

DISCRIMINAZIONI DI GENERE TRA DIRITTO E SOCIETÀ: PREVENZIONE, CONTRASTO E NUOVE PROSPETTIVE DI TUTELA

BARBARA GIOVANNA BELLO

**CRID - CENTRO DI RICERCA INTERDIPARTIMENTALE SU
DISCRIMINAZIONI E VULNERABILITÀ UNIMORE E
DIPARTIMENTO «CESARE BECCARIA» UNIMI**

CHE GENERE DI DISCRIMINAZIONI? INDICE

- A. UN PO' DI STORIA: FEMMINISMI
- B. LA NORMA ANTIDISCRIMINATORIA MULTILIVELLO
- C. LA COMPLESSITA' DEL GENERE: L'APPROCCIO INTERSEZIONALE
- D. UN CASO SU CUI RIFLETTERE

TERMINOLOGIA

- **SESSO e GENERE**

Si nasce uomini e donne o si diventa? Simone de Beauvoir (Il secondo sesso)

- **Sesso biologico:** caratteristiche fisiche primarie e secondarie che definiscono una persona come maschio o femmina. E intersex?
- **Identità di genere:** percezione di se stessi. Imitazione, rinforzo e autosocializzazione (attori che provano interpretazioni diverse di un ruolo)
- **Ideale di genere:** aspettative sociali e culturali relative ai comportamenti di maschi e femmine: ciò che uomini e donne “dovrebbero essere”
- **Ruoli di genere:** divisione del lavoro, dei diritti e delle responsabilità. In antropologia si distinguono società **patriarcali e matriarcali**
-

FEMMINISMI

Femminismo come **critica** al diritto

Compito della critica femminista è quello di decostruire il linguaggio e il pensiero (e il diritto) e di ricostruirli al femminile, per fondare una costruzione autonoma dell'identità delle donne.

«Una delle principali tesi del femminismo giuridico è che il diritto non è neutrale né neutro: il soggetto unico di diritto, che si suppone sia stato creato dalla rivoluzione francese, è in realtà una finzione»
(Poggi 2015)

LE ONDATE DI FEMMINISMO

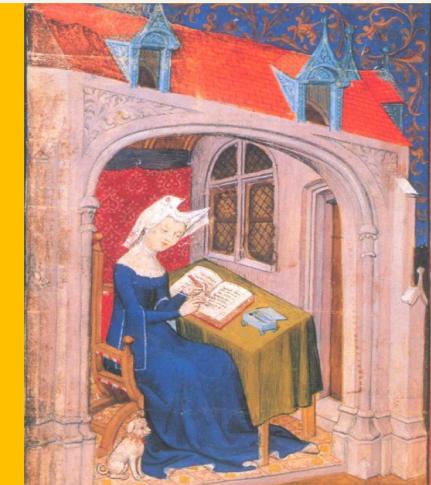


Le protofemministe

- Christine de Pizan

(Venezia, 1365 – Monastero di Poissy, 1430 circa)

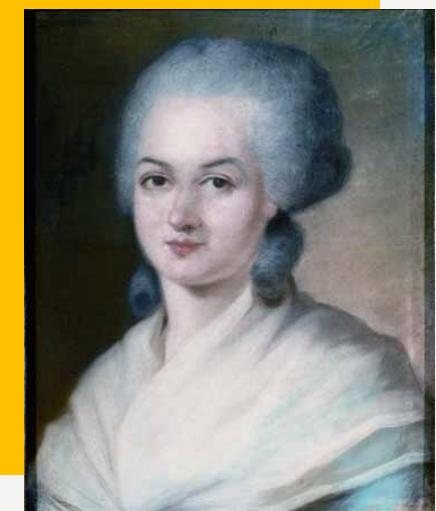
Prima scrittrice europea di professione



Città delle Dame «Ahimè, mio Dio, perché non mi hai fatto nascere maschio? Tutte le mie capacità sarebbero state al tuo servizio, non mi sbaglierei in nulla e sarei perfetta in tutto, come gli uomini dicono di essere».

Olympe de Gouges (1748 – 1793), femminista e abolizionista

Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina del 1791, pose la società a lei contemporanea di fronte al ruolo negato nello spazio pubblico alle donne.



