



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**Tesi di laurea in  
Diritto Pubblico**

**DONNE NELLA COSTITUZIONE ITALIANA**

**WOMEN IN THE ITALIAN CONSTITUTION**

Relatore:

Prof.ssa Laura Trucchia

Rapporto Finale di:

Alessia Socionovo

Anno Accademico 2019/2020

*A mia nonna e mio nonno, che non ci sono più  
ma che sarebbero stati fieri di questo mio traguardo.*

*A mia zia Rina,  
che è stata fondamentale per i miei studi.*

.

# **INDICE**

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>1</b>
<b>CAPITOLO 1</b>	
<b>LA CONQUISTA DEI DIRITTI</b>	
1.1 SUFFRAGIO UNIVERSALE	2
1.2 LE DONNE DELL'ASSEMBLEA COSTITUENTE	6
1.3 UGUAGLIANZA FORMALE E SOSTANZIALE: ARTICOLO 3	8
<b>CAPITOLO 2</b>	
<b>COSTITUZIONE E PARITA' NEL LAVORO</b>	
2.1 PARITA' NEL LAVORO ED "ESSENZIALE FUNZIONE FAMILIARE"	11
2.2 AZIONI POSITIVE E LA LEGGE N.125/1991	13
2.3 IL GENDER GAP E IL GENDER PAY GAP	16
<b>CAPITOLO 3</b>	
<b>PARITA' DI GENERE PER L'ACCESSO ALLE ISTITUZIONI</b>	
3.1 UGUAGLIANZA PER L'ACCESSO AGLI UFFICI PUBBLICI E ALLE CARICHE ELETTIVE	20
3.2 ARTICOLO 51: MODIFICA DEL 2003	23
3.3 QUOTE ROSA: TESI FAVOREVOLI E CONTRARIE	26
<b>CONCLUSIONE</b>	<b>30</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>31</b>
<b>RINGRAZIAMENTI</b>	<b>33</b>

## **INTRODUZIONE**

In Italia le donne sono una componente molto presente, protagonista e fondamentale nei vari aspetti della nostra società. Partendo da questo e consapevole dell'importanza di fermarsi a riflettere sul ruolo che la donna riveste oggi nella società ho voluto analizzare, seppur brevemente, in questo mio lavoro il ruolo della donna attraverso alcuni importanti articoli della Costituzione che concernono la parità e l'uguaglianza di genere. Ho voluto ripercorrere il viaggio vissuto dalle donne per ottenere diritti, a partire dalla costituente fino all'approvazione degli articoli e le successive discussioni e modifiche. La seguente trattazione si suddivide in tre capitoli. Nel primo capitolo si analizza il percorso che le donne hanno fatto per conquistare il diritto di voto, e successivamente la partecipazione delle donne all'Assemblea costituente e alla stesura di alcuni articoli, tra cui l'articolo 3 che viene analizzato nello stesso capitolo. Il secondo capitolo tratta della parità delle donne nel lavoro; si esamina nella prima parte l'articolo 37 e successivamente l'adozione di azioni positive per far emergere la potenzialità femminile nel lavoro, fino ad arrivare a descrivere i problemi e le discriminazioni della società lavorativa nei confronti delle donne, parlando del gender gap e del gender pay gap. Infine, nel terzo capitolo si analizza l'articolo 51 con le successive modifiche apportate con la normativa del 2003 e la questione delle quote rosa.

# **CAPITOLO 1**

## **LA CONQUISTA DEI DIRITTI**

### **1.1 SUFFRAGIO UNIVERSALE**

Il cammino che ha permesso alle donne di conquistare il diritto di voto, e quindi che ha consentito loro di diventare cittadine italiane, riuscendo così ad ottenere la parità, è stato lungo e difficile, sebbene ancora oggi restino disuguaglianze tra uomini e donne in molti aspetti della vita quotidiana. Si può dichiarare che questa lotta è iniziata molto prima del Novecento ma, nonostante ciò, solo alla fine della Seconda Guerra Mondiale le donne poterono votare in Italia. Questo perché, come in altre nazioni, all'obbiettivo di conquista del voto si era affiancato il percorso volto a diminuire le discriminazioni verso le donne, ma la differenza con gli altri paesi è che l'avvento del fascismo in Italia fece procedere tutto più lentamente. Nel 1861 ci fu la prima azione delle donne, soprattutto quelle lombarde, nei confronti del Parlamento. La petizione riguardava la tutela maritale, poiché la legge sabauda, estesa a tutto il regno di Italia, prevedeva che la donna per assumere decisioni come ipotecare, donare, acquistare o vendere i propri beni, doveva avere il consenso del marito. Nella petizione al Parlamento le donne chiesero che la legislazione asburgica, ereditata dalla Lombardia e meno arretrata rispetto a quella sabauda, fosse estesa a tutto il regno d'Italia. Non solo il Parlamento rifiutò la richiesta ma estese la legge sabauda a tutto il regno, prevedendo anche l'esclusione delle donne dal voto politico e amministrativo. Sul versante dei diritti civili e politici, erano nate

frattanto l'Associazione nazionale per la donna a Roma nel 1897, l'Unione femminile nazionale a Milano nel 1899 e nel 1903 il Consiglio nazionale delle donne italiane, aderente al Consiglio internazionale femminile. Nel 1903 venne convocato il primo Consiglio nazionale delle donne italiane, articolato in vari settori sui diritti sociali, economici, civili e politici. Negli anni seguenti nasceranno associazioni orientate al raggiungimento dei diritti civili e politici - come l'Alleanza Femminile e il Comitato nazionale pro-suffragio - e associazioni legate a partiti e ideologie di altro tipo - come l'UDACI, Unione Donne di Azione Cattolica Italiana, che si batteva contro la laicizzazione della scuola - e l'Unione nazionale delle donne socialiste, che svolse interessanti inchieste sul lavoro femminile. Nel 1904 attraverso un progetto di legge iniziò una campagna che nel 1906 fece redigere due petizioni: la prima venne ritirata per non contrastare la divulgazione della seconda. Quest'ultima conteneva la proposta di negoziazione per introdurre il suffragio femminile a livello politico. Questa azione ebbe largo riscontro e molte donne si iscrissero alle liste elettorali, ma il Parlamento non accolse neanche questa proposta. Nel maggio del 1912 durante la discussione del progetto di legge della riforma elettorale, che avrebbe concesso il voto agli analfabeti maschi, i deputati Mirabelli, Treves, Turati e Sonnino proposero un emendamento per concedere il voto anche alle donne. Giolitti però si oppose strenuamente, definendolo "un salto nel buio". Secondo Giolitti il suffragio alle donne doveva essere concesso gradualmente, a partire dalle elezioni amministrative. L'avvento della Prima Guerra Mondiale portò

