

Violenza di genere e lavoro: discriminazione salariale e non solo

Avv. Francesca Consoli

In occasione della giornata dedicata all'eliminazione della "Violenza sulle Donne" ho voluto condividere con Colleghi, ma soprattutto con tanti, tantissimi ragazzi che hanno avuto la pazienza di ascoltarmi, anzi di ascoltarci, alcune brevi riflessioni inerenti il rapporto tra la violenza sulle donne, ed anche più diffusamente "di genere", ed il lavoro, che in questa righe vorrei sintetizzare.

Un dato, meglio, un concetto di base sul quale pare opportuno riflettere, per prendere le mosse, è quello di genere. Con l'espressione "**violenza di genere**" si indicano tutte quelle **forme di abuso che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso.** La parola "genere" è un concetto relativamente recente nelle scienze sociali: sebbene il termine sia stato introdotto per la prima volta nel 1955 dal sessuologo John Money, bisogna attendere il 1970 per la sua diffusione, quando le teorie femministe hanno iniziato a promuovere la distinzione fra il sesso biologico e il costruito sociale di genere.

Se "sesso" rimanda alla natura biologica di maschio o femmina, e quindi alla dimensione corporea, secondo la teoria del genere, le persone nascono maschio o femmina, ma solo successivamente imparano a essere uomini, donne o entrambi.

Le percezioni di genere sono profondamente radicate, variano ampiamente all'interno e tra le culture, si colorano e possono cambiare nel tempo. Al loro sviluppo



concorrono fattori biologici e sociali, come la famiglia, le istituzioni e i mass media. Il genere, dunque, non è maschio o femmina né riguarda l'orientamento sessuale, ma fa riferimento alla persona identificata nel maschile o nel femminile, o in entrambi, o in nessuno. E' quindi relativo a qualità o caratteristiche che la società attribuisce a ciascun sesso come norme, ruoli e relazioni tra e con i gruppi di donne e uomini.

La violenza contro, o sulle donne, tema della giornata che si celebra il 25 novembre, costituisce una grave violazione dei diritti umani e rappresenta un problema ampio e diffuso, sebbene sia spesso trascurato o negato. La volontà di celebrare una giornata e di dedicare a questa tematica un momento di condivisione nasce dalla necessità di reprimere, e prima ancora di prevenire, questa forma di violenza che, messa in atto con l'unico scopo di ottenere e mantenere il controllo sulla donna, occorre indipendentemente da orientamento sessuale, età, etnia e livello economico e culturale, come meglio innanzi verrà chiarito.

La necessità di porre sotto i riflettori la tematica che ci occupa nasce altresì dagli inquietanti dati Istat che rivelano come siano circa 7 milioni le donne che, nel corso della propria vita, hanno subito una qualche forma di violenza (fisica, sessuale o psicologica, incluse le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, la discriminazione sul luogo di lavoro).

Diffondere la conoscenza sulla problematica, anche e soprattutto tra i giovani, comporta ed involge una forma di prevenzione che passa attraverso la conoscenza del fenomeno, delle modalità con cui esso si esplica, delle cause che lo provocano e degli ostacoli che si frappongono alla rimozione di questa odiosa forma di violenza.

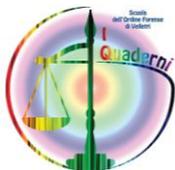
La parità di genere è e deve essere un obiettivo, un obiettivo formale, centrale già presente nelle convenzioni internazionali (capi-saldo del Trattato di Roma, (1957) della Carta dei Diritti Fondamentali (2000), del Trattato di Lisbona, nonché è obiettivo dell'AGENDA 2030), nelle principali direttive europee, nella Costituzione Italiana e nella legislazione nazionale, ma rappresenta e deve rappresentare anche un obiettivo