Mary Wollstonecraft (Londra, 27 aprile 1759 – Londra, 10 settembre 1797)

A Vindication of the Rights of Woman

(Rivendicazione dei diritti della donna)

«...è ora di effettuare una rivoluzione nei modi di vivere delle donne - è ora di restituirle **la dignità perduta** - e di far sì che esse, in quanto parte della specie umana, operino riformando se stesse per riformare il mondo»

Secondo Wollstonecraft solo le donne della classe media potevano elevarsi dalla condizione di subordinazione in cui erano tenute da un'educazione improntata sui falsi valori maschili, secondo i quali la donna sarebbe stata «naturalmente» inferiore all'uomo. **Un'eguale educazione impartita fin dall'infanzia, senza distinzione di sesso, avrebbe invece eliminato alla radice tale problematica**

Prima ondata

Movimento delle *suffragette* in Gran Bretagna

Il Parlamento britannico adottò il *Representation of the People Act*, con cui accordava il diritto di voto alle donne benestanti con più di 30 anni.

Suffragio universale:

Gran Bretagna: 1928

Francia: 1944

Italia: 1945

Grecia: 1952

Svizzera: 1971

Stati Uniti: 1920

Nuova Zelanda: 1893

FEMMINISMO DELL'EGUAGLIANZA

Le rivendicazioni di cui si sono fatte portavoce le donne hanno riguardato la possibilità di conquistare uno statuto di uguaglianza rispetto alle identità, ai diritti e alle prerogative del soggetto maschile,

ISTRUZIONE

SUFFRAGIO FEMMINILE

Combatte la pretesa inferiorità ‘naturale’ della donna (già Wollstonecraft)

Individuare modi per superare la condizione di inferiorità e di soggezione delle donne.

E IL DIRITTO?

Il femminismo della prima ondata denuncia il diritto come sessista (*sexist*), perché svantaggia palesemente le donne, e mira ad una sua riforma, ad emendare il diritto rendendolo “davvero” neutrale (Poggi 2015)

- EMANAZIONE DI CARTE UNIVERSALI
- COSTITUZIONI: SUFFRAGIO FEMMINILE
- DIRITTI CIVILI E POLITICI SOPRATTUTTO (SOPRATTUTTO UGUAGLIANZA FORMALE)
- ASPIRAZIONE DEL FEMMINISMO SOCIALISTA: DIRITTI SOCIALI

È LA FASE IN CUI SI AFFERMA SOPRATTUTTO UN PRINCIPIO DI EGUAGLIANZA FORMALE E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Si contrastano i casi in cui il diritto attribuisce più diritti, libertà, immunità e/o poteri agli uomini oppure disciplina in un modo che può essere ritenuto più favorevole la situazione degli uomini rispetto a quella delle donne oppure in un modo più sfavorevole quella delle donne rispetto agli uomini

COSTITUZIONE ITALIANA

- **Art. 3, comma 1 della Costituzione:**

«I cittadini hanno pari dignità sociale, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, di condizioni personali e sociali»

In ambito familiare

- **Art. 29, comma 2**

«Il matrimonio è ordinato sull'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare

- **Art.30**

È dovere e diritto dei genitori mantenere, istruire e educare la prole

Nel codice civile, che è del 1942: potestà maritale e patria potestà, venute poi meno con la riforma del diritto di famiglia nel 1975.

Onorevole La Pira: necessità di individuare un «capo-famiglia»

Scelte sulla residenza familiare, sulle scelte di indirizzo familiare, lavoro, figli

Legge sul divorzio: 1970

- ART. 36

Il **lavoratore (e la lavoratrice?)** ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla sua famiglia (uomo bread-winner) un'esistenza libera e dignitosa

- ART. 37

La donna lavoratrice **ha gli stessi diritti** e, a parità di lavoro, **le stesse retribuzioni** che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento **della sua essenziale funzione familiare (di cura)** e assicurare alla **madre e al bambino** una speciale e adeguata protezione

ART. 48

Sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno raggiunto la maggiore età

SECONDA ONDATA DI FEMMINISMO

Tra la fine degli anni Sessanta e il decennio degli anni Settanta un'altra generazione di donne fa ripartire la rivoluzione per la liberazione.

Studentesse universitarie che partecipano ai movimenti della Nuova sinistra, nei quali sono state, però, tenute ai margini, lontane dagli incarichi di coordinamento e dirigenza.

Il 1968: alcuni di questi gruppi di giovani donne (negli Stati Uniti, in Gran Bretagna, in Francia, in Italia, in Olanda e in Germania) si ribellano alla subordinazione delle donne.

