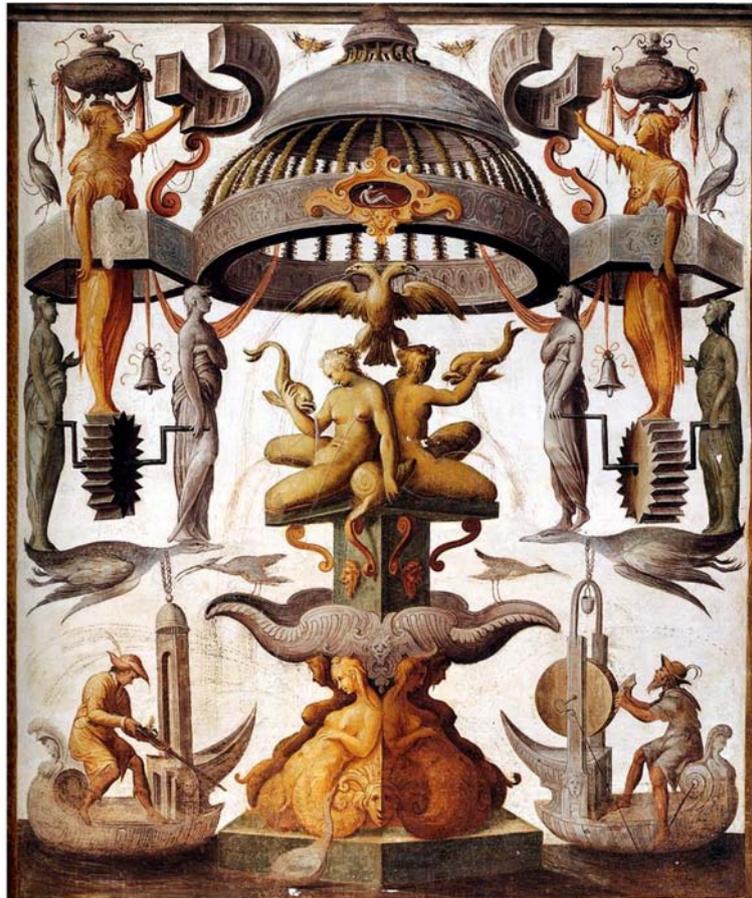


**Ilaria Li Vigni**

**PARI OPPORTUNITÀ: REALTÀ O PRESUNZIONE  
LEGISLAZIONE E APPLICAZIONE NORMATIVA**



***Dialoghi***

**Rivista di studi sulla formazione  
e sullo sviluppo organizzativo**

**Anno III, numero 2, Dicembre 2012**

# PARI OPPORTUNITÀ: REALTÀ O PRESUNZIONE. LEGISLAZIONE E APPLICAZIONE NORMATIVA

di Ilaria Li Vigni

## 1. Pari opportunità: il quadro normativo

Negli ultimi anni, le Istituzioni Europee hanno dedicato grande attenzione al tema delle pari opportunità, fino a designare il 2007 l'Anno Europeo delle pari opportunità per tutti, al fine di sensibilizzare la collettività in merito al problema delle discriminazioni in vari ambiti sociali. Analizziamo sinteticamente qualche spunto normativo sia della legislazione europea sia di quella nazionale.

La Direttiva n. 73/2002, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale, e le condizioni di lavoro, ha costituito un iniziale grimaldello, da parte delle Istituzioni Europee, per dare attuazione normativa alla tematica in ambito scolastico e lavorativo.

La Direttiva n. 54/2006, emanata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, approfondisce la fonte precedente, anche a livello di indirizzo politico.

I concetti chiave che riassumono il senso della politica che vede impegnate le Istituzioni Europee, sono individuabili nei termini, ormai di ampio uso nella dottrina sociologica, di *mainstreaming* ed *empowerment*. L'impostazione metodologica che ne deriva ha consentito, negli anni, di promuovere concretamente la presenza femminile in ogni posizione della scala professionale e rappresentativa (*empowerment*, appunto) e di rendere l'impegno a favore della parità e delle pari opportunità strategia politica specifica e, insieme, trasversale a ogni altra, orientamento globale che va applicato in tutti i contesti (*mainstreaming*).

