



Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale
in Lavoro, Cittadinanza Sociale e interculturalità

Tesi di Laurea

Il femminismo neoliberista: inseguendo la parità di genere, una
donna alla volta

Relatore

Ch. Prof.ssa Sabrina Marchetti

Correlatrice

Ch. Prof.ssa Vania Brino

Laureanda

Mariya Zorzi Raylyanu

Matricola 853353

Anno Accademico

2021/2022

INDICE

1. Introduzione	3
2. Neoliberalismo e femminismi	5
2.1. Il neoliberalismo	5
2.1.1. <i>Dal liberalismo classico al neoliberalismo: definizione, origine ed evoluzione</i>	5
2.1.2. <i>Neoliberalismo come movimento intellettuale: le teorie della Scuola di Chicago</i>	9
2.1.3. <i>Potere, libertà, governamentalità e neoliberalismo</i>	10
2.1.4. <i>Liberalismo e libertà</i>	13
2.1.5. <i>Neoliberalismo o neoliberalismi?</i>	15
2.2. Femminismi	17
2.2.1. <i>Alla ricerca di una definizione</i>	17
2.2.2. <i>Genesi, esponenti e ondate</i>	19
2.3. Gender mainstreaming: verso l’uguaglianza di genere	24
2.3.1. <i>“Genere” e uso corrente generalmente accettato</i>	26
2.3.2. <i>Uguaglianza, equità e parità</i>	29
3. Tra mistificazione e realtà: (dis)parità a geometria variabile	32
3.1. La parità di genere in ambito normativo	33
3.1.1. <i>La normativa internazionale dagli albori ad oggi, sotto l’egida delle Nazioni Unite</i> ..	33
3.1.2. <i>La normativa nel contesto europeo dal 1957 al 2019</i>	45
3.1.3. <i>La normativa europea durante la pandemia e gli obiettivi futuri</i>	54
3.1.4. <i>La normativa italiana: il lento cammino verso la parità</i>	59
3.2. Le disuguaglianze di genere nell’odierna società europea e italiana	66
3.2.1. <i>La parità di genere nell’Unione Europea</i>	68
3.2.2. <i>La situazione occupazionale</i>	74
3.2.3. <i>Povertà, istruzione e ritorno occupazionale</i>	77
3.2.4. <i>Le donne al vertice</i>	82
4. Il femminismo neoliberalista	93
4.1. Il fenomeno “lean in” da TED talk alla pubblicazione editoriale	93
4.1.2. <i>Il libro: “Facciamoci avanti: Le donne, il lavoro e la voglia di riuscire” un manifesto femminista?</i>	98
4.2. Il femonazionalismo xenofobo e le convergenze con il femminismo neoliberalista	106

5. Conclusione.....	114
Bibliografia.....	118

1. Introduzione

La questione della parità di genere è sicuramente uno dei problemi più discussi degli ultimi decenni. Non solo è il mantra dei movimenti femministi contemporanei, ma è entrato a far parte della retorica politica sia di sinistra sia di destra, ovviamente con le dovute distinzioni.

A prescindere dalla visione politica, molti sono concordi nel sostenere che la parità di genere si debba raggiungere nel e attraverso il lavoro. D'altronde, la società moderna occidentale è basata sul lavoro, che è centrale anche nella dottrina neoliberista, attualmente preponderante nei Paesi occidentali. L'unione di questi due elementi ha portato alla nascita di una corrente ideologica definita "*femminismo neoliberista*", che è al centro della nostra riflessione.

Per poter parlare del presente, è necessario conoscere il passato e tutte le tappe che hanno portato alla situazione odierna. Per questo, il secondo capitolo offre un'analisi di come sia avvenuto il passaggio nel corso del Novecento dalla teoria economica classica al neoliberismo, un fenomeno talmente pervasivo che da mera filosofia economica è divenuto un'ideologia che riguarda molti ambiti della nostra società, dominando il discorso pubblico e guidando le scelte di politica economica. Inoltre, si prova a dare una definizione di femminismo, andando a ripercorrerne la continua evoluzione storica. Infine, analizziamo come si è arrivati ad adottare l'approccio del *gender mainstreaming*, chiedendoci cosa davvero s'intenda per "parità di genere" andando a sviscerare le definizioni di entrambi i termini.

Nel terzo capitolo viene invece lasciato spazio al quadro giuridico-istituzionale a livello internazionale, regionale e nazionale. Partendo dalle prime forme di riconoscimento giuridico della parità di genere in ambito lavorativo, verranno presentate le principali istituzioni e le relative normative che hanno portato la parità di genere a essere centrale e a divenire mainstream. Nonostante lo sforzo da parte delle istituzioni, la

questione della parità di genere risulta ancora problematica. Per questo, verranno presentati dei dati che mostrano la situazione attuale nella società europea e italiana.

Infine, il quarto capitolo verte sul fenomeno che ha portato alla nostra analisi e che dà il titolo a questa tesi, ossia il femminismo neoliberista. In particolare, verrà presentato quello che è considerato il “manifesto” di questa corrente di pensiero, ovvero il libro “Lean in” di Sheryl Sandberg. Oltre a parlare dei punti salienti della sua visione, ci focalizzeremo anche sulle voci critiche. Visti i punti di contatto, verrà dedicato spazio anche al fenomeno del “femonazionalismo”, che si riflette su una particolare categoria di donne, ossia le donne immigrate, viste come “vittime della loro cultura”.

2. Neoliberismo e femminismi

“In the long run we are all dead”

John Maynard Keynes

2.1. Il neoliberismo

2.1.1. Dal liberalismo classico al neoliberismo: definizione, origine ed evoluzione

Se vogliamo capire il neoliberismo, non possiamo non ricordare che esso fonda le sue radici nella tradizione liberale classica del XIX secolo. Essa viene solitamente ricondotta all'economista Adam Smith, il quale era certo che vi fosse una “mano invisibile” che avrebbe ristabilito l'equilibrio tra domanda e offerta. Il suo pensiero è ben spiegato nel trattato *“The Wealth of Nations”*, in cui Smith teorizza che i mercati, se liberi da interventi statali mercantilistici, sono in grado di coordinare nel modo più efficiente possibile la distribuzione e la produzione dei beni. Se gli individui vengono liberati dalle restrizioni governative e lasciati liberi di perseguire i propri interessi, la ricchezza delle nazioni aumenta. Tutto ciò si riassume nel principio del *“laissez faire”*, o meglio nella famosa massima “lasciate fare e lasciate passare”, ossia non immischiatevi in nulla ma sorvegliate tutto o quasi (Smith e Cousin 1851, 65).

La libertà può essere ampliata attraverso la giustizia, che secondo Smith dev'essere garantita dallo Stato, anche se Cousin nel 1851 non si dimostrava completamente d'accordo in merito: “la giustizia, rispettando la libertà di un uomo, può in tutta coscienza lasciarlo morire di fame; la carità, per salvarlo fisicamente e soprattutto moralmente, può arrogarsi il diritto di fargli violenza” (Smith e Cousin 1851, 66).

Questo modello del *“laissez-faire”* dovette fare i conti con la realtà e con le sue disastrose conseguenze; infatti, il crollo dei mercati del 1929 e la successiva Grande

Depressione misero in crisi questa visione, come anche gli Stati che l'avevano adottata per le proprie economie. Per affrontare le conseguenze economiche e sociali che la Grande Depressione aveva portato a livello mondiale, vi era quindi l'esigenza di un nuovo approccio economico, in cui l'intervento dello Stato era visto come indispensabile: lo Stato deve intervenire, ridistribuire la ricchezza e regolare le imprese. Viste le loro disastrose conseguenze sull'economia reale, le teorie e le idee di Adam Smith persero gradualmente importanza e significato pratico.

È a questo punto che subentrarono le teorie di un altro economista britannico, John Maynard Keynes, che sembravano più adatte per uscire dalla crisi. Infatti, secondo Keynes, l'intervento dello Stato era necessario per regolare i cicli economici e proponeva una sorta di economia mista e regolamentata, in cui la sfera pubblica e quella privata si intrecciavano per un funzionamento ottimale, in grado di risollevare l'economia. Furono proprio queste idee a ispirare le politiche del "*New Deal*", che aiutarono gli Stati Uniti a uscire dalla grande recessione grazie all'intervento dello Stato.

I fattori distintivi del "*New Deal*" erano:

- Sostegno alla domanda;
- Abbandono della politica del pareggio di bilancio;
- Intervento dello Stato nell'economia;
- Incremento della spesa pubblica come strumento in grado di stimolare la domanda, evitando la contrazione dei salari e dei consumi.

Attraverso il "*New Deal*" e le politiche interventiste di Keynes, l'allora presidente Franklin Delano Roosevelt riuscì a raggiungere il tasso di piena occupazione e un sistema di welfare decente per i suoi cittadini, ma soprattutto riuscì a risollevare l'economia statunitense. I risultati positivi ottenuti negli Stati Uniti dalle politiche keynesiane fecero sì che questo approccio economico diventasse dominante nel periodo tra il 1945 e il 1970 anche negli altri Paesi occidentali, in particolar modo per ristabilire l'equilibrio dopo il disastro della Seconda guerra mondiale. Infatti, quando l'Europa fu ricostruita dopo la guerra, le potenze occidentali si accordarono sul fatto che le loro economie di mercato dovevano garantire alcuni diritti universali ai propri cittadini, in modo da impedire loro di sostenere nuovamente un'ideologia estremista, come il nazismo o il comunismo; si pensava, infatti, che in caso contrario si sarebbe arrivati a un'altra guerra mondiale. Fra

le conseguenze più rilevanti ci furono anche dei progressi importanti nel contesto sociale, come lo stato sociale, l'assistenza sanitaria pubblica e le forme di tutela dei lavoratori (Harvey 2007, 10-11).

Fu a questo punto che si tentò un ritorno al passato. Il neoliberismo, infatti, adotta l'equazione tra libero mercato e libertà individuale, propria del liberalismo classico, come pure la sua sfiducia nell'intervento dello Stato nell'economia. Tuttavia, va oltre il liberalismo classico, andando ad abbracciare il fondamentalismo del mercato, ovvero quella certezza quasi religiosa e utopistica di chi crede nella superiorità morale della dimensione organizzativa dell'economia, in cui tutte le dimensioni della vita sociale devono essere regolate secondo i principi del mercato (Somers e Block 2005, 260-261).

Per i liberali classici come Smith, i mercati erano mezzi efficienti per la produzione e la distribuzione dei beni. Al contrario, i neoliberali ritengono che i mercati siano di per sé "moralmente buoni", pertanto la teoria del mercato dovrebbe essere estesa anche ad altre sfere. Non solo dovrebbe regolare le relazioni sociali, ma dovrebbe entrare perfino nella sfera privata e ogni individuo dovrebbe farsi imprenditore di se stesso, trovando il giusto *trade off* tra costi e benefici. Il valore dei mercati non si limita quindi alla loro capacità di produrre e distribuire in modo efficiente i beni, ma hanno bensì un valore intrinseco che fornisce molteplici benefici agli individui e alla società (Prechel e Harms 2007, 4).

Se si persegue questa linea, va da sé che le istituzioni o i programmi che interferiscono o sostituiscono i meccanismi di mercato siano quindi moralmente sbagliati. Sebbene sia il liberalismo che il neoliberismo enfatizzino l'individualismo, il liberalismo classico prevede la libertà individuale nelle transazioni di mercato, ma riconosce che vi possano essere dei vincoli e delle responsabilità sociali rispetto ad altre forme di relazioni. Al contrario, per i neoliberali esistono solo mercati giusti e individui che scelgono liberamente, rinnegando qualsiasi responsabilità collettiva. Come convengono la maggior parte dei critici del neoliberismo, la transizione da teoria economica a corrente e filone politico avvenne con il famoso discorso della Thatcher: "la società in quanto tale non esiste se non come concetto. La società è fatta di persone, uomini e donne..." (Thatcher 1987). L'evoluzione più recente del neoliberismo sta prendendo sempre più terreno e ormai domina la scena da più di trent'anni.

Nel tentativo di effettuare una sintesi, potremmo dire che il neoliberismo è sia una filosofia economica che un'ideologia sociale, in grado di dominare il discorso pubblico e le scelte di politica economica. Stando alla definizione di David Harvey, il neoliberalismo:

è in primo luogo una teoria delle pratiche di politica economica secondo la quale il benessere dell'uomo può essere perseguito al meglio liberando le risorse e le capacità imprenditoriali dell'individuo all'interno di una struttura istituzionale caratterizzata da forti diritti di proprietà privata, liberi mercati e libero scambio. Il ruolo dello stato è quello di creare e preservare una struttura istituzionale idonea a queste pratiche. Lo stato deve garantire, per esempio, la qualità e l'integrità del denaro; deve predisporre le strutture e le funzioni militari, difensive, poliziesche e legali necessarie per garantire il diritto alla proprietà privata e assicurare, ove necessario con la forza, il corretto funzionamento dei mercati.¹

L'assunto fondamentale del neoliberismo è che l'ingerenza dello Stato nei meccanismi di mercato è la causa della cattiva performance economica; quindi, bisogna ritornare al fondamentalismo del mercato per ripristinare la prosperità. Per raggiungere questo obiettivo, il neoliberismo sostiene diversi cambiamenti nel rapporto tra società e Stato:

1. Espandere i mercati, eliminando le politiche governative che interferiscono con essi;
2. Ridurre le tasse;
3. Privatizzare le strutture e i servizi;
4. Mercificare cose che non sono state originariamente prodotte per essere scambiate sul mercato (per esempio salute, istruzione, gestione dei rifiuti, ecc.);
5. Eliminare i programmi sociali per ristabilire la responsabilità individuale (Prechel e Harms 2007, 5).

¹ Harvey 2007, 2-3.

2.1.2. Neoliberismo come movimento intellettuale: le teorie della Scuola di Chicago

La nascita del neoliberismo, inteso come movimento intellettuale e politico semi strutturato, viene convenzionalmente fatta risalire a due momenti storici:

- 1 Fondazione nel 1947 della Mont Pelerin Society, un'associazione internazionale composta da economisti, uomini politici ed intellettuali, che si riunivano per promuovere il libero mercato e la "società aperta" (Shearmur 2019);
- 2 Nascita nel 1970 della cosiddetta scuola di Chicago, ossia una scuola di pensiero costituita da alcuni professori dell'Università di Chicago che integravano la teoria economica neoclassica con alcuni elementi della scuola austriaca. Il fulcro degli insegnamenti di Chicago si concentrava sulla convinzione che il libero mercato fosse un sistema scientifico perfetto, nel quale gli individui, agendo in base ai propri desideri, creano i massimi benefici per tutti.

L'economista austriaco Friedrich August von Hayek, contemporaneo e oppositore di Keynes, è considerato generalmente il padre ispiratore di entrambe le organizzazioni. I principali esponenti della Mont Pelerin Society e della Scuola di Chicago sono stati dei forti sostenitori dell'efficienza della competizione di mercato e del ruolo degli individui nel determinare i risultati economici.

Per quanto riguarda la distribuzione del reddito, il neoliberismo presuppone che i fattori di produzione, come il capitale e il lavoro, siano sempre pagati il giusto mediante l'incontro di domanda e offerta. Il prezzo di ciascun fattore è determinato dalla sua scarsità relativa, sul lato dell'offerta, e dalla sua produttività, sul lato della domanda. Le forze che guidano il libero mercato, la domanda e l'offerta, sono viste in un perfetto equilibrio, che è in grado di autoregolarsi senza bisogno dell'intervento dello Stato, quest'ultimo considerato responsabile delle distorsioni economiche che possono effettivamente verificarsi. Il mercato, infatti, lasciato a se stesso creerebbe il giusto numero di prodotti al giusto prezzo, prodotti da lavoratori con i giusti salari per acquistare quei prodotti (Harvey 2007).

Dal punto di vista della determinazione della domanda aggregata di occupazione, il neoliberismo sostiene che il libero mercato non permette mai che preziosi fattori di produzione (lavoro compreso) vadano sprecati. Al contrario, i prezzi tenderanno ad aggiustarsi per garantire che la domanda sia assicurata e tutti i fattori di produzione siano

impiegati nel migliore dei modi. Il concetto di “piena occupazione”, che aveva contraddistinto la fase keynesiana, è sostituito da quello di “tasso naturale di disoccupazione”, caratteristico della teoria neoclassica (in quanto riprende l’idea di equilibrio naturale) e sviluppato in particolare da Edmund S. Phelps e Milton Friedman. Il tasso naturale di disoccupazione rappresenta il livello di disoccupazione, coerente con il livello della produzione aggregata, che un’economia raggiunge in assenza di interferenze e frizioni (ad esempio, un certo grado di rigidità reale o nominale nei salari reali). Secondo questa visione, la riduzione della disoccupazione non può essere ottenuta attraverso il controllo della domanda, bensì attraverso politiche strutturali che vadano a stimolare il lato dell’offerta.

Conseguentemente, i nuovi macroeconomisti classici sostengono che la disoccupazione è sempre volontaria. Sussidi e trasferimenti pubblici ai disoccupati, in questa prospettiva, portano a un aumento del tasso naturale di disoccupazione, perché permettono che un individuo scelga razionalmente di non lavorare per dedicarsi alla ricerca di un’occupazione particolare e qualificata, oppure perché valuta il valore del tempo libero più del reddito che un’attività da lavoro gli assicurerebbe.

Come scrive Harvey (2007, 66), “la teoria neolibera sostiene, molto opportunamente, che la disoccupazione è sempre volontaria. La forza lavoro avrebbe un ‘prezzo minimo’ al di sotto del quale preferisce non lavorare, e la disoccupazione nasce quando il prezzo minimo del lavoro è troppo alto”. Dato che questo prezzo minimo è in parte determinato dai sussidi del welfare, la riduzione di quest’ultimo dovrebbe condurre, secondo la teoria neolibera, a una sensibile diminuzione del tasso di disoccupazione.

2.1.3. Potere, libertà, governamentalità e neoliberalismo

Per comprendere come una politica economica sia riuscita a diventare ideologia non solo culturale, ma addirittura di stato, ci vengono in aiuto le lezioni del sociologo e filosofo francese Michel Foucault. Nel 1976, infatti, egli fece una nuova proposta teorica, all’epoca considerata innovativa, in cui analizzava la nascita di un’inedita modalità di organizzazione del potere. Essa prevede un potere che ha degli effetti immediati sulla vita delle persone, il biopotere, che considera l’essere umano partendo dal lato biologico che influenza anche il carattere. In estrema sintesi, il biopotere consiste in una penetrazione

del potere nelle dimensioni biologiche umane, che vengono modellate attraverso una serie di saperi scientifici.

Secondo Foucault (2009), il vecchio paradigma della società disciplinare generalizzata (teorizzato da lui in “Sorvegliare e punire”) era obsoleto e insufficiente per spiegare i fenomeni sociali e politici che si stavano delineando in quel periodo. Infatti, era estremamente convinto che i meccanismi disciplinari non erano in grado di spiegare il modo in cui il potere riusciva a penetrare e giungere al corpo. Questo cambio di paradigma lo ha portato a guardare il tutto attraverso la prospettiva biologica, e quindi vedere il corpo come insieme di elementi biologici. Come ribadito dallo stesso Foucault, la presa di potere non è più individualizzante, e quindi non si realizza in direzione dell’uomo in quanto corpo, ma dell’uomo in quanto specie. La biopolitica di Foucault era un qualcosa che comprendeva al contempo sia un elemento biologico che statale, ovvero una “bioregolazione” attraverso lo stato. Qui si evince che la teoria della sovranità giuridica è un tipo di potere che limita la libertà imponendo la volontà. Fin dal Medioevo, il pensiero politico occidentale ha rappresentato il potere “politico” basato su un modello giuridico: tale potere limita la libertà (individuale o della collettività) imponendo una volontà, emanando un comando, stabilendo delle leggi ed esigendo l’obbedienza con le minacce (Allen 1991, 425). Foucault, quindi, smantella il paradigma preesistente, consapevole del fatto che il potere aveva bisogno di un nuovo framework per poter effettuare l’analisi genealogica del modo in cui il potere si era organizzato sulla vita degli individui. Nel 1977 illustrerà tre modelli di potere che si sono sviluppati durante i secoli, rapportandoli alla gestione delle situazioni epidemiologiche all’interno di un contesto urbano:

1 “Sovranista-legale”: questo primo modello stabilisce una norma imperativa e una punizione per chi la viola, ossia un classico esempio di sovranità. In questo modello, la gestione è simile alla gestione sovranista-legale della lebbra, che prevedeva una segregazione binaria tra sani e malati;

2 “Disciplinare”: in questo modello, ogni essere umano viene considerato non a seconda delle sue peculiarità, ma a seconda dei tratti che lo accomunano a una certa categoria, nella quale può essere più produttivo. La gestione è simile a quella della peste,

in cui il territorio è sottoposto a una regolamentazione che disciplina i comportamenti delle persone all'interno;

3 “Meccanismi di sicurezza”: in questo caso entra in gioco il concetto di sicurezza legato alla probabilità che alcuni eventi possano accadere, in cui si inseriscono anche le relazioni di potere attraverso un calcolo dei costi. Non vi è più una relazione biunivoca tra ciò che è concesso e quello che è vietato, ma i confini si fanno molto più fluidi e labili dal momento in cui si basano su un calcolo ottimale. Una volta trovato il punto ottimale tra accettabile e non accettabile, si stabilisce un tetto massimo oltre il quale un certo comportamento non è più tollerabile e va quindi punito. Qui l'autore fa un paragone con il vaiolo, infatti la gestione della malattia aveva luogo attraverso i tentativi di identificazione quantitativa del fenomeno rispetto alla popolazione colpita attraverso strumenti statistici.

Quest'ultimo modello si configura come un nuovo strumento attraverso il quale il potere si esercita all'interno della società. Pensare agli esseri umani nella loro dimensione aggregata, ovvero come popolazione e non come individui, facilita il lavoro dal punto di vista di chi sta al potere, giacché i nuovi strumenti di sicurezza non hanno più l'obiettivo di gestire il tutto attraverso obblighi o divieti, ma attraverso la gestione dei fenomeni, partendo da un sapere che si rifà alla loro stessa natura (De Martino 2012, 31-32).

Sta di fatto che ogni cosa da governare possiede una sua finalità conveniente, che non viene decisa a prescindere, ma si indirizza e si modifica quando ha a che fare con i rapporti, le risorse, gli usi e i costumi, le epidemie, ecc. (Foucault 2005b, 78). Si arriva così al concetto di governamentalità, un neologismo nato dalla crisi della locuzione “*mentalità di governo*”. Essa è stata definita da Foucault nel seguente modo:

[Primo,] l'insieme di istituzioni, procedure, analisi e riflessioni, calcoli e tattiche che permettono di esercitare questa forma specifica e assai complessa di potere, che ha nella popolazione il bersaglio principale, nell'economia politica la forma privilegiata di sapere e nei dispositivi di sicurezza lo strumento tecnico essenziale. Secondo, per 'governamentalità' intendo la tendenza, la linea di forza che, in tutto l'Occidente e da lungo tempo, continua ad affermare la preminenza di questo tipo di potere che chiamiamo 'governo' su tutti gli altri – sovranità, disciplina –, col conseguente sviluppo, da un lato, di una serie di apparati specifici di governo, e,

[dall'altro,] di una serie di saperi. Infine, per 'governamentalità' bisognerebbe intendere il processo, o piuttosto il risultato del processo, mediante il quale lo stato di giustizia del Medioevo, divenuto stato amministrativo nel corso del XV e XVI secolo, si è trovato gradualmente "governamentalizzato"².

In sintesi, Foucault rileva che il potere viene messo in atto attraverso un sistema assai complesso, il cui obiettivo principale è di soggiogare e disciplinare la popolazione. Lo strumento principale a disposizione di questo sistema è la sicurezza, che è tanto il fine quanto un mezzo per raggiungerlo. Il framework su cui si fonda il processo che ha portato alla governamentalità è quello dell'economia politica, che costituisce la fonte primaria di sapere e che a partire dal Medioevo si è fatta parte essenziale dell'arte del governo.

2.1.4. Liberalismo e libertà

Come visto nel paragrafo precedente, l'economia politica secondo Foucault ha consentito di assicurare l'autolimitazione della ragione di governo.

Durante la lezione del 17 gennaio 1979, Foucault si riferisce così al liberalismo: "è un'arte di governo certamente nuova nei suoi meccanismi, nei suoi effetti, nei suoi principi. Ma lo è solo fino a un certo punto" (Foucault 2005a, 35). L'autore ci rammenta che questa nuova arte di governare si basa sul principio del "meno possibile": dato un massimo e un minimo, bisogna scegliere sempre il minimo, poiché attraverso il minimo intervento si potranno raddoppiare i risultati desiderabili, ovvero il raffinamento interno della ragion di stato.

Prima di passare a descrivere la governamentalità neoliberale, dobbiamo per forza fare un passo indietro e fare un breve cenno sulla "libertà" e sull'arte del governo liberale, perché è proprio lì che si fondano le radici dell'attuale arte di governare neoliberale. L'economia politica come fonte di sapere supremo non si basa su criteri di giustizia o di legittimità, ma si lega al principio di utilità. Sta di fatto che i liberisti non utilizzavano mai il concetto mercantilistico di utilità o di ricchezza per sostenere le loro tesi, bensì si erano appropriati del termine "libertà". È preferibile, tuttavia, il concetto di "liberale" presente nella concezione foucaultiana: la pratica di governo liberale non si accontenta di

² Foucault 2005b, 88.

rispettare questa o quella libertà, ma fa molto di più, in quanto consuma libertà. Citando le sue parole, “è consumatrice di libertà là dove vi sono delle libertà: libertà di mercato, libertà del venditore e dell’acquirente, libero esercizio del potere di proprietà, libertà di discussione, eventualmente libertà di espressione” (Foucault 2005a, 35).

Dal momento in cui la nuova ragione di stato consuma la libertà, ha bisogno anche di produrla, e se la produce deve anche organizzarla e gestirla. La concessione liberale del concetto di libertà non va intesa come un imperativo “sii libero”, ma piuttosto come “ti procurerò di che essere libero”, ovvero ti darò la libertà di:

- essere libero all’interno di uno spazio organizzato e strutturato dallo Stato, in modo che tu possa usare la tua libertà in ottica utilitaristica;
- badare a te stesso con i mezzi che preferisci, l’importante è che tu usi la tua libertà in un’ottica mercantile³, ovvero che tu sia una risorsa per lo Stato e non un costo.

In generale, il liberalismo sarà incentrato sul problema della produzione degli spazi di libertà di cui ogni individuo e la collettività hanno bisogno, allo scopo di utilizzarli per consumare la loro libertà. Come fa notare Foucault (2005a), a partire da Adam Smith la critica sull’attività economica del sovrano era imponente proprio perché gli economisti giudicavano l’operato dello Stato in tutti gli aspetti economici e sociali, ritenendo che lo Stato non fosse in grado di cogliere tutta la complessità. Il potere politico doveva adeguarsi al modello dell’*homo oeconomicus*, ovvero assumere l’individuo come giudice competente ed esclusivo dei propri interessi, indipendente dal sovrano e fortemente motivato a massimizzare la realizzazione che prenderà le proprie decisioni basandosi su un calcolo utilitario (Caruso 2012, 11).

Dopo aver introdotto il modello dell’*homo oeconomicus*, il liberalismo ha avuto la necessità di trovare nuovi strumenti attraverso cui rendere i soggetti governabili. Ciò non può essere fatto solo mediante la giurisprudenza o la scienza economica, ma si deve far riferimento all’ambito della società civile. Come sostenuto da Foucault, essa rappresenta

³ Il mercantilismo non è solo una dottrina economica, ma molto di più, esso rappresenta una particolare organizzazione della produzione e dei circuiti commerciali, basata sul principio secondo cui lo stato deve innanzitutto arricchirsi accumulando moneta; deve inoltre rafforzarsi attraverso l’aumento della popolazione, e infine deve mettersi e mantenersi in condizione di concorrenza perfetta e permanente (Foucault 2005a, 17)

l'insieme concreto dei punti ideali costituiti dai singoli uomini economici e diviene un nuovo soggetto collettivo da governare.

Secondo la concezione liberale, i soggetti hanno bisogno di praticare prima di tutto la propria "libertà economica". Essa può essere messa in essere, e lo Stato deve intervenire affinché ciò avvenga, attraverso il "meccanismo della sicurezza", ovvero un costante monitoraggio. La libertà creata non deve però produrre delle esternalità non desiderate o addirittura negative, per gli individui e la collettività. Alla libertà si affianca quindi la sicurezza, il rovescio e la condizione stessa del liberalismo (Foucault 2005a, 67-68).

2.1.5. Neoliberalismo o neoliberalismi?

In questo paragrafo, cercheremo di capire cosa contraddistingue il neoliberalismo dal liberalismo classico.

Secondo l'interpretazione di Foucault data durante la lezione del 31 gennaio 1979, il fulcro centrale del neoliberalismo è la "fobia di stato". A consolidare questa fobia hanno contribuito diversi agenti, dai professori di economia politica ispirati dal neomarginalismo austriaco⁴, fino ai rifugiati politici che dagli anni Venti del XX secolo hanno avuto un ruolo di rilievo nella formazione di una coscienza politica nel mondo contemporaneo (Foucault 2005a, 74). Con l'espansione della fobia di stato, si è riscoperta l'importanza della libertà, venuta a mancare nei Paesi occidentali con l'avvento del nazismo e del fascismo. Questi movimenti politici portarono a una rottura con quella che era stata l'arte di governare fino a quel momento, risanata poi solo con quello che verrà definito da molti neoliberalismo/neoliberalismo.

Il neoliberalismo ha principalmente due correnti originarie. Da una parte troviamo la corrente tedesca, chiamata altresì ordoliberalismo, dal nome della rivista *Ordo* a cui facevano capo i suoi esponenti. Essa nasce come dottrina socioeconomica attorno agli

⁴ Elemento centrale di questa scuola di pensiero era l'idea che non vi fosse una distribuzione del reddito "naturale" fra le classi sociali, oggettivamente dettata da qualche legge sovranaturale, ma che essa dipendesse dai rapporti di forza fra le classi stesse. Il concetto di utilità marginale diveniva la misura del valore dei beni: essi hanno un valore in quanto sono utili, cioè servono a soddisfare un bisogno dell'uomo, e tale valore è tanto più elevato quanto maggiore è la scarsità dei beni e più intenso il bisogno. Oggigiorno, il marginalismo viene associato alla teoria neoclassica grazie all'economista inglese Alfred Marshall (1842-1924), sebbene il suo massimo esponente sia stato l'austriaco F.A. von Hayek (1899-1992), premio Nobel per l'economia nel 1974 (Antiseri 2005, 15 e Roncaglia 2006, 296).

anni Trenta, grazie al contributo di diversi economisti e giuristi che aderirono alla scuola di Friburgo, il cui fondatore nonché massimo esponente fu Walter Eucken. L'altra corrente è quella del neoliberalismo americano della scuola di Chicago, di cui abbiamo già trattato nel paragrafo 2.1.2. La prospettiva ordoliberal non vede il mercato esclusivamente come uno strumento utilitaristico orientato all'efficienza o come fine a sé stesso. Prevede piuttosto una nuova visione della realtà non più solo economica, ma anche sociale e politica (Sally 2012, 89). Viene a crearsi così una prospettiva analitica inedita, che ha dei presupposti e dei modi di interpretare la realtà storica assai differenti. Gli esponenti della scuola di Friburgo, infatti, ritenevano che l'avvento del nazismo fosse imputabile a un'assenza di liberalismo legata alle politiche illiberali perseguite a cavallo delle due guerre. La scuola di Friburgo metteva quindi in essere una nuova dicotomia: non più capitalismo contro socialismo, ma liberalismo contro interventismo statale. Così, il loro approccio innovativo prevedeva che il rapporto fra economia di mercato e concorrenza non fosse più un fenomeno naturale con delle proprie leggi intrinseche, ma che piuttosto richiedesse un intervento diretto da parte dello Stato. Il governo neoliberale deve vigilare costantemente e intervenire sulle condizioni del mercato, scongiurando per esempio il pericolo d'inflazione controllando il costo della moneta (Foucault 2005a, 112).

Tuttavia, ciò non significa che il governo sia tenuto a sostenere delle politiche redistributive o assistenziali, come vorrebbero invece i socialisti. Piuttosto, si vuole creare uno spazio economico in cui ciascun individuo abbia un reddito abbastanza elevato da potersi assumere dei rischi e affrontarli. I due punti focali della loro teoria sono la diffusione del sistema impresa alla società, nonché la creazione di un nuovo sistema legislativo che la faciliti.

Si possono trovare dei punti in comune anche nelle teorie della Scuola di Chicago, che altrettanto postulava una strenua opposizione all'interventismo statale nella sfera pubblica. Tra le necessità principali vi erano il rifiuto della centralizzazione e l'espansione della piccola-media impresa, oltre a un moltiplicarsi degli accessi alla proprietà privata.

Tuttavia, se c'è un aspetto che davvero contraddistingue queste teorie neoliberiste, è il fatto che la lente dell'economia può e deve essere utilizzata per analizzare ogni ambito della nostra società. Il governo stesso si deve fare impresa, l'individuo perde la propria umanità diventando capitale umano su cui investire e da cui trarre profitto a posteriori, e

tutto questo può essere valutato secondo una rigida griglia economica (Foucault 2005a, 201).

2.2. Femminismi

2.2.1. Alla ricerca di una definizione

Com'è ben noto, dare una definizione univoca di femminismo è un'impresa ardua. Potremmo dire che la risposta varia al variare di alcuni fattori, come l'area geografica, il sesso della persona a cui si pone la questione, le sue convinzioni politiche o religiose; la risposta sarà differente in quanto influenzata da una certa sensibilità personale o politica. Per molte persone, all'interno e all'esterno del mondo accademico, la parola femminismo continua a ispirare polemiche, anzi, persino a evocare paura.

Per questo motivo, daremo due definizioni. La prima è sicuramente più generica e scolastica. Secondo l'enciclopedia online Treccani, infatti:

il femminismo è un movimento di rivendicazione dei diritti economici, civili e politici delle donne; in senso più generale, è l'insieme delle teorie che criticano la condizione tradizionale della donna e propongono nuove relazioni tra i generi nella sfera privata e una collocazione sociale paritaria in quella pubblica. Potremmo anche aggiungere che il cuore normativo del femminismo risiede nella convinzione che nessuno dovrebbe essere svantaggiato a causa del proprio sesso.⁵

La seconda, più articolata, si rifà a quanto scritto dalla storica statunitense Karen Offen in *“Defining Feminism: A Comparative Historical Approach”*. Offen rileva come il femminismo debba essere visto come una grande ideologia critica, in continua evoluzione. In quanto tale, incorpora un vasto spettro di idee e possiede una portata internazionale, inoltre le sue fasi di sviluppo storicamente sono dipese dal discorso politico e intellettuale incentrato sul dominio maschile, nonché in aperto contrasto con

⁵ Enciclopedia Treccani online, “femminismo”, Disponibile online alla pagina: <https://www.treccani.it/enciclopedia/femminismo> (Consultato in data 05/07/2022).

esso, sebbene le sue manifestazioni più recenti abbiano travalicato questo legame. Pertanto, il femminismo non deve essere visto come un sottoinsieme di qualsiasi altra ideologia occidentale religiosa o secolare, sia essa cattolica o protestante, ebraica, liberale, socialista o marxista (anche se storicamente una critica femminista è emersa all'interno di ognuna di queste tradizioni). L'evidenza della storia comparata suggerisce anche che per comprendere appieno le potenzialità del femminismo, dobbiamo localizzare le origini e la crescita di queste idee all'interno di una varietà di tradizioni culturali, piuttosto che postulare un modello egemonico per il loro sviluppo sull'esperienza di una singola tradizione nazionale o sociolinguistica. In altre parole, il femminismo stesso deve essere "rivisto" ampliando i nostri orizzonti d'indagine. Così facendo, il femminismo emergerà come un concetto che può comprendere sia un'ideologia, sia un movimento per il cambiamento sociopolitico basato su un'analisi critica del privilegio maschile e della subordinazione delle donne in una determinata società. Come punto di partenza per l'elaborazione dell'ideologia, il femminismo pone il genere, o la costruzione sociale differenziale del comportamento dei sessi, basata sulle loro differenze fisiologiche. Si solleva la questione dell'autonomia o della libertà personale, con un costante riferimento alle questioni fondamentali dell'organizzazione sociale, che nelle società occidentali sono incentrate sul dibattito di lunga data sulla famiglia e sul suo rapporto con lo Stato, e sulla distribuzione storicamente diseguale tra i sessi del potere politico, sociale ed economico. Il femminismo si oppone alla subordinazione delle donne agli uomini nella famiglia e nella società, nonché alle pretese degli uomini di definire ciò che è meglio per le donne senza consultarle. Offre così una sfida frontale al pensiero patriarcale, all'organizzazione sociale e ai meccanismi di controllo; cerca inoltre di distruggere la gerarchia maschilista, ma non il dualismo sessuale⁶. In conclusione, il femminismo è necessariamente a favore delle donne, ma non è necessariamente contro gli uomini. In passato, infatti, alcune dei più importanti sostenitori della causa femminista sono stati degli uomini (ad esempio John Stuart Mill, August Bebel e altri). In tal senso, il femminismo rivendica un riequilibrio del potere sociale, economico e politico tra donne e uomini all'interno della società, per conto di

⁶ Si tenga conto che al tempo in cui scriveva Offen, il dibattito accademico era ancora legato alla suddivisione binaria classica.

entrambi i sessi in nome della loro comune umanità, ma nel rispetto delle loro differenze (Offen 1986, 150-151).