Nonostante le donne abbiano raggiunto la parità giuridica e possiedano stessi diritti, libertà, poteri e immunità degli uomini, esse ricoprono ancora un ruolo subordinato. Questa fase è caratterizzata, tra l'altro, dal rifiuto dell'eguaglianza come assimilazione a modelli maschili, da più profonde riflessioni sul concetto (problematico) di genere, dall'emergere del c.d. **“femminismo della differenza”**

Ricerca di **eguaglianza sostanziale e contrasto delle discriminazioni indirette (oltre che dirette)**

Il lavoro domestico e della cura dei figli: ancora totalmente a carico delle donne

Assenza di **pari opportunità** nei luoghi del lavoro e della politica

Tensioni uomo-donna: concetto di inferiorità della donna riprodotto attraverso le strutture sociali e i ruoli attribuiti alle donne

La radicalizzazione del domandare viene realizzata attraverso la formulazione di un discorso centrato non più sull'uguaglianza, ma sulla **differenza tra uomo e donna**.

Hanno anticipato questo pensiero: **Virginia Woolf** e **Simone de Beauvoir**.

Virginia Woolf (1882-1941)

Una stanza tutta per sé, 1929

Le tre ghinee, 1938



Istruzione, lavoro, politica

- S. de Beauvoir (1908-1986)



Il secondo sesso, 1949

“Donne non si nasce, lo si diventa. Nessun destino biologico, psichico, economico definisce l'aspetto che riveste in seno alla società la **femmina** dell'uomo; è l'insieme della storia e della civiltà a elaborare quel prodotto intermedio tra il **maschio** e il castrato che chiamiamo donna”.

Il secondo sesso

Radicalizzazione del pensiero della differenza: l'emancipazione sia possibile solo attraverso la liberazione sessuale della donna.
Teoria della differenza sessuale,

Apertura di consultori femminili, estensione dei mezzi di contraccezione, di legalizzazione dell'aborto, ecc.

Catharine Mackinnon

Le donne sono accomunate dalla permanente esposizione alla violenza maschile, laddove maschile per MacKinnon significa non degli individui di sesso maschile, **ma di coloro che sostengono un sistema di dominio maschilista**, negando la violenza che viene rivolta contro le donne, perpetrando, o favorendo direttamente o indirettamente

La tesi principale della teoria femminista di Catharine MacKinnon è che le categorie uomo e donna sono strutturate intorno a relazioni di dominio gerarchiche, sono il frutto dell'erotizzazione di relazioni di sottomissione; quindi sussiste di fatto un'identità tra genere e sessualità. Le relazioni di genere non sono naturali, ma derivano dalla posizione che uomini e donne occupano nel sistema sociale.

L. Irigaray, *Speculum*, 1974; J. Kristeva, *Rivoluzione nel linguaggio poetico*, 1974

Attraverso la rilettura dei miti antichi, la filosofa e psicanalista belga riporta alla luce le genealogie femminili cancellate dall'instaurarsi dell'ordine patriarcale e del discorso fallocentrico. Ritrovarle significa riportare al presente e alla pratica la relazione madre-figlia come elemento fondante di un altro ordine simbolico, quello femminile, che porti al dialogo tra le differenze, a partire da quella donna-uomo, e quindi alla convivenza universale.

- Tra le autrici italiane: Letizia Gianformaggio
Luisa Muraro, *L'ordine simbolico della madre*, 1991
Adriana Cavarero, *Per una teoria della differenza sessuale*, (in *Diotima. Il pensiero della differenza sessuale*), 1987

Il femminismo della differenza si è manifestato nelle richieste di trattamento speciale, che realizzasse un'eguaglianza sostanziale attraverso la valorizzazione delle differenze, mettendo in luce la finta neutralità del diritto

Critica alle rivendicazioni del «femminismo della differenza»

Rivendicazione dei trattamenti speciali in base al genere potrebbe comportare un passo indietro, cioè aprire nuovamente verso politiche di tutela della donna che hanno caratterizzato proprio quella società conservatrice,

E IL DIRITTO?

UGUALI NELLA DIVERSITÀ

PASSI VERSO L'EGUAGLIANZA SOSTANZIALE

AZIONI POSITIVE DI GENERE

COSTITUZIONE

ART. 3, comma 2 della Costituzione

«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»

Ci sono retaggi sui «ruoli» attribuiti alle donne: funzione di cura della donna

ART. 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. **Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.**

ART. 117

[...]

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 (ART. 3, comma 2) [...]