La moderna normativa sulle pari opportunità è anticipata, in Italia, dalla Costituzione agli artt. 3 (Principio di uguaglianza formale e sostanziale), 37 (Principio di uguaglianza sul lavoro), 51 (Principio di uguaglianza nelle cariche elettive) e 117 (Competenze Stato / Enti Locali). I principi delle pari opportunità definiti nella normativa europea sono stati recepiti in Italia con il D.Lgs. 215/2003, il D.Lgs. 216/2003 e la L. 67/2006.

Il Decreto legislativo 198/2006 è conosciuto come "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Questo provvedimento pone le basi del riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, in alcuni casi in forma non del tutto organica e stabilisce alcuni principi indissolubili cui deve uniformarsi la legislazione nazionale. Tra i principi fondamentali:

- il divieto di discriminazione tra uomo e donna;
- istituzione, funzioni, durata e composizione della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna;
- costituzione, compiti e funzionamento del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- istituzione, compiti e funzioni del Collegio per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminanti;
- attività del Comitato per l'imprenditoria femminile.

Il Decreto individua le varie forme di discriminazione e vieta espressamente qualsiasi tipo di discriminazione nell'accesso al lavoro, nella retribuzione, nelle prestazioni lavorative e nella carriera, nell'accesso alle prestazioni previdenziali, nell'accesso agli impieghi pubblici, nelle carriere militari.

Il D. Lgs. 5/2010 modifica il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" e rafforza il principio della parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini prevedendo sanzioni più severe in caso di violazione di tali principi.

Vale la pena, tra gli altri aspetti, approfondire la figura della Consigliera di parità, operativa in ambito nazionale, regionale e provinciale. Il D.Lgs. n. 196/2000 (e ora il Capo Quarto del D.Lgs. n. 198/2006) ha introdotto una nuova disciplina strutturalmente unitaria delle consigliere e dei consiglieri di parità. Il ruolo delle consigliere, alle quali è riconosciuta una sorta di priorità nella designazione e nella nomina – a parità di requisiti professionali – appare centrale oggi nella strategia di intervento per sanzionare le discriminazioni e per incentivare le azioni positive. L'art. 1 del D.Lgs. n. 196/2000 prevede che le consigliere e i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, a livello nazionale, regionale e provinciale, svolgano funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio di tali funzioni, le consigliere e i consiglieri sono pubblici ufficiali e hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.

Grazie a questa azione normativa, sia a livello europeo sia a livello nazionale, l'azione politica e programmatica relativa alla parità e alle pari opportunità tra donne e uomini ha conosciuto negli anni una progressione, con un graduale passaggio dalla *"tutela"* alla *"parità"* alle *"pari opportunità"* fino al *"mainstreaming di genere"* e all' *"empowerment"*, ovvero alla definizione di strategie di azione e intervento capaci di trasformare la questione femminile da problema da affrontare a prospettiva di genere da assumere per programmare e operare all'interno di ogni specifico contesto sociale<sup>1</sup>.

## 1. Pari opportunità nel mondo del lavoro: azienda e libere professioni

Oggi, la presenza femminile nelle società, sia in posizioni subordinate sia dirigenziali, è decisamente aumentata, ma è bene ricordare come essa rappresenti una conquista ottenuta faticosamente a partire dal dopoguerra. Vi sono ancora vasti ambiti del mondo del lavoro in cui le discriminazioni di genere sono davvero frequenti.

Pensiamo alla selezione del personale, all'accesso al lavoro, ai percorsi di carriera e formazione, ai periodi di congedo per maternità. In tali ambiti – che possiamo definire "a rischio" – vanno adottate efficaci misure di contrasto e piani di azioni positive allo scopo di controllare il

---

<sup>1</sup> "La parità e le pari opportunità tra donne e uomini: una strategia da perseguire" Convegno di Torino del 23 marzo 2007 "La professione forense al femminile nell'Anno Europeo delle pari opportunità".

rispetto delle disposizioni sulle pari opportunità e sono stati definiti per le imprese determinati obblighi.

