

la realizzazione sociale della donna e la violenza non fisica

Nel sistema giuridico italiano il riconoscimento della posizione della donna trova il primo suo fondamento nell'art. **l'Art. 3 della Costituzione** così recita :

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale senza distinzione di sesso

E' compito della Repubblica 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 ".

Benchè norma programmatica l'art. 3 della Costituzione contiene il primo riconoscimento formale e positivo - in una norma di rango superiore - dell'esistenza di una rilevanza sociale politica ed economica femminile pari a quella maschile.

La norma rappresenta altresì la presa d'atto che esistono ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono e limitano di fatto il pieno sviluppo della persona umana nella sua specificità femminile ivi compresa la partecipazione attiva alla vita sociale : lo sviluppo della personalità umana viene, infatti, riferito alla partecipazione all'organizzazione politica economica e sociale del paese.

DIRITTO DI VOTO

La norma programmatica costituzionale ha trovato, nel corso degli anni successivi, attuazione attraverso un susseguirsi di leggi (dal diritto di voto alle quote di genere) che hanno determinato una presenza sempre più significativa delle donne nella realtà sociale

Ricordo che la prima occasione di esercizio del diritto di voto delle donne fu proprio l'elezione dei membri della Assemblea Costituente nel 1946.

*

Il 31 gennaio 1945 il Consiglio dei Ministri a presidenza Ivanoe Bonomi emanò un decreto (decreto legislativo luogotenenziale 2 febbraio 1945, n.23, Estensione alle donne del diritto di voto).

1946 Voto universale per uomini e donne che abbiano compiuto la maggiore età (21 anni inizialmente, e 18 anni a partire dal 1975). La prima occasione di voto - la prima in assoluto per le donne in Italia - sono le elezioni amministrative che si tengono in tutta la penisola fra il marzo e l'aprile del 1946; subito dopo, il 2

giugno 1946, gli italiani sono nuovamente chiamati alle urne per il referendum istituzionale tra Monarchia o Repubblica e per l'elezione dell'Assemblea costituente.

PARITA' NELLA FAMIGLIA

Poichè all'art. 29 della Costituzione la famiglia è riconosciuta come una società naturale fondata sul matrimonio è nel medesimo articolo che si sancisce sull'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi .

In attuazione di tali principi viene varata nel 1975 la riforma del diritto di famiglia *Legge n°151 del 19 maggio 1975 ha equiparato le posizioni dei coniugi nell'ambito familiare stabilendo che - art. 143 c.c.- con il matrimonio il marito e la moglie acquistano gli stessi diritti ed assumono gli stessi doveri ; In attuazione del principio di uguaglianza i coniugi -art. 144- concordano tra loro l'indirizzo della vita familiare e fissano la residenza della famiglia. Il regime della comunione (i beni acquistati dai coniugi, insieme ed individualmente, entrano a far parte di un unico patrimonio comune ad entrambi i coniugi) diviene il regime patrimoniale legale*
La gestione del patrimonio spetta ad entrambi i coniugi,

La preesistente disciplina, proponeva un modello di famiglia, diffuso nella realtà del tempo, fondato sulla supremazia del marito e sulla diversificazione dei ruoli dei coniugi.

Era l'uomo il capofamiglia e a lui spettavano le scelte di vita che la riguardavano, compresa la potestà sui figli.

Diversi erano anche i doveri che scaturivano dal matrimonio. Il marito doveva proteggere la moglie, provvedere al suo mantenimento, fissare la residenza familiare. Era responsabile della violazione del dovere di fedeltà solo qualora avesse commesso adulterio in forma tale da costituire ingiuria grave per la moglie.

Al marito spettavano le attività lavorative extra-domestiche, alla moglie il lavoro casalingo e la cura dei figli.

Solo con la riforma si realizza pienamente l'uguaglianza familiare, i coniugi acquistano i medesimi diritti e doveri, ad entrambi spettano le decisioni relative alla vita familiare.

Eliminando (almeno sulla carta) lo stato di soggezione da sempre riservato alla donna la suddetta legge di riforma, ha permesso di attuare il principio di eguaglianza giuridica e morale, quale sintesi dei valori spirituali di cui si alimenta la vita coniugale e familiare.

Compartecipazione alle decisioni e definizione dell'indirizzo familiare conferiscono alla donna poteri che ne impegnano fino in fondo la responsabilità.

