, lavori più precari e una distribuzione disuguale dei carichi di lavoro domestico non pagata. Affrontare queste sfide potrebbe stimolare l'innovazione e migliorare la produttività economica, evidenziando la necessità di politiche che promuovano la parità di genere sia nel lavoro che nella società più ampia.³⁹

Secondo le attuali stime, ci vorranno 132 anni per raggiungere la parità di genere a livello globale. La pandemia e altre crisi recenti hanno rallentato o invertito i progressi, facendo passare la stima da 100 a 132 anni per colmare il divario. Questo ha riportato l'uguaglianza di genere ai livelli del 2016, rendendo più difficile raggiungere il quinto obiettivo di uguaglianza entro il 2030, come previsto dall'agenda 2030 di cui si tratterà nel capitolo 2.1.⁴⁰

1.2.1 ITALIA

Le disuguaglianze di genere variano significativamente tra i paesi membri dell'Unione Europea. In Italia, si osserva una marcata esclusione delle donne dalla vita sociale, ad

³⁸ Reshi, I. A. e Sudha, T. (2022). *Women Empowerment: A Literature Review*, in *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, vol. 2, n. 6, p. 1353-1359.

³⁹ Shen, K. *Gender Discrimination*, cit.

⁴⁰ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2023*, cit.

eccezione del contesto familiare dove, paradossalmente, esse predominano nel lavoro di cura non retribuito. Questo fenomeno contribuisce a perpetuare la disuguaglianza di genere, relegando alle donne il compito predominante di gestire le necessità di cura e supporto relazionale. Questa distribuzione di ruoli non solo limita le opportunità professionali ed economiche per le donne, ma rafforza anche stereotipi di genere che vedono la donna principalmente in un ruolo di curatrice anziché di attore economico paritario.⁴¹

Nella classifica mondiale sulle pari opportunità, l'Italia si colloca al 79° posto con un punteggio del 70,5%⁴². Questa posizione riflette una delle performance più basse in Europa. Per secoli, la mentalità patriarcale predominante ha confinato le donne ai ruoli di mogli e madri, limitando il loro accesso a opportunità educative e professionali.

Nel 2023 il tasso di occupazione delle donne italiane tra i 15 e i 64 anni è risultato essere del 52,5%, il che colloca l'Italia al di sotto della media di tutti gli altri paesi dell'Unione Europea⁴³. Il divario con la media europea, che era di 12,7 punti percentuali nel 2019, si è ulteriormente allargato a 13,8 punti nel 2023. Questo aumento è stato influenzato notevolmente dagli effetti della pandemia, che hanno accentuato le differenze tra i tassi di occupazione femminili e maschili, portando a un divario di 18,1 punti nel 2023. Tale situazione ha distanziato ancor più l'Italia dalla tendenza generale dell'Unione Europea, dove si è registrato un miglioramento del divario di genere nel tasso di occupazione, ridotto a 9,8 punti.⁴⁴

L'Italia continua a segnalare un trend preoccupante per quanto riguarda i tassi di natalità, rimanendo costantemente sotto la soglia delle 400.000 nascite all'anno, con un decremento del 3,6% rispetto all'anno scorso. Il Paese si distingue per avere uno dei grandi *fertility-gap* in Europa, ovvero una significativa discrepanza tra il numero di figli desiderati dalle coppie e quelli effettivamente avuti⁴⁵. Le statistiche indicano che le donne italiane, nell'età riproduttiva tra i 15 e 49 anni, hanno in media 1,2 figli ciascuna, un calo

⁴¹ Pulcini, E. (2009). *La cura del mondo. Paura e responsabilità in età globale*, p. 251- 262.

⁴² World Economic Forum, *Global Gender Gap 2023*, cit.

⁴³ Eurostat, (2024). *Employment and activity by sex and age - annual data*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_10802838/default/table?lang=en.

⁴⁴ Istat, (2024). *Employment and unemployment (provisional estimates)*. <https://www.istat.it/en/archivio/295671>.

⁴⁵ Beaujouan, E., Berghammer, C. (2019). *The Gap Between Lifetime Fertility Intentions and Completed Fertility in Europe and the United States: A Cohort Approach*, p. 507 - 35.

rispetto al 1,44 raggiunto nel 2010⁴⁶. Nonostante alcune nazioni, tra cui i paesi nordici e gli Stati Uniti, abbiano sperimentato una temporanea ripresa della natalità dopo il picco della pandemia di Covid-19, l'Italia non ha mostrato segnali di una simile inversione di tendenza. Infatti, durante la fase acuta della pandemia, la diminuzione delle nascite è stata un fenomeno osservato in quasi tutto il continente europeo, con una contrazione particolarmente marcata all'inizio del 2021. Tuttavia, a differenza di altri paesi che hanno assistito a una breve ripresa, in Italia la ripresa della natalità post-pandemica non si è concretizzata⁴⁷.

Uno su cinque: questa è la proporzione di donne che si ritira dal mondo lavorativo dopo essere diventate madri⁴⁸. Tra i fattori che portano alcune persone a lasciare volontariamente il loro impiego, il più comune è la necessità di gestire equamente le obbligazioni professionali e quelle familiari. Si osserva che metà delle donne interrompe il proprio rapporto di lavoro a seguito della maternità. Inoltre, il 19% delle madri menziona motivazioni economiche come causa principale per questa scelta⁴⁹. È interessante notare come esista un legame tra l'attività lavorativa delle donne e l'incremento dei livelli di fecondità: studi dimostrano che in aree dove l'impiego femminile è più elevato, si verifica anche un rialzo nei tassi di natalità.⁵⁰

Il problema va ben oltre la semplice ingresso nel mondo del lavoro; si estende all'ineguaglianza salariale. Dall'analisi delle condizioni lavorative delle donne, sia madri sia non, emerge che le prime frequentemente trovano impiego in aziende meno competitive, con fatturati più bassi e investimenti ridotti, portando a salari inferiori post-

⁴⁶ Save the Children, *La maternità in Italia*, 2024. <https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2024.pdf>.

⁴⁷ Sobotka, T., Zeman, K., Jasilioniene, A., Winkler-Dworak, M., Brzozowska, Z., Alustiza-Galarza, A., Németh, L. and Jdanov, D. *Pandemic Roller-Coaster? Birth Trends in Higher-Income Countries During the COVID-19 Pandemic. Population and Development Review.*, 2023.

⁴⁸ Camera dei deputati, *L'occupazione femminile*, dicembre 2023. <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP004LA.pdf>

⁴⁹ Ispettorato Nazionale del Lavoro, *Relazioni annuali sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri*, ultimo aggiornamento 2024. https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/?doing_wp_cron=1713177065.6765079498291015625000

⁵⁰ Bergamante F., e Mandrone E., *Comprendere a complessità del lavoro*, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, 2022. https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3827/Bergamante_Mandrone_Rapporto-Plus2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

maternità⁵¹. Questo fenomeno è più accentuato tra le giovani madri, quelle con redditi più bassi e coloro che si avvalgono di lunghi periodi di congedo parentale. Contrariamente, la paternità sembra avere un impatto differente sulla carriera lavorativa degli uomini. Questa disparità di trattamento nel mondo del lavoro riflette come le responsabilità parentali pesino diversamente sulle carriere di uomini e donne (figura 1), fenomeno spesso descritto come “penalità della maternità” e legato al disequilibrio nei ruoli di cura tra i sessi⁵². Tale disequilibrio è evidente quando si considerano famiglie con bambini o altri membri che richiedono assistenza, dimostrando come tali obblighi possano limitare significativamente l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro. Statistiche Istat mostrano che, in famiglie dove entrambi i genitori lavorano, esiste un'evidente disparità nell'uso del tempo per le attività domestiche e la cura dei figli, con le donne che vi dedicano molto più tempo rispetto agli uomini.

Figura 1. Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, presenza e numero di figli minori.

Anno 2023 (valori percentuali)

2023						
	Senza figli	Con figli				TOTALE
		Totale	di cui: Con almeno un figlio minore			
			Totale	1 figlio minore	2 o più figli minori	
Maschi	77,3	91,1	91,5	91,3	91,6	83,7
Femmine	68,7	60,8	61,6	64,9	57,8	63,8
Totale	73,7	73,8	75,1	76,3	73,7	73,8

Fonte: Elaborazione ISTAT per Save the Children

Un'efficace tattica per potenziare la presenza delle donne nel settore lavorativo include l'adozione di politiche che supportano un migliore equilibrio tra obblighi lavorativi e impegni personali. Questo può essere realizzato attraverso la disponibilità di servizi di cura per i bambini e assistenza domiciliare. Tali risorse permettono una migliore

⁵¹ Save the Children, *La maternità in Italia*, cit.

⁵² Dias, F. A., Chance, J., e Buchanan, A. The motherhood penalty and The fatherhood premium in employment during covid-19: evidence from The united states, vol. 69, 2020.

integrazione tra le esigenze professionali e quelle familiari, incentivando le madri a mantenere o a riprendere la loro attività lavorativa grazie a soluzioni concrete che alleggeriscono il carico delle responsabilità familiari quotidiane. Secondo l'ultimo studio di Istat sono stati attivati circa 13.000 asili nido e servizi integrativi per i più piccoli, offrendo più di 350.000 posti, quasi la metà dei quali gestiti da enti pubblici. La diminuzione delle nascite ha progressivamente ridotto la discrepanza tra la disponibilità di posti nei nidi e la domanda effettiva. In parallelo, si è notato un incremento nel numero di persone che ricevono assistenza nelle strutture residenziali, riflettendo un crescente bisogno di supporto domiciliare negli ultimi anni.⁵³

Le donne continuano a subire un significativo gap salariale rispetto agli uomini e trovano ostacoli maggiori nel raggiungere posizioni di alto livello. Generalmente, le lavoratrici si concentrano in specifici settori e sono meno rappresentate nelle posizioni di leadership e nelle decisioni aziendali di rilievo. Inoltre, la disparità nei guadagni non solo riflette una differente valutazione economica del lavoro femminile rispetto a quello maschile, ma evidenzia anche un'inclinazione delle donne a occupare ruoli meno remunerati e spesso a tempo parziale, influenzando ulteriormente la loro progressione di carriera⁵⁴.

Il divario retributivo tra uomini e donne si manifesta non solo nella retribuzione oraria lorda, con un gap medio del 5% in Italia, inferiore alla media europea del 13%, ma si allarga notevolmente quando si considera il salario annuale medio, dove le donne percepiscono il 43% in meno degli uomini, superando la media europea del 36,2%⁵⁵.

Inoltre, solo il 21% delle posizioni dirigenziali è occupato da donne nel 2022. Nonostante le donne che entrano in settori come le STEM, dove i salari sono generalmente più alti, il gap salariale si riduce ma rimane evidente, con un divario del 11,8% a sfavore delle neo laureate rispetto ai loro colleghi maschi nelle stesse discipline all'inizio della carriera⁵⁶.

⁵³ ISTAT, (2023). *Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia – anno educativo 2021/2022*. <https://www.istat.it/it/archivio/291186>

⁵⁴ INPS, *Analisi dei divari di genere del mercato del lavoro e nel sistema previdenziale*. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/dati-analisi-bilanci/attivita-ricerca/Analisi_generi_web.pdf&ved=2ahUKEwi3-vqwrWGAXWSg_0HHV6QDuQQFnoECBMQAw&usg=AOvVaw1QfsawF_fWerAPcoLvctCh

⁵⁵ Eurostat, (2024). *Gender statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

⁵⁶ Save the Children, *La maternità in Italia*, cit.

Sicuramente l'istruzione gioca un ruolo fondamentale, negli ultimi decenni, l'aumento del livello di istruzione fra le donne ha avuto un impatto decisivo sull'incremento del loro tasso di occupazione. Nel 1990, soltanto una piccola frazione delle donne, meno del 7%, tra i 25 e i 34 anni deteneva un titolo di laurea universitaria. Tuttavia, questa percentuale è salita sensibilmente, superando il 35% nel 2022. Questo confronto con l'incremento registrato tra gli uomini, che nello stesso arco temporale è passato dal 7% al 23%, dimostra come l'istruzione superiore abbia svolto un ruolo cruciale nell'emancipazione economica femminile⁵⁷.

Nel sud Italia, si osserva una correlazione notevole tra il grado di istruzione e l'occupazione femminile. Infatti, il 69,9% delle donne con titolo di laurea lavora, in netto contrasto con il 35,8% delle donne tra i 15 e i 64 anni, considerando la popolazione femminile totale della regione. Tuttavia, questo tasso è inferiore di 14,6 punti percentuali rispetto alle loro controparti del nord Italia. Il divario di genere nel tasso di occupazione tende a ridursi con l'aumento del livello di istruzione e si attenua ulteriormente spostandosi dal sud al nord. Il divario occupazionale tra uomini e donne laureati del nord era solo del 4,3%, mentre tra coloro con un'istruzione non superiore alla licenza media e residenti nel sud, il divario saliva al 30,5⁵⁸.

In Italia, diverse regioni non riescono a fornire un accesso adeguato a istruzione di qualità, sanità, opportunità economiche, e partecipazione sociale e politica. Il Paese mostra una persistente incapacità di tutelare e promuovere efficacemente i diritti di donne, bambini e adolescenti. Persiste un divario significativo tra il nord e il sud e anche le regioni che precedentemente mostravano migliori livelli di inclusione non hanno raggiunto obiettivi più elevati, registrando in alcuni casi un deterioramento delle proprie prestazioni. Anche le regioni che si posizionano meglio nelle classifiche non sono esenti da disuguaglianze interne. Particolarmente nelle regioni con alti livelli di esclusione sociale, queste disparità diventano più marcate. In tali contesti, per chi vive in condizioni di svantaggio, l'accesso a un'educazione di qualità, l'occupazione femminile e le politiche per la conciliazione tra

⁵⁷ Carta, F., De Philippis, M., Rizzica, L., e Viviano, E. (2023). *Women, labour markets and economic growth. Seminari e convegni: Workshops and Conferences*, n. 26. www.bancaditalia.it

⁵⁸ Sole 24 ore, *Lavoro, aumenta l'occupazione femminile ma resta la più bassa d'Europa*, 13 settembre 2023. <https://alleyoop.ilsole24ore.com/2023/09/13/occupazione-femminile-4/>

vita e lavoro possono sembrare irraggiungibili, accentuando ulteriormente il divario tra chi può esercitare pienamente i propri diritti e chi no.⁵⁹

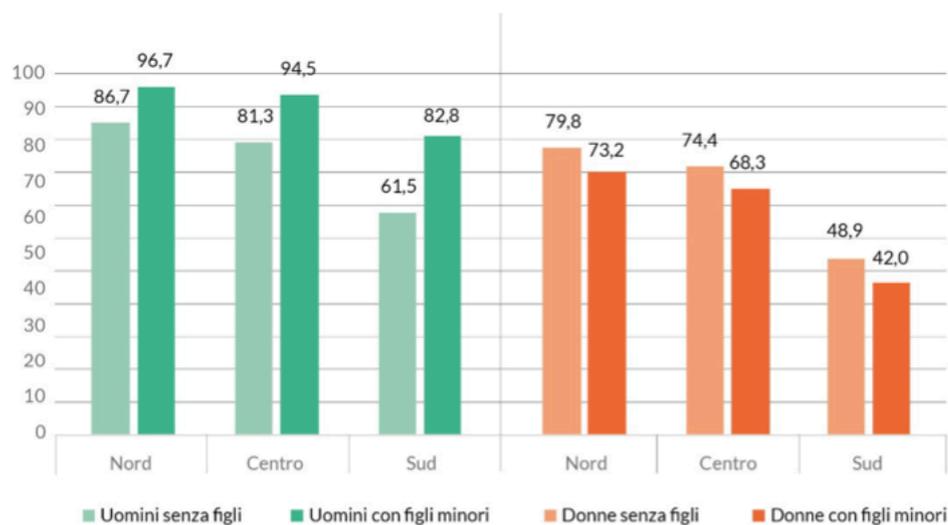
Si distinguono per l'inclusione di donne, bambini e bambine Trento, Valle d'Aosta, Bolzano, Friuli-Venezia Giulia e Emilia-Romagna. Lazio e Lombardia occupano rispettivamente l'ottava e la nona posizione. Al contrario, le regioni meno inclusive sono Calabria, Sicilia, Campania, Puglia e Basilicata, con la Calabria, in particolare, segnalata come la regione più povera d'Italia, dove due famiglie su dieci vivono sotto la soglia di povertà⁶⁰.

Nella figura 2 emerge chiaramente un divario occupazionale tra uomini e donne in Italia, con particolare evidenza di una disparità maggiore nel sud del paese. È evidente che gli uomini, sia nel nord che nel sud, registrano tassi di occupazione superiori rispetto alle donne, indipendentemente dalla presenza di figli minori. Nelle regioni meridionali, l'occupazione femminile, particolarmente tra le madri di figli piccoli, registra i livelli più bassi, sollevando interrogativi critici sull'efficienza delle politiche a sostegno della famiglia e della maternità, oltre che sulla parità di accesso alle opportunità lavorative tra i sessi.

⁵⁹ WeWorld (2023). *Mai Più Invisibili 2023*. <https://www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/mai-piu-invisibili-2023>

⁶⁰ WeWorld, *Mai più invisibili 2023*, cit.

Figura 2. Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, area geografica, presenza di figli minori. Anno 2023 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children

1.2.2 EUROPA

La parità di genere è un principio chiave dell'Unione Europea, che affonda le sue radici storiche nel Trattato di Roma del 1957.⁶¹ L'articolo 119 di tale trattato ha introdotto per la prima volta il concetto di parità salariale per lavoro di pari valore, ponendo le basi per le successive politiche di eguaglianza di genere. Negli anni, l'UE ha progressivamente intensificato gli sforzi per combattere la discriminazione di genere, attraverso l'adozione di direttive, programmi di azione e strategie specifiche che mirano a promuovere l'uguaglianza in vari ambiti della vita sociale ed economica. L'Europa è riconosciuta come una delle aree più progredite globalmente in termini di sicurezza e parità di genere. Questo è il risultato di legislazioni severe contro la violenza di genere e di iniziative mirate a incrementare la presenza femminile nel lavoro e in ruoli di leadership⁶². Si impegna anche a combattere le disparità salariali tra i sessi e a promuovere un equilibrio

⁶¹ Per ulteriori informazioni consultare il Dipartimento per Gli Affari Europei, *Trattati di Roma*. <https://www.affarieuropei.gov.it/it/normativa/approfondimenti-normativa/trattati-di-roma/#:~:text=Il%2025%20marzo%201957%2C%20vengono,atomica%2C%20meglio%20conosciuta%20come%20Euratom.>

⁶² Profeta, P. (2021). *Parità di genere e politiche pubbliche: Misurare il progresso in Europa*, in EGEA spa.

tra la vita lavorativa e quella personale per entrambi i generi, attraverso politiche quali permessi parentali e l'offerta di servizi di assistenza di alta qualità e accessibili. Tali azioni sono coerenti con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU.⁶³

L'Europa ha la più alta parità di genere tra tutte del mondo, con un indice che raggiunge il 76,3%⁶⁴. Circa un terzo dei paesi europei si trova tra i primi 20 a livello globale, con almeno il 75% di parità rispetto agli indicatori considerati. Come già accennato, Paesi come Islanda, Norvegia e Finlandia emergono come leader nella regione europea, al contrario, nazioni come Ungheria, Repubblica Ceca e Cipro si trovano nelle posizioni più basse della classifica europea, a causa di maggiori disparità nei campi lavorativi e minore rappresentanza femminile in politica e in altri settori chiave. Come si evince dalla figura che segue, l'Italia si posiziona al 30° posto su 36 paesi nella classifica regionale, indicando la necessità di ulteriori miglioramenti nelle politiche di genere nell'attuazione di strategie volte a ridurre il divario di genere.⁶⁵

⁶³ Per maggiori informazioni consultare: <https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>

⁶⁴ World Economic Forum, *Global Gender Gap 2023*, cit.