Legge 3 febbraio 2016, per equilibrio rappresentanza donne-uomini nei Consigli regionali, modificando **l'articolo 4 della legge 2 luglio 2004, n. 165, recante disposizioni volte a garantire l'equilibrio nella rappresentanza tra donne e uomini nei consigli regionali (C. 3297, con conseguente assorbimento delle proposte abbinate proposte C. 1278-3354-3359).**

Azioni positive (nelle P.A.)

Il Piano di Azioni Positive va obbligatoriamente presentato dalle P.A. così come prescritto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) al fine di non incorrere nella sanzione prevista per i soggetti inadempienti dal D. Lgs. 165/2001 che dispone il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico triennale mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguaglianza di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

- Art. 48.

Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), **favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.**

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

TERZA ONDATA DI FEMMINISMO

POST-FEMMINISMO

(Donna Haraway, Rosi Braidotti e Judith Butler)

INTERSEZIONALITÀ

Kimberlé Crenshaw

INTERSEZIONALITÀ



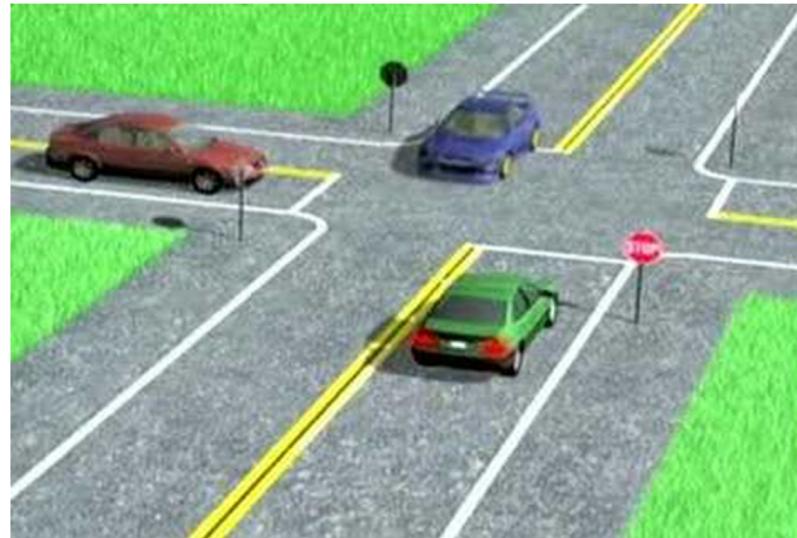
INTERSEZIONALITÀ



Conia il termine intersectionality

- 1. Diritto antidiscriminatorio**
- 2. Violenza contro le donne di colore**
- 3. Incarcerazione di massa**

INTERSEZIONI



NORMA ANTIDISCRIMINATORIA DI GENERE

CEDAW (Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne) 1979

Unione europea:

Carta fondamentale dei diritti dell'unione europea (Carta di Nizza)

Direttive di nuova generazione:

2004/113 DEL CONSIGLIO del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (**D.lgs. 196/07**)

2006/54 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)

(D.lgs. 05/10)

Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne

Articolo 1 Ai fini della presente Convenzione, l'espressione "discriminazione contro le donne" indica ogni distinzione, esclusione o limitazione effettuata sulla base del sesso e **che ha l'effetto o lo scopo** di compromettere o nullificare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte **delle donne**, indipendentemente dal loro stato civile e sulla base della parità dell'uomo e della donna, dei diritti umani e delle libertà fondamentali nel settore politico, economico, sociale, culturale, civile, o in ogni altro settore.

CARTA FONDAMENTALE DEI DIRITTI DELL'UNIONE EUROPEA (CARTA DI NIZZA)

Articolo 21 Non discriminazione 1.

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea È vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.

CARTA FONDAMENTALE DEI DIRITTI DELL'UNIONE EUROPEA (CARTA DI NIZZA)

Articolo 23

Parità tra uomini e donne La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

ART. 19 TRATTATO FUNZIONAMENTO DELL'UNIONE EUROPEA

Articolo 19 (ex articolo 13 del TCE) 1. Fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

DIRETTIVE EUROPEE

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

MOLESTIE

ORDINE DI DISCRIMINARE

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari

MOLESTIE

MOLESTIE MORALI

situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo

MOLESTIE SESSUALI

situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;

LEGGE 183/2010 (MODIFICHE A LEGGE 2001/165)

Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro

(G.U. n. 262 del 9 novembre 2010)

LEGGE 183/2010 (MODIFICHE A LEGGE 2001/165)

Art. 21. Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche

Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno

LEGGE 183/2010 (MODIFICHE A LEGGE 2001/165)

Art. 21. Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

