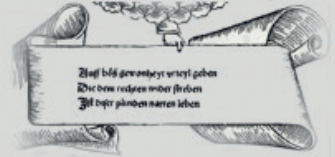




Jurisdiction



Storia e prospettive della Giustizia

N. 4-2023 - SAGGI 2

ISSN 2724-2161

Clara Mariconda

QUESTIONI DI GENERE
UNA LETTURA COMPARATISTICA
DEL FENOMENO ALLA LUCE DEI RISULTATI
CONSEGUITI DAI PAESI SCANDINAVI

GENDER ISSUES
A COMPARATIVE READING
OF THE PHENOMENON
IN LIGHT OF THE ACHIEVEMENTS
OF SCANDINAVIAN COUNTRIES

Editoriale Scientifica

Clara Mariconda

QUESTIONI DI GENERE. UNA LETTURA COMPARATISTICA
DEL FENOMENO ALLA LUCE DEI RISULTATI CONSEGUITI
DAI PAESI SCANDINAVI

GENDER ISSUES. A COMPARATIVE READING
OF THE PHENOMENON IN LIGHT OF THE ACHIEVEMENTS
OF SCANDINAVIAN COUNTRIES

Negli anni 70 del secolo scorso nel 'Nuovo Continente' correnti sociologiche, con l'intento di chiarificare le identità proprie dei due 'sessi', introducono nella terminologia, poi divenuta comune, il vocabolo genere.

Il gender è una costruzione culturalmente codificata verrebbe da dire, (certo) soggetto a stereotipi ancora irrinunciabili. Le donne, tutt'oggi, vivono difatti in condizioni inique ed ineguali rispetto a quelle riconosciute al genere altro, in materia occupazionale, retributiva, nell'accesso alle risorse e nella salvaguardia delle pari opportunità. Quell'uguaglianza tanto auspicata e faticosamente combattuta, pare ancora un'utopia e il genere femminile vessato, osteggiato da un sistema 'esuberantemente' maschilista. Eppure gli Stati, tutti, da lungo tempo oramai si fanno precursori di politiche attive e assistenziali a tal fine destinate. Il presente contributo è finalizzato ad investigare (anche se in maniera non esaustiva ed esauriente) gli interventi statali succedutisi negli anni, pure (e soprattutto) soffermandosi su quanto compiuto e auspicato dall'Unione Europea in primis. In quanto comparatista, l'esame ricade, nella seconda parte, sull'analisi delle condizioni offerte dai Paesi nordici, Svezia, Finlandia, che possono dirsi oggi effettivi tutori della parità di genere e che potrebbero, pertanto, divenire modello di riferimento (e di impulso) per gli altri Paesi, compreso il nostro.

Parole chiave: Emancipazione femminile, discriminazione, disegualianza di genere

In the 1970s in the 'New Continent' sociological currents, with the intention of clarifying the identities proper to the two 'sexes,' introduced the word gender into the terminology, which later became commonplace.

Gender is a culturally codified construction it would come to be said, (admittedly) subject to stereotypes that are still unrenovable. Women, to this day, live in fact in unequal and unequal conditions with respect to those recognized

for the other gender, in matters of employment, pay, access to resources and the preservation of equal opportunities. That much hoped-for and hard-fought equality still seems to be a utopia and the female gender harassed, opposed by an 'exuberantly' macho system. Yet states, all of them, have for a long time now been forerunners of active and welfare policies intended for this purpose. The present contribution is aimed at investigating (though not exhaustively and comprehensively) the state interventions that have taken place over the years, also (and especially) dwelling on what has been accomplished and desired by the European Union in the first place. As a comparatist, the examination falls, in the second part, on the analysis of the conditions offered by the Nordic countries, Sweden, Finland, which can be said to be effective guardians of gender equality today and which could, therefore, become a model of reference (and impetus) for other countries, including our own.

Keywords: Women's emancipation, discrimination, gender inequality

1. *Politiche dell'UE in tema di pari opportunità.*

La parità di genere presuppone eguali opportunità e trattamento per qualsivoglia individuo, a prescindere dal sesso, oggi genere. Ebbene, il genere femminile ancor ora continua ad essere vessato da una società radicalmente stereotipata, maschilista verrebbe da dire, perché ancorata ad antiquati sistemi di genere.

Dal momento in cui le donne hanno acquistato contezza rispetto ai diritti propri, dunque dagli anni Sessanta ad oggi, la loro posizione all'interno della società è significativamente migliorata, ma siamo ancora lontani dal raggiungimento di un'effettiva parità di genere in materia giuridica, sociale, lavorativa.

La parità di genere è tra i principi fondanti l'Unione Europea, che nelle ultime decadi ha raggiunto notevoli risultati in materia ed è uno dei diciassette obiettivi di sviluppo sostenibile che gli Stati, nel mondo, devono raggiungere entro il 2030.

Posta la significatività dell'argomento, proveremo, pure se in maniera certo non esaustiva, ad annoverare taluni degli interventi posti in essere dall'Unione per fronteggiare le diseguaglianze e sfide che le donne, tutt'oggi, sono costrette ad affrontare¹.

¹ L'Unione Europea, istituita in seguito alla stipula del Trattato di Roma del 25 marzo 1957 come Comunità economica europea, acquisisce la struttura attuale grazie

Vediamo anzitutto quanto proferito con gli Accordi istitutivi dell'Unione.

In *primis*, il Trattato sull'Unione Europea, TUE, con il quale vengono specificati i valori fondamentali dell'Unione² e all'art. 2 sancito «il rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze, che sono comuni a tutti gli Stati membri, in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini».

All'art. 3 viene inoltre previsto l'attivismo dell'Unione nel contrastare le discriminazioni, le esclusioni sociali, promuovendo la giustizia e la protezione sociale, la tutela minorile e la parità di genere³.

Con il TFUE, Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, vengono invece individuate le misure e gli ambiti di competenza dell'Unione, prevedendo all'art. 8 che «nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne» e all'art. 10 TFUE che «l'Unione mira a 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». All'art. 79, par. 2, lett. d) TFUE vengono altresì previsti quei provvedimenti relativi alla tratta degli esseri umani, specie per quel che concerne quella di donne e bambini.

All'art. 153, par. 1, p. 1 TFUE, l'Unione incoraggia l'azione, anche quella degli Stati membri, nella promozione e garanzia delle pari opportunità, statuendo che venga riconosciuta nel mercato del lavoro, per esempio, eguale retribuzione per ambedue i generi. Gli Stati membri devono pertanto salvaguardare «l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore».

Il Consiglio ed il Parlamento Europeo sono chiamati all'adozione

al Trattato di Lisbona del 2007. Differentemente dalle organizzazioni internazionali generalmente considerate, trattasi di un'unione sovranazionale, per cui il diritto comunitario è direttamente applicabile negli Stati Membri. L'Unione Europea è attivamente impegnata nel contrastare i fenomeni discriminatori, pure quelli legati alle questioni di genere, provvedendo, negli anni, con numerosi interventi *ad hoc*.

² Cfr. R. ADAM, A. TIZZANO, *Lineamenti di diritto dell'Unione Europea*, Giappichelli, Torino 2022.

³ M. FERRERA, *The Southern Model of Welfare in Social Europe*, in *Journal of European Social Policy*, n. 6 (1996), pp. 17-37.

di misure idonee a garantire le pari opportunità. I Paesi Membri, dal canto loro, devono individuare misure vantaggiose per il genere professionalmente sottorappresentato nel mercato lavoristico, così da compensare papabili svantaggi determinati dall'essere donna o uomo⁴. Il Consiglio Europeo può irrogare sanzioni agli Stati Membri inadempienti, che sono altresì soggetti al giudicato della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, ex art. 6 TUE.

La materia in oggetto è altresì regolata dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, fonte primaria nella tutela dei diritti individuali fondamentali, che consta in *toto* di sette titoli: agli artt. 1-5 la dignità; agli artt.6-19 la libertà; è statuita l'uguaglianza agli artt. 20-26; la solidarietà artt. 27-38 e la cittadinanza agli artt. 39-46; agli artt. 45-50 la giustizia e le disposizioni generali dall'art. 51 al 54.

All'art. 21 della Carta, a proposito della salvaguardia dell'eguaglianza di qualsivoglia individuo viene sancito il divieto di «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, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale».

All'art. 23, viene altresì promossa la parità dei generi nell'ossequiosa osservanza di quanto stabilito all'art. 157 TFUE succitato, per il quale si dispone un intervento attivo rispetto al genere sottorappresentato⁵.