Sta di fatto che qualsiasi definizione difficilmente può essere sufficientemente esaustiva da comprendere al meglio il femminismo. Sarebbe anzi forse meglio parlare di femminismi, dal momento in cui il movimento di rivendicazione dei diritti delle donne ha subito diverse evoluzioni e mutamenti, portando a un miglioramento in alcuni periodi storici, mentre in altri c'è stata una stagnazione, ovvero una situazione in cui i diritti reali delle donne non sono progrediti, il riconoscimento di alcuni diritti conquistati sono rimasti solo formali e hanno faticato a essere implementati tanto a livello pubblico quanto privato. Tuttavia, se cambiamo prospettiva e adottiamo il punto di vista delle femministe degli anni Settanta, le quali affermavano che “il privato è politica”, allora possiamo concordare sul fatto che il problema non riguarda tanto la distinzione dicotomica tra pubblico e privato, ma è piuttosto politico e quindi ha bisogno di una risposta politica.

Nel prossimo capitolo cercheremo di fare un breve excursus sulla nascita del femminismo, le sue diverse ondate e le varie correnti interne.

2.2.2. *Genesi, esponenti e ondate*

L'idea originaria era quella di adottare il pensiero della storica statunitense Karen Offen senza separare le varie ondate e correnti del femminismo. Questo però ci avrebbe limitati nel comprendere e nell'analizzare con occhio critico la questione posta nel capitolo. Per questo motivo, si cercherà di seguito di delineare la nascita, l'evoluzione e il progresso del femminismo, prima come pensiero e successivamente come movimento.

Come parte delle studiose del femminismo convengono, è stata l'opera intitolata “A Vindication of the Right of Woman”⁷ di Mary Wollstonecraft del 1792 a dare origine al dibattito sul modo di vivere delle donne, e di come quest'ultime dovevano ritrovare la propria dignità perduta, attraverso un processo di riforma individuale e congiunto in cui ritrovare se stesse in quanto appartenenti alla specie umana. Ancor prima della Wollstonecraft, celebre è la pubblicazione “Dichiarazione dei diritti delle donne” di

⁷ Wollstonecraft, M. (1791), *A Vindication of the Rights of Woman, with Strictures on Political and Moral Subject*, T. Fisher.

Olympe de Gournay⁸ del 1791, in cui, con tanto di articoli numerati, proponeva di estendere anche alle donne i diritti contenuti nella “Dichiarazione dei Diritti dell’uomo e del cittadino” del 26 agosto 1789⁹ (Offen 1988; Cavarero e Restaino 2002, Pilcher e Whelehan 2004, Cameron 2020). Lo sviluppo storico del femminismo (soprattutto in Gran Bretagna e negli Stati Uniti) è comunemente suddiviso in diversi periodi, alcuni caratterizzati da una relativa assenza di pensiero e di mobilitazione femminista, e altri caratterizzati da critica femminista e attivismo con grande impatto mediatico e politico. Quest’andamento apparente di ascesa e declino del femminismo, quasi ondivago, nel tempo ha portato alla definizione di “ondata”.

La cosiddetta prima ondata del femminismo si sviluppò dalla metà dell’Ottocento fino agli anni Venti del XX secolo. Il suo obiettivo principale era il raggiungimento dell’uguaglianza fra donne e uomini attraverso un cambiamento a livello legislativo (Pilcher e Whelehan 2004, 52). Le rivendicazioni riguardarono soprattutto parità e diritti, giacché il movimento femminista di matrice suffragista, sviluppatosi in forma organica a partire dalla seconda metà dell’Ottocento, guardava alla disuguaglianza femminile e alla disparità dei diritti tra uomini e donne nelle società nel loro complesso, ritenendo indispensabile l’affermazione della parità dei diritti per il raggiungimento di una società più equa. Uno dei più importanti risultati conseguiti fu certamente la conquista del diritto di voto per le donne.

Quest’ondata è stata definita anche *social feminism*¹⁰ (Offen 1986, 143), poiché caratterizzata dalla mobilitazione di migliaia di donne di classe operaia e di classe media in nome dell’emancipazione femminile (Pilcher e Whelehan 2004, 53). Queste forme di mobilitazione, a cui bisogna aggiungere il ruolo delle donne nel sostenere la produzione economica durante la I guerra mondiale mentre la forza lavoro maschile era al fronte, favorirono non solo la visibilità delle donne e delle loro rivendicazioni, ma anche la

⁸ Olympe de Gournay era una scrittrice e drammaturga francese, che dopo la pubblicazione dell’opera “Dichiarazione dei diritti delle donne”, dedicata alla regina Maria Antonietta, fu denunciata dalle donne repubblicane nel 1792, per poi essere condannata alla pena capitale sulla ghigliottina l’anno successivo (Cavarero e Restaino 2002, 5).

⁹ La traduzione in italiano della dichiarazione è presente in Biscaretti di Ruffia, P. (1994). *Le Costituzioni di dieci Stati di democrazia stabilizzata* pp.167-169.

¹⁰ Termine utilizzato per la prima volta nel 1969 da William L. O’Neill in “*Everyone Was Brave: The Rise and Fall of Feminism in America*” (Cott 1989, 810).

consapevolezza della necessità di impegnarsi per accrescere i loro diritti politici e migliorare le loro condizioni lavorative.

Se la collocazione temporale della prima ondata è abbastanza condivisa a livello accademico, non si può dire altrettanto della seconda ondata, dal momento in cui non tutti gli studiosi sono d'accordo nel definire il momento storico in cui essa ha avuto avvio.

Per alcuni, l'anno di riferimento sarebbe il 1949, quando Simone de Beauvoir pubblicò in Francia *"Le Deuxième Sexe"*. Per altri, invece, il punto di partenza del femminismo della seconda ondata è riconducibile al 1963, anno di pubblicazione di *"The Feminine Mystique"* di Betty Friedan.

Tralasciando la necessità di individuare una data precisa, potremmo dire che la seconda ondata è strettamente correlata alle grandi mobilitazioni e manifestazioni (studentesche, nere, operaie e femministe) di metà secolo, che rappresentarono una svolta cruciale anche per il femminismo. In particolar modo, gli anni della seconda metà del Novecento nei Paesi a capitalismo avanzato furono segnati da contestazioni studentesche, dalla rivoluzione sessuale, dalla controcultura, dai movimenti per i diritti civili e dalla protesta contro la guerra in Vietnam, dalla ripresa del conflitto operaio, dalla formazione e della crisi dei gruppi della nuova sinistra (Ardilli 2018, 13). I protagonisti erano giovani, donne, nuovi gruppi professionali, soggetti che in quegli anni rivendicavano istanze inedite e diritti e si rendevano (politicamente) visibili: una costellazione di movimenti sociali che combattevano contro l'imperialismo, contro il razzismo, contro l'omofobia e le differenze di classe (Fraser 2009, 107).

I conflitti degli anni sessanta e settanta mettevano al centro della loro critica il modernismo, il progresso, cercavano di opporsi alla penetrazione dello stato nella vita sociale e difendevano la sfera dell'autonomia personale. Le trasformazioni di quegli anni, tra le quali il già citato passaggio dall'economia keynesiana a quella neoliberale, una nuova divisione internazionale del lavoro che si nutriveva di manodopera a basso costo (prevalentemente femminile), conflitti armati e diffusione dei movimenti religiosi fondamentalisti, divennero centrali anche nelle rivendicazioni femministe. La seconda ondata, infatti, si proponeva di portare avanti un processo più ampio e trasversale, che coinvolgesse ogni aspetto della vita delle donne: politico, corporeo, psichico e sessuale. Interiorizzò inoltre l'idea della non conformità del proprio destino alla propria biologia.

Si indagava il senso delle relazioni familiari, matrimoniali e affettive, inoltre divenne importante indagare la sfera privata e l'intimità dal punto di vista delle donne, rendendo cruciale un processo di liberazione oltre che di emancipazione.

Le femministe della seconda ondata avevano infatti compreso che la parità formale (diritto al voto, accesso all'istruzione, ecc.), seppure sancita e legalmente vincolata, non era sufficiente a garantire anche quella sostanziale. Con lo slogan "il personale è politico", la seconda ondata del femminismo ha sottolineato la necessità di guardare e affrontare le conseguenze del sessismo e del patriarcato anche nella vita privata, negli aspetti personali delle donne, nell'istituzione matrimoniale, nelle relazioni all'interno delle famiglie, oltre che nella vita e nella partecipazione a quella pubblica. Tra i frutti più importanti delle lotte, delle riflessioni e delle mobilitazioni di questa fase, vanno annoverati certamente il controllo della riproduzione (contraccettivi e aborto), l'accesso a alcune professioni fino a quel momento considerate tipicamente maschili, la parità salariale per gli uomini e le donne, nuove legislazioni in tema di stupro, molestie sessuali e violenza domestica (McRobbie 2009, 32).

Allo stesso tempo, però, la seconda ondata è stata criticata in quanto rifletteva principalmente gli interessi delle donne bianche di classe media, escludendo altre categorie legate alle minoranze di vario tipo, come quelle legate a genere, etnia, razza, classe sociale, sessualità, età, disabilità, nazionalità; tutte queste categorie, nel loro intersecarsi, possono produrre ulteriori ineguaglianze sociali e relazioni sociali ingiuste, che non possono risolversi unicamente nella convinzione esistenzialista che tutte le donne del mondo condividano la stessa esperienza proprio in quanto donne (Pesole 2012, 106).

Definire la terza ondata (o post-femminismo) richiede uno sforzo ulteriore, giacché fu preceduta da un periodo di riflusso importante, tra post-colonialismo, intersezionalità, *gender* e subalternità. Questa è forse la parte più complessa, intrecciata e di difficile esposizione, dal momento in cui si vanno a legare tra loro vari elementi molto eterogenei, che pur tuttavia coesistono anche se non sempre in maniera pacifica. La nascita del post-femminismo negli anni Ottanta fu interpretata da alcuni come la fine del femminismo e il suo definitivo superamento. In un'ottica temporale, il post-femminismo viene inteso come ciò che viene dopo il femminismo e, in questo senso, è più avanti del femminismo stesso: ne implica, più che il compimento, il superamento e la definitiva obsolescenza.

Nonostante queste convinzioni, la terza ondata ha proseguito anche negli anni Novanta e continua tutt'oggi¹¹.

La seconda e la terza ondata condividono le loro lotte per l'uguaglianza nella sfera privata della vita femminile (Kinsella 2017). Le percezioni di genere, sessualità e sesso vengono nuovamente messe in discussione, ma dal punto di vista della "condizioni di vita delle donne reali di oggi", le quali cercano di trovare un equilibrio tra carriera e figli, nonché tra libertà personale e denaro nei loro impegni e libertà personale e denaro nella loro agenda (Abdul Karim e Azlan 2019, 7). Nonostante le opportunità che le donne hanno oggi grazie alle altre ondate, dilemmi e oppressioni emergono in modi nuovi, soprattutto attraverso le possibilità di carriera e il linguaggio. Le donne della terza ondata hanno una diversa concezione di sé, poiché sono cresciute con privilegi che le femministe d'antan non hanno avuto. Pertanto, tendono a vedersi come agenti sociali più capaci, forti e assertivi, il che le porta a essere più radicali e ribelli, a sfidare le forme sessiste del linguaggio e a inventare nuove parole autocelebrative (Abdul Karim e Azlan 2019, 6). Inoltre, la terza ondata si differenzia dalle altre due per il fatto di tener conto della prospettiva intersezionale (Crenshaw 1991). Sostanzialmente, essa richiede di vedere le differenze sia in base ai punti di somiglianza che a quelli di differenziazione. Così, non si può considerare un'unica dimensione dell'individuo e della società senza avere a mente anche gli altri, giacché le differenze sussistono contemporaneamente su tutti gli attributi che descrivono un soggetto (Marchetti 2013, 133-134). Nella prima e nella seconda ondata, il femminismo era solitamente rappresentato da donne bianche della classe media europee e nordamericane (Abdul Karim e Azlan, 2019). Sebbene le donne di colore, lesbiche o bisessuali abbiano sfidato il movimento femminista nella seconda ondata, le femministe dei movimenti più recenti tendono a pensare in modo più globale, tenendo conto del modo in cui le donne vivono in base a status, ruoli, *background*, etnia, sessualità, età e posizione geografica (Kinsella 2017, 197-201).

¹¹ Non tutti gli studiosi convengono che quella attuale sia ancora la terza ondata. Alcuni parlano già di quarta ondata, che si caratterizzerebbe per la sua diffusione su scala globale grazie a internet. In questa nuova realtà, il femminismo sarebbe ormai diventato quasi un marchio da vendere (Casalini 2018, 5).

2.3. Gender mainstreaming: verso l'uguaglianza di genere

Grazie alla diffusione del movimento femminista a livello globale, si è giunti a una delle più grandi conquiste a livello mondiale, dietro la spinta delle femministe africane e sudamericane. Nel 1995 a Pechino, infatti, si è tenuta la Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne dell'ONU, che per la prima volta riconosceva le differenze di genere nell'ambito dei diritti umani. Si accoglieva così la tesi che il sistema dei diritti umani, così come era stato istituito dall'art. 2 della Dichiarazione universale dei diritti umani del 1948, era un sistema elaborato dagli uomini per gli uomini: si concentrava sulle violenze perpetrate nella sfera pubblica, tralasciando l'ambito privato in cui invece solitamente le donne patiscono le peggiori discriminazioni. Venivano così portate in superficie le diverse forme di oppressione fino a quel momento considerate intrinseche delle convenzioni socioculturali. Le donne presenti alla conferenza riuscirono a far sentire la propria voce e a dettare un cambio di prospettiva, equiparando le violazioni dei diritti delle donne alle violazioni dei diritti umani. Ad esempio, la prostituzione forzata fu equiparata alla schiavitù (Re 2019, 22). Cosa ancor più importante, si richiedeva che a ogni livello delle Nazioni Unite venisse inclusa la prospettiva di genere, portando così alla nascita ufficiale del *gender mainstreaming*, ovvero l'impegno dei governi e degli altri attori istituzionali a "promuovere una politica attiva e visibile volta a inserire la prospettiva di genere in tutte le politiche e in tutti i programmi, cosicché, prima che venga presa qualsiasi decisione, sia fatta un'analisi degli effetti di tale decisione sia sulle donne che sugli uomini" (Women U.N. 1995).

Nel 1997, le Nazioni Unite diedero la seguente definizione di *gender mainstreaming*:

Il mainstreaming di genere è il processo di valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini di qualsiasi azione prevista, compresa la legislazione, le politiche o i programmi, in qualsiasi area e a tutti i livelli. È una strategia per includere preoccupazioni ed esperienze di donne e uomini come parte integrante della progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali in modo che le donne e

gli uomini possano trarre uguali benefici, senza perpetuare la disuguaglianza. L'obiettivo finale è raggiungere l'uguaglianza di genere.¹²

Nello stesso anno, l'Unione Europea adottò il *gender mainstreaming* attraverso il Trattato di Amsterdam. L'anno successivo, il Consiglio d'Europa (1998, 15) diede la seguente definizione:

la (ri)organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi di politica pubblica, affinché una prospettiva di genere venga incorporata in tutte le politiche a ogni livello e fase da parte di tutti quegli attori che solitamente partecipano al processo di *policy making*.¹³

In sintesi, il *gender mainstreaming* si presenta quindi come una strategia di analisi e promozione della cultura di genere all'interno delle istituzioni, che mira a eliminare l'ineguaglianza in tutte le sfere d'azione in ambito politico, economico e sociale.

Si evidenzia come la questione della disuguaglianza debba essere presa in attenta valutazione in tutti gli ambiti che riguardano lo sviluppo della società: la legislazione, il lavoro, la ricerca, la professione, la medicina, la pianificazione, l'implementazione e specialmente il monitoraggio di programmi e progetti. Il fine ultimo è l'accrescimento dell'*empowerment* per favorire il progresso del genere sottorappresentato (Calvaruso 2016, 14).

Negli oltre venticinque anni trascorsi dalla Conferenza di Pechino (identificati anche come Pechino+25), gli Stati membri delle Nazioni Unite hanno costantemente riaffermato l'importanza di questa strategia e hanno rilevato la necessità di accelerarne l'attuazione (Hannan 2022). La stessa Agenda 2030, adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, sottolinea il potenziale trasformativo dell'integrazione *mainstreaming* di genere, prefiggendosi come quinto obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze (ONU 2015, 17).

¹² ECOSOC 1999, 24

¹³ Donà 2006, 17.

2.3.1. “Genere” e uso corrente generalmente accettato

Un tempo, il termine “sesso” era utilizzato diffusamente per riferirsi sia all’ambito sessuato (per esempio il binomio uomo/donna), sia all’ambito sessuale (per esempio il binomio eterosessuale/omosessuale), partendo da dei concetti di tipo biologico e riproduttivo. Certamente al giorno d’oggi nel linguaggio comune si utilizza ancora questo termine sia per riferirsi alla propria identità sessuata, sia alla sfera sessuale. Tuttavia, è innegabile che in ambito accademico il suo utilizzo si sia fatto ben più ristretto, andando a indicare perlopiù l’atto sessuale o la componente biologica e materiale. Per riferirsi all’ambito sessuato, gli studiosi preferiscono ora utilizzare il termine “genere” (Beasley 2005, 1).

Ma cosa significa “genere”? Non si può negare che il termine abbia una connotazione e un significato di non facile individuazione. Se da una parte il termine “*gender*” riflette una certa complessità, la realtà in cui viviamo lo utilizza senza darne un’interpretazione, gli dà risalto senza coglierne la vera assenza. Anche per gli studiosi del settore non è facile dare una risposta al quesito, in quanto sono ancora divisi e da almeno trent’anni vi è un acceso dibattito attorno al termine. Volendo presentare solo gli spunti di discussione più rilevanti, vi sono tre dibattiti che hanno infiammato particolarmente il mondo scientifico anglosassone.

Il primo è alquanto caro alle femministe. Agli albori del femminismo, infatti, la lotta aveva come fulcro la condizione delle donne. Quando i *Women’s Studies* sono confluiti nei più estesi *Gender Studies*, che inglobano anche i *Masculinity Studies*, anche il focus è andato allargandosi. Il genere era ora applicabile a chiunque, trattandosi di un sistema di organizzazione sociale da cui nessuno è escluso, sebbene gli studi accademici e la politica continuino a essere focalizzati quasi solo sulle donne. Per alcune femministe, determinate a riparare i torti subiti dalle donne, questo tema non è altro che una distrazione, un termine neutro che potrebbe essere sintomo del perseguimento di fini politici secondari. Per altre, è semplicemente una strada secondaria per raggiungere il medesimo obiettivo (Beasley 2005, 12-13).

Nel secondo dibattito, invece, viene contestata la divisione netta che viene a crearsi fra sociale e biologico. Il termine “*gender*”, infatti, è stato usato per indicare che il sesso biologico non è direttamente collegato all’organizzazione sociale umana, fatta di identità

e pratiche sessuate, giacché un corpo maschile non necessariamente porta a una mascolinità sociale e/o a una identità sessuata maschile. Al contempo, questa visione vuole criticare tutti i preconcetti e gli stereotipi di genere, tanto cari all'ambiente conservatore e al determinismo biologico, ossia la teoria secondo cui le caratteristiche e il comportamento di un individuo sono determinati esclusivamente da fattori biologici (Beasley 2005, 13-14).

Nel terzo dibattito, infine, "gender" viene utilizzato da alcuni in netta divisione da "sex" e "sexuality", in quanto la differenziazione fra uomini e donne non sarebbe direttamente correlata alla loro natura. Altri, invece, rifiutano categoricamente questa divisione netta fra sesso biologico, sessualità e genere, in quanto l'organizzazione sessuata della società sarebbe strettamente interconnessa agli ambiti della natura biologica e della sessualità. Se la maggior parte dei teorici degli studi di genere vedono il "gender" come interconnesso alla sessualità (Cranny-Francis *et al.* 2017, 7-8), taluni arrivano a ipotizzare che le pratiche e le identità sessuate siano alla base delle identità e delle pratiche sessuali (Jackson 1995). Tuttavia, molti non condividono quest'ipotesi, inoltre bisogna rimarcare che molti studiosi della sessualità tendono a invertire questa gerarchia (Beasley 2005, 14-15).

Anche fuori dall'ambito accademico, è alquanto difficile individuare un significato preciso per il termine, data la sua natura sfuggente. Come notato da Joan Wallach Scott (2015), ciò si evince anche dallo *Statement of the commonly understood meaning term 'gender'*, a opera di un *pool* della commissione Onu sulla condizione delle donne in vista della Conferenza di Pechino del 1995. L'obiettivo del gruppo era porre fine alle polemiche tra femministe e organizzazioni di destra sull'uso del termine nel programma e nella redazione della conferenza. Se da una parte la destra insisteva su una definizione puramente biologica dei ruoli dei due sessi, dall'altro lato le femministe ne rivendicavano le origini sociali.

Tuttavia, non si arrivò ad alcuna definizione, come si può leggere nell'Allegato V del Rapporto della Conferenza dell'ONU sugli insediamenti umani (HABITAT II – Istanbul, 3-14 giugno 1996):

2. Dopo aver considerato attentamente la questione, il gruppo di contatto ha osservato che: (1) La parola “genere” è stata comunemente utilizzata e intesa nel suo uso corrente generale accettato in molti altri forum e conferenze delle Nazioni Unite; (2) Non c’è alcuna indicazione che nella Piattaforma d’azione si facesse riferimento a qualche nuovo significato o connotazione del termine, diversi dall’uso precedente.

3. Di conseguenza, il gruppo di contatto ha riaffermato che la parola “genere” così come è stata usata nella Piattaforma d’azione doveva essere interpretata e intesa nel suo uso corrente generalmente accettato.¹⁴

Il fatto che non venga data una definizione precisa dimostra che il suo significato dipende da chi lo usa, in quale contesto e a quale scopo. Ciononostante, come sostenuto da Scott (2015), non esiste alcun “*uso corrente generalmente accettato*”, ma anzi è spesso e volentieri tema di dibattito. Nel linguaggio delle organizzazioni internazionali, come l’ONU e molte ONG, “*consapevolezza di genere*” significa rivolgere l’attenzione verso ciò che le donne fanno, le risorse che controllano e i ruoli che ricoprono in ambito familiare, locale e statale. I dati raccolti individuano le donne come una particolare categoria sociologica, distinguendole per età, grado di istruzione, stato civile, ecc. Il genere si fa quindi questione di statistica, di donne come categoria opposta agli uomini (Scott 2015, 2489-2583).

Dato che questo elaborato è scritto in italiano, ma spesso le fonti citate appartengono all’ambito anglosassone, c’è da sottolineare come le lingue romanze abbiano fatto presto ad appropriarsi del termine anglosassone “*gender*”, traducendolo con quello che sembrava essere un calco perfetto, ossia il già esistente termine “genere” (o termini equivalenti nelle altre lingue). Tuttavia, non si è tenuto conto dei molteplici e mutevoli significati assunti dal termine inglese nell’ultimo mezzo secolo, che non si ritrovano invece nella semantica delle altre lingue, italiano compreso (Jackson 1998, 132; Beasley 2005, 14; Di Cori 2015, 6228-6258). Ciò si fa ancora più evidente se pensiamo alle diverse connotazioni che diamo nella nostra lingua alle parole “*gender*” e “genere”, con

¹⁴ ONU (1996), Report of the United Nations Conference on Human Settlements (Habitat II) (Istanbul, 3–14 June). Disponibile online alla pagina: <https://digitallibrary.un.org/record/222703?ln=en#record-files-collapse-header> (Consultato il 10/11/2022).

la prima che si è legata quasi indissolubilmente alle disforie di genere, soprattutto nel linguaggio mediatico e politico.

In conclusione, come dovremmo quindi interpretare esattamente il concetto di “genere”? È una questione di donne, di disuguaglianze o differenza sessuale, o una combinazione di queste? Per semplicità, se così si può dire, quando utilizzerò il termine “genere”, tralascierò la questione inerente alla differenza sessuale, dal momento in cui i dati che andrò ad analizzare nel quarto capitolo fanno un implicito (neanche troppo) riferimento a “genere” come termine alternativo a “sesso”. In quasi tutti gli articoli presi in considerazione, in particolare modo nelle fonti istituzionali, il genere è un semplice sinonimo del sesso, un escamotage linguistico.

2.3.2. Uguaglianza, equità e parità

Riprendendo quanto detto inizialmente da Foucault, il potere viene messo in atto attraverso un sistema aggrovigliato, in alcuni casi poco discernibile. Anche il pensare di sapere e quindi l'ignorare alcune definizioni, alcuni dati, alcune realtà, può rappresentare uno svantaggio, soprattutto per chi deve mettere in pratica politiche a favore della parità di genere. Per questo motivo, andrò a definire alcuni concetti chiave, utili tanto per chi scrive che per chi legge. Nel linguaggio comune, uguaglianza ed equità sono spesso considerate dei sinonimi. Allo stesso modo, la parità è una condizione ideale, raggiungibile osservando intercambiabilmente questi due principi. Di fatto, però, questi termini hanno invece delle connotazioni ben distinte.

Da una parte, il concetto di uguaglianza trova riconoscimento con l'entrata in vigore della Costituzione Italiana. In essa, infatti, si afferma il principio di uguaglianza come sancito dall'art. 3, comma I, con conseguente abolizione di ogni forma di discriminazione, anche quelle fondate sul sesso. Tuttavia, non ci si è limitati solo a questo: la Costituzione, infatti, non celebra solamente il principio di uguaglianza, ma arriva a imporre uno specifico dovere in capo allo Stato, volto a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che di fatto limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini. Il principio di uguaglianza trova riconoscimento anche nell'articolo 51, in riferimento all'accesso alle cariche elettive e agli uffici pubblici anche delle donne: la disposizione, per la prima volta,

ha legittimato l'ingresso e la partecipazione della donna nella sfera pubblica, attuando così la piena emancipazione femminile, quantomeno in via teorica:

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.¹⁵

La Costituzione riconosce così l'uguaglianza tra i due sessi con pari dignità sociale, non soltanto in termini di pari opportunità di accesso agli uffici pubblici, ma anche per quanto concerne le mansioni, i livelli retributivi, i trattamenti previdenziali e l'avanzamento di carriera (Scarponi 2019). All'atto pratico, uguaglianza significa dare a tutti gli stessi strumenti e opportunità, indipendentemente dalle singole condizioni. Destinando però le stesse risorse a tutti, non è detto che tutti riescano alla fine a raggiungere lo stesso obiettivo, in quanto per alcuni potrebbero non essere comunque sufficienti. D'altra parte, anche il concetto di equità tenta di sopperire alle differenze fra individui, colmandone le carenze e i difetti. Con una rivoluzione quasi copernicana, però, la questione non viene però più vista nell'ottica del punto di partenza, ma di quello d'arrivo. Così, a individui diversi vengono forniti strumenti e opportunità diverse, così da giungere tutti allo stesso obiettivo finale. C'è da dire che entrambi questi punti di vista hanno un duplice svantaggio: non solo presentano alcune condizioni come un *malus*, un *gap* da colmare, ma vanno inoltre a lavorare sui singoli individui per superare delle barriere di sistema. È proprio qui che entra in gioco la parità. Andando a migliorare il sistema e rimuovendo le barriere che ostacolano gli individui, tutti sono liberi di esprimersi al meglio delle proprie capacità, senza che le diversità ne pregiudichino il percorso, ma anzi magari arricchendolo.

Il concetto di "parità" e la relativa normativa inerente al riconoscimento giuridico della "parità di genere", come obiettivo da raggiungere attraverso strumenti (politiche) adatti

¹⁵ Art.51, Costituzione della Repubblica Italiana 1948, Disponibile online alla pagina: <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/parte-i/titolo-iv/articolo-51> (Consultato il 11/12/2022).

per rimuovere gli ostacoli di ordine sociale, culturale ed economico, verrà analizzata nel dettaglio nel prossimo capitolo.

3. Tra mistificazione e realtà: (dis)parità a geometria variabile

“Nel dare forma alla nostra vita, siamo la stecca da biliardo, il giocatore o la palla? Siamo noi a giocare, o è con noi che si gioca?”

Zygmunt Bauman

In questo capitolo, si cercherà di mettere in luce la distanza fra quanto previsto dal quadro normativo e la realtà dei fatti, nonché le molte disparità e diseguaglianze di genere in ambito educativo, politico e lavorativo, passando dalla sfera pubblica a quella personale.

Per procedere è importante avere bene in mente ciò che si intende per parità di genere. Citando la definizione data dall'OSAGI¹⁶, la parità fra donne e uomini:

indica pari diritti, doveri e opportunità per donne e uomini di ogni età. Parità di genere non significa che donne e uomini diventino uguali, ma che i propri diritti, doveri e opportunità non dipendano dall'essere nati maschio o femmina. La parità di genere prevede che si tengano in considerazione gli interessi, le necessità e le priorità sia delle donne che degli uomini, riconoscendo le diversità insite nei diversi gruppi. La parità di genere non è solo una 'questione femminile', ma dovrebbe interessare e coinvolgere tanto gli uomini quanto le donne. La parità fra uomini e donne è vista sia come una questione di diritti umani quanto una condizione necessaria, nonché un indicatore, per uno sviluppo sostenibile incentrato sulle persone.¹⁷

¹⁶ L'OSAGI (Office of the Special Advisor to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women), creato il 1° marzo 1997 e poi confluito nel 2010 nell'Ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile (UN WOMEN), aveva come obiettivo principale la promozione e l'implementazione degli obiettivi della Dichiarazione del Millennio, della Dichiarazione di Pechino e della Piattaforma di Pechino, oltre che del documento finale di Pechino+5.

¹⁷ OSAGI 2001.

Preso atto che i diritti e i doveri troppo spesso dipendono dall'essere nati maschio o femmina, negli anni i vari organi si sono adoperati per tentare di raggiungere la parità di genere da un punto di vista formale e normativo. In tal senso, sono stati adottati numerosi atti normativi, dalla natura più o meno imperativa, nel tentativo di creare un corposo framework legislativo atto a guidare e sostenere i necessari cambiamenti socioculturali. Nel corso del capitolo andremo a ripercorrere i passaggi storici fondamentali che hanno portato al quadro normativo attuale, per poi analizzare la situazione attuale grazie ai dati messi a disposizione da vari enti.

3.1. La parità di genere in ambito normativo

Nel corso del corso di questo paragrafo, concentreremo la nostra attenzione sull'evoluzione della normativa riguardante la parità di genere. Per farlo, presenteremo le principali tappe dello sviluppo di queste normative, a livello internazionale, regionale e nazionale.

3.1.1. La normativa internazionale dagli albori ad oggi, sotto l'egida delle Nazioni Unite

Una forma primordiale di promozione e regolamentazione del lavoro femminile è da attribuire all'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)¹⁸, che già nel suo primo anno di attività (1919) adottò due Convenzioni che si riferivano specificatamente ai bisogni percepiti dalle lavoratrici: la Convenzione sulla protezione della maternità (n.3) e la Convenzione sul lavoro notturno (donne) (n.4) (Sarkar 2018, 357). Entrambe si basavano sui principi fondamentali dell'organizzazione, ovvero la non discriminazione e la promozione dell'uguaglianza (ILO 2007, xi), tuttavia le donne vengono viste prima di tutto come lavoratrici, dando per scontata la loro natura di madri. Come dice Mahua Sarkar (2018):

¹⁸ L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (in inglese International Labour Organization) nasce nel 1919. Il suo atto costitutivo era parte del trattato di Versailles, che venne siglato al termine della Grande Guerra. Fra i suoi compiti principali, adotta norme internazionali del lavoro e promuove principi fondamentali e diritti sul lavoro, opportunità di lavoro dignitose, rafforzamento della protezione sociale e dialogo sociale sulle questioni inerenti al lavoro. Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito ufficiale dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino: <https://www.ilo.org/rome/lang--it/index.htm>.

queste Convenzioni riflettevano l'ideologia dominante dell'epoca, che includeva le donne salariate nella definizione di 'lavoro', ma al tempo stesso le definiva 'più fragili degli uomini, sia fisicamente che socialmente, e quindi non adatte [...] a qualsiasi attività che potesse mettere a repentaglio la loro salute e soprattutto la loro funzione riproduttiva'.¹⁹

Tuttavia, come ci fa notare Susan Zimmermann (2018, 227), attraverso queste due Convenzioni l'organizzazione espresse il suo marcato interesse per le donne come categoria speciale di lavoratori prevedendo delle norme specifiche in base al sesso, così da contribuire all'identificazione delle donne come gruppo di lavoratori giuridicamente distinto da quello dei lavoratori maschi. In aggiunta, come fa notare Dorothy Sue Cobble (2018, 27), ciò fu merito soprattutto delle donne sindacaliste e dei loro alleati, che influenzarono profondamente la direzione e la visione dell'OIL nella sua prima fase attraverso il loro attivismo e la loro partecipazione al Congresso internazionale delle donne lavoratrici²⁰ del 1919.

Nel 1946 l'OIL entrò a far parte dell'Organizzazione delle Nazioni Unite in qualità di prima agenzia speciale e da allora ha sempre avuto un ruolo importante nella promozione del principio di non discriminazione all'interno dell'ONU. La maggior parte delle normative che vedremo di seguito inerenti alla parità, alla promozione dell'uguaglianza e all'affermazione del principio di non discriminazione riflettono il lavoro fatto dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Il secondo dopoguerra rappresentò l'inizio di un cambiamento sotto diverse forme (sociali, culturali, politiche ed economiche), che portò a notevoli mutamenti nella visibilità politica delle donne e nel riconoscimento dei loro diritti in diversi Paesi. Questi cambiamenti avvennero spesso sotto l'egida dell'ONU: fu infatti l'Organizzazione delle Nazioni Unite a dare rilevanza internazionale al tema dell'emancipazione femminile, che in precedenza riguardava invece i singoli Stati e i propri cittadini (Detti e Gozzini 2012, 211). D'altronde, nella Carta delle Nazioni Unite, che ricordiamo essere vincolante per tutti i Paesi che l'hanno ratificata, la questione non è solo stabilita negli obiettivi

¹⁹ Sarkar 2018,357.

²⁰ Nonostante la sua importanza, l'*International Congress of Working Women (ICWW)* è raramente incluso nei resoconti della fondazione dell'OIL (Cobble 2018, 27).

dell'Organizzazione, ma si ritrova anche in vari articoli, tra cui l'art. 55 par. 3, che prefigge lo scopo di promuovere e incoraggiare il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali per tutti, senza distinzione di razza, sesso, lingua o religione²¹ (Pustorino 2019, 69). Si evince quindi che la parità di genere e il concetto di non discriminazione rientrano in un più ampio ambito della tutela dei diritti umani.

Il lento riconoscimento iniziato nel 1946 diede una certa visibilità al tema della parità di genere e della questione delle donne, con la conseguente creazione di nuovi enti e istituzioni *ad hoc*. Questo percorso iniziò con il primo riconoscimento internazionale della parità di genere sul piano giuridico e politico, con la creazione della Commissione sullo Status delle Donne (CSW) come parte della Commissione dei Diritti Umani²², per poi divenire un ente indipendente in seno al Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite (ECOSOC). Essa, infatti, è il principale ente intergovernamentale dedicato esclusivamente alla promozione della parità di genere e all'emancipazione femminile (Luchsinger *et al.* 2019). È composta attualmente da donne provenienti da 45 Stati di ogni continente, divisi come di seguito e come riportato nella Tabella 1, ovvero 13 da Stati africani, 11 da Stati del Pacifico e dell'Asia, 4 da Stati dell'Europa orientale, 8 da Stati dell'Europa occidentale e altri Paesi e 9 da Stati dell'America Latina e dei Caraibi.

Tabella 1: Composizione della Commissione sullo status delle donne alla sua sessantasettesima sessione (2023).

STATI AFRICANI	STATI DEL PACIFICO E DELL'ASIA	STATI DELL'EUROPA ORIENTALE	STATI DELL'EUROPA OCCIDENTALE E ALTRI PAESI	STATI DELL'AMERICA LATINA E DEI CARAIBI
1. Algeria	1. Afghanistan	1. Armenia	1. Australia	1. Argentina
2. Capo Verde	2. Bangladesh	2. Bielorussia	2. Austria	2. Brasile
3. Egitto	3. Cina	3. Lettonia	3. Danimarca	3. Colombia
4. Guinea Equatoriale	4. India	4. Federazione Russa	4. Germania	4. Costa Rica
5. Mauritania	5. Giappone		5. Israele	5. Cuba
6. Marocco	6. Libano		6. Svizzera	6. Repubblica Dominicana
7. Nigeria	7. Malesia		7. Turchia	7. Messico
8. Senegal	8. Mongolia		8. Stati Uniti	8. Panama
9. Somalia	9. Pakistan			9. Trinidad e Tobago
10. Sud Africa	10. Filippine			
11. Togo	11. Vacante			

²¹ L'art. 55 par. 3 della Carta dell'ONU è consultabile online alla pagina: <https://officeadvice.it/carta-delle-nazioni-unite/articolo-55/> (Consultata il 12/12/2022).

²² Nel 2006 la Commissione ha cessato di esistere, le sue funzioni sono state trasferite al Consiglio dei diritti umani, organo sussidiario della Assemblea Generale.

STATI AFRICANI	STATI DEL PACIFICO E DELL'ASIA	STATI DELL'EUROPA ORIENTALE	STATI DELL'EUROPA OCCIDENTALE E ALTRI PAESI	STATI DELL'AMERICA LATINA E DEI CARAIBI
12. Tunisia				
13. Zambia				

Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati Women U.N. "Current members of the Commission".²³

La cosa che dovrebbe saltare all'occhio guardando la Tabella 1 è l'undicesimo posto per i Paesi del Pacifico e dell'Asia, lasciato vacante. Fino al 14 dicembre 2022, esso apparteneva all'Iran. Tuttavia, data la situazione sociopolitica nel Paese, gli Stati membri dell'ECOSOC hanno approvato la risoluzione, proposta dagli Stati Uniti, per "rimuovere con effetto immediato l'Iran dalla Commissione sullo Status delle Donne per il resto del suo mandato 2022-2026". La risposta dell'Italia è stata compatta e in linea con il voto favorevole di tutta l'UE, che ha deciso per l'espulsione.²⁴

Come si legge sul suo sito, la CSW si occupa di:

- Leadership e partecipazione politica delle donne;
- Empowerment economico;
- Porre fine alla violenza contro le donne;
- Pace e sicurezza;
- Azione umanitaria;
- Governance e pianificazione nazionale;
- Giovani e parità di genere;
- Donne e ragazze con disabilità;
- Monitoraggio dell'Agenda 2030;
- Redigere programmi e resoconti per combattere la diffusione di HIV/AIDS.²⁵

²³ Women U.N. (2022), "Current members of the Commission" Disponibile online: alla pagina <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/Mmbrshp%20CSW%2067th%20session%20alph%20and%20by%20regions%20%28as%20of%2014%20December%202022%29%20Rev.pdf> (Consultato il 12/12/2022).

