



Ilaria Li Vigni

SULLE DONNE

LA PAROLA AGLI UOMINI.
IL PUNTO DI VISTA MASCHILE SULLA
PARITÀ DI GENERE

PREFAZIONE DI
GUIDO ALPA

FrancoAngeli

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con **Adobe Acrobat Reader**



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile **con Adobe Digital Editions**.

Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati
possono consultare il nostro sito Internet:
www.francoangeli.it e iscriversi nella home page
al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

Ilaria Li Vigni

SULLE DONNE

**LA PAROLA AGLI UOMINI.
IL PUNTO DI VISTA MASCHILE
SULLA PARITÀ DI GENERE**

**PREFAZIONE DI
GUIDO ALPA**

CON IL CONTRIBUTO DI

**MARCO BENTIVOGLI, FABRIZIO CAPACCIOLI, STEFANO CERRI,
CARLO COTTARELLI, GIUSEPPE CUSUMANO,
PIERGIORGIO DANELLI, FERRUCCIO DE BORTOLI,
ENRICO DERFLINGHER, MARCO GIOMMONI, MASSIMO LINARES,
FRANCESCO MAGNANI, ARTURO MANIACI, JACOPO PENSA,
GIULIANO PISAPIA, MARCO PONTINI, FRANCESCO PORTOLANO,
FERRUCCIO RESTA, STEFANO SCARONI, NINO SUNSERI,
ENRICO VANIN, NICOLÒ ZANON**

FrancoAngeli

In copertina: Vittorio Matteo Corcos, Pomeriggio in terrazza (1895).
(L'editore ha fatto tutto il possibile per identificare i proprietari dei diritti d'immagine e conferma la propria disponibilità alla regolarizzazione degli stessi)

Copyright © 2023 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

*A mio Padre
che ha sempre valorizzato la presenza femminile*

*A mia Madre
che mi ha insegnato i valori della parità e dell'uguaglianza*

*A tutte le persone
che lottano per l'affermazione dei diritti*

Oggi le ragazze si preoccupano ancora di essere amate. Quello che è cambiato è l'enorme risonanza che ha la loro voce. Ampi settori della società stanno dicendo che le ragazze hanno gli strumenti necessari per parlare più forte – l'istruzione, internet e la libertà di uscire di casa – e che la loro voce sarà ascoltata. Per questo continuare a parlare diventa, al tempo stesso, doveroso ed entusiasmante: è un modo nuovo e più audace di essere brave ragazze.

(Intervista a Carol Gilligan, *Voci dal mondo – Continuiamo a parlare*, in *Internazionale*, n. 1399, 5/11 marzo, anno XXVIII)

Indice

Prefazione , di <i>Guido Alpa</i>	pag. 11
I. L'emergenza sanitaria, conseguenze presenti e future	» 15
II. Democrazia paritaria, conquista per la società intera	» 21
2.1. La democrazia paritaria: definizione	» 21
2.2. Le radici storiche del principio di parità nell'Unione europea	» 22
2.3. Storia della democrazia paritaria	» 23
2.4. Donne e democrazia	» 26
2.5. Il principio della democrazia paritaria nella Costituzione italiana	» 28
III. Presenza nel mondo del lavoro e differenza retributiva in Italia	» 31
IV. Panoramica italiana, europea e internazionale	» 39
V. Recente normativa e giurisprudenza su temi di genere	» 47
5.1. Il ddl Zan e l'iter non concluso di approvazione	» 47
5.2. La legge "Golfo Mosca" dodici anni dopo	» 49
5.3. La Corte Costituzionale e il "doppio cognome": un passo in avanti che apre la strada al legislatore	» 56
5.4. La certificazione della parità di genere secondo la legge 162/2021	» 58