Al secondo livello della scala gerarchica delle fonti, vanno poi menzionati gli atti di diritto derivato, ossia l'insieme delle misure normative e anche non normative adottate dalle Istituzioni comunitarie.

In *primis*, per assolvere a quanto previsto dai Trattati, vanno considerate le direttive comunitarie, per mezzo delle quali gli Stati membri sono obbligati al raggiungimento di uno specifico risultato, pure se con libertà di mezzi e forma. Pertanto, si tenterà un breve *excursus* in ordine cronologico delle numerose direttive in materia. Tra queste vanno sicuramente menzionate la direttiva 75/177/CEE e la direttiva 76/207/CEE.

⁴ Sul punto si veda A. BULTRINI, *La pluralità dei meccanismi di tutela dei diritti dell'uomo in Europa*, Giappichelli, Torino 2004, *passim*.

⁵ Per un'analisi più accurata, J. BUTLER, *Questione di genere. Il femminismo e la sovversione dell'identità*, Laterza, Roma 2017, *passim*.

La prima avente ad oggetto quelle disposizioni idonee ad ovviare la differenziazione retributiva cagionata dall'appartenenza ad un genere piuttosto che ad un altro. La seconda statuenta trattamenti analoghi per donne e uomini nel mercato del lavoro.

Occorre menzionare, necessariamente, la Direttiva 79/7/CEE, con la quale vengono poi promosse quelle misure adeguate ad osteggiare fenomeni discriminatori in materia di assistenza e sicurezza sociale, dunque rispetto a papabili rischi sociali, quali l'invalidità, la malattia, la vecchiaia, gli infortuni sul lavoro, la disoccupazione e la direttiva 92/85/CEE, per mezzo della quale il legislatore comunitario interviene in merito alla sicurezza e alla tutela delle donne nel settore lavorativo, estendendone il trattamento 'di favore' pure alle lavoratrici in 'particolari condizioni', quelle puerpere e gestanti e nel periodo dell'allattamento.

Sono numerosi gli organi chiamati a cooperare in materia e a osteggiare quelle sistematiche disuguaglianze tra donne e uomini e che sono trasversali a tutte quelle differenziazioni incompatibili con i sistemi democratici. Con la decisione 95/593/CE, pertanto, il Consiglio della Comunità Europea prevede un programma d'azione a medio termine «introducendo un principio dell'integrazione della dimensione delle pari opportunità per le donne e gli uomini in tutte le politiche e azioni», ovvero sia il *gender mainstreaming*.

Sono altrettanto rilevanti gli ambiti e i settori nei quali occorrono politiche e strategie rispondenti al *gender mainstreaming*, come per esempio la tematica dei poteri decisionali, per la quale nel 1996 si è imposto agli Stati membri di adottare misure atte a salvaguardare, anche in quest'ambito, l'eguaglianza e la parità tra i due generi, incentivando «a tutti i livelli di istruzione e di formazione, le ragazze e le donne a partecipare e a esprimersi nella attività educative e formative in modo pieno e attivo al pari dei ragazzi e dell'uomo».

Gli Stati membri sono altresì chiamati alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica, necessaria per ovviare al fenomeno delle discriminazioni di genere, rappresentando la donna in maniera 'nuova' rispetto alla precedente visione classica basata su stereotipi di genere, oggettivamente e tendenzialmente discriminatori.

A proposito degli oneri cui soggiacciono gli Stati Membri, occorre menzionare la direttiva 97/80/CE, con la quale il legislatore per garantire la «efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in applicazione del principio della parità di trattamento», ammette il potere

di procedere giudizialmente contro le discriminazioni indirette, allorché una disposizione di legge o un regolamento, in apparenza neutrali, ledano la parità di trattamento nei confronti di una quota di individui specifica. In tal caso, è il convenuto, ovverosia il soggetto considerato essere autore del fatto discriminante, a dover testimoniare l'insussistenza dell'offesa addebitatagli.

Per quel che concerne il settore lavorativo e della formazione, va altresì menzionata la direttiva 2002/73/CE, con la quale viene prevista la parità di trattamento e chiarito il concetto di discriminazione diretta e indiretta, specificando anche il significato della molestia e della molestia sessuale.

La prima considerata essere l'umiliazione, l'offesa subita, compresa quella cagionata da motivazioni legate al genere; per molestia sessuale deve poi intendersi quell'atteggiamento offensivo, degradante, avente una connotazione sessuale, verbale o fisica che sia.

In materia di parità di genere, di indubbia importanza la direttiva 2006/54/CE, con la quale l'effettiva eguaglianza tra i due sessi viene posta tra i principi fondamentali dell'Unione, anzi tra i principi su cui l'Unione stessa si fonda. Stabilisce una disciplina specifica rispetto alle donne lavoratrici in congedo di maternità e nei confronti dei lavoratori in congedo di paternità.

Gli Stati membri devono individuare strategie idonee alla sensibilizzazione della comunità sociale rispetto alla gravosità del fenomeno discriminatorio, misure finalizzate a rendere concreta ed effettiva la parità tra i generi, anche prevedendo apposite risposte sanzionatorie nelle ipotesi di inottemperanza⁶. I Paesi membri sono tenuti alla formazione di un confacente organismo, chiamato alla promozione della parità di genere, all'assistenza e all'analisi degli atti discriminatori.

L'obiettivo perseguito, per quel che concerne l'ultima delle funzioni elencate, è quello di pervenire ad un consistente numero di stime e considerazioni, fruendo di valutazioni effettive del fenomeno. Procedendo in questo modo ci si auspica di potere giungere all'individuazione delle migliori strategie atte a contrastarlo.

Da quanto sin qui riferito, la prima valutazione possibile è che gli interventi posti in essere in materia sono stati quasi alluvionali, sicuramente quantitativamente cospicui⁷. Ciononostante, specie nei settori

⁶ Sull'argomento, F. SARTORI, *Differenze e diseguaglianze di genere*, il Mulino, Bologna 2009, *passim*.

⁷ CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Patto europeo per la parità di genere* (2011-

professionali, in quelli formativi e nell'accesso ai servizi, ancora non può dirsi concretamente raggiunta una effettiva parità.

Si provvede così per mezzo del Patto europeo per la parità di genere, con il quale vengono introdotte ulteriori misure finalizzate ad ottenere la sostanziale uguaglianza delle donne, in particolar modo nei confronti di quelle appartenenti alle categorie più svantaggiate. L'obiettivo è quello di favorire l'emancipazione femminile, riconoscendo al 'gentil sesso' poteri decisionali analoghi a quelli vantati dagli uomini e, abbattendo, in questo modo, gli stereotipi di genere.

Probabilmente sono proprio questi ultimi, insieme alla generale considerazione della donna, ad avere determinato un eccessivo ritardo nel riconoscimento dell'effettiva parità tra i generi, specie nel mercato del lavoro e nei diritti retributivi.

La parità retributiva è per la Commissione Europea priorità politica, che, a tal proposito, individua otto assi di azione e pone l'obiettivo al vertice della propria agenda politica con la 'strategia per la parità di genere' 2020-2025.

La Commissione riferisce anzitutto necessarie leggi *ad hoc* e una politica retributiva trasparente, norme idonee alla tutela delle vittime e alla prevenzione del fenomeno, pure per mezzo di un sistema sanzionatorio più stringente⁸.

In secondo luogo occorre analizzare il fenomeno della segregazione occupazionale, per esempio per mezzo di incentivi. Vanno altresì individuate misure atte a ovviare alla segregazione verticale e dunque ai limiti incontrati dalle donne nella conquista di ruoli apicali o nella possibilità di partecipare attivamente ai processi decisionali.

Bisogna garantire servizi assistenziali, indispensabili per conciliare la vita professionale con quella privata. Vanno previsti percorsi formativi, finalizzati all'acquisizione delle competenze oggi richieste dal mercato del lavoro. Sono altresì necessarie indagini dirette alla verifica di disuguaglianze e discriminazioni, così da potere efficientemente individuare le strategie meglio adeguate a contrastare il fenomeno.

2020), 7 marzo 2011, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=IT).

⁸ CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, Direttiva 97/80/CE del 15 dicembre 1997, *L'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso*, 15 dicembre 1997, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0080&from=IT>.

La Commissione dispone inoltre che vadano ‘denunziate’ tutte quelle differenziazioni salariali, poiché

il divario retributivo di genere si ridurrà solo con il forte coinvolgimento di tutti gli attori interessati, vale a dire lavoratori, imprese e autorità pubbliche. L’informazione è essenziale per consentire alle vittime di discriminazione di far valere i propri diritti, per consentire alle imprese di adeguare le loro prassi e politiche nonché per permettere alle autorità pubbliche di prendere le necessarie misure di accompagnamento e/o adottare orientamenti⁹.