⁶⁵ World Economic Forum, *Global Gender Gap 2023*, cit.

Figura 3.

Europe			
Country	Rank		Score
	Regional	Global	
Iceland	1	1	0.912
Norway	2	2	0.879
Finland	3	3	0.863
Sweden	4	5	0.815
Germany	5	6	0.815
Lithuania	6	9	0.800
Belgium	7	10	0.796
Ireland	8	11	0.795
Latvia	9	13	0.794
United Kingdom	10	15	0.792
Albania	11	17	0.791
Spain	12	18	0.791
Switzerland	13	21	0.783
Estonia	14	22	0.782
Denmark	15	23	0.780
Netherlands	16	28	0.777
Slovenia	17	29	0.773
Portugal	18	32	0.765
Serbia	19	38	0.760
France	20	40	0.756
Luxembourg	21	44	0.747
Austria	22	47	0.740
Croatia	23	55	0.730
Poland	24	60	0.722
Slovakia	25	63	0.720
Bulgaria	26	65	0.715
Montenegro	27	69	0.714
Malta	28	70	0.713
North Macedonia	29	73	0.711
Italy	30	79	0.705
Bosnia and Herzegovina	31	86	0.698
Romania	32	88	0.697
Greece	33	93	0.693
Hungary	34	99	0.689
Czech Republic	35	101	0.685
Cyprus	36	106	0.678

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023

In Europa vari paesi mostrano progressi significativi ma diseguali. Mentre il nord Europa ha da tempo stabilito alti standard, i paesi dell'Europa orientale, invece, tendono a mostrare i punteggi più bassi, riflettendo una maggiore disparità di genere nei vari settori. Tuttavia, il sud Europa sta mostrando segni di miglioramento rapido.⁶⁶

Nel 2020 la Commissione ha introdotto un piano strategico per il 2020-2025 finalizzato a realizzare una parità effettiva in Europa. Il programma si concentra sull'eliminazione

⁶⁶ Openpolis, *A che punto è la parità di genere nei paesi europei*. <https://www.openpolis.it/a-che-punto-e-la-parita-di-genere-nei-paesi-europei/>

della violenza di genere, sul miglioramento dell'equilibrio tra la vita professionale e quella privata, e sul rafforzamento della presenza femminile sia nel mercato del lavoro sia nei ruoli decisionali. La strategia prevede inoltre l'integrazione della parità di genere in tutte le politiche dell'Unione Europea e l'uso dei fondi europei per supportare iniziative di uguaglianza a livello locale e nazionale. Include anche azioni mirate a sensibilizzare e modificare le norme sociali che perpetuano stereotipi e disuguaglianze di genere⁶⁷.

Nell'Unione Europea la disparità salariale di genere persiste: le donne guadagnano mediamente il 13% in meno rispetto agli uomini, il che significa che per ogni euro guadagnato da un uomo, una donna guadagna 87 centesimi.⁶⁸

Il tasso di disoccupazione femminile è leggermente superiore a quello maschile. Per le donne il tasso è del 6,4%, mentre per gli uomini è del 5,7%⁶⁹. Questi dati indicano una persistenza di disparità di genere nel mercato del lavoro europeo, anche se la differenza non è così marcata come in passato. In alcuni paesi europei questa discrepanza è più evidente. Per esempio, in Grecia e in Spagna, come in altri quindici Stati membri, il tasso di disoccupazione delle donne è significativamente più alto rispetto agli uomini. In Olanda il tasso di disoccupazione è uguale tra le donne e gli uomini, mentre in Lettonia e Lituania il tasso di disoccupazione delle donne è inferiore rispetto agli uomini.

Nel 2023 i dati relativi all'Unione Europea evidenziano una discrepanza significativa nei tassi di occupazione tra uomini e donne, influenzata marcatamente dalla presenza di figli, mostrando come le responsabilità genitoriali abbiano un impatto più limitante sull'occupazione femminile rispetto a quella maschile. Le donne senza figli mostrano un tasso di occupazione del 77%. Tuttavia, questo indice tende a diminuire con l'incremento del numero di figli. Per esempio, scende al 72% per le donne con un figlio, rimane relativamente invariato per quelle con due figli, e si abbassa notevolmente al 58% per le donne con tre o più figli. Al contrario, gli uomini mostrano una tendenza opposta: coloro senza figli presentano un tasso di occupazione dell'81%, ma tale percentuale aumenta con

⁶⁷ Commissione Europea, *Strategia per la parità di genere*. <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality->

⁶⁸ Commissione Europea, (2023). *Giornata per la parità retributiva: nell'UE le donne continuano a guadagnare il 13% in meno degli uomini*. https://commission.europa.eu/news/equal-pay-day-women-eu-still-earn-13-less-men-2023-11-15_it.

⁶⁹ Eurostat, (2024). *Disoccupazione area euro al 6,5%*. <https://formatresearch.com/2024/04/03/disoccupazione-area-euro-al-65-eurostat/#:~:text=Disoccupazione%20per%20sesso,%2C8%25%20del%20mese%20precedente.>

la presenza di figli, raggiungendo il 90% per quelli con un figlio, il 91% per quelli con due figli e rimanendo elevato all'85% per quelli con tre o più figli.⁷⁰

In campo lavorativo circa un terzo dei ruoli manageriali nell'Unione Europea sono occupati da donne. Tale rappresentazione è considerevolmente più bassa rispetto alla presenza generale delle donne nel mercato del lavoro, dove costituiscono quasi la metà della forza lavoro. Nonostante un modesto aumento delle donne in ruoli direttivi negli ultimi anni, il percorso verso una vera parità rimane esteso.⁷¹ Le statistiche mostrano che i paesi come la Lettonia e la Polonia presentano le percentuali più alte di donne in posizioni manageriali, mentre paesi come Cipro, Lussemburgo e Croazia mostrano le quote più basse. Queste differenze riflettono le varie dinamiche e sfide nel contesto lavorativo di ciascun stato membro dell'UE.

⁷⁰ ISTAT, *employment and unemployment*, cit.

⁷¹ Bolboka, N., e Bolboka, N. (2024). *Eurostat, solo il 34,7 per cento dei manager è donna*, in Unione Nazionale Sindacale Imprenditori E Coltivatori. <https://unsic.it/comunicazione/primo-piano/eurostat-solo-il-347-per-cento-dei-manager-e-donna/#:~:text=Nell'Unione%20europea%2C%20solo%20il,fine%20del%20terzo%20trimestre%202023.>

CAPITOLO 2 - LE POLITICHE

2.1 RUOLO DELLE POLITICHE

Le donne hanno svolto un ruolo cruciale nella storia costituzionale italiana, lottando attivamente per il riconoscimento dei loro diritti, tra cui quello fondamentale del voto. Il loro contributo non si limita solo alla conquista di tale diritto, ma si estende all'incoraggiamento di altre donne a partecipare attivamente alla vita politica. Questi sforzi si sono concretizzati con l'approvazione del decreto legislativo numero 23 del 1° febbraio 1945, che estendeva il diritto di voto alle donne, affermando: “Il diritto al voto è esteso alle donne”.⁷²

La partecipazione delle donne al voto il 2 giugno 1946, in occasione del referendum per scegliere tra Monarchia e Repubblica e per l'elezione dell'Assemblea costituente, fu significativa e sorprendente. Contrariamente alle aspettative di chi riteneva le donne disinteressate, un elevato numero di donne si recò alle urne, dimostrando un forte interesse per le questioni istituzionali. Ventuno donne furono elette tra i cinquecentosei membri dell'Assemblea costituente, molte delle quali avevano partecipato attivamente nella resistenza antifascista e possedevano una marcata sensibilità politica.⁷³

Questo coinvolgimento attivo dimostra il contributo significativo delle donne all'approvazione della Costituzione italiana, la quale, nel suo articolo 3, sancisce il principio di uguaglianza: “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.” Questo articolo è fondamentale, poiché non solo riconosce uguaglianza formale, ma impegna la Repubblica a “rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”. Teresa Mattei, esponente comunista, contribuì includendo il “di fatto”, enfatizzando così le barriere che le donne affrontano abitualmente nell'ambito politico, economico e sociale. Questa

⁷² Algostino, A. (2024). *Donne, diritti, Costituzione*, in Resistenti, p. 87-99.

⁷³ Morelli, M. T. A. (2007). *Le donne della Costituente*, in Laterza.

aggiunta mirava a promuovere un'uguaglianza più profonda e concreta, superando l'immagine tradizionale della donna prevalentemente confinata ai ruoli domestici e familiari, e promuovendo un cambiamento radicale nella loro percezione sociale fino ad allora dominante.⁷⁴

Questo principio di eguaglianza sarebbe dovuto essere sufficiente per superare tutte le norme discriminatrici che colpivano le donne. Tale riconoscimento avrebbe dovuto garantire l'eliminazione di ogni barriera legale che impedisce alle donne di godere degli stessi diritti e opportunità degli uomini. Tuttavia, la realtà spesso si discosta dalla teoria; nonostante i progressi legislativi, molti dei diritti conquistati dalle donne rimangono scarsamente applicati a causa di resistenze culturali e pratiche discriminatorie radicate che continuano a ostacolare l'attuazione piena ed effettiva di questi principi costituzionali. La consapevolezza e il rispetto dei propri diritti e delle leggi vigenti sono essenziali per tutti, uomini e donne. Per raggiungere una vera parità di genere, è necessaria una comunità unita e determinata a combattere le diseguaglianze, affinché le donne siano viste e trattate allo stesso modo degli uomini. Pertanto, non solo le donne, ma anche gli uomini devono impegnarsi attivamente nella lotta per il rispetto e la realizzazione di questi diritti. Solo attraverso uno sforzo congiunto sarà possibile garantire un'autentica parità di genere.⁷⁵

Il progressivo avvento dell'istruzione obbligatoria ha offerto alle donne l'opportunità di dimostrare le loro capacità, di riflettere su sé stesse e di condurre la loro battaglia. Infatti ciò ha equipaggiato le donne con gli strumenti culturali necessari per avanzare nella loro lotta per l'uguaglianza. Durante i primi anni dell'Italia unita l'analfabetismo femminile era drammaticamente alto, riguardando inizialmente due terzi delle donne. Tuttavia, questo indice è sensibilmente calato nel corso del tempo e negli anni Cinquanta il tasso di analfabetismo femminile e maschile. Un impulso significativo alla riduzione dell'analfabetismo venne dalla televisione, soprattutto grazie alle trasmissioni del maestro Alberto Manzi nel programma *Non è mai troppo tardi* del 1960, un programma con vere lezioni volto al recupero dell'adulto analfabeta.⁷⁶

⁷⁴ Lorello, L. (2021). *Il difficile cammino verso la parità di genere nell'accesso alle cariche elettive*, in Osservatorio Costituzionale, p. 86-120.

⁷⁵ Rodomonte, M. G. (2018). *L'eguaglianza senza distinzioni di sesso in Italia: evoluzioni di un principio a settant'anni dalla nascita della Costituzione*, in Giappichelli Editore.

⁷⁶ Dei, M. (1998). *Donne e istruzione: verso una parità apparente? Recenti tendenze della componente femminile dell'istruzione in Italia*, in Polis, p. 459-482.

Il riconoscimento della parità di genere nel sistema educativo italiano, tuttavia, maturò più lentamente, consolidandosi pienamente solo dopo la fine degli anni '60. Il fascismo aveva lasciato un'eredità di disuguaglianze educative, con una minore frequentazione scolastica per le donne, classi separate per sesso ed esclusione delle donne dall'insegnamento di materie come filosofia e italiano nei licei e dalla direzione degli istituti scolastici. Inoltre, persisteva una disparità salariale tra insegnanti di sesso maschile e femminile. Il regime fascista promulgava un'ideologia che posizionava la procreazione come il dovere principale delle donne. Con la nascita della Repubblica Italiana e il lavoro dell'Assemblea costituente si aprì una nuova era per i diritti delle donne in Italia⁷⁷. La Costituzione intrecciò il riconoscimento della parità di genere con gli articoli 2 e 3, con l'introduzione dell'obbligo scolastico fino ai 14 anni di età nell'articolo 34, garantendo così un diritto fondamentale all'istruzione per tutte le ragazze. Questi cambiamenti miravano a supportare l'ascesa delle donne in tutti i settori della vita pubblica e privata.⁷⁸

Anche nel mondo del lavoro, come in altri ambiti della società, le donne affrontano discriminazioni e limitazioni. A tale proposito, esiste una normativa specifica che mira a garantire la parità di genere, ossia l'articolo 37 della Costituzione. Questo articolo stabilisce chiaramente che “la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”. Inoltre, l'articolo sottolinea l'importanza di condizioni lavorative che non solo rispettino le esigenze professionali delle donne, ma che permettano loro anche di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari. Specifica, inoltre, che è necessario che “le condizioni di lavoro devono consentire alla donna lavoratrice l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”. Sebbene esistano normative che garantiscono l'uguaglianza di trattamento tra generi e vietino il licenziamento delle donne incinte⁷⁹, molte sono ancora poste di fronte alla difficile scelta tra carriera e famiglia, spesso rinunciando alla maternità già nei primi mesi.

⁷⁷ Mandelli, F. (2021). *Parola alle donne, ricordando le ventuno madri della Costituzione*, in Gli Stati Generali. <https://www.glistatigenerali.com/storia-cultura/parola-alle-donne-ricordando-le-ventuno-madri-della-costituzione/>

⁷⁸ Dei, M. *Donne e istruzione: verso una parità apparente? Recenti tendenze della componente femminile dell'istruzione in Italia*, cit.

⁷⁹ In Italia l'articolo 54 del Decreto Legislativo 151/2001, poi modificato dal Decreto Legislativo 115/2003, proibisce il licenziamento delle donne in gravidanza,

Persistono ancora numerose resistenze culturali e ambientali all'attuazione di diritti che, per principio, dovrebbero essere stati garantiti e accettati da tempo. Nonostante i progressi legislativi e le normative a sostegno dell'uguaglianza e della protezione sociale, molti ambienti lavorativi e contesti sociali mostrano una riluttanza continuativa ad adeguarsi a questi standard. Questo fenomeno evidenzia una discrepanza significativa tra la legge e la sua applicazione pratica, riflettendo una difficoltà più ampia nel cambiare atteggiamenti e pratiche radicate. È essenziale, quindi, non solo rafforzare le leggi esistenti, ma anche lavorare attivamente per modificare le percezioni culturali che impediscono la piena realizzazione di questi diritti fondamentali.⁸⁰

2.1.1 SVILUPPO SOSTENIBILE

L'attuazione della parità di genere rappresenta un impegno centrale nelle politiche di sviluppo globale, evidenziato con forza nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile⁸¹ è stata creata con l'obiettivo di indirizzare e risolvere le più pressanti sfide globali che affrontiamo nel XXI secolo, quali la povertà estrema, le disuguaglianze e l'urgenza di una risposta sostenibile al cambiamento climatico. Servendo come un piano d'azione universale, l'Agenda 2030 mira a promuovere uno sviluppo equo, sostenibile e inclusivo in tutto il mondo, assicurando che nessuno venga lasciato indietro. Con i suoi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), l'agenda offre un quadro comprensivo per guidare le nazioni verso un futuro più prospero e sostenibile, enfatizzando la collaborazione tra tutti i paesi per affrontare sfide che trascendono i confini nazionali. L'Agenda è strutturata attorno a cinque pilastri chiave: persone, pianeta, prosperità, pace e partnership. Questi temi sono ulteriormente suddivisi in diciassette obiettivi specifici di sviluppo sostenibile, che a loro volta comprendono 169 traguardi dettagliati. Per ogni obiettivo sono stati definiti degli indicatori specifici che permettono di monitorare i progressi sia a livello globale che nazionale, assicurando una valutazione precisa e tempestiva del raggiungimento dei target stabili. All'interno di questa agenda,

⁸⁰ Minelli, P. e Navarra, A. (2020). *Il Gender gap rallenta le strategie di successo aziendale!*, in *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, p. 160-169.

⁸¹ “E’ lo sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare”, *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future*, 1987.

L'Obiettivo 5 di Sviluppo Sostenibile (SDG) è dedicato espressamente a eliminare le disparità di genere e ad assicurare l'autonomia delle donne e delle ragazze in ogni ambito della società. Questo obiettivo specifico sottolinea l'importanza di offrire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo economico, di combattere la violenza di genere e di abolire le pratiche di matrimonio precoce e forzato, oltre a promuovere una partecipazione equa in ambiti politici, economici e pubblici⁸². Allo stesso modo, l'Obiettivo 8 enfatizza la necessità di una crescita economica che sia sostenibile e inclusiva, puntando su un'occupazione equa e produttiva che contrasti fenomeni come il lavoro forzato e la schiavitù moderna. Questo mira a eradicare la povertà attraverso l'innovazione e la diversificazione economica⁸³. L'Obiettivo 10, d'altra parte, si concentra sul ridurre le disuguaglianze di ogni tipo, promuovendo l'accesso equo a servizi essenziali come l'istruzione e la sanità e sostenendo l'inclusione sociale a tutti i livelli⁸⁴. Questi obiettivi non solo mirano a migliorare la situazione specifica delle donne, ma anche a costruire un mondo più equo e sostenibile per tutti, riconoscendo che la parità di genere è fondamentale per lo sviluppo globale.⁸⁵

La sostenibilità stabilisce un imperativo: evitare di compromettere le prospettive future. Si configura come un dovere essenziale, un impegno generale verso la conservazione delle condizioni di benessere futuro, un divieto esplicito contro la soddisfazione dei bisogni attuali a discapito della diminuzione delle risorse per le generazioni a venire⁸⁶. Questo approccio si manifesta come un codice di comportamento generalizzato, che trova applicazione anche negli aspetti quotidiani della vita individuale. Il fulcro di questo concetto risiede nella giustizia, sia temporale sia contemporanea, presentandosi come un mandato inderogabile di natura morale. Potremmo quindi delineare, in modo conciso, i principi fondamentali su cui si basa la sostenibilità, identificabili in tre principi valutativi

⁸² ONU Italia, *Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*, 2019. <https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/#>

⁸³ ONU Italia, *Obiettivo 8: Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti*, 2019. <https://unric.org/it/obiettivo-8-incentivare-una-crescita-economica-duratura-inclusiva-e-sostenibile-unoccupazione-piena-e-produttiva-ed-un-lavoro-dignitoso-per-tutti/>

⁸⁴ ONU Italia, *Obiettivo 10: Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni*, 2019. <https://unric.org/it/obiettivo-10-ridurre-lineguaglianza-allinterno-di-e-fra-le-nazioni/>

⁸⁵ Falzarano, A. (2020). *Agenda 2030 tra Sviluppo Sostenibile e cultura della sostenibilità: una lettura sociologica*, in *Culture e Studi del Sociale*, p. 143-152.