VI. La parola agli uomini intorno a 5 avverbi	pag. 63
(Con il contributo di: <i>Marco Bentivogli, Fabrizio Capaccioli, Stefano Cerri, Carlo Cottarelli, Giuseppe Cusumano, Piergiorgio Danelli, Ferruccio de Bortoli, Enrico Derflingher, Marco Giommoni, Massimo Linares, Francesco Magnani, Arturo Maniaci, Jacopo Pensa, Giuliano Pisapia, Marco Pontini, Francesco Portolano, Ferruccio Resta, Stefano Scaroni, Nino Sunseri, Enrico Vanin, Nicolò Zanon</i>)	
6.1. Inclusione femminile, <i>perché</i> è ancora una fatica	» 65
6.2. Convivenza tra generi, <i>come</i> raggiungere l'equilibrio	» 78
6.3. Valorizzazione e autostima femminile, <i>dove</i> intervenire	» 87
6.4. Differenza retributiva, fino a <i>quando</i>	» 97
6.5. Pandemia e parità, <i>cosa</i> fare	» 105
VII. Scenari futuri, cosa cambierà?	» 117
Ringraziamenti	» 121
Bibliografia	» 123

Prefazione

Cara Ilaria,

i temi da te sollevati sono di grande momento e vanno ben al di là di una semplice intervista.

Li ho studiati in diverse occasioni, anche quando mi è capitato di occuparmi della categoria degli avvocati – uso questo termine al “neutro” perché guardo alla funzione piuttosto che non alla classificazione per genere – e ho tentato di dare risposte plausibili, in una prospettiva che mi sembrava la più appropriata, anche di recente, in un libro uscito da poco.

Nel mio libro *Il diritto di essere se stessi*¹ mi occupo dell’identità, anzi, delle identità al plurale, l’identità fisica, quella anagrafica, quella avvertita, quella attribuita, l’identità di gruppo e l’identità digitale.

Quando si parla di identità fisica coinvolge direttamente il genere, poiché è il genere una delle forme di distinzione che, dall’inizio dell’umanità, dalla “creazione” o, comunque, dalla percezione che uomini e donne hanno di se stessi, si perpetua. Mi interessava capire come nasce la percezione dell’identità e che effetti questa identità, istituzionalizzata e codificata, abbia avuto sul piano sociale, politico, e così via.

La prospettiva storica offre una chiave imprescindibile per la comprensione di questi fenomeni.

Ora, proprio in questa prospettiva, troviamo che la grande distinzione – ora sottoposta a critiche molto nette – non è solo fisica, biologica, psichica, ma è soprattutto ideologica e affidata a un criterio di

1. Guido Alpa, *Il diritto di essere se stessi*, La Nave di Teseo, 2021.

scretivo, costruito intellettualmente e tramandato storicamente, cioè l'idea di "natura".

Dall'uso (ideologico) della natura si trae il passaggio dall'essere al dover essere. Siccome la natura ha assegnato alla donna il compito della maternità, la donna deve essere soggetta all'uomo, da cui soltanto dipende l'attivazione di quella funzione. Poiché la natura ha dato alla donna una complessione fisica più debole di quella maschile, la donna deve essere considerata una "costola" dell'uomo, e quindi un suo complemento. Poiché la donna non è destinata a combattere, ma piuttosto a figliare, nutrire e badare ai figli, custodire le risorse alimentari e badare alla casa, deve svolgere un ruolo ancillare e così via.

Insomma da ciò che si intende per naturale ne deriva sia l'infertilità del ruolo della donna, deciso da Colui che governa la Natura, sia la doverosità di rispettare la volontà di Chi ha deciso in quel modo. Tutto ciò che scalfisce, o si contrappone alla Natura – cioè a quella Volontà – agisce contro Natura cioè contro il Volere di Dio.

In poche parole, forse semplicistiche ma vicine al vero, ho cercato di spiegare quel cammino millenario faticoso, pieno di insidie e di fatiche, che il genere umano femminile ha fatto per arrivare ai giorni nostri.

Allora, alla domanda che chiede perché l'inclusione femminile sia ancora così faticosa, risponderei drasticamente: perché occorre tanto tempo, tanta forza e tanta pervicacia per rimediare a una discriminazione che dura da millenni.

I primi tentativi di uguaglianza – se si vuol superare i conati delle *femmes savantes* del '700 – si registrano con la Rivoluzione francese (Olimpia de Gournay), poi – e siamo già a metà '800 – con le infermiere della Croce Rossa (Florence Nightingale), con le donne che lottano per il Risorgimento, criticano la discriminazione del diritto di famiglia (Cristina di Belgiojoso e Anna Maria Mozzoni), alla fine dell'800 con le suffragette e la rivendicazione del diritto di voto e l'abolizione dell'autorizzazione maritale, all'inizio del '900 con le donne che intendono svolgere le professioni intellettuali, e quindi compiere studi superiori, iscriversi all'università, laurearsi e accedere alle professioni (Lidia Poët), e così via. Un percorso di due secoli rispetto a un passato millenario, accidentato, che, in pochi decenni, cerca di scrollare millenni di retaggio servile, di pregiudizi e di prevaricazioni.