L’ottavo asse operativo, finalizzato a contrastare il divario retributivo, verte sul rafforzamento dei partenariati, attraverso finanziamenti, seminari, per mezzo dello scambio di informazioni.

Il primo passo in questo processo operativo è ovviamente l’individuazione del problema; raccolte le informazioni poi, organismi come l’EIGE, procedono alla promozione delle pari opportunità.

L’*European Institute for Gender Equality*, così come previsto nel regolamento comunitario n. 1922 del 2006, è lo strumento principale di cui l’Unione fruisce per la promozione e la salvaguardia dell’uguaglianza di genere e per contrastare le discriminazioni determinate da motivazioni legate al sesso, per la sensibilizzazione della comunità.

La *ratio* dell’agenzia in questione è quella di rendere effettiva l’uguaglianza di genere dentro e fuori l’U.E.

A tal fine procede alla raccolta di dati, ricerche e stime; verifica che l’Unione Europea adempia agli impegni assunti a livello internazionale con efficacia ed efficienza; elabora con cadenza annuale una relazione per la rendicontazione dei risultati raggiunti; attua iniziative proprie a tal scopo destinate; condivide i risultati raggiunti con i propri lavori con tutti i Paesi Membri, affinché possano tutti adottare la migliore strategia.

Come evidente, l’Unione Europea coopera con numerosi organismi nazionali e organizzazioni civili (quali per esempio la Lobby europea delle donne) per il raggiungimento di un efficiente risultato. È anche al suo interno che occorre impegnarsi affinché divengano concreti gli obiettivi preposti.

⁹ COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo*, Bruxelles, 20 novembre 2017, <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0678&from=ro#footnoteref41>.

A tal ultimo proposito, occorre pertanto citare le Istituzioni europee attive in materia e individuare le funzioni spettanti al Consiglio dell'Unione Europea, quelle di cui è titolare la Commissione, il Consiglio e il Parlamento Europeo.

La Commissione Europea, insieme al Consiglio dell'Unione Europea e al Parlamento, procede alla formazione degli atti comunitari, verificando la corretta applicazione ed esecuzione dei Trattati e del diritto comunitario. Stando a quanto previsto all'art. 17, par.1 TUE, la Commissione è chiamata alla promozione dell'interesse generale dell'Unione Europea.

Il 5 marzo 2010 la Commissione, in materia di uguaglianza di genere, adotta la Carta per le donne, che promuove la parità dei sessi, l'emancipazione femminile e l'indipendenza economica delle donne; provvedimento che pone le basi per la successiva Strategia 2010-2015, quella del 2016-2019 e l'ultima prevista per il quinquennio 2020-2025¹⁰.

La parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali. Rispicchia la nostra identità ed è inoltre una condizione essenziale per un'economia europea innovativa, competitiva e prospera. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. La parità di genere fa aumentare i posti di lavoro e la produttività: è quindi un potenziale che va sfruttato man mano che si procede verso la transizione verde e digitale e si frangono le sfide demografiche¹¹.

Stando alle stime, con l'effettivo riconoscimento della parità di genere, potrebbe giungersi a un aumento del PIL *pro capite* dell'Unione Europea in termini percentuali tra il 6,1e il 9,6%¹².

¹⁰ Per un'ampia trattazione si veda P. GENTILUCCI, *La parità di genere. Nel sistema elettorale italiano e regionale, gli indirizzi del Consiglio d'Europa e le quote rosa nell'Unione Europea con particolare riferimento alla Spagna*, Edita casa editrice e libreria, Taranto 2021, *passim*.

¹¹ 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*, Bruxelles, 5 marzo 2020, p.2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>.

¹² EIGE, *Economic benefits of gender equality in the EU policy context*, 2017,

La Commissione tuttavia constata che, ad oggi, nessuno tra gli Stati Membri ha effettivamente raggiunto la piena parità di genere. Difatti, verificando i risultati degli studi condotti, risulta che i Paesi abbiano avuto miglioramenti in materia nel periodo di tempo compreso tra il 2005 e il 2019, ma con un aumento di soli 5,4 punti percentuali.

Progressi, seppure a rilento, sono stati conseguiti in merito all'istruzione e alla formazione delle donne, non anche, però, rispetto alle posizioni lavorative, specie se presi in considerazione i ruoli apicali. Anche i salari continuano ad essere parecchio più bassi rispetto a quelli riconosciuti agli uomini. Tutt'oggi, nonostante gli interventi posti in essere, le donne subiscono violenze, molestie e gli stereotipi faticano ad essere superati.

La Commissione Europea, con la strategia 2020-25 individua, ancora una volta, strategie per conseguire l'effettiva parità e promuove iniziative idonee a garantire la partecipazione delle donne nei più svariati campi. Stabilisce altresì che, nell'elaborazione delle politiche di azione dell'UE, vada sempre considerata la realizzazione della parità dei generi, provvedendo in maniera sistematica con precise disposizioni a tal scopo dettate. La parità di genere deve essere considerata e analizzata da ciascuna struttura istituzionale per qualsiasi ambito e strategia politica.

All'art. 16, par.1, TUE, il legislatore comunitario individua poi le funzioni proprie del Consiglio dell'Unione Europea, che «esercita [...] la funzione legislativa e la funzione di bilancio. Esercita funzioni di definizione delle politiche e di coordinamento alle condizioni stabilite dai Trattati». Il Consiglio è titolare del potere legislativo e di quello esecutivo. Con lo scopo di favorire la parità di genere, il Consiglio ha istituito l'EPSCO, 'Consiglio Occupazione, politica sociale, salute e consumatori', chiamato ad accrescere il tasso occupazionale, a migliorare le condizioni di vita e a provvedere alla cura della salute umana dei cittadini comunitari.

Tra gli obiettivi rientra anche la parità di genere, cercando la proliferazione di maggiori opportunità di crescita per le donne nel mercato del lavoro, per esempio nel settore della digitalizzazione, predisponendo politiche sociali idonee a garantire alle donne la conciliazione della vita privata e di quella professionale. Occorre l'effettiva uguaglianza retributiva, tutt'oggi osteggiata da ragioni puramente strutturali, dagli stereotipi di genere e da quelle riserve che ostacolano il raggiungimento dell'equità e della giustizia.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

Il Consiglio Europeo, ex art. 15, par. 2, TUE, consta dei Capi di Stato e di Governo di ciascuno degli Stati Membri, del presidente e del presidente della Commissione Europea. Gode di funzioni di indirizzo politico e stabilisce le politiche generali e gli orientamenti dell'Unione Europea. Non è titolare del potere legislativo, anche se può incidere in quest'ambito per mezzo di proposte e impulsi.

Il Consiglio Europeo si fa propositore di un'Europa inclusiva, equa, socialmente ed economicamente egualitaria. Per tale motivo, ritiene anzitutto necessario procedere alla riduzione del gap retributivo tra uomini e donne, considerandolo essere obiettivo primario¹³.

Venendo poi al Parlamento Europeo, l'art. 14, par. 2 e 3, TUE, lo definisce l'istituzione rappresentativa della democraticità e pertanto composto dai rappresentanti dei cittadini comunitari, eletti con il metodo del suffragio universale.

Il Parlamento Europeo, per garantire l'effettiva parità di genere, istituisce un'apposita Commissione a tal fine destinata, la FEMM, 'Commissione per i diritti della donna e per l'uguaglianza di genere', chiamata a contrastare il fenomeno del *mobbing*, dunque le aggressioni, verbali e psicologiche, il fenomeno delle molestie sessuali, pure per mezzo della sensibilizzazione dell'intera comunità sociale¹⁴.

Tale Commissione studia con attenzione, inoltre, la condizione delle donne migranti e quella delle donne lavoratrici, predisponendo misure ad *hoc* di conciliazione della vita professionale con gli impegni familiari. Lo scopo è quello di favoreggiare la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro, specie in quei settori ancora 'maschilisti', l'informatica, quello ingegneristico, quello dei media, nei quali la percentuale del numero di donne occupate è notevolmente più bassa rispetto ai numeri registrati invece dai lavoratori del sesso opposto¹⁵.

Evidenzia, inoltre, lo scarso rilievo che viene dato al fenomeno nelle politiche internazionali, negli accordi, che dovrebbero, invece, essere a tal fine indirizzati.