un cambiamento importante per le donne poiché si riuscì a rompere quella repressione sociale femminile che innescava quindi un senso di libertà nelle donne e di sicurezza e fiducia in loro stesse. La guerra aveva portato ad un bisogno enorme di manodopera in tutti i settori (soprattutto quello bellico), portando così ad un'entrata massiccia delle donne nelle più diverse realtà professionali (operaie in fabbriche di munizioni, ferroviere, impiegate in banca...). La presenza delle donne in lavori che in precedenza erano riservati al genere maschile fu uno degli aspetti più importanti, che portò ad un cambiamento inevitabile anche per la società del dopoguerra. Nel 1919 ci fu l'occasione di compiere quel passo avanti verso la parità: si discusse sulla legge Martini-Gasparotto che prevedeva l'elettorato attivo e passivo per le donne italiane. Non si arrivò a nessuna conclusione a causa della questione di Fiume e della successiva caduta del governo. Quando venne eletto il nuovo governo si decise di non discutere più sull'argomento del voto alle donne. L'immagine della donna lavoratrice, che si era insediata negli anni della Prima Guerra Mondiale e anche in quelli del dopoguerra, con l'avvento del regime fascista veniva accantonata, infatti la presenza di donne nel mercato del lavoro fu soggetta ad una forte riduzione, il ruolo della fu circoscritto all'interno dell'ambito familiare, esaltato anche dalla battaglia demografica istituita da Mussolini. Il fascismo in verità concesse il diritto di voto passivo ad alcune categorie donne per le sole elezioni amministrative. Mussolini stesso, intervenendo al congresso dell'Alleanza internazionale pro-suffragio aveva detto che il fascismo aveva intenzione di

concedere il voto a parecchie categorie di donne. La legge Acerbo (ironicamente chiamata del "voto alle signore") concedeva infatti il voto alle decorate, alle madri di caduti, a coloro che esercitassero la patria potestà, che avessero conseguito il diploma elementare, che sapessero leggere e scrivere e pagassero tasse comunali pari ad almeno 40 lire annue; lo stesso fascismo, però, subito dopo abolì quelle stesse elezioni amministrative a cui aveva ammesso le donne. Durante la guerra, soprattutto nella Resistenza, le donne furono di fondamentale importanza assumendo ruoli diversi e partecipando alla lotta per la liberazione. Grazie alla volontà dei maggiori partiti del CNL, nacquero i Gruppi di difesa delle donne e per l'assistenza ai combattenti della libertà, che fecero prendere coscienza dell'importanza della partecipazione delle donne non solo per quanto riguardava la Resistenza ma anche per la società che da questa sarebbe nata. La questione sulla concessione del diritto di voto venne discussa ancora prima della fine della guerra, durante il governo Bonomi, e all'unanimità venne approvato il 30 gennaio del 1945 il decreto che estendeva il diritto di voto alle donne a pari condizioni con gli uomini. Tuttavia, a questo avvenimento, non venne data la giusta importanza. Sia l'opinione pubblica, sia la stampa, ebbero un atteggiamento di indifferenza poiché l'estensione del voto alle donne venne visto come una concessione o come un premio per la partecipazione di esse alla liberazione dell'Italia. Inoltre, il decreto fu emanato in un momento in cui il potere legislativo spettava esclusivamente al Governo e quindi si riteneva fosse necessario un dibattito parlamentare. Il decreto del '45

comprendeva l'elettorato passivo, solo con il decreto del 10 marzo del 1946 si incluse anche l'elettorato attivo per le donne. Il 2 giugno del 1946 gli italiani, uomini e donne, furono chiamati al voto per scegliere tra monarchia e repubblica, insieme alla scelta dei deputati che avrebbero avuto il compito di stilare la Costituzione. Nonostante i timori e i pregiudizi, le donne non si tirarono indietro e dimostrarono la loro volontà di partecipare alla vita politica del paese: di oltre 14 milioni di italiane chiamate a votare, pari al 53% degli aventi diritto di voto del paese, furono 12 milioni quelle che si presentarono alle urne, pari all'89,2%.

## **1.2 LE DONNE DELL'ASSEMBLEA COSTITUENTE**

Il 2 giugno del 1946 fu una data epocale, non solo perché le donne in Italia votarono per la prima volta, dimostrando la loro volontà di partecipare attivamente alla vita politica del paese, ma perché poterono anche essere votate, entrando così a far parte dell'Assemblea costituente. Furono 21, su 226 candidate, le donne che vennero elette e riuscirono a far parte della Costituente: 9 donne provenivano dalla Dc, altre 9 donne dal Pci, 2 dal Psi e una candidata del Partito dell'Uomo Qualunque. Bisogna pensare che in una società come quella dell'Italia del dopoguerra, essendo comunque ancora contrassegnata dalle ideologie fasciste che avevano rinchiuso la donna esclusivamente nel ruolo di madre e sposa all'interno del focolaio domestico, la conquista del voto femminile fu un evento rivoluzionario: le donne fino ad allora escluse dalla vita lavorativa e soprattutto dalla vita politica, adesso sedevano,

insieme agli uomini, nell'Assemblea costituente. Era difficile accettare e normalizzare la presenza di donne all'interno della vita politica, tanto che venivano messi in risalto, soprattutto da parte della stampa, aspetti che non avevano nulla a che fare con il lavoro che le donne svolgevano all'interno dell'Assemblea: dalla loro bellezza, al loro taglio di capelli oppure come erano vestite, per riportare quella che era una novità nella sfera tradizionale passata. Malgrado tutto questo, il lavoro svolto dalle madri costituenti fu di notevole importanza per cambiare la situazione femminile e portarla in un piano di parità rispetto alla condizione maschile. Le donne, oltre ad essere portatrici degli interessi del proprio partito di provenienza, a differenza degli uomini, furono portatrici anche di situazioni tipiche femminili che mai erano state prese in considerazione fino a quel momento. Nonostante le 21 Costituenti provenissero da partiti politici differenti, con idee politiche differenti, riuscirono ad accordarsi, poiché sapevano bene di rappresentare tutto il popolo femminile italiano. I temi strettamente "femminili", dove le donne avevano una più ampia veduta rispetto agli uomini, discussi nell'Assemblea riguardavano: la parità dei sessi tra uomo e donna, la tematica della famiglia, l'uguaglianza dei coniugi all'interno dell'ambito familiare (raggiunta definitivamente con la riforma del diritto di famiglia nel 1975) e la tutela per i figli illegittimi nati fuori dal matrimonio, la parità in ambito lavorativo in merito ai salari e alla possibilità di accedere a tutte le professioni, il diritto di accedere alle cariche elettive, uffici pubblici e Magistratura. Riguardo a quest'ultima, si pensò di escluderne, o almeno limitarne

