

## *La rivoluzione incompiuta*

*di Antonietta Carestia*

1. I 70 anni del voto alle donne di recente celebrati hanno consentito di ripercorrere sul piano storico il lungo e faticoso cammino compiuto dalle donne per acquisire parità di diritti e piena cittadinanza rispetto agli uomini, superando forme diffuse di esclusione e autoesclusione, prodotte e alimentate da stereotipi culturali e da modelli di organizzazione sociale saldamente radicati nella storia e nella cultura del nostro Paese.

E' certamente vero quanto afferma lo storico inglese *Eric Hobsbawn* nel suo celebre saggio *"Il Secolo breve"*, e cioè che nel Novecento l'unica rivoluzione non fallita è stata quella delle donne.

In effetti, dalle prime rivendicazioni del voto amministrativo e politico alle aspre lotte contadine e operaie; dalla partecipazione alla guerra di liberazione al contributo di idee, saperi e conoscenza dato in sede di Assemblea costituente; dalle tante battaglie identitarie e di rivendicazione di diritti combattute prima e dopo l'avvento della Repubblica, sia a livello individuale sia nelle associazioni, partitiche e non, le donne hanno ribaltato la Storia, uscendo dal silenzio e prendendo la parola, per dirla con uno slogan molto efficace inalberato dal movimento femminista negli anni '70.

Ma è altrettanto vero che questa rivoluzione, che pure ha trovato un momento di sintesi e di forte riconoscimento in quell'articolo 3 della Costituzione che costituisce il faro sempre acceso della nostra democrazia, è ancora oggi largamente incompiuta.

L'elenco delle cose fatte e i cambiamenti che sono avvenuti nella società e nella vita di ciascuno di noi anche per il contributo di idee e di progettualità delle donne allo sviluppo sociale, culturale ed economico del Paese è davvero molto lungo, a conferma di una autonoma capacità di pensiero e di analisi, di una visione anticipatrice non disgiunta da una grande concretezza nella scelta degli obiettivi da perseguire e

degli strumenti da utilizzare.

E tuttavia le cose da fare sono ancora molte.

Restano da colmare lacune se non veri e propri vuoti sul piano normativo; vanno decisamente contrastate le diffuse resistenze che rendono difficile il cammino verso la parità; vanno superate le residue discriminazioni dirette ed indirette che ancora oggi operano nel sistema in danno delle donne, all'interno della famiglia, nella società e nelle istituzioni, senza mai abbassare il livello di guardia a presidio delle vittorie già ottenute. Oggi, infatti, ci rendiamo conto che, pur nella generale precarizzazione che sta investendo i diritti e gli assetti economici in vaste aree del mondo, i risultati conseguiti nel tempo dalle donne sono prepotentemente minacciati da un'onda lunga di ritorno che fa da ostacolo e spinge all'indietro, cancellando diritti e posizioni che si ritenevano e sembravano definitivamente acquisiti.

2. La recente indagine ISTAT pubblicata il 30 dicembre 2016 sui differenziali retributivi nel settore privato offre un esempio chiaro ed inequivocabile delle discriminazioni e delle disuguaglianze nel mercato del lavoro dovute al genere (<https://www.istat.it/it/archivio/194951>).

I dati relativi all'anno 2014 evidenziano che il differenziale retributivo delle donne rispetto agli uomini è negativo (pari al 12,2%) e che lo svantaggio femminile aumenta al crescere delle retribuzioni orarie sia a livello territoriale che settoriale; per le posizioni con la laurea la retribuzione oraria delle donne è di 16,1 euro contro 23,2 euro degli uomini, con un differenziale pari a -30,6%.

Ancora più significativo è il divario rispetto alla fascia dei dirigenti uomini, la cui retribuzione oraria è oltre una volta e mezzo quella dei dirigenti donne.

E' emerso, infine, che le posizioni a bassa retribuzione (il 5,6% delle posizioni lavorative ha una retribuzione oraria inferiore o uguale a 7,5 euro, ossia meno dei due terzi della media nazionale) sono diffuse tra le donne e i giovani e tra i livelli di istruzione più bassi e i part-time.