⁸⁶ Anand, R.S. e Sen, A. (2000). *Human Development and Economic Sustainability*, in *World Development*, p. 2029-2049.

fondamentali: parità di diritti per le generazioni future; trasferimento responsabile di un ambiente non degradato; e equità globale.⁸⁷

Diverse correnti di pensiero evidenziano come, nonostante l'orientamento verso obiettivi di sviluppo simili, le peculiarità culturali di varie comunità possano influenzare in modo distinto i loro percorsi di crescita. Il concetto di sviluppo sostenibile è intrinsecamente modellato dalle culture poiché le ideologie e le loro espressioni si adattano in base alle condizioni socioeconomiche e storiche specifiche. La transizione culturale verso uno sviluppo sostenibile necessita di una continua revisione e aggiornamento sia del concetto stesso sia degli indicatori utilizzati per misurarlo, richiedendo altresì un'adeguata adattabilità alle variazioni culturali dei diversi ambienti.⁸⁸

La Costituzione della Repubblica Italiana ha più volte ribadito l'importanza dell'uguaglianza di genere. Come precedentemente menzionato, disposizioni quali l'articolo 3, che afferma la pari dignità sociale e sancisce l'uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge senza distinzione di sesso; l'articolo 37, che garantisce la parità di retribuzione per pari lavoro e una speciale protezione alla madre lavoratrice; e l'articolo 51, che promuove l'accesso uguale di uomini e donne agli uffici pubblici e alle cariche elettive, sono fondamentali. Inoltre, l'articolo 117 conferisce alle Regioni poteri specifici per legiferare in materia di uguaglianza di genere, per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della parità nei diversi ambiti della vita.

2.1.2 SOSTEGNO ALLE MADRI

Le misure di politica sociale implementate negli ultimi anni dal governo italiano hanno avuto un impatto significativo sul sostegno alle famiglie e alle donne nel contesto lavorativo. Tra le iniziative più rilevanti, vi sono quelle volte a supportare l'imprenditoria femminile, promuovere la partecipazione delle donne nella vita politica e istituzionale, e combattere la violenza di genere. Inoltre, particolare attenzione è stata dedicata alle

⁸⁷ Tiezzi, E. e Marchettini, N. (1999). *Che cos'è lo sviluppo sostenibile? Le basi scientifiche della sostenibilità e i guasti del pensiero unico*, in Donzelli Editore, Roma.

⁸⁸ Ayestaran, I. (2011). *Science, Responsibility and Global Sustainability: Steps toward a New Ethical Paradigm?*, in Sustainable Development, p. 213-226.

necessità della prima infanzia e delle famiglie con persone disabili o non autosufficienti. Il rinnovo del Bonus Bebè, un assegno di natalità introdotto nel 2015 e confermato anche per il 2021⁸⁹, destinato a sostenere economicamente le famiglie per ogni figlio nato o adottato. In aggiunta, è stato ampliato il Fondo per il Sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita ai sei anni, mirando a migliorare l'accessibilità ai servizi educativi per i più piccoli⁹⁰. Un'altra importante novità è stata l'istituzione di un Fondo specifico per la disabilità e la non autosufficienza, finalizzato a riordinare e sistematizzare le politiche di supporto in questo settore⁹¹. È stato approvato il Family Act, un pacchetto di misure per supportare ulteriormente le famiglie italiane, e si sono intensificate le politiche sociali relative all'inclusione sociale e alla coesione⁹², oltre a quelle legate all'istruzione e alla ricerca, come parte del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Questi sforzi sono parte di un impegno più ampio per creare una rete di supporto che includa sussidi per l'infanzia, facilitazioni per l'accesso agli asili nido e incentivi per la parità di genere nel lavoro. Per integrare ulteriormente il supporto alle famiglie, il governo ha anche promosso iniziative per incentivare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare e ha introdotto misure per l'assistenza domiciliare a genitori e anziani.⁹³

Il panorama italiano delle misure per il sostegno alle lavoratrici, in particolare per quelle che devono bilanciare impegni lavorativi e familiari, è variegato. Tra le principali iniziative per la tutela delle donne nel mondo del lavoro, si annoverano diverse politiche volte a facilitare la conciliazione tra la vita professionale e quella privata. Un elemento fondamentale è rappresentato dai congedi di maternità e paternità, obbligatori per entrambi i genitori, e dai congedi parentali, che possono essere richiesti fino al dodicesimo anno di vita del bambino, estendendosi anche alle lavoratrici autonome⁹⁴. Inoltre, per sostenere le madri che si trovano senza un lavoro o che percepiscono un solo reddito, è stato istituito un contributo mensile specifico, unitamente a un fondo destinato

⁸⁹ Legge n.190 del 2015.

⁹⁰ Legge n. 160 del 2019.

⁹¹ Legge n. 160 del 2019

⁹² Per maggiori informazioni consultare il seguente link. <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/analisi-e-valutazione/politiche-interventi-progetti/riforma-delle-politiche-della-famiglia-family-act/cosa-prevede-la-legge-322022/>

⁹³ Ceccantoni, G. e Sangiovanni, G., *La (dis)uguaglianza di genere in italia - teoria, politiche e benessere equo e sostenibile*, cit.

⁹⁴ Rinnovato con il Decreto Legislativo n. 80 del 2015.

a facilitare il rientro nel mondo del lavoro post-partum⁹⁵. Un'altra misura rilevante è la flessibilità nel rapporto di lavoro, con la possibilità per le lavoratrici di passare da un impiego a tempo pieno a uno a tempo parziale secondo le esigenze personali. La diffusione del telelavoro nelle amministrazioni pubbliche⁹⁶ rappresenta un ulteriore passo avanti verso una maggiore flessibilità lavorativa, così come l'organizzazione di convenzioni con strutture educative come asili nido e scuole dell'infanzia, utili anche durante i periodi di chiusura scolastica. Queste politiche sono integrate da incentivi specifici per l'assunzione di donne, inclusa quelle che hanno subito violenza di genere, e da attenzioni particolari verso la discontinuità nella carriera lavorativa delle donne, soprattutto in vista del pensionamento, per garantire una maggiore equità e sicurezza nel loro percorso professionale.⁹⁷

Nella distribuzione del tempo dedicato alla cura dei figli e alle faccende domestiche, fenomeno che varia con il livello di istruzione nelle famiglie italiane, le madri dedicano più tempo rispetto ai padri sia alla cura informale di base sia a quella di qualità. Il tempo dedicato alla cura di qualità da parte di entrambi i genitori aumenta con il livello di istruzione, mentre il tempo speso dalle madri nel mercato del lavoro cresce anch'esso con l'istruzione. Persistono inoltre notevoli divari di genere nella fornitura di cura informale e nei lavori domestici. In media, le madri dedicano quattro ore in più alla settimana rispetto ai padri per la cura informale, un divario che tende ad aumentare con il livello di istruzione. Ancora più pronunciata è la differenza nei lavori domestici: le madri dedicano 21,55 ore in più alla settimana rispetto ai padri, sebbene questo divario tenda a diminuire con l'aumentare del livello di istruzione. Questi fattori creano un notevole impatto sulle prospettive di carriera delle madri. Le madri con alte aspirazioni di carriera spesso soffrono di un costo normativo causato dal “senso di colpa materno”, che le porta a bilanciare il tempo tra il lavoro e la cura dei figli, influenzando negativamente la loro produttività e crescita professionale. Al contrario, le madri con minori ambizioni di

⁹⁵ Legge di Bilancio 2021.

⁹⁶ Legge n.124 del 2015.

⁹⁷ Neri, S. (2017). *Il nuovo sistema integrato dei servizi per l'infanzia tra ambizioso universalismo e realismo minimalista*, in *Social Policies*, p. 513-516.

carriera, attraverso le loro scelte di cura di base, generano una sorta di esternalità negativa attraverso il costo normativo.⁹⁸

2.1.3 SETTORI CON MINORE PARTECIPAZIONE DELLE DONNE

Le donne sono notoriamente sottorappresentate in settori quali quello tecnico-meccanico, edile e in molti campi scientifici, evidenziando una significativa disparità di genere nel mondo del lavoro. Al contrario, nei settori come i servizi domestici, l'istruzione e le industrie legate alla cura e all'assistenza, la presenza femminile tende a superare quella maschile, sottolineando una tradizionale inclinazione verso questi ambiti. Per contrastare queste disparità e incentivare una maggiore partecipazione femminile nei settori dove sono meno rappresentate, sono stati introdotti vari strumenti di supporto. Tra questi importante è il credito a tasso zero destinato alle micro e piccole imprese femminili, spesso accompagnato da quote a fondo perduto e da mutui agevolati⁹⁹. Questi aiuti finanziari sono affiancati da incentivi specifici per le startup femminili e programmi mirati di formazione e orientamento verso le discipline STEM e l'economia digitale¹⁰⁰, ambiti chiave per il futuro del lavoro. Inoltre, la creazione del Comitato Impresa Donna presso il Ministero dello Sviluppo Economico (MISE) rappresenta un ulteriore passo avanti. Questo organismo ha il compito di formulare raccomandazioni strategiche sulle politiche e le azioni amministrative da adottare per promuovere efficacemente l'imprenditoria femminile, garantendo un supporto concreto e orientato alle esigenze specifiche delle imprenditrici in Italia. Questi sforzi congiunti mirano a riequilibrare la distribuzione di genere nel mercato del lavoro, aprendo nuove possibilità per le donne in settori tradizionalmente dominati dagli uomini.¹⁰¹

In Italia, la sfida educativa nella distribuzione equa delle opportunità nelle scienze è complessa e influenzata da molteplici fattori: disparità economiche, norme discriminanti,

⁹⁸ Barigozzi, F., Cremer, H. e Monfardini, C. (2019). *The gender gap in informal child care: theory and some evidence from Italy*, in Institute of Labor Economics.

⁹⁹ Decreto Legge n. 34 del 2019.

¹⁰⁰ Legge 30 dicembre 2020, n.178.

¹⁰¹ Marone, F. e Buccini, F. (2022). *Nuove disuguaglianze nell'era contemporanea: ragazze e STEM*, in Education Sciences & Society, Milano, p. 170-184.

stereotipi di genere radicati e ruoli sociali tradizionalmente assegnati. Tali ostacoli impediscono un vero accesso alla parità di opportunità educative, specialmente nel campo scientifico, dove le donne continuano a essere sottorappresentate nonostante i progressi nell'istruzione femminile negli ultimi decenni. La perpetuazione di queste barriere è spesso sostenuta da convinzioni culturali che, sia apertamente sia in modo subdolo, influenzano la scelta delle ragazze di avvicinarsi o meno alle discipline scientifiche. Queste credenze alimentano una rappresentazione stereotipata che relega le donne a ruoli tradizionali, impedendo loro di esplorare pienamente il vasto panorama delle possibilità scientifiche e accademiche. Per affrontare questa disparità è essenziale intervenire a livello di contesto educativo, migliorando la qualità degli ambienti in cui le giovani crescono e studiano. È fondamentale curare gli spazi, i tempi e le dinamiche relazionali e regolamentari delle istituzioni educative, promuovendo un ambiente che sia veramente inclusivo e stimolante per tutti gli studenti, indipendentemente dal genere.¹⁰²

Un obiettivo importante è quello di supportare le donne nel superare gli stereotipi imposti culturalmente, che derivano da interpretazioni errate di differenze biologiche e ostacolano la realizzazione delle loro aspirazioni personali e professionali. Spesso, infatti, la cultura e l'educazione rinforzano l'idea erronea che le donne non siano naturalmente inclinate verso materie come la matematica e le scienze, e che siano più predisposte verso attività di cura e mansioni domestiche o meno adatte a ruoli di leadership.¹⁰³ Queste concezioni limitano profondamente la libertà individuale delle donne di definire i propri percorsi di vita. Diventa, quindi, cruciale contestare e smantellare questi pregiudizi, favorendo un ambiente in cui le giovani donne possano identificarsi liberamente con *role model* diversi e non sentirsi costrette a conformarsi a standard imposti. In tal senso, l'urgente necessità di riformare sia la percezione sociale che gli ambienti educativi diventa evidente. Attraverso un'educazione che promuova una visione equa delle capacità di tutti, indipendentemente dal genere, si può contribuire a ridurre la disuguaglianza e a costruire una società in cui la scienza non sia percepita come un dominio prettamente maschile, ma come un campo aperto a tutti.¹⁰⁴

¹⁰² Buccini, F. (2020), *L'educazione di genere tra teoria e prassi: itinerari di ricerca per l'infanzia*, in *Education Sciences & Society*, p. 355-356.

¹⁰³ Marone, F. e Buccini, F., *Nuove disuguaglianze nell'era contemporanea: ragazze e STEM*, cit.

¹⁰⁴ Ulivieri, S. (1995). *Educare al femminile*, in Edizioni ETS, Pisa.

Nel 2011 l'Italia ha adottato un provvedimento legislativo innovativo per promuovere l'empowerment femminile nei luoghi di potere economico, la cosiddetta Legge Golfo-Mosca introdotta dalla legge n. 120 del 2011. Questa normativa ha introdotto requisiti di quote di genere per i consigli di amministrazione delle società quotate nella borsa italiana, stabilendo che una quota significativa dei membri dei CDA dovesse essere composta dal genere sottorappresentato. L'effetto di questa legge è stato immediato e notevole, portando a un incremento marcato della rappresentanza femminile in questi ruoli chiave, precedentemente occupati maggiormente da uomini. La percentuale delle donne nei cda di società quotate è passata da circa 7% all'attuale percentuale che supera il 40%¹⁰⁵. L'introduzione di questa legge ha portato il nostro paese in cima alle classifiche europee con riferimento alla quota di donne nei consigli di amministrazione. Le aziende che applicano la normativa concorrono a raggiungere i traguardi di sostenibilità e alla realizzazione del goal 5 dell'agenda ONU 2030. Ciò si vede confrontando i numeri dei board dei cda delle società non quotate (38,8%), che non essendo destinatari della normativa, ancora oggi non vedono un decollo assoluto delle presenze femminili¹⁰⁶.

Nel dibattito sulla parità di genere nei vertici aziendali, un punto critico è il metodo con cui vengono selezionati i membri dei consigli di amministrazione. Spesso, la selezione si limita a un piccolo gruppo di individui noti nei circuiti aziendali, generalmente uomini, escludendo così molte donne qualificate che potrebbero ricoprire tali ruoli. Questo fenomeno è stato osservato anche a livello internazionale, come rilevato dal Ministro norvegese Gabrielsen, il quale ha sottolineato la natura chiusa e ristretta dei network che influenzano queste scelte. Il Ministro ha evidenziato come la soluzione a questo circolo chiuso potrebbe richiedere un'azione normativa per rompere queste dinamiche e favorire un accesso più ampio e meritocratico. Sebbene molti sostengano che l'ideale sarebbe eliminare le barriere che impediscono alle donne di raggiungere posizioni di leadership senza la necessità di introdurre quote, la realtà mostra che, senza interventi specifici, il

¹⁰⁵ Il rapporto Consob 2022 sulla corporate governance delle società quotate indica che nei board dei cda siedono il 42,9% di presenze femminili. CONSOB, Rapporto 2022 sulla corporate governance delle società quotate italiane, disponibile al seguente link <https://www.consob.it/documents/11973/545079/reg2022.pdf/33d25582-ade3-d06b-7395-654be6cd7e43?t=1682665906755>

¹⁰⁶ Pellegrini, M. e Davola, A. (2024). *Indipendenza economica ed empowerment femminile: riflessioni in prospettiva di genere sul diritto del mercato finanziario (economic independence and female empowerment: a feminist perspective on financial market law)*, in corso di stampa in Rivista Trimestrale di Diritto dell'Economia.

cambiamento è lento. L'obiettivo della legge Golfo-Mosca è quello di non solo aumentare la presenza femminile nei consigli attraverso quote, ma anche di catalizzare un cambiamento più profondo nelle politiche aziendali che possa progressivamente ridurre gli ostacoli che le donne incontrano nelle loro carriere.¹⁰⁷

La legge Golfo-Mosca si basa su tre criteri fondamentali: la giustificabilità, la proporzionalità e la natura temporanea delle misure. La temporalità è particolarmente significativa poiché sottolinea l'intento di non perpetuare le misure oltre la necessità, mantenendo la legge come uno strumento temporaneo mirato a correggere disparità evidenti. La giustificabilità è supportata dall'esistente disparità di genere nei consigli di amministrazione, mentre la proporzionalità è evidenziata dall'efficacia delle quote di genere, considerate il metodo più adeguato a equilibrare la rappresentanza. Questo approccio mira a correggere un'ingiustizia temporanea e, una volta che l'equilibrio sia stato raggiunto, il mantenimento di tali misure diverrebbe superfluo e potenzialmente ingiusto verso il genere non favorito dalla legge. Di conseguenza, la legge Golfo-Mosca si propone di essere una soluzione provvisoria e mirata, destinata a cessare quando gli obiettivi di parità saranno stati effettivamente raggiunti, prevenendo così eventuali nuove forme di disparità.¹⁰⁸

Per rafforzare la partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale in Italia, sono state adottate diverse misure in linea con l'articolo 51 della Costituzione, che promuove l'uguaglianza di accesso agli uffici pubblici e agli incarichi elettivi. Queste iniziative hanno lo scopo di garantire una maggiore rappresentanza di genere a vari livelli della politica, dai comuni fino alle regioni, passando per le aree metropolitane e le province, fino al contesto nazionale. Negli ultimi anni, queste misure hanno contribuito a una tendenza positiva che si traduce in un incremento della percentuale di donne presenti in Parlamento. Tale miglioramento è il risultato di politiche attente come le quote di genere e le campagne di sensibilizzazione sul valore dell'equità di rappresentanza politica, che hanno effettivamente incoraggiato una partecipazione più equilibrata tra uomini e donne nei ruoli decisionali e di governo. Questi progressi sono fondamentali non solo per

¹⁰⁷ Siccardi, C. (2013). *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società: problematiche costituzionali*, in *Rivista Aic*, p. 1-17.

¹⁰⁸ Siccardi, C., *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società: problematiche costituzionali*, cit.

assicurare una rappresentazione più giusta e inclusiva, ma anche per arricchire il processo decisionale con prospettive diverse, rafforzando così la democrazia e la qualità delle politiche pubbliche.¹⁰⁹

2.1.4 POLITICHE, LEGGI E STRATEGIE

Nel 2006, per concretizzare i principi costituzionali in materia di equità di genere, è stato introdotto il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198). Questo codice ha semplificato e uniformato le precedenti leggi riguardanti le relazioni economiche e sociali, oltre ai diritti civili e politici. Con la creazione di un Comitato nazionale (Decreto Legislativo n. 198 del 2006, Art. 10) per garantire l'equità di trattamento e le stesse opportunità tra i sessi nel mondo del lavoro, e un altro dedicato all'imprenditoria femminile (Decreto Legislativo n. 198 del 2006, Art. 21), si è voluto strutturare un approccio sistematico alla questione dell'uguaglianza di genere. A supporto di queste iniziative, il Dipartimento delle Pari Opportunità (DPO)¹¹⁰ coordina a livello nazionale e locale le politiche di uguaglianza. All'interno del DPO opera anche una Commissione Nazionale per le Pari Opportunità (Legge 125 del 1991, Art. 5), che offre consulenza e assistenza tecnica per la formulazione e l'attuazione di politiche di genere. Questa Commissione elabora anche un programma annuale di lavoro, monitora i progressi nelle politiche di pari opportunità e ha un ruolo consultivo sulle politiche del lavoro, mirando a eliminare discriminazioni e abbattere le barriere che impediscono la piena parità di genere nei luoghi di lavoro e nelle carriere professionali.¹¹¹

Recentemente, il Dipartimento ha introdotto la prima Strategia per la parità di genere 2021-2026, prendendo spunto dalla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione

¹⁰⁹ Ainis, M. (2003). *La riforma dell'art. 51 e i suoi riflessi nell'ordinamento*, in Giappichelli, Torino.