l'accesso poiché si pensava che le donne non sarebbero state in grado di svolgere un ruolo come quello del giudice a causa della loro estrema sensibilità ed emotività. Le costituenti alla fine riuscirono a raggiungere il loro scopo sopprimendo, grazie all'emendamento da parte della Federici, la parte, riguardante appunto la limitazione dell'accesso per le donne alla Magistratura, dell'articolo stesso. Le donne Costituenti hanno portato un contributo enorme per la stesura dei principali articoli della Costituzione Italiana, che concernono il tema della parità e dell'uguaglianza, tra cui il principale sappiamo essere l'articolo 3, all'interno dei principi fondamentali, il quale enuncia, in linea generale, il principio di uguaglianza tra tutti i cittadini italiani, di cui ne sono espressione altre norme contenute all'interno della Costituzione.

### **1.3 UGUAGLIANZA FORMALE E SOSTANZIALE: ARTICOLO 3**

Provenendo da un periodo di dittatura fascista, dove le libertà e i diritti fondamentali erano stati repressi, con la Costituzione ci si era posto l'obbiettivo di far rinascere una nuova società, basata sul rispetto e sull'uguaglianza tra i cittadini, comprendendo quindi anche il superamento della repressione della situazione femminile. Tutto ciò parte dalla definizione del principio di uguaglianza presente all'interno dell'art 3 della Costituzione, dove al primo comma prevede che *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di*

*condizioni personali e sociali*”, definendo così il principio di uguaglianza formale, secondo il quale lo Stato riconosce come uguali tutti i cittadini senza discriminazioni di nessun tipo. Questo articolo mette in luce il principio generale di uguaglianza, ponendolo quindi come punto di partenza, dal quale si ha una successiva ramificazione, in diversi articoli della Costituzione, che sono espressione di questa uguaglianza. Partendo quindi dall’articolo 3 della Costituzione, i Costituenti sono arrivati a definire i diversi campi che riguardano la situazione femminile e che concorrono a formare lo *“statuto costituzionale”* della donna che sono: la famiglia, il lavoro e la politica, settori dove si riteneva fossero maggiori le disuguaglianze tra uomo e donna. Ognuno di questi viene preso in considerazione e analizzato da successivi articoli della Costituzione: nel campo della famiglia, ritroviamo nell’articolo 29 della costituzione, riguardante l’uguaglianza dei coniugi, sia morale che giuridica; nel campo del lavoro, l’articolo 37 della costituzione sancisce la parità di trattamento lavorativo tra uomo e donna, libertà di accesso a tutte le professioni senza distinzioni di sesso e soprattutto parità di trattamento economico per la donna, a parità di mansioni svolte con l’uomo; nel campo della politica, si hanno l’articolo 48, che dichiara l’introduzione del suffragio universale, e l’articolo 51, dove viene enunciato che *“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”*. Lo Stato, però, non si limita a dichiarare uguali i cittadini, poiché semplicemente definendo

l'uguaglianza, senza dei veri interventi per raggiungerla, non si modifica la realtà dove le persone non vengono considerate uguali, lasciando quindi il concetto di uguaglianza come un concetto astratto e non raggiungibile. Per questo, per rendere completo l'articolo 3, accanto all'uguaglianza formale si è prevista l'uguaglianza sostanziale, dove si prevede, al secondo comma, che *“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”*. L'articolo 3, oltre a definire il principio di uguaglianza davanti alla legge, accosta anche “un'uguaglianza nuova”, l'uguaglianza sostanziale, attraverso cui il riconoscimento dell'uguaglianza e degli stessi diritti viene completato.

## **CAPITOLO 2**

### **COSTITUZIONE E PARITÀ NEL LAVORO**

#### **2.1 PARITÀ NEL LAVORO ED “ESSENZIALE FUNZIONE FAMILIARE”**

L'articolo 3 della Costituzione racchiude al suo interno il principio di uguaglianza in via generale specificando sia l'uguaglianza formale che quella sostanziale. Nel primo comma, il primo divieto di discriminazione che viene esposto è appunto quello riguardante il sesso. L'articolo 37 della Costituzione espone quella ramificazione del principio di uguaglianza riguardante l'ambito lavorativo, enunciando che “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”. Il primo comma dell'articolo 37 può essere suddiviso in due parti, contenenti due fondamentali obiettivi. La prima parte sancisce il riconoscimento di uguali diritti della donna rispetto all'uomo, vietando quindi le discriminazioni in ambito lavorativo. Si può ben capire che questa prima parte è stata stilata con l'obiettivo di superare la condizione lavorativa femminile tradizionale, che vedeva la donna subordinata all'uomo nel campo lavorativo. La seconda parte, invece, vede contenere l'espressione “essenziale funzione familiare”, avendo quindi come obiettivo quello di porre delle condizioni lavorative che permettano di svolgere questa funzione. Possiamo quindi ricavare dall'articolo 37 un doppio legame dove la prima

parte, come abbiamo detto, specifica e riporta il principio di uguaglianza formale dettato dall'articolo 3, ribaltato nel campo lavorativo, e nella seconda parte si ribadisce invece il concetto di uguaglianza sostanziale, volta quindi a garantire uguali diritti anche quando si innescano quelle situazioni differenziate, rimuovendo gli ostacoli dettati nel comma secondo dell'articolo 3. La maternità è il momento in cui la differenza tra i due sessi emerge ed è quindi il momento dove nasce quella situazione differenziata che permette quindi di azionare meccanismi privilegiati. La nota distintiva dell'articolo 37 è quindi quella di tutelare costituzionalmente sullo stesso livello sia la donna lavoratrice, sia la donna in quanto madre. Eventuali incertezze possono derivare dalla dicitura del testo costituzionale che descrive la funzione familiare come "essenziale", come se si ponesse un'obbligatoria compatibilità con i due campi, quello del lavoro e della famiglia. Una risposta interpretativa, che non pone problemi, è quella che vede la donna libera di scegliere tra le due dimensioni di vita, che vengono poste sullo stesso livello, e questa libertà di scelta è resa possibile grazie ad interventi volti a promuovere cambiamenti, sia nel mondo del lavoro che nella sfera sociale e culturale. L'articolo 37, in definitiva, tutela la donna lavoratrice e legittima le azioni positive che agevolino la partecipazione femminile all'attività produttiva in modo paritario a quella maschile, senza ostacolare, appunto, la funzione familiare. Questi interventi devono quindi rendere compatibili i due obiettivi fissati dalla Costituzione: il lavoro femminile e la maternità.