Quanti di questi pregiudizi sono ancora radicati nella società? nelle città e soprattutto nelle campagne? nelle plaghe più evolute, rispetto alle aree depresse e retrive? E quanto sono radicati i pregiudizi nella cultura media, ma anche nelle credenze e nei comportamenti ordinari?

La discriminazione di genere è così radicata che si riscontra nella lingua, il massimo strumento di correlazione sociale: qui è evidente lo sforzo che si fa per volgere al femminile tutti i termini che, originariamente nascono al maschile, in quanto riflettono socialmente il predominio maschile. Credo che non sia la denominazione di “avvocata” o “avvocata”, anziché “avvocato” a cambiare le cose, a restituire alla donna la sua dignità, il suo ruolo e la sua parità. Non è un fatto labiale, è un fatto, istituzionale e costituzionale, che si deve modificare.

Perciò, innanzitutto, il percorso da fare è culturale e, in secondo luogo, istituzionale e normativo, cioè introdurre più regole che riescano a raggiungere l’obiettivo, anziché attendere che la società, con le sue lentezze, le sue contraddizioni ma, soprattutto, con il suo procedere altalenante, le sue progressioni e le sue regressioni, provveda autonomamente e spontaneamente.

E poi occorre dare finalmente attuazione al principio di uguaglianza, non solo formale, ma sostanziale, di cui parlano gli artt. 2 (dignità) e 3 (parità) e, nell’ambito della famiglia, intesa in senso ampio, non solo fondata sul matrimonio, l’art. 29, perché la Costituzione sia attuata e non tradita.

Quanto all’intervento per la valorizzazione e l’autostima femminile, mi è più difficile rispondere. Occorre far sì che le donne non si pieghino alla mentalità comune e non si lascino abbacinare dal retaggio culturale di cui è imbevuto tutto l’ambiente nel quale viviamo.

L’esistente differenza retributiva è un problema sociale, dal momento che la differenza di genere, male intesa, implica una differenza di ruoli sociali e quindi di ruoli nell’ambiente lavorativo, a cui la politica delle pari opportunità ha potuto solo lambire ma non interferire, concretamente, nelle incrostazioni persistenti delle differenze e delle intolleranze.

Ed è un problema legislativo. Si è visto, ad esempio che le riforme delle regole professionali e di rappresentanza negli organismi professionali hanno funzionato bene, e hanno frantumato il “tetto di cristal-

lo” che impediva alle donne di attingere i vertici degli organi rappresentativi professionali.

È evidente che quando una società è colpita da forze esterne imprevedibili e ingovernabili, le prime categorie a soffrirne e riportare le conseguenze più gravi sono le categorie più esposte, tra cui, ovviamente, le donne.

Cari saluti

Guido Alpa
già Presidente del Consiglio Nazionale Forense

I

L'emergenza sanitaria, conseguenze presenti e future

La ripercussione che l'emergenza sanitaria ha riversato sulla società, ha colpito, in particolare, più di altri, il genere femminile, ritrovatosi esposto a molteplici criticità sul fronte economico, familiare e sanitario.

Il report dal titolo significativo, *The impact of Covid-19 on women*, pubblicato dalle Nazioni Unite¹ ha affrontato il tema specifico, quello della *gender equality*, indicato al numero 5 dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (c.d. *Sustainable development goals*), indicati dalle Nazioni Unite.

L'emergenza sanitaria ha fatto intendere che siamo, ancora, lontani dal raggiungimento della parità, avendo la pandemia amplificato le disparità esistenti, e, in qualche modo, vanificato i progressi fatti negli ultimi anni.

L'impatto economico creatosi è stato di grande entità, causando maggiori difficoltà alle donne, soprattutto, nel mondo del lavoro, ove la presenza femminile è meno evidente e, inoltre, gli stipendi inferiori.

