



***Intervista ad Elena Bonetti  
Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia***

*a cura della Redazione*

Si ringrazia la Ministra Elena Bonetti per le articolate risposte ai vari interrogativi posti dalla Redazione sulle misure da assumere per una effettiva parità di genere. Sul tema delle differenze retributive uomo-donna e sulle minori prospettive di accesso per le donne alle c.d. “nuove professioni”, sulla sottorappresentanza delle magistrate nell’organo di autogoverno e negli organi di vertice della magistratura, come sull’esistenza di un *gap* anche nella carriera universitaria, la Ministra ha mostrato consapevolezza della complessità delle questioni da risolvere, ma anche della necessità ed urgenza di interventi adeguati per “indurre un effettivo cambiamento nel Paese”.

*D. Secondo il Global Gender Gap Report 2020 e i dati ISTAT del 9.12.2019, permangono in Italia sensibili differenze retributive uomo-donna, nonostante il calo dall’8,8% al 7,4% che è stato registrato nel 2019; anche in termini di occupazione il divario è pari al 18,9 %, percentuale particolarmente elevata che ci posiziona al penultimo posto in Europa, davanti a Malta. Il gap - secondo le previsioni del Report - è destinato ad aumentare, in quanto il processo di automazione e di trasformazione digitale in corso inciderà soprattutto sulle occupazioni tradizionalmente appannaggio delle lavoratrici, le quali sono poco*

*rappresentate nelle “nuove professioni” che richiedono una preparazione tecnico-scientifica (le c.d. competenze STEM: scienze, tecnologia, ingegneria e matematica).*

*Quali le linee di intervento del Suo programma per ridurre più velocemente il gap salariale ed occupazionale, in particolare per quanto attiene alle posizioni dirigenziali e di vertice?*

*Quali misure possono essere adottate per sollecitare i giovani, ed in particolare le giovani donne, allo studio delle competenze STEM che meglio garantiscono l'accesso al mercato del lavoro?*

R. Il gap occupazionale e salariale è un elemento di divisione sociale, è un tema prioritario e va affrontato con una progettualità che risponda alla sua complessità, a più livelli. Se l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro restano un problema, il quadro si complica ulteriormente sul piano della retribuzione, che opera da moltiplicatore di disuguaglianze. Le donne vivono di più, ma con redditi più bassi e maggiore incertezza sul loro futuro.

È tempo di dotare il nostro Paese – e vogliamo farlo entro il 2020 - di un Piano strategico nazionale sulla parità di genere, con un percorso partecipato che includa il mondo del lavoro, le associazioni e gli enti territoriali. In questo contesto, ci sarà spazio per molte iniziative, tra cui misure per promuovere, in collaborazione con il Miur, l'accesso a percorsi di studio nei settori STEM da parte delle ragazze.

Oggi c'è bisogno di costruire forme innovative di lavoro, di incentivare un'educazione al mondo scientifico e matematico e cambiarne la narrazione. Il tema dell'Intelligenza Artificiale aumenterà il divario tra uomini e donne, se le donne non accederanno alle professioni STEM. Se i programmatori dell'AI saranno solo uomini, saranno gravi le ripercussioni sull'intero sistema cultura del nostro futuro.

*D. Dopo gli ultimi concorsi, la presenza delle donne in magistratura ha raggiunto la percentuale del 54 %; l'ampliamento della base, con vincitrici di concorso in percentuali vicine al 70%, non ha tuttavia comportato un corrispondente aumento delle donne negli incarichi direttivi e di vertice della magistratura.*

*Quali a Suo avviso le ragioni? C'è un gap delle donne anche nella carriera universitaria?*

R. È vero che nel mondo universitario si ha minor presenza di donne ai vertici della carriera accademica. I dati Onu ci dicono che la presenza delle donne nella ricerca è solo del 28%. C'è un problema culturale, rispetto al quale occorre promuovere la partecipazione femminile anche

nelle discipline scientifiche, oggi molto attive nella ricerca. C'è poi un problema di valutazione e struttura del percorso di carriera accademica: l'esperienza femminile e della maternità non è ancora sufficientemente considerata come valore. Il gap, d'altra parte, è comune a moltissimi altri ambiti lavorativi.

Senza dubbio, l'errore da non fare quando si parla di diritti universali è ritenere che siano raggiunti una volta per sempre. Il tema dei diritti va coltivato in ogni azione - perché ogni atto è in sé politico - ma anche costantemente nutrito nei suoi fondamenti antropologici. È nella cultura e nell'educazione la radice di quello che ancora manca per una piena realizzazione delle donne nel lavoro. C'è sicuramente ancora molta strada da percorrere verso la piena parità, ma è importante anche sottolineare che molta strada è stata fatta. Questo, grazie ad una serie di interventi, azioni positive e sperimentazioni di buone prassi che hanno portato risultati apprezzabili. Nel 2005 l'Italia si configurava come il Paese europeo con il più ampio divario di genere nelle funzioni di responsabilità sia politiche che economiche, mentre oggi siamo il sesto Paese con il minor divario di genere nel *decision making* economico e ci collochiamo al 13mo posto per la differente rappresentanza di genere in politica. Inoltre, le leggi sulle quote di genere hanno avuto un impatto anche indiretto, muovendo un cambiamento culturale nella società. L'Italia è oggi il Paese che ha fatto registrare il più alto incremento del "*Gender Equality Index 2019*" a partire dalla sua prima misurazione, nel 2005. Per avanzare ancora, sarà necessario fare un passo in più e promuovere una cultura di alleanza tra generi e generazioni e attivare percorsi educativi e di comunità, che insegnino a riconoscere il valore dell'apporto personale in tutti i contesti e i tempi della vita, quelli della famiglia e quelli del lavoro. È compito comune, che chiede pazienza e coraggio.