## **2.2 AZIONI POSITIVE E LA LEGGE N. 125/1991**

Possiamo definire le azioni positive come degli interventi, o delle misure agevolative, per favorire determinati gruppi che sono discriminati nella società e per avere “una più equa ripartizione delle possibilità occupazionali offerte”<sup>1</sup>. Le azioni positive possono essere distinte in due tipologie: la prima tipologia rivede le azioni che servono per far avere un’informazione più chiara riguardo quelle che sono le dinamiche del mercato, mentre la seconda tipologia sono le azioni positive per rimuovere gli ostacoli istituzionali e sociali. Tenendo in considerazione questi due diversi tipi di interventi, le finalità sono: aumentare la presenza femminile all’interno del mercato del lavoro, permettere ad ognuno di accedere in egual modo a tutte le professioni e infine di ripartire in modo equo le possibilità occupazionali. Per riuscire ad intervenire e ad avere uguali possibilità di impiego tra maschi e femmine, i piani di azioni positive dovrebbero agire in primo luogo sulle fondamenta del mercato del lavoro e per secondo sull’educazione e la formazione, concernenti la visione dell’ambito familiare, permettendo quindi il superamento del sistema tradizionale riguardo la ripartizione dei compiti all’interno della famiglia, e agendo sulle metodologie di assunzione estremamente discriminatorie. Fondamentale nel percorso verso la parità e verso l’uguaglianza è la promulgazione della legge n. 125 del 1991, che segna una netta separazione con il passato, riuscendo ad enfatizzare e a sostenere i principi dettati dagli articoli 3 e 37 della

---

<sup>1</sup> P. Catalini, *Le Opportunità Dispari*, Esculapio, Bologna, 2013, pp:43

Costituzione. Di fatto, con la legge n. 125, si promuove l'uguaglianza sostanziale, andando oltre quella formale, cercando di effettuare interventi concreti che riescano a rimuovere le disparità nell'ambito lavorativo tra uomo e donna ma senza costringere quest'ultima a rinunciare e negare il suo specifico femminile. La base su cui si fonda questa legge è formata da due elementi: la realizzazione dell'uguaglianza e allo stesso tempo la tutela delle differenze e specificità dei due sessi. La parte più interessante della norma è sicuramente quella dedicata alle azioni positive; come nessun'altra nell'ordinamento giuridico italiano, non dà una definizione specifica di "azioni positive" ma si limita, nel primo articolo, ad elencare quelle che sono le finalità da perseguire. Gli obiettivi principali da perseguire sono quindi indicati nella prima parte dell'articolo 1 e possono essere suddivisi in due macro-obiettivi, precisati successivamente in più punti di un elenco nella seconda parte dell'articolo: da un lato lo scopo è quello di garantire l'uguaglianza sostanziale tra i sessi, dall'altro sostenere ed appoggiare l'occupazione femminile. La legge considera diverse tipologie di piani di azioni positive, che si raggruppano in base alle finalità delle stesse: abbiamo piani di azioni positive che hanno lo scopo di eliminare le disparità di fatto e superare tutte quelle situazioni che portano i lavoratori a conseguenze differenziate; altri piani che servono per prevenire il nascere di nuove discriminazioni e che aiutano le donne a diversificare le proprie scelte professionali e infine troviamo gli interventi per equilibrare le responsabilità professionali e familiari e ripartirle in modo equo tra i

due sessi. Per quanto riguarda l'applicazione di questi piani, la legge ne rende facoltativa, o volontaria, l'adozione per i datori di lavoro privati, mentre è obbligatoria per le amministrazioni pubbliche. La legge 125 è però ritenuta importante non solo per la parte dei piani di azioni positive, ma anche per le sue fondamentali novità. Infatti, rispetto all'assetto giuridico passato troviamo una definizione diversa di discriminazione, non più definita come "qualsiasi atto" ma come "qualsiasi comportamento", comprendendo quindi anche il concetto di discriminazione indiretta, riguardante tutte quelle situazioni che all'apparenza possono sembrare neutre, ma che provocano effetti discriminatori e situazioni di svantaggio verso alcuni soggetti. Altra novità viene rappresentata dalla prova statistica, cioè nel caso di situazioni impari spetta non al soggetto discriminato ma al datore di lavoro presentare l'onere della prova, cioè provare l'inesistenza dell'atto discriminatorio. Infine, troviamo come novità assoluta l'introduzione di un'azione pubblica, studiata per la repressione delle discriminazioni che hanno carattere collettivo. In conclusione, l'obiettivo generale della normativa in esame non è quello di omologare il lavoro femminile a quello maschile ma, anzi, di esaltare le differenze e promuovere il potenziale delle donne. Gli strumenti dati dalla legge, se impiegati correttamente, possono portare, oltre che alla soppressione delle pratiche discriminatorie, anche all'adozione di comportamenti sociali che siano fedeli alle pari opportunità.

### 2.3 IL GENDER GAP E IL GENDER PAY GAP

La Costituzione Italiana sancisce l'uguaglianza formale e il divieto di discriminazioni avendo come obiettivo principale quello di rimuovere gli ostacoli che non permettono la realizzazione di questa uguaglianza ma nonostante questo, e nonostante gli interventi fatti in materia di parità di diritti tra i sessi, ancora oggi sono presenti nel nostro sistema disuguaglianze tra uomo e donna. Basti pensare che, sebbene la maggioranza dei nuovi laureati è di sesso femminile, il tasso occupazionale femminile resta comunque inferiore rispetto a quello degli uomini, facendo guadagnare all'Italia il penultimo posto con una percentuale del 52,5% rispetto ad una media di 66,5%, e questo gap aumenta se mettiamo in relazione padri e madri con figli riuscendo a raggiungere un differenziale di 28,1 punti percentuali in Italia rispetto ad una media Europea di 18,8 punti percentuali. Queste discriminazioni non possono essere eliminate tramite legislazione, perché in realtà le attuali norme contengono tutti gli strumenti per risolvere il problema, bensì nell'abbattere quelle barriere invisibili, che non permettono di raggiungere l'effettiva parità, che derivano da fattori culturali e dagli stereotipi insidiati nella società. Per stereotipo di genere intendiamo *“l'insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelle che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere”*<sup>2</sup>. Gli stereotipi di genere individuano