²⁴ OnuItalia (2022), *ECOSOC espelle Iran da CSW, Italia con UE vota compatta a favore*, Disponibile online: <https://www.onuitalia.com/2022/12/14/ecosoc-espelle-iran-da-csw-italia-con-ue-vota-compatta-a-favore/> (Consultato il 16/12/2022).

²⁵ Women U.N. (-), Disponibile online: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do> (Consultato il 16/12/2022).

Nonostante i campi d'azione siano numerosi e pur avendo al suo interno un sistema di controllo delle informazioni per raccogliere eventuali segnalazioni riguardanti la violazione dei diritti umani, non ha nessuna facoltà di intervenire. La CSW si limita a fornire delle raccomandazioni e a redigere piani o strategie d'azione, che non sono vincolanti e che solo gli Stati possono attuare. Come fa notare Paola Degani (2001, 24), il mandato originario della Commissione stabiliva che le sue funzioni fossero di preparare raccomandazioni e relazioni per il Consiglio Economico e Sociale sulla promozione dei diritti delle donne nei campi politico, economico, civile, sociale e educativo.

Durante la sessione annuale della Commissione, si riuniscono tutti i rappresentanti degli Stati membri dell'ONU e di altri organismi delle Nazioni Unite per discutere di quanto fatto e di quanto ancora c'è da fare in tema di parità di genere. Quanto elaborato è poi inviato al Consiglio Economico e Sociale, che controlla e può a sua volta emettere ulteriori raccomandazioni, mantenendone però il carattere non vincolante (Pustorino 2019, 75-78).

Un altro organo degno di menzione è il Consiglio dei Diritti Umani (Human Rights Council)²⁶, un organo sussidiario dell'Assemblea Generale. È composto da rappresentanti di quarantasette Stati, che rimangono in carica per tre anni, e sostituisce la vecchia Commissione dei Diritti Umani, troppo spesso criticata in quanto accoglieva fra i suoi membri anche Stati colpevoli di gravi violazioni dei diritti umani. Nei suoi compiti rientrano la revisione periodica universale (ogni cinque anni) per il controllo e il rispetto dei diritti umani e la compliance procedure²⁷, una procedura con cui si offre la possibilità a singoli individui di "lamentare violazioni grandi, massicce e sistematiche dei diritti umani" (Pustorino 2019, 77).

Inoltre, anche se rientra in una normativa non vincolante, bisogna necessariamente ricordare che è grazie al lavoro fatto in seno all'ONU se oggi possiamo fare riferimento alla Dichiarazione universale dei diritti umani²⁸, approvata dall'Assemblea Generale il 10 dicembre 1948. La Dichiarazione acquisì nel tempo particolare rilevanza sul piano

²⁶ Istituito con risoluzione adottata dall'Assemblea Generale il 15 marzo 2006, n. 60/251.

²⁷ Istituita dal Consiglio dei Diritti Umani con risoluzione del 18 giugno 2007, n. 5/1.

²⁸ ONU (1948), Assemblea Generale, Risoluzione 217 A (III) del 10 dicembre 1948.

generale, in quanto costituiva il primo strumento giuridico di natura universale in materia di diritti umani, tanto che quasi tutte le successive carte sui diritti umani la richiamano nei propri preamboli (Pustorino 2019, 44). Il concetto di uguaglianza tra uomini e donne è presente già nel preambolo della dichiarazione, in cui si legge:

Considerato che i popoli delle Nazioni Unite hanno riaffermato nello Statuto la loro fede nei diritti umani fondamentali, nella dignità e nel valore della persona umana, nell'uguaglianza dei diritti dell'uomo e della donna, ed hanno deciso di promuovere il progresso sociale e un miglior tenore di vita in una maggiore libertà.²⁹

Lo ritroviamo poi anche all'art. 17 comma 1, dove si ribadisce che: “uomini e donne in età adatta hanno il diritto di sposarsi e di fondare una famiglia, senza alcuna limitazione di razza, cittadinanza o religione. Essi hanno eguali diritti riguardo al matrimonio, durante il matrimonio e all'atto del suo scioglimento.”³⁰

Tuttavia, il grado molto basso (se non addirittura inesistente) di stretta obbligatorietà legale della dichiarazione serve a mantenere la distinzione tra i diritti umani e i diritti fondamentali, che sono quelli contenuti nelle costituzioni statali (Viola 1998, 45), come vedremo successivamente. Le donne ebbero comunque un ruolo importante anche nella sua stesura, insistendo affinché il linguaggio fosse specifico e inclusivo. Non fu facile giungere a questo risultato, in quanto dovettero lottare con i redattori maschi della dichiarazione per convincerli a cambiare “tutti gli uomini” in “tutti gli esseri umani” (Devaki 2005, 19-20).

Negli anni successivi entrarono in vigore diverse Convenzioni, tra cui la Convenzione sui Diritti Politici delle Donne (adottata nel 1952), ossia il primo strumento di diritto internazionale che riconosce e protegge i diritti politici delle donne. Successivamente, il 1975 fu dichiarato l'anno internazionale delle donne, ed è proprio da quest'anno in poi che si terranno le Conferenze mondiali sulle donne (Luchsinger *et al.* 2019, 7). Nello stesso anno ebbe inizio il Decennio per le Donne delle Nazioni Unite, che finì nel 1985.

²⁹ Preambolo, Dichiarazione universale dei diritti umani, 10 dicembre 1948, Parigi.

³⁰ Art. 17, Dichiarazione universale dei diritti umani, 10 dicembre 1948, Parigi.

Il Decennio ispirò numerose attività nel mondo³¹, in particolare la creazione e il rafforzamento di corpi nazionali per il monitoraggio e la promozione dell'avanzamento femminile, portando così alla nascita del *gender mainstreaming*. Come abbiamo visto nel paragrafo 2.3., il *gender mainstreaming* consiste nell'impegno dei governi e degli altri attori istituzionali a “promuovere una politica attiva e visibile volta a inserire la prospettiva di genere in tutte le politiche e in tutti i programmi, cosicché, prima che venga presa qualsiasi decisione, sia fatta un'analisi degli effetti di tale decisione sia sulle donne che sugli uomini” (Women U.N. 1995).

Si arrivò inoltre alla stesura del più importante trattato internazionale, ossia la Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione nei confronti delle Donne (CEDAW)³², adottata dall'Assemblea delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979³³. Al 18 dicembre 2019, erano 113 gli Stati ad aver ratificato la Convenzione³⁴.

Si tratta del documento che sancisce l'internazionalizzazione dei diritti delle donne e si fondava sulla constatazione che le donne continuavano (e continuano) a essere oggetto di gravi discriminazioni, nonostante la parità giuridica tra i sessi sancita internazionalmente. Si prese così atto che la realizzazione dei diritti delle donne non richiede solo la parità formale, ma anche quella sostanziale, e che gli Stati dovrebbero eliminare non solo le discriminazioni di diritto, ma anche quelle di fatto. Inoltre, era il primo documento internazionale a indicare l'accesso delle donne ai diritti fondamentali come questione focale per l'intera umanità (Facchi 2007, 143).

³¹ Vengono riportate le tappe tutte le Conferenze mondiali; 1° Conferenza mondiale dell'Anno Internazionale della Donna, città del Messico, 1975; 2° Conferenza mondiale del decennio delle nazioni unite per le donne: Uguaglianza, Sviluppo e Pace, Copenaghen, 1980; 3° Conferenza mondiale per revisionare e valutare i traguardi del decennio delle nazioni unite per le donne, Nairobi, 1985; 4° La Conferenza mondiale sulle donne di Pechino, 1995.

³² Women U.N. (-), The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women Disponibile online alla pagina: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> (Consultato il 24/12/2022).

³³ Adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979 e in vigore dal 3 settembre 1981.

³⁴ONU (2019), *Statement Marking 40th Anniversary of CEDAW*, <https://www.ohchr.org/en/statements/2019/12/statement-marking-40th-anniversary-cedaw> (Consultato il 08/12/2022).

L'accesso effettivo ai diritti viene posto come un obiettivo per la cui realizzazione non bastano le riforme giuridiche, ma sono necessarie trasformazioni economiche, sociali e culturali. Proprio in questo senso, all'art. 5 paragrafo (a) si esortano gli Stati membri a:

modificare i modelli socio-culturali di comportamento degli uomini e delle donne, al fine di conseguire l'eliminazione dei pregiudizi e delle pratiche consuetudinarie o di ogni altro genere che sono basate sull'idea dell'inferiorità o della superiorità dell'uno o dell'altro sesso o su ruoli stereotipati per gli uomini e per le donne.³⁵

Tuttavia, rimangono degli ostacoli alle premesse e all'attuazione della CEDAW. Come fa notare Marsha A. Freeman (2019, 86), cambiare è difficile, in quanto si ridiscutono usi e stereotipi secolari, inoltre vengono riorganizzate le tradizionali relazioni di potere. Tuttavia, questo trattato si è affermato saldamente nel promuovere e monitorare gli sforzi per eliminare le discriminazioni contro le donne. Come evidenziato da Fleur Van Leeuwen (2013, 20), solitamente le altre commissioni dei trattati considerano la discriminazione come un problema da trattare legalmente o programmaticamente, ma raramente fanno menzione della necessità di andare alla radice del problema: le ideologie di genere che supportano la discriminazione stessa, comprese le norme culturali e i ruoli stereotipati. Volendo trarre una conclusione, possiamo dire che il sistema dei diritti umani delle Nazioni Unite, seppur non perfetto, miri a promuovere e difendere i diritti delle donne in due modi:

1. Attraverso i principi di non discriminazione e uguaglianza nei suoi trattati generali (ad esempio, la Carta delle Nazioni Unite e la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani);
2. Attraverso i medesimi principi, ma applicati in dei trattati riguardanti espressamente i diritti umani delle donne (CEDAW e la Piattaforma d'azione di Pechino).

Per l'avvento del nuovo millennio, l'ONU organizzò il Millennium Summit, che si svolse a New York nel mese di Settembre del 2000. Durante la conferenza,

³⁵ Art. 5, CEDAW.

centoquarantasette leader mondiali idearono nuovi dispositivi adeguati a contrastare tutte le forme di povertà presenti nel mondo. A tale scopo, l'8 settembre 2000 l'Assemblea Generale adottò la Dichiarazione del Millennio, con cui gli Stati membri si impegnavano a raggiungere otto obiettivi di sviluppo, chiamati Obiettivi di Sviluppo del Millennio (OSM – in inglese Millennium Development Goals o MDG):

- (1) Sradicare la povertà estrema e la fame;
- (2) Aumentare il tasso d'istruzione primaria;
- (3) Promuovere l'uguaglianza di genere e l'autonomia delle donne;
- (4) Ridurre la mortalità infantile;
- (5) Migliorare la salute delle madri;
- (6) Contrastare l'HIV/AIDS, la malaria e altre malattie;
- (7) Garantire la sostenibilità ambientale;
- (8) Sviluppare una partnership globale per lo sviluppo.³⁶

Nella Tabella 2 possiamo vedere quali sono stati gli andamenti degli obiettivi che maggiormente ci interessano per la nostra analisi (1, 2, 3 e 5). Se da una parte è chiaro che i punti 3 e 5 sono direttamente collegati alla causa della parità di genere, riteniamo di dover chiarire perché la lotta alla povertà e all'analfabetismo sono importanti anche in un'ottica di genere. Come diceva una famosa campagna di One.org (2015) di qualche anno fa, “la povertà è sessista” e colpisce di più le donne rispetto agli uomini. Questo è vero anche nel contesto italiano, in cui la povertà colpisce maggiormente le donne (Dovis e Saraceno 2011). Come dimostrato da una recente ricerca (Aisa *et al.* 2019), l'istruzione e la povertà sono interconnesse e correlate negativamente, ovvero ogni livello di istruzione successivo porta a una riduzione significativa dell'incidenza della povertà rispetto al livello immediatamente inferiore. Lo stesso concetto si può applicare anche al contesto italiano, sebbene il vantaggio per le donne sia inferiore a quello registrato dagli uomini, come vedremo in maniera più approfondita nel paragrafo 3.2.3. Infine, stando al rapporto One.org (2015, 21), “per ogni anno trascorso a scuola, una bambina può

³⁶ UN (-), *Millennium Development Goals*, Disponibile online alla pagina <https://www.un.org/millenniumgoals/> (Consultato il 25/01/2023).

incrementare il suo reddito futuro del 10–20%”. Sebbene questo sia un dato notevole e che illustra l’importanza dell’istruzione in un’ottica di genere, non bisogna dimenticare però che questo rapporto fa dell’istruzione una questione di rilevanza economica prima ancora che un tema di giustizia sociale. Non a caso, tra le donne influenti che hanno appoggiato la campagna troviamo anche Sheryl Sandberg, di cui parleremo in seguito.

Ci sono stati sicuramente dei miglioramenti, ma per esempio il terzo obiettivo poneva degli standard minimi che mal si armonizzavano con i cambiamenti che stavano avvenendo nell’agenda dei diritti umani (Goonsekere 2019, 53).

Tabella 2: Alcuni obiettivi raggiunti dagli OSM.

Obiettivo (1990-2015)	Risultato
<p>1. Sradicare la povertà estrema e la fame</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Povertà: è diminuita di circa il 66%, passando da 1,9 miliardi nel 1990 a 836 milioni nel 2015; - Fame: è diminuita del 9,4%, passando dal 23,3% nel biennio 1990-1992 al 12,9% nel biennio 2014-2016.
<p>2. Aumentare il tasso d’istruzione primaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Istruzione primaria: <ul style="list-style-type: none"> o il tasso d’iscrizione è salito di 8 punti percentuali, arrivando a quota 91% nei Paesi in via di sviluppo; o il tasso d’iscrizione è salito di 12 punti percentuali, arrivando a quota 20% nei Paesi dell’Africa subsahariana; - il numero globale di bambini in età scolare che non frequentano la scuola primaria è diminuito del 43% (periodo 2000-2015); - il tasso di alfabetizzazione è aumentato di 8 punti percentuali e il divario tra uomini e donne si è ridotto.
<p>3. Promuovere l’uguaglianza di genere e l’autonomia delle donne</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Istruzione: in Asia meridionale nel 2015 andavano a scuola 103 bambine ogni 100 bambini. Nel 1990, ogni 100 bambini solo 74 bambine andavano a scuola; - Occupazione femminile: è aumentata di 6 punti percentuali, passando dal 35% del 1990 al 41% nel 2015 (posti di lavoro retribuiti al di fuori del settore agricolo); - Rappresentanza politica: la percentuale media di donne in parlamento è quasi raddoppiata

Obiettivo (1990-2015)	Risultato
	(1990-2015), anche se solo un membro su cinque è una donna, ovvero il 20%;
5. Migliorare la salute delle madri	<ul style="list-style-type: none"> - Tasso di mortalità materna (a livello mondiale): dal 1990, è diminuito di quasi la metà in tutto il mondo, soprattutto a partire dal 2000; - Tasso di mortalità materna (Asia meridionale, Africa sub-sahariana): <ul style="list-style-type: none"> - Asia meridionale: il tasso di mortalità materna è diminuito del 64% tra il 1990 e il 2013; - Africa sub-sahariana: è diminuito di quasi la metà; - Assistenza al parto: nel 2014, quasi tre quarti dei parti sono stati assistiti da personale sanitario qualificato a livello globale, con un aumento del 59% rispetto al 1990.

Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati presenti su "UN Department of Public Information—DPI/2594/3 E"³⁷

Come si capì in seguito, gli sforzi di interpretare gli OSM e di espanderli alla luce degli obiettivi della CEDAW e della legge internazionale sui diritti umani non impedì che talvolta si preferisse perseguire obiettivi paralleli o perfino in contraddizione, anche visto lo scarso supporto effettivo da parte delle agenzie e degli enti dell'ONU stesso (Alston 2005, 825-827).

Nonostante le critiche da parte di attiviste e ricercatrici femministe agli OSM, nel 2015 si è deciso di reintrodurre la prospettiva dei diritti umani e della parità di genere nell'agenda globale, introducendo gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile 2030 (OSS – in inglese Sustainable Development Goals 2030 o SDGs). Il relativo documento, intitolato "Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile"³⁸, che d'ora in poi chiameremo Agenda 2030, è un programma d'azione a favore delle

³⁷ ONU (2015a), *The millennium development goals report. Fact Sheet DPI/2594/3 E*, New York: United Nations. Disponibile online alla pagina: https://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20PR%20Key%20Facts%20Global.pdf (Consultato il 12/12/2022).

³⁸ ONU (2015b), *Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, A/RES/70/1, Disponibile online alla pagina: <https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf> (Consultato il 12/12/2022).

persone, il pianeta e la prosperità, che si prefigge 17 obiettivi e 169 traguardi da raggiungere. Al terzo punto dell'introduzione troviamo la seguente dicitura:

Deliberiamo, da ora al 2030 [...] di combattere le disuguaglianze all'interno e fra le nazioni, [...] di proteggere i diritti umani e promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne e delle ragazze [...]. Ci impegniamo nel raggiungere lo sviluppo sostenibile nelle sue tre dimensioni – economica, sociale e ambientale – in maniera equilibrata e interconnessa. Partiremo inoltre dalle conquiste degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio e mireremo a portare a termine le loro questioni irrisolte.³⁹

Tra i 17 obiettivi prefissati dalla OSS 2030, quello più utile alla nostra analisi è il quinto, ossia “Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze”. Tuttavia, vale la pena citare anche il quarto obiettivo, ossia “Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti”, che all'interno contiene i seguenti punti:

- (4.5) Eliminare entro il 2030 le disparità di genere legate all'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale; [...]
- (4.7) Acquisire conoscenze in ambito dei diritti umani e di genere, per favorire lo sviluppo sostenibile; [...]
- 4.a Costruire e potenziare le strutture dell'istruzione che siano sensibili ai bisogni dell'infanzia, alle disabilità e alla parità di genere e predisporre ambienti dedicati all'apprendimento che siano sicuri, non violenti e inclusivi per tutti.⁴⁰

Il documento pone l'accento sul fatto che questa nuova agenda si inserisca perfettamente nel contesto della legge internazionale. Tuttavia, come fatto notare da Goonesekere (2019, 54), all'interno è previsto che i diritti umani siano “rispettati, protetti e promossi”, ma è omesso l'obbligo di “realizzarli”, che è parte essenziale quando si

³⁹ *Ibidem.*

⁴⁰ *Ibidem.*

parla di diritti economici e sociali, nonché uno dei termini chiave quando si parla oggi di diritti umani. Se non si riafferma l'importanza di approcciare attivamente lo sviluppo in un'ottica di diritti umani, si ripeterà quanto già visto in passato con la Rivoluzione industriale, ossia che lo sviluppo sociale non andrà di pari passo con quello economico, ma anzi aumenteranno le disuguaglianze (Goonesekere, 2019, 53-54).

3.1.2. La normativa nel contesto europeo dal 1957 al 2019

Se, come abbiamo visto nel paragrafo precedente, a livello internazionale il riconoscimento della parità di genere è un tema preponderante, lo stesso vale anche per il nostro continente. Si è trattato di un percorso lungo e macchinoso, che ha visto il rincorrersi di normative che hanno spostato l'asticella sempre un po' più in là.

In conformità con gli avvenimenti internazionali, la questione inerente la differenza di genere fu presa in considerazione per la prima volta attraverso il Trattato di Roma del 25 marzo 1957⁴¹. Con esso, venne a costituirsi formalmente la Comunità Economica Europea (CEE) e si stabilì, fra le altre cose, il divieto di discriminazione tra sessi in materia di retribuzione. L'art.119 recita:

Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della *parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile* per uno stesso lavoro. Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi della presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

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

- a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura,
- b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.⁴²

⁴¹ Dipartimento delle Politiche Europee - *Trattato che istituisce la Comunità Economica Europea e documenti allegati*, Disponibile online alla pagina <https://www.politicheeuropee.gov.it/media/3284/il-trattato-cee-di-roma.pdf> (Consultato il 17/12/2022).

⁴² Art. 119 del Trattato CEE, prima del consolidamento del Trattato avvenuto a Maastricht.

Il concetto di non discriminazione era circoscritto all'ambito retributivo, in stretta corrispondenza con le finalità funzionalistiche perseguite dalla CEE, in quanto serviva a soddisfare l'esigenza di eliminare le distorsioni della concorrenza (Bazzocchi e Lucati 2012, 5). In altre parole, si voleva evitare che venissero assunte preferibilmente delle lavoratrici di sesso femminile in quanto meno costose dal punto di vista retributivo, portando così a una riduzione dei costi di produzione con la conseguente possibilità di vendere a prezzi più bassi di quelli presenti sul mercato, creando quello che in economia si definisce *dumping*.

L'art.119 ha avuto un ruolo cruciale grazie alle interpretazioni estensive date dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee (CGCE)⁴³, applicando il principio antidiscriminatorio sia in ambito processuale che sostanziale. Nel celebre caso Defrenne (vedasi in merito le Sentenze Defrenne I⁴⁴ e Defrenne II⁴⁵), le sentenze della CGCE chiarirono due questioni rilevanti. In primo luogo, che l'art.119 era direttamente applicabile e conferiva dei diritti da tutelare legalmente ai cittadini degli Stati membri. In aggiunta, che anche in presenza di una legislazione nazionale, la Comunità aveva competenza e poteva emanare normative in materia di pari opportunità (Donà 2007, 54; Bazzocchi e Lucati 2012, 6).

Se da una parte la CGCE ebbe un ruolo importante nell'interpretazione della normativa vigente, allargando i diritti spettanti alle donne. Tuttavia, non mancarono delle critiche da parte delle studiose, come Clare McGlynn (2000, 43-44), che rilevò come la Corte continuasse a perpetrare l'ideologia dominante della maternità.

⁴³ La CGCE, istituita con i Trattati di Roma nel 1957, era la Corte di Giustizia di tutte e tre le Comunità Europee (CECA, CEE ed EURATOM). Con il Trattato di Lisbona del 2009, fu convertita nella Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE).

⁴⁴ DEFRENNE contro SA SABENA, sentenza 10 marzo 1976 CAUSA 43-75; Disponibile online alla pagina: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=C3D3A5147CCC952C79F26B049D1705BA?text=edocid=88907epageIndex=0edoclang=itemode=lstedir=eocc=firstepart=1ecid=58689> (Consultato il 17/12/2022).

⁴⁵ DEFRENNE contro SABENA, sentenza 8 aprile 1976, Causa 43-75, Disponibile online alla pagina: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=C3D3A5147CCC952C79F26B049D1705BA?text=edocid=88926epageIndex=0edoclang=ITemode=lstedir=eocc=firstepart=1ecid=58689> (Consultato il 17/12/2022).

Dopo anni di interventi secondari sul tema, il 7 febbraio 1992 fu sottoscritto il Trattato sull'Unione Europea (TUE), o Trattato di Maastricht, che entrò poi in vigore il 1° novembre 1993 e fu ratificato dall'Italia con la Legge n.454 del 3 novembre 1992.

Il Trattato di Maastricht contiene anche il Protocollo sulla politica sociale, ovvero l'allegato al Trattato di Maastricht, nel quale viene sancita la legittimità delle discriminazioni positive per favorire il lavoro femminile. L'accordo sulla politica sociale (a sua volta allegato al Protocollo) ampliava gli obiettivi sociali dell'UE, inserendo l'informazione e la consultazione dei lavoratori, la parità uomo-donna e l'integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro. Nello stesso anno, con l'obiettivo di attuare le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, venne adottata la direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19 ottobre 1992.

A partire dal 1992, a livello comunitario si susseguirono una serie di atti normativi differenti, finalizzati alla realizzazione della parità di genere, e furono emanate una serie di direttive sempre più specifiche, come si evince dalla Tabella 3.

Tabella 3: Direttive europee approvate nel periodo 1992 – 2019 in ambito della parità di genere (lista non esaustiva).

Atto normativo	Contenuto	Status
92/85/CEE ⁴⁶	“Protezione della salute e della sicurezza delle lavoratrici gestanti o puerpere e delle lavoratrici in periodo di allattamento.”	In vigore (con modifiche)
96/34/CE ⁴⁷	“Accordo quadro sul congedo parentale concluso da UNICE, CEEP e CES.”	ABROGATA
97/80/CE ⁴⁸	“Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso”	ABROGATA
97/81/CE ⁴⁹	“Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso da UNICE, CEEP e CES”	In vigore (con modifiche)

⁴⁶ Consiglio Europeo (1992), DIRETTIVA 92/ 85 /CEE DEL CONSIGLIO del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391 /CEE) Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex:31992L0085> (Consultato il 17/12/2022).

⁴⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=celex%3A31996L0034> (Consultato il 17/12/2022).

⁴⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31997L0080> (Consultato il 17/12/2022).

⁴⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0081> (Consultato il 17/12/2022).

Atto normativo	Contenuto	Status
2002/73/CE ⁵⁰	“Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro”	ABROGATA
2004/113/CE ⁵¹	“Principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l’accesso a beni e servizi e la loro fornitura”	In vigore
2006/54/CE ⁵²	“Principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)”	In vigore
2010/18/UE ⁵³	“Accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES”	ABROGATA
2010/41/UE ⁵⁴	“Applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un’attività autonoma”	In vigore
2011/36/UE ⁵⁵	“Prevenzione e repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime”	In vigore (con modifiche)
2011/99/UE ⁵⁶	“Ordine di protezione europeo, applicabile alle misure di protezione volte a proteggere tutte le vittime e non solo le vittime di violenze di genere”	In vigore
2012/29/UE ⁵⁷	“Norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato”	In vigore
2019/1158/UE ⁵⁸	“Equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza”	In vigore

Fonte: Rielaborazione dell’autrice sulla base dei dati presenti in EUR-Lex.

Come abbiamo visto, le direttive nel corso degli anni sono state cospicue. Inoltre, ha avuto grande rilevanza il Trattato di Amsterdam, firmato il 2 ottobre 1997 ed entrato in vigore il 1° maggio 1999, il quale sancisce la parità di opportunità e ribadisce il concetto di parità retributiva. Con gli articoli 2 e 3 si riconosce la parità di opportunità tra uomini e donne come obiettivo fondamentale dell’Unione, che deve fungere da linea guida ed essere incorporato in tutte le politiche dell’UE. Per di più, all’art. 41, oltre a ribadire il concetto di parità retributiva, si prevede anche l’emanazione da parte del Consiglio di successive

⁵⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073> (Consultato il 17/12/2022).

⁵¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32004L0113> (Consultato il 17/12/2022).

⁵² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054> (Consultato il 17/12/2022).

⁵³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A32010L0018> (Consultato il 17/12/2022)

⁵⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32010L0041> (Consultato il 17/12/2022).

⁵⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32011L0036> (Consultato il 17/12/2022)

⁵⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0099> (Consultato il 17/12/2022).

⁵⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX%3A32012L0029> (Consultato il 17/12/2022).

⁵⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32019L1158> (Consultato il 17/12/2022).

disposizioni in tema di pari opportunità e introduce, con una specifica clausola rivolta agli Stati membri, la possibilità di adottare politiche discriminatorie a favore delle donne per ridurre il *gender gap*.

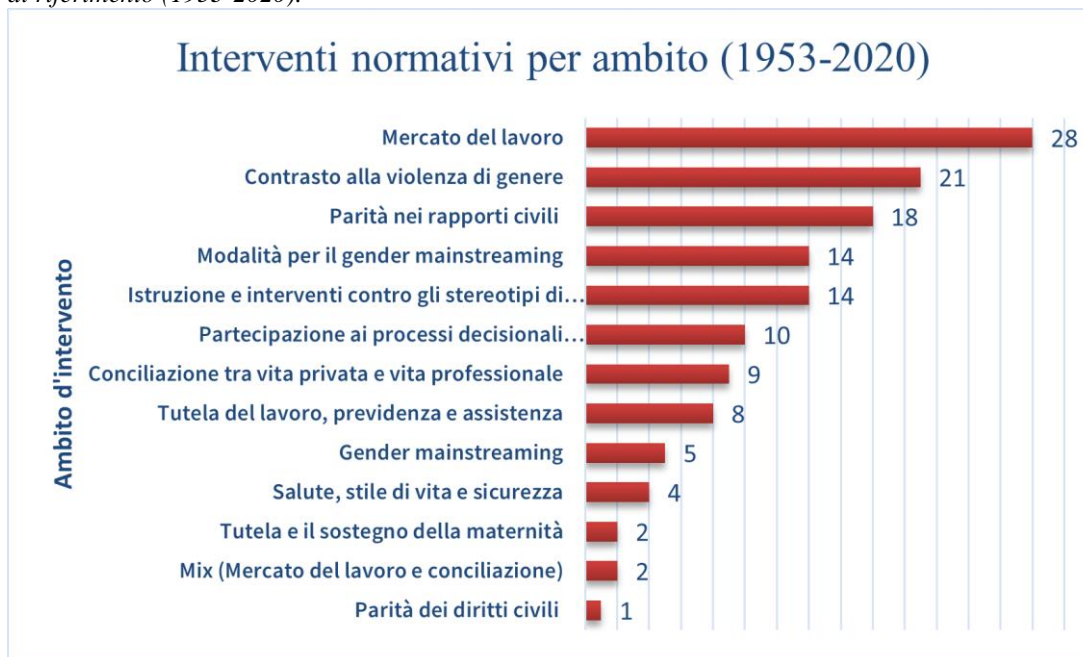
Come possiamo vedere nella Figura 1, nell'arco di tempo che va dal 1953 (anno in cui venne adottata la Convenzione per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà fondamentali (CEDU), che garantisce il godimento di diritti e libertà fondamentali e prevede il divieto di discriminazioni⁵⁹) al 2020 sono stati emessi un totale di 136 atti normativi (trattati, risoluzioni, direttive, decisioni e protocolli), riguardanti un variegato ambito d'intervento. Fra i temi più rilevanti, vi sono il mercato del lavoro con 28 atti normativi, il contrasto alla violenza di genere con 21 e la parità nei rapporti civili con 18.

Il 2006 è in qualche modo da considerarsi l'anno della svolta, non solo a livello comunitario, ma anche a livello nazionale (come vedremo più avanti). Con la Decisione n. 771/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006, infatti, fu istituito l'anno 2007 come l'anno europeo delle pari opportunità per tutti. Nel corso dell'anno in questione, attraverso campagne educative, indagini e incontri, si volle sensibilizzare gli europei sul diritto alla parità e alla non discriminazione, stimolare il dibattito sulle possibilità di incrementare la partecipazione equilibrata di uomini e donne, valorizzare la diversità e la parità e promuovere una società più solidale. All'art. 4 (Parità tra i generi) troviamo la seguente dicitura: "L'anno europeo tiene conto dei diversi modi in cui donne e uomini subiscono discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali."⁶⁰

⁵⁹ Anche se la CEDU è stata conteggiata tra gli interventi normativi nel periodo 1953-2020, si è deciso di non dedicarle un paragrafo in quanto emanata dal Consiglio d'Europa.

⁶⁰ Art. 4 (Parità tra i generi), Decisione n.771/2006/CE, Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006D0771&qid=1582274765639&from=IT> (Consultato il 20/12/2022).

Figura 1: Interventi normativi nella Comunità Europea, dati aggregati per ambito d'intervento, periodo di riferimento (1953-2020).



Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati messi a disposizione sul sito del Ministero dell'Economia e della Finanza (MEF, 2020).⁶¹

Nello stesso anno fu emessa anche la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione). In particolare, si applica agli ambiti che riguardano l'accesso al lavoro, la promozione e formazione professionale, le condizioni di lavoro (compresa la retribuzione) e i regimi professionali di sicurezza sociale. Infine, sempre nel 2006, attraverso il Regolamento (CE) n. 1922/2006⁶² del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 dicembre 2006, fu istituito l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), ovvero l'agenzia dell'Unione Europea che si adopera per rendere l'uguaglianza di genere una realtà all'interno e all'esterno dell'UE.

⁶¹ MEF (2020), *Rassegna normativa in formato elaborabile*, Disponibile online alla pagina: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.rgs.mef.gov.it%2F_Documenti%2FVERSIONE-I%2FAttivit--i%2FRendiconto%2FBilancio-di-genere%2F2020%2FAppendice-I-Rassegna-normativa-in-formato-elaborabile.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK (Consultato il 20/12/2022).

⁶² Parlamento e Consiglio Europeo (2006), *REGOLAMENTO (CE) N. 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 20 dicembre 2006 che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere*, Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006R1922&qid=1551452181447&from=EN> (Consultato il 20/12/2022).

Tra gli obiettivi generali dell'EIGE, citati nell'art. 2, rientra il sostenere e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, compresa l'integrazione di genere in tutte le politiche comunitarie e le politiche nazionali che ne derivano, nonché la lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso e la sensibilizzazione dei cittadini dell'UE in materia di uguaglianza di genere, fornendo assistenza tecnica alle istituzioni della Comunità, in particolare alla Commissione, e alle autorità degli Stati membri.

Nell'art. 3 si citano invece i compiti dell'EIGE, fra cui: raccogliere, analizzare e diffondere informazioni relative all'uguaglianza di genere; valutare e diffondere strumenti metodologici a sostegno dell'integrazione dell'uguaglianza di genere; promuovere la cooperazione con organismi ed enti che operano per il conseguimento della parità a livello nazionale ed europeo.

Nel 2009, la Carta dei diritti fondamentali⁶³ divenne pienamente vincolante con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona. L'art. 21 della Carta sancisce il divieto di qualsiasi forma di discriminazione, inclusa quella fondata sul sesso. L'art. 23, invece, stabilisce che la parità tra uomini e donne debba essere assicurata in tutti i campi, incluso quello occupazionale e retributivo. Inoltre, il principio della parità non impedisce misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato. Infine, l'art.33 garantisce la tutela contro il licenziamento per motivi legati alla maternità, il diritto al congedo di maternità retribuito e al congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio.

Nel 2011, gli Stati membri del Consiglio d'Europa firmarono la Convenzione del Consiglio d'Europa STCE n°210⁶⁴, entrata poi in vigore il 1° agosto 2014. La Convenzione, detta anche Convenzione di Istanbul, crea un quadro giuridico completo per proteggere le donne contro qualsiasi forma di violenza (di natura fisica, sessuale, psicologica o economica) ed è incentrata sia sulla prevenzione che sull'obiettivo di perseguire i trasgressori. Nel settembre dello stesso anno, il Parlamento Europeo esortò

⁶³ Carta dei diritti fondamentali dell'unione europea (2000/C 364/01), Disponibile online alla pagina: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf (Consultato il 20/12/2022).

⁶⁴ Consiglio d'Europa; (2011), *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, Disponibile online: <https://web.archive.org/web/20131220221333/http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/LM/AREAI NTERNAZIONALE/Documents/2011-05-11%20Convenzione%20Istanbul%20violenza%20donne.pdf> (Consultato il 22/12/2022).

la Commissione e gli Stati membri a impegnarsi per tutelare e incoraggiare l'imprenditorialità femminile⁶⁵ e intraprendere iniziative per tutelare le donne vicine all'età pensionabile⁶⁶. Nel primo caso, esortando i Paesi a garantire alle imprenditrici il sostegno finanziario e formativo, accesso alle opportunità di business networking e alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, si incoraggia anche ad adottare misure volte a favorire la conciliazione fra vita familiare e professionale. Per le donne meno giovani, invece, si incentiva la possibilità di rimanere e/o ritornare nel mercato del lavoro, di adottare misure per aiutare le donne in età avanzata fornitrici di assistenza in famiglia e di riconoscere la dimensione di genere in ambito sanitario, ponendo attenzione alle specificità legate al genere e all'età e garantendo la parità di accesso a servizi di assistenza sanitaria.

Nel 2013, attraverso il Regolamento (UE) n. 1381/2013 del Parlamento e del Consiglio Europeo⁶⁷ fu istituito il "programma" per attuare efficacemente il divieto di discriminazioni (tra cui quelle di genere), combattere l'intolleranza, promuovere la cooperazione, i diritti e i valori dell'UE. Esso prevede attività di analisi, formazione e divulgazione, oltre che una dotazione di oltre 439 milioni di euro per il periodo 2014-2020. La Commissione Europea assicura la coerenza del programma e ne monitora e valuta i risultati.

⁶⁵ Parlamento Europeo (2011a), *Risoluzione del 16 settembre 2011 su "Imprenditoria femminile nelle piccole e medie imprese"*, Disponibile online alla pagina: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2011-0367_IT.pdf?redirect (Consultato il 20/12/2022).

⁶⁶ Parlamento Europeo (2011b), *Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2011 sulla situazione delle donne che si avvicinano all'età pensionabile (2011/2091(INI))*, Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011IP0360efrom=IT> (Consultato il 20/12/2020).

⁶⁷ Parlamento e Consiglio Europeo (2013), *REGOLAMENTO (UE) N. 1381/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 17 dicembre 2013 che istituisce un programma Diritti, uguaglianza e cittadinanza per il periodo 2014-2020 (Testo rilevante ai fini del SEE)*, Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1381efrom=it> (Consultato il 12/12/2022).