3. Tali rilevazioni completano una precedente indagine condotta dall'ISTAT nel 2015, con riferimento al decennio 2004-2014, con

*l'obiettivo di fare il punto sulle principali trasformazioni avvenute nel mondo femminile, a dieci anni dalla pubblicazione della ricerca "Come cambia la vita delle donne", presentata nel 2004 (<https://www.istat.it/it/archivio/176768>).*

Cambiamenti positivi ci sono stati, ma ancora largamente insufficienti e molto lontani dall'obiettivo di parità, mentre il quadro complessivo evidenzia arretramenti rispetto al precedente decennio, in alcuni settori particolarmente significativi.

Più che dimezzata è la crescita dell'occupazione femminile, con persistenti notevoli differenze dei livelli occupazionali rispetto agli uomini; permangono barriere all'ingresso nel mercato del lavoro e difficoltà nei percorsi lavorativi e, quanto alla tipologia dei rapporti di lavoro, forte tra le occupate è l'incidenza del *part time*, che deve la sua crescita a strategie economiche aziendali più che alla scelta delle donne di conciliare lavoro e responsabilità familiari.

L'indagine conoscitiva ha, altresì, evidenziato che il vissuto delle donne in termini di rinunce fatte nella loro vita lavorativa, di svantaggi economici sperimentati e di discriminazioni subite per il fatto di essere donne trova conferma nella percezione popolare della condizione femminile nel nostro Paese, a riprova del persistente operare di stereotipi culturali profondamente radicati nel comune sentire.

Sul versante della famiglia permane la rigida divisione dei ruoli, anche se l'asimmetria esistente all'interno della coppia per la mancata o insufficiente redistribuzione del lavoro di cura familiare tende a diminuire per una maggiore partecipazione degli uomini; una certa apertura a ruoli paritari è stata registrata da parte dei giovani, sia nel contesto della famiglia che in quello pubblico, ma allo stato il dato non sembra segnalare o preannunciare una netta inversione di tendenza di breve periodo.

3.1 La presenza delle donne nei luoghi decisionali della politica e delle istituzioni ha fatto invece registrare un netto incremento, anche se la crescita non ha riguardato tutti i settori e soprattutto i luoghi di più alta responsabilità nelle istituzioni.

Nelle ultime elezioni per il Parlamento europeo del maggio 2014 il 40 % degli eletti era rappresentato da donne, anche in virtù di specifiche misure

di riequilibrio adottate per legge; in crescita la presenza delle donne anche nelle elezioni politiche del 2013 (passata dal 20,3 % al 30,7 % degli eletti) e nelle ultime elezioni regionali e comunali.

Significativo il dato della presenza delle donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa che dal 2012 al 2014 è raddoppiata, passando dall'11,6 % al 22,7 %; triplicato anche il numero delle donne - prefetto che sono passate dall'11,3 % nel 2004 al 38% nel 2013; in aumento anche la presenza di donne fra i professori ordinari nelle Università che è cresciuto dal 14,0% al 20,5 %; la percentuale di donne con ruolo di Capo Dipartimento o Segretario generale nella P.A. è aumentata dal 17,9 % al 32,3 %.

3.2 La linea tendenziale di crescita in questi settori si è mantenuta anche nel periodo successivo, ma come già si evidenziava nella indagine ISTAT nelle posizioni apicali la presenza delle donne era e resta estremamente ridotta .

Nel 2015 solo 6 erano le donne con la carica di rettore su 76 atenei, statali e non statali; delle 28 commissioni parlamentari permanenti (14 alla Camera e 14 al Senato) solo 4 sono presiedute da donne; a fronte dell'aumento delle donne nei consigli di amministrazione delle società quotate, persino superiore al limite imposto dalla legge n. 120/2011, la presenza femminile nelle cosiddette figure apicali, come quelle di presidente e di amministratore delegato, era e resta decisamente più bassa rispetto agli uomini.

In particolare, secondo i dati dell'ultimo rapporto Consob, a fine giugno 2015 le donne ricoprivano il 27,6 % dei posti di consigliere (l'11,6 % nel 2012), ma solo 16 svolgevano l'incarico di amministratore delegato.