A partire dal 2015, la Commissione, d'intesa con il Parlamento Eu-

¹³ CONSIGLIO EUROPEO, *Riunione del 14 e 15 dicembre 2017, Consiglio europeo, 14-15.12.2017 - Consilium (europa.eu)*.

¹⁴ Sul punto si veda R. GARABELLO, *Le norme del Trattato istitutivo e la giurisprudenza della Corte di Giustizia delle Comunità europee*, in Aa. Vv., *La tutela internazionale dei diritti umani*, cur. L. Pineschi, Giuffrè, Milano 2006, *passim*.

¹⁵ PARLAMENTO EUROPEO, *Parliament calls for measures to promote gender equality in the media sector*, 20 febbraio 2018, *Il Parlamento chiede misure volte a promuovere la parità di genere nel settore dei media* | Notizie | Parlamento europeo (europa.eu).

ropeo, nella Giornata Internazionale della Donna, promuove alcuni temi specificamente pensati per la sensibilizzazione dell'intera collettività comunitaria rispetto al fenomeno delle discriminazioni di genere¹⁶. Sollecitare la coscienza collettiva sul tema è, difatti, necessario affinché possa, prima o poi, giungersi ad un'effettiva parità di genere.

Nella Giornata Internazionale della Donna viene ogni volta trattato un tema specifico.

Nel 2015 l'istruzione che deve essere garantita a ciascun individuo, senza porre differenziazione alcuna. Avere un'istruzione e una formazione completa è il primo passo necessario affinché possa auspicarsi una società equa e per garantire pari opportunità di crescita individuale e professionale.

Nel 2016 il tema trattato concerne la situazione delle donne rifugiate, delle migranti, per le quali non viene generalmente garantita alcuna forma di protezione.

Nel 2017, l'emancipazione economica, per le donne ancora osteggiate nell'accesso ad alcuni settori professionali, oltre che passive di differenziazioni retributive ingiustificate.

Nel 2018, viene poi evidenziata la scarsa partecipazione delle donne nel settore dell'informazione ed in quello della comunicazione, nonostante il 70% dei laureati in materia sia rappresentato dal genere femminile.

Nel 2019 il ruolo delle donne nella Politica. Nel 2020, "*The 25th anniversary of the Beijing Declaration and Platform for Action*" e nel 2021, le donne nella lotta contro la Pandemia COVID-19.

La diffusione del virus COVID-19 ha, difatti, inciso notevolmente sulla posizione delle donne, alla luce del fatto che nel sistema sanitario la presenza femminile è predominante. Le donne sono state chiamate a sacrificare, più degli uomini, la propria occupazione lavorativa, per potere adempiere agli oneri domestici, provvedere alla cura dei figli, per esempio. Ed inoltre, la 'convivenza forzata' cagionata dal *lockdown*, ha comportato un accrescimento del numero delle violenze domestiche.

Le donne sono state particolarmente colpite dalla crisi COVID-19, dato che rappresentano la maggior parte degli operatori sanitari in tutta l'Unione e combinano il lavoro di assistenza non retribuito con le loro responsabilità lavorative. La situazione è particolarmente difficile per i genitori soli, l'85% dei

¹⁶ PARLAMENTO EUROPEO, *Giornata Internazionale della Donna, 2015, Giornata internazionale delle donne 2015 | Attualità | Parlamento europeo (europa.eu)*.

quali è costituito da donne. È opportuno che l'uguaglianza di genere e le pari opportunità per tutti e l'integrazione di tali obiettivi siano tenute in considerazione e promosse durante l'intera preparazione e attuazione dei piani per la ripresa e la resilienza presentati ai sensi del presente regolamento. Gli investimenti in solide infrastrutture di assistenza sono essenziali anche per garantire la parità di genere e l'emancipazione economica delle donne, costruire società resilienti, combattere il precariato in un settore a prevalenza femminile, stimolare la creazione di posti di lavoro nonché prevenire la povertà e l'esclusione sociale, e hanno un effetto positivo sul prodotto interno lordo (PIL) in quanto consentono a un maggior numero di donne di svolgere un lavoro retribuito¹⁷.

L'eguaglianza di genere è altresì tema previsto dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, come già menzionato nelle righe precedenti. Trattasi di un insieme di misure e raccomandazioni disposte per giungere ad un mondo migliore, dato dalla cooperazione delle differenti istituzioni internazionali, chiamate a cooperare per il conseguimento di un fine comune. Tra i diciassette obiettivi fissati, al numero cinque, viene stabilita la lotta alle diseguaglianze di genere, perché uno dei più grandi ostacoli alla crescita globale e allo sviluppo sostenibile.

Ebbene, dalle valutazioni sin qui poste, data l'alluvionale massa di misure e provvedimenti adottati dall'Unione Europea in materia di parità di genere, ci si sarebbe attesi che la fenomenologia oggetto di trattazione potesse oggi considerarsi come una mera 'piaga' ormai superata.

Occorre precisare che, rispetto al passato, miglorie in materia sono state raggiunte, ma i risultati non sono positivi tanto da potere sperare che le discriminazioni vengano completamente risolte, non in tempi brevi almeno. Necessarie sembrano campagne sociali di sensibilizzazione e l'esecuzione efficiente ed efficace degli impegni assunti con la Strategia 2020 -2025.

Diviene pertanto necessario il connubio di tutte le forze al potere, ma e inoltre quello della collettività, indispensabile affinché possa realmente prospettarsi l'eguaglianza di genere.

¹⁷ PARLAMENTO EUROPEO, CONSIGLIO EUROPEO, *Regolamento (UE) 2021/241*, in *Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea*, 12 febbraio 2021, par. 28, <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/241/oj>.

2. *Welfare State. La partecipazione femminile in Svezia.*

Paesi come l'Italia, anche se da sempre attenti alla questione relativa alla parità di genere, registrano risultati sotto la soglia rispetto a quelli attesi. Al contrario, i Paesi nordici, consapevoli del fatto che il lavoro femminile, come quello maschile, è condizione necessaria per la crescita e per lo sviluppo economico del Paese, registrano migliori punteggi.

Dunque, analizzate le strategie politiche predisposte dall'Unione in *toto*, a questo punto occorre verificare le misure adottate, invece, dagli altri Paesi, quali per esempio la Svezia, che, stando alle stime, conserva ogni anno il primato nelle classifiche relative alla condizione delle donne e ai diritti loro riconosciuti¹⁸.

Il *Welfare* svedese si fonda su quattro corollari.

Innanzitutto le disposizioni legislative dettate nella materia del mercato del lavoro e nel settore occupazionale, contraddistinti da una certa flessibilità organizzativa.

È difatti prevista l'autonomia delle parti implicate nella gestione del mercato del lavoro per mezzo di contratti collettivi e salvaguardate le pari opportunità tra donne e uomini in qualsiasi settore occupazionale.

Lo Stato svedese, inoltre, gode di sindacati forti e di una politica attiva sia per quanto riguarda le famiglie, sia per quel che concerne il mercato del lavoro. Trattasi di un *welfare* universale¹⁹.

La Svezia vanta un alto livello di formazione e istruzione, la trasparenza nei pubblici servizi, l'efficienza, lo sviluppo delle infrastrutture, pari opportunità e, per tali ragioni, diseguaglianze che memorizzano livelli significativamente inferiori rispetto alla media tenuta dai Paesi UE²⁰.

Sulla base dei risultati dal *gender gap report 2021*, relativamente ai diritti riconosciuti alle donne da 153 Paesi a livello globale, la Svezia conserva i vertici e registra un Index pari a 83,90 su 100. L'Italia registra invece 63,80 punti²¹.

¹⁸ Per una più accurata analisi si veda, N. BARR, *Economics of the welfare state*, Oxford University Press, Oxford 2012, *passim*.

¹⁹ J. CLASEN, E. VIEBROCK, *Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating Connections in Denmark and Sweden*, in *Journal of Social Policy*, n.3 (2008), pp. 433-451.

²⁰ R. TITMUS, *The Gift Relationship: From Human Blood to Social Policy*, The New Press, New York 1997, p. 29.

²¹ EIGE, *Gender Equality Index, 2021, Indicator: Gender Equality Index scores*,

In tempi più remoti, e precisamente intorno agli anni Settanta del secolo scorso, alle donne svedesi, inseritesi nel mercato del lavoro, vengono attribuite mere posizioni *part-time*, situazione che perdura per l'intero trentennio successivo. Stando alle stime, la percentuale di donne impiegate ad orario ridotto nel 2013 ottiene una riduzione di trenta punti percentuali.