Nel 2016, il Parlamento Europeo, attraverso la Risoluzione del Parlamento Europeo (2016/2017(INI))⁶⁸, invitò la Commissione e gli Stati membri a elaborare politiche per superare gli stereotipi di genere e promuovere una più equa condivisione del lavoro domestico. Come si legge nei principi generali dell'atto, l'art. 1:

sottolinea che la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare è un concetto ampio che abbraccia tutte le politiche globali di natura legislativa e non legislativa, volte a promuovere un equilibrio adeguato e proporzionato tra i diversi aspetti della vita delle persone (*sic*); ritiene che per conseguire un reale equilibrio tra vita professionale e vita privata sono necessarie politiche solide, trasversali, strutturali, coerenti e complete, che includano incentivi e misure efficienti per favorire la conciliazione tra il lavoro, la possibilità di dedicare tempo alla famiglia e agli amici e di prendersi cura dei familiari, il tempo libero e lo sviluppo personale; evidenzia che è necessario soprattutto un cambiamento culturale a livello della società, che prenda di mira gli stereotipi di genere, affinché il lavoro e le attività di cura siano ripartite in modo più equo tra gli uomini e le donne.⁶⁹

In aggiunta, nell'art. 14 la Commissione esorta gli Stati a incoraggiare le imprese a favorire l'equilibrio vita-lavoro e a combattere la discriminazione, così da incoraggiare gli uomini a impegnarsi nell'attività di assistenza.

Nel 2019 fu introdotta la Direttiva 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abrogava la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Essa stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne, agevolando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza. Riguarda inoltre il congedo di paternità, il congedo parentale e

⁶⁸ Parlamento Europeo (2016), *Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale* Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/2017(INI)) (2016/2017(INI)) Disponibile online alla pagina: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.204.01.0076.01.ITA (Consultato il 23/12/2022).

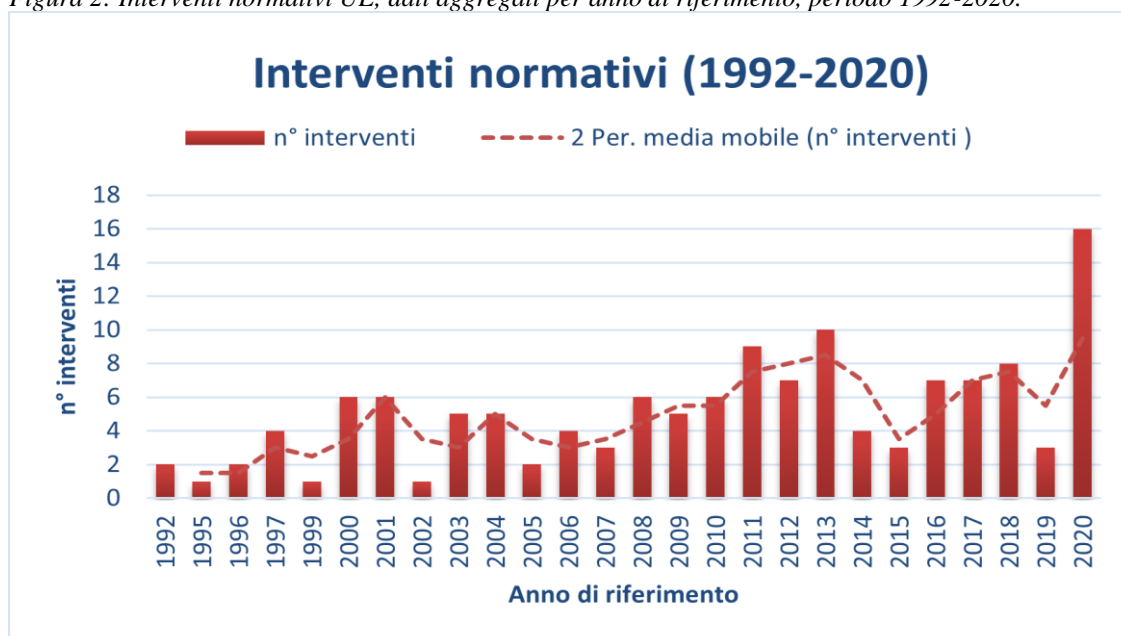
⁶⁹ *Ibidem*, art. 1.

il congedo per i prestatori di assistenza e la modalità di lavoro flessibili. Come vedremo, questa direttiva ha avuto dei risvolti favorevoli anche nella normativa italiana.

3.1.3. La normativa europea durante la pandemia e gli obiettivi futuri

Il 2020 è stato certamente un *annus horribilis* per il mondo intero, a causa della pandemia COVID e dei suoi effetti in molteplici ambiti. Nonostante ciò, ha avuto un effetto deflagrante per la normativa europea in tema di parità di genere, come possiamo vedere nella Figura 2.

Figura 2: Interventi normativi UE, dati aggregati per anno di riferimento, periodo 1992-2020.



Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati del MEF (2020).⁷⁰

Data la pubblicazione di ben sedici atti normativi di varia natura, gli stessi sono stati riportati nella seguente Tabella 4 a titolo riassuntivo. Sicuramente uno degli ambiti a cui è stata data maggior attenzione è quello del mercato del lavoro, che come sempre rimane il fulcro degli interventi legislativi.

⁷⁰ MEF (2020), Rassegna normativa in formato elaborabile, Disponibile online alla pagina: <https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit-i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2020/Appendice-I-Rassegna-normativa-in-formato-elaborabile.xlsx> (Consultato il 20/12/2022).

Tabella 4: Atti normativi emessi nel 2020 con lo scopo di promuovere l'implementazione delle politiche di parità di genere.

Tipo di atto	Atto normativo	Ambito di intervento
Proposta di decisione del Consiglio	Proposta di DECISIONE DEL CONSIGLIO che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'Unione europea, la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro	Contrasto alla violenza di genere
Comunicazione della Commissione Europea	Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e Sociale europeo e al Comitato delle regioni. - Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025	Gender mainstreaming
Risoluzione del Parlamento europeo	Risoluzione del Parlamento europeo sull'attuazione del documento di lavoro congiunto (SWD (2015)0182) – Parità di genere ed emancipazione femminile: Trasformare la vita delle donne e delle ragazze attraverso le relazioni esterne dell'UE 2016-2020 (2017/2012(INI))	Gender mainstreaming
Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni	Una strategia per le PMI per un'Europa sostenibile e digitale COM (2020) 103 final	Mercato del lavoro
Conclusioni del Consiglio	Conclusioni del Consiglio sulle sfide demografiche: la via da seguire (2020/C 205/03)	Mix - mercato del lavoro e conciliazione
Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni	Strategia dell'UE sui diritti delle vittime (2020-2025) COM (2020) 258 final	Contrasto alla violenza di genere
Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni	Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione COM (2020) 276 final	Mercato del lavoro
Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni	Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza COM (2020) 274 final	Istruzione e Interventi contro gli stereotipi di genere
Parere del Comitato Economico e Sociale europeo	Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "Sfide demografiche nell'UE alla luce delle disuguaglianze economiche e delle disparità di sviluppo" (2020/C 232/01)	Conciliazione tra vita privata e vita professionale

Tipo di atto	Atto normativo	Ambito di intervento
Risoluzione del Parlamento europeo	Risoluzione del Parlamento europeo del 23 luglio 2020 sulle conclusioni della riunione straordinaria del Consiglio europeo del 17-21 luglio 2020 (2020/2732(RSP))	Gender Mainstreaming
Risoluzione del Parlamento europeo	Risoluzione del Parlamento europeo sull'occupazione e le politiche sociali della zona euro (2018/2034(INI))	Mix - mercato del lavoro e conciliazione
Decisione del Consiglio	Decisione (UE) 2020/1512 del Consiglio del 13 ottobre 2020 relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione	Mercato del lavoro
Parere del Comitato Economico e Sociale europeo	Parere del Comitato economico e sociale europeo del 16 luglio 2020 sul tema "Strategia per la parità di genere"	Gender mainstreaming
Risoluzione del Parlamento europeo	Risoluzione del Parlamento europeo sui servizi di assistenza nell'UE per una migliore parità di genere (2018/2077(INI))	Mix - mercato del lavoro e conciliazione
Risoluzione del Parlamento europeo	Risoluzione del Parlamento europeo sulla situazione delle donne con disabilità (2018/2685(RSP))	Mix - Gender mainstreaming e parità nei rapporti civili
Raccomandazione del Consiglio	Raccomandazione del Consiglio del 30 ottobre 2020 relativa a un ponte verso il lavoro, che rafforza la garanzia per i giovani e sostituisce la raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani 2020/C 372/01	Mercato del lavoro

Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati del MEF (2020).⁷¹

Oltre a questo grande sforzo normativo per sopperire ai danni della pandemia, nello stesso anno è stata adottata anche la nuova Strategia per la parità di genere 2020-2025⁷², adottata dalla Commissione il 5 marzo 2020. Questo piano quinquennale persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate; la sua attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità ed è incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, coerentemente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

⁷¹ *Ibidem.*

⁷² Commissione Europea (2020a), Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105> (Consultato il 27/12/2022).

Per realizzare la parità, la Commissione ha proposto misure vincolanti in materia di trasparenza salariale⁷³ e una nuova proposta di direttiva a livello UE per la violenza contro le donne e la violenza domestica⁷⁴, con l'intento d'introdurre norme minime mirate a questo gruppo di vittime e di configurare come reato le forme di violenza contro le donne e la violenza online.

Relativamente alle misure in materia di trasparenza salariale, sono state formulate diverse ipotesi, tra cui le quattro misure principali sono⁷⁵:

1. Diritto all'informazione sui livelli salariali: i dipendenti possono richiedere informazioni sui livelli salariali (inclusi elementi extra come i bonus), distinte per genere e per categorie con mansioni uguali e/o equiparabili;
2. Report sulle retribuzioni: le aziende con almeno cinquanta dipendenti dovrebbero rilasciare report regolari a dipendenti, sindacati e partner sociali sulla retribuzione media per categoria o posizione, distinta per genere. Questa misura è mirata alle imprese di piccolo e medie dimensioni e si basa su informazioni che solitamente sono già in possesso degli uffici delle risorse umane;
3. Audit sulle retribuzioni: questa misura di trasparenza include un'analisi della proporzione di uomini e donne in ciascuna categoria, un'analisi della valutazione lavorativa e del sistema di classificazione utilizzato, oltre a informazioni dettagliate su salari e differenze salariali per genere. Si suggerisce di applicare questa misura solo per le aziende con più di duecentocinquanta dipendenti, visti i costi aggiuntivi. I risultati dovrebbero essere forniti su richiesta a sindacati e partner sociali;

⁷³Commissione Europea (-), *EU action for equal pay. The EU is tackling the gender pay gap from various perspectives. The aim is to promote the effective equal pay principle by creating new legislation and monitoring its implementation.* Disponibile online alla pagina: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en (Consultato il 27/12/2022).

⁷⁴ Commissione Europea (2022), *Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Disponibile online sulla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105> (Consultato il 27/12/2022).

⁷⁵ Commissione Europea (2020b), *“COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EVALUATION of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on ‘equal pay for equal work or work of equal value’”*, Disponibile online alla pagina: https://commission.europa.eu/system/files/2020-03/swd-2020-50_en.pdf (Consultato il 27/12/2022).

4. Trattativa collettiva per retribuzioni eque: il tema delle retribuzioni eque, compresi gli audit sulle retribuzioni, dovrebbe essere discusso durante la trattativa collettiva (Commissione Europea 2020b, 7).

Stando alla valutazione della Commissione Europea (2020b) in merito ad alcuni problemi rilevanti in tema di equità salariale, la maggior parte dei Paesi europei sono ancora ben lontani dai principi di equità e trasparenza prefissati. Per quanto riguarda l'Italia, è stata valutata come segue (Commissione Europea 2020b, 16):

- Mancanza di chiarezza giuridica in tema di retribuzione equa: problema rilevante;
- Accesso alla giustizia e difesa dei diritti: problema limitato;
- Indennità o risarcimento delle vittime: problema rilevante;
- Applicazione dell'inversione dell'onere probatorio: problema moderato;
- Promozione, sviluppo e utilizzo di sistemi di valutazione e classificazione *gender-neutral*: problema limitato;
- Informazioni chiare sui poteri e promozione degli enti di parità⁷⁶: problema moderato.

Merita sicuramente la nostra attenzione il Parere del Comitato Economico e Sociale europeo (CESE) del 16 luglio 2020 in tema di “Strategia per la parità di genere”. Nel documento si legge che la pandemia da COVID-19 ha avuto un impatto di genere; pertanto, la nuova strategia per la parità di genere dovrebbe tenerne pienamente conto. La Commissione Europea, inoltre, dovrebbe attuare la strategia per la parità di genere e parallelamente contrastare l'impatto della pandemia di COVID-19, in merito alla quale fa delle Osservazioni generali sulla strategia per la parità di genere 2020-2025 e proposte di attuazione. Nel paragrafo 3.2. per l'appunto si legge:

L'attuale infrastruttura istituzionale per la parità di genere a livello dell'UE (DG JUST, EIGE, il Parlamento europeo e le istituzioni dell'UE, nonché gli organi consultivi e la task force per la parità, con il sostegno dei dati forniti da Eurofound e da Eurostat), dovrebbe essere meglio integrata nel processo di governance delle

⁷⁶ In Italia esiste il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (in breve Comitato Nazionale di Parità), istituito dalla Legge n. 125/1991. È attualmente disciplinato dal Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198.

politiche dell'UE. Al di là dei confini specifici della parità di genere, questa infrastruttura istituzionale dovrebbe essere parte integrante del meccanismo politico che tratta i principali dossier attuali (tra cui l'Agenda digitale, l'Agenda per le competenze, il Green Deal dell'UE, gli Obiettivi per la gioventù europea).⁷⁷

Nello stesso anno, con la Comunicazione “Il bilancio dell'UE come motore del piano per la ripresa europea” [COM/2020/442 final]⁷⁸, la Commissione ha notificato agli Stati membri le linee guida inerenti all'ambizioso piano globale per la ripresa europea, basato sulla solidarietà e sull'equità. Un piano che ha lo scopo di rilanciare l'economia europea attraverso strumenti equi e più sostenibili per le generazioni future. Le proposte di ripresa si fondano principalmente sullo strumento europeo di emergenza per la ripresa ovvero il Next Generation UE del valore di 750 miliardi di euro, che integrerà temporaneamente il bilancio dell'UE con nuovi strumenti finanziari. Stando a quanto presente sul sito⁷⁹ della Commissione europea il pacchetto dovrà finanziare anche “la protezione della biodiversità e la parità di genere. Si prende atto che ogni paese ha affrontato la crisi pandemica in maniera differente e quindi non vi è una ricetta unica per risollevare le economie degli stati membri. Quindi il fondo di ripresa istituito ad *hoc* dovrebbe non solo riattivare l'economia ma anche favorire ad un cambio di paradigma favorendo una crescita più equa e sostenibile.

3.1.4. La normativa italiana: il lento cammino verso la parità

Nell'affrontare il panorama normativo italiano, non possiamo che partire dal suo cardine, ossia la nostra carta costituzionale. La Costituzione Italiana, infatti, tratta il principio di

⁷⁷ Comitato Economico e Sociale Europeo (2020), *Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Strategia per la parità di genere»* [COM(2020) 152 final] (2020/C 364/11), C364/81, Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020AE1253eqid=1673616408451> (Consultato il 26/12/2022).

⁷⁸ Commissione Europea (2020c), *COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Il bilancio dell'UE come motore del piano per la ripresa europea* [COM/2020/442 final], Disponibile online alla pagina: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:4524c01c-a0e6-11ea-9d2d-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1eformat=PDF (Consultato il 26/12/2022).

⁷⁹ Commissione Europea (-), *Piano per la ripresa dell'Europa* Disponibile online alla pagina: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/recovery-plan-europe_it#finanziare-il-bilancio-a-lungo-termine-e-nextgenerationeu (Consultato il 26/12/2022).

eguaglianza in diversi articoli, di cui il principale è il già citato art.3. Il primo comma che la compone riconosce il principio di eguaglianza formale, mentre il secondo enuncia il principio di eguaglianza sostanziale. Di fatto, però, l'art.3 non è l'unico che tratta il principio di eguaglianza, dato che si fa riferimento a esso anche in altri. In alcuni casi il riferimento è sottinteso, come quando la costituzione riconosce diritti o impone doveri a "tutti" i cittadini o a "nessuno" (Luciani 2020, 11), mentre in altri casi è esplicito. Si vedano gli esempi proposti di seguito:

- art.29, comma 2: "Il matrimonio è ordinato sull'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare";
- art.37, comma 1: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore";
- art.51, comma 1: "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini";
- art.117, comma 7: "Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive"⁸⁰

Il principio di eguaglianza presente nell'art.3 è stato ampiamente dibattuto e più volte emendato, come ben documentato nel Resoconto Sommario della seduta di mercoledì 11 settembre 1946⁸¹: da esso emerge che, dopo aver affermato i principi di libertà e uguaglianza nella realtà sociale, vi potrebbero essere degli ostacoli di ordine economico e sociale che potrebbero avrebbero impedito il raggiungimento effettivo dell'uguaglianza. Per questo motivo, la legislazione italiana deve tenere conto degli ostacoli reali e mettere in atto azioni per rimuoverli⁸² (Assemblea Costituente 1946, 39).

⁸⁰ Luciani 2020, 11.

⁸¹ Assemblea Costituente (1946), Commissione per la Costituzione, Resoconto Sommario della seduta di mercoledì 11 settembre 1946. Disponibile online alla pagina: https://documenti.camera.it/_dati/costituente/lavori/I_Sottocommissione/sed005/sed005.pdf (Consultato il 10.12.2022).

⁸² La riflessione è di Lelio Basso (1903-1978).

Come affermato da Aldo Moro durante la stessa seduta:

[...] definire il senso rigorosamente giuridico, non sia una cosa attuabile senza rinunciare ad una dichiarazione di affermazione della tendenza progressiva che deve avere la democrazia italiana nell'attuale momento. Parlando del diritto ad un eguale trattamento sociale, s'intende mettere in luce il carattere dinamico che deve avere lo Stato democratico. Ciò è espresso nella seconda parte dell'articolo, in cui si afferma che è compito dello Stato e della società, di eliminare gli ostacoli che impediscono il raggiungimento della piena dignità della persona umana e del suo completo sviluppo.⁸³

Il problema inerente alla realizzazione dell'uguaglianza sostanziale era presente sin dal 1946, come affermato da Lelio Basso:

[...] non basta l'eguaglianza puramente formale, come quella caratteristica della vecchia legislazione, per dire che si sta costruendo uno Stato democratico, ma che invece l'essenza dello Stato democratico consista nella misura maggiore o minore del contenuto che sarà dato a questo concreto principio sociale.⁸⁴

Nonostante questo tema fosse discusso già al tempo della stesura della Costituzione e venisse indicato come vitale per uno Stato democratico moderno, come vedremo più avanti nel capitolo il passaggio da uguaglianza formale a sostanziale non è ancora avvenuto del tutto. D'altronde, durante l'Assemblea Costituente emerse anche prepotentemente la questione della parità di genere, grazie anche all'apporto delle costituenti donne. Pur essendo solo 21 su 556, era comunque la prima volta che delle donne sedevano in un'assemblea rappresentativa politica, quindi la novità era enorme. Se ne capì l'importanza quando si discusse dell'accesso alla magistratura: a coloro che sostenevano l'inidoneità delle donne, sia per il loro ruolo sociale di cura familiare, sia per le asserite limitazioni fisiologiche che ne avrebbero condizionato l'equilibrio (Assemblea Costituente 1947, 1954), rispose per le rime la deputata Maria Federici mettendo in luce

⁸³ Assemblea Costituente 1946, 37.

⁸⁴ Assemblea Costituente 1946, 36.

l'assurda contraddizione che si sarebbe determinata fra il riconoscimento dell'elettorato attivo e passivo alle donne, che aveva consentito anche a lei di sedere alla Costituente, e la loro esclusione da una delle principali funzioni dello Stato. Sin dagli albori della nostra Repubblica, quindi, vi era la consapevolezza che vi fosse una grande contrapposizione tra uguaglianza formale e sostanziale.

Come ci suggerisce anche Massimo Luciani (2020), la semplice lettura di quanto sancito nell'art.3 fa sorgere enormi interrogativi e dubbi, in particolare sul divieto di fare "distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali". Sarebbe logico pensare che, una volta affermato il principio di uguaglianza formale, lo specifico divieto di cui sopra sia solo una ripetizione superflua. Tuttavia, questa sarebbe una conclusione affrettata: la dottrina più rigorosa, infatti, ha affermato che il divieto in questione imporrebbe un'uguaglianza "assoluta", andando a escludere qualsiasi differenza di trattamento (Paladin 1965, 532; Luciani 2020, 14). Di fatto, la differenziazione non solo non è vietata, ma è necessaria qualora il legislatore si trovi a dover disciplinare situazioni diverse, tanto che per superare le disuguaglianze di fatto, è imprescindibile adottare delle misure differenziate (Modugno 2014, 2). Uno spunto interessante in merito lo troviamo nel secondo comma dell'art.3:

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza 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.⁸⁵

Lo Stato rimuove gli ostacoli menzionati principalmente attraverso politiche pubbliche educative, economiche o redistributive. Dato che l'art.3 è un articolo di natura programmatica, negli anni i legislatori hanno lavorato per migliorare un po' alla volta la situazione. Uno dei principali ostacoli su cui sono intervenuti è sicuramente la discriminazione. In tal senso, l'intervento più recente, volto a rimediare a ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, è contenuto nel d.lgs. 9 luglio 2003, n.216⁸⁶:

⁸⁵ Art.3 comma 2, Cost.

⁸⁶ "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

all'art. 2, vi è una nozione di parità di trattamento e si precisa quando si ha discriminazione diretta (lett. a) e quando discriminazione indiretta (lett. b). Come si legge:

[...] Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età ((, per nazionalità)) o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età ((o nazionalità)) o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. [...].⁸⁷

Le discriminazioni in base al sesso⁸⁸ sono il fulcro di questo elaborato, dirette o indirette che siano.

Proprio in rapporto alle discriminazioni di genere, peraltro, la Costituzione ha poi subito modificazioni di una certa importanza. Anzitutto, quella dell'art. 51, comma 1: esso, inizialmente, stabiliva solo che “tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”. Ora, con la legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003 (L. Cost. n.1/2003), è stato aggiunto che “a tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini”. È stato variato anche l'art. 117,

⁸⁷ D.lgs. 9 luglio 2003, n.216 (*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ((e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori))*). Atto multivalente, Disponibile online alla pagina: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2003-08-13eatto.codiceRedazionale=003G0240etipoDettaglio=multivigenzaeqId=etabID=0.2603276460058144etile=Atto%20multivigenteebloccoAggiornamentoBreadCrumb=true> (Consultato il 12/12/2022).

⁸⁸ Come abbiamo già ribadito nel capitolo 2, noi useremo il termine genere per porre una certa enfasi sulle relative caratteristiche culturali, anziché solo quelle biologiche. La nostra analisi si limiterà comunque al binomio donna/uomo.

con l'introduzione del comma 7 in base all'art. 3 della legge costituzionale n.3 del 18 ottobre 2001 per il quale "le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive"⁸⁹.

Con lo scopo di attuare il principio di uguaglianza sostanziale, le politiche che riguardano le parità di genere, sono state ampliate nel tempo anche e soprattutto, come abbiamo visto a seguito della necessità di adeguarsi alla disciplina europea.

Per quanto riguarda la legislazione ordinaria, negli ultimi anni si è visto un aumento cospicuo degli interventi legislativi in materia di parità di genere, andando a toccare molteplici campi della società. Una delle novità più rilevanti è stata introdotta dal decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006, contenente il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"⁹⁰. Questo testo incorpora al suo interno il vasto programma legislativo prodotto nel corso degli anni ed è stato oggetto di diverse modifiche⁹¹ nel corso degli anni. Di seguito vengono riportati alcuni degli articoli più rilevanti:

- "La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione" (art. 1, comma 2);
- "Il principio delle pari opportunità non impedisce azioni positive a favore del genere sottorappresentato" (art. 1, comma 3);
- "L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività "(art.1 comma 4).

Ed è proprio con l'ultimo comma dell'art.1 (D.Lgs. 198/2006) che viene introdotto il principio di *gender mainstreaming* nell'ordinamento italiano, in base a questo principio

⁸⁹ L. Cost. n.3/2001

⁹⁰ Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna è composto di cinquantotto articoli e si divide in quattro libri. Entrato in vigore il 15 giugno 2006, opera un riordino delle disposizioni volte a combattere le discriminazioni e ad attuare pienamente ed effettivamente il principio di uguaglianza. Il primo libro presenta delle disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, mentre i libri successivi sono volti alla promozione delle pari opportunità nei rapporti etico-sociali, nei rapporti economici e nei rapporti civili e politici (Servizio Studi - Dipartimento Istituzioni 2022, 12).

⁹¹ Il più cospicuo è sicuramente il D.L.gs 25 gennaio 2010 n.5 in attuazione della direttiva 2006/54/CE (principio pari opportunità e della parità di trattamento in materia di occupazione e impiego. Mentre le ultime modifiche sono state introdotte dalla legge di bilancio 2018 (art.1 co.218, legge n.2005 del 2017) col fine di ampliare la tutela relativa alle molestie ricevute da entrambi i sessi sul luogo di lavoro.

le politiche pubbliche devono tener conto della dimensione di genere, facendo sicché prima di effettuare una decisione, vi sia una valutazione inerente al diverso impatto che una determinata misura può avere sulle donne e sugli uomini. Anche se ci vorranno dieci anni prima che si veda una “vera” applicazione di tale principio, dal momento in cui la sua prima applicazione è avvenuta nel 2016, l’anno in cui si introduce con il D. Lgs.90/2016 una sperimentazione per la redazione del bilancio di genere.

Stando all’ultima (quinta) Relazione al Parlamento sul bilancio di genere inerente al 2020 presentata nel dicembre del 2021, si evince che le misure più cospicue volte a ridurre il divario di genere sono state fatte relativamente ai seguenti campi, conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e il contrasto alla violenza di genere (Camera dei deputati 2021).

Sempre in tema di pari opportunità, è opportuno citare il D. Lgs.151/2001, riguardante il congedo di maternità confluito nel Testo Unico sulla maternità e paternità. In merito a ciò, l’articolo 16 del D. Lgs. 151/2001 vieta di “adibire al lavoro le donne durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e durante i tre mesi dopo il parto”, con pena di sanzione per l’inosservanza a tale articolo. Successivamente, all’art.28 si dichiara che “il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono [...]”, riconoscendo dunque il diritto al congedo di paternità in sostituzione di quello di maternità. La vera novità in merito è stata però introdotta dall’art. 4 commi 24 e 25 della legge n. 92 del 2012, con l’introduzione del congedo di paternità obbligatorio come misura sperimentale triennale, rimanendo a lungo un mero diritto temporaneo. Come fatto notare da Rosita Zucaro (2022), “la policy è passata da un *quantum* più simbolico” nel 2012 (ovvero un giorno obbligatorio e due facoltativi), a uno pur sempre ridotto ma sicuramente più considerevole nel 2022 (pari a 10 giorni obbligatori), quando è diventato strutturale grazie alla legge di bilancio del 2022 ed è stato disciplinato dall’art.27b del Testo unico sulla paternità e la maternità (INPS 2022). Il congedo di paternità obbligatorio è stato introdotto con D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1158, riguardante “l’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza”.

Infine, prendiamo in considerazione la Legge 120/2011 (meglio conosciuta come legge Golfo–Mosca), che ha rappresentato una grande novità tra gli organi societari. Essa,

infatti, impone che i consigli di amministrazione delle società quotate in borsa e delle società a partecipazione pubblica debbano riservare una quota pari ad almeno un quinto (valore emendato in seguito ad almeno un terzo) degli amministratori e dei sindaci eletti al genere meno rappresentato (Chiappi *et al.* 2016, 35). Imponendo ed esaltando la *gender diversity*, si riconosce espressamente che la composizione variegata possa arricchire la visione e le politiche di gestione delle società, così da assumere maggior rilievo economico. (Desana 2018, 671).

Il controllo delle società quotate in borsa è demandato alla Commissione per le Società in Borsa (CONSOB), mentre le società a partecipazione pubblica hanno solamente l'obbligo di comunicare al Presidente del Consiglio dei Ministri o al Ministro delegato per le Pari Opportunità la composizione degli organi sociali entro quindici giorni dalla loro nomina, sostituzione o modifica. Nel caso non venga rispettata la norma e si accerti il mancato rispetto della quota stabilita, il Ministero può emanare una diffida intimando il ripristino dell'equilibrio entro sessanta giorni, con l'avvertimento che decorso tale termine l'organo interessato decadrà e si dovrà procedere alla nomina di nuove figure nel rispetto delle quote assegnate (Desana 2018, 671).

3.2. Le diseguaglianze di genere nell'odierna società europea e italiana

Considerando quanto visto fino ad ora, dal punto di vista normativo, si può dire che nel corso degli anni il tema dell'uguaglianza di genere sia stata sempre di più presa in considerazione, sia dal punto normativo che nel dibattito politico, sociale e accademico. Tuttavia, la realtà evidenzia che siamo ancora ben lontani da raggiungere la parità di genere in tutti i Paesi dell'Unione. Certamente in questa maratona il gruppo non sta procedendo sempre compatto, ma anzi alcuni Paesi sono più vicini al traguardo, molti sono a metà strada, mentre altri ancora arrancano nelle retrovie, come dimostrano i dati (EIGE 2022, Eurofound 2020, Eurostat 2022a, Istat 2022a, Istat2022b). Allo stesso tempo, se certamente sono stati fatti molti passi in avanti, non dobbiamo dimenticare che basta un evento negativo per fare tantissimi passi indietro. Se nel 2020 la pandemia ha colpito l'intera umanità, non lo ha fatto indistintamente, ma ha anzi colpito maggiormente alcune categorie, tra cui le donne, con un aumento delle disparità di genere in tutta l'UE.

Stando a un'infografica pubblicata dal Parlamento Europeo (2021), le donne sono state esposte a un elevato rischio di disoccupazione, dato che l'84% della popolazione femminile tra i 15 e i 64 anni d'età erano impiegate nei settori maggiormente colpiti dalla pandemia: assistenza all'infanzia, vendita al dettaglio, servizi ricettivi e turismo. Come evidenziato da Bisello *et al.* (2020, 15), le misure per il contenimento della diffusione del virus hanno avuto un impatto sproporzionato sulle donne nel mercato del lavoro, visto lo squilibrio di genere preesistente nell'economia dell'UE27. In particolare, abbiamo assistito a fenomeni come il calo della partecipazione femminile al mercato del lavoro⁹², la riduzione dell'orario di lavoro⁹³, nonché un ulteriore sbilanciamento nella conciliazione tra lavoro e vita privata.

Sicuramente i problemi inerenti alla parità di genere sono molteplici e non riguardano unicamente il mercato del lavoro, ma d'altra parte è quella più facilmente quantificabile, viste le molteplici statistiche prodotte ogni anno. Nel corso di questo sottocapitolo, ci focalizzeremo innanzitutto sullo stato della parità di genere nell'Unione Europea (con un occhio di riguardo all'Italia), per poi analizzare la situazione occupazionale e la relazione tra povertà e istruzione. In un'ottica neoliberista, il mercato del lavoro segue le stesse regole di tutti gli altri mercati, quindi anche il lavoro stesso è equiparabile a ogni altro tipo di bene; pertanto, lo Stato non deve intervenire, ma lasciare che domanda e offerta si autoregolino (Harvey 2007). Tuttavia, i dati che presenteremo mostreranno una situazione di forte disuguaglianza di genere, che è difficile che si possa risanare contando solo su resilienza e libertà individuali.

In conclusione, faremo un'analisi della situazione occupazionale delle donne nei ruoli apicali all'interno delle società quotate in borsa in Europa. Considerato che la già citata Legge 120/2011 ha rappresentato in qualche modo un passo in avanti verso la parità per tutte le donne, negli ultimi anni la questione delle donne al vertice ha assunto rilevanza mediatica grazie ad alcune figure di spicco, come Sheryl Sandberg e il suo "movimento lean-in" di cui parleremo nel capitolo finale. D'altra parte, quest'analisi della situazione

⁹² Sia dal punto di vista del genere che intergenerazionale, le giovani donne di età compresa tra i 18 e i 34 anni hanno avuto maggiori probabilità di perdere il lavoro (11%, rispetto al 9% dei giovani uomini), mentre la media senza distinzione per classi d'età era del 4% per le donne e dell'1% degli uomini (Eurofound 2020).

⁹³ Il calo delle ore totali effettivamente lavorate è stato più marcato per le donne (-18,1%) che per gli uomini (-14,3%) (Eurofound 2020).

delle donne al vertice ci sarà utile anche per le nostre considerazioni conclusive, per comprendere se effettivamente avere più donne in posizioni apicali contribuisce a migliorare le condizioni dell'intero genere femminile.

3.2.1 La parità di genere nell'Unione Europea

Per quanto riguarda il confronto europeo, i progressi e lo stato dell'arte in termini di uguaglianza di genere vengono analizzati anche sulla base dell'*EU Gender Equality Index (G.E.I.)*, un indice prodotto dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere che analizza le condizioni di donne e uomini in base a sei domini di benessere (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere decisionale e salute), mostrati di seguito nella Tabella 5 con i relativi sotto-domini; l'indice comprende anche due domini satellite, esclusi dall'indice sintetico (disuguaglianze incrociate e violenza di genere⁹⁴).

Questo confronto è seguito da una dettagliata esposizione statistica dei divari di genere in economia e società, organizzata in diversi ambiti: mercato del lavoro; conciliazione tra vita privata e professionale; tutela del lavoro, previdenza e assistenza; istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere; partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi; contrasto della violenza di genere; salute, stile di vita e sicurezza.

Tabella 5: Domini e relativi sotto-domini del G.E.I.

Domini	Sotto-domini
Lavoro	Partecipazione
	Segregazione e qualità del lavoro
Denaro	Risorse finanziarie
	Situazione economica
Sapere	Titoli e partecipazione
	Segregazione (istruzione non STEM)
Tempo	Attività di cure
	Attività sociali
Potere	Politico
	Economico

⁹⁴ Non prenderemo in considerazione questo dominio, non perché non sia rilevante, anzi, ma solo per una mancanza di dati raccolti.

Domini	Sotto-domini
	Sociale
Salute	Condizioni di salute
	Comportamento e abitudini
	Accesso ai servizi

Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base di Annex 1 in Barbieri et al. (2022)⁹⁵.

A partire dal 2010, l'EIGE attribuisce ogni anno a ciascuno Stato e all'intera UE un punteggio da 1 a 100 (ove il valore di 100 rappresenta il raggiungimento della piena parità).

Come si evince dai punteggi riportati nella Tabella 6 e raffigurati graficamente nelle Figure 3-4-5, nel cinquennio 2015-2020 mediamente vi è stato un miglioramento in tutti i Paesi, tranne in Slovenia, che è passata dal 68,4 del 2015 al 67,5 del 2020, rimanendo comunque poco al di sopra della media UE (67,3)⁹⁶.

Tabella 6: Punteggi per Paese negli anni 2015 e 2020, in ordine decrescente per variazione assoluta.

Paese/anno	2015	2020	Δ (in ordine decrescente)
Croazia (++)	53,1	60,7	7,6
Portogallo (+)	56	62,8	6,8
Spagna (+)	68,3	74,6	6,3
Austria	63,3	68,8	5,5
Malta	60,1	65,6	5,5
Irlanda	69,5	74,3	4,8
Lussemburgo	69	73,5	4,5
Paesi Bassi	72,9	77,3	4,4
Estonia	56,7	61	4,3
Belgio	70,5	74,2	3,7
Rep. Ceca	53,6	57,2	3,6
Slovacchia	52,4	56	3,6
Lettonia	57,9	61,4	3,5
Ungheria	50,8	54,2	3,4
Grecia	50	53,4	3,4
Germania	65,5	68,7	3,2
Romania	50,8	53,7	2,9

⁹⁵ Barbieri, D. Fiore A, Linkevičiūtė, J., Mollard, B., Nahrgang, M., Peciukonis, V., Ptak, C., Reingardė, J., Riobóo Lestón, I., e Salanauskaitė, L. (2022), *Gender Equality Index 2022 The COVID-19 pandemic and care*, Vilnius, EIGE, pp. 115-119.

⁹⁶ La media UE non fa parte dei dati forniti dall'EIGE, ma è stata calcolata facendo una media aritmetica dei punteggi ottenuti dai Paesi nel corso dei cinque anni.