Si registra, infatti, la presenza del 63% di donne tra 25 e 54 anni rispetto al 94% di uomini nella medesima fascia di età.

Gli ultimi dati Eurostat² sulla disparità salariale tra uomo e donna, in Europa, presentano una situazione che vede una differenza media di stipendio del 15%, anche se in costante diminuzione negli ultimi anni.

L'aspetto economico non è stato l'unico ambito colpito, anche

1. *The impact of Covid-19 on women*, report United Nations, 2021.

2. Dati Eurostat Commissione Europea 2022.

quello sociale ne ha risentito in modo preoccupante. Durante il periodo di lockdown, complice l'obbligatoria coesistenza domestica, si sono verificati molti più casi di violenza di genere.

In Cina, paese ove la pandemia è iniziata, il numero totale di casi di violenza domestica nella sola prefettura di Jingzhou (provincia di Hubei), è salito a oltre 300, e, a fine 2022, il numero di casi è raddoppiato rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Anche in Europa e in Italia, con un certo margine di approssimazione, i dati relativi alla violenza domestica sono di molto aumentati nel periodo pandemico e post pandemico.

Basti pensare che in Italia, i procedimenti aperti per il delitto di maltrattamenti, art. 572 c.p., nel 2022 sono stati il 15% superiori rispetto a quelli dell'anno successivo.

Il tema della casa rimane preponderante.

Secondo il rapporto delle Nazioni Unite³, la chiusura di scuole e centri diurni per persone non autosufficienti ha aumentato la mole di lavoro domestico e di cura da una manodopera retribuita, come asili, scuole, babysitter, a una che non lo è che continua a ricadere, principalmente, sulle donne.

Le donne impiegano, infatti, in media circa quattro ore al giorno per lavori domestici e cura non retribuita di familiari, rispetto agli uomini che ne dedicano poco più di una al giorno.

I dati dell'Ispettorato del lavoro in Italia⁴ confermano una situazione più pesante per le donne e, nel 2021, registrano un aumento di dimissioni delle lavoratrici divenute madri (37.611, rispetto alle 35.963 del 2018).

Invece, i lavoratori padri che hanno lasciato il lavoro per assistere i figli sono stati, sempre nel 2021, 13.947, differenza che mostra, ancora, la difficoltà per le donne di conciliare i tempi del lavoro con la situazione familiare.

Vi sono, quindi, ancora, differenze sostanziali in ambito lavorativo e sociale per le donne.

La discussione pubblica sugli effetti che la pandemia ha prodotto sul genere femminile può, però, essere di aiuto per un esame appro-

3. Rapporto Nazioni Unite 2022.

4. Dati Ispettorato del Lavoro Italia 2022.

fondito della situazione attuale. In quanto, la disparità di genere si è, visibilmente, accentuata, come rivelato da diversi studi.

Le donne sono risultate più colpite sotto ogni punto di vista, in quanto maggiormente impiegate nei settori chiave e in quelli che più hanno risentito dell'emergenza sanitaria.

Come risulta da alcuni studi, effettuati, nel 2021, nell'Unione europea⁵, vi è conferma che la pandemia abbia prodotto, a livello globale, un peggioramento della situazione già critica, in cui era l'uguaglianza tra i generi.

Ciò è dovuto, in parte, al fatto che settori, come l'assistenza e la cura della persona, anche nel settore sanitario, vedano una prevalenza di occupazione femminile. In particolare, il 76% dei quasi 50 milioni di cittadini europei impiegati nel settore sanitario, sono donne.

Inoltre, è donna anche il 95% di chi svolge lavori domestici e assistenziali, il 93% di chi si occupa di assistenza e sostegno all'infanzia, l'86% di chi si dedica a lavori di cura della persona in ambito sanitario e l'82% delle persone addette alle casse che ha dovuto fronteggiare, in prima linea, l'emergenza sanitaria, nel periodo in cui gli unici esercizi commerciali aperti erano quelli dei beni essenziali.

I dati citati dimostrano il pressing subito, in particolare, dalle donne durante la pandemia.

E, non a caso, nei Paesi anglofoni è stato coniato il termine "shecession", per indicare l'impatto maggiore che ha avuto il genere femminile, in controtendenza con le crisi precedenti.