Non diversi i dati per le società controllate dalle pubbliche amministrazioni e non quotate sui mercati regolamentati (DPR 251/2012); alla data del febbraio 2016 le donne rappresentavano più di un quarto dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ma nessuna donna rivestiva la carica di amministratore delegato, quanto meno nelle società più importanti, mentre al contrario è andata sensibilmente aumentando la tendenza alla nomina di amministratori unici (dal 30 al 35 % nell'ultimo biennio), nell'intento del tutto evidente (almeno nei

casi di nomina successiva ai provvedimenti di diffida adottati dal Dipartimento P.O.) di sottrarsi alle prescrizioni della legge 120/2011, applicabile solo agli organi di amministrazione e di controllo collegiali.

4. Questi dati confermano che il cammino per una effettiva equiparazione tra i generi è ancora lungo e che anzi i tempi si sono allungati non solo per una crisi economica che non sembra avviata a soluzione, ma anche per le forti resistenze del sistema a metabolizzare i cambiamenti culturali già presenti nella società e le dinamiche sociali in atto che sollecitano pieno riconoscimento e nuovi modi di relazionarsi tra i generi.

Questi dati confermano, altresì, la necessità di misure di riequilibrio nei luoghi delle scelte economiche e politiche che, pur nella loro opportuna temporaneità, sembrano essere in grado di esercitare una forza di rottura del sistema, innescando un circuito virtuoso che nel caso delle quote previste per i CdA delle società quotate e non quotate soggette a controllo pubblico ha migliorato le *performance* aziendali, promuovendo un effettivo cambiamento nella selezione dei consiglieri e restituendo efficienza e dinamismo all'organo di amministrazione.

La situazione di stallo, se non di arretramento, non è solo italiana.

Con la Risoluzione del 3 febbraio 2016 il Parlamento europeo, nel richiamare il Patto europeo per la parità di genere 2011/2020 adottato dal Consiglio dell'Unione nel marzo 2011, sulla premessa che negli ultimi dieci anni vi era stato *“un rallentamento dell'azione politica e delle riforme in materia di uguaglianza di genere”* e che il Piano strategico della Commissione 2010/2015 non era stato *sufficientemente ampio da contribuire all'uguaglianza di genere a livello europeo e internazionale*, ha espresso il proprio *“rammarico”* perché nel Programma di lavoro della Commissione per il 2016 mancava uno specifico riferimento alla strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere dopo il 2015, *deplorando* l'adozione di un mero documento di lavoro (*Strategic engagement for gender equality 2016-2019*) che peraltro riduceva la durata dell'azione, nonché l'assenza di parametri di riferimento concreti e di un bilancio specifico per

compiere e misurare i progressi ottenuti, pur condividendo la finalità degli interventi programmati.

Il documento programmatico della Commissione 2016/2019 - che non ha subito variazioni - riproduce i 5 settori di intervento prioritari del precedente Piano, tra i quali *la parità nel processo decisionale*.

Con riferimento a tale settore, in estrema sintesi viene confermato l'obiettivo di migliorare l'equilibrio tra donne e uomini nelle posizioni di rilievo dell'economia, con una rappresentanza minima del 40% del sesso sottorappresentato tra gli amministratori con incarichi non esecutivi delle imprese quotate, obiettivo fatto proprio anche dalla Commissione per l'apparato interno, limitatamente agli incarichi di alta dirigenza e ai quadri intermedi; un migliore equilibrio deve essere perseguito anche nelle posizioni di dirigente esecutivo delle maggiori società quotate, nonché per far fronte alla sovraesposizione degli uomini nelle posizioni decisionali degli enti di ricerca e nella vita pubblica, incluso lo sport.

Il programma punta chiaramente a rafforzare la presenza delle donne nella gestione e direzione delle grandi imprese quotate, con indicazioni anche stringenti che avranno verosimilmente successo, posto che, secondo una recente indagine condotta da un istituto di ricerca ([http://static.valored.it/\\_storage/documents/ricerche/Il\\_valore\\_della\\_flessibilit%C3%A0](http://static.valored.it/_storage/documents/ricerche/Il_valore_della_flessibilit%C3%A0)), la presenza delle donne nei CdA delle grandi imprese, oltre a favorire lo sviluppo della “*diversity*”, farebbe anche crescere il profitto aziendale nella misura del 15 %; ma, quanto agli altri obiettivi, il programma è generico, come efficacemente rilevato dal Parlamento europeo, né le “*azioni chiave per conseguire gli obiettivi*” offrono indicazioni e percorsi da seguire per una effettiva parità di genere nei luoghi dei processi decisionali.