Paese/anno	2015	2020	Δ (in ordine decrescente)
Italia	62,1	65	2,9
Bulgaria	58	60,7	2,7
Francia	72,6	75,1	2,5
Finlandia	73	75,4	2,4
Cipro	55,1	57,3	2,2
Svezia	82,6	83,9	1,3
Danimarca	76,8	77,8	1
Polonia	56,8	57,7	0,9
Slovenia (-)	68,4	67,5	-0,9

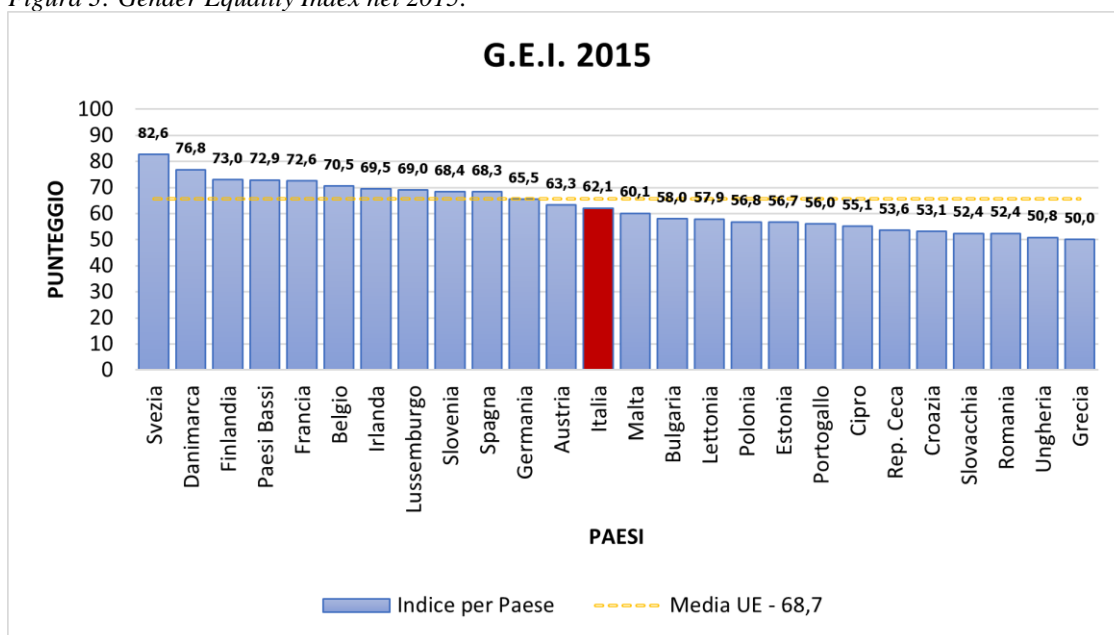
Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati EIGE (2022).⁹⁷

Non stupiscono certo i punteggi ottenuti dai Paesi nordici, che partendo già da valori alti, hanno comunque migliorato la propria situazione. Tuttavia, salta all'occhio che la performance migliore in termini relativi sia stata quella della Croazia, la quale, partendo dal quintultimo posto nel 2015, ha guadagnato ben 7,6 punti nel corso del cinquennio, scavalcando così diversi Paesi. Si può notare come anche Spagna e Portogallo, due nazioni caratterizzate da welfare mediterraneo e familistico (Ferrara 1996), siano riuscite comunque ad avere risultati più che buoni.

Per quanto riguarda il nostro Paese, il suo punteggio era inferiore alla media nel 2015 e così è stato anche nel 2020, complice una crescita più lenta rispetto alla maggior parte degli altri Paesi. Dal 2015 al 2020, infatti, l'Italia ha migliorato il suo punteggio complessivo di soli 2,9 punti. Per fare un paragone, l'ultima della classe, ossia la Grecia, pur restando saldamente piazzata in fondo alla classifica, nei cinque anni ha migliorato il proprio punteggio di mezzo punto in più.

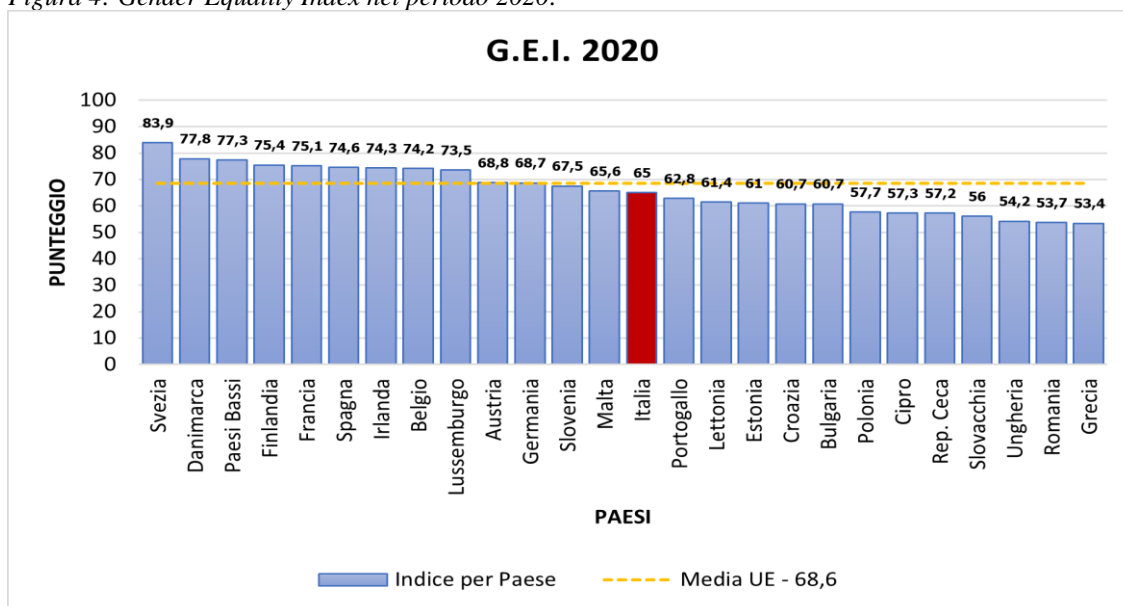
⁹⁷ EIGE (2022), Gender Equality Index scores, domain scores and sub-domain scores, Disponibile online alla pagina: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/index_data__index_scores/datatable (Consultato il 12/12/2022).

Figura 3: Gender Equality Index nel 2015.



Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati EIGE (2022).⁹⁸

Figura 4: Gender Equality Index nel periodo 2020.

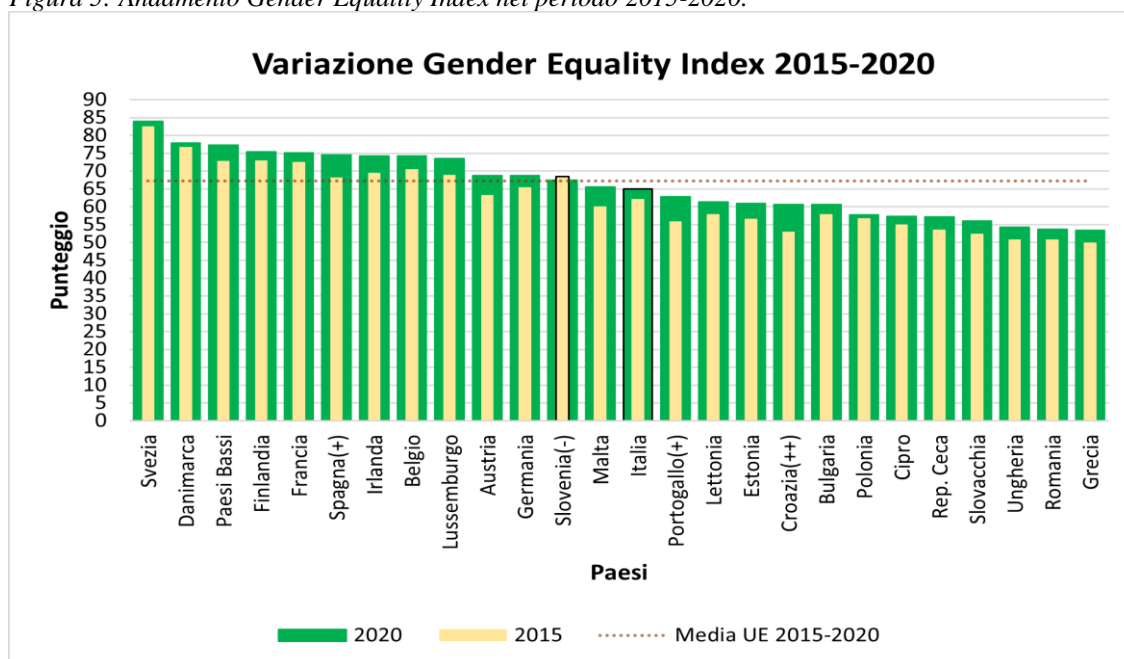


Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati EIGE (2022).⁹⁹

⁹⁸ *Ibidem.*

⁹⁹ *Ibidem.*

Figura 5: Andamento Gender Equality Index nel periodo 2015-2020.



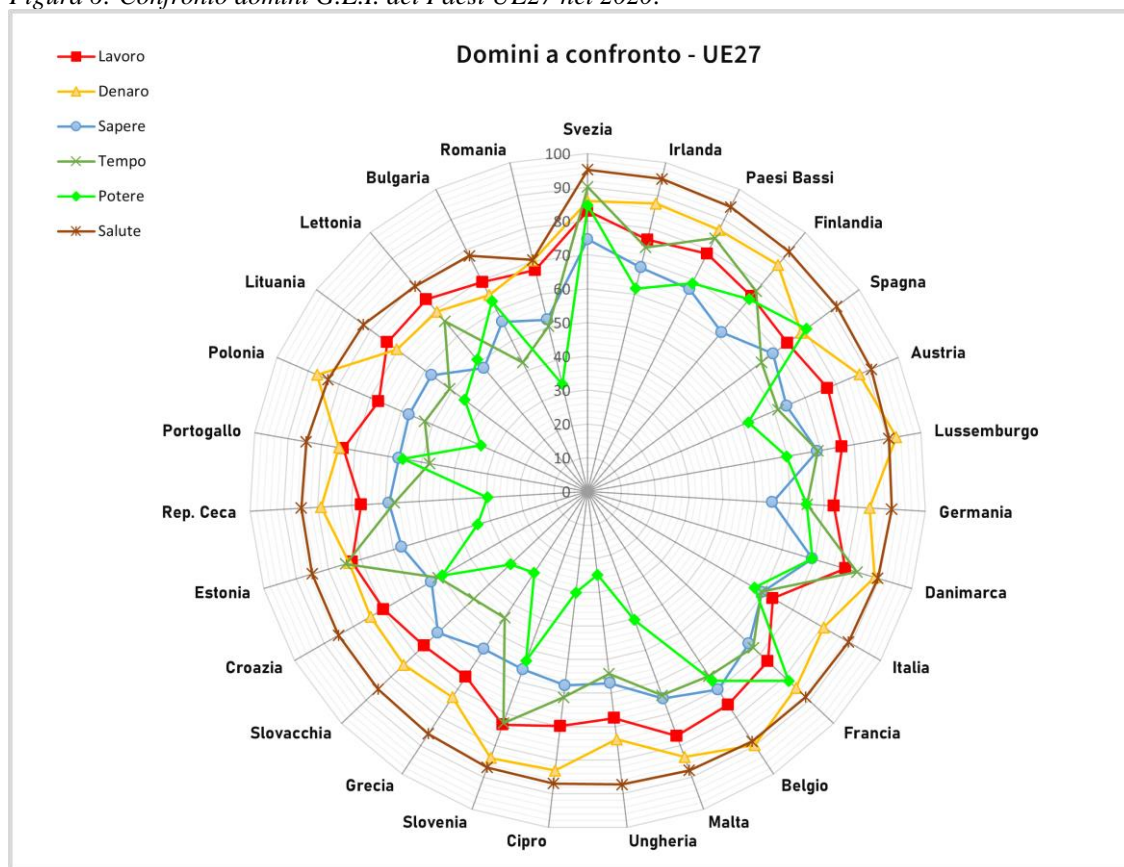
Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati EIGE (2022).¹⁰⁰

Dopo aver analizzato l'andamento del punteggio complessivo, passiamo a osservare le specificità dei Paesi nei singoli domini, rappresentati graficamente nella Figura 6.

Come possiamo vedere, il dominio con il punteggio quasi sempre più alto è quello inerente alla "Salute". L'unico Paese in cui si rileva un dominio con un punteggio più elevato è il Lussemburgo, in cui la "Salute" lascia il primato al "Denaro". Il dominio che rappresenta maggior criticità invece è quello inerente al "Potere", che passa da un massimo di 84,6 punti della Svezia a un minimo di 24,8 punti dell'Ungheria. In 18 Stati su 27, il dominio "Potere" è quello con il punteggio più basso. Se dovessimo considerare i domini in base alla distanza di punteggio fra migliori e peggiori, potremmo dire che il divario più grande è presente nel dominio "Potere", seguito da "Tempo", "Denaro", "Sapere", "Salute" e infine "Lavoro". Questo evidenzia come il fatto di far parte di un'unione politica (ed economica) come l'Unione Europea, che incoraggia gli Stati membri a seguire le sue direttive e i suoi consigli, ci siano approcci molto diversi all'accesso al potere per le donne.

¹⁰⁰ *Ibidem.*

Figura 6: Confronto domini G.E.I. dei Paesi UE27 nel 2020.



Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati EIGE (2022).¹⁰¹

L'ambito che presenta valori più omogenei fra i vari Paesi è quello del "Lavoro". Esso ha infatti una distribuzione mediana di 73,3 punti, un massimo di 83 e un minimo di 63,2. Rispettivamente, troviamo in cima alla classifica con 83 punti la Svezia, la posizione mediana è ricoperta da Portogallo e Slovenia, mentre in basso alla classifica troviamo purtroppo l'Italia con 63,2 punti. Ciò indica che in termini di disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro, non ci sono differenze così eclatanti fra gli Stati.

Infine, in alcuni Paesi come Italia, Romania e Svezia, alcuni domini si sovrappongono. Da una parte abbiamo la Svezia, in cui i valori alti in tutti i domini portano il suo punteggio complessivo verso il punto ottimale, mentre negli altri vediamo una concentrazione verso i valori più bassi.

¹⁰¹ *Ibidem.*

Se dovessimo considerare in che modo i diversi valori contribuiscono alla costruzione dell'indice complessivo, possiamo affermare che il domino "Salute" alza il valore dell'indice per tutta l'Unione, insieme al "Denaro". Se il "Lavoro" è vicino alla media, i valori di "Sapere", "Tempo" e soprattutto "Potere" fanno sì che l'indice tenda verso il basso.

In base ai dati raccolti, l'EIGE propone un "gioco", che selezionando il genere e il Paese di appartenenza fa delle previsioni su come potrebbe evolvere la vita di una persona. Per esempio, una donna italiana è probabile che viva cinque anni in più di un connazionale, nonché il 3% di probabilità in più di laurearsi. Purtroppo, le note positive finiscono qui, infatti lavorerà 10 anni in meno, avrà il 60% di probabilità in più di occuparsi giornalmente delle faccende domestiche, guadagnerà il 43% in meno e avrà il 51% di possibilità di subire molestie sessuali.¹⁰²

3.2.2. *La situazione occupazionale*

In questo paragrafo, ci concentreremo sull'occupazione, considerando il mercato del lavoro nella sua complessità è da sempre al centro delle politiche dell'Unione Europea. In particolare, analizzeremo l'andamento del tasso d'occupazione dal 2000 al 2020 facendo ricorso ai dati presenti su Eurostat (2022).

Come possiamo vedere dalla Figura 7, il tasso di occupazione fra la popolazione attiva nell'UE27 mostra come il divario tra lavoratori e lavoratrici sia significativo. Sicuramente c'è stata una crescita del tasso d'occupazione femminile dal 2000 ad oggi, ma a una velocità ridottissima e che ha mantenuto costante lo scarto di più di dieci punti percentuali fra uomini e donne. Tuttavia, la situazione generale europea rimane comunque assai più rosea di quella specificatamente italiana, e si potrebbe quasi dire che rappresenta una situazione minima a cui i mercati del lavoro di tutti i Paesi dovrebbero tendere. Confrontando i dati con quelli italiani presentati nella Figura 8, il divario tra il tasso di occupazione dell'UE e quello italiano è notevole, soprattutto se raffrontiamo il tasso di occupazione femminile in Italia nel 2020, pari al 58,6%, con quello europeo nel medesimo anno, che si collocava al 71,7%.

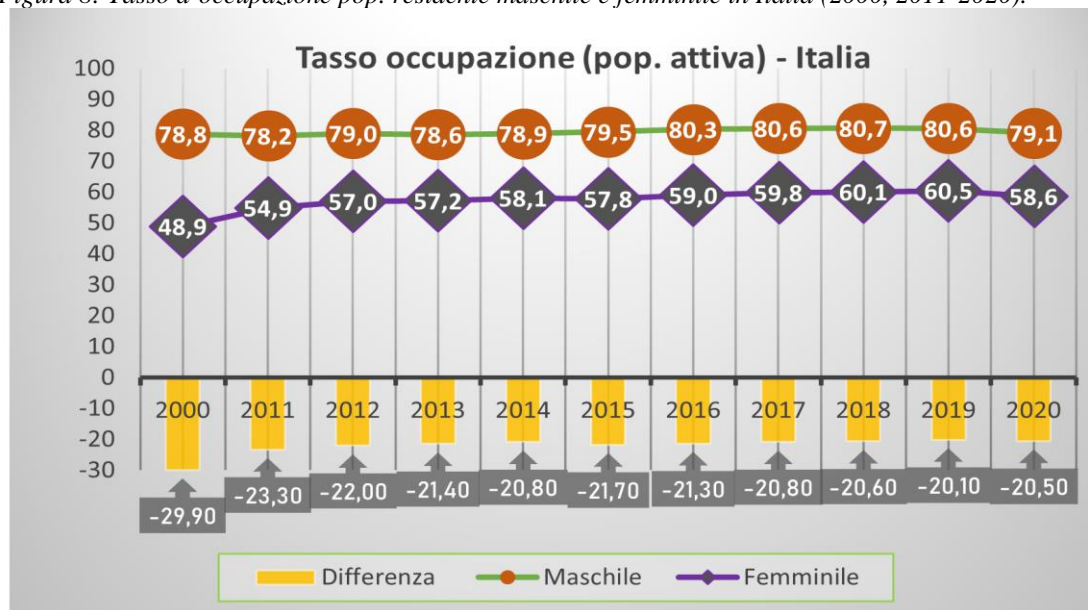
¹⁰² Si possono esplorare le altre combinazioni genere/Paese al seguente indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/game> (Consultato il 13/07/2022).

Figura 7: Tasso d'occupazione pop. attiva maschile e femminile nell'UE27 (2000, 2011-2020).



Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dati disponibili su Eurostat (2022a).¹⁰³

Figura 8: Tasso d'occupazione pop. residente maschile e femminile in Italia (2000, 2011-2020).



Fonte: Rielaborazione dell'autrice e sulla base dati disponibili su Eurostat (2022a).¹⁰⁴

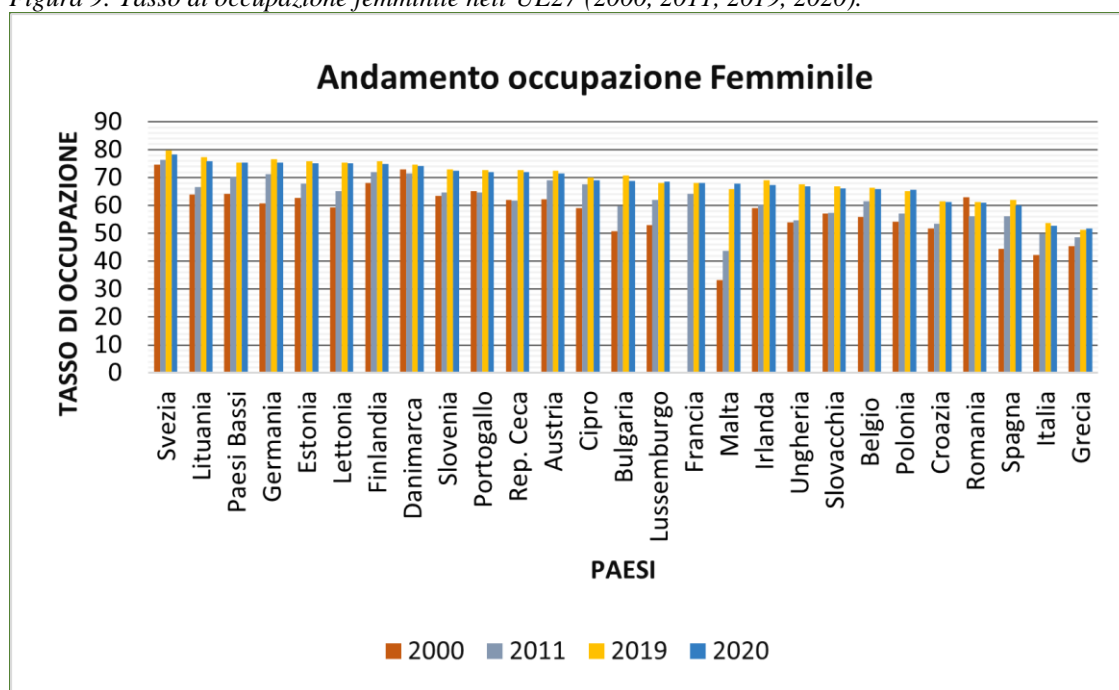
¹⁰³ Eurostat (2022a), *Employment and activity by sex and age (1992-2020) - annual data [LFSI_EMP_A_H_custom_4377197]*, Disponibile online alla pagina: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_H_custom_4377197/default/table (Consultato il 12/12/2022).

¹⁰⁴ *Ibidem*.

Nell'ultimo anno analizzato, il tasso di occupazione femminile in Europa era più alto del 13,1% rispetto a quello italiano. È anche vero che anche il tasso di occupazione maschile era inferiore, ma solo di 4,5 punti percentuali.

Se ci focalizziamo sull'Italia, notiamo come il tasso di occupazione maschile sia tendenzialmente rimasto invariato, nonostante le varie fluttuazioni dovute alla crisi economica (2010-2014). Confrontando il 2000 con il 2020, possiamo notare come il tasso di occupazione maschile sia salito di poco, dal 78,8% al 79,1%. Il tasso di occupazione femminile, invece, nello stesso periodo ha visto un netto incremento, dal 48,9% al 58,6%. Lo scarto di crescita corrisponde al 9,7%, perfino al di sopra dell'8,8% di crescita della media UE.

Figura 9: Tasso di occupazione femminile nell'UE27 (2000, 2011, 2019, 2020).



Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dati Eurostat (2022a).¹⁰⁵

Chiudiamo la nostra analisi con uno studio dell'andamento dell'occupazione femminile nei vari Paesi dell'UE27, ponendo particolare attenzione al biennio a cavallo dell'inizio della pandemia (2019/2020).

¹⁰⁵ *Ibidem*. Non sono presenti i dati inerenti al tasso di occupazione femminile in Francia nel 2000. In ordine decrescente con riferimento all'anno 2020.

Se generalmente la pandemia del Covid-19 ha intaccato soprattutto l'occupazione femminile, è altresì vero che non ha impattato nello stesso modo in tutti i Paesi, dato che in alcuni il tasso d'occupazione femminile è perfino cresciuto. Come si vede dalla Figura 9, questo è successo solo in quattro Paesi: Malta (+2%), Grecia (+0,5%), Lussemburgo (+0,4%) e Polonia (+0,4%). In media, negli altri Paesi c'è stato un calo del -0,61%. Il Paese con il peggior divario in termini percentuali è stata la Spagna (-2,1%), mentre l'Italia ha registrato una perdita più modesta (-1,1%). L'unica nazione in cui il tasso è rimasto invariato sono i Paesi Bassi, in cui è rimasto fisso al 75,5%.

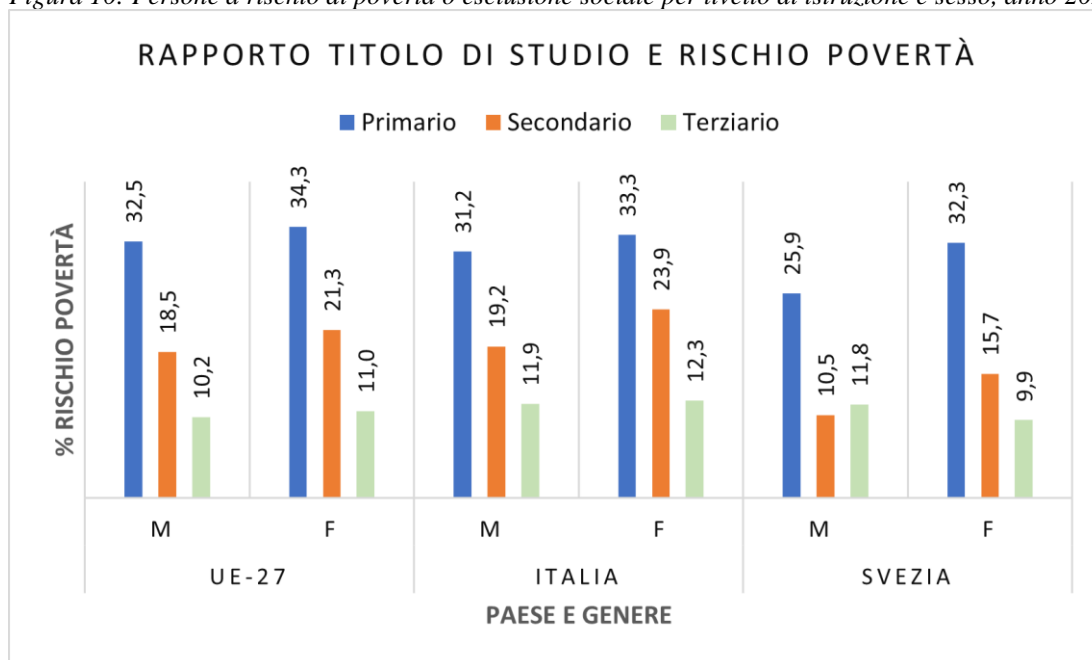
Si è deciso di ordinare i dati della figura in ordine decrescente con riferimento all'anno 2020, così da evidenziare come l'Italia si collochi al penultimo posto della classifica. Questo non dovrebbe sorprenderci, visto quanto già emerso nel corso del precedente paragrafo riguardante il Gender Equality Index.

3.2.3. Povertà, istruzione e ritorno occupazionale

Dopo aver ampiamente discusso di occupazione e mondo del lavoro, in questo paragrafo cercheremo di aggiungere ulteriori elementi focalizzandoci sul nesso fra povertà, istruzione e ritorno occupazionale. Innanzitutto, sembra doveroso premettere che sono state incontrate numerose nel reperire dei dati disaggregati per sesso. In particolare, ci si è scontrati con questa carenza quando si è voluto fare un'analisi più approfondita, aggiungendo variabili come cittadinanza, paese di nascita e residenza.

Stando ai dati Eurostat (2022b), l'istruzione favorisce la diminuzione del rischio di povertà sia tra la popolazione maschile che tra quella femminile, come possiamo notare nella Figura 10 in cui si è comparata la situazione italiana a quella svedese (presa come punto di riferimento) e alla media UE. Da una parte, si può vedere come l'effetto positivo enunciato poc'anzi valga un po' per tutti i Paesi. D'altra parte, però, a seconda dei Paesi gli effetti hanno dimensioni e tendenze differenti. Per esempio, in Italia il rischio di povertà per gli uomini con un titolo di studio primario è pari al 31,2%, per scendere fino all'11,9% per coloro che hanno un titolo terziario, con un calo del 19,3%. I dati per le donne sono simili, con un rischio che passa dal 33,3% al 12,3%, con un calo del 21%.

Figura 10: Persone a rischio di povertà o esclusione sociale per livello di istruzione e sesso, anno 2020.

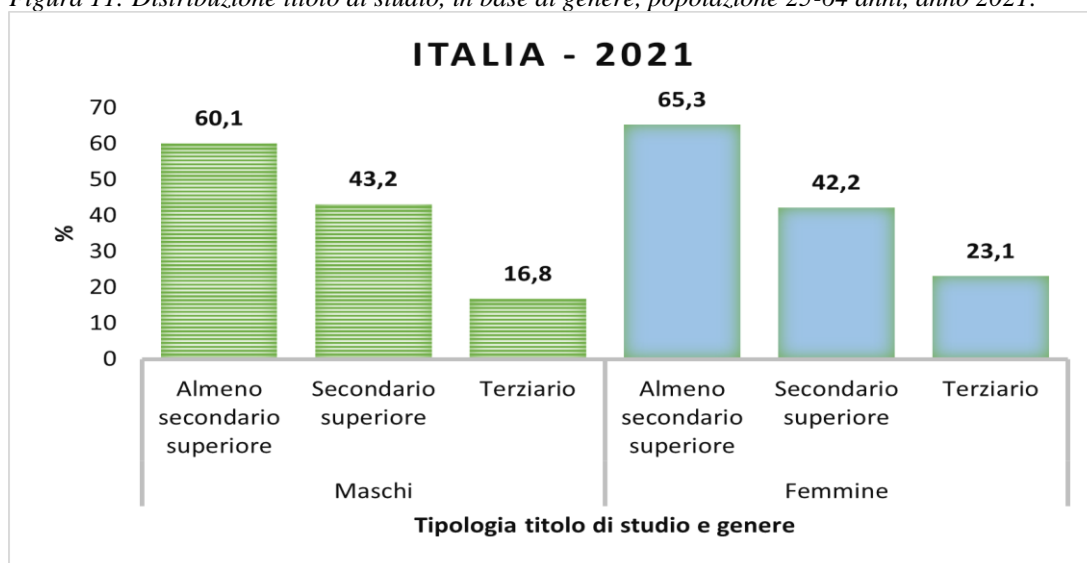


Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base di dati Eurostat (2022b).¹⁰⁶

Nella media europea si verifica un andamento simile, con un calo del 22,3% per gli uomini e del 23,3% per le donne. In Svezia, invece, osserviamo che per le donne c'è sempre un decremento consistente del 22,4%, mentre per gli uomini è solo del 14,1%. Altro fatto rilevante, e che parrebbe quasi contro-intuitivo, è che per gli uomini svedesi il rischio di povertà aumenta (di poco) passando da un titolo di studio secondario a uno terziario. Se andiamo a vedere i singoli Paesi da vicino, in Italia le donne hanno più probabilità di cadere nella trappola della povertà rispetto agli uomini, indipendentemente dal titolo di studio. Se confrontiamo l'Italia con la situazione europea, l'unico caso in cui il rischio di povertà risulta inferiore alla media europea è quello dell'istruzione primaria, sia per gli uomini sia per le donne. In Svezia, invece, se è vero che gli uomini sono avvantaggiati fino a un'istruzione di livello secondario, le donne provviste di un titolo di studio terziario sono invece meno a rischio degli uomini con pari istruzione.

¹⁰⁶ Eurostat (2022b), Persons at risk of poverty or social exclusion by educational attainment level (population aged 18 and over) - EU 2020 strategy, Disponibile online alla pagina: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PEPS04_custom_4590960/default/table?lang=en (Consultato il 12/12/2022).

Figura 11: Distribuzione titolo di studio, in base al genere, popolazione 25-64 anni, anno 2021.

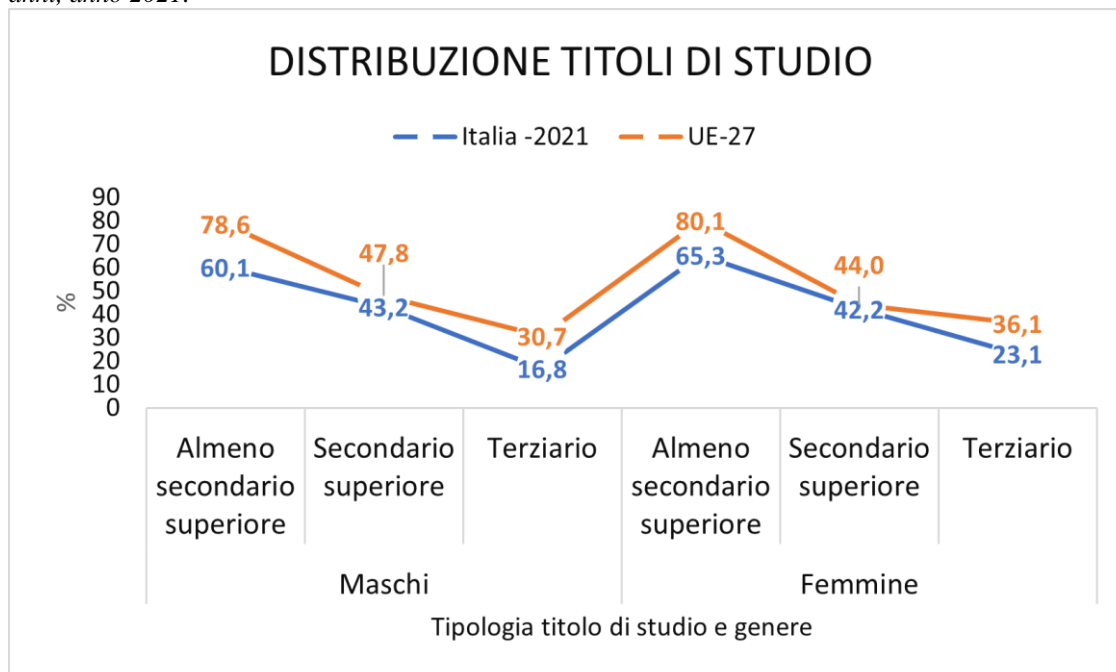


Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base di Istat (2022a).¹⁰⁷

Quindi, se come abbiamo visto un titolo di studio più elevato attenua il rischio di povertà, qual è la situazione italiana? Come si può vedere nella Figura 11, nel 2021 più del 60% della popolazione italiana tra i 25 e 64 anni aveva almeno un titolo di studio. La percentuale decresce al crescere del titolo di studio nelle due categorie prese in analisi. Facendo una comparazione fra i due generi, quello femminile ha un tasso più elevato di istruzione, dato che il 65,3% ha almeno un titolo di studio secondario superiore, contro il 60,1% degli uomini, e il 23,1% ha un titolo di studio terziario, contro il 16,8% degli uomini. Tuttavia, questo non dovrebbe confortare, in quanto l'Italia è ben al di sotto della media UE-27 per l'istruzione di entrambi i generi, come si evince dalla Figura 12. Forse il dato più preoccupante è che, in confronto alla media europea, sono tantissimi gli italiani privi di un titolo di studio secondario superiore e questo, come visto prima, comporta un alto tasso di rischio di povertà.

¹⁰⁷ Istat (2022a), *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali. Anno 2021*, Dati disponibili alla pagina: <https://www.istat.it/it/archivio/276497> (download - tavole). (Consultato il 20/11/2022).

Figura 12: Confronto UE-27 e Italia, distribuzione titolo di studio, in base al genere, popolazione 25-64 anni, anno 2021.

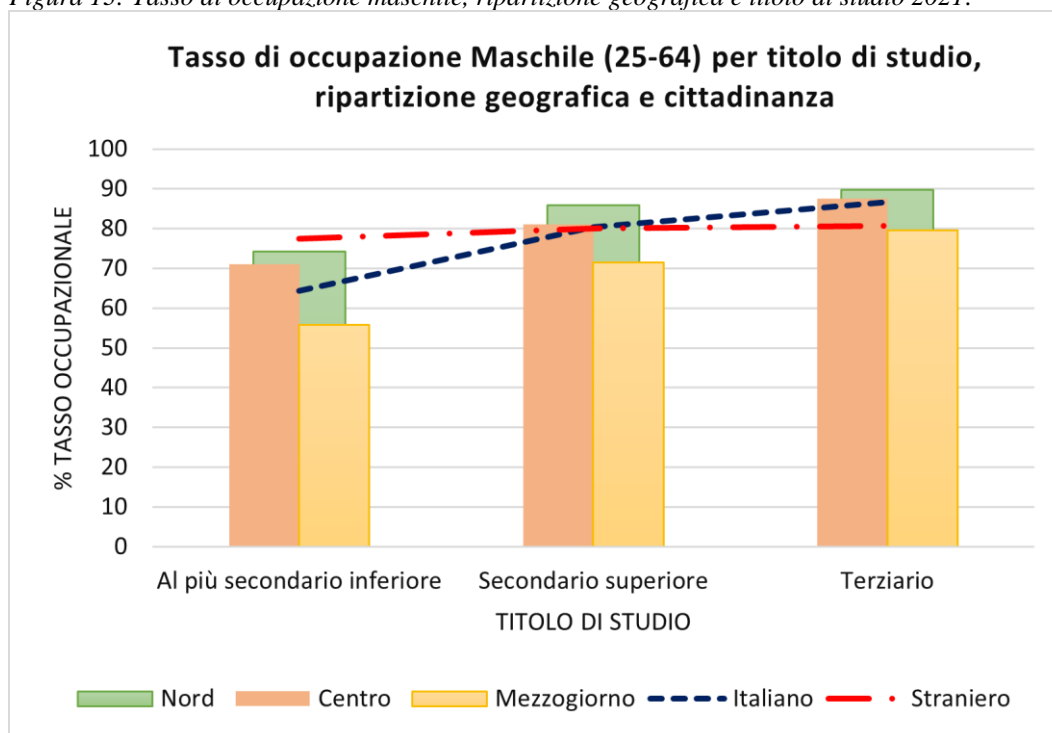


Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base di Istat (2022a).¹⁰⁸

Passiamo ora ad analizzare il ritorno occupazionale del titolo di studio. Nelle Figure 13 e 14, possiamo vedere come i titoli di studio offrano un ritorno occupazionale differente in base alla posizione geografica e alla cittadinanza. È quindi evidente che il titolo di studio non abbia lo stesso peso sul mercato del lavoro in ogni parte d'Italia e che vari in base a chi lo possiede. Inoltre, indipendentemente dal titolo di studio e dal genere, se al Nord vi è il maggior ritorno occupazionale in termini assoluti, non possiamo che dire l'opposto del Mezzogiorno. Tuttavia, aumentare il proprio livello d'istruzione ha effetti relativi maggiori al Sud, con un tasso d'occupazione che passa dal 55,7% di chi ha solo un diploma di scuola media al 79,6% di chi ha invece una laurea, con un incremento del 23,9%. Per confronto, al Centro l'incremento è del 16,5%, mentre al Nord è solo del 15,5%. Il fenomeno è perfino più evidente per la popolazione femminile: se il ritorno occupazionale aumenta all'aumentare del titolo di studio anche per le donne, il beneficio maggiore lo hanno le meridionali con un incremento del 49,6%, contro il 38,3% delle donne del Centro e il 36,6% delle settentrionali.

¹⁰⁸ *Ibidem.*

Figura 13: Tasso di occupazione maschile, ripartizione geografica e titolo di studio 2021.



