

Discriminazione di genere nelle libere professioni

Agi Firenze, 6 ottobre 2014

1) Introduzione

Oggi la presenza delle donne nelle professioni giuridiche è decisamente aumentata, ma la stessa rappresenta una conquista ottenuta faticosamente a partire dal dopoguerra.

Il numero delle avvocate è aumentato lentamente a partire dagli inizi degli anni ottanta, ma è dagli inizi degli anni novanta che si può iniziare a parlare di vero e proprio “esercito femminile della professione”.

Questa tendenza è stata confermata dall'ultimo rapporto del Censis del 2009 - 2010 effettuato dalla Commissione Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Forense e da Aiga, Associazione Italiana Giovani Avvocati, secondo cui le donne rappresentano oggi il 49% del totale degli iscritti all'Albo ed il 46% nella fascia d'età compresa tra i 34 e i 54 anni.

In particolare, presso l'Ordine degli Avvocati di Milano, su 20000 iscritti all'Albo, 10500 sono uomini e 9500 donne, con queste ultime in costante annuale crescita e prossime al “pareggio numerico”.

Nell'intera nazione, su 247.000 avvocati, 122.000 sono donne.

Questi dati rappresentano una vera e propria rivoluzione culturale e professionale, se si pensa che nel 1982 le avvocate erano solo il 6% degli iscritti: nell'arco di un ventennio si è passati da un'incidenza numerica irrilevante all'attuale metà degli iscritti.

Ma molte rimangono le problematiche aperte che impediscono un'effettiva eguaglianza della professionista rispetto ai colleghi uomini.

2) Le tre R nell'avvocatura: ruolo, rappresentanza e reddito

I numeri relativi alla presenza femminile nell'avvocatura dimostrano che proprio la conquista del ruolo del professionista sia tra le più ambiziose scommesse, sia da un punto di vista oggettivo sia soggettivo.

L'iscrizione all'Albo Professionale, con il positivo superamento dell'esame di abilitazione, è una condizione necessaria, ma non certo sufficiente per intraprendere la professione.

Occorre una preliminare scelta di materie di competenza, una formazione adeguata, costante e capillare, e, successivamente, mettere a frutto tale formazione puntando all'affermazione professionale e ad un conseguente riconoscimento reddituale.

Si crea, da recenti studi sociologici e statistici, una doppia segregazione per l'avvocata:

1) la c.d. segregazione verticale - concetto coniato dai sociologi contemporanei - che confina le donne professioniste in un ruolo perlopiù subordinato e salariato presso lo studio legale;

2) la c.d. segregazione orizzontale che porta le professioniste ad occuparsi di materie (diritto di famiglia, diritto minorile, ad esempio) a bassa redditività, più legate ad un concetto di "cura" che di vera e propria "prestazione professionale".

La posizione dell'avvocata viene spiegata in base ad una serie di processi di discriminazione che denotano dinamiche di esclusione, subordinazione e marginalizzazione.

Ma si pone anche il problema della "rappresentanza" delle avvocate.

Dati recenti del Consiglio Nazionale Forense riferiscono la presenza di unicamente 15 Presidenti, 43 Segretarie e di 42 Tesoriere e di poco più di 500 consigliere nei Consigli degli Ordini Avvocati in Italia, di 16 Delegate alla Cassa Forense e di due avvocate tra i Consiglieri del Consiglio Nazionale Forense.

Pertanto, anche sotto il profilo della rappresentanza delle donne nelle istituzioni forensi dell'avvocatura, si deve registrare il dato secondo cui le donne, pur avendo un alto grado di preparazione e professionalità, non riescono ad entrare nelle stanze dei bottoni e vengono in genere escluse dai luoghi e ruoli di potere e di rappresentanza.

Anche quando rivestono ruoli di responsabilità, inoltre, le avvocate nella realtà dei fatti vengono meno consultate sulle decisioni che investono gli aspetti organizzativi e di potere delle strutture alle quali appartengono.

In un contesto come quello descritto, la componente femminile si trova ad essere sottorappresentata all'interno delle organizzazioni e istituzioni dell'avvocatura.

E' quindi importante analizzare le motivazioni possibili che determinano questo vulnus di effettiva rappresentatività.

In alcuni casi, si verifica un rifiuto da parte delle donne professioniste a occupare posizioni di vertice e di responsabilità, non condividendo gli stili di leadership

troppo competitivi e direttivi, in altri vi è una discriminazione da parte dei colleghi che si coalizzano tra loro.

Anche la discriminazione reddituale delle avvocate rappresenta un problema parecchio complesso, nell'ottica del necessario superamento della discriminazione di genere.

A qualsiasi età, le donne hanno, in media, un reddito dichiarato molto inferiore a quello dei colleghi uomini.

Questo squilibrio retributivo è presente in tutte le regioni d'Italia, ma in maniera più tangibile in Lombardia, in Liguria e nel Lazio.

Considerando le caratteristiche produttive di queste regioni, questo dato può portare a concludere che le avvocate sono largamente escluse dalla partecipazione alle attività legali più remunerative e redditizie.

Applicando dati di media, un avvocato iscritto alla Cassa –dati 2012- percepisce – indipendentemente dal genere – compensi per un reddito pari ad euro 46.860.

Avendo le avvocate dichiarato, in media, nel 2011 un reddito di euro 25.000, ci si rende agevolmente conto della considerevole disparità nel trattamento economico esistente all'interno della professione.

La disparità economica risulta ancora più marcata allorchè si vada a quantificare la presenza femminile tra i percettori di reddito che ricadono nelle fasce più elevate.

3) La Riforma Forense (Legge 247/2012) e le Pari Opportunità

Novità importanti in materia di pari opportunità professionali si sono avute con la Riforma Forense entrata in vigore nel febbraio 2012.

In sintesi, qualche riferimento alla normativa.

1) L'art. 25 che disciplina l'Ordine circondariale forense stabilisce, al comma 4, che presso ogni Consiglio dell'Ordine è costituito il Comitato Pari Opportunità degli avvocati, eletto con le modalità stabilite con regolamento approvato dal Consiglio dell'Ordine.

Il Comitato Pari Opportunità diviene, quindi, un organo istituzionale, dotato di autonomia sua propria rispetto al Consiglio e la sua presenza è obbligatoria.

2) L'art. 28 (Consiglio dell'Ordine) prevede che il riparto dei consiglieri da eleggere sia effettuato in base ad un criterio che assicuri l'equilibrio dei generi.

Il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo dei consiglieri eletti.

La disciplina del voto di preferenza deve prevedere la possibilità di esprimere un numero maggiore di preferenze se destinate ai due generi.

Il meccanismo elettorale è parecchio complesso e dovrà essere esplicitato da Regolamenti attuativi, ma è un indubbio passo avanti per le pari opportunità di genere nelle sedi istituzionali.

3) Infine, l'art. 34 (Consiglio Nazionale Forense) e l'art. 50 (Consigli distrettuali di disciplina) prevedono che, anche per quanto concerne la composizione di questi organi, sia rispettato l'equilibrio di genere.

Insomma, la Riforma Professionale ha certamente risolto i problemi formali di rappresentanza, ma occorrerà ancora lavorare molto in ambito culturale per assicurare davvero le pari opportunità di genere in ambito forense, elemento di eguaglianza e di ricchezza per lo sviluppo della professione.

Ilaria Li Vigni, avvocata in Milano

ilaria.livigni@libero.it

6 ottobre 2014