5. I pregiudizi di genere, gli stereotipi culturali, i meccanismi di esclusione e di autoesclusione incidono anche sulla vita delle magistrature, le quali non sono certamente al riparo dalle tante forme di discriminazione di genere che operano nella società, per il fatto di esercitare un potere dello Stato.

Le contrarie affermazioni della giornalista Lucia Annunziata nel corso del convegno organizzato dal CSM per i 70 anni del voto alle donne (*v. Report*), sembrano un artificio dialettico, ove non dettate da intento ironico e provocatorio.

Dall'accesso in magistratura, ritardato di circa 15 anni rispetto all'approvazione della Carta costituzionale, alla diffidenza e/o non accettazione mostrate almeno inizialmente nei confronti della nuova presenza delle donne da parte dei magistrati e degli altri operatori della giustizia; dalla rarefazione della presenza delle donne nei gradi successivi della carriera, fino a sparire nelle posizioni di vertice, ad oggi mai occupate da una donna (Primo Presidente e Presidente aggiunto della Corte di Cassazione, Procuratore generale e Procuratore generale aggiunto presso la Corte), pur essendo ormai trascorsi oltre 50 anni dall'ingresso delle prime donne in magistratura e pur rappresentando oggi le donne una percentuale superiore al 50% del corpo della intera magistratura; dalla ghetizzazione orizzontale delle donne magistrato in uffici minorili e di giudice di sorveglianza, alla scarsa valorizzazione delle donne nelle commissioni di studio, nella Scuola Superiore della Magistratura, negli incarichi internazionali.

E l'elenco potrebbe continuare, ma da ultimo non posso non ricordare la grave sottorappresentanza delle donne nell'organo di autogoverno dove nelle ultime elezioni è stata eletta una sola donna su un numero complessivo di 16 membri togati; una sola donna a fronte di un corpo elettorale costituito per circa il 48 % da magistrato. E si deve alla sensibilità del Ministro Andrea Orlando la costituzione di una apposita Commissione presso il Ministero della giustizia per la riforma del Consiglio Superiore della Magistratura ed in particolare per un nuovo sistema di elezione dei componenti togati che tenga conto delle esigenze democratiche di riequilibrio della rappresentanza delle donne all'interno dell'organo di autogoverno, esigenze che richiedono l'adozione di meccanismi idonei ad assicurare un risultato minimo.

6. Quella rivoluzione, iniziata nel Novecento, non fallita ma rimasta incompiuta, appartiene quindi anche alla memoria storica delle



magistrate, cui spetta il compito di portarla a compimento nell'agire quotidiano e per quanto di competenza, sanzionando e/o eliminando le persistenti disparità e disuguaglianze nella pratica del diritto, mediante l'affermazione e l'attuazione dei principi costituzionali quali valori essenziali e non rinunciabili di riferimento.

Il vissuto di donna, con tutte le problematiche connesse alla condizione femminile nella società e nella famiglia, non può non confluire nella vita professionale, arricchendola ed aprendola al confronto, che è lo strumento principale per una risposta di giustizia giusta e rispondente alle istanze dei cittadini utenti.

Questo apporto così ricco e vitale va riconosciuto e valorizzato ; per esempio , potrebbe giustificare una “*diversity*” nella formazione dei collegi, rendendo residuale la composizione tutta al maschile o al femminile, frequente nella realtà anche per processi che richiederebbero la presenza di entrambi i generi e che talvolta lascia adito a critiche per la temuta mancanza di neutralità.

Dunque la strada da percorrere è ancora molto lunga per tutte, magistrate e non, ma la consapevolezza della importanza di un sentire comune per superare pregiudizi e discriminazioni, nella famiglia come nella società , nei luoghi di lavoro e nello svolgimento dell'attività lavorativa , è un passaggio importante per portare a compimento la rivoluzione delle donne e costruire una cultura della convivenza tra soggetti differenti, fondata sul reciproco rispetto e riconoscimento.