¹¹⁰ Il DPO si occupa di delineare le strategie politiche del governo, di assicurare l'integrazione delle direttive europee legate alla parità di genere e al mainstreaming di genere, e gestisce le politiche legate ai fondi strutturali europei. Inoltre, coordina la realizzazione dei programmi e il controllo dei fondi dell'UE destinati a queste politiche, oltre a curare le interazioni tra le autorità a livello locale, regionale, nazionale e le relazioni internazionali.

¹¹¹ De Marzo, G. (2007). *Il codice delle pari opportunità*, in Giuffrè Editore.

Europea¹¹². Questo piano strategico stabilisce un quadro d'azione per il lungo termine volto a incrementare l'uguaglianza di genere. Si pone l'obiettivo ambizioso di garantire che tutte le persone, rispettando le loro diversità, possano scegliere liberamente il proprio percorso di vita, ottenere le stesse possibilità di successo e contribuire equamente alla leadership della società. La strategia si concentra su cinque aree chiave: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere. Essa stabilisce obiettivi specifici e indicatori misurabili da raggiungere entro il 2026, mirando a posizionare il Paese sopra la media europea e a farlo entrare nella top 10 dei paesi europei entro un decennio. Tuttavia, nonostante questi progressi, rimangono sfide significative. La persistente carenza di risorse finanziarie necessarie per supportare pienamente le politiche di genere è una di queste, in parte mitigata dagli stanziamenti dei Fondi Strutturali e di Investimento Europei, destinati a sostenere la parità di genere e il gender mainstreaming, come i Fondi Sociali Europei (ESF) e il Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale (ERDF). Questi fondi sono cruciali per integrare la dimensione di genere nelle politiche e nelle pratiche europee, assicurando che la parità di genere sia al centro dello sviluppo futuro in tutti i settori della società.¹¹³

Il Regolamento n. 2021/241/UE stabilisce le linee guida per il *Recovery and Resilience Facility* (RRF)¹¹⁴, che incita ogni Stato membro a sviluppare un proprio Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)¹¹⁵. Questo piano è un insieme di investimenti e riforme mirate a rilanciare e rinnovare l'economia post-pandemia, allineato agli obiettivi del Next Generation EU (NGEU)¹¹⁶. L'Italia ha configurato il suo PNRR intorno a tre pilastri strategici fondamentali: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale. L'enfasi sul terzo pilastro, l'inclusione sociale, riflette un impegno marcato verso la lotta alle disparità di genere. Il piano prevede specifiche iniziative per promuovere l'empowerment femminile e il raggiungimento della parità di genere, riconoscendo

¹¹² Definisce una visione, obiettivi politici e azioni per compiere progressi concreti in materia di uguaglianza di genere in Europa e per raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Verrà trattato nel prossimo capitolo.

¹¹³ Ceccantoni, G. e Sangiovanni, G., *La (dis)uguaglianza di genere in italia - teoria, politiche e benessere equo e sostenibile*, cit.

¹¹⁴ Il Recovery and Resilience Facility (RRF) è un fondo dell'UE per aiutare i paesi a riprendersi dalla pandemia. Fornisce sovvenzioni e prestiti per promuovere la ripresa economica, la resilienza e le transizioni verde e digitale.

¹¹⁵ Il PNRR è il piano dell'Italia per rilanciare l'economia post-covid, finanziato dall'UE. Include investimenti in transizione ecologica, digitalizzazione, istruzione, inclusione sociale, salute e innovazione per rendere il paese più sostenibile e competitivo.

¹¹⁶ Il Next Generation EU è un piano di 750 miliardi di euro dell'UE per stimolare la ripresa economica post-covid, sostenendo la transizione verde e digitale degli Stati membri.

l'importanza di queste aree non solo per l'equità sociale, ma anche per il potenziale di crescita e innovazione che possono stimolare nell'economia. I fondi allocati tramite il PNRR rappresentano una risorsa cruciale per accelerare il progresso verso una sostanziale parità di genere in Italia. Questa enfasi è ancora più pertinente alla luce degli effetti della pandemia, che ha esacerbato molte delle difficoltà preesistenti per le donne, inclusi l'incremento delle responsabilità domestiche e la maggiore incidenza della disoccupazione femminile.¹¹⁷

In risposta alla direttiva UE 2023/970 sulla parità salariale, l'Italia ha adottato diverse misure per favorire l'uguaglianza retributiva tra uomini e donne. Tra queste, spicca la Certificazione di genere, introdotta dalla Legge 162/2021, che mira a promuovere e supportare le aziende nell'introduzione di strategie efficaci per minimizzare le disparità di genere, focalizzandosi sulle sfide chiave che ostacolano l'avanzamento professionale delle donne.¹¹⁸ La certificazione di genere punta a rivoluzionare il tessuto organizzativo lavorativo nel territorio nazionale. L'intento è spingere entità aziendali, sia nel settore privato che in quello pubblico, a fondere il concetto di equità di genere nei loro obiettivi strategici, espandendolo attraverso tutte le fasi della carriera lavorativa delle dipendenti, a partire dal reclutamento fino al ritiro professionale.¹¹⁹

Parallelamente, la legge di bilancio per il 2021 ha creato un Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, destinato a sostenere iniziative che promuovano la parità retributiva e le pari opportunità nei luoghi di lavoro. Infine, il Decreto Legge 36/2022 ha delegato alle amministrazioni pubbliche il compito di implementare misure per favorire il genere meno rappresentato nei luoghi di lavoro, fornendo vantaggi specifici o

¹¹⁷ Butera, F. (2022). *Il PNRR per rigenerare le organizzazioni italiane nella transizione ecologica e digitale*, in Firenze University Press, p. 26-34.

¹¹⁸ Anfuso, E. e Vecchi, M. (2024). *Potenzialità del sistema nazionale di certificazione della parità di genere. Focus sulla sua applicazione al settore dei contratti pubblici*, in *Diritto Pubblico Rassegna online*, p. 18-44.

¹¹⁹ Questo processo mira a: elevare il numero di donne nel campo lavorativo; assicurare una remunerazione equa e uguali possibilità di avanzamento di carriera; promuovere un equilibrio tra vita lavorativa e personale che sia sensibile alle varie tappe della vita, e attivo nel redistribuire i carichi familiari; instaurare un clima lavorativo libero da stereotipi, discriminazioni e qualsiasi forma di maltrattamento, fisico, verbale o digitale; e promuovere un'etica di diversità e inclusione. (Pitrone, G. e Ballistreri, G. M. (2023). *La certificazione di genere e il lavoro*, in *Revista de Estudios Económicos y Empresariales*, p.117-129.)

compensando gli svantaggi nelle carriere, al fine di attuare concretamente il principio di parità di genere nell'organizzazione e nella gestione del lavoro.¹²⁰

2.1.5 LA SITUAZIONE IN EUROPA

Nonostante l'Europa abbia raggiunto livelli più elevati rispetto ad altre regioni del mondo secondo gli indici che misurano la partecipazione economica, opportunità, istruzione, salute, sopravvivenza e potere politico, ancora nessun paese ha raggiunto una completa parità di genere. Le proiezioni attuali suggeriscono che l'Europa potrebbe raggiungere una piena parità solo nel 2090, mentre a livello mondiale questo obiettivo potrebbe essere realizzato soltanto nel 2154.¹²¹

L'Unione Europea ha dimostrato un impegno costante per l'uguaglianza di genere, come sancito nell'articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea. Questo articolo stabilisce che ogni Stato membro deve garantire l'applicazione del principio di parità salariale tra lavoratori e lavoratrici per lo stesso lavoro.

Per promuovere la parità di genere nei vari ambiti sociale ed economici, con particolare attenzione al mondo del lavoro, l'Unione Europea ha delineato una serie di obiettivi e azioni determinanti, emanando la Strategia per la parità di genere 2020-2025. La Strategia mira a promuovere l'equità tra i generi nei contesti sociali ed economici, con un focus particolare sul mondo del lavoro. Gli obiettivi principali includono la riduzione dei divari retributivi e pensionistici tra uomini e donne, aumentando l'ingresso e la permanenza femminile nel mercato del lavoro. Questo è essenziale per migliorare il bilanciamento tra le responsabilità professionali e personali e per rispondere alla crescente necessità di competenze, dato il calo della forza lavoro disponibile. La Strategia mira anche a eliminare le barriere che limitano l'accesso femminile ai settori dominati dagli uomini, come la tecnologia e l'ingegneria, e a valorizzare il lavoro di cura, spesso invisibile e non retribuito, sottolineando l'importanza di affrontare le cause radicate dei divari di genere.

¹²⁰ Ceccantoni, G. e Sangiovanni, G., *La (dis)uguaglianza di genere in Italia - teoria, politiche e benessere equo e sostenibile*, cit.

¹²¹ World Economic Forum, *Global Gender Gap 2023*, cit.

Queste azioni sono viste come essenziali per stimolare la crescita economica e lo sviluppo sostenibile, avanzando verso una società più equa.¹²²

Tra le iniziative sovranazionali recenti per promuovere l'equità di genere nel lavoro, spicca la direttiva UE 2023/970, adottata il 10 maggio 2023 dal Parlamento europeo e dal Consiglio, che impone agli Stati membri di adottarla entro il 7 giugno 2026. Questa normativa mira a consolidare il principio della parità retributiva tra uomini e donne per lavori equivalenti e a eliminare la discriminazione di genere in ambito lavorativo. La direttiva introduce specifici obblighi di trasparenza retributiva e di informazione, così come l'adeguamento delle politiche salariali laddove persistano disparità di retribuzione ingiustificate tra generi. Gli Stati membri sono tenuti a garantire che i datori di lavoro, sia del settore pubblico che privato, adottino sistemi di retribuzione che rispettino il principio di parità salariale per lavori di pari valore. È fondamentale che questi sistemi permettano di valutare in modo oggettivo e neutrale la comparabilità delle posizioni lavorative, senza basarsi sul genere dei lavoratori. Questo dovrebbe avvenire, ove possibile, in accordo con i rappresentanti dei lavoratori, sviluppando metodologie accessibili per valutare e confrontare il valore del lavoro. La direttiva copre non solo i lavoratori attuali ma anche i candidati a nuove posizioni, applicando principi di trasparenza già nella fase pre assunzione. Questo insieme di misure è volto a creare un ambiente lavorativo più equo e trasparente, dove la parità di genere è non solo promossa ma attivamente sostenuta attraverso pratiche concrete e verificabili.¹²³

Nel 2000 i Consigli Europei di Lisbona e di Nizza hanno portato all'evoluzione delle politiche di genere all'interno dell'Unione Europea. Durante il Consiglio di Lisbona, fu elaborata una strategia per incorporare la promozione delle pari opportunità come uno degli obiettivi chiave dell'UE. Questa strategia ha posto particolare enfasi sull'aumento dell'occupazione femminile, stabilendo nuovi obiettivi per migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e la loro partecipazione attiva nelle economie nazionali. Durante il Consiglio Europeo di Nizza è stata adottata la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che ha formalmente riconosciuto le pari opportunità di genere e il

¹²² Commissione europea, *Strategia per la parità di genere*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

¹²³ Mezzacapo, D. (2023). *L'effettività della normativa antidiscriminatoria e la Direttiva 2023/970/UE in materia di trasparenza retributiva uomo/donna*, in *Lavoto e Previdenza Oggi*, p.332-344.

principio di non discriminazione come diritti fondamentali. La Carta ha introdotto il concetto di “azioni positive”, permettendo misure temporanee volte a correggere gli squilibri di genere, come sancito dall'articolo 23. Questo articolo specifica che la parità tra uomini e donne deve essere garantita in tutti i campi, incluso il lavoro e la retribuzione, e non impedisce l'adozione di misure favorevoli al sesso sottorappresentato. Inoltre, la protezione della vita familiare e professionale è stata rafforzata dall'articolo 33 della stessa Carta, che tutela i diritti delle donne in caso di maternità. Questo articolo garantisce la protezione contro il licenziamento per motivi legati alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito, così come il congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio, sostenendo così la possibilità di conciliare gli impegni familiari con quelli professionali.¹²⁴

2.2 VANTAGGI ECONOMICI E SOCIALI DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE

Dato che le donne costituiscono metà della popolazione mondiale, la loro non partecipazione al mercato del lavoro può avere un impatto negativo sulla crescita economica sostenibile.¹²⁵

Aumentare la partecipazione femminile nel mercato del lavoro in Italia non solo potrebbe generare una crescita significativa del PIL, ma il potenziale di tale crescita è considerato il più elevato tra i paesi Ocse¹²⁶. Le nuove generazioni di donne, sempre più istruite e con un potenziale di reddito crescente, potrebbero contribuire in modo sostanziale all'economia, soprattutto se fossero eliminate le discriminazioni salariali. Questo porterebbe a un incremento del reddito superiore alla media attuale.¹²⁷ Investimenti nell'educazione femminile stimolano l'occupazione femminile e la crescita economica ciò evidenzia l'importanza dell'apprendimento continuo in un contesto in rapida evoluzione,

¹²⁴ Siccardi, C., *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società: problematiche costituzionali*, cit.

¹²⁵ Statista, (2023). *Global population 2022 by gender*. <https://www.statista.com/statistics/1328107/global-population-gender/>

¹²⁶ L'Ocse, Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, è un'organizzazione internazionale che comprende 38 paesi, volta a promuovere politiche per il benessere economico e sociale globale. Fondata nel 1961, si occupa di vari ambiti come economia, istruzione e commercio.

¹²⁷ InGenere, (2014). *Più donne lavorano, più guadagnano tutti*. <http://www.ingenere.it/articoli/piu-donne-lavorano-piu-guadagnano-tutti>

dove è necessario adattarsi a nuove ricerche, tecnologie e prassi lavorative¹²⁸. Infatti, un aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro potrebbe notevolmente beneficiare l'economia, con un impatto previsto sul PIL pro capite in Italia fino al 12%¹²⁹.

Nonostante solo il 3% delle aziende italiane sia guidato da donne, il Fondo Monetario Internazionale suggerisce che aumentare l'accesso femminile alle posizioni di leadership potrebbe incrementare la crescita economica mondiale del 35%¹³⁰.

Le aziende guidate da donne non solo mostrano una migliore performance finanziaria, ma contribuiscono anche significativamente alla crescita economica dei loro Paesi. È stato riscontrato che le società con donne in posizioni di alta dirigenza o nei consigli di amministrazione tendono a registrare un aumento della redditività, con un incremento del profitto di 8-13 punti base per ogni donna in posizioni chiave¹³¹. Questo fenomeno è particolarmente marcato nei settori dei servizi, tecnologici e in quelli altamente specializzati, dove la diversità favorisce l'innovazione e la competitività, arricchendo l'ambiente di lavoro con diverse prospettive e soluzioni innovative. La presenza femminile ai vertici aziendali si traduce anche in una maggiore attenzione alle opportunità di crescita per i collaboratori a tutti i livelli, incentivando così il pieno sviluppo del potenziale individuale¹³². Uomini e donne portano competenze e prospettive diverse nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti diversi verso il rischio e la collaborazione. Studi hanno dimostrato che la performance finanziaria delle aziende migliora con consigli di amministrazione più equilibrati in termini di genere¹³³. “Ormai nessuno lo mette più in

¹²⁸ Gazi, H. e Cooray, A. (2015.) *Effects of male and female education on economic growth: Some evidence from Asia*, in *Journal of Asian Economics* 36, p. 97-109.

¹²⁹ Eige, *Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea, impatti economici complessivi dell'uguaglianza di genere*. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/vantaggi_economici_delluguaglianza_di_genere_nellunione_europea_impatti_economici_complessivi_delluguaglianza_di_genere.pdf

¹³⁰ Labor SpA, (2024). *La parità di genere sul lavoro conviene sempre*. [https://www.labor-spa.it/la-parita-di-genere-sul-lavoro-conviene-sempre/candidati#:~:text=Eppure%2C%20una%20maggiore%20partecipazione%20femminile,al%2012%25%20\(Eige\)](https://www.labor-spa.it/la-parita-di-genere-sul-lavoro-conviene-sempre/candidati#:~:text=Eppure%2C%20una%20maggiore%20partecipazione%20femminile,al%2012%25%20(Eige)).

¹³¹ Credit Suisse, (2012). *Dal rapporto Gender 3000 di Credit Suisse emerge che, a livello mondiale, le donne occupano quasi un quarto delle posizioni nei consigli di amministrazione*. <https://www.credit-suisse.com/about-us-news/it/articles/media-releases/credit-suisse-gender-3000-report-shows-women-hold-almost-a-quart-202109.html>

¹³² DiliTrust, *I vantaggi della partecipazione femminile nel board*, 2024. <https://www.dilitrust.com/it/i-vantaggi-della-partecipazione-femminile-nel-board/>

¹³³ World Economic Forum, (2020). *When more women join the workforce, everyone benefits. Here's why*. <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought/>

dubbio. Ci sono studi che hanno dimostrato quanto la presenza femminile a livello apicale incida a fare effettivamente meglio. All'inizio queste ricerche venivano recepite con scetticismo ma poi, come spesso succede, sono i fatti a spianare la strada. Le donne generalmente hanno una diversa percezione del rischio e prestano maggiore attenzione alle scelte che implicano rischi importanti. Nel medio termine questo porta a risultati positivi. Non si hanno certamente grandi performance ma nemmeno grandi cadute”¹³⁴.

Questa considerazione diventa particolarmente importante nelle aziende che devono affrontare rischi significativi, che necessitano di essere identificati, analizzati e gestiti in modo efficace. È noto che le imprese caratterizzate da una maggiore diversità nei loro consigli di amministrazione (*board diversity*) mostrano frequentemente capacità di gestione del rischio più evolute e una maggiore propensione a investire in ricerca e sviluppo. Questa correlazione suggerisce che la diversità di genere, etnica e culturale tra i membri del consiglio possa portare a una visione più ampia e a decisioni più informate, migliorando così la resilienza e la competitività dell'azienda nel suo complesso. Le aziende con consigli di amministrazione più diversificati tendono quindi a essere più innovative e meglio attrezzate per navigare in mercati complessi e rapidamente mutevoli.¹³⁵

Nell'Unione Europea il miglioramento dell'uguaglianza di genere genera numerosi benefici sia per gli individui che per la società nel suo complesso. Un'Unione Europea che promuove una maggiore parità di genere può aspettarsi impatti positivi e crescenti nel tempo sul PIL, oltre a un aumento significativo del livello di occupazione e della produttività. Uno degli effetti più evidenti della riduzione delle disparità di genere si manifesta nell'istruzione, specialmente nelle discipline STEM. La parità di genere in questo campo non solo amplia le opportunità per le donne, ma potenzia anche l'innovazione e la competitività economica. Inoltre, una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, accompagnata da retribuzioni eque, ha un impatto positivo sull'economia. Questo non solo aumenta il reddito disponibile nelle famiglie, ma stimola anche la crescita economica complessiva. Il miglioramento delle condizioni lavorative

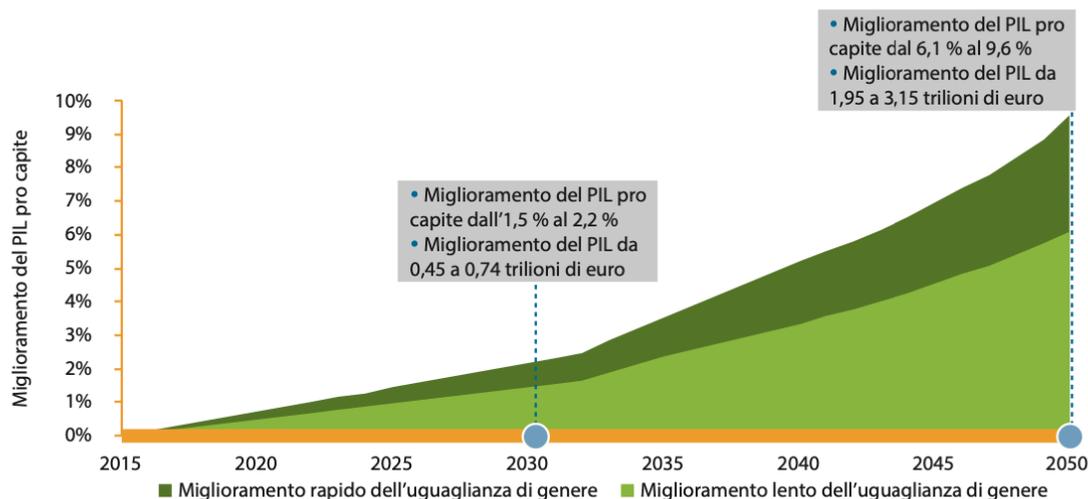
¹³⁴ Claudia Cattani, presidente di Bnl Bnp Paribas, intervistata da Il Messaggero il 27 aprile 2024, p. 17-19.