La percentuale di uomini lavoratori impiegati in posizioni *part-time*, di contro, subisce un lieve aumento pari al 6%. Nel medesimo periodo di riferimento la percentuale di donne lavorativamente attiva, con età compresa tra i 15 e 74 anni, è pari al 68,3%, 73,9% per la quota maschile. Stando alle ultime stime la percentuale di donne impiegate in occupazioni *part time* è pari al 13%. Nell'UE, nello stesso anno, la quota delle donne occupate a tempo parziale è del 29,9%, 8,4% per quanto riguarda gli uomini.

Le donne registrano più alti numeri occupazionali nel settore pubblico; gli uomini, invece, in quello privato.

Per comprendere la ragione dei risultati, occorre anche in questo caso procedere ad un *excursus* (selezionato e certo non esauriente) delle misure poste in essere per sopperire al divario da sempre sussistente tra le donne e gli uomini.

Tra le misure destinate a favorire l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro degna di nota è, nel 1971, l'introduzione del sistema della tassazione individuale o separata. Difatti, sino a quel momento, i coniugi erano considerati come unica entità fiscale. Le tasse, smodatamente onerose, non consentivano alle donne di ottenere salari quantomeno dignitosi. Con l'introduzione della tassazione separata il legislatore adotta misure di carattere individuale²².

Nel 1858 le donne conseguono il diritto di ottenere la maggioranza legale. Nel 1861 viene costituita la prima università per le donne. Nel 1862 le donne nubili, nelle elezioni comunali, conseguono il diritto di voto condizionato. Nel 1921 il suffragio universale. Nel 1980 viene promulgata la prima legge a proposito delle pari opportunità, anche se la Svezia già da tempo si dimostra precorritrice della uguaglianza di genere.

domain scores and sub-domain scores | Gender Statistics Database | European Institute for Gender Equality (europa.eu).

²² H. STENMARK, *Gender segregation in the Swedish Labour Market. Historical, sociological and rational choice institutionalism as tools for understanding inequality and why it still exists*, Master Thesis of Political Science, Linköping University 2010, *passim*.

Già prima, nel XVII sec., si diffonde in Svezia un movimento denominato femminismo, che contribuisce in maniera significativa all'evoluzione sociale e politica del Paese, con il riconoscimento dei diritti delle donne e il raggiungimento dell'emancipazione femminile²³.

Precisamente, nel 1819 le donne dei più alti ceti sociali, guidate dalla principessa Sofia Albertina, danno vita alla prima organizzazione al femminile a Stoccolma, finalizzata al sostentamento e al supporto delle donne appartenenti ai ceti meno abbienti provvedendo per mezzo di atti di beneficenza.

Poi il movimento femminista che sorge pochi anni dopo, nel 1873, con la costituzione dell'Associazione per i diritti delle donne sposate. Nel 1884 viene costituita la '*Fredrika-Bremer-Förbundet*' il cui scopo è quello di salvaguardare, tutelare e perseguire la conquista dei diritti delle donne.

Nel XIX sec. vengono prevedute diverse associazioni a tal fine destinate. Oggi la Svezia vive la terza ondata del movimento femminista e la parità di genere è tutt'altro che un'utopia.

Nel *Discrimination Act*, del 2008 la parità di genere trova esplicita regolamentazione, laddove è stabilito che: "[...] to combat discrimination and in other ways promote equal rights and opportunities regardless of sex, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation or age"²⁴.

In riferimento alla posizione delle donne nel mercato del lavoro, il documento succitato dispone due differenti soluzioni.

Anzitutto, occorre che qualsiasi lavoratore divenga esecutore e promotore attivo di obiettivi e principi atti a salvaguardare la parità effettiva delle donne. Il legislatore sancisce il divieto di discriminazione nei luoghi di lavoro, statuendo a carico dei datori l'onere di provvedere all'adozione di misure utili per prevenire qualsivoglia differenziazione e molestia.

Il governo svedese coniuga l'efficienza e la solidarietà e si preoccupa della distribuzione equa delle risorse e delle opportunità all'interno del Paese tra i cittadini tutti, uomini o donne.

Il funzionamento del sistema svedese è giustificato anche e soprattutto dal fatto che è la Svezia stessa, Stato, a sobbarcarsi taluni oneri che, in Paesi altri come pure in Italia, gravano, invece, sulle aziende.

²³ V. GAD, *Feminism Comes to the Forefront of Swedish Politics*, Time Magazine, 12 September 2014, <https://time.com/3319652/feminism-comes-to-the-forefront-of-swedish-politics/>.

²⁴ GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN, *Discrimination Act*, 2008, p. 567.

La Svezia concentra la propria politica su tre assi d'azione, consapevole della loro occorrenza per lo sviluppo sociale ed economico del Paese.

Il primo è la formazione permanente, lo studio, l'aggiornamento, la qualificazione del lavoratore, necessaria per un'economia efficiente, garantita dall'età prescolare sino a quella pensionistica.

Per tale motivo la Svezia, come i Paesi nordici in genere, investe risorse cospicue in programmi di riqualificazione, atti a favorire e a salvaguardare il tasso occupazionale, aggiornandosi in conformità a quelle che sono le innovative competenze richieste dal mercato del lavoro²⁵.

Il secondo asse d'azione è rappresentato dalla competitività del sistema economico, ovverosia dalla cooperazione tra sindacati e imprese, dalla collaborazione delle aziende con gruppi di ricerca e dal dialogo, dalla flessibilità del sistema.

Il legislatore svedese, negli anni Settanta del secolo scorso, afferma la necessità della partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali e alla definizione delle misure di sicurezza sui posti di lavoro. I datori di lavoro devono assicurare la trasparenza e la corretta informazione dei dipendenti sull'andamento produttivo della società. È necessario procedere alla preventiva consultazione dei lavoratori prima di procedere a significativi mutamenti dell'attività aziendale, anche rispetto a potenziali licenziamenti, ovvero modifiche delle condizioni occupazionali²⁶.

Per quanto riguarda il terzo asse, la Svezia costruisce il proprio sistema sull'occupazione femminile, permettendo, in tal modo, a ciascuna famiglia la percezione di due fonti di reddito almeno, dunque all'economia nazionale di crescere.

Ecco perché i tre assi d'azione, individuati dal Paese, possono essere effettivamente considerati efficienti come confermato dalle stime. Dati i risultati del *Gender Gap Index*, difatti, la Svezia è ai vertici nelle classifiche stimanti la salvaguardia dei diritti delle donne, con una percentuale di donne attive nel mercato del lavoro pari al 70,3%.

²⁵ Un esempio di programma a tal fine pensato è il Lernia, che dispone corsi professionali orientati al reinserimento nel posto di lavoro di coloro che lo hanno perduto. Hanno durata variabile compresa tra le 40 e le 70 settimane, con obbligo di frequenza per cinque giorni settimanali. Il governo svedese dispone annualmente 30 milioni di Euro per il finanziamento del programma, consentendo, sì facendo, a 40, 50 mila persone il reinserimento nel mercato del lavoro.

²⁶ Sul punto si veda M. HILSON, *The Nordic Model: Scandinavia Since 1945*, Reaktion Books, London 2008.

L'occupazione femminile è favoreggiata, tra le tante misure, pure dalle politiche sociali e dalle considerevoli risorse economiche a tal fine destinate. Asili nido e case di cura, per esempio, sui quali cospicuamente s'investe, consentono alle donne di non dovere fare rinuncia alcuna, come, per esempio, accade in Italia.

Vero è che la tassazione in Svezia ha registrato notevoli rialzi e susseguenti ridimensionamenti del *quantum* contributivo, necessità palesatasi di volta in volta per fronteggiare i servizi summenzionati.

Altrettanto vero è anche che i contributi previsti in capo al cittadino non sono così bassi, in quanto non sussiste una situazione per la quale occorra 'mendicare' una qualche posizione lavorativa²⁷.

Il lavoro è assicurato a tutti e pertanto l'adempimento fiscale è sicuramente sostenibile. Il sistema fiscale, equamente disposto, è pensato per permettere a ciascun cittadino di potervi adempiere sulla base del proprio reddito.

A tale ultimo proposito, va ricordato che nel 1961 l'Unione Europea adoperò la Carta sociale europea, divenuta ancora più importante in seguito agli emendamenti degli anni Novanta e al Protocollo addizionale sui reclami collettivi del 1998, firmato nel 2015 da 14 degli Stati membri UE²⁸.