LAVORO

leggi a tutela della maternità

Sempre a partire dagli anni 70 si è contestualmente sviluppata una legislazione - lavoristica a tutela delle lavoratrici madri

Sono state introdotte leggi cosiddette a tutela della maternità tese a consentire alla donna lo sviluppo della sua personalità come madre contestualmente alla sua realizzazione sociale.

Il percorso legislativo che ha portato alla tutela della LAVORATRICE MADRE, è iniziato negli anni '70 con le leggi n. 1204 del 1971 e n. 903 del 1977, è proseguito con la legge n. 53 del 2000 e si è concluso con il Testo Unico della maternità Decreto Legislativo n. 151 del 2001. Nei successivi anni si sono susseguite numerose modifiche e integrazioni. Nell'anno 2011 sono state apportate delle modifiche con il Decreto Legislativo n. 191 che è entrato in vigore l'11 agosto 2011.

TUTELE

INTRODOTTE

Il divieto di licenziamento della donna che opera dall'inizio del periodo di gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54 D.Lgs. 198/2006)

L'astensione obbligatoria dal lavoro delle donne in stato di gravidanza durante i due mesi precedenti la data del parto ed i tre mesi successivi. L'introduzione della flessibilità nell'astensione obbligatoria e quindi la possibilità di continuare a lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza utilizzando un mese prima del parto e quattro mesi dopo.

Periodo questo durante il quale si conserva il trattamento economico (80%) e la copertura contributiva

Sono previsti congedi parentali e per malattia del bambino per i quali vige il divieto di licenziamento

Al periodo di astensione obbligatoria segue un ulteriore periodo di astensione facoltativa di dieci mesi , continuativo o frazionato, fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino.

Astensione facoltativa e congedi dal 2000 sono stati estesi anche ai padri, si parla infatti di congedi parentali.

Ritengo un fatto importante l' aver esteso anche ai padri le norme a tutela della maternità che divengono così norme a tutela della genitorialità e spostano l'attenzione dal ruolo della donna come madre a quella del genitore (padre o madre)

la condivisione del ruolo genitoriale rappresenta un affrancamento della donna dal tradizionale ed antropologico ruolo di genere . la conciliazione della cura dei figli e delle connesse attività familiari con la realizzazione nel mondo del lavoro non deve essere più un problema della donna lavoratrice madre, ma del genitore lavoratore.

CODICE PARI OPPORTUNITA'

Con D.lgs 11.04.2006 n. 198 è stato emanato il codice delle pari opportunità tra uomo e donna successivamente modificato con D.Lgs. 5/2010 che ha come finalità l'introduzione di misure di

ampio raggio volta ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso in tutti i campi della vita civile, sociale ed economica.

Per un verso trattasi di un codice che raccoglie ed organizza sistematicamente tutta la normativa già esistente e volta a contrastare la discriminazione tra i sessi , per altro verso detta delle norme programmatiche tese all'individuazione di misure atte ad assicurare pari opportunità a prevenire e rimuovere le discriminazioni.

Si ribadisce il principio dell'uguaglianza e quindi della l'illiceità delle discriminazioni tra uomo e donne E si affronta la nozione di discriminazione sia come

discriminazione diretta da ravvisarsi in qualsiasi atto patto o comportamento, che produce un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso

discriminazione indiretta intesa come qualsiasi comportamento o prassi apparentemente neutro ma in grado di mettere i lavoratori di un determinato sesso in svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso

le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile degradante, umiliante ed offensivo

le molestie sessuali : quei comportamenti a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e creare un clima intimidatorio ostile degradante umiliante ed offensivo

le discriminazioni di reazione ovvero quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento

Sono previsti altresì strumenti di tutela giudiziaria di competenza del giudice del lavoro e si attribuisce una legittimazione ad agire ed intervenire nei processi anche ai le consiglieri regionali e provinciali delle pari opportunità.

Infatti il Codice Pari Opportunità disciplina le funzioni e le competenze della Commissione Pari opportunità istituita presso il dipartimento delle Pari Opportunità, del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento, le funzioni dei Consiglieri e consigliere di parità.

Presso il ministero delle attività produttive è istituito il comitato per l'imprenditoria femminile, presso quello del lavoro il comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici

Come dicevo prima la finalità del CPO sta nell'individuazione e nell'adozione di **misure** volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sono dirette a favorire l'occupazione femminile e a concretizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne.