---

<sup>2</sup> M. Martini, *Stereotipo Di Genere*, Università degli Studi di Torino, 2009

quindi quelle caratteristiche che identificano il femminile e il maschile, e dividono le capacità, le attitudini e i ruoli in base al genere di appartenenza. Questi stereotipi, oltre che sulla vita quotidiana, si riversano anche in ambito lavorativo, soprattutto quando la donna ambisce a ruoli che non rispecchiano la figura femminile ma ritenuti tradizionalmente maschili. In questi casi la donna viene percepita negativamente, mentre nel caso in cui ambisca a ruoli considerati inerenti la figura femminile la sua percezione è positiva. Avendo definito in generale la situazione occupazionale delle donne italiane e spiegato il significato di stereotipo, possiamo quindi ora dedicarci alla questione del differenziale salariale tra uomo e donna. In inglese viene definito *gender pay gap*, cioè la differenza della retribuzione che spetta ad un uomo rispetto a quella di una donna per uguali mansioni svolte. Per quanto riguarda il settore pubblico, il gap salariale nel nostro paese è pari al 4,1%, uno dei più bassi di Europa, mentre l'Italia si trova agli ultimi posti nella classifica europea per quanto riguarda il settore privato con un differenziale retributivo del 20,7%<sup>3</sup>. Ma quali sono le principali cause di questo divario? Innanzitutto, possiamo notare come la presenza femminile sia aumentata nel mondo del lavoro, ma a causa delle discriminazioni il lavoro femminile non aumenta ai vertici dove resta dominante il lavoro maschile. Oltre a queste discriminazioni dirette, le donne sono costrette a subire discriminazioni indirette, che sono apparentemente situazioni

---

<sup>3</sup> Fonte: Eurostat 2017.

neutre senza svantaggi per nessuna parte, ma che creano invece un'asimmetria tra i salari dei due generi. Esempi di queste tipologie di discriminazione possono ritrovarsi nei bonus, negli incentivi al personale o nei premi, che vengono assegnati solo a dipendenti che abbiano un contratto a tempo pieno, spesso solamente uomini. Oppure possiamo riconoscere queste disparità anche in quei comportamenti che creano una sorta di terrore psicologico sul posto di lavoro come battute o pettegolezzi (il così detto “*mobbing*”). Un altro aspetto molto importante da considerare riguarda la cura della famiglia e della casa che solitamente viene svolta soprattutto dalle donne. Per questo motivo le donne lavorano meno ore degli uomini, scegliendo molto spesso forme di lavoro part-time, e cercano di trovare impieghi che siano ritenuti adatti per riuscire ad occuparsi anche della famiglia. Questo aspetto porta quindi le donne a non voler assumere ruoli di responsabilità o manageriali per paura di non riuscire a garantire l'impegno richiesto. Ne deriva che il differenziale salariale aumenta per le donne che lavorano part-time o che abbiano dei figli, la cui nascita spesso fa interrompere la loro carriera. In Italia, rispetto agli altri paesi europei, si ha un sistema di welfare “*familista*” incentrato sulla famiglia e sulla divisione dei ruoli in base al genere, cioè l'uomo viene visto come colui che deve lavorare per mantenere la famiglia mentre la donna è colei che si occupa della cura della casa e della famiglia. Lo Stato italiano quindi aderendo a questa cultura, con questo modello tradizionale, non si preoccupa quindi di conciliare il mercato del lavoro con i figli e di rendere equi i ruoli di genere. Conseguenza di questo è

che le donne si sentono schiacciate fra i due ambienti, quello lavorativo e quello familiare, e in alcuni casi lasciano il lavoro non riuscendo a conciliarli. La conseguenza opposta vede invece le donne rinunciare al progetto familiare, rendendo l'Italia uno degli ultimi paesi in Europa per tasso di fecondità, con una media di 1,4 figli per donna. Interventi che possono risolvere questi problemi dovrebbero agire sia a livello individuale ma anche a livello sociale e culturale, educando le nuove generazioni e agendo anche sulla formazione degli operatori che sono i soggetti che possono entrare in contatto con le discriminazioni di genere. Malgrado si sia in presenza di un aumento della percentuale delle donne che entrano nel mondo del lavoro rispetto al passato, ciò non può essere considerata una conquista essendo comunque presenti condizionamenti che pregiudicano la qualità e la continuità dell'esperienza lavorativa nel tempo. *“L'obiettivo è di migliorare l'applicazione della normativa esistente e, insieme, di incrementare la sensibilizzazione sulle (im)pari opportunità tra uomini e donne, sugli squilibri di potere e sulle forme di discriminazione esplicite e implicite, affinché siano culturalmente percepite come inaccettabili”*<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> E. Camussi, C. Annovazzi, *“A Proposito di (im)pari Opportunità tra Uomini e Donne”*, In A. Quadrio & D. Pajardi (a cura di), *La società ri-pensata* (pp. 41-60) Milano: Edra Edizioni. 2016.

## CAPITOLO 3

### PARITÀ DI GENERE PER L'ACCESSO ALLE ISTITUZIONI

#### 3.1 UGUAGLIANZA PER L'ACCESSO AGLI UFFICI PUBBLICI E ALLE CARICHE ELETTIVE

Nei precedenti capitoli abbiamo introdotto il concetto di uguaglianza formale e sostanziale in senso generale, enunciata dall'articolo 3 della Costituzione, e abbiamo spiegato la sua successiva ramificazione nell'articolo 37 per quanto riguarda la parità dei sessi nell'ambito lavorativo. In questo capitolo andiamo ad esaminare l'applicazione del principio di uguaglianza nell'ambito della sfera pubblica, contenuto nell'articolo 51 della Costituzione. Lo stesso articolo, prima della modifica avvenuta successivamente nel 2003, recitava che *“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”*. Possiamo evidenziare una differenza rispetto agli altri articoli riguardanti la parità tra uomo e donna: nell'articolo 37, già esaminato nel precedente capitolo, lo scopo è quello di sostenere l'uguaglianza nell'ambito lavorativo garantendo però la cosiddetta “essenziale funzione familiare”, riconoscendo quindi la differenza e la specificità del sesso femminile. L'articolo 51 ha, invece, come obiettivo quello di assicurare lo stesso trattamento all'uomo e alla donna per l'accesso agli uffici pubblici e per le cariche elettive, quindi in questo caso non si esclude l'esistenza delle differenze che esistono tra i sessi, ma non si necessita di un ulteriore richiamo