¹³⁵ Pellegrini, M. e Davola, A., *Indipendenza economica ed empowerment femminile: riflessioni in prospettiva di genere sul diritto del mercato finanziario (economic independence and female empowerment: a feminist perspective on financial market law)*, cit.

per le donne, inclusa la riduzione del divario salariale di genere, è fondamentale per creare un ambiente di lavoro più inclusivo e produttivo.¹³⁶

L'incremento dell'occupazione femminile è particolarmente rilevante poiché può contribuire significativamente alla riduzione della povertà, una delle principali priorità della strategia Europa 2020. Le donne sono generalmente più colpite dalla povertà rispetto agli uomini, a causa delle minori opportunità occupazionali e retributive. Migliorando le condizioni lavorative delle donne, si riduce il rischio di povertà per questa fascia di popolazione. Entro il 2050, una maggiore uguaglianza di genere potrebbe portare a un aumento del PIL pro capite nell'UE tra il 6,1% e il 9,6%, equivalente a circa 1,95-3,15 trilioni di Euro (Figura 4). I benefici economici inizierebbero a manifestarsi già nel 2030, con un aumento del PIL pro capite fino al 2%. Questo incremento è principalmente attribuibile all'aumento del tasso di occupazione femminile e alla loro progressione in lavori più produttivi, soprattutto nei settori STEM.¹³⁷

Figura 4. L'effetto di una migliore uguaglianza di genere sul PIL pro capite



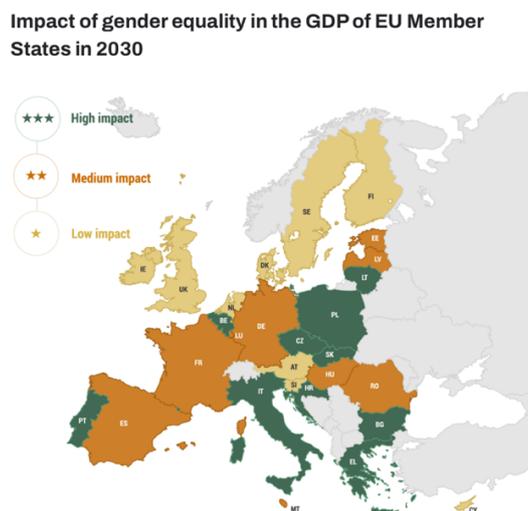
Fonte: Eige, *Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea, impatti economici complessivi dell'uguaglianza di genere*

¹³⁶ Marone, F. e Buccini, F., *Nuove disuguaglianze nell'era contemporanea: ragazze e STEM*, cit.

¹³⁷ Eige, *Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea, impatti economici complessivi dell'uguaglianza di genere*, cit.

L'incremento della parità di genere presenta effetti economici variabili in Europa, correlati al grado di attuazione già raggiunto da ciascun paese (Figura 5). In particolare, mentre alcuni paesi notano un aumento del PIL fino al 4%, altri osservano incrementi superiori al 10%. Generalmente, i miglioramenti più significativi si osservano nei paesi dove la parità di genere non è stata precedentemente una priorità elevata. Le ricerche indicano che questi paesi potrebbero beneficiarne enormemente se adottassero politiche più orientate verso l'uguaglianza di genere, aspetto cruciale per una crescita inclusiva all'interno dell'Unione Europea, finalizzata a diminuire le disparità regionali e assicurare che i vantaggi del progresso economico siano distribuiti equamente. I paesi con ampio margine di miglioramento in termini di parità di genere potrebbero vedere un aumento medio del 12% del PIL entro il 2050. I paesi che al momento hanno politiche limitate per promuovere l'uguaglianza di genere traggono i maggiori benefici dall'eliminazione delle disparità di genere. Invece, i paesi con un alto livello di uguaglianza già implementato sperimentano già benefici economici, ma ulteriori progressi in questo ambito potrebbero portare a nuovi miglioramenti economici, con aumenti del PIL fino al 4%.¹³⁸

Figura 5. Impatto della parità di genere sul pil degli stati membri dell'ue nel 2030



Fonte: Eige, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union, Improving gender equality has many positive impacts on individuals and also on the society at large.*

¹³⁸ Eige, *Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea, impatti economici complessivi dell'uguaglianza di genere*, cit.

La chiusura del divario di genere nell'UE porterebbe alla creazione di un numero significativo di nuovi posti di lavoro, equivalente a quelli di un paese europeo di medie dimensioni. Entro il 2050 si stima che i miglioramenti nell'uguaglianza di genere possano generare circa 10,5 milioni di nuovi posti di lavoro, beneficiando sia uomini che donne. Si prevede che circa il 70% di questi posti sarà occupato da donne, con tassi di occupazione per entrambi i sessi che raggiungeranno l'80% nello stesso periodo. Questa quantità di nuovi posti di lavoro è paragonabile al numero totale di impieghi attualmente presenti nei Paesi Bassi.¹³⁹

L'avanzamento verso una maggiore parità di genere potrebbe significativamente potenziare la competitività economica dell'Unione Europea nel lungo termine. L'adozione di politiche di uguaglianza di genere è suscettibile di espandere la capacità produttiva complessiva dell'economia e contribuire alla diminuzione dei costi di produzione. Questi cambiamenti potrebbero permettere all'UE di ampliare la produzione di beni e servizi, migliorando contemporaneamente la sua posizione nei mercati globali. Tale dinamica favorirebbe un saldo positivo della bilancia commerciale, con un aumento previsto delle esportazioni e una riduzione delle importazioni entro il 2050.¹⁴⁰

Un progresso significativo verso la parità di genere nell'ambito educativo e lavorativo, combinato con una più equa distribuzione delle responsabilità domestiche e di cura non retribuite tra uomini e donne, potrebbe avere un impatto positivo sui tassi di fertilità. Un aumento della fertilità potrebbe, a sua volta, portare a una crescita della popolazione. Questo incremento demografico potrebbe tradursi in un potenziamento del mercato del lavoro nel lungo termine, in quanto una popolazione più numerosa può stimolare la domanda di beni e servizi, sostenere la crescita economica e migliorare la stabilità delle prospettive di lavoro.

Questi cambiamenti potrebbero contribuire a creare un ciclo virtuoso di crescita e innovazione all'interno dell'economia.

¹³⁹ Sciortino, A. (2020). *L'uguaglianza di genere nell'UE: Categorie giuridiche e tutele*, in Rivista Associazione Italiana dei costituzionalisti.

¹⁴⁰ Lacquaniti, R. M. e Chiaramonte, B. (2012). *Lo spread del tasso di fertilità in Italia per la donna che lavora*, in Giornate di Studio sulla Popolazione 2013.

CAPITOLO 3 - LA TEORIA FEMMINISTA DEL DIRITTO

3.1 FEMMINISMO

Il concetto di femminismo venne introdotto per la prima volta nel 1837 dal pensatore socialista e utopista francese Charles Fourier. Originariamente, il termine era utilizzato per descrivere uno stato in cui le qualità tipicamente femminili emergono negli uomini¹⁴¹. Il movimento femminista emerse inizialmente negli Stati Uniti e in Europa, espandendosi poi in Asia, Africa, e America Latina, e infine su scala globale¹⁴².

Le radici del femminismo sono profonde e si radicano nei movimenti che promuovono riforme culturali e sociali, mirando a stabilire un equilibrio tra i sessi, smantellando le strutture di potere maschile. L'obiettivo è l'acquisizione di una posizione paritaria in società, specificatamente nelle sfere della carriera, della politica e dei diritti familiari¹⁴³. La nascita del femminismo europeo si è verificata quando le donne hanno preso coscienza di come la loro condizione di genere influenzi le loro opportunità di vita e promuovere un trattamento equo in ogni ambito, dalla gestione domestica agli ambienti politici.¹⁴⁴

Il femminismo propone nuove modalità di interpretazione e interazione con il mondo circostante per affrontare problemi sia personali che collettivi delle donne. Esplora e valuta le condizioni che influenzano gli individui e le comunità, indistintamente dal loro genere o sesso.¹⁴⁵

Le origini storiche del femminismo possono essere tracciate partendo dall'epoca dell'Illuminismo (1685 - 1815), un periodo in cui iniziano a prendere forma concetti rivoluzionari di uguaglianza e libertà personale. Nonostante la portata trasformativa delle rivoluzioni americana e francese, che avrebbero potuto estendere queste idee di uguaglianza a tutti i cittadini, le donne rimasero largamente ai margini di questi sviluppi

¹⁴¹ Delap, L. (2007). *The Feminist Avant-Garde: Transatlantic Encounters of the Early Twentieth Century*, in Cambridge University Press.

¹⁴² Dicker, R. C. (2008). *A History of U.S. Feminisms*, in Seal Press, Berkeley.

¹⁴³ Raj, S. S. e Davidson, L. N. (2014). *Ecofeminism: The Pragmatic Posture of Feminism in 21st Century*, p. 1-6.

¹⁴⁴ Fuchs, R. G. e Thompson, V. E. (2005). *Women in Nineteenth-Century Europe*, in Houndmills, Basingstoke.

¹⁴⁵ Anderson, H. S. (2016). *Feminisms in Canadian Educational Contexts: A Literature Review*, in Canadian Journal for New Scholars in Education, p.37-46.

politici e sociali.¹⁴⁶ In Europa la Rivoluzione Francese (1789 - 1799) fu un momento particolarmente significativo per la nascita del pensiero femminista. Durante questo periodo le donne iniziarono a rivendicare attivamente i loro diritti. Olympe de Gouges, una delle figure più emblematiche, pubblicò nel 1791 la *Dichiarazione dei Diritti della Donna e della Cittadina*, che sfidava la mancata inclusione delle donne nella “Dichiarazione dei Diritti dell’Uomo e del Cittadino” del 1789¹⁴⁷. De Gouges non solo esigeva l'uguaglianza legale per le donne, ma anche il diritto al voto, l'accesso all'istruzione e la partecipazione politica.¹⁴⁸

Parallelamente, in Inghilterra, Mary Wollstonecraft emergeva come una delle prime voci del femminismo moderno. Nel 1792, pubblicò *A Vindication of the Rights of Woman*, in cui esprimeva una critica incisiva delle norme sociali che relegavano le donne a un ruolo inferiore nella società. Wollstonecraft sosteneva che l'educazione e l'emancipazione delle donne erano essenziali non solo per il loro benessere individuale, ma anche per il progresso della società nel suo insieme. Il suo lavoro ha posto le basi per futuri dibattiti sulla parità di genere, enfatizzando l'importanza dell'uguaglianza e della libertà personale, concetti cardine dell'Illuminismo, applicati anche alle donne.¹⁴⁹ Contemporaneamente, in Nord America, le idee illuministiche influenzavano anche le donne che partecipavano alla vita pubblica e politica. Le attiviste come Abigail Adams esprimevano apertamente il desiderio che la nuova legislazione americana tenesse conto dei diritti delle donne. In una famosa lettera a suo marito John Adams, uno dei Padri Fondatori degli Stati Uniti, Abigail scrisse di “ricordarsi delle signore” nella nuova legislazione, suggerendo che le donne non avrebbero accettato di essere soggette a leggi in cui non avevano voce in capitolo.¹⁵⁰

¹⁴⁶ Verza, A. (2009). *Le correnti femministe: il difficile equilibrio tra eguaglianza e differenza*, in *Diritto e teoria sociale: Introduzione al pensiero socio-giuridico contemporaneo*, Roma, p. 257-291.

¹⁴⁷ E' un documento fondamentale della Rivoluzione Francese che enuncia i principi di libertà, uguaglianza e fraternità come diritti universali e inalienabili di ogni individuo.

¹⁴⁸ De Gouges, O. (2007). *Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina*, in *il Melangolo*, Genova.

¹⁴⁹ Rochefort, F. (2022). *Femminismi: uno sguardo globale*, in *Laterza*, Roma.

¹⁵⁰ Verza, A., *Le correnti femministe: il difficile equilibrio tra eguaglianza e differenza*, cit.

La storia moderna ha attraversato diverse fasi del femminismo, contando già tre ondate concluse¹⁵¹ e una quarta iniziata nel 2012¹⁵². La prima ondata, tra la fine del diciannovesimo e l'inizio del ventesimo secolo, emergeva principalmente nei paesi occidentali con l'obiettivo di ampliare le possibilità per le donne, concentrandosi in particolare sul diritto di voto¹⁵³. Successivamente, la seconda ondata, estendendosi dagli anni '60 agli '80, mirava a smantellare le disparità culturali e le norme di genere, spingendo per un'uguaglianza più concreta nella società e un maggiore riconoscimento delle minoranze. La terza ondata emerse come una risposta alle reazioni contro i progressi precedenti, durando dagli anni '90 agli anni 2000, con un'enfatizzazione verso la valorizzazione dei diritti individuali oltre quelli collettivi¹⁵⁴, e una critica all'oppressione su basi di età, razza e classe sociale. Ogni ondata ha così portato nuove prospettive e sfide nel discorso femminista.¹⁵⁵

3.1.1 PRIMA ONDATA: FEMMINISMO DELL'EGUAGLIANZA

La prima ondata del femminismo rappresenta la fase iniziale e pionieristica dell'attivismo femminista. Il femminismo dell'uguaglianza prese piede in Europa, Nord America, Egitto, Iran e India, ma trovò la sua massima espressione negli Stati Uniti e nell'Europa occidentale.¹⁵⁶ Esso fu ispirato dagli scritti di pensatori profemministi¹⁵⁷ come Mary Wollstonecraft e John Stuart Mill.

¹⁵¹ Il termine “prima ondata di femminismo” è stato coniato nel marzo 1968, in un articolo del New York Times Magazine, dalla giornalista Martha Weinman Lear, intitolato *La seconda ondata femminista: Cosa vogliono queste donne?*. Martha Lear coniò anche il termine “seconda ondata femminista” nel 1968. Mentre il termine “femminismo della terza ondata” è stato coniato dalla scrittrice, femminista e attivista americana Rebecca Walker nell'articolo *Becoming the Third Wave* nel 1992.

¹⁵² Il femminismo della quarta ondata non è ufficialmente riconosciuto come movimento femminista. Per approfondimenti si veda Baumgardner, J. (2011). *Is There a Fourth Wave? Does It Matter?*, in Seal Press, Berkeley.

¹⁵³ Rampton, M. (2015). *Four Waves of Feminism*, in Pacific University Oregon, p. 1-10.

¹⁵⁴ Jain, S. (2020). *The Rising Fourth Wave: Feminist Activism and Digital Platforms in India*, in Observer Research Foundation.

¹⁵⁵ Hundleby, C. (2012). *Feminist Empiricism*, in Handbook of Feminist Research: Theory and Praxis, p. 28-45.

¹⁵⁶ *What was the First Wave Feminist Movement*, in DailyHistory.org. https://www.dailyhistory.org/What_was_the_First_Wave_Feminist_Movement?utm_content=cmp-true

¹⁵⁷ Il profemminismo si riferisce ai movimenti premoderni che, anche prima della nascita del femminismo come ideologia definita, sostenevano l'uguaglianza delle donne e sfidavano le restrizioni di genere nella società.

Il cuore della prima ondata del femminismo era l'ideale della “Nuova Donna”, una concezione di femminilità che sfidava le rigide limitazioni imposte da una società dominata dagli uomini. Le femministe di questo periodo si concentrarono su varie campagne sociali per rivendicare diritti fondamentali negati alle donne, tra cui il diritto al lavoro, all'istruzione, alla proprietà, alla riproduzione e alla partecipazione sociale e politica. Un esito significativo di questo periodo storico fu l'emergere del movimento per il diritto di voto delle donne, che raggiunse un punto di svolta con la creazione dell'*International Woman Suffrage Alliance* nel 1904, un'entità dedicata alla promozione del suffragio femminile su scala globale.¹⁵⁸

Le attiviste della prima ondata erano note per le loro manifestazioni pubbliche, discorsi e pubblicazioni, sfruttando ampiamente la stampa, che all'epoca rappresentava il principale mezzo di comunicazione. Questo evento ispirò la nascita di giornali come *The Lily* negli Stati Uniti, il primo giornale gestito e pubblicato da donne, e *Le Voix des Femmes* in Francia, che offrivano una visione più equilibrata e complessa della femminilità e del ruolo delle donne nella società.¹⁵⁹

Tuttavia, il movimento della prima ondata non era esente da critiche, in particolare per la sua tendenza a marginalizzare le donne di colore. Questo problema fu evidenziato da Sojourner Truth nel suo famoso discorso *Ain't I a Woman?* del 1851, in cui denunciava l'esclusione delle donne di colore dall'agenda del movimento femminista.¹⁶⁰ Un altro momento significativo per la prima ondata fu l'inclusione delle donne nel campo della telegrafia a metà del XIX secolo. Molte donne negli Stati Uniti e in Europa entrarono in questo settore tecnologico competitivo, contribuendo in modo significativo allo sviluppo delle comunicazioni e guadagnando una certa indipendenza economica e professionale.¹⁶¹

¹⁵⁸ Malinowska A. (2020). *Waves of feminism*. The international encyclopedia of gender, media, and communication, p. 1-7.

¹⁵⁹ Malinowska A., *Waves of feminism*, cit.

¹⁶⁰ Truth S. (2020). *Ain't I A Woman?*, in Penguin UK.

¹⁶¹ Jepsen, T. C. (2000). *My sisters telegraphic: Women in the telegraph office, 1846-1950*, in Ohio University Press.

La prima ondata del femminismo si concluse con il riconoscimento del diritto di voto alle donne, aprendo la strada alla seconda ondata, che emerse nel contesto postbellico e si concentrò su questioni relative al lavoro e alla famiglia.¹⁶²

3.1.2 SECONDA ONDATA: FEMMINISMO DELLA DIFFERENZA

La seconda ondata del femminismo, tra il 1960 e il 1980, è caratterizzata da una nuova consapevolezza e da un'attivazione massiccia delle donne nei confronti delle questioni di genere. A differenza della prima ondata, che si era concentrata principalmente sul diritto di voto e sulle questioni legali fondamentali, la seconda ondata si concentrò su una vasta gamma di temi sociali, culturali e politici, ridefinendo il concetto stesso di femminilità e il ruolo delle donne nella collettività.¹⁶³ Uno dei testi fondanti di questa fase del femminismo è *Il secondo sesso* di Simone de Beauvoir. In questo libro de Beauvoir esplora la costruzione sociale della femminilità con la famosa frase: “Donna non si nasce, lo si diventa”¹⁶⁴. Questo concetto divenne un pilastro del pensiero femminista della seconda ondata, sottolineando come i ruoli di genere fossero costruiti socialmente piuttosto che biologicamente determinati.