Sono Le cosiddette "azioni positive" (che furono introdotte per la prima volta nel nostro ordinamento con la l. 125/1991) aventi lo scopo di

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale nell'accesso al lavoro nella progressione di carriera nella vita lavorativa
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne anche in campo del lavoro autonomo ed imprenditoriale
- superare le condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro di fatto pregiudizievoli per l'avanzamento professionale e di carriera ed economico della donna
- promuovere l'inserimento della donna in attività professionali ove è sotto rappresentata
- favorire anche mediante diversa organizzazione delle condizioni e tempo di lavoro, l'equilibrio e la migliore ripartizione tra responsabilità familiari e professionali tra i due sessi
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Le predette azioni positive possono essere promosse ed attivate da una pluralità di soggetti tra cui imprese, consorzi, sindacati, centri di formazione professionale nonché dal Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra uomo e donna.

Detti soggetti possono accedere a forme di finanziamento dello stato

Le individuande ed attuande misure attuative/azioni positive devono permeare ed incidere su ogni forma in cui si esplica la personalità umana, pertanto per un verso si affiancano alla normativa già esistente; per altro verso i principi e gli scopi che le caratterizzano costituiscono criteri interpretativi ed attuativi della normativa già esistente

Le forme in cui si esplica la personalità umana vengono enucleate in quattro settori

Nei rapporti etico - sociali la parità tra uomo e donna viene enucleata nei rapporti tra coniugi e pertanto si rinvia alla normativa codicistica di cui sopra ed associata, dato questo molto significativo, alla normativa (Lg. 04/04/2001 n. 154) di contrasto alla violenza nelle relazioni familiari.

Questo affiancamento è un dato molto significativo per quello che andrò a dire : da un lato si ribadisce l'uguaglianza morale e giuridica degli uomini (affermaazione) dall'altro vi è la necessità di associarla alla normativa di contrasto della violenza nelle relazioni familiare (negazione)

Nei rapporti economici connessi quindi più strettamente alla realizzazione sociale della donna, e ciò in campo lavorativo, ivi compreso quello militare e nell'attività di impresa, nell'accesso a beni e servizi .

Viene stabilito che costituisce discriminazione ogni trattamento sfavorevole in ragione dello stato di gravidanza maternità o paternità.

Viene introdotto il divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Il divieto di licenziamento durante la gravidanza ed il primo anno di vita del bambino è previsto proprio dall'art. 54 del D.LGS. 198/2006

Con specifico riferimento al servizio militare rammento che solo nel 1999 con Lg. 09/10/1999 n. 380 è stato consentito l'accesso delle donne al servizio ed alla carriera militare. In merito il CPO (richiamando la specifica Lg. 31/01/2000 n. 24 prevede che lo stato giuridico e l'avanzamento del personale femminile militare è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile.

QUOTE ROSA

Sempre dall'applicazione del CPO discende la legge del 12 luglio 2011 n. 120 (Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58) concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati) che ha introdotto nel nostro ordinamento una importante disciplina per le "quote rosa" negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate. Successivamente con il D.P.R del 30 novembre 2012, n. 251 recante "Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120" analoghe disposizioni sono state previste anche per le società controllate dalla Pubblica Amministrazione. Tali norme prevedono che 1/3 dei Consigli direttivi e di vigilanza entro il 2015 dovrà essere composto da donne. L'esigenza delle quote rosa nasce dalla bassa percentuale di donne nel mondo della economia.

Si tratta di norme di interventi specifici e mirati in quanto il disegno di legge [il disegno di legge](#) presentato nel [2005^{\[19\]}](#) non è stato mai definitivamente approvato (dopo la bocciatura di un emendamento della legge elettorale)

Nei rapporti civili e politici : pari opportunità di accesso alle cariche elettive. Si stabilisce che nelle liste circoscrizionali aventi lo stesso contrassegno nelle prime due elezioni dei membri del parlamento europeo spettanti all'Italia nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi. Ai movimenti e partiti politici che non rispettino tale previsione, l'importo del rimborso per spese elettorali viene ridotto fino alla metà e tale somma è devoluta a quei partiti che abbiano avuta proclamata eletta una quota superiore ad un terzo di candidati di entrambi i sessi.