L'adozione di *piani di azioni positive* risulta sollecitata dall'obbligo, ex art. 9 della legge n. 125/91. È importante ricordarne il contenuto:

«Le aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della formazione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, o di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta»

Insomma, la legge sollecita, alle aziende di grandi dimensioni, un attento monitoraggio dell'applicazione del Codice delle pari opportunità, ma spesso tale normativa non è concretamente applicata. Si registrano, oggi come ieri, fenomeni di discriminazione diretta o indiretta che di fatto non garantiscono le medesime condizioni ed i medesimi obiettivi alla componente maschile ed a quella femminile del mondo del lavoro.

Per fare un esempio specifico, per quanto concerne la professione forense si registrano le medesime problematiche. Il numero delle donne avvocato è aumentato lentamente a partire dagli inizi degli anni ottanta: ad esempio, presso l'Ordine degli Avvocati di Milano, su 15000 iscritti all'Albo, 8000 sono uomini e 7000 donne, con queste ultime in costante annuale crescita e prossime al "pareggio numerico".

Tuttavia, a tale parità numerica non corrisponde affatto una parità rappresentativa e reddituale. I sociologi inglesi Daniel Muzio e Sharon Bolton (2006, pp. 107 ss.) hanno analizzato il fenomeno di discriminazione di genere nella professione legale inglese ed hanno rilevato che la segregazione orizzontale – ovvero sia la divisione fra competenze professionali "tipicamente femminili" e le altre - non rispecchia scelte e attitudini delle donne professioniste, ma risponde a pregiudizi secondo cui queste ultime debbono occupare ruoli più consoni alla loro femminilità. Si crea, pertanto, una polarizzazione netta fra aree di esercizio principalmente femminili, sottopagate e orientate alla soluzione di problemi di natura privata, e aree giuridiche di esclusiva competenza degli uomini, lucrative e orientate verso attività di stampo societario. E tale polarizzazione, in una professione che dovrebbe essere libera ed omnicomprensiva, secondo le specifiche competenze di ciascun professionista, non accresce di certo il corredo professionale comune.

Si crea, inoltre, anche la c.d. segregazione verticale – concetto coniato dai sociologi contemporanei – che confina le donne professioniste in un ruolo perlopiù subordinato e salariato, venendo le stesse spesso utilizzate per difendere i privilegi economici e lavorativi di un'*élite* principalmente composta da soci di sesso maschile. La posizione dell'avvocata viene spiegata in base ad una serie di processi di discriminazione che denotano dinamiche di esclusione, subordinazione e marginalizzazione. La femminizzazione della professione diventa un risorsa strategica, permettendo agli avvocati di poter adottare "configurazioni organizzative e modelli operativi più redditizi ed efficienti". Infatti, la loro analisi evidenzia che le donne inglesi non scelgono di lavorare in quelle aree giuridiche considerate femminili: il 45% aspira piuttosto a lavorare nel diritto societario. Tuttavia, solo il 33% riesce a realizzare questo desiderio. Inoltre, mentre solo il 7% delle neolaureate esprime il desiderio di praticare il diritto di famiglia, il 19% finirà con l'occuparsi proprio di questa area giuridica.

La convergenza fra la tradizione legale inglese e quella italiana risulta davvero evidente, anche in questi anni, pur con i mutati indici numerici di accesso alla professione. Tali cifre riportano un

dato pressoché uniforme per tutti gli Ordini Forensi di Italia: l'ultima rilevazione disponibile su scala nazionale evidenzia, infatti, che le donne costituiscono circa il 50% dell'Avvocatura, con un *trend* di crescita numerica sempre maggiore.

Questi dati rappresentano una vera e propria rivoluzione culturale e professionale, se si pensa che nel 1982 le avvocate erano solo il 6% degli iscritti: nell'arco di un ventennio si è passati da un'incidenza numerica irrilevante all'attuale metà degli iscritti! Inoltre, recenti statistiche di settore rilevano un numero preponderante di iscritte alle facoltà di giurisprudenza (60% dei giovani laureati in giurisprudenza sono donne), dato che induce a ritenere che la presenza femminile nell'avvocatura sia destinata ancora a crescere.