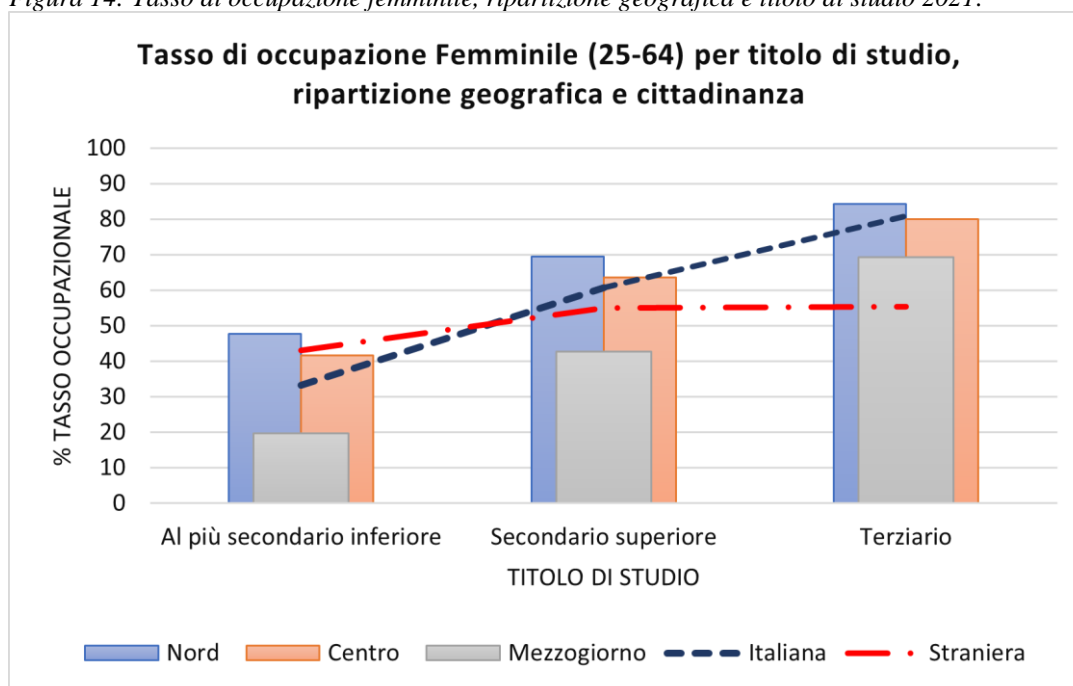
Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base di Istat (2022a).¹⁰⁹

Se invece analizziamo la questione dal punto di vista della cittadinanza (italiani vs. stranieri), vediamo che, fra gli uomini con un basso titolo di studio, chi non ha la cittadinanza italiana ha un tasso d'occupazione più elevato rispetto agli autoctoni; questo dato inizia a invertirsi con un titolo di studio secondario superiore, dove il ritorno occupazionale vede una variazione minima dello 0,4% a favore degli autoctoni, mentre il sorpasso definitivo avviene con un titolo di studio terziario, che garantisce agli autoctoni un ritorno occupazione più elevato del 6% rispetto agli stranieri.

Discorso simile si può fare anche parlando della popolazione femminile, ma con dati molto più polarizzati e con una forbice delle disuguaglianze più ampia quando si arriva al titolo di studio terziario. Fra l'altro, le straniere vedono un incremento minore nel passaggio da diploma di scuola media alla laurea, che si ferma al 12,2%, ossia circa un terzo della media italiana (47,6%).

¹⁰⁹ *Ibidem.*

Figura 14: Tasso di occupazione femminile, ripartizione geografica e titolo di studio 2021.



Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base di Istat (2022a).¹¹⁰

In conclusione, se c'è stato un riconoscimento formale della parità, come visto in precedenza, questa fa fatica a concretizzarsi a livello sostanziale. Il legislatore (sia europeo che italiano) ha insistito molto negli ultimi decenni sulla parità in ambito lavorativo, ma è evidente che permangano dei problemi strutturali in alcuni contesti. Questo è vero in particolar modo in Italia, dove maschi e femmine hanno ancora opportunità e risultati ben differenti, sia nello studio che nel lavoro.

3.2.4. Le donne al vertice

In questo paragrafo, vedremo quante sono le donne al vertice in Europa e in Italia. Come vedremo nel prossimo capitolo, esse sono il “mantra” di Sheryl Sandberg, quindi è sicuramente importante fare un approfondimento propedeutico in merito. Per ragioni di tempo e di dati disponibili, ci focalizzeremo sulle donne ai vertici nelle aziende quotate in borsa, facendo affidamento a quanto pubblicato dalla European Women on Board e al relativo indice, ovvero il Gender Diversity Index (GDI)¹¹¹. Stando a chi ha effettuato la

¹¹⁰ *Ibidem*.

¹¹¹ Il Gender Diversity Index è un indicatore che misura in grado di “diversità” nelle società quotate in borsa nel continente europeo. È realizzato dall'Associazione European Women on Boards (EWOB).

ricerca (EWOB 2021), il G.D.I. è un indicatore complesso che comprende quattro elementi ponderati in maniera diversa:

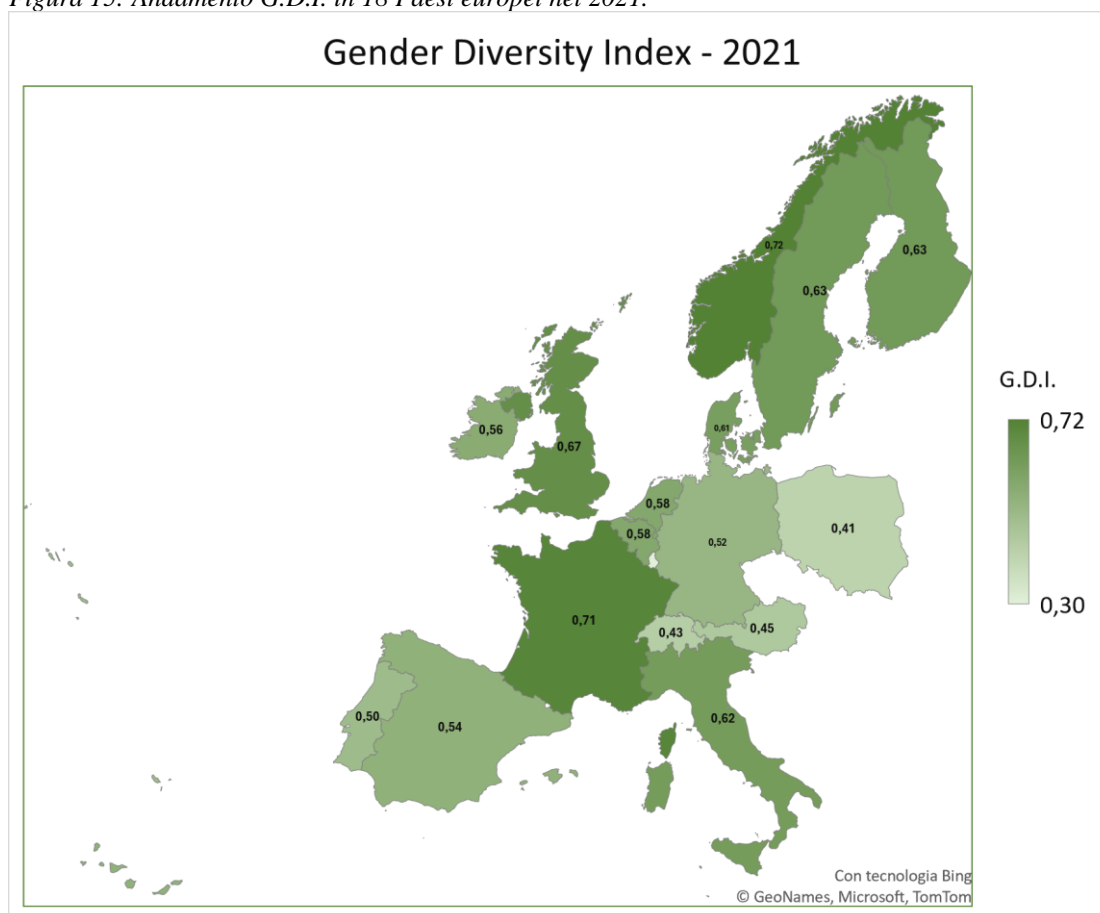
1. la quota assoluta di donne nella leadership, ponderazione del 50%;
2. la quota di donne nel consiglio di amministrazione (livello 1 del processo decisionale), ponderazione del 20%;
3. la quota di donne a livello esecutivo (dirigenti di livello C¹¹² e livelli 2 e 3 del processo decisionale), ponderazione del 20%;
4. la quota di donne in tutti i comitati, ponderazione del 10%.

Utilizzando queste ponderazioni, l'indice andrebbe da 0 a 1, con un valore ideale di 0,5. Tuttavia, per facilitare la lettura dell'indice, hanno deciso di ricalibrarlo in modo che vada da 0 a 2 (0 = assenza totale di donne; 2 = assenza totale di uomini), con 1 come valore ideale.

La EWOB ha preso in analisi 647 aziende provenienti da diciotto Paesi, così come illustrato nella Figura 15.

¹¹² Con dirigenti di livello C (in inglese *C-suite*), si intendono i dirigenti che costituiscono il top management, ossia CEO, COO, CFO, CMO e CIO.

Figura 15: Andamento G.D.I. in 18 Paesi europei nel 2021.

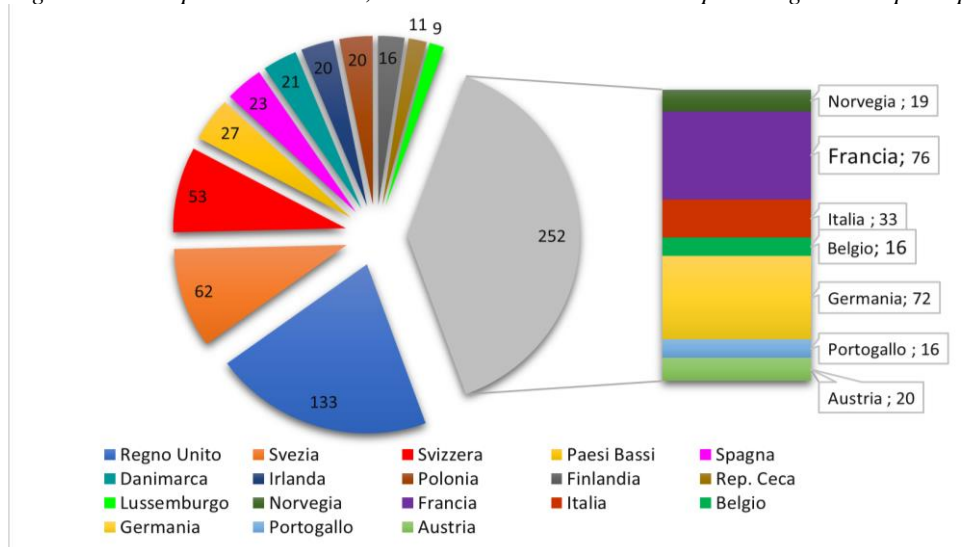


Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati presenti nel Report di EWOB 2021.¹¹³

Solo sette Paesi fra i diciotto analizzati hanno imposto per legge le “quote per il genere meno rappresentato”, come possiamo vedere dalla Figura 16. Se da una parte il report evidenzia come vi sia stato un miglioramento nel G.D.I. nei Paesi in cui si sono introdotte le quote, dall'altra parte lo studio fa emergere come, una volta stabilita una quota per legge, difficilmente quella quota venga superata, venendosi a configurare come punto d'arrivo e non come punto di partenza. Ne è un caso emblematico l'Italia, dove la quota del 33% viene rispettata, ma non superata.

¹¹³ EWOB (2021), *Gender diversity index of women on boards and in corporate leadership*. Kantar public, disponibile online alla pagina: <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2022/01/2021-Gender-Diversity-Index.pdf> (consultato il 30/12/2022)

Figura 16: Campione G.E.I 2021, a destra i Paesi che hanno le quote di genere imposte per legge.

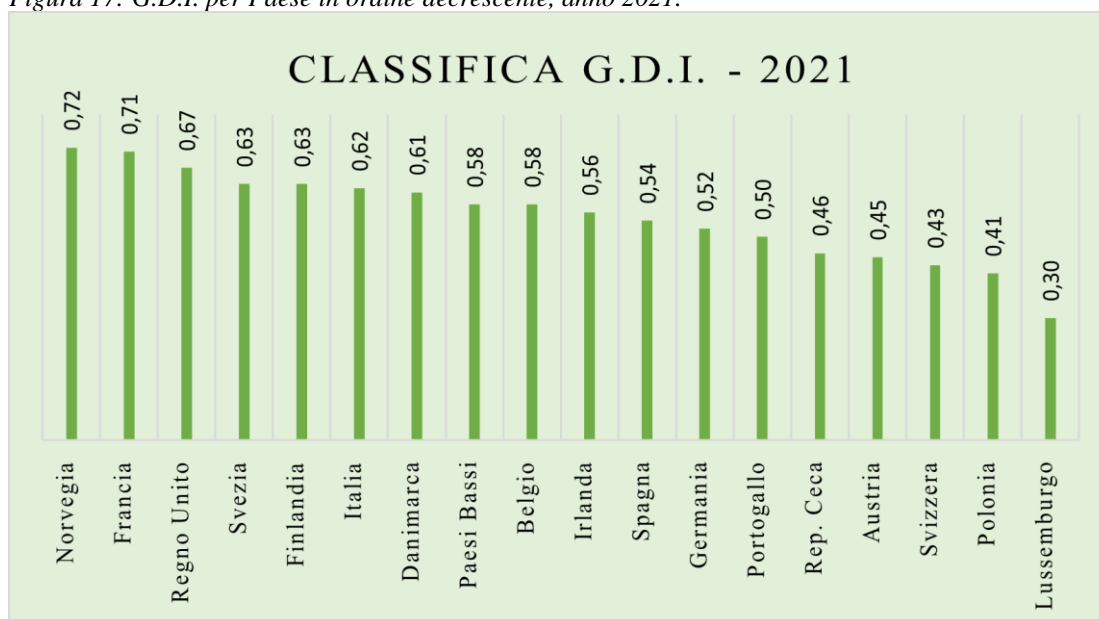


Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati presenti nel Report di EWOB 2021.¹¹⁴

Stando alla classificazione del G.D.I. riportata graficamente nella Figura 17, si evince che il Paese con la miglior performance in termini di G.D.I. è la Norvegia. D'altro canto, vediamo anche che la Francia si posiziona al secondo posto della nostra classifica, evidenziando una correlazione tra donne al vertice in aziende quotate in borsa e il relativo punteggio nel Gender Equality Index. Il nostro Paese si classifica al sesto posto, restando per una volta sopra le media (0,55) dei Paesi analizzati. Delude di molto le aspettative il Lussemburgo che passando da un punteggio molto al di sopra alla media nel G.E.I., in particolare nel dominio "Denaro", si posiziona ultimo nel G.D.I.

¹¹⁴ *Ibidem.*

Figura 17: G.D.I. per Paese in ordine decrescente, anno 2021.



Fonte: Rielaborazione sulla base dei dati presenti nel Report di EWOB 2021.¹¹⁵

Entrando più nel dettaglio, la Figura 18 ci mostra che l'introduzione di quote di genere non è di per sé sufficiente a ottenere un buon punteggio nel Gender Diversity Index. Essa, infatti, mostra i sette Paesi europei che hanno adottato norme imperative inerenti alle quote per il sesso meno rappresentativo nelle società quotate in borsa, con risultati molto differenti: se la Norvegia spicca in prima posizione con un punteggio di 0,72, l'Austria chiude il gruppo con un mero 0,45, perfino al di sotto della media dei Paesi analizzati. In particolare, l'Italia si posiziona al terzo posto di questo gruppo ristretto, per poi slittare al sesto posto se consideriamo la classifica generale composta da tutti i Paesi presi in analisi. Una possibile lettura è che l'imperativo normativo, seppur talvolta necessario, non sia di per sé sufficiente, ma che anzi si riveli necessario dotarsi anche di strumenti di controllo e/o di rendicontazione. In tal senso, un esempio sicuramente virtuoso è rappresentato dalla Norvegia, le cui "quote rosa" sono attualmente regolamentate dal Codice di condotta norvegese per il governo societario e prevedono una quota del 40% al genere meno rappresentato per le società quotate in borsa e per le società statali. Inoltre, predispongono come requisito la parità di genere per le nuove società che intendono quotarsi in borsa e prevedono lo scioglimento con un ordine della Corte delle società già esistenti che non

¹¹⁵ *Ibidem.*

rispettano la normativa vigente (Chiappi *et al.* 2016, 33). Come abbiamo visto nella sezione 3.1.4., anche in Italia è previsto un organo di controllo e un sistema sanzionatorio pecuniario, ma solo per le società quotate in borsa, mentre il meccanismo di controllo e sanzionatorio è molto più blando per le società a partecipazione pubblica. Considerato che le quote hanno certamente favorito il cammino delle donne ai vertici, sarebbe auspicabile un'estensione e rafforzamento del monitoraggio e del controllo anche al di là delle società quotate in borsa.

Figura 18: G.D.I. per i Paesi che hanno un obbligo legale di "quote di genere".



Fonte: Rielaborazione sulla base dei dati presenti nel Report di EWOB 2021.¹¹⁶

Possiamo notare anche che ci sono Paesi molto in alto nella classifica generale (Regno Unito, Svezia, Finlandia, Danimarca e Paesi Bassi), pur non avendo introdotto norme specifiche in tal senso. È interessante notare che in Inghilterra si sia preferito emanare un codice di autodisciplina, che invita le aziende a raggiungere una quota minima del 25% di donne all'interno della struttura organizzativa. Le società quotate in borsa devono pubblicare ogni anno i dati relativi alla *diversity*, inclusa quella di genere (Chiappi *et al.* 2016, 35). Tuttavia, un approccio simile è seguito dalla Germania, con risultati nel G.D.I.

¹¹⁶ EWOB (2021), *Gender diversity index of women on boards and in corporate leadership*. Kantar public, disponibile online alla pagina: <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2022/01/2021-Gender-Diversity-Index.pdf> (consultato il 30/12/2022)

non comparabili a quelli inglesi. Non è quindi del tutto chiara la relazione tra obbligatorietà delle quote ed effetti sull'indice.

Da una parte, come suggerisce Beate Sjøfjell (2015), l'obbligatorietà delle quote ha rappresentato una scelta discussa e non facile anche in un Paese come la Norvegia, ovvero uno fra i più egualitari al mondo secondo il Global Gender Gap Index 2022¹¹⁷, con un alto livello di uguaglianza di genere e un'alta percentuale di donne al lavoro. Ad ogni modo, la loro obbligatorietà ha permesso d'incentivare la crescita professionale delle donne norvegesi nelle gerarchie delle società quotate in borsa e a partecipazione statale. Sjøfjell (2015) dimostra anche che la presenza diversificata nei consigli d'amministrazione rappresenti una soluzione efficace per un mondo che si augura uno sviluppo sostenibile.

Sulla questione rimane aperto il dibattito. Secondo il direttore degli affari legali della lobby BusinessEurope, Pedro Oliveira (2016), "i meccanismi volontari sono il modo migliore per garantire che un maggior numero di donne assuma posizioni di leadership"¹¹⁸. Secondo Sjøfjell (2015), invece:

Certamente imporre delle leggi spesso sembra essere necessario per cambiare un risultato dipendente dal percorso. L'iniziativa legislativa norvegese sembra essere un esempio pratico di quanto discusso da Jon Elster a proposito delle norme sociali: un cambiamento nelle norme sociali (su cui si basano le percezioni sociali) spesso ha bisogno di una norma giuridica per iniziare.¹¹⁹

Volendo provare a fare una sintesi, l'obbligo in alcuni casi sembra purtroppo l'unica scelta percorribile, soprattutto in Paesi in cui la "persuasione morale" non è sufficiente. D'altra parte, serve a ben poco "farsi avanti" in un sistema a "corsie preferenziali".

Nella Tabella 7 sono riportate le prime classificate per ogni Paese, ordinate per posizione in classifica della relativa nazione. È interessante notare come la classifica delle

¹¹⁷ World Economic Forum (2022), *Global Gender Gap Index 2022*, Disponibile online alla pagina: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (Consultato il 28/12/2022).

¹¹⁸Oliveira P. (2016), *Gender quotas on boards*, in Business Europe, Disponibile online alla pagina: <https://www.businesseurope.eu/policies/corporate-and-legal/corporate-governance/gender-quotas-boards> (consultato il 28/12/2022)

¹¹⁹ Sjøfjell 2015, 49.

aziende sia indipendente dalla classifica dei Paesi, in quanto ogni azienda spesso fa storia a sé. Inoltre, avere delle figure femminili nei ruoli apicali non porta di conseguenza una posizione elevata nella classifica. Per esempio, la prima è un'azienda olandese, la Koninklijke DSM, sebbene i Paesi Bassi si classifichino solo al nono posto. D'altro canto, la polacca Grupa LOTOS S.A., pur essendo la prima in Polonia e avendo un CEO donna e una presidentessa a capo del consiglio d'amministrazione, si classifica al 135° posto su 647 società, con la Polonia che è solo al diciassettesimo posto. Discorso diverso è da fare per la norvegese Entra ASA, che si classifica al secondo posto insieme alla francese Kering e alle inglesi Future e Centrica, ma hanno caratteristiche ben diverse l'una dall'altra: la società norvegese ha sia una presidentessa del CdA che una CEO; la società francese non ha né una presidentessa del CdA né una CEO, ma la rappresentanza nel CdA e nei comitati è al di sopra della media; la Future ha solo una CEO donna, però un'altissima percentuale di donne nell'esecutivo; la Centrica non ha donne a capo dell'azienda e del CdA, inoltre i tassi di rappresentanza sono tutti relativamente nella media.

Tabella 7: G.D.I. Classifica inerente ai primi classificati per ogni Paese del campione e relativi punteggi.

Paese e relativa società	Posizione	G.D.I.	% donne al vertice	% CdA	% Esecutivo	% Comitati	Presidenza CdA	CEO
Norvegia (Entra ASA)	2	1,01	53	53	40	33	SI	SI
Francia (Kering)	2	1,01	52	62	29	64	NO	NO
Regno Unito (Future)	2	1,01	50	38	83	15	NO	SI
(Centrica)	2	1,01	50	50	50	53	NO	NO
Finlandia (Fortum)	23	0,90	44	57	27	57	NO	NO
Svezia (Faberge)	6	1,03	53	57	55	30	NO	NO
(KInnevik B)	6	1,03	50	50	60	46	NO	NO
(Sweco "B")	6	1,03	50	57	53	44	NO	SI
Italia (Unicredit)	33	0,88	42	46	36	63	NO	NO

Paese e relativa società	Posizione	G.D.I.	% donne al vertice	% CdA	% Esecutivo	% Comitati	Presidenza CdA	CEO
Danimarca (Tryg)	15	0,95	52	58	25	47	NO	NO
Belgio (Ucb)	100	0,77	38	38	36	44	SI	NO
Paesi Bassi (Koninklijke DSM)	1	1,00	50	50	54	43	NO	SI
Irlanda (Aib Group PLC)	11	0,96	50	47	41	56	NO	NO
Spagna (Red Electronic Corporation Caixabank)	28	0,89	44	43	43	50	SI	NO
Germania (Morphosys)	28	0,89	47	50	25	63	NO	NO
Portogallo (Corticeira Amorim)	100	0,77	38	40	33	50	NO	NO
Rep. Ceca (Sab Finance)	33	0,88	44	50	25	67	NO	NO
Austria (Verbund)	205	0,68	39	50	0	46	NO	NO
Svizzera (Zurich Insurance Group)	33	0,88	45	55	25	52	NO	NO
Polonia (Grupa LOTOS S.A.)	135	0,74	33	43	33	50	SI	SI
Lussemburgo (SES)	260	0,63	32	45	13	41	NO	NO

Fonte: Rielaborazione dell'autrice sulla base dei dati presenti nel Report di EWOB 2021.¹²⁰

Come abbiamo visto, la legislazione ha avuto dei risvolti in ambito societario, ma essi non appaiono del tutto chiari e lineari. In merito, Daniel Ferreira (2015) solleva argomentazioni condivisibili, dal momento che non sempre sembra essere produttiva

¹²⁰ *Ibidem.*

tentare di risolvere le disuguaglianze solo attraverso delle politiche mirate a rompere il soffitto di cristallo ai vertici, senza intervenire al contempo sui problemi con cui si scontrano le donne “comuni” nella loro quotidianità lavorativa. I promotori delle quote nei consigli d’amministrazione sostengono che esse favoriscano la riduzione della discriminazione ai livelli inferiori, ma al momento non ci sono prove a sostenerlo (Ferreira 2015).

A volte, inoltre, rompere il soffitto di cristallo può essere un mezzo per trovare un capro espiatorio, mettendo una donna davanti a un’impresa improba. Si veda per esempio il caso di Elsa Fornero, promotrice della cosiddetta “legge Fornero”¹²¹, una delle manovre più impopolari del governo di austerità di Mario Monti (2011-2013)¹²². La decisione di modificare profondamente il sistema pensionistico fu così presa proprio da una donna, in qualità di capo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e generalmente Fornero non viene ricordata come colei che ha fatto una scelta coraggiosa, ma è piuttosto additata dai movimenti populistici come la causa di molti mali del nostro Paese. Si tratta di un classico esempio di baratro di cristallo, in inglese *glass cliff* (Ryan e Haslam 2005), che ha visto altri casi illustri anche nel panorama politico internazionale. In tal senso, si pensi alle premier chiamate a governare nel Regno Unito post-Brexit, Theresa May e Liz Truss, che si sono dovute dimettere prima della fine dei propri mandati (la seconda dopo solo un mese e mezzo) perché travolte dallo scontento popolare e all’interno del partito. Questo fenomeno è diffuso anche in ambito societario: possiamo ricordare il caso di Marissa Mayer, chiamata nel 2012 a risollevarne le sorti di Yahoo, ma che alla fine è passata alla storia come la CEO del suo declino definitivo (Simonetta 2017)¹²³. Come già detto, è difficile individuare delle relazioni causa-effetto in merito alle quote. L’unico modo per avere dei dati misurabili, forse, sarebbe che i governi ci aiutassero involontariamente con delle politiche mal concepite, che assegnassero casualmente le quote ad alcune aziende e non ad altre, ma a quel punto forse ci sarebbero ben altre questioni da analizzare.

¹²¹ Art. 24, comma 15-bis, del D.L. 201/2011.

¹²² XVI Legislatura della Repubblica Italiana.

¹²³ Simonetta, B. (2017), Marissa Mayer scaricata da Yahoo! Ma la buonuscita è da 23 milioni di dollari, Il Sole 24 Ore, Disponibile online alla pagina: <https://www.ilsole24ore.com/art/marissa-mayer-scaricata-yahoo-ma-buonuscita-e-23-milioni-dollari-AEGfQam> (Consultato il 23/12/2022).

Concludendo, Ferreira (2015) si domanda se davvero sia necessario mettere in relazione la parità di genere con il rendimento economico delle aziende. È davvero l'unica soluzione indirizzare le donne in carriera a seguire l'esempio degli uomini, a perseguire i medesimi fini, o si dovrebbe piuttosto cercare di cambiare il framework esistente, tenendo conto delle differenze, rinsaldandole e agendo in un'ottica di sostenibilità presente e futura?

4. Il femminismo neoliberista

“Si tollera unicamente il dolore che si può sfruttare al fine dell’ottimizzazione. Ma la violenza della positività è distruttiva quanto la violenza della negatività. Con la sua industria della coscienza, la psicopolitica neoliberale annienta l’anima umana, che non è affatto una macchina positiva. Il soggetto del regime neoliberale è annientato dall’imperativo dell’auto-ottimizzazione, ossia dall’obbligo di realizzare prestazioni sempre maggiori. Guarire non è altro che uccidere.”

Byung-Chul Han

In questo capitolo, andiamo ad analizzare quello che effettivamente è il tema centrale di questa tesi e che ne ha ispirato in primo luogo la stesura. Seguendo il filo rosso che ci ha portati innanzitutto a ripercorrere prima la storia socioeconomica del Novecento e poi lo sviluppo della questione della parità di genere a livello normativo, andremo a rispondere direttamente alla domanda con cui abbiamo concluso il capitolo precedente.

In particolare, presenteremo una convinta sostenitrice della necessità che l’uguaglianza di genere passi per il mondo degli affari, o detta in altre parole, dalla necessità di avere più donne al vertice. Analizzeremo quello che lei stessa ha definito un “manifesto”, presentando le voci critiche in merito.

Vedremo inoltre come quest’ideologia possa portare a forme particolarmente xenofobe, mascherate da politiche volte alla parità di genere.

4.1. Il fenomeno “lean in” da TED talk alla pubblicazione editoriale

Se da una parte i legislatori hanno sempre sostenuto l’importanza di un cambiamento nella società e nelle sue istituzioni, seppur non senza continui dibattiti e confronti, ultimamente si sta affermando una nuova visione, in cui il cambiamento deve avvenire

innanzitutto nelle donne stesse. Questo tipo di femminismo, definito di stampo neoliberalista da alcune accademiche (Fraser 2014; McRobbie 2020; Rottenberg 2014, 2020), ha tra le sue promotrici principali Sheryl Sandberg, ex Direttrice Operativa di Facebook¹²⁴.

Sandberg ha ricevuto molti elogi, ma anche numerose critiche per il suo libro “Lean In: Women, Work, and the Will to Lead” (tradotto in italiano con il titolo “Facciamoci avanti: le donne, il lavoro e la voglia di riuscire”). Gran parte delle critiche sono state rivolte proprio all’obiettivo centrale del suo libro, ovvero aiutare le donne a superare quegli ostacoli interni che impediscono loro di raggiungere le posizioni di vertice nel proprio settore lavorativo. Inoltre, molti sostengono che Sandberg avrebbe dovuto puntare a un cambiamento a livello sociale o organizzativo, invece di cercare d’individualizzare il problema riconducendolo unicamente al comportamento delle donne.

Dalla sua pubblicazione nel 2013, “Facciamoci avanti” ha portato alla nascita di un’associazione (anche se i membri preferiscono parlare di “circolo”) con il medesimo nome, creando un vero e proprio brand di cui Sandberg è la principale ambasciatrice¹²⁵. L’organizzazione ha riscontrato un certo successo negli anni e ad oggi (gennaio 2023) conta 50.000 circoli in 184 Paesi del mondo. L’organizzazione non si rivolge solo a un ampio pubblico di donne, ma anche alle imprese e agli “alleati” (ossia chi intende collaborare con l’organizzazione pur non facendone parte), prevedendo formazione, reti di supporto, incontri mensili, materiali e linee guida per sviluppare le competenze. Stando ai dati presenti sul sito, in Italia sono presenti circoli sull’intero territorio nazionale; Roma è la città con il maggior numero, potendone vantare ben venticinque.

Tuttavia, per capire come il fenomeno “lean in” sia cresciuto così tanto, dobbiamo per forza fare un passo indietro. Nel dicembre del 2010, Sheryl Sandberg prese parte al primo TEDWomen¹²⁶ di Washington DC. L’evento, della durata di due giorni, prevedeva sei

¹²⁴ Guimares C. (2022), *Sheryl Sandberg lascia Meta: il perché del suo tramonto tra politica e Metaverso*, 2 Giugno, Rai News. Disponibile online alla pagina: <https://www.rainews.it/articoli/2022/06/sheryl-sandberg-lascia-meta-6db3cfb1-6afc-42e2-9850-ab12951201fa.html> (Consultato il 02/01/2023).

¹²⁵ Leanin.org (-), Disponibile online alla pagina: <https://leanin.org/circles-network/italy-rome> (Consultato il 02/01/2023).

¹²⁶ Sandberg, S. (2010) *Why we have too few women leaders*, in TEDWomen 2010 Disponibile online alla pagina: https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders (Consultato il 07/01/2023).

sessioni, oltre a brevi discorsi e spettacoli, ed era pubblicizzato sul sito web come un excursus sui cambiamenti che le donne stanno portando in vari settori della società. L'intervento di Sandberg, intitolato "*Why we have too few women leaders*", faceva parte della seconda sessione¹²⁷, intitolata "*Life's symphony*", che comprendeva altri sei relatori, perlopiù attivi nel settore creativo.

Il discorso di Sandberg iniziava esortando così il pubblico:

A tutte le donne che sono in questa stanza oggi, iniziamo ammettendo che siamo fortunate. Non viviamo nel mondo nel quale le nostre madri e nonne hanno vissuto, dove le possibilità di carriera per le donne erano estremamente limitate. E se vi trovate in questa stanza oggi, è perché molte di noi sono cresciute in un mondo dove abbiamo avuto dei diritti civili di base. E incredibilmente, viviamo ancora in un mondo dove alcune donne non li hanno. Ma a parte tutto questo, abbiamo ancora un problema, e si tratta di un problema reale. E il problema è questo: le donne non stanno raggiungendo i vertici di nessuna professione da nessuna parte nel mondo.¹²⁸

Dopo questo incipit e prima di iniziare a presentare i suoi suggerimenti per aiutare le donne nelle proprie carriere, mise le mani avanti ammettendo che non voleva che qualcuno pensasse che lei avesse tutte le risposte per risolvere un problema così complesso, né che dedicare la vita alla carriera sia per forza la scelta giusta per ogni donna. Sottolineava inoltre quanto fosse difficile, anche per lei, confrontarsi con l'essere una madre lavoratrice a tempo pieno e dover affrontare i sensi di colpa che derivano dall'aver "lasciato a casa il bambino".

I suoi tre messaggi chiave per le donne intenzionate a rimanere nella forza lavoro sono: "siediti al tavolo", "fai del tuo partner un vero compagno" e "non mollare prima di aver mollato" (Sandberg, 2010).

¹²⁷ TED Blog (2010), "*Life's Symphony*": Roundup of TEDWomen, Session 2, 7 dicembre 2010, Disponibile online alla pagina: <https://blog.ted.com/lifes-symphony-roundup-of-tedwomen-session-2/> (Consultato il 29/12/2022)

¹²⁸ Sandberg, S. (2010) *Why we have too few women leaders*, in TEDWomen 2010 Disponibile online alla pagina: https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders (Consultato il 07/01/2023)

Con il primo punto, incoraggia le donne a “sedersi al tavolo”, affermando che devono essere consapevoli della loro tendenza a sottovalutare la propria importanza e le proprie prestazioni sul posto di lavoro, con la conseguenza di non negoziare il proprio stipendio o di sedersi sempre in fondo, invece che direttamente al tavolo delle riunioni. Ammette, tuttavia, che questo consiglio potrebbe portare le donne solo fino a un certo punto, poiché i pregiudizi di genere agiscono ancora contro le donne che sono schiette e sicure di sé, sebbene molti loro colleghi maschi non siano da meno. Nonostante ciò, ribadisce il proprio consiglio di far sedere le donne al tavolo, chiedendosi: “Quanto siamo bravi, come manager delle nostre aziende e delle nostre organizzazioni, a vedere che gli uomini stanno raggiungendo le opportunità più delle donne? Dobbiamo far sedere le donne al tavolo” (Sandberg, 2010). Questa parte del suo discorso pone quindi l’accento anche sulle persone che sono già in posizioni di potere, affinché siano consapevoli dei propri pregiudizi di genere e aiutino attivamente le donne a progredire nella propria carriera.

Il secondo argomento chiave riguarda l’importanza per le donne di scegliere i propri partner con molta attenzione. Sostiene infatti che potrebbero altrimenti finire per essere responsabili della maggior parte dei lavori domestici e dell’educazione dei figli, il che le porterebbe probabilmente ad abbandonare il lavoro a tempo pieno. Devono inoltre essere più ricettive nei confronti dei padri casalinghi, perché teme che siano ancora scoraggiati a partecipare pienamente alla sfera “femminile” della cura dei figli.

L’ultimo punto si riferisce direttamente a quello che sarebbe poi diventato il titolo del suo libro, giacché esorta le donne a smettere di piegarsi inconsciamente e prematuramente. Per spiegare questo suggerimento, racconta al pubblico un aneddoto su una donna che era venuta a parlare con lei perché temeva che avere un figlio avrebbe potuto interferire con la propria carriera. Sandberg (2010) sostiene che le preoccupazioni della donna la stavano inutilmente frenando, dato che non era sposata e “non aveva nemmeno un fidanzato”. L’aneddoto, che descrive perfettamente la sua visione conservatrice della coppia, del matrimonio e dei figli che verrà riproposta più volte nel libro, è accolto favorevolmente dal pubblico con una risata. L’aspetto principale che Sandberg (2010) trae da questo particolare aneddoto, tuttavia, è che le donne si pongano da sole dei freni anche solo all’idea che un giorno avranno un figlio e dovranno

potenzialmente essere le prime a prendersene cura. Si dimostra apertamente contraria a questo tipo di pensiero e lancia invece il seguente messaggio al pubblico:

Il tuo lavoro deve essere stimolante, dev'essere soddisfacente. Devi sentire come se stessi facendo la differenza. Se due anni fa hai rifiutato una promozione e qualcun altro ha detto di sì al tuo posto, se tre anni fa hai smesso di cercare nuove opportunità, sei destinata ad annoiarti, perché invece avresti dovuto continuare a premere sull'acceleratore. Non mollare prima di mollare. Stai lì. Tieni il piede sull'acceleratore fino al giorno in cui dovrai mollare per prenderti una pausa e badare a un bambino... a quel punto potrai prendere una decisione. Non prendere una decisione troppo presto, soprattutto una di quelle che non sei nemmeno conscia di star prendendo.¹²⁹

Sandberg (2010) sostiene che un'uscita troppo precoce non farà altro che rendere più difficile il ritorno al lavoro. Allude, inoltre, alla nozione di "istinto materno", sostenendo che le giovani madri con molta probabilità preferiranno prendersi cura del proprio figlio piuttosto che tornare a una carriera poco gratificante. Quest'affermazione, ovviamente, presuppone che la donna in questione abbia la possibilità di scegliere di non rientrare, grazie anche a un partner in grado di provvedere a tutta la famiglia. In aggiunta, esclude a priori che anche il padre possa trovarsi ad affrontare lo stesso conflitto interno.