La negazione ovvero la violenza psichica

A questo punto io mi sono chiesta il perchè di una legislazione così ampia e complessa che ininterrottamente dall'affermazione del principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost. sino ai giorni nostri deve riaffermare, con il CPO del 2006, il principio di uguaglianza tra i sessi : cosa e quali sono questi ostacoli - indefiniti/indefinibile /sfuggenti che di fatto si frappongono ad una effettiva e piena realizzazione sociale della personalità femminile ?

Mi sorge il dubbio che si afferma e si riafferma e si riafferma con norme di diritto positivo ciò che nel tessuto e vissuto sociale si nega.

Appare emblematica la storia dell'ingresso delle donne nell'avvocatura.

La Legge professionale forense non ha mai negato alle donne il diritto di esercitare la professione di avvocato.

Nel 1881 Lidia Poet conseguì la laurea in giurisprudenza con il massimo dei voti,

Espletata la pratica forense e superato l'esame di procuratore, nel 1883 chiese ed ottenne l'iscrizione all'albo degli avvocati e procuratori di Torino.

Contro l'iscrizione all'albo di una donna cominciarono a diffondersi testi e articoli e la Corte d'appello di Torino annullò l'iscrizione utilizzando l'argomento che la professione forense dovesse essere qualificata un ufficio pubblico e come tale l'accesso era per legge vietato alle donne. Inoltre all'epoca la moglie doveva seguire l'uomo nelle scelte di indirizzo che questi intendeva dare alla famiglia e ciò avrebbe limitato i suoi poteri di patrocinatore legale con danno per i clienti.

Nell'ultimo secolo il sistema giuridico è cambiato. oggi le donne rappresentano il 50% dell'avvocatura nazionale.

Nonostante ciò i redditi professionali delle donne avvocate sono molto inferiori a quelli dei colleghi uomini, i settori in cui esercitano maggiormente le avvocate sono quello di famiglia, minorile, quasi che l'esercizio della professione sia una applicazione al sociale delle funzioni di assistenza e cura espletate in ambito familiare. Nettamente minoritarie sono le avvocate d'affari o impegnate nel settore penale.

Molto significativo mi pare l'uso del **linguaggio che ad oggi nega alla donna avvocata il riconoscimento di tale identità.**

Nei rapporti e nelle relazioni che vengono ad esplicarsi in ragione della mia professione, sia che si tratti di clienti o di professionisti del settore dai colleghi ai magistrati, ai cancellieri o professionisti di altri generi in qualsiasi modo coinvolti , ad es. quali CTU, al momento delle presentazioni spesso mi sento rivolgere la domanda "signora o signorina ?"

Ora sanno benissimo che sono un avvocato e sanno benissimo che sto esercitando questa funzione in quella particolare detta circostanza.

Dunque perchè devono rivolgermi quella domanda ?

Non sarà che vogliono delegittimarmi ? Non sarà che si tende a negare e rimuovere il fatto che sono un'avvocata per ricondurmi e ridurmi a quello di Signora o Signorina ?

Dopo la precisazione che sono avvocatA, e che il riferimento al mio stato civile è inconferente, al più mi chiamano dottoressa quasi vergognandosene come se temessero di offendermi, per l'appunto come se fosse un'offesa l'affermazione sociale di una donna .

Quando ho portato con me dei praticanti, quindi dei dottori in legge, questi vengono immediatamente appellati come avvocati ed io al più dottoressa : a volte ho letto lo smarrimento e l'imbarazzo nei loro occhi.

Declinare la professione di avvocato al femminile appare cosa difficilissima : Inizia tutta una serie di domande : ma come si dice "Avvocata "o "Avvocatessa " " .. ma perchè avvocatO è sbagliato? "

La realizzazione sociale della donna ancora oggi subisce il freno e la violenza della sua negazione

Da qui deriva o ne è derivata, per es. per le donne avvocato, la difficoltà a chiedere e pretendere il giusto compenso per l'attività professionale svolta, la difficoltà ad assumere comportamenti chiari ed assertivi e a cedere, invece, ad improntare il rapporto con il cliente in forma dialogica e confidenziale.

Ciò in quanto il ruolo sociale della donna non è un dato acquisito e riconosciuto ma costantemente oggetto di una trattativa, immerso in un costante dinamica di forze confliggenti (svolgo l'attività di avvocato ma non mi chiamano avvocatA e quindi non mi riconoscono come tale e dunque perchè dovrebbero pagarmi come tale?)

