

## **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 consiglieri 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, avvocatata in Milano*

[ilaria.livigni@libero.it](mailto:ilaria.livigni@libero.it)

*6 ottobre 2014*