Il Comitato europeo dei diritti sociali, CEDS, regolarmente valuta la corrispondenza delle disposizioni nazionali rispetto alle prescrizioni contenute nella Carta sociale europea e con un comunicato stampa del 29 giugno 2020 ha dichiarato che solo la Svezia, tra i vari Paesi considerati, dimostra l'ossequiosa osservanza delle disposizioni della Carta sociale. Circostanza che, ancora una volta, attesta l'efficienza del sistema svedese²⁹.

²⁷ Per approfondimenti si veda EXPAT, *Il Sistema fiscale in Svezia*, in expat.com, 29 gennaio 2019, <https://www.expat.com/it/guida/europa/svezia/19546-il-sistema-fiscale-in-svezia>.

²⁸ PARLAMENTO EUROPEO, DIREZIONE GENERALE POLITICHE INTERNE, *La Carta sociale europea nel contesto dell'attuazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, 2016.

²⁹ IPSOA, *Pari opportunità: soltanto la Svezia è conforme alla Carta Sociale Europea*, 29 giugno 2020, <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2020/06/30/pari-opportunita-svezia-conforme-carta-sociale-europea>.

3. *Welfare State. La partecipazione femminile in Finlandia*

La Finlandia, differentemente da quanto accaduto in altri Paesi Nordici, come per esempio la Svezia, la Norvegia o Danimarca, giunge allo sviluppo economico e sociale in maniera più lenta e graduata, per cui lo stesso Stato sociale è politicamente e ideologicamente meno forte rispetto ai Paesi limitrofi³⁰.

Probabilmente a causa della Guerra Civile del 1918, possiamo parlare di una effettiva crescita sociale solo a partire dagli anni Settanta del secolo scorso, con un considerevole sviluppo dei servizi pubblici e sociali³¹.

Il periodo successivo alla Guerra Civile è difatti caratterizzato da politiche insufficienti e inefficienti. Solo dopo il secondo conflitto mondiale possiamo effettivamente discutere di politiche coerenti con il *Welfare* caratteristico dei Paesi Nordici.

Le principali differenziazioni si hanno a proposito delle concessioni ammesse per alcune categorie sociali, prevedendo sussidi parecchio più esigui rispetto a quelli previsti dai Paesi vicini.

Così confermano i dati. Nel 1950 le spese sociali rappresentano il mero 7% del PIL del Paese, il 24% nella metà degli anni Ottanta, allorché il sistema di *Welfare* finlandese raggiunge i medesimi livelli vantati dai Paesi Nordici³². Progressi notevoli, dunque.

Oggi nel Paese il sistema di sicurezza sociale è tra i migliori a livello mondiale. Sopravvive alla grave recessione economica avutasi negli anni Novanta, alla quale sono seguiti innumerevoli tagli di spesa.

Partiamo dal presupposto che, differentemente da quanto avviene in Italia (per la maggiore almeno), il *Welfare* finlandese poggia sul finanziamento statale dei servizi educativi, sanitari e assistenziali.

La Finlandia garantisce un reddito minimo ai cittadini disoccupati, garantendo loro sussidi a tempo indeterminato (di cui pure noi, Italia,

³⁰ M. ALESTALO, S. O. HORT, S. KUHNLE, *The Nordic Model: Conditions, Origins, Outcomes*, in *Hertie School of Governance*, n. 41 (2009), pp.1-48.

³¹ Per un'analisi accurata, P. KETTUNEN, *The Nordic Welfare State in Finland*, in *Scandinavian Journal of History*, vol. 26, n. 3 (2010), pp. 226-227.

³² OECD, *Social spending stays at historically high levels in many OECD countries*, in *Social Expenditure Update*, n. 124 (2016), pp. 1-8; W. ADEMA, P. FRON, M. LADAIQUE, *Is the European Welfare State Really More Expensive?: Indicators on Social Spending, 1980- 2012 and a Manual to the OECD Social Expenditure Database (SOCX)*, in *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, n. 124 (2011).

ci facciamo garanti). Garantisce la pensione di vecchiaia e il contributo statale agli orfani, nell'ipotesi di malattia e inabilità al lavoro (come l'Italia).

Assicura l'eguaglianza dei cittadini di qualsiasi ceto, etnia, religione (come all'art.3 della Costituzione italiana). Per tale motivo non prevede istituti educativi privati per alcun ordine e grado (rendendo concreto quanto in astratto prospettato)³³.

È la collettività ad avere voluto questa riforma del sistema scolastico. In origine, infatti, l'istituzione scolastica era assolutamente divisoria e predisponeva la selezione delle sole menti ritenute qualificate per la prosecuzione degli studi universitari. Venivano esclusi aprioristicamente gli studenti considerati, senza alcuna ragione razionale, inadeguati agli studi³⁴.

Per quanto riguarda le misure assistenziali previste per i cittadini disoccupati, come in Svezia, oggi e dopo un considerevole cammino normativo, sono concesse due forme di sussidi.

I sussidi base che vengono giornalmente erogati e quelli proporzionati al reddito individuale, riconosciuti per avere spontaneamente aderito a un fondo di disoccupazione³⁵.

Nel primo caso si tratta di prestazioni a tasso fisso, che vengono erogate dal *Social Insurance Institution* per la durata massima di 400 giorni, ad eccezione dell'ipotesi in cui la storia occupazionale del destinatario risulti inferiore ai tre anni. In questo caso il termine massimo è pari a 300 giorni, con la possibilità, decorso il tempo utile, di accedere al sussidio statale e al mercato del lavoro.

Nel secondo caso, invece si tratta di sussidi concessi in base al reddito ed erogati da appositi Fondi di disoccupazione, attraverso quelle quote trattenute direttamente dal salario³⁶. Dati i risultati del *Better Life Index*, la Finlandia è superiore anche nell'istruzione e nell'acquisizione di competenze, oltre che rispetto al benessere sogget-

³³ Sul punto si veda H. M. HERNES, *Welfare States and Woman Power: Essays in State Feminism*, Norwegian University Press, Oslo 1978, *passim*.

³⁴ W. KORPI, *Does the Welfare State Harm Economic Growth? Sweden as a Strategic Test Case*, in Aa. Vv., *Social Policy and Economic Development in the Nordic Countries*, cur. O. Kangas, J. Palme, Palgrave Macmillan, London 2005, pp. 186-209.

³⁵ EUROPEAN COMMISSION, *Employment Social Affairs and Inclusion, Your Social Security Rights in Finland*, 2013, p. 26

³⁶ Dal mese di marzo dell'anno 2001 l'organo preposto alla direzione, allo sviluppo e alla supervisione del processo di raccolta dei contributi è il *Unemployment Insurance Fund*, di cui l'acronimo TVR, istituito nel 1988 in sostituzione del *Central Fund*.

tivo e collettivo e al tasso occupazionale. Il 70% dei cittadini con un'età compresa tra i 15 e 64 anni è lavorativamente attivo; il tasso medio occupazionale OCSE è pari al 68%³⁷. Per le altre tipologie di sistema assistenziale sanitario, medicina del lavoro, sistema comunale e sistema privato sono comunque previsti sovvenzionamenti pubblici.

In *primis* il sistema comunale che è lo strumento pubblico principale per i servizi assistenziali sanitari. Ciascun comune deve dotarsi di un centro assistenziale sanitario, idoneo a garantire i servizi sanitari primari. Quelli secondari, dunque i servizi sanitari specializzati, vengono garantiti dai 20 distretti ospedalieri legislativamente previsti, partecipati, ciascuno di essi, da un comune che ne soddisfa il finanziamento³⁸.

Per quanto riguarda il sistema assicurativo legale della malattia, il *National Health Insurance Scheme*, è un programma attraverso il quale le autorità locali, per mezzo delle risorse disponibili in apposito fondo, sovvenzionano e rimborsano delle spese sostenute chi ne abbisogna, concedendo, per esempio, l'indennità di malattia, l'assicurazione per le cure mediche e per la maternità.

L'assistenza sanitaria è finanziata dalle imposte locali, dai sussidi statali e dalle tasse pagate dagli utenti³⁹.

Il sistema sanitario privato completa quello pubblico. Il primo è generalmente sito nelle località più estese dal punto di vista demografico. Offre servizi medici di qualsiasi tipologia, fisioterapici e odontoiatrici per esempio. Ciononostante, il settore privato conserva un ruolo marginale rispetto a quello rivestito dal settore pubblico, anche per le cospicue e onerose tariffe necessarie per poterne fruire, solo in parte rimborsate dal *Social Insurance Institution*.