Il discorso termina con un incoraggiamento a tutte le donne affinché sfruttino al massimo la propria carriera, in modo da rimanere motivate e da perseguire ulteriormente i propri obiettivi di carriera. Sebbene questo possa essere un consiglio utile per alcune, semplifica eccessivamente il problema del perché siano soprattutto le donne (e non gli uomini) a considerare incompatibile un lavoro a tempo pieno con l'aver figli, rievocando ruoli di genere e luoghi comuni del tutto tradizionali.

¹²⁹ *Ibidem.*

4.1.2. Il libro: “Facciamoci avanti: Le donne, il lavoro e la voglia di riuscire” un manifesto femminista?

Si può certamente affermare che il discorso fatto dall'ex-COO di Facebook non sia passato inosservato, considerando che dalla sua pubblicazione sul sito ufficiale di TED ha raccolto più di undici milioni di visualizzazioni. Questo spiega anche il perché Sandberg abbia colto la palla al balzo e negli anni successivi abbia pubblicato il libro che stiamo prendendo in analisi. Secondo i dati riportati da Amazon¹³⁰, il libro è stato pubblicato in diverse lingue e la versione inglese pubblicata da Random UK si posiziona tra i best seller di Amazon nella sezione “lavoro e raggiungimento del successo”. È un po' meno popolare in Italia, dove il miglior punteggio se lo aggiudica nella vendita del libro formato Kindle, posizionandosi 1.054° nella sezione “Politica”¹³¹.

Il libro è composto da undici capitoli, in cui vengono trattati gli stessi argomenti presenti nei quindici minuti del discorso al TEDWomen, con l'aggiunta di dati e ricerche a sostegno della sua tesi. In particolare, i tre punti su cui Sandberg ha puntato durante il Ted talk vengono riproposti nel capitolo 2 (“Sedersi al tavolo”), nel capitolo 7 (“Non porre limiti inutili alle tue scelte”) e nel capitolo 8 (“Fa' del tuo partner un vero compagno”) (Sandberg, 2013).

Se è vero che si definisce “con orgoglio una femminista” (Sandberg 2013, 164), dall'altro lato è importante capire a quale tipo di femminismo alluda, dato che non è facile dare una definizione univoca di femminismo, come abbiamo visto nel secondo capitolo. Ci sembra interessante notare come nell'introduzione, intitolata “interiorizzare la rivoluzione”, si afferma che il libro “non è un manifesto femminista: va bene, è una specie di manifesto femminista, ma di un genere che spero ispiri gli uomini tanto quanto le donne” (Sandberg 2013, 22). È evidente che sia cauta tanto nella forma quanto nella sostanza, dato che il collegamento con il femminismo viene prima negato (“non è un

¹³⁰ Amazon (2023a), Dettagli prodotto: Lean in: Women, Work, and the Will to Lead https://www.amazon.it/Lean-Sheryl-Sandberg/dp/0753541645/ref=sr_1_1?_mk_it_IT=%C3%85M%C3%85C5%BD%C3%95C3%91ecrid=1XB280N85PE6Fekeywords=lean+ineqid=1674484155esprefix=lean+in%2Caps%2C138esr=8-1#detailBullets_feature_div

¹³¹ Amazon (2023b), Dettagli prodotto: Facciamoci avanti: Le donne, il lavoro e la voglia di riuscire (Strade blu): https://www.amazon.it/Facciamoci-avanti-lavoro-voglia-riuscire-ebook/dp/B00BMZQZMO/ref=tmm_kin_swatch_0?_encoding=UTF8eqid=1674484644esr=8-1#detailBullets_feature_div

manifesto femminista”), poi affermato seppur con un eufemismo (“una specie”), infine quasi ambisce a divenire un manifesto femminista gradito agli uomini.

Se proprio dobbiamo inquadrare il femminismo esposto e appoggiato da Sandberg, si potrebbe ricollegarlo al femminismo liberale della terza ondata, se non fosse che non fa mai menzione della necessità di effettuare riforme. Questo perché ritiene che l’uguaglianza fra uomini e donne si basi sulla loro individualità piuttosto che su una discriminazione sociale (Beasley 2005, 32-33). È quindi forse più in linea con il femminismo liberale di Naomi Wolf, che punta sull’empowerment individuale e sulle donne come agenti attive individualmente per il cambiamento, soprattutto quello personale (Beasley 2005, 33).

Come ci suggerisce Catherine Rottenberg (2020, 73) analizzando le argomentazioni di Sandberg, il suo “manifesto” potrebbe essere classificato come un’espressione del femminismo neoliberista, giacché gli attori centrali di questa declinazione del femminismo sono le donne stesse, in quanto consapevoli delle particolari disuguaglianze tra uomini e donne, ma che accettano l’idea per cui sono anche le uniche responsabili del proprio benessere. Per raggiungere tale benessere, devono essere disposte a effettuare un esame autocritico e di miglioramento di sé, per poter poi competere nel mercato del lavoro. In questo quadro, le strutture organizzative e le matrici sociali, culturali ed economiche vengono del tutto ignorate.

L’approccio di Sandberg incoraggia le donne a vedere la loro vita in una griglia economica, non solo sul lavoro, ma anche in tanti altri aspetti, come le relazioni sentimentali. Ciò si nota in particolare nella parte in cui consiglia alle donne di scegliere attentamente il proprio partner quando intendono mettere su famiglia, suggerendo:

[...] trovate qualcuno che voglia un rapporto alla pari. Qualcuno convinto che le donne debbano essere brillanti [...]. Qualcuno che dia valore all’uguaglianza e si aspetti o, ancor meglio, che *voglia* fare la sua parte in casa.¹³²

Pensare al sé come soggetto imprenditoriale rientra direttamente nella teoria di Foucault (2005a), mentre è evidente un richiamo all’ideologia neoliberista quando è

¹³² Sandberg 2013, 123.

ristabilita la responsabilità individuale in combinazione con una rinuncia ai cambiamenti strutturali (Prechel e Harms 2007).

Ma quali sono i messaggi chiave del libro? Abbiamo innanzitutto i troppi sbagli che le donne commettono, sia agendo in eccesso, sia in difetto. A essi si aggiungono i ruoli e i pregiudizi di genere, nonché il concetto di genitorialità.

Da una lettura approfondita, si capisce che l'autrice sia certa che le donne abbiano poca fiducia in se stesse, che soffrano della sindrome dell'impostore, che non sappiano parlare in modo chiaro e infine che non sappiano delegare il proprio lavoro di cura. In realtà, Sandberg non parla esplicitamente degli sbagli che le donne commettono, giacché il suo intento è quello di aiutare coloro che vogliono farsi avanti, ma emerge una certa critica nei confronti delle donne. L'analisi e i consigli di Sandberg sono talvolta contraddittori, oppure lasciano ben poco spazio alle donne di agire. Questo si può notare, ad esempio, quando osserva come le donne siano troppo preoccupate di affrontare apertamente la disuguaglianza di genere sul posto di lavoro, ma allo stesso tempo avverte chi legge di non insistere troppo quando se ne parla (Sandberg 2013, 154).

A ogni modo, Sandberg fa notare che le donne sono spesso “troppo”, quando dovrebbero essere “meno”. La donna media è pertanto tendenzialmente *troppo* autocritica, teme *troppo* i rischi, è *troppo* timida e passiva, si preoccupa *troppo* di ciò che gli altri (ad esempio colleghi, capi e altre donne) potrebbero pensare di lei ed è *troppo* invadente quando si tratta di trovare un mentore, infine rinuncia alla competitività sul mercato del lavoro *troppo* in fretta (molla ancor prima di mollare, secondo un altro motto sandberghiano). Inoltre, identifica anche una serie di cose che le donne non fanno “abbastanza”: in generale, non sono *abbastanza* proattive e non credono *abbastanza* nel proprio successo e nelle proprie capacità, inoltre non chiedono *abbastanza* sostegno ai propri partner e ai propri datori di lavoro. Tutti questi comportamenti e modelli funzionano come una profezia che si autoavvera per le donne, impedendo loro di raggiungere le carriere a cui aspirano e portandole ad abbandonare la forza lavoro più spesso degli uomini. È proprio il loro “troppo” e il loro “non abbastanza” a far sì che “i mentori e gli sponsor investano di più sugli uomini” (Sandberg 2013, 18). Sandberg diagnostica, inoltre, che le donne hanno la tendenza a tacere, a stabilire priorità sbagliate (ad esempio, antepoendo il successo coniugale a quello professionale) o non stabilirne

nessuna, a non sedersi direttamente ai tavoli delle riunioni, a sentirsi fuori luogo, il che porta alla frustrazione. Infine, si sofferma sul modo in cui le donne non riescano ad avere una relazione paritaria con i propri partner, cadendo fin dall'inizio in ruoli di genere tradizionali e scoraggiando i partner dall'assumersi responsabilità tradizionalmente femminili in casa, in particolare per quanto riguarda l'educazione dei figli.

Nel libro c'è una tendenza generale a porre l'accento sul fatto che i ruoli di genere siano cambiati molto nell'ultimo secolo, ma gli stereotipi un po' meno. Ad esempio, l'istruzione femminile è aumentata considerevolmente, arrivando a superare quella maschile. Constatata la realtà dei fatti, poi afferma che “questo comportamento remissivo, del ‘genere alza la mano e parla solo quando ti viene dato il permesso’, può premiare in ambito scolastico, ma non nel mondo del lavoro” (Sandberg 2013, 25), ammettendo indirettamente che l'istruzione non basta e quindi bisogna puntare sul farsi avanti. Osserva inoltre come le donne siano ancora incoraggiate a dare la priorità alla ricerca di un partner adatto (non dimentichiamoci che lei stessa dà consigli sul come dev'essere il partner giusto) e alla creazione di una famiglia rispetto agli obiettivi professionali, sottolineando che il numero di donne che abbandonano la forza lavoro dopo aver avuto un figlio è superiore a quello degli uomini. È interessante notare come Sandberg ipotizzi che queste diverse priorità di uomini e donne siano in parte dovute alla natura, ma che siano state fortemente influenzate dalle aspettative della società; in ogni caso, possono essere superate con la forza di volontà. Non è sempre chiaro se Sandberg attribuisca le differenze di genere alla cultura o alla “natura”. Tuttavia, si interroga sulla loro importanza in ambito lavorativo, in quanto possono portare a risultati differenti. Nota anche come i giocattoli siano commercializzati in modo diverso in base al genere, il modo in cui le ragazze vengono chiamate “autoritarie” quando cercano di prendere il comando della situazione, di come lo stereotipo scoraggi le ragazze dall'intraprendere studi nel campo tecnico, portando per esempio ben poche ragazze a studiare informatica, aggiungendo che “nei campus di informatica ci sono più Dave che ragazze” (Sandberg 2013, 32-33).

Affinché le donne possano avere successo sul posto di lavoro, gli stereotipi e i pregiudizi devono essere estirpati, giacché spesso l'immagine negativa delle donne ai vertici è dovuta non solo a un pregiudizio culturale, ma anche al fatto che vi è una scarsità

di donne al potere. Incoraggia infatti il lettore a prendere consapevolezza dei propri pregiudizi di genere, in quanto sostiene che le persone con poca consapevolezza dei propri pregiudizi sono più inclini a discriminare gli altri senza rendersene conto. Il pregiudizio degli altri, nonché il pregiudizio verso se stesse, è il principale motivo per cui non solo le donne vengono lasciate indietro, ma si auto-mantengono indietro (Sandberg 2013, 51). Aggiunge inoltre che i preconcetti riguardo al genere influenzano le nostre interazioni e le valutazioni dei colleghi sul posto di lavoro. Le performance delle donne vengono infatti valutate in maniera migliore rispetto a quelle degli uomini quando sono condotte “al buio”, ma purtroppo la maggior parte dei colloqui prevede un confronto *vis-a-vis* (Sandberg 2013, 159).

Nel complesso, “Facciamoci avanti” è pieno di ambiguità riguardo al genere e ai ruoli di genere. Da una parte, riconosce l'influenza che i ruoli di genere tradizionali possono avere sulla limitazione della percezione di sé e degli altri, come pure su scelte di carriera, successi e fallimenti. Dall'altra, l'autrice vuole eliminare gli stereotipi di genere, ma spesso contribuisce a rafforzarli: non vuole che i ruoli di genere impediscano a nessuno di raggiungere i propri obiettivi, in linea con il suo approccio neoliberalista, ma spesso nella sua opera riproduce stereotipi di femminilità e mascolinità. Se da un lato evidenzia come le aspettative e le norme di genere plasmino la vita delle persone, le loro preferenze e il modo in cui vengono percepite, dall'altra evita di prendere una posizione in merito al dibattito delle influenze biologiche o sociali sul genere.

Infine, dobbiamo necessariamente parlare del suo concetto di genitorialità, per il quale Sandberg fa distinzione fra maternità e paternità in quanto diventare genitore ha delle implicazioni e degli effetti differenti in ambito lavorativo in base al genere. Le sue considerazioni sulla genitorialità da una parte sono progressiste, incitando gli uomini a farsi avanti in casa: “dobbiamo incoraggiare gli uomini a essere più ambiziosi a casa loro. Abbiamo bisogno che più uomini siedano al tavolo...al tavolo della cucina.” (Sandberg 2013, 128). Inoltre, fa presente che molti uomini considerino prendersi cura dei figli come un “hobby” (Sandberg 2013, 114). D'altra parte, le sue considerazioni sono altamente tradizionali, dato che l'unico tipo di famiglia che menziona è quella tipicamente tradizionale, composta da madre, padre e figli. Il libro così finisce con il restituirci l'idea che una donna ai vertici debba per forza avere figli e un compagno (preferibilmente un

marito) per sentirsi pienamente realizzata. Questo concetto è ben evidente nel capitolo 9 (“il mito del fare tutto”), in cui fa presente che non sono soltanto le madri lavoratrici a desiderare che la giornata abbia qualche ora in più, ma anche le lavoratrici single; lo desiderano forse ancor di più delle prime, in quanto hanno bisogno di un po’ di tempo “per poter conoscere qualcuno e metter su famiglia, quindi per avere prima o poi la possibilità di andare a una partita di calcio” (Sandberg 2013, 138-139).

Come fa notare Angela McRobbie (2020, 36-39), il discorso di Sandberg s’inserisce in un più ampio contesto di governamentalità neoliberista¹³³, che entra di prepotenza all'interno della sfera domestica. La sua tesi principale è che per raggiungere il potere bisogna abbattere le barriere interne. In particolare, sostiene che:

Altri hanno affermato che le donne potranno arrivare ai vertici solo quando saranno scomparse le barriere istituzionali. Questa è la massima espressione del classico dilemma dell’uovo o della gallina. La gallina: le donne si libereranno dalle barriere esterne una volta che conquisteranno ruoli di leadership. Marceremo negli uffici dei nostri capi chiedendo quel che ci serve, compresi i parcheggi per le gestanti. O, ancora meglio, diventeremo i capi e faremo in modo che le donne abbiano quel che serve loro.

L’uovo: per prima cosa dobbiamo eliminare le barriere esterne perché le donne possono ottenere quei ruoli.

Entrambe le proposte sono corrette. [...] incoraggio le donne a favore della gallina, ma sostengo pienamente quelle che si concentrano sull’uovo.¹³⁴

Sandberg utilizza un linguaggio aziendalista, dando per scontato che si creerà presto un giusto equilibrio. I problemi sorgono dal fatto che le donne non hanno imparato a delegare al proprio partner il lavoro inerente alla cura. Una volta acquisita la giusta consapevolezza e iniziato a premere sull’acceleratore, con le giuste accortezze individualizzate si potranno superare gli ostacoli.

¹³³ Inquadrandola sotto una sua nuova riformulazione “governamentalità dei media visivi” McRobbie 2020, 34.

¹³⁴ Sandberg 2013, 20.

Come abbiamo visto, la normativa internazionale, europea e italiana riconosce che vi sia un problema di disuguaglianza di genere a livello mondiale, ponendosi come obiettivo programmatico l'eliminazione delle disuguaglianze in ogni ambito. A questo approccio però si pone come alternativa il discorso di donne illustri come Sandberg, che sostiene di essere riuscita da sola a “tracciare un cammino attraverso gli ostacoli” (Sandberg 2013, 174). La popolarità di Sandberg è amplificata anche per le modalità con cui comunica le proprie idee. Questo non è certo un caso isolato, come si evince dalla letteratura esistente, che è ricca di altri esempi famosi. Come ci fa notare Sarah Banet-Weiser (2018), questa forma di “femminismo popolare” è infatti sponsorizzata e pubblicizzata da molti volti noti, fra cui: Emma Watson, nominata “celebrità femminista dell'anno” (Banet-Wiser 2018, 8); Beyoncé, che si è esibita agli MTV Video Music Awards del 2014 con la parola “femminista” illuminata alle sue spalle (Banet-Wiser 2018, 7); la già citata Sandberg; Hillary Clinton, che ha ampiamente fatto ricorso al femminismo popolare come mezzo per attrarre elettori durante la campagna elettorale del 2014 (Banet-Wiser 2018, 174).

Sia il femminismo popolare descritto da Banet-Wiser (2018) che il femminismo neoliberista descritto da Rottenberg (2020) raccontano lo stesso fenomeno, pur con delle sfumature differenti, evidenziando entrambe come si punti tutto sulla resilienza individuale. Essa viene descritta come “la capacità di far fronte e persino di prosperare di fronte alle avversità, grazie alla forza psicologica e all'adattabilità” (Bongiorno *et al.* 2021, 3). Non solo è entrata a far parte dell'immaginario collettivo ed è ben rappresentata dal celebre motto del periodo COVID “andrà tutto bene”, ma è usata diffusamente anche nel gergo politico (basti pensare al Piano Nazionale per la Ripresa e Resilienza). A ogni modo, sono soprattutto le donne a essere bersaglio continuo di messaggi a favore della resilienza individuale, che sono diventati uno degli strumenti principali del femminismo neoliberista. D'altronde, incoraggiare la resilienza delle donne come individui nell'interesse dell'uguaglianza di genere è pienamente in linea con l'ottica neoliberista, che riduce un problema sociale e strutturale a una mera questione di responsabilità individuale. Si incoraggia così le donne a superare gli ostacoli interni/psicologici, piuttosto che a superare collettivamente le barriere esterne/strutturali che ne ostacolano l'avanzamento collettivo (McRobbie 2020, Rottenberg 2014 e 2020). La resilienza entra in queste narrazioni, ormai parte del senso comune di affrontare le avversità (McRobbie

2020, 59), e Sandberg certamente è una delle sue maggiori sostenitrici. Tuttavia, come evidenziato da Jae Yun Kim *et al.* (2018), i messaggi di resilienza individuale presenti in “Facciamoci avanti” hanno aumentato la convinzione nelle persone che le donne siano responsabili della disuguaglianza di genere, non le barriere sociali e strutturali. Così, la soluzione per eliminare le disuguaglianze di genere non è rimuovere le barriere strutturali, ma piuttosto “aggiustare le donne”.

Come emerso dalla ricerca di Renata Bongiorno *et al.* (2021), i messaggi di resilienza individuale probabilmente sono positivi e benintenzionati (almeno nella maggior parte dei casi), ma possono anche produrre convinzioni sociali potenzialmente dannose. Le donne che sono esposte a tali messaggi, infatti, hanno mostrato una minor propensione a partecipare ad azione collettive per rivendicare degli interventi contro gli ostacoli strutturali. Così, se anche alcune di esse hanno ottenuto degli effetti positivi a livello individuale (la ricerca sembra però dimostrare il contrario, o comunque non ha evidenziato particolare successo in tal senso), preoccupa il fatto che si perda così di vista l’obiettivo generale, ossia un miglioramento sociale che coinvolga tutti noi. Non è un caso che Sandberg ci parli di un “percorso attraverso gli ostacoli”, un sentiero da percorrere una alla volta fra le insidie, non certo una strada costruita sulle rovine degli ostacoli strutturali su cui viaggiare tutte insieme.

Un’altra considerazione è che questi messaggi di resilienza ed empowerment individuale abbiano maggior probabilità di attecchire su donne privilegiate (cis, bianche e appartenenti al ceto medio-alto), in quanto hanno anche maggiori risorse per aggirare gli ostacoli strutturali investendo economicamente su se stesse (ad esempio, per pagare ulteriori titoli di studio o sostenere i costi per delegare la cura). Solitamente, tale autoreferenzialità si riscontra in alcune politiche pubbliche, per le quali Merton (1968) per primo ha parlato di effetto Matteo: parafrasando la parabola dei talenti del Vangelo secondo Matteo, potremmo dire che alle donne che più hanno viene costantemente dato, mentre a quelle che hanno meno non viene dato nulla. Si rivela quindi un modello non solo dannoso, ma anche poco applicabile proprio alle donne che più avrebbero bisogno di vedere una riduzione della disparità di genere. Viene così meno l’ipotesi secondo la quale una donna alla volta favorisca a eliminare le disuguaglianze di genere, o almeno è difficile proporla come una soluzione universale, applicabile a tutti i contesti.

4.2. Il femonazionalismo xenofobo e le convergenze con il femminismo neoliberista

Nello stesso periodo in cui Sandberg promuoveva il proprio “manifesto” femminista, la destra nazionalista ha iniziato a ottenere sempre più consensi, non solo oltreoceano, ma anche in Europa. Come ci fa notare Sara R. Farris (2019), l’attuale destra europea si contraddistingue dalle destre del passato, in quanto strumentalizza la parità di genere all’interno di un più ampio discorso xenofobo.

Facciamo un passo indietro. Farris ha condotto una ricerca nell’arco temporale che va dal 2000 al 2013, andando a evidenziare come esistesse una sorta di “nazionalismo femminista e femocratico”, ovvero quello che lei ha definito “femonazionalismo”. Questo fenomeno consiste in una strumentalizzazione della questione di liberazione femminile, utilizzata per giustificare le politiche islamofobe e contro i migranti. Una delle argomentazioni più utilizzate è l’idea che gli uomini musulmani costituiscano un pericolo enorme per le società europee occidentali, giacché la loro culturale esasperatamente patriarcale non sarebbe compatibile con i valori di civiltà nei Paesi del vecchio continente. Si tratta di una retorica alquanto abusata anche in passato, in quanto cose simili si dicevano già di rumeni e albanesi durante le ondate migratorie degli anni Novanta.

Il femonazionalismo non vede solo una strumentalizzazione dei temi femministi da parte di nazionalisti e neoliberisti nell’ambito di campagne islamofobe, ma anche la partecipazione di alcune femministe e femocrate che stigmatizzano gli uomini immigrati (musulmani) in nome della uguaglianza di genere. Emerge così che vi sia una “sovrapposizione tra politiche anti islam e anti immigrazione [che] avviene attraverso l’assunzione di uomini e donne musulmani come i principali rappresentanti della coppia *oppressore e vittima*” (Farris 2019, 15).

La critica della Farris non intende certo negare che le donne musulmane siano vittime del patriarcato non occidentale, ma vuole analizzare il modo in cui queste donne vengono rappresentate e concettualizzate nel nostro immaginario culturale, a sua volta influenzato da stereotipi razzisti e interessi economici. Il tutto è brillantemente fatto tramite una “lente politica”, andando a dimostrare tra l’altro come sia l’economia politica a permettere e

legittimare specifici rapporti sociali, in cui le donne immigrate sono spinte a entrare nella sfera pubblica, ma relegate a ruoli di cura.

Alcune argomentazioni di Farris (2019), in particolar modo quanto esposto nei capitoli finali che andremo a discutere qui di seguito, risultano particolarmente calzanti per evidenziare il *trait d'union* che unisce quanto abbiamo esposto nei capitoli precedenti. In particolare, andrà a sostenere la tesi che vi siano grosse disuguaglianze strutturali che inibiscono le possibilità di emancipazione o addirittura incolpano le donne della propria condizione. Se questo era vero anche per le donne bianche, in un'ottica di differenze di classe, è ancor più vero per le donne immigrate, che rispetto alle autoctone diventano quasi un "altro", una categoria a parte che può essere solo oggetto di biasimo.

Nel quarto capitolo, intitolato "Femonazionalismo, neoliberismo e riproduzione sociale", l'autrice evidenzia come la convergenza femminista e femocratica con i programmi anti-islam abbia forti ripercussioni su tutta la popolazione immigrata, anche e soprattutto sul piano economico. Le leggi comunitarie, in particolare i programmi d'integrazione che hanno visto la collaborazione di femocrate e organizzazioni femminili, hanno ottenuto effetti contrari a quelli desiderati nei Paesi analizzati da Farris (Olanda, Italia e Francia). Questi programmi avevano un doppio scopo: da una parte si rivolgevano alle donne in quanto madri, affinché abbracciassero il modello di genitorialità occidentale basato sul dual-earning; dall'altra parte, tentavano di emanciparle dalla loro segregazione nella sfera privata e dalla loro condizione di vittime di una cultura arretrata (Farris 2019, 175). Tuttavia, questa promozione dell'emancipazione attraverso il lavoro non ha fatto altro che indirizzare le immigrate verso il settore domestico e della cura, ovvero la riproduzione sociale, segregandole nuovamente in un ambito malvisto e malpagato.

Come dimostrato da Eleonore Kofman e Parvati Raghuram (2015), il settore della riproduzione sociale è sia causa che luogo di queste disuguaglianze. Sono quindi incoraggiate (o costrette?) a intraprendere attività lavorative storicamente concepite come a vocazione femminile, le stesse contro cui il movimento femminista occidentale ha condotto storiche battaglie. Benché l'obiettivo dichiarato fosse l'integrazione economica, l'indipendenza e la partecipazione alla sfera pubblica, di fatto queste donne si sono trovate ancor di più relegate nella sfera privata. In altre parole, assistiamo a una lampante contraddizione: se da una parte si spinge verso l'emancipazione attraverso la vita

pubblica, l'effetto è solo quello di una nuova segregazione nella sfera privata (altrui). Come ci suggerisce Farris (2019, 177) e come abbiamo visto anche noi nel terzo capitolo, la normativa inerente alle pari opportunità in ambito comunitario è assai cospicua. In particolare, si è visto come l'integrazione delle donne immigrate doveva e deve passare innanzitutto attraverso la sfera economica, ossia il lavoro. In tal senso, nel Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027¹³⁵ si legge:

Il processo di integrazione coinvolge la società di accoglienza, che dovrebbe creare le opportunità per la piena partecipazione *economica*, sociale, culturale e politica degli immigrati. Comporta anche l'*adattamento* da parte di tutti i migranti, ai quali spettano sia i diritti che le responsabilità nei confronti del nuovo paese di residenza. [...] le ragazze e le donne migranti devono affrontare ostacoli aggiuntivi all'integrazione rispetto ai ragazzi e agli uomini migranti, dovendo spesso superare barriere strutturali legate al loro essere sia migranti che donne, anche combattendo stereotipi. Vi sono maggiori probabilità che vengano nell'UE per ricongiungersi con un familiare, portando con sé *responsabilità domestiche* che possono impedire loro di *partecipare pienamente al mercato del lavoro e ai programmi di integrazione*, alla valutazione delle competenze, alla riqualificazione professionale e ad altre misure, quando queste non tengono conto di tali responsabilità di assistenza. Quando hanno un impiego, le donne migranti hanno più probabilità di essere sovraqualificate per il loro lavoro rispetto alle donne autoctone.¹³⁶

Come dimostra questa citazione, vi è una certa centralità del lavoro come strumento di integrazione, e anche l'ordine gerarchico per cui la partecipazione economica è citata per prima non è certo casuale. Farris (2019) ci parla di un regime di *workfare*, vecchio quanto il capitalismo industriale stesso, che ha un ruolo nevralgico nell'ideologia capitalista neoliberista. Come visto in precedenza, quest'ideologia s'insinua in tutti gli aspetti della

¹³⁵ Commissione europea (2021), Parere del Comitato economico e sociale europeo su “Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni — Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027”[COM(2020) 758 final] (2021/C 286/23) Disponibile online alla pagina: <https://www.integrazionemigranti.gov.it/AnteprimaPDF.aspx?id=748> (Consultato il 12/01/2023).

¹³⁶ *Ibidem*.

vita sociale e privata, spostando il focus sulla responsabilità individuale, in particolare ai fini della carriera.

Come visto nella Figura 14, già discussa nel paragrafo 3.2.3., il tasso di ritorno occupazionale complessivo delle straniere è minore sia rispetto agli stranieri che rispetto alle autoctone. Nel cercare di dare una spiegazione a questo fenomeno, molti si limitano ad attribuire queste differenze in termini occupazionali alle donne stesse. In maniera più o meno esplicita, si riconduce la bassa partecipazione al mercato del lavoro delle donne straniere al loro “background culturale arretrato” (Farris 2019, 181), riducendo tutto a un mero problema culturale. Si configura così uno scenario in cui il lavoro è certamente un diritto costituzionale, ma per alcune diventa un diritto e per altre (parafrasando il titolo di un libro di Ricardo Antunes¹³⁷) un privilegio della servitù.

Come abbiamo visto in precedenza, il raggiungimento della parità di genere rappresenta ancora una sfida reale, che alcuni Paesi pensano di ottenere attraverso la promulgazione continua di normative volte a regolamentare il tutto. In quest’ottica, le donne al vertice divengono sinonimo di uguaglianza di genere, ma in realtà si tratta sicuramente di un buon traguardo per le donne che ce l’hanno fatta, ma sembra alquanto difficile dimostrare che si tratti di una vittoria per l’intero genere femminile. Questo vale anche e soprattutto per l’Italia, dove quasi la metà della popolazione femminile non partecipa alla forza lavoro (Istat 2022a), quindi è evidente che prima ancora di pensare di arrivare al vertice, lo scoglio principale rimane anche solo il riuscire a entrare nel mondo del lavoro a causa dei molteplici ostacoli strutturali.

Seppure la maggior parte delle donne occidentali oggi sia stata influenzata ad ambire a ottenere un proprio ruolo nella sfera della produzione, Farris (2019) ci ricorda che la riproduzione sociale non solo non è scomparsa, ma è stata demandata ad altre donne. È sempre più evidente che non c’è solo una contrapposizione tra i due generi, ma anche una frammentazione all’interno della macrocategoria stessa delle donne: questa frattura può riguardare anche più ambiti contemporaneamente, ma se vogliamo fare una distinzione netta, “da una parte stanno le donne bianche educate, abbienti, cittadine e

¹³⁷ Il libro a cui si fa riferimento è “Il privilegio della servitù. Il nuovo proletariato dei servizi nell’era digitale” di Ricardo Antunes, pubblicato nel 2020. L’argomentazione principale è che i nuovi strumenti della contemporaneità non abbiano liberato dal lavoro vivo, ma che abbiano solo trovato altri modi per sfruttare al massimo i lavoratori.

dall'altra le donne non bianche, povere e straniere" (Marchetti 2012, 257). Non dobbiamo comunque dimenticare che, per quanto il lavoro di cura sia in molti casi e per quanto possibile delegato ad altre, le donne si fanno ancora carico del lavoro di cura non retribuito in misura ben maggiore rispetto agli uomini.

Il lavoro di cura esternalizzato è diventato un lavoro a tutti gli effetti, con tanto di contratto collettivo nazionale¹³⁸, ma la remunerazione del lavoro riproduttivo non è equivalsa alla sua riabilitazione sociale (Farris 2019,199). Nonostante la consapevolezza che queste lavoratrici svolgano un ruolo essenziale, il loro lavoro è ancora considerato come non qualificato, di scarso prestigio, isolato, servile e sporco (Anderson 1997), continua a essere sottopagato e non desiderato dalla maggior parte delle donne occidentali, inoltre produce disuguaglianze che vengono rafforzate e riprodotte (Lutz 2018). Come dice Farris (2019), non possiamo colpevolizzare per questa stigmatizzazione sociale le donne che demandano il lavoro di cura ad altre, anche perché spesso non hanno altra soluzione. Piuttosto, il lavoro di cura dovrebbe essere rivisto nella sua narrazione, affinché possa trovare una propria dignità. Per fare ciò, bisogna far sì che sia rivalutato sia dal punto di vista normativo che da quello culturale, in quanto si tratta di un'attività sociale e un bene comune, una sorta di welfare complementare a quello pubblico, ma che non trova un reale riconoscimento.

Secondo Farris (2019, 200-204), la teologia femminista occidentale è incentrata sull'emancipazione e alla base ha due dogmi impliciti: primo, che le donne non occidentali siano un'entità monolitica e omogenea definita dalla loro arretratezza (sia questa economica o culturale); secondo, che l'emancipazione delle "altre" passi attraverso il lavoro salariato. Spostando il focus sull'emancipazione delle donne immigrate, si rende meno grave la disuguaglianza che affligge le autoctone. D'altronde, anche Sandberg (2013, 14) sostiene che "[noi occidentali] ci sentiamo ancora più *grate* quando paragoniamo la nostra vita a quella delle altre donne del mondo". Tuttavia, questa forma di pensiero, basata sul "mal comune, mezzo gaudio", non è certo la soluzione ai nostri problemi, e dovremmo essere invece ancora più arrabbiate, perché un torto non cancella un altro torto, ma anzi dovrebbe rinforzare l'idea della necessità del

¹³⁸ CCNL lavoro domestico.

raggiungimento della parità di genere in ogni angolo del mondo. Non c'è un “noi” e un “loro” quando si parla di diritti umani; quindi, non ha alcun senso essere grate per una cosa che ci spetta in quanto esseri umani; non si tratta di una concessione che viene dall'alto, ma una conquista che deve partire dal basso e dalla consapevolezza dell'iniquità nella quale ogni giorno viviamo.

Ma a quale scopo viene fatta questa strumentalizzazione ai fini dell'economia politica? L'analisi condotta da Farris (2019, 218-258) nel corso del quinto capitolo, intitolato “L'economia politica del femonazionalismo”, ci suggerisce che, sebbene il lavoro dei migranti in generale possa essere considerato un “esercito industriale di riserva” in conformità al pensiero marxista¹³⁹, forse il lavoro delle immigrate è più da considerarsi come un “esercito regolare”. Questo perché il lavoro domestico di cura, così come lo conosciamo noi oggi, è diventato un lavoro strutturalmente necessario al funzionamento dell'economia, nonché per permettere alle donne occidentali di farsi avanti delegando il lavoro di cura (e chiudendo un occhio sul fatto che i servizi a disposizione della cittadinanza sono spesso insufficienti). Come riportato dal 4° rapporto annuale sul lavoro domestico (Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico 2022, 158-162), nel 2022 le famiglie italiane hanno speso circa 8 miliardi di euro per le badanti (di cui solo 4,2 dichiarati regolarmente), consentendo allo Stato di risparmiare ben 10,1 miliardi di spesa pubblica dedicata all'assistenza degli anziani. Non sorprende che una delle proposte fatte dalle piattaforme sociali firmatarie del CCNL preveda delle quote d'ingresso dedicate esclusivamente ai lavori domestici (Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico 2022, 64).

Durante le recenti crisi economiche, gli alti tassi di disoccupazione e la continua erosione dei diritti del lavoro hanno intensificato la competizione tra i lavoratori autoctoni e quelli stranieri. In questo contesto di incertezza perenne, i partiti di destra hanno strumentalizzato e continuano a strumentalizzare la situazione immigratoria a proprio vantaggio, con una piccola differenza: gli uomini (soprattutto musulmani, ma anche quelli dell'Est Europa) sono considerati come elemento di pericolosità, mentre le donne sono

¹³⁹ Cfr. Marx, K. (2013), *Il Capitale*, a cura di Macchioro A. e Maffi B., Torino: Unione, p. 660 (edizione ebook).

dipinte come delle vittime, che gli Stati europei hanno l'obbligo morale di salvare. L'emancipazione delle donne "altre" diviene quindi un elemento di civiltà.

La segregazione delle donne immigrate si manifesta in maniera differente da Paese a Paese, con diversi gradi che cambiano in base alla nazionalità, al colore della pelle e alla religione. Il lavoro domestico è caratterizzato da alta intensità e bassa produttività, concretizzandosi in un più ampio discorso della catena assistenziale globale in cui il lavoro di cura esternalizzato costituisce un nuovo settore (ri)produttivo, ma non alla pari degli altri settori produttivi. Contemporaneamente è anche produttore di disuguaglianze internazionali, dal momento in cui l'estrazione di manodopera di cura dai Paesi più poveri da parte di quelli più ricchi genera plusvalore, andando però a prosciugare le risorse socioeconomiche dei Paesi più poveri (Yeates 2005, 6-7).

Vi è certamente una strumentalizzazione funzionale del linguaggio quando si distingue la popolazione residente fra "autoctona" e non, che influisce direttamente o indirettamente nelle politiche attuate dai governi anche grazie alle *femocrate*, contribuendo alla diffusione di stereotipi e al perpetuarsi delle discriminazioni.

Infine, in base a quanto esposto nei paragrafi precedenti riguardo il fenomeno "lean in" e il "femonazionalismo", notiamo come vi sia una contrapposizione: da una parte abbiamo le donne "schiave", e dall'altra le donne "signore" (parafrasando Pietro Basso¹⁴⁰). Sandberg (2010 e 2013), attraverso i propri messaggi di resilienza, si rivolge principalmente alle donne privilegiate, perché nella società come la conosciamo noi oggi è molto probabile che chi ha le possibilità di arrivare ai vertici della scala gerarchica abbia avuto un percorso meno tortuoso rispetto alle donne più svantaggiate. D'altronde, nella sua retorica c'è ben poco spazio per le donne appartenenti alla classe lavoratrice escluse dalle possibilità di far carriera. Il suo punto di vista è individualistico e concentrato sulla "gallina".

Nel caso del femonazionalismo, invece, abbiamo delle femocrate (donne, madri e cristiane) che vogliono salvare le "altre", ma rimarcando la linea di confine che le separa. Il problema della parità di genere è ridotto a una questione culturale, in una narrazione così mediatica da insinuarsi nella mentalità comune e divenire comunemente accettata.