*D. Sul piano della famiglia, le previsioni contenute nella legge di bilancio relativamente alla corresponsione di un assegno familiare e all'accesso gratuito agli asili nido costituiscono certamente misure destinate ad avere effetti significativi anche sulla condizione della donna nell'ambito familiare. Ritiene che tali misure siano idonee e sufficienti a ridurre il gap occupazionale delle donne?*

R. Non si tratta solo di questo, anche se auspichiamo che con queste misure il Family Act possa favorire l'armonizzazione dei modi e dei tempi di vita e lavoro, per le donne e per gli uomini. Occorre un approccio culturale diverso nei confronti dell'esperienza stessa della maternità, che oggi non viene considerata per la sua capacità di produrre competenze utili

in campo professionale. Con la legge di bilancio abbiamo tracciato un percorso che vuole ridare centralità alle famiglie e alle nuove generazioni. La scelta di rifinanziare ed estendere il congedo di paternità a sette giorni, con l'obiettivo futuro di portarlo a quindici, va in tale direzione. È un primo passo, necessario però per attivare un processo di cambiamento vero nell'equilibrio delle responsabilità educative dei genitori, affinché queste siano condivise e possano realmente rispondere a quell'interesse superiore del bambino, che ravvisiamo nel diritto ad una piena educazione e che deve orientare le nostre decisioni. Aggiungo che se la genitorialità si radica in una scelta personale, un bambino che nasce è un bene per tutta la comunità. Questa dimensione relazionale, fondata nella famiglia come prima formazione sociale, va letta nel contesto più ampio – anch'esso relazionale - della cittadinanza e del bene comune. Le misure a sostegno delle famiglie nascono anche con l'obiettivo di stimolare nel Paese questa consapevolezza.

*D. È allo studio, presso il Ministero della Giustizia, la riforma del sistema elettorale del CSM. Superata l'ipotesi del sorteggio, per evidenti profili di incostituzionalità (v. art. 104 Cost.), è stata formulata una nuova ipotesi che prevede 19 collegi, un procedimento elettorale in due turni di votazione nell'ambito del medesimo collegio uninominale e la possibilità per l'elettore di esprimere fino a tre voti di preferenza, purché non del medesimo genere. L'ADMI ha espresso il proprio parere negativo anche in ordine a tale soluzione, ribadendo che l'attuale sistema ha prodotto una storica e grave sottorappresentanza delle magistrature nell'organo di autogoverno e che a tale situazione deve porsi rimedio con la previsione di quote di risultato.*

*Qual è la Sua posizione al riguardo?*

R. Non credo stia al Ministro delle Pari Opportunità prendere, come Lei chiede, una "posizione" a questo riguardo. Senza dubbio, sento di condividere quanto la stessa presidente della Corte costituzionale, Marta Cartabia, ha dichiarato poco dopo la sua elezione: c'è un lungo cammino da fare. Le istituzioni politiche, dal proprio canto, hanno il dovere di contribuire, nell'orizzonte delle loro competenze, a rimuovere le barriere che impediscono alle donne di veder realizzato senza discriminazioni il pieno godimento dei propri diritti, tra cui l'accesso libero e paritario alle posizioni di responsabilità. Su questo fronte, l'attenzione da parte del Governo è massima e le parole del Presidente Mattarella sul lavoro delle donne ci sostengono in questo percorso.

*D. Con la recente legge n.160/2019 (legge bilancio 2020) è stata modificata la c.d. legge Golfo- Mosca n.120/2011, concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo delle società quotate nei mercati regolamentati. Il criterio di riparto degli amministratori e dei sindaci, già previsto per tre mandati consecutivi, si applica invece per sei mandati consecutivi ed il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti e dei sindaci effettivi. Ritieni che le quote di risultato siano una misura efficace per una effettiva parità di genere, come tale utilmente applicabile anche in altri settori per superare ghettizzazioni professionali in danno delle donne?*

R. Le quote sono state e sono in molti casi lo strumento necessario per indurre un cambiamento nel Paese. La proroga e il rafforzamento della legge Golfo-Mosca, con l'innalzamento *da un terzo al 40%* della presenza delle donne nei CdA delle società quotate, è un fatto importante: lo abbiamo chiesto e sostenuto con forza e sono certa sortirà altri effetti positivi, che tutti auspichiamo. Va ricordato che la partecipazione femminile nelle società italiane quotate nel 2010 era pari a circa il 6%. Non basta solo questo, certamente, per realizzare stabilmente il cambiamento culturale che vogliamo. Il tema vero è che una seria politica di parità, di sviluppo sostenibile e di crescita, si attiva dove lo sguardo maschile e quello femminile si incontrano in una sinergia reciproca. Il lavoro che serve, ancora una volta, è educativo e culturale. Chiede una collaborazione tra tutte le parti sociali – le Istituzioni in prima linea – e una nuova capacità di lavoro di rete, nella piena valorizzazione del contributo di ciascuno. I tempi sono maturi e se, come rappresentanti delle Istituzioni e della politica, non dovessimo raccogliere ora questa sfida, rischieremmo di perderla per sempre.