Il datore di lavoro è giuridicamente obbligato a garantire l'assistenza sanitaria ai propri dipendenti sul luogo di lavoro e a fornire esaurientemente le informazioni utili e necessarie per conoscere i rischi potenzialmente consequenziali allo svolgimento di quella specifica attività lavorativa, procedendo in maniera preventiva, piuttosto che curativa.

Devono pertanto organizzare corsi di pronto soccorso e verificare

³⁷ OECD, *Better Life Index*, 2020, <https://www.oecdbetterlifeindex.org/it/countries/finland-it/>.

³⁸ L. VUORENKOSKI, P. MLADOVSKY, E. MOSSIALOS, *Finland: Health system review*, in *Health Systems in Transition*, n.4 (2008), pp. 1-168.

³⁹ E. STUBBS, *Devolved Healthcare in Finland*, in *Civitas: Institute for the Study of Civil Society* (2015), p. 5.

le condizioni salutistiche dei dipendenti propri con esami ad *hoc*, laddove lo stato di salute potrebbe essere posto in pericolo dall'espletamento di una certa mansione⁴⁰.

Tutto ciò presupposto, veniamo ora alla condizione delle donne in Finlandia, per le quali, stando ai dati, sussiste un alto grado di uguaglianza rispetto all'altro genere.

Già nel 1906 il Paese è stato il primo tra quelli europei a concedere il diritto di voto anche alle donne. Forse per una così notevole e remota ampia veduta, il genere femminile registra oggi alte percentuali nei ruoli di vertice in ambito accademico, imprenditoriale e nel settore politico; dove, le donne vengono difatti considerate essere "finanziariamente indipendenti".

La ragione è probabilmente rinvenibile anche nelle politiche sociali idonee a favoreggiare la conciliazione degli affari familiari con quelli professionali (differentemente da quanto accade in Italia, nonostante le aspettative e aspirazioni cui il Governo 'ambisce'). A tale ultimo proposito va pure riferito che il tasso di natalità, anche, registra alti livelli rispetto ad altri Paesi, dimostrando che, differentemente da quanto generalmente accade, la donna non è costretta a rinuncia alcuna e che gli stereotipi di genere antiquati ma pur sempre vivi in alcuni Paesi, possono essere abbattuti⁴¹.

Le stime, difatti, testimoniano un differenziale occupazionale pressoché inesistente. Nel 2005, per esempio, il tasso occupazionale maschile è del 70%, del 67% per quel che concerne le donne. Nel 2012 le donne vantano il 68,2%, gli uomini il 70,5%. La differenza con i Paesi altri è determinata dal fatto che «mentre l'Italia destina circa il 6% della sua spesa per il *welfare* a politiche rivolte alla famiglia e all'infanzia, la Germania ne investe l'11,2%, la Francia il 7,7%, il Regno Unito il 9,6% e la Finlandia il 10,3%»⁴².

E le ragioni vanno sempre rinvenute nelle strategie poste e imposte da chi è al vertice del potere.

⁴⁰ VUORENKOSKI, MLADOVSKY, MOSSIALOS, *Finland. Health Care System Review*, cit.

⁴¹ ANPAL, *Conciliazione vita lavoro: sviluppo di policy analisi comparata internazionale*, in *Collana biblioteca ANPAL*, n. 9 (2019), Roma.

⁴² F. RAZETTI, F. MAINO, V. SANTONI, *Una sfida quotidiana, un equilibrio instabile. La conciliazione famiglia-lavoro per le imprenditrici del terziario in provincia di Varese, Percorsi di secondo welfare*, 2019, in L. OLIVA, *Politiche di conciliazione vita-lavoro: qual è lo stato dell'arte in Europa?*, in *Percorsi di secondo welfare*, 13 gennaio 2020, <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/lavoro/politiche-di-conciliazione-vita-lavoro-qual-lo-stato-dellarte-in-europa/>.

Tra le politiche principali previste in materia e disposte per salvaguardare la parità di genere nel mondo del lavoro va anzitutto annoverata la legge n. 609 del 1986, il c.d. *Act on Equality between woman and men*, attraverso la quale il legislatore intende dirimere ogni forma di discriminazione determinata dal genere, in ambito familiare e lavorativo. Le istituzioni pubbliche, la comunità sociale, i datori di lavoro, tutti, devono osservare e adottare quelle misure inderogabili affinché possano garantirsi alle donne condizioni analoghe a quelle concesse agli uomini.

In seguito agli emendamenti del 2015, la legge in esame sancisce poi l'obbligo per il datore di lavoro di pianificare strategie idonee ed utili in tal senso.

Con la legge del 1996, c.d. *Working Hours Act*, il legislatore prevede la flessibilità oraria delle occupazioni professionali e le imprese hanno ossequiosamente operato in tal senso.

Il 92% delle imprese finlandesi, difatti, oggi garantiscono ai propri dipendenti la gestione autonoma della propria attività lavorativa, tant'è che la Finlandia è 'leader della flessibilità lavorativa'⁴³.

A tale ultimo proposito va pure ricordato che, il 13 marzo 2019, il Parlamento approva un'ulteriore e successiva legge operante in materia, entrata in vigore il 1° gennaio 2020, con la quale dispone che il datore di lavoro può accordarsi in maniera autonoma con i propri dipendenti rispetto alla gestione dell'attività lavorativa, anche discostandosi dai contratti collettivi, per mezzo di appositi accordi interni⁴⁴.

Già prima, con la strategia del 2003 vengono promosse eguali opportunità anche nel settore delle pubbliche amministrazioni e nei processi decisionali, politici ed economici insieme alla parità retributiva.

Ma come ampiamente discusso nelle pagine del presente elaborato, i settori rispetto ai quali occorre procedere sono innumerevoli. Con l'intento di ovviare al fenomeno della segregazione verticale, per esempio il *Finnish corporate governance*, dall'anno 2010, dispone la previsione di una quota femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate; in caso contrario, è necessario l'esposizione delle ragioni sottese, pubblicamente.

⁴³ M. SAVAGE, *Why Finland leads the world in flexible work*, in BCC, 8 agosto 2019, <https://www.bbc.com/worklife/article/20190807-why-finland-leads-the-world-in-flexible-work>.

⁴⁴ SALA STAMPA, *La nuova legge sull'orario di lavoro della Finlandia entra in vigore il 1° gennaio 2020*, in *Nordic Law*, 1 aprile 2019, <https://nordiclaw.fi/new-working-hours-act-of-finland-enters-into-force-1-january-2020/>.

Per tale ragione, dal 9 dicembre 2019 la ministra capo del Consiglio di Stato in Finlandia è Sanna Marin, del Partito socialdemocratico finlandese, donna e la più giovane Capo del Governo al mondo, affiancata, inoltre, da cinque donne, ciascuna posta al capo di uno dei partiti facenti parte della coalizione di centrosinistra.

In qualsivoglia altro Paese ipotizzare uno scenario simile è tutt'oggi avveniristico, un'utopia. In Finlandia, di contro, è realtà e concretezza, in testimonianza del fatto che il Paese è riuscito nell'arduo compito di arginare gli stereotipi di genere.

Tutto conferma quanto fino adesso sostenuto, ovverosia che la condizione delle donne oggi, è ampiamente salvaguardata nei Paesi nordici, come evidenziato, ma non in tutti gli Stati moderni, nonostante gli innumerevoli provvedimenti statali posti in essere per il raggiungimento dell'effettiva parità di genere.

4. *Gender Equality Index: la parità di genere nei Paesi Membri*

L'EIGE, *European Institute for Gender Equality*, a partire dal 2013, ogni anno provvede al calcolo del GEI, *Gender Equality Index*, stimando il livello raggiunto dai Paesi Membri nella parità di genere⁴⁵.

Per eseguire un efficiente confronto e una stima concreta, relativa alla condizione assicurata alle donne nei Paesi vari, vengono utilizzati sei indicatori.

La partecipazione del genere femminile alla vita politica, il tasso occupazionale delle donne ma e altresì, l'istruzione, l'eguale trattamento economico, il tempo e la salute.

Oltre ai domini di base menzionati, vengono verificati dei sottomini, ovverosia la percentuale di violenze di genere e di discriminazioni intersezionali, dunque il modo in cui elementi empirici naturalistici, l'età, l'origine etnica e religiosa, la formazione scolastica conseguita possano o meno influenzare ed inficiare sul percorso di vita di donne e uomini.