Si osserva, dunque, come il problema della differenza di genere non si ponga più in termini quantitativi, ma qualitativi, poiché all'uguaglianza numerica tra avvocati donna e uomo non è corrisposta una effettiva parità, in tutti i significati di questo concetto, nell'esercizio della professione. In Italia, ed in specifico all'Ordine degli Avvocati di Milano, solo il 44% delle avvocate – a fronte dell'86% degli uomini avvocato – è socia o titolare di uno studio legale. Si conferma quindi, evidentemente, una situazione di stratificazione e segregazione verticale, come sopra descritta, con un dato numerico davvero preoccupante per l'importante scarto tra la componente femminile e quella maschile dell'avvocatura.

Anche in Italia, la scelta della donna di occuparsi principalmente di diritto di famiglia e diritto minorile e comunque di materie giuridiche relative a clientela privata non appare sempre libera ed autodeterminata, ma piuttosto condizionata dalla società, dai ritmi di lavoro, dalle regole e parametri della professione forense, prettamente maschili, che rendono difficile l'accesso della donna negli altri settori del diritto, dando così atto alla segregazione sopra descritta.

A questo riguardo Il Consiglio Nazionale Forense ha svolto delle indagini proponendo questionari ai propri iscritti dai quali emerge che il problema più sentito dalle avvocate è la difficoltà di conciliare il lavoro con la famiglia. In particolare, il 70% delle avvocate penaliste dichiara di lavorare 8 ore al giorno e purtroppo di chiedere la cancellazione dall'albo dopo solo 4 anni dall'ottenimento del titolo<sup>2</sup>. Poiché il problema che emerge in maniera preponderante è quello del tempo e della possibilità di conciliare lavoro e famiglia, sarebbe auspicabile che lo Stato e le istituzioni se ne facessero carico e ponessero in essere interventi concreti per venire incontro alla donna lavoratrice. Si pensi alla istituzione di asili nido all'interno dei Tribunali, al riconoscimento al diritto al rinvio delle cause nel periodo finale della gravidanza e nei primi mesi successivi al parto, ai sistemi di tutela all'allattamento.

A tal proposito, dopo un lungo e laborioso percorso di redazione ed approvazione, in data 1 giugno 2011 è stato sottoscritto, presso la Presidenza della Corte d'Appello di Milano, un Protocollo di intesa a tutela della maternità e della genitorialità nell'organizzazione delle attività giudiziarie e dei servizi amministrativi, in relazione all'esercizio della professione forense. Tale documento, fatto proprio dai vertici di tutti gli Uffici Giudiziari milanesi dai vertici dell'Avvocatura milanese (Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Milano e Camera Penale), veicolati dagli organi specifici in materia di pari opportunità presso i rispettivi Uffici, espressamente prevede di tenere conto dello stato di genitorialità del professionista (gravidanza, allattamento o necessità dei figli minori) nell'organizzazione delle udienze, favorendo una più accessibile possibilità di giustificato rinvio e di trattazione dell'udienza ad orario specifico.

Tale sensibile precedenza potrà essere fatta valere anche negli incombenti di cancelleria da parte di chi si trovi in stato di gravidanza o abbia esigenze specifiche legate alla cura ed alla tutela dei figli minori.

---

<sup>2</sup> Le donne nell'avvocatura, intervista alle avvocate Annamaria Marin e Monica Gazzella del foro di Venezia, su *Polis*, n. 120 del 2005.

I firmatari hanno riconosciuto così la centralità del tema della conciliazione tra vita professionale e vita familiare nell'organizzazione dell'attività degli Uffici Giudiziari e, nell'ambito delle rispettive competenze, si sono impegnati concretamente ad assumere iniziative di effettiva tutela dello stato di gravidanza e genitorialità, nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità di genere. Vi è da auspicare che tale provvedimento, che ad oggi ha pochi eguali in Italia, costituisca un documento pionieristico per l'intera Pubblica Amministrazione, nell'obiettivo primario di un superamento delle discriminazioni, dirette o indirette, di genere.