poiché si tratta di riconoscere l'uguaglianza nell'ambito pubblico e non di porre dei limiti alla concreta attuazione dell'uguaglianza formale. Però i limiti assenti nell'articolo 51, ma presenti in altri articoli della Costituzione, possono avere rilievo anche in quest'ultimo, sia perché *“dalla differenza non si può mai prescindere nell'affermazione dell'uguaglianza”*<sup>5</sup>, sia perché il riconoscimento della specificità femminile avviene o nel momento che precede l'ingresso nel mondo del lavoro, o nella fase successiva dove già il rapporto di lavoro è stato instaurato, riconducibili entrambe nel campo dell'articolo 37 piuttosto che dell'articolo 51. Un'altra questione riguarda la parte dell'articolo che si riferisce ai *“requisiti stabiliti dalla legge”*, che ha suscitato diverse interpretazioni. Per capire come si è arrivati all'attuale formulazione del testo di legge, bisogna tener presente i dibattiti avvenuti nell'Assemblea costituente volti ad eliminare qualsiasi riferimento che avrebbe potuto far ripetere le discriminazioni nei confronti delle donne riguardante l'accesso a numerosi impieghi. Infatti, nella prima stesura del testo che fu votato vennero inseriti dei riferimenti alle *“attitudini e facoltà”*, soppressi in seguito con la modifica attraverso la quale si arrivò al testo attuale. Questa scelta venne effettuata per merito delle parole di Maria Federici, una delle donne facenti parte dell'Assemblea costituente votata nel 1946. La Federici vedeva infatti la dicitura *“attitudini”* come una barriera nei confronti delle donne, mentre

---

<sup>5</sup> M. G. RODOMONTE, *L'eguaglianza senza distinzioni di sesso in Italia*, Giappichelli Editore, Torino, pp:51.

riteneva giusto parlare di “requisiti” poiché estremamente differenti dalle attitudini. Si capisce quindi che ci si riferisce all’accesso in condizione di uguaglianza inteso come la soppressione di ogni ostacolo che possa impedire alla donna di concorrere alla pari con l’uomo. La Federici aggiunse inoltre che le donne non devono conquistare posti che non siano in sintonia con le loro attitudini, ma richiede che la donna possa essere libera di scegliere, soprattutto riguardo alla famiglia e alla cura della casa, e non debba essere limitata solo per ragioni di ingiustizia che sarebbero offensive nei suoi confronti. Infine, bisogna evidenziare come nell’articolo ci si riferisca a due situazioni divise nonostante la formulazione sia unitaria: ci si riferisce per primo all’accesso agli uffici pubblici e per secondo alle cariche elettive. Per “*pubblici uffici*” si intende tradizionalmente la pubblica amministrazione e quindi i requisiti vengono stabiliti come qualsiasi rapporto di impegno e attraverso il concorso pubblico viene confermata l’uguaglianza formale, mentre con l’espressione “*cariche elettive*” vengono intese le cariche seguenti ad un’elezione e in questo caso l’uguaglianza viene stabilita dall’articolo 48 della Costituzione, riferendosi al suffragio universale, dove si enuncia, al primo comma, che sono elettori “*tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno raggiunto la maggiore età*” e, al secondo comma, che il voto è uguale.

### **3.2 ARTICOLO 51: MODIFICA DEL 2003**

Un intervento normativo di rilievo, in materia, è costituito dalla modifica apportata all'art. 51, primo comma, della Costituzione: tale disposizione, che stabilisce il principio della parità dei sessi nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive, è stata integrata dalla L. Cost. 1/2003<sup>6</sup> nel senso di prevedere l'adozione di appositi provvedimenti per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini. Con la rinnovata disposizione costituzionale viene fornita una copertura costituzionale all'introduzione di "azioni positive" volte a promuovere l'accesso della donna – attualmente sottorappresentata – alle funzioni pubbliche e alle cariche elettive. Al rispetto dell'uguaglianza in senso formale, già imposto dal primo periodo dell'art. 51 Cost. che esclude differenziazioni in base al sesso, si aggiunge ora la prefigurazione di interventi positivi volti a realizzare sostanzialmente il principio della parità di accesso, attraverso la rimozione di quelle cause di squilibrio che hanno finora impedito l'uguaglianza delle condizioni di partenza.

I primi problemi erano venuti a galla all'inizio degli anni Novanta, quando le percentuali mostrarono che le donne rappresentavano una forte minoranza all'interno degli organi rappresentativi, portando così ad adottare un diverso tipo di

---

<sup>6</sup> La legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1 ha aggiunto un periodo al primo comma dell'art. 51, che, pertanto, attualmente così recita: "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".

norme promozionali per le elezioni. Le misure adottate prevedevano per le elezioni nazionali “*l’obbligo di alternanza tra uomini e donne nella lista*”<sup>7</sup>, mentre per le elezioni locali si previse che all’interno delle liste non potessero essere presenti candidati dello stesso sesso in misura maggiore ai due terzi. Con la sentenza n. 422/1995 la Corte costituzionale dichiarò illegittime queste misure adottate poiché non rispettavano il principio di uguaglianza formale. Infatti, secondo la stessa Corte, l’eleggibilità non deve dipendere in alcun modo dal fatto di appartenere all’uno o all’altro sesso proprio perché l’articolo enuncia che “i cittadini dell’uno e dell’altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza”. Questa dicitura secondo i giudici della Corte non può avere altro significato a parte quello di considerare indifferente il sesso a cui si appartiene per essere eletti. Inoltre, la Corte, nella sentenza presa in considerazione, si spinse anche più avanti affermando che, la stessa indifferenza per il sesso, deve essere presa in considerazione anche per quanto riguarda la candidabilità. Sempre nella stessa sentenza, vennero identificati gli strumenti per la promozione delle pari opportunità racchiusi dentro dei limiti molto rigorosi e insuperabili. Questo perché la Corte ha voluto portare alla luce il fatto che, anche se il testo della disposizione che imponeva una quota di posti riservati in ragione del sesso, fosse stata formulata in modo neutro nei confronti dei due sessi, l’intenzione del legislatore era quello di