Stando ai risultati dell'*Index* succitato per l'anno 2020, l'Italia, in una scala da uno a cento, raggiunge un punteggio di 63,5 registrando numeri al di sotto della media europea, ma positivi rispetto a quelli degli anni anteriori. Pertanto progressi in materia, nel nostro Paese, sono stati raggiunti.

⁴⁵ EIGE, *A proposito dell'EIGE*, <https://eige.europa.eu/it/in-brief>.

Differentemente da quanto accade in Finlandia, i dati sono significativamente bassi per quanto attiene alle donne impegnate nelle istituzioni pubbliche, ovvero nei Cda delle società quotate, avendo, rispetto a questo specifico ambito, conseguito un mero 48,8.

I numeri testimoniano che, tutt'oggi, il lavoro domestico è eseguito per l'80% dalle donne. Il nostro Paese raggiunge, sul punto, un punteggio pari a 59,3, in conferma del fatto che gli stereotipi di genere fanno fatica ad essere superati.

Tuttavia nel settore dell'istruzione la percentuale vantata dalle donne è notevolmente alta, altrettanto notevolmente bassa è la percentuale lavorativamente attiva, con un mero 24,1% per quel che concerne il tasso occupazionale femminile in lavori a tempo pieno, contro il 52,3% degli uomini. Analogo discorso va fatto anche per il differenziale retributivo.

Nel settore salutistico la parità di genere raggiunge invece una percentuale sufficientemente alta, pari all'88,4⁴⁶. Nel 2021, il punteggio complessivo italiano sale al 63,10.

La media registrata dai Paesi Europei è pari a 68 punti percentuali, per cui la parità di genere non può dirsi realizzata in Italia, ma neanche negli altri Paesi membri. Nonostante il progresso, l'avanguardia dei tempi moderni e dell'odierna comunità sociale il processo di cui è testo procede parecchio a rilento.

Venendo invece ai numeri registrati dai Paesi nordici, la Svezia conserva il primato in termini di parità di genere, con un punteggio pari a 83,9. La Finlandia 75,3.

La differenza tra i due Paesi nordici è probabilmente dovuta al fatto che in Svezia il *Welfare State* vanta radici storiche molto più remote rispetto a quelle finlandesi, come evidenziato.

Ciononostante, la Finlandia, pure se con un certo ritardo rispetto agli altri Paesi nordici, si dimostra essere tra i Paesi più efficienti e garantisti. In entrambi i Paesi lo Stato è universalista, assistenzialista, chiamato a salvaguardare la mobilità sociale e l'autonomia individuale dei cittadini propri.

Puntano sull'occupazione, su una sanità funzionale, sull'istruzione di ciascun individuo, su un mercato del lavoro flessibile.

⁴⁶ AGENSIR, *Gender Equality Index, Parità di genere: indagine Ue, ancora forti differenze tra uomini e donne. Italia sotto la media europea. "Ritardi" su lavoro, istruzione e tempo libero*, 30 ottobre 2020, <https://www.agensir.it/quotidiano/2020/10/30/parita-di-genere-indagine-ue-ancora-forti-differenze-tra-uomini-e-donne-italia-sotto-la-media-europea-ritardi-su-lavoro-istruzione-e-tempo-libero/>.

Un sistema sociale e politico attento e garante dei diritti delle donne e della parità di genere in ogni ambito e settore. Risultato sicuramente e brillantemente registrato da ambedue i Paesi considerati.

Confrontando nel tempo i risultati registrati grazie al *Gender Equality Index* dall'Italia, ed in particolare l'arco di tempo compreso tra il 2005 e i giorni odierni, non possiamo non essere ottimisti dati i punteggi accresciuti in quasi tutti i domini. In tale direzione anche la percentuale di donne ai vertici, nel settore politico e nel mercato economico, che registra un aumento di 32,7 punti; +7,8 nel settore della conoscenza, + 3 in quello relativo al denaro, al lavoro e alla salute.

Per quanto riguarda però la valutazione del dominio concernente il tempo, i dati testimoniano un calo del punteggio, con - 0,8 punti.

L'ancoraggio dell'Italia agli stereotipi di genere fatica a surclassarsi. Le strategie sociali e assistenziali dimostrano, ancora oggi, di essere inadeguate per supportare le famiglie (entrambi i generi, non solo donne) nella conciliazione della vita lavorativa con quella familiare. Ma la colpa, se di colpa può parlarsi, va certo imputata pure alla stessa comunità sociale, che se da un lato si considera come avanguardista, dimostra, dall'altro, conservazione, retaggio culturale, così come dimostrato dal punteggio conseguito dal nostro Paese in ambito lavorativo, settore in cui 'vince' l'ultima posizione⁴⁷.

5. Considerazioni conclusive

Con il presente contributo si è voluta analizzare la condizione delle donne nei vari Paesi, procedendo prima con un *excursus* storico dei provvedimenti legislativi adottati, utile e necessario per affermare che, nonostante i plurimi tentativi compiuti dai Governi e l'alluvionale massa normativa succedutasi sul tema, non si è giunti, ad oggi, ad una effettiva parità di genere, nonostante i progressi testimoniati.

La donna oggi ha la possibilità di affermarsi professionalmente, ma la maggior parte delle volte è costretta a rinunciare alla propria carriera per potere soddisfattivamente adempiere ai carichi familiari.

L'emancipazione femminile, frutto di una dura conquista, oggi permette alla donna di generare reddito al pari degli uomini, in realtà

⁴⁷ OPENPOLIS, *L'indice sull'eguaglianza di genere, per monitorare i divari in Europa*, 12 aprile 2021, <https://www.openpolis.it/lindice-sulluguaglianza-di-genere-per-monitorare-i-divari-in-europa/>.

con le medesime potenzialità ma con stipendi più bassi e ineguali opportunità.

Il problema va anzitutto imputato alle istituzioni statali, perché incapaci di adottare strategie idonee a supportare il ruolo della donna. Necessario è il contributo dei poteri centrali, necessario affinché possano garantirsi alle donne condizioni paritarie rispetto a quelle concesse all'altro genere per l'accesso al mondo del lavoro, a quello dell'istruzione e formazione.

Occorrono servizi assistenziali efficienti e finanziati solo dalle casse statali, dunque fruibili gratuitamente (perché certo gli stipendi, alcuni più di altri, non consentono di fruirne). Occorre la flessibilità e la libertà del mercato, richiedendo il perseguimento dei medesimi risultati (ovviamente), ma permettendo la gestione autonoma del lavoro.

Nel testo è stata riportata la situazione di taluni Paesi Nordici che, con misure politiche oculate e strategicamente poste, dimostrano che l'uguaglianza di genere, tanto decantata da qualsivoglia Paese, è un risultato tutt'altro che irraggiungibile. In Danimarca, Svezia, Finlandia, per esempio, la parità di genere non è affatto un'idea utopica, ma è realtà, concretezza, è la normalità, come testimoniato dalla Capo di Stato finlandese che, nel corso di un'intervista a proposito del ruolo rivestito, dichiara: «non ho mai pensato alla mia età. O al mio genere».

È questo il risultato a cui dovrebbero anelare i vari Governi nell'adozione e promozione di misure strategiche a tal scopo indirizzate. Sarebbe pertanto necessario intendere la parità di genere come un fine da raggiungere sicuramente, ma in una prospettiva futura in cui possa essere considerata come normalità.

Come affermato, garantire condizioni idonee al lavoro femminile apporta benefici, oltre che in termini di benessere individuale e sociale, anche all'economia nazionale. Per tale ragione occorrerebbe un più attento (e strategicamente efficace) intervento statale.

Ma è la comunità sociale a dovere necessariamente superare gli stereotipi di genere. Nel 1977 Erving Goffman afferma che, tra i principali ostacoli alla parità di genere, vanno considerati quelli che definisce 'gendergismi'⁴⁸. Trattasi di idee collettivamente condivise che prevalgono nelle rappresentazioni culturali e simboliche del genere femminile, costringendo le donne a subire passivamente la concezione che la società ha di loro. Ebbene, quanto riferito dall'autore è tutt'oggi attua-

⁴⁸ Sul punto v., E. GOFFMAN, *Gender Advertisements*, HarperCollins, New York 1979, *passim*.

le. Le donne ancora devono districarsi tra le aspirazioni proprie personali da un lato e l'opinione sociale di una femminilità poco orientata all'indipendenza, dall'altro.

È l'intera comunità, dunque e anzitutto, a dovere promuovere quel processo di riforma che direttamente riguarda le donne, ma indirettamente la società tutta, giungendo, sì facendo, a una condivisa parità di genere e abbattendo in maniera definitiva il soffitto di cristallo.