Anche la discriminazione reddituale delle avvocate non è da meno. Infatti, una donna avvocato percepisce una retribuzione di circa il 54% in meno rispetto ad un collega uomo: una sproporzione difficilmente giustificabile come determinata esclusivamente da scelte delle donne di carattere personale.

Davvero un ragionamento parallelo può essere compiuto con riferimento alle realtà aziendali. In Italia, il 33% delle donne tra i 25 e i 54 non contribuisce al reddito familiare a fronte di un 4% registrato in Europa e del 22% in Spagna. Ancora più angoscianti i dati sulla maternità: circa 800 mila lavoratrici hanno dichiarato di aver perso il posto di lavoro per le dimissioni in bianco che hanno dovuto firmare costrette dai propri datori di lavoro. Insomma, siamo di fronte a dati davvero drammatici che fanno comprendere come la componente femminile del mondo del lavoro, sia dipendente sia autonomo, subisca delle oggettive discriminazioni che impediscono ai due sessi un esercizio paritario della professione.

Chiara Valentini (2012), giornalista, ha raccolto, in un libro, dedicato alle donne, madri e lavoratrici, dal titolo "O i figli o il lavoro", numerose esperienze che dimostrano la difficoltà che incontrano le madri di conciliare lavoro e maternità: molte donne con un lavoro fisso, tornando in ufficio o in fabbrica, vengono emarginate, sottoposte a mobbing e costrette alle dimissioni e la rigidità sugli orari, che sembra ormai la parola d'ordine nelle aziende, genera scontri drammatici di natura personale ed emotiva.

Sono cambiate le donne, quindi, ma la società non è cambiata con esse. Colpa di un sistema che non si è adattato all'ingresso, relativamente recente, nel mondo del lavoro delle donne che non possono contare su un welfare capace di rispondere alle esigenze della famiglia, e di politiche che non si preoccupano di attuare misure concrete per l'infanzia, per lo sviluppo, l'innovazione e il miglioramento dei servizi.

A ciò si aggiunge lo svilimento dell'immagine femminile che negli ultimi tempi è apparsa sempre più legata all'apparire di un fisico che all'essere di un individuo.

## **2. Spunti di riflessione e possibili soluzioni**

Per il superamento della segregazione professionale femminile, dannosa da un punto di vista individuale per le donne, ma anche antieconomica sotto il profilo della gestione lavorativa, sono state proposte varie tipologie di soluzioni, sia su piano di "indirizzo politico", sia con specifico riferimento a provvedimenti concreti da attuare.

I principi di "indirizzo politico" suggeriti potrebbero essere i seguenti, senza pretesa di completezza e facendo riferimento a concetti a lungo studiati dalla dottrina sociologica:

- leggere le differenze di genere all'interno di una visione globale dell'organizzazione;
- valorizzare le differenze tra uomini e donne senza penalizzare a priori gli uni o le altre;
- agire in un'ottica di sistema, con interventi mirati e strategie di medio – lungo periodo;
- sviluppare e diffondere competenze trasversali di analisi e di intervento in un'ottica di genere.

I provvedimenti concreti da attuare per il superamento delle problematiche di segregazione anzidette potrebbero essere, con un certo schematismo:

- sperimentare modelli organizzativi flessibili c.d. *family friendly*, ovvero la gestione flessibile dei tempi in organizzazioni rigide, con la possibilità, ad esempio, del lavoro da casa, o il *career development* (sviluppo delle competenze) al femminile;
- attuare politiche concrete di c.d. *managing diversity*, con sviluppo e valorizzazione delle differenze, che creano innovazione e creatività;
- attuare strategie del c.d. *mainstreaming*, integrazione sistematica delle differenze di genere: gestione del personale in un'ottica di genere come vantaggio competitivo, oltre che come forma di rispetto per le specifiche esigenze del personale stesso.