sostanziale, da attuare attraverso un sistema di prevenzione, di diffusione di una cultura paritaria, che coinvolge ed involge in prima battuta, ma non solo, i più giovani. In questa ottica, più che mai attuale, appare la diffusione della cultura diretta alla conoscenza dei principi fondanti la nostra Carta Costituzionale tra i più giovani, che costituisce un primo sensibile passo avanti nella divulgazione ed attuazione di quei principi di eguaglianza, anche di sesso, che raggiungono il massimo suggello nell'art. 3 della Costituzione. L'incipit del primo comma dell'art. 3, proteso alla proclamazione della eguaglianza formale ed alla realizzazione di quella sostanziale, ove trova posizione prioritaria la mancanza di distinzioni legate al sesso, non a caso, rispetto a tutte le ulteriori differenziazioni, costituisce espressione della esigenza, largamente avvertita nel 1948 di superare il primo grande ostacolo verso la parità: ossia l'appartenenza ad un sesso ovvero all'altro. Mai, come oggi, quel principio prioritariamente affermato reclama la sua attuazione, laddove la violenza di genere si esplica attraverso molteplici sfaccettature (dalla violenza fisica a quella psicologica, dalla violenza assistita a quella economica), che non sempre si svelano prima facie.

L'abuso o sopruso economico, tema che viene affrontato in queste poche righe, che non hanno alcuna aspirazione se non quella di costituire riflessioni che la scrivente ha avuto il piacere di condividere con una larga platea composta soprattutto di giovani, costituiscono l'esigenza di porre sotto i riflettori una particolare manifestazione della violenza di genere cui spesso troppe, molte, donne cadono vittima; l'abuso economico è una delle varie sfaccettature cui la violenza di genere può colorirsi, forma di violenza meno ovvia e conosciuta e che può assumere una duplice forma esplicativa: nel contesto domestico e familiare, ovvero sul luogo di lavoro.

L'abuso economico, consumatosi tra le mura familiari, può estrinsecarsi ad esempio come divieto del partner alla formazione o all'impegno lavorativo della compagna e sovente si verifica in quelle famiglie in cui un unico partner maschile gestisce le entrate e le uscite economiche, o quando più semplicemente solo uno dei due partner lavora e l'altro è in una condizione di dipendenza forzata. Il mancato accesso al denaro come mancata indipendenza economica pone la donna, la vittima,



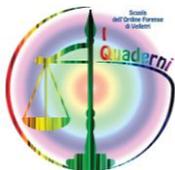
completamente in balia dell'abusante, minata nel suo valore personale, ed aumenta contemporaneamente l'erronea convinzione di un bisogno morboso del partner per sopravvivere, priva delle risorse economiche e delle abilità per fronteggiare la vita.

La violenza o abuso economico, estrinsecantesi sul luogo di lavoro, determina invece una pluralità di situazioni e comportamenti che hanno come comune denominatore la discriminazione di genere: la discriminazione salariale, il mancato avanzamento della carriera, la discriminazione in fase di assunzione, la esclusione dalle posizioni apicali e/o dirigenziali, il differente trattamento pensionistico, costituiscono solo alcune delle forme discriminatorie nel contesto lavorativo, che si fondano sulla differenza di genere e che implicano certamente una violenza di genere, nella forma forse meno avvertita, ma più subdola e latente, minando la dimensione lavorativa della donna, in un arco temporale che abbraccia la vita lavorativa e non solo.

La stessa trasversalità del fenomeno, riconosciuta nel contesto familiare, ancora più inquietante appare nel contesto lavorativo, a lasciar intendere che la discriminazione sul luogo di lavoro non conosce condizione sociale o culturale che si voglia.

Anzi: un recente studio finalizzato all'osservazione delle carriere lavorative delle donne nell'ambito universitario offre spunti di riflessione importanti e conferma, in tutta chiarezza, quella trasversalità cui si si faceva cenno poc'anzi; proprio laddove l'aspettativa di assenza di discriminazione la si vorrebbe alta, nel massimo contesto culturale che si possa immaginare (tale è lo scenario universitario), parimenti ivi troviamo consumarsi il rito della discriminazione.

Il dato di partenza sostanziale della condotta e indagine del richiamato studio è stato quello della parità numerica tra studenti e studentesse, laureati e laureate: la forbice si aggrava nel corso della carriera. Si è osservato, poi, come la Forbice maggiore si abbia nei settori STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)- In Italia, le professoresse ordinarie in materie STEM tra 2010 e 2016 sono passate dal 16 al 18%, di questo passo il riequilibrio avverrebbe tra 50 anni!!!