Durante questa fase il femminismo della differenza fu fortemente influenzato da correnti teoriche come il post strutturalismo, la decostruzione e la psicoanalisi. Betty Friedan criticava l'immagine idealizzata della donna come moglie e madre devota, un'immagine che aveva dominato la cultura popolare del dopoguerra. Sosteneva che questa visione limitata della femminilità costringeva le donne in ruoli domestici soffocanti e impediva loro di realizzare il proprio potenziale individuale e professionale. Impediva loro di cercare una propria identità e soddisfazione al di fuori del matrimonio e della maternità, creando una diffusa insoddisfazione tra le donne, che Friedan definiva “il problema senza nome”.¹⁶⁵

¹⁶² Greenlane (2022). *Equità vs uguaglianza: qual è la differenza?* <https://www.greelane.com/it/humanities/problemi/equity-vs-equality-4767021/>.

¹⁶³ Cavarero, A. e Restaino, F. (2002). *Le filosofie femministe: Due secoli di battaglie teoriche e pratiche*, in Bruno Mondadori, Milano.

¹⁶⁴ Beauvoir S. (1961). *Il secondo sesso*, in Saggiatore, p. 273.

¹⁶⁵ Friedan, B. (1963). *La mistica della femminilità*, in Edizioni di Comunità, Milano.

Il periodo della seconda ondata vide anche un'importante mobilitazione delle donne nel campo dei media. Questo movimento fu caratterizzato da uno sforzo concertato per ottenere una maggiore rappresentazione e partecipazione delle donne nei media, sia come creatrici di contenuti che come soggetti rappresentati. Helen Gurley Brown, grazie alla sua rivista *Cosmopolitan*, dal 1965 divenne una voce prominente per le preoccupazioni femministe nel mercato delle riviste popolari. La rivista non solo presentava articoli sulla moda e la bellezza, ma trattava anche temi di sessualità, carriera e indipendenza economica delle donne, incoraggiando le lettrici a perseguire una vita appagante e autonoma. Promuoveva un'immagine di donna moderna, sicura di sé e determinata a sfidare le norme tradizionali di genere, rendendosi un importante strumento di diffusione delle idee femministe a un vasto pubblico. Anche i programmi radiofonici nel 1968 furono pionieristici nel trattare esclusivamente questioni femminili. Questi programmi offrivano uno spazio per discutere di diritti delle donne, salute, lavoro e politica, argomenti che raramente trovavano posto nei media tradizionali dell'epoca. Oltre a ciò fornivano anche una piattaforma per le voci femminili, dando visibilità a problematiche ignorate e contribuendo a sensibilizzare il pubblico sulle questioni di genere.¹⁶⁶ L'attivismo mediatico durante la seconda ondata del femminismo non si limitò solo agli Stati Uniti. Anche in Europa e in altre parti del mondo le donne iniziarono a creare proprie piattaforme mediatiche per affrontare e discutere questioni di genere. La diversificazione dei media e la crescente presenza delle donne nei ruoli di produzione e gestione contribuirono a modificare l'industria mediatica, rendendola più inclusiva e attenta alle tematiche femminili.¹⁶⁷ La *National Organization for Women*, fondata nel 1966, divenne una delle organizzazioni più influenti nel promuovere l'uguaglianza di genere e l'inclusione delle donne nei media e in altri settori professionali.¹⁶⁸

Un altro aspetto significativo della seconda ondata fu l'attenzione alle esperienze delle donne di colore e alle diverse dimensioni delle oppressioni di genere. Alice Walker, con il suo concetto di *womanism* ampliò il discorso femminista per includere le esperienze

¹⁶⁶ Byerly, C. M. (2011). *Global report on the status of women in the news media*, in International Women's Media Foundation, Washington.

¹⁶⁷ Malinowska A., *Waves of feminism*, cit.

¹⁶⁸ Byerly, C. M. *Global report on the status of women in the news media*, cit.

delle donne afroamericane e di altre minoranze etniche, ponendo le basi per il femminismo che emergerà nelle ondate successive.¹⁶⁹

L'epoca della seconda ondata rappresentò un periodo di intensa attività e trasformazione per il movimento femminista, ridefinendo i ruoli di genere e ampliando il campo di azione delle donne nella sfera pubblica e privata. Fu un'epoca di importanti conquiste teoriche e pratiche che continuarono a influenzare le successive generazioni di femministe e le loro lotte per l'uguaglianza di genere.¹⁷⁰

3.1.3 TERZA ONDATA: FEMMINISMO POSTMODERNO

La terza ondata del femminismo, emergente negli anni '90 e proseguita nel XXI secolo, si distingue per l'attenzione ai diritti individuali e collettivi delle donne in un contesto sempre più globalizzato e interconnesso. Il termine femminismo ha radici che risalgono al XIX secolo, ma è solo con l'inizio della terza ondata che il movimento ha iniziato a sfruttare appieno le potenzialità offerte dalle tecnologie digitali e dall'accesso globale alle informazioni. Secondo Ania Malinowska, questa fase del femminismo si è concentrata sull'uso delle tecnologie internet per migliorare il networking e portare avanti l'agenda femminista, sfruttando il potenziale emancipatorio dei nuovi strumenti di comunicazione.¹⁷¹

Come già anticipato, Alice Walker introduce il concetto di *womanism* definendolo come una forma di femminismo che valorizza e rispetta le esperienze delle donne di colore e, più in generale, delle donne marginalizzate. Il *womanism* si distingue dal femminismo tradizionale per la sua inclusività e per l'attenzione alle intersezioni tra etnia, genere, classe e sessualità. Walker ha sottolineato come le esperienze delle donne nere non possano essere completamente comprese attraverso la lente del femminismo bianco mainstream, che spesso ignora o marginalizza le problematiche razziali. Il *womanism*, pertanto, abbraccia un approccio più olistico e intersezionale, considerando come le

¹⁶⁹ Walker, A. (1983). *In Search of Our Mothers' Gardens: Womanist Prose*, in Harcourt Brace, San Diego.

¹⁷⁰ Re, L. (2015). *Lo stereotipo della "differenza sessuale": Analisi di un fraintendimento in Catherine A. MacKinnon*, in Giappichelli, Torino, p.77-94.

¹⁷¹ Malinowska A., *Waves of feminism*, cit.

oppressioni multiple si intrecciano per influenzare la vita delle donne di colore. Questo concetto è stato fondamentale nel portare alla ribalta le questioni razziali e delle minoranze *queer* all'interno del dibattito femminista, ampliando così la portata e la profondità del movimento. Walker ha descritto le *womanist* come donne radicalmente impegnate nel benessere e nella sopravvivenza dell'intera comunità, non solo delle donne.¹⁷²

Durante la terza ondata femminista si verifica una marcata critica verso l'approccio essenzialista della seconda ondata, che tendeva a definire la donna in termini rigidi e binari. In questo periodo si mette in dubbio la correlazione diretta tra sesso biologico e genere, contestando anche la nozione di binarismo di genere, che classifica le persone esclusivamente in due categorie distinte. Le femministe di questa era abbandonano l'idea del genere come qualcosa di immutabile e uniforme; invece, riconoscono la complessità delle identità formate dall'intersezione del genere con altri fattori sociali come classe ed etnia. Inoltre viene criticata l'idea delle donne come un unico collettivo omogeneo, sostenuta precedentemente dalla seconda ondata.¹⁷³

Nonostante i progressi, la terza ondata ha anche affrontato un significativo contraccolpo antifemminista, con critiche mosse da alcuni segmenti della società che vedevano le utopie femministe come irrilevanti per le realtà quotidiane delle donne. Questo periodo ha visto l'emergere del pensiero postfemminista, che ha cercato di bilanciare i ruoli tradizionali femminili con i desideri liberali, ponendo nuove sfide al movimento. Susan Faludi ha definito questo fenomeno una “guerra non dichiarata contro le donne”, sottolineando come i miti antifemministi siano stati propagati dai media popolari¹⁷⁴.

Nel corso delle varie ondate del femminismo, la riflessione sul ruolo del diritto è stata una costante, inizialmente visto come strumento per ridurre l'oppressione femminile, poi come mezzo che può sostenere il sistema patriarcale e, infine, come un fattore che contribuisce alla costruzione del genere stesso. La teoria femminista del diritto, si

¹⁷² Walker A., *In Search of Our Mothers' Gardens: Womanist Prose*, cit.

¹⁷³ Verza, A. *Le correnti femministe: il difficile equilibrio tra eguaglianza e differenza*, cit.

¹⁷⁴ Faludi, S. (2006). *Backlash: The undeclared war against American women*, in Broadway Books, New York

inserisce in questi dibattiti. Esamina le strutture legali attraverso una lente critica, mettendo in evidenza le loro radici patriarcali e promuovendo riforme legali più eque e inclusive.

3.2 INTRODUZIONE ALLA TEORIA FEMMINISTA DEL DIRITTO

La teoria femminista del diritto adotta una prospettiva critica che mette in discussione le strutture e le pratiche legali convenzionali, sostenendo che il diritto sia stato storicamente modellato da una prospettiva maschile e, di conseguenza, risulti intrinsecamente parziale nei confronti delle donne. Le femministe giuridiche sostengono che la scarsa presenza di donne in ruoli legislativi e giudiziari abbia contribuito alla creazione di leggi che rispecchiano interessi maschili, perpetuando così forme sistematiche di discriminazione contro le donne. Nella teoria femminista il diritto è visto come un elemento ambiguo e controverso. Le opinioni riguardo al suo ruolo sono molteplici e spesso contrastanti: da una parte, il diritto è considerato un potente strumento per migliorare la condizione femminile; dall'altra, è visto come una delle espressioni più radicali della cultura patriarcale.¹⁷⁵

La giurisprudenza tradizionale presenta il diritto come una costruzione logica e neutrale e non maschile. In realtà il diritto è un'attività sociale influenzata dall'umanità stessa, che, a causa di una dominanza maschile storica, ha finito per enfatizzare caratteristiche tipicamente maschili come la razionalità, l'astrazione e l'orientamento ai principi. Al contempo, ha occultato aspetti ritenuti femminili, come l'irrazionalità, la concretezza e la contestualizzazione, che però sono ugualmente parte del diritto, anche se meno evidenti. Di conseguenza, un importante obiettivo della critica femminista del diritto è l'analisi critica e il rivelare le coperture ideologiche delle categorie esistenti, sia mantenendo che riformulando nuove categorie.¹⁷⁶ Studi in ambito giuridico hanno rivelato che la neutralità delle istituzioni legali nasconde spesso un nucleo sessista, ereditato da un'epoca in cui le donne erano escluse dalla legislazione e dalla sua esecuzione. Questa esclusione ha

¹⁷⁵ Facchi A. (2012). *A partire dall'eguaglianza. Un percorso nel pensiero femminista sul diritto*, vol.1 n.1, in AboutGender International journal of gender studies, p. 118-150.

¹⁷⁶ Olsen, F. (1990). *Feminism and Critical Legal Theory: An American Perspective*, in The International Journal of Sociology of Law.

portato alla marginalizzazione delle prospettive femminili nelle leggi e nelle loro interpretazioni, indicando la necessità di una riforma che incorpori le differenze di genere.¹⁷⁷

Il femminismo ha sottolineato come il diritto, pur sembrando neutro, sia in realtà un prodotto culturale e sessualmente marcato. Quindi, essendo fondato su valori e norme tradizionalmente maschili, mette le donne in una posizione svantaggiata, costringendole a conformarsi con un modello maschile per ottenere parità di diritti. Un esempio di questo fenomeno si osserva nell'ambito lavorativo, dove le politiche sono orientate verso l'individuo autonomo e indipendente, uno standard che non considera le responsabilità di cura, spesso sostenute gratuitamente dalle donne, rendendo il modello poco adatto alle loro reali necessità.¹⁷⁸ Questo approccio critico ha evidenziato il divario esistente tra uguaglianza formale e uguaglianza reale. L'uguaglianza formale si riferisce all'idea che tutti debbano essere trattati allo stesso modo di fronte alla legge, senza discriminazioni. Tuttavia, il raggiungimento dell'uguaglianza formale non garantisce l'uguaglianza sostanziale, che va oltre la parità legale, ponendo l'accento sulle condizioni materiali e sociali che influenzano la reale capacità degli individui di usufruire dei propri diritti. Le femministe giuridiche sostengono che, nonostante le leggi possano apparire neutrali, esse sono spesso plasmate da una prospettiva maschile. Questa mancanza di considerazione perpetua le disuguaglianze di genere, rendendo necessaria una riforma giuridica che promuova un'autentica uguaglianza sostanziale.¹⁷⁹

I diversi movimenti femministi hanno sempre posto il diritto al centro delle loro analisi, contestando specifiche leggi, decisioni giudiziarie e procedure legali sin dalle loro prime battaglie per i diritti. Nonostante le donne abbiano ottenuto l'uguaglianza dei diritti a livello formale, è diventato chiaro che questa parità non è sufficiente. È emerso che la radice del problema risiedeva nella natura stessa dei diritti, essendo questi stati formulati da uomini e per gli uomini.¹⁸⁰

La teoria propone una corrente teorica che riconsidera i fondamenti stessi dei principi e degli strumenti del diritto, promuovendo un approccio che accoglie le varie identità

¹⁷⁷ Ferrajoli, L. (1993) *La differenza sessuale e le garanzie dell'eguaglianza*, in *Democrazia e diritto*.

¹⁷⁸ Verza, A. (2009). *Le correnti femministe: il difficile equilibrio tra eguaglianza e differenza*, cit.

¹⁷⁹ Gianformaggio, L. (2005) *Eguaglianza, donne e diritto*, Il Mulino, Bologna.

¹⁸⁰ Pitch T. (2010). *Sesso e genere del e nel diritto: il femminismo giuridico*, in Giappichelli, Torino.

personali. Questo nuovo modo di pensare il diritto non solo critica le concezioni tradizionali per la loro presunta imparzialità, ma introduce anche un'alternativa teorica. Questa mira a riconoscere e rispettare le diversità, eliminando le discriminazioni legate a sesso e genere e riformulando le basi strutturali del sistema giuridico.¹⁸¹

Gli obiettivi sono quindi, in primo luogo, di evidenziare l'illusione di neutralità spesso associata al corpus giuridico; in secondo luogo, di formulare un quadro teorico critico e correttivo che riveda la concezione tradizionale del diritto. L'obiettivo è adattare il diritto per assicurare che rispetti le varie differenze individuali e collettive e sia più efficace nel promuovere uguaglianza e dignità per tutti.¹⁸²

3.2.1 CENNI STORICI

L'espressione “teoria femminista del diritto” è stata utilizzata ufficialmente per la prima volta nel 1978 da Ann Scales nel suo articolo *Towards a Feminist Jurisprudence*. Qui Scales enfatizzava l'importanza di integrare una prospettiva femminista nell'analisi del diritto e di incorporare la visione del femminismo nella giurisprudenza.¹⁸³ Tuttavia, i concetti cardine del femminismo giuridico possono essere tracciati fino alle idee di Mary Wollstonecraft e Olympe De Gouges, pioniere nel reclamare per le donne il riconoscimento come soggetti a pieno titolo di diritto.¹⁸⁴

Le radici di questa teoria possono essere tracciate alla fine del Settecento e all'inizio del Ottocento, quando si è iniziato a comprendere meglio quanto il femminismo giuridico sia un campo vasto e profondamente radicato, non limitato in termini di argomenti o contesti di applicazione. Le donne, non avendo in passato accesso ai circoli accademici e intellettuali come gli uomini, sono state costrette a esplorare e discutere questioni legali al di fuori dei canali tradizionali, perciò le loro riflessioni femministe hanno preso forma in modo unico, sperate dalle correnti dominanti. Solo recentemente tali contributi

¹⁸¹ Giolo, O. (2015). *Oltre la critica. Appunti per una contemporanea teoria femminista del diritto*, Palermo.

¹⁸² Giolo, O. *Oltre la critica. Appunti per una contemporanea teoria femminista del diritto*, cit., p. 3.

¹⁸³ Giolo, O. (2015). *Il giusfemminismo e il dilemma del confronto tra culture*. In Giappichelli, Torino, p. 41-60.

¹⁸⁴ Giolo, O. (2018). *Il giusfemminismo e le sfide del neoliberalismo: A proposito di soggetti, libertà e diritti*, in Pacini Giuridica, Pisa, p. 207-225.

femminili alla filosofia del diritto hanno guadagnato il riconoscimento per il loro valore teorico e sono stati esplorati con maggiore profondità.¹⁸⁵

Durante il Novecento le prime ondate del femminismo si sono concentrate sulla lotta per l'uguaglianza di genere, promuovendo modifiche legislative per eliminare le disparità ufficialmente riconosciute tra uomini e donne. Le attiviste femministe rivendicavano pari diritti e un trattamento equivalente a quello degli uomini, rifiutando contemporaneamente i ruoli e gli attributi che storicamente venivano imposti alle donne e che simboleggiavano uno *status* di minor valore, subordinazione e marginazione. Questo periodo mirava a sovvertire la concezione tradizionale della differenza di genere, percepita come una forma di inferiorità radicata nella cultura e nella società occidentali.¹⁸⁶

Negli anni '70 i movimenti femminili hanno ottenuto importanti traguardi nella definizione di una identità indipendente dal giudizio maschile. Attraverso pratiche di autocoscienza molte donne hanno iniziato a comprendere l'oppressione sessuale in tutte le sue forme, incluso il proprio involontario contributo ad essa. Questo periodo ha segnato l'avvio di una nuova fase di autoriflessione e di sviluppo di un pensiero originale, non in opposizione agli uomini, ma distinto dalla loro influenza culturale. La focalizzazione si è spostata dal riformare le istituzioni a trasformare la cultura stessa, valorizzando gli aspetti femminili, non solo fisici, ma anche psicologici, morali e culturali. Ciò ha portato a una celebrazione della diversità femminile e a un rifiuto della necessità di adeguarsi ai modelli imposti dalla cultura maschile. È diventato evidente che finché i tratti culturalmente maschili rimangono lo standard di riferimento, le donne devono lottare più duramente per conformarsi, spesso sacrificando elementi essenziali della propria identità.¹⁸⁷

Negli anni '80 la teoria femminista del diritto ha visto una notevole espansione nei paesi anglofoni, parallelamente all'emergere del femminismo basato sulla differenziazione di genere. Questo approccio, che ha preso piede specialmente negli Stati Uniti grazie alle crescenti richieste di riconoscimento dell'identità e dell'autonomia da parte di diverse fasce della società, ha trovato uno dei suoi ambiti di applicazione più significativi nella questione della differenza di genere. Negli Stati Uniti la teoria ha iniziato a guadagnare

¹⁸⁵ Facchi A., *A partire dall'eguaglianza. Un percorso nel pensiero femminista sul diritto*, cit.

¹⁸⁶ Mohajan, H. (2022). *Four waves of feminism: A blessing for global humanity*.