Esistono, innegabilmente, vantaggi economico-sociali a seguito del superamento delle c.d. discriminazioni di genere in quanto le donne inserite nel mondo del lavoro mettono in moto importanti fattori di sviluppo ed inclusione sociale. L'apporto economico di entrambi i partner al bilancio familiare permette di affrontare, con maggior agio, i momenti di crisi economica familiare (perdita del lavoro o assenza per malattia di uno dei due partner).

Studi di settore mirati hanno calcolato che ogni 100 donne che lavorano si creano ulteriori 15 posti di lavoro, principalmente nell'ambito della cura e dei servizi, poiché le donne, in media, spendono di più in abiti, cosmetici, vacanze e servizi di varia natura.

Il lavoro esterno alla propria abitazione consente alle donne di assumere una indipendenza economica in caso di separazione e divorzio dal coniuge, un rapporto pensionistico autonomo e quindi, come si è detto in precedenza, di evitare l'emarginazione sociale.

Una maggiore partecipazione delle donne al mondo produttivo, con il conseguente aumento in termini assoluti del numero dei lavoratori occupati, facilita la sostenibilità del costo dei trattamenti previdenziali futuri, che saranno verosimilmente in un equilibrio molto critico nei prossimi anni. La specificità femminile non deve più rappresentare un limite all'attività professionale, bensì una vera e propria risorsa da far fruttare in tutti i campi del mondo del lavoro. Per raggiungere tale obiettivo è necessario intraprendere un'azione di informazione ed educazione sulla questione femminile nonché di diffusione della cultura delle pari opportunità o della parità dei generi, in modo da rimuovere le discriminazioni insite nella realtà sociale.

La differenza di genere deve consentire alle donne di raggiungere le posizioni di responsabilità e di vertice sia nel mondo aziendale sia in quello delle libere professioni, così realizzando effettivamente il dettato costituzionale dell'art. 3 Cost.

La parità è elemento necessario per la valorizzazione di tutte le risorse umane ed è, inoltre, sinonimo di qualità del prodotto, del servizio, di vita e di lavoro degli uomini e delle donne nella società moderna.

## 4. Conclusioni

Infine, per tratteggiare un quadro attuale con riferimento all'affermazione della donna nel mondo del lavoro ed in quello delle professioni, che tenga nel debito conto i progressi che sono stati compiuti e anche le maggiori consapevolezza che gli uomini hanno nel corso degli anni acquisito, è da rilevare che oggi sembra superata, sia nei fatti che nelle convinzioni, la visione che ravvisava nella donna minori capacità rispetto al "sesso forte" e la relegava nell'ambito pressoché esclusivo della famiglia. Oggi pare di poter dire che si sia affermata una volontà di emarginazione

e di esclusione dettata paradossalmente da una convinzione del tutto contraria, e cioè dalla paura che l'emergere delle abilità della componente femminile e la loro conseguente affermazione possa mettere a rischio le posizioni di "potere" acquisite.

Si può dunque ragionevolmente sostenere che sono scemati i pregiudizi sessisti e l'arretratezza culturale, e che si riscontra in sempre più vasti settori dell'opinione pubblica una diffusa convinzione della donna come preziosa "risorsa" in ogni campo dell'agire umano. Pertanto, oggi l'obiettivo delle donne non deve essere più quello di uscire dalla segregazione di genere, che può dirsi raggiunto, ma quello molto più ambizioso di sfruttare le proprie peculiari capacità e sensibilità per perseguire la realizzazione di una integrazione paritaria dei due sessi nell'organizzazione del mondo del lavoro: un'interazione, un insieme di relazioni nelle quali ciascuno è egualmente rispettato in quanto portatore di un proprio diverso essere e modo di porsi, ma anche di diritti, doveri, qualità, conoscenza, intuizioni, valori.

Infatti, soltanto affiancando le capacità femminili a quelle maschili si potranno produrre quelle sinergie indispensabili per il progresso economico e sociale di ogni paese.

### **Riferimenti bibliografici**

Muzio D., Bolton S. (2006), "L'esercito di riserva: femminilizzazione e profitto nella professione legale inglese", in *Economia & Management*, 2006, pag. 107 ss.  
Valentini C. (2012), *O i figli o il lavoro*, Serie Bianca, Milano, Feltrinelli.