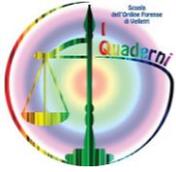


Le cause , ampiamente analizzate, sono state ricondotte a convinzioni ideologiche esplicite ed accettazioni acritiche di stereotipi di genere (Università di Harvard: alcuni accademici ritengono un sesso più adatto e un altro meno adatto alla ricerca scientifica); a pregiudizi inconsci , da intendersi come percezioni distorte della capacità delle persone dei due sessi nel contesto lavorativo (visibilità ed importanza diversa ai due sessi), ovvero a pregiudizi impliciti (la carriera scientifica femminile è stata descritta con la metafora «leaky pipeline» , la tubatura che perde ad ogni giunzione : a ogni successivo livello di carriera fattori di domanda e offerta contribuiscono alla diminuzione del numero di donne presenti e quindi alla riduzione del numero di donne promuovibili allo step successivo); ad un mancato equilibrio tra vita lavorativa e vita privata : gli anni centrali per lo sviluppo della carriera sono gli stessi anni centrali per la formazione di una famiglia , creando un classico collo di bottiglia nella classe di età in cui si passa da posizioni temporanee a posizioni strutturate . In buona sostanza, gli anni in cui ci si aspetta la massima maturità scientifica sono gli anni in cui per motivi biologici (sic!), è necessario interrompere le attività in relazione alla maternità (la normativa che limita la penalizzazione al rientro dai congedi di maternità è ancora embrionale).

Per la parità tra uomini e donne la strada è ancora lunga!

Occorreranno un centinaio di anni (per precisione 99,5) secondo il Global Gender Gap Report 2020 del World Economic Forum per una parità salariale. Per la parità, a livello di accesso alla partecipazione economica, addirittura 257 anni. Il dato naturalmente è a livello globale. E l'Italia? lo scorso anno si festeggiava la risalita al settantesimo posto (dall'ottanduesimo del 2017), per il 2019 si è registrato uno scivolone al settantaseimesimo posto su 153 Paesi, tornando ai dati del 2006.

Combattere la disparità di genere è un risultato atteso, un avanzamento della conoscenza, un guadagno economico culturale. Occorrono normative di tutela, occorrono interventi in più settori, occorre un atteggiamento diverso a livello culturale, sociale *«La differenza tra uomo e donna è epigenetica, ambientale. Il capitale cerebrale è lo stesso: in un caso è stato storicamente represso, nell'altro*



incoraggiato. Così pure tra popoli. È sempre un dato culturale». (Rita Levi Montalcini), ma anche e soprattutto occorre che la formazione sociale primaria (la famiglia, celebrata dalla Costituzione) sia da guida, da ispirazione, da esempio per una condizione di perfetta parità uomo donna , nella vita familiare come in quella lavorativa.

Mi piace concludere queste brevi riflessioni riportando il contenuto di una intervista resa da Margherita Hack che così si racconta:

“Ho avuto la fortuna di avere una famiglia in cui babbo e mamma erano perfettamente eguali, si dividevano i compiti in piena parità, e che non mi hanno mai imposto comportamenti o giocattoli legati a stereotipi sessuali. Anche lo sport che ho praticato per parecchi anni mi ha aiutato a sviluppare quella competitività che è necessaria per riuscire nell’atletica come nella scienza, per vincere sportivamente, allenandosi e studiando e avendo la costanza di perseguire lo scopo di battere un record o di ottenere un risultato scientifico, senza scoraggiarsi davanti agli insuccessi, perseverando con costanza.

Credo perciò che l’ambiente familiare in cui ho avuto la fortuna di nascere sia stato estremamente importante per darmi fiducia nelle mie possibilità, e per non provare complessi di inferiorità che ho spesso notato in colleghe della mia generazione e anche più giovani.

(...)

Quasi sempre si attribuisce questa scarsa presenza femminile nei livelli più alti all’impegno familiare, alle cure dei marito e dei figli, e si chiede un maggiore impegno dello stato nel fornire asili nido, scuole materne, scuole a tempo pieno. Giustissimo! Però rarissimamente si afferma il diritto delle donne e il dovere degli uomini di dividersi al 50% le cure familiari, dalle più umili alle più importanti, anche se la legislazione familiare dà alle donne la possibilità di rivendicare questa reale parità. Sta alle giovani donne educare i propri compagni e ai giovani uomini di incitare le loro compagne ad affermarsi nella vita.”