¹⁸⁷ Facchi A., *A partire dall'eguaglianza. Un percorso nel pensiero femminista sul diritto*, cit.

riconoscimento attraverso i *Critical Legal Studies*, i quali mettono in discussione il diritto, non ritenendolo uno strumento razionale e obiettivo¹⁸⁸. Di conseguenza sono stati creati corsi come *Feminist Jurisprudence* e *Feminist Legal Theory*¹⁸⁹, che si sono integrati nel più vasto campo degli *Women's Studies*, un'area interdisciplinare che affronta vari aspetti della conoscenza da una prospettiva di genere. Martha Nussbaum, una prominente accademica, ha sottolineato l'importanza degli *Women's Studies* nel promuovere un approccio critico contro le concezioni tradizionali di naturalezza e abitudine, invitando la comunità accademica a perseguire una ricerca della verità in tutte le sue manifestazioni.¹⁹⁰

Nell'ambiente accademico dei paesi anglosassoni e scandinavi, la teoria femminista del diritto è ben riconosciuta e supportata, con corsi specifici che ne trattano gli argomenti.¹⁹¹ Al contrario, in Italia gli studi di genere non godono dello stesso riconoscimento accademico e sono spesso integrati in altri corsi piuttosto che essere offerti come materie indipendenti.¹⁹²

3.3 DONNE E SISTEMI GIURIDICI

La teoria femminista del diritto offre una lente analitica attraverso cui è possibile svelare le insidie e i pregiudizi celati nelle norme giuridiche e nelle pratiche legali. Storicamente, il diritto è stato utilizzato come strumento per perpetuare le disuguaglianze di genere. Le leggi e le pratiche giuridiche, elaborate da e per una società prevalentemente maschile, hanno sistematicamente escluso le donne dalle decisioni politiche e dai benefici legali. Anche quando le donne hanno ottenuto la parità formale di diritti, le strutture giuridiche esistenti hanno continuato a riflettere e sostenere un ordine patriarcale. Questo fenomeno è stato ampiamente analizzato da teoriche come Carol Smart, che ha sottolineato come il

¹⁸⁸ Nussbaum, M. C. (1997). *Cultivating Humanity. A Classical Defense of Reform in Liberal Education*, in Harvard University Press.

¹⁸⁹ Faralli, C. (2015). *Donne e diritti: Un'introduzione storica*, in Giappichelli, p. 1-13.

¹⁹⁰ Stang Dahl, T. (1987). *Women's Law: An Introduction to Feminist Jurisprudence*, in Norwegian University Press.

¹⁹¹ Stang Dahl, T. *Women's Law: An Introduction to Feminist Jurisprudence*, cit.

¹⁹² Giolo, O., *Il giusfemminismo e il dilemma del confronto tra culture*, cit.

diritto sia sessista, maschile e sessuato e quindi intrinsecamente incapace di rispondere in modo equo alle esigenze delle donne.¹⁹³

Alcune teoriche suggeriscono che è essenziale e fattibile aggiornare le regolamentazioni vigenti per farle diventare inclusive e rispettose di tutte le identità, impedendo che diventino strumenti di disuguaglianza. Per esempio, figure come Stang Dahl sostengono che le caratteristiche maschiliste delle leggi non sono innate ma sono il risultato di condizionamenti storici e sociali. Di conseguenza, esiste la possibilità di riformare le leggi per farle diventare più inclusive¹⁹⁴. Questo approccio promuove l'idea che il diritto, che ha storicamente rafforzato pregiudizi e stereotipi, può essere trasformato in un catalizzatore per il cambiamento e l'innovazione sociale.¹⁹⁵ MacKinnon sostiene che, sebbene le istituzioni non siano *gender-neutral*, è possibile rinnovarle mediante l'attivismo femminista nel campo della giurisprudenza. Infatti propone di inserire una prospettiva di genere nelle strutture giuridiche e di reinterpretare le norme per rivelarne le implicazioni ideologiche. Questo approccio mira a una nuova formulazione del diritto che risponda alle esigenze femministe. Analizzando e ristrutturando sentenze e normative, MacKinnon propone di trasformare la prassi legale per incorporare le istanze femministe.¹⁹⁶

D'altra parte esiste una corrente di pensiero femminista radicale che interpreta il diritto come un sistema fondamentalmente patriarcale. Secondo le teoriche di questa corrente, le radici patriarcali della legislazione sono così profonde che le riforme non sarebbero sufficienti per garantire una vera uguaglianza. Pertanto, suggeriscono di esplorare vie alternative a quelle del sistema giuridico convenzionale per ottenere la parità di genere.¹⁹⁷

Similmente ai principi giuridici, anche il linguaggio legale è stato a lungo ritenuto neutro. Tuttavia, è chiaro che continua a riferirsi a soggetti e a termini giuridici usando prevalentemente il genere maschile, riflettendo la natura maschile del soggetto di diritto originale. In Italia questo aspetto è ulteriormente accentuato dal carattere androcentrico

¹⁹³ Smart, C. (1992), *The Woman of Legal Discourse*, in *Social and Legal Studies*, p. 29-44.

¹⁹⁴ Stang Dahl, T., *Women's Law: An Introduction to Feminist Jurisprudence*, cit.

¹⁹⁵ Pozzolo, S. (2015). *(Una) Teoria femminista del diritto: Genere e discorso giuridico*, Giappichelli, p. 17-39.

¹⁹⁶ MacKinnon, C. (1987). *Feminism Unmodified*, Harvard University Press.

¹⁹⁷ Pozzolo, S., *(Una) Teoria femminista del diritto: Genere e discorso giuridico*, cit.

che permea la lingua italiana.¹⁹⁸ Il linguaggio comune è ancora fortemente influenzato da dinamiche sessiste, manifestando un utilizzo frequente di termini e metafore che sminuiscono la dignità femminile. Un esempio evidente è la resistenza nell'accettazione di forme femminili per diverse professioni (quali avvocata, ministra, ingegnera, ecc.) soprattutto nei contesti ufficiali, dove la figura femminile come soggetto di diritto è spesso invisibile. Parimenti, il linguaggio del diritto, caratterizzato da una certa inerzia, continua a privilegiare le forme maschili, limitando le espressioni femminili a settori specifici, prevalentemente nel diritto privato come quello di famiglia, dove termini femminili come “madre” sono più comuni.¹⁹⁹

3.3.1 DIRITTO SESSISTA, MASCHILE E SESSUATO

La sociologa britannica Carol Smart nel 1992 identifica tre distinti stadi nell'evoluzione del pensiero femminista riguardo al diritto, che riassume attraverso tre affermazioni chiave: il diritto è sessista, il diritto è maschile, il diritto è sessuato.

Nel primo stadio, sostenuto dal femminismo dell'eguaglianza, emerge una critica nei confronti delle leggi esistenti per la loro pretesa di obiettività, razionalità e imparzialità. Questo approccio evidenzia come la legislazione, attraverso la distinzione di genere, finisca per distribuire iniquamente le risorse e negare le pari opportunità, ignorando le violenze specifiche subite dalle donne. Carol Smart argomenta che questa visione potrebbe non riconoscere adeguatamente la complessa interconnessione tra sessismo e strutture sociali, trattando il problema come marginale piuttosto che endemico. Il femminismo dell'eguaglianza mira quindi a negare le differenze di genere e promuovere l'uso di un linguaggio neutro nelle leggi per assicurare un trattamento paritario, cercando di reinterpretare le donne non più come soggetti passivi ma come attori razionali e capaci. Tuttavia, Smart mette in guardia contro una soluzione che sembra cercare di annullare le differenze piuttosto che valorizzarle, suggerendo la necessità di una riconsiderazione più profonda del ruolo del genere nella cultura.²⁰⁰

¹⁹⁸ Pozzolo, S., *(Una) Teoria femminista del diritto: Genere e discorso giuridico*, cit.

¹⁹⁹ Facchi A., *A partire dall'eguaglianza. Un percorso nel pensiero femminista sul diritto*, cit.

²⁰⁰ Smart, C. (1992), *The Woman of Legal Discourse*, cit.

Secondo alcune teoriche, le modifiche superficiali al diritto rischiano di essere soltanto una cura estetica per problemi ben più radicati nella stessa architettura della nostra visione sociale.²⁰¹ Carol Smart sottolinea che questa idea segna una transizione dalla semplice critica di un diritto basato su presupposti sessisti verso un'analisi più profonda e radicale, evidenziando l'essenza maschile del diritto stesso. Durante il secondo stadio, emerso nel femminismo della differenza, si attacca la natura fondamentale maschilista del diritto. Non si tratta solo del fatto che il diritto fallisce nel mantenere i suoi ideali di razionalità e imparzialità, ma piuttosto che questi stessi valori sono intrinsecamente legati a una prospettiva maschile. Da qui deriva l'impossibilità, per le femministe liberali, di accettare un sistema che, nel suo tentativo di neutralità e uguaglianza, costringe in realtà le donne a conformarsi a standard maschili, rafforzando così le strutture sociali che si intende sfidare. Smart evidenzia come questa visione mantenga un'immagine del diritto come entità omogenea e coerente, benché in realtà sia attraversato da molteplici tensioni e contraddizioni.²⁰² Inoltre, evidenzia che i sistemi basati su principi considerati universali e decisioni influenzate dall'imparzialità tendano a favorire gli uomini, visti come un blocco omogeneo. Questa generalizzazione attraverso l'uso delle categorie "maschile" e "femminile" ignora e limita l'analisi delle variazioni che esistono sia tra gli uomini sia tra le donne. Carole Pateman, teorica politica, rileva come l'applicazione ai diritti femminili di norme progettate per gli uomini obblighi le donne a conformarsi a uno standard maschile. Pateman enfatizza la necessità di un ripensamento radicale del contratto sociale stesso. Quest'ultimo, nella sua forma attuale, presuppone un individuo neutrale e autonomo, lontano dalla realtà dei soggetti sessuati. Per Pateman, è essenziale progettare un nuovo contratto sociale che riconosca la specificità di genere.²⁰³

Nel terzo stadio, sostenuto dal femminismo postmoderno, emerge un'interpretazione del diritto che non si ancori a definizioni fisse di maschile e femminile, ma opti per una visione più dinamica e variabile del posizionamento sessuato. Questo approccio non si affida a categorie empiriche rigide, bensì promuove una concezione di genere come fluida e variabile, utile per analizzare le interazioni tra genere e le strutture di significato che spesso si solidificano. Carol Smart suggerisce che, mentre le fasi precedenti del

²⁰¹ Verza, A. *Le correnti femministe: il difficile equilibrio tra eguaglianza e differenza*, cit. p. 276

²⁰² Smart, C. (1992), *The Woman of Legal Discourse*, cit.

²⁰³ Pitch, T., *Sesso e genere del e nel diritto: il femminismo giuridico*, in Giappichelli, cit.

femminismo miravano rispettivamente a un diritto oltre il genere e a un diritto rappresentativo dei generi, la fase postmoderna si concentra sull'analisi delle dinamiche attraverso cui il genere influisce e forma il diritto stesso.²⁰⁴

Se nelle prime fasi il diritto veniva percepito come un arsenale di strumenti utilizzabili per vari scopi, l'ultima suggerisce una diminuzione del ruolo e dell'importanza del diritto come tattica efficace a favore delle donne.

3.3.2 LA DICOTOMIA TRA PUBBLICO E PRIVATO NELLA *FEMINIST LEGAL THEORY*

Nell'ambito del diritto e delle riflessioni giuridiche, la distinzione tra pubblico e privato emerge come un tema cruciale, profondamente influenzato dalle prospettive femministe. Le istituzioni, secondo alcuni pensatori come MacKinnon, non sono neutrali rispetto al genere, ma possono essere trasformate attraverso un attivismo consapevole e mirato che introduca una prospettiva di genere nelle strutture giuridiche. Questo processo implica una sessualizzazione delle norme giuridiche e una revisione critica delle sentenze per smascherarne la portata ideologica. MacKinnon evidenzia come le istituzioni giuridiche siano state storicamente modellate da contesti patriarcali che riflettono e perpetuano le disuguaglianze di genere. Secondo la sua visione, l'attivismo femminista può svolgere un ruolo fondamentale nel riformare queste istituzioni dall'interno, rendendole più inclusive e sensibili alle questioni di genere. La sessualizzazione delle strutture giuridiche proposta da MacKinnon non si limita a riconoscere le differenze di genere, ma mira a trasformare profondamente il modo in cui le norme sono concepite e applicate, assicurando che le esperienze e le esigenze delle donne siano adeguatamente rappresentate e tutelate. Questo approccio comporta un'analisi dettagliata delle norme e delle sentenze, con l'obiettivo di rivelare e sfidare le ideologie sottostanti che perpetuano le disuguaglianze.²⁰⁵

La dicotomia tra pubblico e privato, tradizionalmente vista come una separazione netta, è stata al centro di numerose critiche e analisi da parte della teoria femminista del diritto. Le norme giuridiche, infatti, hanno storicamente contribuito a mantenere e rafforzare

²⁰⁴ Smart, C. (1992), *The Woman of Legal Discourse*, cit.

²⁰⁵ MacKinnon, C. (1993). *Toward Feminist Jurisprudence* in *Feminist Legal Theory*, p. 427-436.

questa divisione, spesso sfociando in disuguaglianze di genere significative. Le femministe giuridiche sostengono che questa distinzione non solo riflette, ma anche perpetua un ordine sociale che marginalizza le donne e le minoranze. Il diritto pubblico è stato generalmente associato agli affari dello Stato e alle questioni di interesse generale, mentre il diritto privato si occupa delle relazioni tra individui. Questa separazione ha spesso relegato le questioni di genere, considerate “private”, fuori dalla sfera delle preoccupazioni pubbliche e politiche. Di conseguenza, le esperienze e le necessità delle donne sono state marginalizzate nelle leggi e nelle politiche pubbliche.²⁰⁶

Le teorie femministe del diritto propongono una riformulazione di queste categorie, sostenendo che molte questioni ritenute private, come la violenza domestica e la disparità salariale, sono in realtà di importanza pubblica e meritano una attenzione equivalente. Questa riconfigurazione richiede una revisione delle norme giuridiche e delle politiche per riflettere meglio le reali esperienze delle donne e per promuovere una vera uguaglianza di genere.²⁰⁷

La riflessione sul rinnovamento delle istituzioni giuridiche e sul riconoscimento della diversità si inserisce in un quadro più ampio di revisione critica delle norme e delle strutture legali. Le istituzioni giuridiche, storicamente influenzate da contesti sociali e culturali che hanno favorito la perpetuazione di pregiudizi, devono essere ripensate per diventare strumenti di progresso sociale e inclusione. È fondamentale che queste strutture non solo riconoscano le differenze di genere, ma le valorizzino, trasformando la diversità in un elemento di arricchimento piuttosto che in una fonte di disuguaglianza. Le proposte di riforma devono essere orientate non solo a correggere le ingiustizie passate, ma anche a costruire un sistema legale che sia in grado di rispondere efficacemente alle esigenze di una società in continua evoluzione. Questo implica non solo la revisione delle leggi, ma anche l'implementazione di nuove normative che riflettano una visione più inclusiva e rispettosa delle differenze di genere.²⁰⁸

²⁰⁶ Thornton, M. (1995), *Public and Private: Feminist Legal Debates*, in Oxford University Press.

²⁰⁷ Rose, N. (1987). *Beyond the Public/Private Division: Law, Power and the Family*, in *Journal of Law and Society*, p. 61- 75.

²⁰⁸ Heintzman, S. S. e Wiseman Z. B. (1994). *Representing Women: Law, Literature, and Feminism*, in Duke University Press.

CONCLUSIONI

La ricerca e le analisi presentate in questa tesi evidenziano una sfida persistente e profondamente radicata relativa all'uguaglianza di genere. Nonostante l'adozione di leggi e regolamenti volti a promuovere l'uguaglianza, i dati mostrano che le donne continuano a incontrare ostacoli significativi nel raggiungere la parità effettiva in vari ambiti della società. Questa realtà si traduce in una marcata sottorappresentazione femminile in posizioni di leadership e ruoli decisionali, sia nel settore pubblico che in quello privato. Inoltre, le disparità si estendono all'accesso alle risorse educative e sanitarie, minando ulteriormente le opportunità economiche e il benessere delle donne. Le donne sono altresì costrette a confrontarsi con la sfida di bilanciare le aspettative lavorative con la pianificazione familiare, ostacolate da politiche aziendali e sociali inadeguate. Questa situazione influisce sulla loro decisione di avere figli, con ripercussioni significative sulla demografia e sulla sostenibilità delle politiche previdenziali nel lungo termine. Le politiche di sostegno alle madri, sebbene esistano, spesso non sono sufficienti a garantire un equilibrio tra vita lavorativa e familiare, creando ulteriori ostacoli alla piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

L'argomento centrale che emerge è l'inadeguatezza delle normative attuali nel trattare in maniera efficace le questioni di genere. La critica femminista sottolinea che molte di queste normative sono state stilate in contesti dominati da una prospettiva maschile, il che le rende meno efficaci nell'affrontare e risolvere le problematiche specifiche delle donne. Catharine MacKinnon propone quindi una reinterpretazione delle leggi, suggerendo che solo attraverso una riforma delle istituzioni giuridiche, che includa una prospettiva di genere integrata, si possano ottenere risultati tangibili verso l'uguaglianza.

Questa tesi suggerisce di prendere seriamente in considerazione tale critica nel processo di riforma delle politiche e delle leggi. È essenziale che le riforme non si limitino a integrare le donne nei sistemi esistenti, ma che siano indirizzate a trasformare i sistemi stessi per riconoscere e valorizzare le esperienze e le esigenze femminili.

In Europa abbiamo esempi di avanguardia nei paesi nordici, come la Svezia, la Norvegia e la Finlandia, che hanno adottato politiche innovative ed efficaci per promuovere la parità di genere. Questi paesi rappresentano modelli da seguire per il resto del continente,

dimostrando come l'implementazione di misure concrete possa ridurre significativamente le disuguaglianze di genere. D'altro canto, paesi meno progrediti in queste tematiche possono trarre grande beneficio dalle linee guida e dalle normative dell'Unione Europea, che funge da importante riferimento politico e normativo per il progresso di tutti i paesi membri. Questo approccio coordinato è essenziale per stimolare i futuri progressi culturali, politici e legislativi, ai quali tutti i paesi europei dovranno adeguarsi. Oltre all'Unione Europea una grande spinta allo sviluppo sostenibile e alla promozione dell'uguaglianza di genere è data dall'Organizzazione delle Nazioni Unite. Le iniziative dell'ONU, come l'Agenda 2030, includono la parità di genere come uno dei pilastri fondamentali per il progresso globale. L'ONU funge da faro di riferimento della cultura mondiale, promuovendo l'uguaglianza attraverso politiche globali e sostenendo i governi nazionali nell'implementazione di programmi mirati. A queste istituzioni va dato grande credito per il progresso dell'umanità e per il loro ruolo fondamentale nella promozione di una crescita inclusiva e sostenibile.

È indubbio che la crescita della consapevolezza della necessità di un progresso omogeneo e condiviso, che consideri l'uguaglianza di genere come un elemento cruciale per una sostenibilità concreta ed efficace, passi attraverso una crescita culturale che va promossa con programmi di formazione e istruzione, a tutti i livelli e fin dalle prime classi scolastiche. L'educazione svolge un ruolo cruciale nel plasmare le future generazioni, preparando una società più equa e inclusiva.

Nonostante i progressi verso l'uguaglianza di genere siano stati significativi, molto resta ancora da fare. La strada verso l'uguaglianza è complessa e richiede un impegno costante e critico verso una legislazione che sia veramente inclusiva ed equa. Affrontare questi temi non è solo una questione di giustizia sociale, ma è fondamentale per lo sviluppo sostenibile e il progresso di tutte le società moderne.