¹⁴⁰ Cfr. Basso, P. (2000). *Razze schiave e razze signore: vecchi e nuovi razzismi*, Milano, Franco Angeli.

Questo fa sì che seguendo quest'ideologia si prendano anche delle decisioni normative, giacché la governamentalità si mette in pratica sulla società, non sull'individuo in quanto singolo. Il femonazionalismo punta a convincerci che non c'è nulla di male in una discriminazione positiva che ha come obiettivo l'emancipazione delle "altre".

Ad accomunare il pensiero di Sandberg e il femonazionalismo è innanzitutto il non voler mettere in discussione il sistema strutturale esistente, ma anche il messaggio di *empowerment* a vantaggio esclusivo delle donne "signore".

5. Conclusione

Il Novecento è stato un secolo segnato da grandi cambiamenti, specialmente in tema di diritti civili. Una delle categorie che più ha fatto sentire la propria voce è stata quella femminile, che attraverso le varie ondate dei movimenti femministi ha rivendicato un riequilibrio del potere sociale, economico e politico tra entrambi i sessi in nome della loro comune umanità, ma nel rispetto delle loro differenze (Offen 1986). Come sostengono alcune voci critiche, fra cui Nancy Fraser (2014), gli sforzi di affrancare le donne dal dominio dell'ideologia patriarcale le hanno portate a dover perseguire gli stessi obiettivi degli uomini, ma senza essere riuscite a scrollarsi di dosso completamente gli stereotipi e i ruoli sessuati che le costringono ancora oggi a una lotta impari. Abbandonata la retorica dell'uomo come unico *breadwinner*, la società attuale vede le donne inseguire la propria carriera proprio come gli uomini, ma con l'aggravante di dover anche apparire al meglio e occuparsi di marito, prole e familiari anziani, in una continua giostra di impegni che affollano l'agenda (Fraser 2014).

In ambito economico, invece, il secolo scorso ha visto il graduale passaggio dal liberalismo classico al neoliberismo, una nuova dottrina talmente pervasiva da radicarsi in molti ambiti della nostra società, dominando il discorso pubblico e insinuandosi anche nel privato. Se lo slogan delle femministe della seconda ondata era "il personale è politico", con il neoliberismo anche il pensiero economico si è insinuato nella sfera personale. I governi si sono fatti impresa, e parafrasando Foucault (2005a), gli individui hanno perso la propria umanità diventando capitale umano su cui investire e da cui trarre profitto a posteriori, il tutto secondo una rigida griglia economica. La governamentalità foucaultiana ha trovato terreno fertile in un'ideologia così utilitaristica, perfettamente adatta a sfruttare rapporti, risorse, usi e costumi, ecc. per riscuotere consenso e controllare le masse (Foucault 2005b).

Tuttavia, anche il neoliberismo ha avuto la necessità di trovare nuovi strumenti attraverso cui rendere i soggetti governabili. Ciò è stato fatto mediante la giurisprudenza e la scienza economica, ma si doveva trovare un punto di riferimento anche nell'ambito della società civile. Così, il neoliberismo è penetrato anche nel femminismo, che ha subito delle mutazioni e ha visto l'affermarsi di una nuova corrente, ossia quella del cosiddetto femminismo neoliberista (Fraser 2014; McRobbie 2020; Rottenberg 2014, 2020) o femminismo popolare (Banet-Weiser 2018), in cui il problema sociale e strutturale della parità di genere è ridotto a una mera questione di responsabilità individuale. In particolare, fra le maggiori rappresentanti di questo movimento troviamo Sheryl Sandberg, che con la sua opera "Facciamoci avanti" ha creato un "manifesto", la cui idea centrale è il conseguimento della parità di genere una donna alla volta, andando a occupare le posizioni apicali grazie alla resilienza e agli sforzi individuali di ognuna.

Come abbiamo visto, però, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere non è una questione individuale, dal momento che per arrivare alla situazione attuale vi è stata la necessità nel mondo, in Europa e in Italia di un cambiamento legislativo durato decenni e che è ancora in corso. Questa raccolta normativa, assai cospicua, ribadisce spesso e con grande valenza mediatica l'importanza della parità, dell'uguaglianza e dell'equità, raggiungibili anche attraverso l'adozione del *gender mainstreaming*. All'epoca della sua introduzione, nel 1995, questa strategia appariva come uno strumento utile a indirizzare il cambiamento attraverso la promozione della cultura di genere all'interno delle istituzioni e l'eliminazione della disuguaglianza in tutte le sfere d'azione in ambito politico, economico e sociale. Purtroppo, non sempre è stata ed è implementata in maniera corretta, tanto che il passaggio dall'uguaglianza formale a quella sostanziale risulta essere un'impresa più ardua del previsto. Inoltre, è evidente che non si possa contare solo sulla resilienza delle singole donne affinché la parità possa essere avere luogo, perché se da una parte sono sempre più donne che ricoprono ruoli apicali nelle società quotate in borsa e l'Italia sta facendo grossi passi avanti nel Gender Diversity Index (G.D.I), anche grazie a un precetto normativo imperativo (legge 120/2011), d'altra parte il Gender Equality Index (G.E.I.) ci mostra che l'Italia è ancora all'ultimo posto in Europa per quanto riguarda il dominio "Lavoro", inoltre non possiamo dire che vada meglio se consideriamo gli altri ambiti come "Potere", "Tempo" e "Sapere". In altre parole, emerge il quadro di

un Paese a due velocità, in cui a chi ha già e ha i mezzi per aggirare gli ostacoli, viene dato ancora, mentre chi ha poco continuerà a ricevere poco. Vista la difficoltà nell'attribuire il merito dell'avanzamento delle donne ai vertici alla presenza (o meno) di normative specifiche riguardo le quote di genere nelle società quotate in borsa in Europa, non ci sentiamo di affermare che un precetto normativo sia di per sé la soluzione a questi livelli, perché forse entrano in campo altri fattori che non si possono generalizzare a tutte le lavoratrici. Seppur la prospettiva trasversale e intersezionale venga nominata ed enfatizzata a livello mediatico da politici europei e nostrani, è evidente che, per quanto riguarda l'eliminazione delle disuguaglianze di genere, sia molto facile emanare norme, direttive, piani, agende, ecc., come emerge nel terzo capitolo. Tuttavia, rimane un problema di attuazione, monitoraggio e valutazione, tanto che i dati dimostrano che, pur avendo fatto dei passi in avanti, siamo ancora ben lontani dalla parità.

In base a quanto emerso, non si può nemmeno negare che permangano degli ostacoli culturali, strutturali e/o individuali alle carriere lavorative delle donne. Tralasciando gli ostacoli individuali, per i quali troppo spesso si abusa del termine "resilienza", le donne hanno un accesso più difficoltoso al mondo del lavoro, devono dimostrare di più per ottenere di meno, devono bilanciare impegni lavorativi e familiari molto più dei loro partner, inoltre spesso si trovano a dover scegliere fra carriera e famiglia. Questo almeno per quanto riguarda le donne della classe lavoratrice, ossia la maggior parte di noi. Sono problemi strutturali o culturali? Come sostenuto da Alessandra Minello (2022, 18), "struttura e cultura non possono essere guardate come aspetti tra loro distanti e indipendenti", ma d'altra parte non si può certo per questo rinunciare a cambiare la società, o ancora peggio addossarci tutte le colpe delle disuguaglianze. Non solo la società, ma anche la cultura si cambia tutte insieme, non una donna alla volta.

Ciò detto, sarebbe superficiale ritenere che quanto affermato da Sandberg sia completamente errato. Ci sono sicuramente delle donne a cui i suoi consigli possono essere utili per farsi avanti. Prevalentemente, sono donne che già si trovano in una condizione privilegiata, sia perché hanno avuti i mezzi per aggirare degli ostacoli, sia perché hanno possibilità di delegare il proprio ruolo di cura ad altre. D'altra parte, ci domandiamo se le donne che sono riuscite a farsi avanti e che suggeriscono alle altre di risolvere i problemi facendo lo stesso e contando solo sulle proprie capacità,

individualizzando i problemi, siano davvero a conoscenza dei problemi che si trovano alla base, di come le donne siano diverse tra di loro, nonché di come ancora oggi si usi una divisione dicotomica del genere, tralasciando la complessità. Alla fine, quella che viene presentata come una soluzione *one size fits all* non può che essere una soluzione per poche, inadatta quindi a fare da apripista per raggiungere una parità di genere che sia davvero universale.

Di sicuro, invece, rigettiamo la retorica del femonazionalismo, ovvero la strumentalizzazione della questione di liberazione femminile, utilizzata per giustificare le politiche islamofobe e contro i migranti. Come è ingiusto addossare sulle spalle delle donne occidentali la responsabilità individuale degli ostacoli strutturali e culturali, allo stesso modo non si può incolpare qualcuno per essere nato in un contesto culturale differente. Vorremmo poter dire che ci stupiamo di come alcune femocrate possano sostenere questa strumentalizzazione a favore di una stigmatizzazione, ma purtroppo la nostra società ci ha insegnato che il patriarcato e il capitalismo impregnano ogni ambito di essa.

Parafrasando Cinzia Arruzza *et al.* (2019), non dovremo ritenerci soddisfatte dell'equivalenza "fino a quando non avremo uguaglianza", non dovremo essere soddisfatte "dei diritti legali fino a quando non avremo giustizia", non dovremo essere soddisfatte "della democrazia fino a quando la libertà del singolo non sarà calibrata sulla base della libertà per tutti e tutte".

Bibliografia

- Abdul Karim, M. H. e Azlan, A. A. (2019), *Modernism and Postmodernism in Feminism: A Conceptual Study on the Development of its Definition, Waves and School of Thought*, Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, 4(1), pp. 1-14, Disponibile online alla pagina: <https://msocialsciences.com/index.php/mjssh/article/view/154/125> (Consultato il 05/07/2022).
- Aisa, R., Larramona, G., e Pueyo, F. (2019), *Poverty in Europe by gender: The role of education and labour status*, Economic Analysis and Policy, 63, pp.24-34.
- Allen, B. (1991), *Government in Foucault*, Canadian Journal of Philosophy, 21(4), pp. 421-439.
- Alston, P. (2005), *Ships passing in the night: the current state of the human rights and development debate seen through the lens of the Millennium Development Goals*, Human rights quarterly, pp. 755-829.
- Anderson, B. (1997), *Servants and slaves: Europe's domestic workers*, Race & Class, 39(1), pp. 37-49.
- Antiseri, D. (a cura di) (2005), *Epistemologia dell'economia*, Soveria Mannelli: Rubbettino.
- Ardilli, D. (2018), *Manifesti femministi. Il femminismo radicale attraverso i suoi scritti programmatici (1964-1977)*, Milano, VanderWomen (Vanda.ePUBLISHING).
- Arruzza, C., Bhattacharya, T., e Fraser, N. (2019), *Femminismo per il 99%: un manifesto*, Bari, Laterza, ed. originale: *Feminism for the 99%: A Manifesto*, London, Verso.
- Assemblea Costituente (1946), *Commissione per la Costituzione, Resoconto Sommario della seduta di mercoledì 11 settembre 1946*, Disponibile online alla pagina: https://documenti.camera.it/dati/costituente/lavori/I_Sottocommissione/sed005/sed005.pdf (Consultato il 10.12.2022).
- Assemblea Costituente (1947), *Seduta pomeridiana di martedì 11 novembre 1947*, Disponibile online alla pagina: <https://documenti.camera.it/dati/Costituente/Lavori/Assemblea/sed287/sed287.pdf> (Consultato il 10.12.2022).

- Banet-Weiser, S. (2018), *Empowered: Popular feminism and popular misogyny*, Duke University Press.
- Barbieri, D. Fiore A, Linkevičiūtė, J., Mollard, B., Nahrgang, M., Peciukonis, V., Ptak, C., Reingardė, J., Riobóo Lestón, I., e Salanauskaitė, L. (2022), *Gender Equality Index 2022 The COVID-19 pandemic and care*, Vilnius, EIGE, pp. 115-119.
- Bazzocchi, V., e Lucati, I. (2012), *Parità di genere nell'Ue e riflessi nell'ordinamento italiano*, Dipartimento per le pari opportunità.
- Beasley, C. (2005), *Gender and Sexuality. Critical Theories, Critical Thinkers*, London, SAGE Publications.
- Bisello M., Maftai A., e Mascherini M. (2020), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*, Eurofound.
- Bongiorno, R., Ryan, M., Gibson, O., e Joyce, H. (2021), *Exploring collective costs and individual benefits of neoliberal feminism*. DOI: [10.31234/osf.io/9x6ar](https://doi.org/10.31234/osf.io/9x6ar) (Consultato il 12/02/2023).
- Calvaruso A. (2016), *Prefazione* a Chiappi, F., Pezza, M., Taddei, C., Palma, A. M., Tonello, F., Rapè, M., Sgherri, E., e Russo, P. *Genere e formazione. Proposte per lo sviluppo del potenziale femminili*, Milano, FrancoAngeli.
- Camera dei deputati (2021), *Relazione sulla sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere (Anno 2020)*, Doc. XXVII n. 27, Disponibile online alla pagina: <http://documenti.camera.it/dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/027/027/INTERO.pdf> (Consultato il 13/01/2023).
- Cameron, D. (2020), *Femminismo*, Rosenberg e Sellier (versione Kobo eBook).
- Carta dei diritti fondamentali dell'unione europea* (2000/C 364/01), Disponibile online alla pagina: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf (Consultato il 20/12/2022).
- Caruso, S. (2012), *Homo oeconomicus. Paradigma, critiche, revisioni*, Firenze University Press.
- Casalini, B. (2018), *Il femminismo e le sfide del neoliberismo, Postfemminismo, sessismo, politiche della cura*, Roma, If Press.
- Cavarero, A. e Restaino, F. (2002), *Le filosofie femministe: due secoli di battaglie teoriche e pratiche*, Torino, Bruno Mondadori Editori.

- Chiappi, F., Pezza, M., Taddei, C., Palma, A. M., Tonello, F., Rapè, M., Sgherri, E., e Russo, P. (2016), *Genere e formazione. Proposte per lo sviluppo del potenziale femminile*, Milano, FrancoAngeli.
- Cobble, D. S. (2018), *The Other ILO Founders: 1919 and Its Legacies*, in Boris, E., Hoehntker, D., e Zimmerman, S. (Eds.). *Women's ILO: Transnational Networks, Global Labour Standards, and Gender Equity, 1919 to Present*. Brill, pp. 27-49.
- Comitato Economico e Sociale Europeo (2020), *Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "Strategia per la parità di genere" [COM(2020) 152 final] (2020/C 364/11)*, p. C364/81, Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020AE1253eqid=1673616408451> (Consultato il 26/12/2022).
- Commissione Europea - *EU action for equal pay. The EU is tackling the gender pay gap from various perspectives. The aim is to promote the effective equal pay principle by creating new legislation and monitoring its implementation*, Disponibile online alla pagina: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en (Consultato il 27/12/2022).
- Commissione Europea (2020a), *Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*, Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105> (Consultato il 27/12/2022).
- Commissione Europea (2020b), *"COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EVALUATION of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value'"*, Disponibile online alla pagina: https://commission.europa.eu/system/files/2020-03/swd-2020-50_en.pdf (Consultato il 27/12/2022).
- Consiglio d'Europa (1998), *Gender mainstreaming Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS(98)2)*, Strasbourg. Disponibile online alla pagina: <https://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf> (Consultato il 07/07/2022).

Consiglio d'Europa (2011), *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, Disponibile online:

<https://web.archive.org/web/20131220221333/http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/LM/AREAINTERNAZIONALE/Documents/2011-05-11%20Convenzione%20Istanbul%20violenza%20donne.pdf> (Consultato il 22/12/2022).

Consiglio Europeo (1992), *DIRETTIVA 92/ 85 /CEE DEL CONSIGLIO del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391 /CEE)*, Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex:31992L0085> (Consultato il 17/12/2022).

Cott, N. F. (1989), *What's in a Name? The Limits of "Social Feminism" or, Expanding the Vocabulary of Women's History*, in *The Journal of American History*, 76(3), pp. 809-829.

Cranny-Francis, A., Waring, W., Stavropoulos, P., e Kirkby, J. (2017), *Gender studies: Terms and debates*, Bloomsbury Publishing.

Crenshaw, K. (1991), *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color*. *Stanford Law Review*, 43(6), pp. 1241-1299.

De Martino, S. (2012), *I percorsi teorici della governamentalità*, *DOTTORATO DI RICERCA IN SOCIOLOGIA, ANALISI SOCIALE, POLITICHE PUBBLICHE* (A.A. 2009/2010-2011/2012), Università degli studi di Salerno, Coordinatore del dottorato Saccheri, T.

Degani, P. (2001), *Nazioni Unite e "Genere": il sistema di protezione internazionale dei diritti umani delle donne*, *Research Papers*, 1.

Demaria, C. (2016), *Intersezionalità e femminismo transnazionale tra costruttivismo, post-strutturalismo e "performance" epistemologiche*, in *"Scienza e Politica"*, XXVIII, No. 54, pp. 71-85.

Desana E. (2018), *Gender diversity e l. 120 del 2011: le nuove "capitane d'industria"?*, in Murgia, A., e Poggio, B. (a cura di) (2018), *Saperi di genere: prospettive*

- interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali*, GARCIA, pp. 671-682.
- Deti, T., e Gozzini, G. (2012), *Storia contemporanea: II il Novecento*, Roma-Bari, Editori Laterza.
- Devaki, J. (2005), *Women, development, and the UN: A sixty-year quest for equality and justice*, Indiana University Press.
- Di Cori, P. (2015), *Postfazione. Visione critica della storia e femminismo*, in Scott, J. W. (2015), in *Genere, politica, storia*, Roma, Viella Libreria Editrice. pp. 6228-7174 (Versione Kindle).
- Dipartimento delle Politiche Europee (-), *Trattato che istituisce la Comunità Economica Europea e documenti allegati*, Disponibile online alla pagina <https://www.politicheeuropee.gov.it/media/3284/il-trattato-cee-di-roma.pdf> (Consultato il 17/12/2022).
- Donà. A. (2007), *Genere e politiche pubbliche*, Milano, Bruno Mondadori.
- Dovis, P., e Saraceno, C. (2011), *I nuovi poveri. Politiche per le Disuguaglianze*, Torino, Codice.
- ECOSOC (1999), *Report of the Economic and Social Council for 1997*, Disponibile online alla pagina: <https://digitallibrary.un.org/record/271316?ln=en#record-files-collapse-header> (Consultato il 12/08/2022).
- Enciclopedia Treccani online, “*femminismo*”, Disponibile online alla pagina: <https://www.treccani.it/enciclopedia/femminismo> (Consultato in data 05/07/2022).
- Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19 dataset*, Dublin, Disponibile online alla pagina: <http://eurofound.link/covid19data> (Consultato il 25/12/2022).
- Eurostat (2022a), *Employment and activity by sex and age (1992-2020) - annual data*, [LFSI_EMP_A_H_custom_4377197], Disponibile online alla pagina: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_H_custom_4377197/default/table (Consultato il 12/12/2022).
- Eurostat (2022b), *Persons at risk of poverty or social exclusion by educational attainment level (population aged 18 and over) - EU 2020 strategy*, Disponibile online alla pagina: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PEPS04_custom_4590960/default/table?lang=en (Consultato il 12/12/2022).

- EWOB (2021), *Gender diversity index of women on boards and in corporate leadership*, Kantar public, Disponibile online alla pagina: <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2022/01/2021-Gender-Diversity-Index.pdf> (Consultato il 30/12/2022).
- Facchi, A. (2007), *Breve storia dei diritti umani*, Bologna, Il Mulino.
- Farris, S. R. (2019), *Femonazionalismo: il razzismo nel nome delle donne*, Edizioni Alegre, ed. originale: *In the name of women's rights: The rise of femonationalism*, Duke University Press, 2017.
- Ferreira, D. (2015), *Board diversity: Should we trust research to inform policy?*, *Corporate Governance: An International Review*, 23(2), pp. 108-111.
- Ferrera, M. (1996), *The Southern Model of Welfare in Social Europe*, in *Journal of European Social Policy*, 6, n.1, pp. 17-37.
- Foucault, M. (2005a), *Nascita della biopolitica: corso al Collège de France (1978-1979)*, Milano, Apogeo Editore.
- Foucault, M. (2005b), (a cura di) Senellart, M., *Sicurezza, territorio, popolazione*, Milano, Feltrinelli.
- Foucault, M. (2009), (a cura di) Ewald, F., Fontana, A. e Bertani, M., *Bisogna difendere la società*, Milano, Feltrinelli.
- Fraser, N. (2009), *Scales of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World*, New York, Columbia University Press.
- Fraser, N. (2014), *Fortune del femminismo. Dal capitalismo regolato dallo Stato alla crisi neoliberista*, Verona, Ombre corte, ed. originale: *Fortunes of feminism: From state-managed capitalism to neoliberal crisis*, Verso Books.
- Freeman, M. A. (2019), *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, in Reilly, N. (ed.), *International human rights of women*, Springer, pp. 85-105.
- Gheaus, A. (2015), *Giustizia di genere. La Soggettività Politica delle Donne: un Dibattito Internazionale*, Centro de Ciências Jurídicas - Universidade Federal da Paraíba Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito, N° 02, pp.105-133.

- Goonesekere, S. W. (2019), *The Indivisibility of Rights and Substantive Equality for Women*, in Reilly, N. (ed.), *International human rights of women*, Springer, pp. 39-61.
- Guimaraes, C. (2022), *Sheryl Sandberg lascia Meta: il perché del suo tramonto tra politica e Metaverso*, 2 Giugno, Rai News, Disponibile online alla pagina: <https://www.rainews.it/articoli/2022/06/sheryl-sandberg-lascia-meta-6db3cfb1-6afc-42e2-9850-ab12951201fa.html> (Consultato il 02/02/2023).
- Hannan, C. (2022), *Handbook on gender mainstreaming for gender equality results*, Disponibile online alla pagina: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf> (Consultato il 28/11/2022).
- Harvey, D. (2007), *Breve storia del neoliberismo*, Milano, Il saggiatore, ed. originale: *A brief history of neoliberalism*, Oxford University Press, USA, 2005.
- ILO (2007), *ABC of Women Worker's Rights and Gender Equality*, 2nd Edition Geneva, ILO.
- INPS (2022), *Congedo di paternità obbligatorio*, Disponibile online alla pagina: <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/congedo-di-paternita-obbligatorio> (Consultato il 12/12/2022).
- Istat (2022a), *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali. Anno 2021*, Dati disponibili alla pagina: <https://www.istat.it/it/archivio/276497> (download - tavole). (Consultato il 20/11/2022).
- Istat (2022b), *Tasso di occupazione – Titolo di studio, età (Classe d'età 15-64)*, Disponibile online alla pagina: http://dati.istat.it/viewhtml.aspx?il=blankevh=0000evf=0evcq=1100egraph=0eview-metadata=1elang=iteQueryId=23243emetadata=DCCV_TAXOCCU1 (Consultato il 12/12/2022).
- Jackson, S. (1995), *Gender and heterosexuality: a materialist feminist analysis*, in Maynard M. e Purvis J. (eds), *(Hetero)sexual Politics*, London, Taylor & Francis.
- Jackson, S. (1998), *Theorising gender and sexuality*, in Jackson, S., e Jones, J. (Eds.), *Contemporary Feminist Theories*, New York University Press, New York, p. 132.

- Kim, J.Y., Fitzsimons, G.M., e Kay, A.C. (2018), *Lean in messages increase attributions of women's responsibility for gender inequality*, in *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(6), pp. 974-1001.
- Kinsella, H. M. (2017), *Feminism*, in Baylis, J., Smith, S., e Owens, P. (Eds.), *The globalization of world politics - 7th ed*, Oxford: Oxford University Press, pp. 189–203.
- Kofman, E., e Raghuram, P. (2015), *Gendered migrations and global social reproduction*, Springer.
- Luchsinger, G., Hannan, C., Iiyambo, A., e Brautigam, C. (2019), *A Short History of the Commission on the Status of Women*, UN Women, Disponibile online alla pagina: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/A-short-history-of-the-CSW-en.pdf> (Consultato il 10/10/2022).
- Luciani, M. (2020), *I Principi Di Eguaglianza e Di Non Discriminazione. Una Prospettiva Di Diritto Comparato. Italia*, Disponibile online alla pagina: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU\(2020\)659298](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU(2020)659298) (Consultato il 01/12/2022)
- Lutz, H. (2018), *Care migration: The connectivity between care chains, care circulation and transnational social inequality*, *Current Sociology*, 66(4), pp. 577-589.
- Marchetti, S. (2012), *Una casa per due*, in Marchetti, S., Mascat, J.M.H., e Perilli, V. (a cura di) *Femministe a Parole*. Grovigli da Districare, Roma, Ediesse, pp. 254-257.
- Marchetti, S. (2013), *Intersezionalità*, in Botti C. (a cura di), *Le etiche della diversità culturale*, Firenze, Le Lettere, pp. 133-148.
- McGlynn, C. (2000), *Ideologies of motherhood in European community sex equality law*, in *European Law Journal*, 6(1), pp. 29-44.
- McRobbie, A. (2009), *The aftermath of feminism: Gender, culture and social change*, Sage.
- McRobbie, A. (2020), *Feminism and the politics of resilience: Essays on gender, media and the end of welfare*, John Wiley & Sons.
- MEF (2020), *Rassegna normativa in formato elaborabile*, Disponibile online alla pagina: <https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit-->

- [i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2020/Appendice-I-Rassegna-normativa-in-formato-elaborabile.xlsx](#) (Consultato il 20/12/2022).
- Merton, R.K. (1968), *The Matthew Effect in Science: The reward and communication systems of science are considered*. *Science*, 159(3810), pp. 56-63.
- Minello, A. (2022), *Non è un Paese per madri*, Bari, GLF editori Laterza.
- Modugno, F. (2014), *Breve discorso intorno all'uguaglianza. Studio di una casistica: i minori e i nuovi media*, In AIC – Associazione Italiana dei Costituzionalisti. Fascicolo 1/2014, Disponibile online alla pagina: <https://www.osservatorioaic.it/images/rivista/pdf/Modugno%202014.pdf> (Consultato il 12/12/2022).
- Offen, K. (1988), *Defining feminism: A comparative historical approach*, in *Signs: Journal of women in culture and society*, 14(1), pp. 119-157.
- Oliveira, P. (2016), *Gender quotas on boards*, in *Business Europe*, Disponibile online alla pagina: <https://www.businesseurope.eu/policies/corporate-and-legal/corporate-governance/gender-quotas-boards> (Consultato il 28/12/2022).
- ONE.org (2015), *Poverty is Sexist Why Girls and Women must be at the Heart of the Fight to End Extreme Poverty*, Disponibile online alla pagina: https://s3.amazonaws.com/one.org/pdfs/poverty_is_sexist_report.pdf (Consultato il 08/02/2023).
- ONU (1996), *Report of the United Nations Conference on Human Settlements (Habitat II) (Istanbul, 3–14 June)*, Disponibile online alla pagina: <https://digitallibrary.un.org/record/222703?ln=en#record-files-collapse-header> (Consultato il 10/11/2022).
- ONU (2015a), *The millennium development goals report. Fact Sheet DPI/2594/3 E*, New York: United Nations. Disponibile online alla pagina: https://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20PR%20Key%20Facts%20Global.pdf (Consultato il 12/12/2022).
- ONU (2015b), *Assemblea Generale Risoluzione A/RES/70/1. Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, Disponibile online alla pagina: <https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf> (Consultato il 10/11/2022).

- OnuItalia (2022), *ECOSOC espelle Iran da CSW, Italia con UE vota compatta a favore*, 14 dicembre 2022, Disponibile online: <https://www.onuitalia.com/2022/12/14/ecosoc-espelle-iran-da-csw-italia-con-ue-vota-compatta-a-favore/> (Consultato il 16/12/2022).
- OSAGI (2001), *Gender mainstreaming: strategy for promoting gender equality*, Disponibile online alla pagina: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf> (Consultato il 10/07/2022).
- Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico (2022), *4° rapporto annuale sul lavoro domestico edizione 2022: analisi, statistiche, trend nazionali e locali*, Roma, Disponibile online alla pagina: https://www.osservatoriolavorodomestico.it/documenti/rapporto_annuale_2022.pdf (Consultato il 21/01/2023).
- Parlamento e Consiglio Europeo (2006), *REGOLAMENTO (CE) N. 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 20 dicembre 2006 che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere*, Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006R1922&eqid=1551452181447efrom=EN> (Consultato il 20/12/2022).
- Parlamento e Consiglio Europeo (2013), *REGOLAMENTO (UE) N. 1381/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 17 dicembre 2013 che istituisce un programma Diritti, uguaglianza e cittadinanza per il periodo 2014-2020 (Testo rilevante ai fini del SEE)*, Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1381efrom=it> (Consultato il 12/12/2022).
- Parlamento Europeo (2011a), *Risoluzione del 16 settembre 2011 su "Imprenditoria femminile nelle piccole e medie imprese"*, Disponibile online alla pagina: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2011-0367_IT.pdf?redirect (Consultato il 20/12/2022).
- Parlamento Europeo (2011b), *Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2011 sulla situazione delle donne che si avvicinano all'età pensionabile (2011/2091(INI))*, Disponibile online alla pagina: <https://eur-lex.europa.eu/legal->

- [content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011IP0360&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011IP0360&from=IT) (Consultato il 20/12/2022).
- Parlamento Europeo (2016), *Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale* Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/2017(INI)) (2016/2017(INI)), Disponibile online alla pagina: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.204.01.0076.01.ITA (Consultato il 22/12/2022).
- Parlamento Europeo (2021), *L'impatto della pandemia COVID-19 sulle donne (infografica)*, Società, Disponibile online alla pagina: <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20210225STO98702/1-impatto-della-pandemia-covid-19-sulle-donne-infografica> (Consultato il 22/12/2022).
- Pesole, E. (2012), *Femminismo transnazionale*, in Marchetti, S., Mascat, J.M.H., e Perilli, V. (a cura di), *Femministe a Parole. Grovigli da Districare*, Roma, Ediesse, pp.106-110.
- Pilcher, J., e Whelehan, I. (2004), *Fifty Key Concepts in Gender Studies*, Londra, Sage Publications.
- Prechel, H., e Harms, J. B. (2007), *Politics and neoliberalism: Theory and ideology*, in Prechel, H. (Ed.), *Politics and neoliberalism: Structure, process and outcome*, 16, pp. 3-17.
- Pustorino, P. (2019), *Lezioni di tutela internazionale dei diritti umani*, Cacucci Editore.
- Re, L. (2019), *Eguaglianza, differenza e diritto. Uno sguardo al dibattito femminista contemporaneo*, in *AG About Gender-Rivista internazionale di studi di genere*, 8(15).
- Roncaglia, A. (2006), *La ricchezza delle idee: storia del pensiero economico*, Roma-Bari, GLF Ed. Laterza.
- Rottenberg, C. (2014), *The rise of neoliberal feminism*. *Cultural studies*, 28(3), pp. 418-437.
- Rottenberg, C. (2020), *L'ascesa del femminismo neoliberista*, Verona, ombre corte, ed. originale: *The rise of neoliberal feminism* Oxford University press, 2018.

- Ryan, M.K., e Haslam, S.A. (2005), *The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions*, *British Journal of management*, 16(2), pp. 81-90.
- Sally, R. (2012), *L'ordoliberalismo e il mercato sociale. Il liberalismo che salvò la Germania*, Istituto Bruno Leoni occasional paper, 89.
- Sandberg, S. (2010), *Why we have too few women leaders*, in TEDWomen 2010, Disponibile online alla pagina: https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders (Consultato il 07/01/2023).
- Sandberg, S. (2013), *Facciamoci avanti: le donne, il lavoro e la voglia di riuscire*, Milano, Mondadori, (versione Kobo), ed. originale: *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*, New York, Random House.
- Sarkar, M. (2018), *When Maternity is Paid Work: Commercial Gestational Surrogacy at the Turn of the Twenty-First Century*, in Boris, E., Hohtker, D., e Zimmerman, S. (Eds.). *Women's ILO: Transnational Networks, Global Labour Standards, and Gender Equity, 1919 to Present*. Brill, pp. 340-364.
- Scarponi, S. (2019), *L'art. 51 della Costituzione e l'accesso delle donne ai pubblici uffici e al lavoro nel settore pubblico*, in Venti Maggio, *Biblioteca del centro studi di diritto del lavoro europeo "Massimo D'Antona"*, Vol. 2/2019, pp. 342-355.
- Scott, J.W., e Fazio, I. (a cura di) (2015), *Genere, politica, storia*, Roma, Viella Libreria Editrice (Versione Kindle).
- Servizio Studi - Dipartimento Istituzioni (2022), *Documentazione e ricerche, Legislazione e politiche di genere, N.62 Quarta edizione*, Camera dei deputati XVIII LEGISLATURA.
- Shearmur, J. (2019), *Un 'Collettivo Intellettuale?' Diversità e Conflitti nella Prima Mont Pelerin Society*, in *Rivista di Politica*, 01/2019, pp. 151-168.
- Simonetta, B. (2017), *Marissa Mayer scaricata da Yahoo! Ma la buonuscita è da 23 milioni di dollari*, *Il Sole 24 Ore*, Disponibile online alla pagina: <https://www.ilsole24ore.com/art/marissa-mayer-scaricata-yahoo-ma-buonuscita-e-23-milioni-dollari-AEGfQam> (Consultato il 23/12/2022).

- Sjafjell, B. (2015), *Gender diversity in the boardroom and its impacts: is the example of Norway a way forward?*, *Deakin Law Review*, 20(1), pp. 25-51. Disponibile online alla pagina: <https://ssrn.com/abstract=2536777> (Consultato il 27/12/2022).
- Smith, A. e Cousin, V. (1851), *Ricerche sopra la natura e le cause della ricchezza delle nazioni* (Vol. 2). Torino: Cugini Pomba.
- Somers, M.R., e Block, F. (2005), *From poverty to perversity: Ideas, markets, and institutions over 200 years of welfare debate*, in *American sociological review*, 70(2), pp. 260-287.
- TED Blog (2010), *“Life’s Symphony”*: Roundup of TEDWomen, Session 2, 7 dicembre 2010, disponibile online alla pagina: <https://blog.ted.com/lifes-symphony-roundup-of-tedwomen-session-2/> (Consultato il 29/12/2022).
- Thatcher, M. (1987), *Interview for woman’s own*. Margaret Thatcher Foundation, 23 Disponibile online alla pagina: <https://www.margaretthatcher.org/document/106689> (Consultato il 15/06/2022).
- UN (-), *Millennium Development Goals*, Disponibile online alla pagina <https://www.un.org/millenniumgoals/> (Consultato il 25/01/2023).
- Van Leeuwen, F. (2013), *“Women’s rights are human rights!”: the practice of the United Nations Human Rights Committee and the Committee on Economic, Social and Cultural Rights*. in Hellum, A., Sinding Aasen, H. (Eds.), *Women’s Human Rights. CEDAW in International, Regional and National Law*, Cambridge University Press.
- Viola, F. (1998), *Dalla Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo ai Patti internazionali. Riflessioni sulla pratica giuridica dei diritti*, *Ragion pratica*, 11, pp. 41-57.
- Wollstonecraft, M. (1891), *A Vindication of the Rights of Woman, with Structures on Political and Moral Subject*, T. Fisher.
- Women U.N. (-), *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, Disponibile online alla pagina: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> (Consultato il 24/12/2022).
- Women U.N. (-), *What we do*, Disponibile online: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do> (Consultato il 16/12/2022).

- Women U.N. (1995), *Beijing Declaration and Platform for Action-Beijing+ 5 Political Declaration and Outcome*, Disponibile online alla pagina (https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/1272/pfa_e_final_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Consultato il 07/07/2022).
- Women U.N. (2022), *Current members of the Commission*, Disponibile online alla pagina: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/Mmbrshp%20CSW%2067th%20session%20alph%20and%20by%20regions%20%28as%20of%2014%20December%202022%29%20Rev.pdf> (Consultato il 12/12/2022).
- World Economic Forum (2022), *Global Gender Gap Index 2022*, Disponibile online alla pagina: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (Consultato il 28/12/2022).
- Yeates, N. (2005), *Global care chains: a critical introduction*, in *Global migration perspectives No. 44*.
- Zimmermann, S. (2018), *Globalizing gendered labour policy: International labour standards and the global south, 1919–1947*, Boris, E., Hoehtker, D., e Zimmermann, S. (Eds.), *Women's ILO: Transnational Networks, Global Labour Standards, and Gender Equity, 1919 to Present*. Brill, pp. 227-254.
- Zucaro, R. (2022), *Work-life balance e asimmetrie nella cura nelle recenti novità normative*, in Esposito, M. (a cura di) (2022), *Gender policies report 2022. Inapp*, pp. 131-144.

Ringraziamenti finali

In conclusione, vorrei ringraziare coloro che hanno contribuito direttamente o indirettamente alla realizzazione di questo elaborato.

Ringrazio la relatrice Sabrina Marchetti e la correlatrice Vania Brino, per la grande disponibilità e la tempestività con cui hanno saputo venirmi incontro, risolvendo tutti i miei dubbi. Un ringraziamento speciale va alla professoressa Marchetti, per i suoi preziosi feedback e suggerimenti, che mi hanno portata a scegliere quest'argomento.

Ringrazio infinitamente Enrico, per avermi pazientemente ascoltata e per lo sforzo immenso che ha fatto nell'ultimo anno per conciliare la nostra vita nonostante i miei "disagi".

Ringrazio Ciri per aver "malvolentieri" sopportato tutti i miei monologhi durante gli ultimi due anni.

Ringrazio papà Zorzi per avermi insegnato che con la giusta pazienza si supera tutto nella vita.

Infine, ultima ma non ultima, ringrazio mamma, per il suo amore incondizionato.