

Impariamo ad usare le lenti di genere

Paola Di Nicola

Chi è digiuno della feconda elaborazione femminile e femminista sulla questione della presenza dirompente delle donne nelle istituzioni, costruite e concepite solo al maschile per millenni, potrebbe chiedersi se davvero esistano ancora ostacoli culturali e sociali in magistratura, quale sia la differenza tra uomini e donne nell'attività interpretativa e nella gestione di un ufficio giudiziario.

Prima di partire con i numeri, unica cosa davvero inconfutabile nella lettura dei fenomeni umani (e non solo), mi piace proporre due esempi della nostra lingua.

Numeri e linguaggio sono armi di potere che affondano nella notte dei tempi perché costruiscono l'identità propria e altrui, senza chiedere il permesso.

Chi li domina, chi li monopolizza ha il controllo ed il potere.

Primo esempio linguistico: Governante.

Al maschile, il governante è colui che governa un Paese.

Al femminile, la governante è colei che cura la casa.

Secondo esempio linguistico: modello/modella.

Al maschile, il modello è colui che rappresenta il riferimento (morale, politico, sociale, economico, ecc.) da eguagliare.

Al femminile, la modella è colei che indossa capi di abbigliamento per fotografie, sfilate di moda, corpo.

Questo impariamo dal giorno in cui nasciamo, uomini e donne, e costituisce il nostro sostrato culturale, tanto da creare la nostra identità, sia che facciamo i magistrati, sia che lavoriamo alla cassa di un supermercato.

La storia dell'interpretazione ci ha insegnato che non esiste una toga neutra, perché l'attività interpretativa ha un altissimo senso politico, capace di incidere su assetti di potere dati, tanto da confermarli o

trasformarli.

E' la formazione, la storia, la cultura di ognuno di noi ad entrare prepotentemente nell'interpretazione.

La storia del genere maschile e del genere femminile, l'esercizio del potere dell'uno con l'imposizione e l'esclusione dell'altro, hanno inciso sull'identità di ciascuno, sulla sua storia, sul suo sostrato. Hanno fatto la nostra differenza. Quindi non può non fare la differenza nella gestione di un ufficio direttivo,

in una formazione decentrata, in un consiglio giudiziario, in una direzione di una cancelleria o nella tessitura del rapporto con i colleghi o con il personale.

Ma ci vuole consapevolezza di genere per capirlo, per vederlo e per evitare l'omologazione, altrimenti riproduciamo un modello maschile che noi donne, per fortuna, imitiamo male.

Non fare apprezzare la nostra differenza di donne è uno straordinario lavoro secolare di gestione maschile del potere che ha escluso metà del genere umano e ha posto se stesso come unico parametro. Non c'è male come risultato: restare unico ed indiscusso modello. Se avesse prodotto eccellenti frutti nelle istituzioni e nella loro corretta gestione alzerei le mani e tenterei di replicarlo. Il problema è che non è così.

Per vederlo ci vogliono quelle che io chiamo lenti di genere, cioè la consapevolezza che esiste la differenza.

Non è lavoro facile. E' un esercizio quotidiano. Un esempio per tutti. Vedere quante sono le relatrici ai corsi della formazione decentrata o della Scuola Superiore della Magistratura. Non ci facciamo caso che le donne sono sempre in percentuali modeste, non ci facciamo caso sul perché questo avvenga. E' sempre stato così del resto.

Iniziamo a guardare meglio e a capire perché.

Entrare come donne in un'istituzione a forza di sentenze della Corte Costituzionale perché ritenute inadeguate intellettualmente non è un dato neutro, impone di dimostrare competenza e senso del dovere ogni giorno,

anche oggi e per cento anni ancora, nascondendo la nostra contemporanea attività di cura su tutti i fronti, pretesa da noi stesse perché pretesa dal contesto sociale. Ha un costo.

Entrare in un'istituzione in numeri sempre più massicci, ma non essere rappresentate è la conferma dello stereotipo che ci aveva escluse per la nostra inidoneità.

E' una lotta quotidiana. Non è piacevole vederla perché vuol dire essere ancora indietro, per questo si preferisce ritenere che non esista. Contare una presenza di donne tra il 15 e il 20 per cento negli uffici direttivi e verificare che troppo spesso sono i meno importanti per dimensioni e rilevanza, è il segno di un ritardo istituzionale e culturale.

Che ci sia solo una donna togata al CSM è un dato di fatto inequivoco che dimostra il notevole ritardo della magistratura associata con i temi della democraticità e della rappresentanza specie perché le donne non sono una minoranza, ma una maggioranza anche numerica.

Che le giovani magistrato che partono, in numero sempre crescente, verso la prima sede confessino sottovoce, e solo tra loro, di temere ciò che troveranno per il pregiudizio di cui saranno vittime sia per il loro desiderio di avere figli che per la gonna che indosseranno, sentendosi, sin dal primo giorno, un "problema da risolvere" per colleghi, capi degli uffici, avvocatura, imputati e testimoni, è un tema istituzionale di cui farsi carico o no ?

La magistratura, a partire dalla sede più autorevole, come il CSM, deve cambiare passo: offrire nuove chiavi di lettura e di interpretazione; costruire nuovi modelli di gestione del potere; rompere gli schemi; volare più alto; non accontentarsi del basso cabotaggio; creare consapevolezza di genere maschile e femminile, senza lasciare nessuno indietro. Prospettare opportunità vere per tutti, distruggendo alibi e stereotipi.

E' un lavoro entusiasmante che la magistratura, insieme, può e deve fare, anche con il contributo del dubbio e dell'incertezza. Quello che non ci si può più permettere, invece, è fare finta che la rivoluzione di genere non sia avvenuta.