---

<sup>7</sup> F. RESCIGNO (a cura di), *Percorsi di eguaglianza*, Giappichelli Editore, Torino (2016), pp:76

promuovere un'azione positiva per il raggiungimento di un'uguaglianza, sia formale che sostanziale, nelle cariche elettive. Nel 2003 si arriva ad una fase molto importante riguardo al tema delle "quote rosa": la Corte cambia strada nei confronti della sentenza del 1995. Infatti, la questione sollevata che aveva legato le nozioni di eleggibilità e candidabilità, viene negata dalla stessa Corte. Le misure, che erano state protagoniste della sentenza n. 422, a detta dei giudici, "*concernono solo le liste e i soggetti che la presentano*"<sup>8</sup>, e quindi "*le disposizioni contestate non pongono l'appartenenza all'uno o all'altro sesso come requisito ulteriore di eleggibilità*"<sup>9</sup> e nemmeno come requisito di candidabilità (essendo stata negata nella medesima sentenza il legame tra le due nozioni). Sempre nel 2003, la Corte si tira indietro rispetto ad un altro passaggio della sentenza del 1995: infatti la decisione di qualificare le misure adottate come provvedimenti volutamente diseguali, per permettere di risolvere situazioni di disuguaglianza, viene rinnegata considerando quindi la fissazione di limiti massimi o minimi, in ragione del sesso, nelle liste esclusa dal campo delle azioni positive. "*Con l'art. 1 della legge cost. 30 maggio 2003, n. 1*"<sup>10</sup>, viene aggiunto al testo del primo comma dell'articolo 51 "A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini", sancendo in questo modo il principio di uguaglianza sostanziale

---

<sup>8</sup> Corte cost., 13-19 febbraio 2003, n. 49, par. 3.1 *Cons. dir.*

<sup>9</sup> *Ibidem*

<sup>10</sup> F. RESCIGNO (a cura di), *Percorsi di eguaglianza*, Giappichelli Editore, Torino (2016), pp:78

anche in tema di accesso alle cariche elettive. Nonostante tutto, il nuovo testo legislativo, avendo una formulazione molto generica, presenta delle fragilità che sono state messe in luce due anni dopo l'approvazione della modifica, nel 2005, quando in Parlamento viene bocciata una norma che voleva garantire la presenza di almeno un quarto di donne nelle liste elettorali. Lo stesso anno, è stato fatto un passo avanti da parte della Corte costituzionale per quanto riguarda l'interpretazione dell'articolo 51, impedendo di effettuare un riferimento riguardante unicamente il principio di uguaglianza formale. Infatti, la Corte ha dichiarato che le modifiche costituzionali sono in grado di superare le argomentazioni trattate nella sentenza del 1995. L'ultimo passaggio, di questo percorso della Corte per le pari opportunità, è avvenuto con la sentenza n. 4 del 2010, dove per la prima volta il nuovo articolo 51 viene ricollegato al principio di uguaglianza sostanziale e dove viene confermato che il nuovo testo costituzionale è ispirato al principio espresso nel secondo comma dell'articolo 3 della costituzione, che promuove la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono di raggiungere un'effettiva uguaglianza di genere.

### **3.3 QUOTE ROSA: TESI FAVOREVOLI E CONTRARIE**

L'aspetto dell'articolo 51 della Costituzione che negli ultimi anni ha avuto uno sviluppo maggiore riguarda l'accesso delle donne alle cariche elettive. Il confronto con le altre democrazie europee è stato piuttosto impietoso nell'evidenziare una

netta prevalenza maschile in Italia, tale da risultare discriminatoria. Per questa ragione sono state introdotte le cosiddette “quote rosa”, ossia un numero minimo di donne tra i candidati alle cariche elettive. In modo più informale, in diversi casi i candidati alle cariche più importanti (sindaci, presidenti di regione...) si sono impegnati con gli elettori a scegliere nella loro squadra un numero significativo di donne.

Con il termine “quote rosa”, si vuole indicare un *“Provvedimento (in genere temporaneo) teso a equilibrare la presenza di uomini e donne nelle sedi decisionali (consigli di amministrazione, sedi istituzionali elettive e così via) effettuato introducendo obbligatoriamente un certo numero di presenze femminili. Il provvedimento mira a ridurre la discriminazione di genere e in particolare a consentire alle donne di sfondare il glass ceiling (“soffitto di vetro”), ovvero la barriera invisibile che impedirebbe alle donne di accedere a incarichi prestigiosi e ai centri nei quali si prendono decisioni”*<sup>11</sup>.

«Sostanzialmente le quote rosa consistono in alcune norme volte a tutelare la parità di genere all'interno degli organi rappresentativi. Nonostante norme di questo tipo siano ampiamente utilizzate in varie competizioni elettorali, sia locali sia nazionali, la discussione sulla loro applicazione risulta tutt'altro che banale. I

---

<sup>11</sup> <http://www.treccani.it/enciclopedia/quote-rosa/>

partiti politici sono stati sostanzialmente tagliati a metà da questo dibattito, mentre le stesse donne parlamentari hanno assunto posizioni variegate»<sup>12</sup>.

Con l'inserimento e l'adozione di queste "quote rosa" sono nate, all'interno dell'opinione pubblica, alcune tesi che considerano positive queste misure incentivanti la presenza femminile nella rappresentanza politica, mentre al contrario altre tesi ne evidenziano gli aspetti negativi. Le tesi favorevoli mettono in risalto il fatto che, grazie all'aumento della presenza di donne nel Parlamento, si possa avere una più ampia veduta riguardo le discussioni che interessano il genere femminile, senza contare sempre su un punto di vista maschile. Le donne in questo modo possono partecipare e discutere in prima persona le questioni che le riguardano. Da questo punto di vista, le "quote rosa" sono dipinte come fondamentali per avere la parità nella rappresentanza femminile. Le tesi favorevoli, vedono la donna come una figura fondamentale nell'ambito pubblico, perché può portare ad un vero e proprio cambiamento, avendo le donne, grazie anche alle loro conoscenze e competenze, una maggiore sensibilità rispetto all'uomo, portando così a nuovi modi di pensare ed agire. Dall'altra parte si osservano, però, anche tesi contrarie a questi meccanismi di incentivazione. La prima motivazione riguarda la meritocrazia, infatti secondo alcuni, riservare dei posti per il genere femminile, farebbe nascere un ulteriore discriminazione, poiché le donne non verrebbero scelte per le loro

---

<sup>12</sup> <http://www.postpopuli.it/36288-quote-rosa-cosa-sono-pro-e-control/>.

abilità, conoscenze e competenze, ma solo perché appartenenti ad un genere. Altri invece affermano che le donne non meritano di far parte del Parlamento, poiché non sono capaci e ambiziose e quindi rischierebbero di coprire un ruolo per cui non sono motivate, tendendo quindi ad assegnare ruoli a donne o che non hanno esperienze e competenze, o per cui non hanno una qualificazione adeguata, non coprendo quindi il ruolo in maniera corretta. Per dare concreta attuazione al dettato costituzionale si sono succedute nel tempo varie leggi che prevedevano un determinato quorum di rappresentanza delle donne all'interno delle assemblee elettive. Tali provvedimenti sono stati in seguito oggetto di falcidia costituzionale da parte della Corte, in quanto ogni differenziazione di sesso, pur se motivata da buoni propositi, è comunque oggettivamente discriminatoria.

