

Collegio 4 relativo ai magistrati che esercitano le funzioni di giudice presso gli uffici di merito ovvero che sono destinati alla Corte di cassazione.

Tiziana DRAGO

Superare gli stereotipi culturali per una effettiva parità di genere

1. Le quote di “chance”

Con riferimento alle questioni poste dal primo tema in discussione, in via preliminare ritengo utile evidenziare che dall’interessante indagine Istat effettuata in relazione all’anno 2018, è emerso che gli stereotipi più comuni sui ruoli di genere sono: “per l’uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro” (32,5%), “gli uomini sono meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche” (31,5%), “è l’uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia” (27,9%). Il 58,8% della popolazione (di 18-74 anni), senza particolari differenze tra uomini e donne, si ritrova in questi stereotipi, più diffusi al crescere dell’età (65,7% dei 60-74enni e 45,3% dei giovani).

Non vi è dubbio che la diffusione di tali modelli di precomprensione della realtà osti al riconoscimento delle competenze professionali femminili nei ruoli apicali e, pertanto, le quote di risultato costituiranno un obiettivo da raggiungere e uno strumento utile, fintanto che l’effettiva e adeguata rappresentanza delle donne in posizioni direzionali non scaldi, rendendola desueta, la falsa rappresentazione di una corrispondenza biunivoca tra assertività, elevate competenze speculative e di raziocinio, equilibrio, capacità decisionali e l’appartenenza al genere maschile.

Con specifico riferimento alla novità introdotta dalla riforma Cartabia, ritengo che la presenza delle quote nelle candidature, seppur utile in quanto incrementa le chance di elezione, non assicura la finalità di garantire il risultato della equilibrata presenza. In tale direzione considererei più efficace l’introduzione del meccanismo della doppia preferenza di genere e la previsione che il genere meno rappresentato debba ottenere una quota minima dei consiglieri (anche per la componente laica).

In ogni caso mi sento di dire che la rappresentanza di genere non è condizione sufficiente per garantire una trasformazione delle forme del linguaggio e dei contenuti dell’attività di alta amministrazione che compete all’organo consiliare.

Come è stato ben detto in un recente articolo di Serughetti sull'editoriale Domani, il punto è che *“il concetto di rappresentanza è complesso e rimanda a diversi significati. Rappresentare è “stare per”, in una visione descrittiva che enfatizza la corrispondenza e somiglianza tra rappresentante e rappresentato. Ma è anche “agire per”, se l'attenzione si concentra sull'attività del rappresentante. Nella seconda prospettiva, dove viene in primo piano la dimensione sostanziale dei bisogni, delle domande, degli interessi, la capacità di rappresentare non risiede nel riflettere tratti comuni, ma nel perseguire attivamente alcuni obiettivi”*.

Sotto questo profilo l'agenda del prossimo CSM deve necessariamente arricchirsi di riflessioni approfondite e misure organizzative volte a garantire l'efficienza dell'amministrazione della giustizia in un contesto in cui le donne rappresentano ormai oltre la metà dell'organico della magistratura ordinaria e, pertanto, si pone ormai ineludibilmente l'esigenza di salvaguardare, per ragioni fisiologiche e non patologiche, non solo e non tanto la posizione delle colleghe assenti per maternità, bensì il sovraccarico di lavoro che, del tutto incolpevolmente, ne consegue a carico dei colleghi e colleghe che rimangono in servizio.

Allo stesso modo è importante tentare di valorizzare le prassi virtuose che consentono perlomeno in determinati settori della giurisdizione di ridurre la presenza in ufficio dei magistrati e delle magistrato per consentire loro di lavorare nei rispettivi luoghi di residenza, favorendo così la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, a beneficio di entrambi.

2. Incarichi direttivi e valutazione di professionalità

Il secondo e il terzo punto delle questioni poste presentano, dal mio punto di vista, un comune denominatore nell'autostereotipizzazione, e cioè nel fenomeno in base al quale anche le donne hanno interiorizzato una suddivisione di ruoli di genere orientata ad attribuire loro, sotto un profilo quasi naturalistico e pertanto deontologico, ogni competenza attinente alla gestione domestica e all'accudimento dei figli.

Questi stereotipi descrittivi e anche prescrittivi fanno sì che, spesso, siano le donne stesse ad autoescludersi dalla competizione per ruoli direttivi e semidirettivi, nella preoccupazione di non riuscire a governare adeguatamente l'aggravio del carico lavorativo nell'invarianza di quello familiare. Ne consegue che difficilmente, a parità di competenze, potrà realizzarsi un riequilibrio nella rappresentanza di genere a quel livello,

fin tanto che non si rimuoveranno quegli stereotipi, profondamente radicati nella coscienza sociale e, quindi, anche nel comune sentire di colleghi e colleghe prive di una formazione specialistica su questi temi, nel campo delle scienze psicosociali e non attrezzati ad una revisione critica di certi convincimenti ormai smentiti dalle neuroscienze. Per le stesse ragioni non posso condividere la valutazione per cui un sistema di progressione in carriera ispirato a criteri di iperproduttività dovrebbe essere corretto in relazione al lavoro femminile, sottintendendo che l'esclusiva pertinenza del carico familiare non possa che escludere una quantità di lavoro femminile pari a quella maschile.

Se posto invece in termini generali, il problema della necessaria delimitazione della quantità di lavoro dovrà costituire un imperativo categorico per il prossimo Consiglio Superiore, in mancanza derivandone ripercussioni non solo sulla qualità di quel lavoro, bensì sul benessere psicofisico dei magistrati e magistrato rispetto al pericolo di burnout.

Vorrei aggiungere a quanto detto che, fino a quando non si perverrà al superamento di determinati modelli culturali e prendendo atto che, attualmente, le magistrato sono gravate quasi in via esclusiva del carico familiare, la mia idea è quella per cui occorrerebbe interloquire col Ministero per un'organizzazione logistica e un'edilizia giudiziaria che preveda, all'interno di ciascun ufficio giudiziario, la realizzazione di nidi aziendali, in modo da agevolare le colleghe in difficoltà rispetto alla cura dei propri figli in tenera età.

Quanto al tema disciplinare, ritengo che l'introduzione di nuovi illeciti operata dalla riforma presenti criticità sotto il profilo del rispetto del principio di tassatività, con conseguente dilatazione dell'ambito di discrezionalità dell'organo disciplinare da un lato, ed impossibilità per la norma sanzionatoria di fungere efficacemente da guida del comportamento del magistrato dall'altro.

Tiziana Drago, entrata in magistratura nel 2002.

Attualmente in servizio presso il Tribunale di Reggio Calabria, Sezione del Riesame. Svolge attività di collaborazione con il Presidente del Tribunale nell'organizzazione e coordinamento dell'Ufficio del Giudice di Pace. Già componente della Commissione Flussì.