L'84% delle lavoratrici tra 15 e 64 anni è impiegato nei servizi, compresi quelli più colpiti dalla pandemia, come ristorazione e turismo.

I dati del *Global Gender Gap report*⁶ presentati al World Economic Forum, nel 2022, hanno mostrato che il 5% delle lavoratrici, a livello mondiale, ha perso il lavoro contro il 3,9% degli uomini. Inoltre, i dati incrociati rivelano una diminuzione della presenza femminile in ruoli dirigenziali, tendenza che vanifica, un po', i progressi avuti negli anni precedenti.

Al primo posto della classifica dei paesi con il miglior indice di vita

5. Studi Commissione Unione Europea Gender Equality 2021.

6. *Global Gender Gap report 2022*, World Economic Forum.

si trova l'Islanda, seguita da Finlandia e Norvegia, e, tra i primi dieci Stati membri dell'Unione europea abbiamo Svezia (5°), Lituania (8°) e Irlanda (9°).

L'Italia si colloca al 63° posto, in posizione migliore rispetto al 2020 (era al 70° posto), e all'8° tra gli stati membri dell'Unione europea.

L'Europa occidentale, pur facendo parte della macro-area più "virtuosa" a livello globale, si colloca agli ultimi posti.

Anche nel settore dell'istruzione, i dati raccolti, in relazione a presenza e risultati raggiunti, individuano una situazione discriminatoria per le donne.

Vi è maggioranza maschile, tra coloro che proseguono gli studi dopo la scuola dell'obbligo, ma i risultati migliori sono al femminile, come emerge dal *Gender Gap report* di Job Prancing Italia⁷.

In questo caso, la disparità emerge dal percorso di studi scelto, in quanto la presenza femminile, nei corsi in materie scientifiche, c.d. Stem, quali ingegneria, scienze, matematica, si attesta tra il 20 e il 40%.

Le donne tendono, quindi, ad autoescludersi da tali discipline, proiettandosi, per lo più, verso quelle umanistiche, che le vedono presenti all'80%.

E qui si verifica la prima criticità, in quanto le professioni relative a discipline Stem sono altamente qualificate, richieste e meglio remunerate.

Di conseguenza, la minore concentrazione di donne specializzate in tali ambiti è, potenzialmente, un fattore che vedrà aumentare disoccupazione e divario salariale.

I dati sull'occupazione femminile, nel 2020, si attestano al 49%, ovvero circa 17 punti percentuali in meno rispetto agli uomini. Inoltre, il tasso di inattività è aumentato, dopo la pandemia, dell'1,83% per le donne contro l'1,45% degli uomini. Allo stesso modo, la riduzione dell'occupazione femminile è maggiore di quella maschile.

In Italia il tasso di occupazione part-time è del 34% per le donne e del 9% per gli uomini. Situazione che, naturalmente, ha ripercussioni sul reddito disponibile.

7. *Gender Gap 2022*, lo studio annuale sulle differenze di genere a livello retributivo nel mercato del lavoro privato italiano. *Job Prancing Italia*, 2022.

Secondo i dati Istat⁸, il part-time “involontario”, ovvero quello imposto dal datore di lavoro, colpisce maggiormente le donne ed è maggiormente diffuso nei settori ad alta concentrazione femminile, come i servizi alle famiglie.

Uno dei motivi di tale *gap* può essere il differenziale, nel tempo dedicato alla cura familiare, che, per le donne italiane è, in media, doppio rispetto agli uomini, su base giornaliera, e superiore alla media dei Paesi sviluppati. Ciò influisce anche sull'inattività, poiché molte donne scelgono di non lavorare, avendo da occuparsi di figli o familiari anziani.

Inoltre, altro problema, ancora presente in Italia, è la disparità, tra i generi, nello sviluppo di carriera. Sono, infatti, in minoranza le donne in posizioni dirigenziali, specialmente nel settore privato, dove la percentuale si attesta appena al 17%.

In relazione al *gender pay gap* orario, l'Italia si attesta tra i migliori paesi nell'Unione europea, nel settore pubblico (3,8%) e tra i più alti in quello privato (17%).

8. Dati Istat, *Il lavoro in Italia*, 2022.