Una negazione strisciante serpeggiante non detta che ci ha mantenuto in uno stato di soggezione, passività , di subalternità anche nei ruoli sociali che rivestiamo.

La violenza psichica che si frappone alla realizzazione sociale della donna , e che si sostanzia in quelle forme di discriminazione diretta ed indiretta, in quegli ostacoli di fatto di difficile individuazione che la normativa positiva scritta si pone lo scopo di superare - sta o potrebbe ravvisarsi nel negare alla donna **l'identità sociale inerente il ruolo che riveste.**

Paola di Nicola- magistrato penale presso il Tribunale di Roma- in un libro testimonianza della sua esperienza di magistrato "La Giudice "- pone l'accento proprio su questa difficoltà ad essere riconosciuta come istituzione.

"A cinquant'anni dal primo concorso che, dopo una discriminazione durata secoli, ha permesso solo nel 1963 l'ingresso delle donne in magistratura, essere giudice è ancora difficile, nonostante le magistrature siano oggi il 46% della magistratura italiana e, a vincere i concorsi, siano ormai in prevalenza le donne.

Interrogare un imputato e sentirsi scrutate, valutate e infine trattate con la condiscendenza riservata alle donne e non certo all'istituzione giustizia. Essere considerate, perfino dai colleghi,

non un magistrato a cui chiedere contributi giuridici secondo il merito, ma soprattutto una madre, di fatto o potenziale, e dunque a rischio assenze. Quando vinsi il concorso non pensavo che ci fosse una differenza tra me e i miei colleghi con la barba, me ne accorsi quando vidi che a me non veniva mai chiesto di spiegare il mio orientamento su determinate questioni giuridiche, ma solo se intendessi avere figli tanto da lasciare sguarnito l'ufficio per qualche mese. Una frustrazione inimmaginabile : ho provato la fatica, mia e delle colleghe, di dover fare sempre di più **per essere riconosciuta come istituzione credibile "nonostante donna"**.

Ed allora mi chiedo se "un'azione positiva " tesa a concretizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne non sia proprio quella di valorizzare le differenze nella realizzazione sociale della persona umana.

In altre parole credo che la sfida delle donne per i diritti oggi deve tendere al riconoscimento sociale dei ruoli che andiamo a rivestire non "nonostante donna " ma " in quanto donna" e cioè con le identità e caratteristiche di genere che ci sono proprie.

Sta principalmente a noi valorizzarle e trasformarle da "debolezze" come sino ad oggi ritenute in punti di forza.

Noi donne per prime dobbiamo acquisire la consapevolezza che le caratteristiche che ci contraddistinguono (la meticolosità , la competenza, la dedizione, , intuito, attenzione, praticità, profondità,l'attitudine all'ascolto) sono quelle che fanno la differenza tra una donna professionista ed un uomo professionista e rappresentano una irrinunciabile ricchezza per la società e possono e devono essere applicate in ogni campo sociale.

In altre parole uguaglianza non vuol dire omologazione ad un modello maschile .

Guardiamo ,ad esempio, all'esclusione e auto esclusione dai ruoli direttivi che ha generato il c.d. "gender gap" nei luoghi di potere della componente professionale femminile tanto nelle c.d. professioni liberali quanto in campo aziendale (da cui le quote di riserva).

Il termine "potere" nell'accezione comune e a caratterizzazione maschile ha un'accezione negativa , intesa come carrierismo, predominanza sugli altri per un tornaconto proprio economico e sociale, laddove al concetto di potere può essere data un'ampiezza interpretativa differente che ricomprenda la gestione delle competenze proprie ed altrui in un'ottica di bene e condivisione comune".

Dobbiamo quindi valorizzare le qualità di genere facendone il nostro punto di forza **traducendole in una sicurezza comportamentale** si da ottenere il riconoscimento del loro valore sociale e quindi il riconoscimento sociale della lavoratrice, della giudice, della assessora,della imprenditrice , della consigliera aziendale Donna .

"Sarebbe un limite per il genere femminile tendere ad omologarsi a un modello maschile che resterebbe vincente perché rimuove le differenze e nega la diversità La scommessa è difendere le differenze di uomini e donne in una prospettiva culturale nuova che veda declinare gli articoli al

femminile e al maschile tanto da diventare, sol per questo, più ricca e più vera".(Giudice Paola Di Nicola)

Avv.ta Lucia A. Vergine