## CONCLUSIONE

La donna per un periodo molto lungo non ha visto riconosciuti i propri diritti, ha dovuto sempre combattere per raggiungere l'uguaglianza e le stesse opportunità rispetto all'uomo. Nonostante gli obiettivi raggiunti e i risultati ottenuti, purtroppo ancora oggi le donne sono oggetto di discriminazioni, di pregiudizi, e di violenze; bisogna sottolineare che, sebbene ci sia stato il riconoscimento di molti diritti, la lotta per renderli effettivi è molto complessa. Non basta che i pari diritti tra uomo e donna vengano riconosciuti dalle leggi ma è necessario che gli stessi non restino sulla carta, ma si realizzino in concreto nella vita sociale, economica e politica di tutti i giorni; forte della consapevolezza dell'uguaglianza dei sessi, è necessario far cadere un ostacolo forse più grande degli altri ossia la mentalità limitata che ancora oggi è presente nella nostra società che vede la donna diversa dall'uomo.

## BIBLIOGRAFIA

BIANCO A., *Quote rosa: il grande cambiamento. L'evoluzione delle quote rosa*, "Jean Monnet Module. Becoming Europeans: The Social Dimension Of European Integration", 2016-2017.

CATALINI P., *Le Opportunità Dispari*, Società Editrice Esculapio, Bologna, 2013.

CATELANI E., *La donna lavoratrice nella "sua essenziale funzione familiare" a settant'anni dall'approvazione dell'art. 37 Cost.*, "Federalismi.it", numero 5/2019, 2019.

D'AGOSTINO S., *Eppure se siamo donne...viaggio alla conquista del voto*, "Istituto storico della resistenza e della società contemporanea", 2015-2016.

DELFINO E., *Occupazione femminile: l'Italia è penultima in Europa. Ma alle donne va bene così?*, "Il Sole 24 Ore", Milano, 2019

DEMELDICO S., *Da madri a cittadine. Le donne italiane dall'Unità alla Repubblica*, "The Italianist", 38:3, 2018, pp:301-309.

DI STEFANO E., *Parità di trattamento fra uomini e donne nelle condizioni di lavoro: un'analisi giurisprudenziale*, "Gruppo di Pisa", numero 2011/02, 2011.

LORELLO L., *Quote rosa e parità tra i sessi: la storia di un lungo cammino*, "Associazione Italiana Dei Costituzionalisti", Fasc. 2/2017, 2017.

MORELLI M. T. A., *Le donne della Costituente*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2007.

POLITANO D., *Legge 125/1991: “azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*, “Diritto&diritti”, 2004.

QUADRIO A., PAJARDI D., *La società ri-pensata*, Edra Editore, Milano 2016, pp:41-57.

RESCIGNO F. (a cura di), *Percorsi di eguaglianza*, Giappichelli Editore, Torino, 2016, pp:76-80.

RODOMONTE M. G., *L'eguaglianza senza distinzioni di sesso in Italia*, Giappichelli Editore, Torino, 2018.

SERANTONI L., *Il contributo delle donne all'Assemblea Costituente 1946*, “Centro Italiano Femminile Emilia Romagna”, Bologna, 2009.

SPITALERI F., (a cura di), *L'eguaglianza alla prova delle azioni positive*, Giappichelli Editore, Torino, 2014.

ZANNONI S., *L'evoluzione dell'immagine della donna nell'Italia degli anni Cinquanta*, Youcanprint Editore, 2018.

## RINGRAZIAMENTI

Desidero innanzitutto ringraziare la mia relatrice, la professoressa Laura Trucchia, per essere stata sempre disponibile nei miei confronti.

Continuando, vorrei ringraziare tutta la mia famiglia per essermi sempre stata vicino, soprattutto vorrei rivolgere un ringraziamento speciale ai miei genitori per avermi sempre dato tutto l'appoggio di cui avevo bisogno e per non avermi mai fatto mancare nulla in questi anni, per me resterete sempre i genitori migliori del mondo.

Un grazie speciale a Sandra, Claudio e Claudia, per avermi aiutato in questo ultimo periodo del mio percorso e per avermi aiutato nella stesura della mia tesi.

Ringrazio le mie amiche di corso, Chiara e Isabela, per le giornate di studio, perché si sa che lamentarsi insieme è sempre più bello, e per aver condiviso con me le ansie e le paranoie ad ogni singolo esame.

Un grazie ad una delle mie migliori amiche, Claudia, per le serate al "Jamaica", dove finivo sempre per lamentarmi con te dei miei esami, per tutti i viaggi fatti insieme, per le videochiamate infinite durante la quarantena e per avermi sempre ascoltato quando ne avevo bisogno.

Un grazie alla mia amica storica, Jessica, per tutte le cene fatte insieme che, anche se non sembra, mi distraevano dallo studio e per il viaggio a Santo Domingo, dove

abbiamo conosciuto il mitico Mario (ancora ti aspetta per vivere la vostra storia d'amore).

Per ultimo, ma non per importanza, vorrei rivolgere un ringraziamento speciale al mio ragazzo, Eric, per avermi supportato, ma soprattutto, sopportato in questi due anni e mezzo, tra pianti, ansie e lamentele. Grazie per essermi stato vicino in questi ultimi anni di università, per le giornate passate a studiare insieme, per avermi accompagnato agli esami, tranquillizzandomi ogni volta che avevo una crisi di pianto. Grazie perché ogni volta che mi davo della stupida e dell'incompetente, eri sempre lì a farmi sentire speciale e mai inferiore a nessuno. Infine, grazie per avermi sempre ricordato, quando neanche io ci speravo più, che ce l'avrei fatta e che sarei arrivata alla fine.

Se sono arrivata fino a qui, in parte, lo devo anche a te.