BIBLIOGRAFIA

- Ainis, M. (2003). *La riforma dell'art. 51 e i suoi riflessi nell'ordinamento*, in Giappichelli, Torino.
- Algostino, A. (2024). *Donne, diritti, Costituzione*, in Resistenti, p. 87-99.
- Anand, R.S. e Sen, A. (2000). *Human Development and Economic Sustainability*, in World Development, p. 2029-2049.
- Anderson, H. S. (2016). *Feminisms in Canadian Educational Contexts: A Literature Review*, in Canadian Journal for New Scholars in Education, p.37-46.
- Anfuso, E. e Vecchi, M. (2024). *Potenzialità del sistema nazionale di certificazione della parità di genere. Focus sulla sua applicazione al settore dei contratti pubblici*, in Diritto Pubblico Rassegna online, p. 18-44.
- Ayestaran, I. (2011). *Science, Responsibility and Global Sustainability: Steps toward a New Ethical Paradigm?*, in Sustainable Development, p. 213-226.
- Barigozzi, F., Cremer, H. e Monfardini, C. (2019). *The gender gap in informal child care: theory and some evidence from Italy*, in Institute of Labor Economics.
- Baumgardner, J. (2011). *Is There a Fourth Wave? Does It Matter?*, in Seal Press, Berkeley.
- Beaujouan, E., Berghammer, C. (2019). *The Gap Between Lifetime Fertility Intentions and Completed Fertility in Europe and the United States: A Cohort Approach*, p. 507 - 535.
- Beauvoir S. (1961). *Il secondo sesso*, in Saggiatore.
- Biemmi, I. (2017). *Educazione sessista: Stereotipi di genere nei libri delle elementari*, p.139-143.
- Buccini, F. (2020), *L'educazione di genere tra teoria e prassi: itinerari di ricerca per l'infanzia*, in Education Sciences & Society, p. 355-356.

- Butera, F. (2022). *Il PNRR per rigenerare le organizzazioni italiane nella transizione ecologica e digitale*, in Firenze University Press, p. 26-34.
- Byerly, C. M. (2011). *Global report on the status of women in the news media*, in International Women's Media Foundation, Washington.
- Casey, B., Casey, N., Calvert, B., French, L. e Lewis, J. (2008). *Television studies: Key concepts*, in Routledge, New York.
- Cavarero, A. e Restaino, F. (2002). *Le filosofie femministe: Due secoli di battaglie teoriche e pratiche*, in Bruno Mondadori, Milano.
- De Gouges, O. (2007). *Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina*, in il Melangolo, Genova.
- De Marzo, G. (2007). *Il codice delle pari opportunità*, in Giuffrè Editore.
- Dei, M. (1998). *Donne e istruzione: verso una parità apparente? Recenti tendenze della componente femminile dell'istruzione in Italia*, in Polis, p. 459-482.
- Delap, L. (2007). *The Feminist Avant-Garde: Transatlantic Encounters of the Early Twentieth Century*, in Cambridge University Press.
- Dias, F. A., Chance, J., e Buchanan, A. *The motherhood penalty and The fatherhood premium in employment during covid-19: evidence from The united states*, vol. 69, 2020.
- Dicker, R. C. (2008). *A History of U.S. Feminisms*, in Seal Press, Berkeley.
- Eckes T. and Trautner H. M., *The Developmental Social Psychology of Gender*, 2000, Psychology Press.
- Eckes, T. e Trautner, H. M. (2000). *The Developmental Social Psychology of Gender*, in Psychology Press
- Ellemers, N. (2018). *Gender stereotypes*. Annual review of psychology, p. 275-298.
- Facchi A. (2012). *A partire dall'eguaglianza. Un percorso nel pensiero femminista sul diritto*, vol.1 n.1, in AboutGender International journal of gender studies, p. 118-150.
- Faludi, S. (2006). *Backlash: The undeclared war against American women*, in Broadway Books, New York

- Falzarano, A. (2020). *Agenda 2030 tra Sviluppo Sostenibile e cultura della sostenibilità: una lettura sociologica*, in *Culture e Studi del Sociale*, p. 143-152.
- Faralli, C. (2015). *Donne e diritti: Un'introduzione storica*, in Giappichelli, p. 1-13.
- Ferrajoli, L. (1993) *La differenza sessuale e le garanzie dell'eguaglianza*, in *Democrazia e diritto*.
- Friedan, B. (1963). *La mistica della femminilità*, in Edizioni di Comunità, Milano.
- Fuchs, R. G. e Thompson, V. E. (2005). *Women in Nineteenth-Century Europe*, in Houndmills, Basingstoke.
- Gianformaggio, L. (2005) *Eguaglianza, donne e diritto*, Il Mulino, Bologna.
- Giolo, O. (2015). *Il giusfemminismo e il dilemma del confronto tra culture*. In Giappichelli, Torino, p. 41-60.
- Giolo, O. (2015). *Oltre la critica. Appunti per una contemporanea teoria femminista del diritto*, Palermo.
- Giolo, O. (2018). *Il giusfemminismo e le sfide del neoliberismo: A proposito di soggetti, libertà e diritti*, in Pacini Giuridica, Pisa, p. 207-225.
- Heinzelman, S. S. e Wiseman Z. B. (1994). *Representing Women: Law, Literature, and Feminism*, in Duke University Press.
- Hundleby, C. (2012). *Feminist Empiricism*, in *Handbook of Feminist Research: Theory and Praxis*, p. 28-45.
- Jain, S. (2020). *The Rising Fourth Wave: Feminist Activism and Digital Platforms in India*, in Observer Research Foundation.
- Jepsen, T. C. (2000). *My sisters telegraphic: Women in the telegraph office, 1846-1950*, in Ohio University Press.
- Lacquaniti, R. M. e Chiaramonte, B. (2012). *Lo spread del tasso di fertilità in Italia per la donna che lavora*, in *Giornate di Studio sulla Popolazione 2013*.
- Lagerlöf, N.-P. (2003). *Gender Equality and Long-Run Growth*, in *Journal of Economic Growth*, p. 403-426.

- Loirello, L. (2021). *Il difficile cammino verso la parità di genere nell'accesso alle cariche elettive*, in Osservatorio Costituzionale, p. 86-120.
- MacKinnon, C. (1987). *Feminism Unmodified*, in Harvard University Press.
- MacKinnon, C. (1993). *Toward Feminist Jurisprudence* in Feminist Legal Theory, p. 427-436.
- Malinowska A. (2020). *Waves of feminism*. The international encyclopedia of gender, media, and communication, p. 1-7.
- Marone, F. e Buccini, F. (2022). *Nuove disuguaglianze nell'era contemporanea: ragazze e STEM*, in Education Sciences & Society, Milano.
- Mezzacapo, D. (2023). *L'effettività della normativa antidiscriminatoria e la Direttiva 2023/970/UE in materia di trasparenza retributiva uomo/donna*, in Lavoro e Previdenza Oggi, p.332-344.
- Minelli, P. e Navarra, A. (2020). *Il Gender gap rallenta le strategie di successo aziendale!*, in Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, p. 160-169.
- Mohajan, H. (2022). *Four waves of feminism: A blessing for global humanity*
- Morelli, M. T. A. (2007). *Le donne della Costituente*, in Laterza.
- Neri, S. (2017). *Il nuovo sistema integrato dei servizi per l'infanzia tra ambizioso universalismo e realismo minimalista*, in Social Policies, p. 513-516.
- Nussbaum, M. C. (1997). *Cultivating Humanity. A Classical Defense of Reform in Liberal Education*, in Harvard University Press.
- Olsen, F. (1990). *Feminism and Critical Legal Theory: An American Perspective*, in The International Journal of Sociology of Law.
- Pellegrini, M. e Davola, A. (2024). *Indipendenza economica ed empowerment femminile: riflessioni in prospettiva di genere sul diritto del mercato finanziario (economic independence and female empowerment: a feminist perspective on financial market law)*, in corso di stampa in Rivista Trimestrale di Diritto dell'Economia.

- Pezzoli-Olgiati, D. (2007). *Prospettive di genere nella storia delle religioni*, in Ricerche teologiche, p. 421-434.
- Pitch T. (2010). *Sesso e genere del e nel diritto: il femminismo giuridico*, in Giappichelli, Torino.
- Pitrone, G. e Ballistreri, G. M. (2023). *La certificazione di genere e il lavoro*, in Revista de Estudios Económicos y Empresariales, p.117-129.
- Pozzolo, S. (2015). *(Una) Teoria femminista del diritto: Genere e discorso giuridico*, Giappichelli, p. 17-39.
- Profeta, P. (2021). *Parità di genere e politiche pubbliche: Misurare il progresso in Europa*, in EGEA spa.
- Pulcini, E. (2009). *La cura del mondo. Paura e responsabilità in età globale*, p. 251- 262.
- Raj, S. S. e Davidson, L. N. (2014). *Ecofeminism: The Pragmatic Posture of Feminism in 21st Century*, p. 1-6.
- Rampton, M. (2015). *Four Waves of Feminism*, in Pacific University Oregon, p. 1-10.
- Re, L. (2015). *Lo stereotipo della “differenza sessuale”*: Analisi di un fraintendimento in Catherine A. MacKinnon, in Giappichelli, Torino, p.77-94.
- Reshi, I. A. e Sudha, T. (2022). *Women Empowerment: A Literature Review*, in International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration, vol. 2, n. 6, p. 1353-1359.
- Ridgeway, C. L. e Smith-Lovin, L. (1999). *The gender system and interaction*, in Annual review of sociology, p. 191-216.
- Rochefort, F. (2022). *Femminismi: uno sguardo globale*, in Laterza, Roma.
- Rodomonte, M. G. (2018). *L'eguaglianza senza distinzioni di sesso in Italia: evoluzioni di un principio a settant'anni dalla nascita della Costituzione*, in Giappichelli Editore.
- Rose, N. (1987). *Beyond the Public/Private Division: Law, Power and the Family*, in Journal of Law and Society, p. 61- 75.

- Sandri, M. (2015). *La rappresentazione del ruolo di genere negli adolescenti attraverso i social media*, in Nuova Secondaria, p. 8-12.
- Sartori, F. (2009). *Differenze e disuguaglianze di genere*, in Il mulino.
- Sciortino, A. (2020). *L'uguaglianza di genere nell'UE: Categorie giuridiche e tutele*, in Rivista Associazione Italiana dei costituzionalisti.
- Shen, K. (2022). *Gender Discrimination*, in Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics, p. 1-23.
- Siccardi, C. (2013). *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società: problematiche costituzionali*, in Rivista Aic, p. 1-17.
- Smart, C. (1992), *The Woman of Legal Discourse*, in Social and Legal Studies, p. 29-44.
- Sobotka, T., Zeman, K., Jasilioniene, A., Winkler-Dworak, M., Brzozowska, Z., Alustiza-Galarza, A., Németh, L. e Jdanov, D. (2023). *Pandemic Roller-Coaster? Birth Trends in Higher-Income Countries During the COVID-19 Pandemic. Population and Development Review.*
- Stang Dahl, T. (1987). *Women's Law: An Introduction to Feminist Jurisprudence*, in Norwegian University Press.
- Stoller, R. J. (1964). *A contribution to the study of gender identity*, in International Journal of Psychoanalysis, p. 220-226.
- Sulla, F., Pasetti A. e Dall'Olio, I. (2022). *Processi di tipizzazione di genere in famiglie con genitori migranti e a rischio di povertà educativa: un'esperienza formativa condotta nell'ambito del Progetto "Ali per il Futuro"*, in Rivista Italiana di Educazione Familiare, p. 33-46.
- Thornton, M. (1995), *Public and Private: Feminist Legal Debates*, in Oxford University Press.
- Tiezzi, E. e Marchettini, N. (1999). *Che cos'è lo sviluppo sostenibile? Le basi scientifiche della sostenibilità e i guasti del pensiero unico*, in Donzelli Editore, Roma.
- Truth S. (2020). *Ain't I A Woman?*, in Penguin UK.

Ulivieri, S. (1995). *Educare al femminile*, in Edizioni ETS, Pisa.

Verza, A. (2009). *Le correnti femministe: il difficile equilibrio tra eguaglianza e differenza*, in *Diritto e teoria sociale: Introduzione al pensiero socio-giuridico contemporaneo*, Roma, p. 257-291.

Walker A. (1983). *In Search of Our Mothers' Gardens: Womanist Prose*, in Harcourt Brace, San Diego.

Walker, A. (1983). *In search of our mothers' gardens*, in Harcourt Brace, San Diego.

West, C. e Zimmerman,, D. H. (1987). *Doing Gender. Gender and Society*, vol. 1, no. 2, p. 125-51.

World Development Report. (2012). *Gender Equality and Development*, in World Bank, Washington.

SITOGRAFIA

Bergamante F., e Mandrone E., *Comprendere a complessità del lavoro*, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, 2022.
https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3827/Bergamante_Mandrone_Rapporto-Plus2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bolboka, N., & Bolboka, N. (2024). *Eurostat, solo il 34,7 per cento dei manager è donna*, in *Unione Nazionale Sindacale Imprenditori E Coltivatori*.
<https://unsic.it/comunicazione/primo-piano/eurostat-solo-il-347-per-cento-dei-manager-e->

Camera dei Deputati, (2018). *Parità di genere*.
https://temi.camera.it/leg18/temi/tl18_parit__di_genere.html

Camera dei deputati, *L'occupazione femminile*, dicembre 2023.
<https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP004LA.pdf>

amministrazione. <https://www.credit-suisse.com/about-us-news/it/articles/media-releases/credit-suisse-gender-3000-report-shows-women-hold-almost-a-quart-202109.html>

DiliTrust, (2024). *I vantaggi della partecipazione femminile nel board*. <https://www.dilitrust.com/it/i-vantaggi-della-partecipazione-femminile-nel-board/>

Dipartimento per Gli Affari Europei, *Trattati di Roma*. <https://www.affarieuropei.gov.it/it/normativa/approfondimenti-normativa/trattati-di-roma/#:~:text=Il%2025%20marzo%201957%2C%20vengono,atomica%2C%20meglio%20conosciuta%20come%20Euratom.>

Eige, (2024). *Economic benefits of gender equality in the European Union*. https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality?language_content_entity=en

Eige, *Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea, impatti economici complessivi dell'uguaglianza di genere*. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/vantaggi_economici_delluguaglianza_a_di_genere_nellunione_europea_impatti_economici_complessivi_delluguaglianza_di_genere.pdf

EpiCentro, *Medicina di genere*. <https://www.epicentro.iss.it/medicina-di-genere/cosa-e>

Eurostat, (2024). *Disoccupazione area euro al 6,5%*. <https://formatresearch.com/2024/04/03/disoccupazione-area-euro-al-65-eurostat/#:~:text=Disoccupazione%20per%20sesso,%2C8%25%20del%20mese%20precedente.>

Eurostat, (2024). *Employment and activity by sex and age - annual data*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_10802838/default/table?lang=en.

Eurostat, (2024). *Gender statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

Gazi, H. e Cooray, A. (2015.) *Effects of male and female education on economic growth: Some evidence from Asia*, in *Journal of Asian Economics* 36, p. 97-109.

Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea, *direttiva (ue) 2023/970 del parlamento europeo e del consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione*, 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>

Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea, *regolamento (ue) 2021/241 del parlamento europeo e del consiglio del 12 febbraio 2021 che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza*, 2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0241>

Gazzetta ufficiale, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198. <https://leg14.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/06198dl.htm#:~:text=E%20vietata%20qualsiasi%20discriminazione%20fondata,i%20livelli%20della%20gerarchia%20professionale>.

Greenlane (2022). *Equità vs uguaglianza: qual è la differenza?* <https://www.greelane.com/it/humanities/problemi/equity-vs-equality-4767021/>.

INAPP, (2022), Rapporto PLUS 2022 - Comprendere la complessità del lavoro, p. 150, https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3827/Bergamante_Mandrone_Rapporto-Plus2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

InGenere, (2014). *Più donne lavorano, più guadagnano tutti*. <http://www.ingenere.it/articoli/piu-donne-lavorano-piu-guadagnano-tutti>

InGenere, *L'Europa delle donne*. <https://www.ingenere.it/articoli/europa-delle-donne>

INPS, *Analisi dei divari di genere del mercato del lavoro e nel sistema previdenziale*. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/dati-analisi-bilanci/attivita-ricerca/Analisi_generi_web.pdf&ved=2ahUKEwi3-vqwgrWGAXWSg_0HHV6QDuQQFnoECBMQAw&usg=AOvVaw1QfsawF_fWerAPc oLvctCh

Ispettorato Nazionale del Lavoro, *Relazioni annuali sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri*, ultimo aggiornamento 2024. <https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e->

statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/?doing_wp_cron=1713177065.6765079498291015625000

ISTAT, (2023). *Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia – anno educativo 2021/2022*. <https://www.istat.it/it/archivio/291186>

Istat, (2024). *Employment and unemployment (provisional estimates)*. <https://www.istat.it/en/archivio/295671>.

Istat, *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica. 2011, Istanbul*. <https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

Labor SpA, (2024). *La parità di genere sul lavoro conviene sempre*. [https://www.labor-spa.it/la-parita-di-genere-sul-lavoro-conviene-sempre/candidati#:~:text=Eppure%2C%20una%20maggiore%20partecipazione%20femminile,al%2012%25%20\(Eige\)](https://www.labor-spa.it/la-parita-di-genere-sul-lavoro-conviene-sempre/candidati#:~:text=Eppure%2C%20una%20maggiore%20partecipazione%20femminile,al%2012%25%20(Eige)).

Mandelli F., (2012). *Parola alle donne, ricordando le ventuno madri della Costituzione*, in *Gli Stati Generali*. <https://www.glistatigenerali.com/storia-cultura/parola-alle-donne-ricordando-le-ventuno-madri-della-costituzione> ONU Italia, *Obiettivo 10: Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni*, 2019. <https://unric.org/it/obiettivo-10-ridurre-lineguaglianza-allinterno-di-e-fra-le-nazioni/>

ONU Italia, *Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*, 2019. <https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/#>

ONU Italia, *Obiettivo 8: Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti*, 2019. <https://unric.org/it/obiettivo-8-incentivare-una-crescita-economica-duratura-inclusiva-e-sostenibile-unoccupazione-piena-e-produttiva-ed-un-lavoro-dignitoso-per-tutti/>

Openpolis, *A che punto è la parità di genere nei paesi europei*. <https://www.openpolis.it/a-che-punto-e-la-parita-di-genere-nei-paesi-europei/>

Organizzazione internazionale del lavoro, *Un balzo in avanti per la parità di genere. Per un futuro del lavoro migliore di tutto*. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_676180.pdf.

Save the Children (2024). *La maternità in Italia*. Consultabile al link. <https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2024.pdf>.

Sole 24 ore, *Lavoro, aumenta l'occupazione femminile ma resta la più bassa d'Europa*, 13 settembre 2023. <https://alleyoop.ilsole24ore.com/2023/09/13/occupazione-femminile-4/>

Statista, (2023). *Global population 2022 by gender*. <https://www.statista.com/statistics/1328107/global-population-gender/>

UNDP, *Valorizzare il potere economico delle donne per rafforzare un ecosistema di economie resilienti e con eguaglianza di genere*. (2024). <https://unric.org/it/undp-valorizzare-il-potere-economico-delle-donne-per-rafforzare-un-ecosistema-di-economie-resilienti-e-con-eguaglianza-di-genere/>

Unesco, *Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*. <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/stem>

Unicef, *Diritti dei bambini, Pari opportunità*. <https://www.unicef.it/diritti-bambini-italia/pari-opportunita/>.

UNICEF, *Girls' education*. <https://www.unicef.org/education/girls-education>

WeWorld (2023). *Mai Più Invisibili 2023*. <https://www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/mai-piu-invisibili-2023>

What was the First Wave Feminist Movement, in DailyHistory.org. https://www.dailyhistory.org/What_was_the_First_Wave_Feminist_Movement?utm_content=cmp-true

World Bank, *Girls' education*. <https://www.worldbank.org/en/topic/girlseducation>

World Economic Forum , (2020). *When more women join the workforce, everyone benefits. Here's why*. <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought/>

World Economic Forum, (2023). *Global Gender Gap 2023*.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.