



Il lungo cammino delle donne nelle istituzioni

REPORT a cura di Irene Ambrosi

Il 4 dicembre 2015, presso l'Università Sapienza di Roma, Dipartimento Scienza della terra, si è svolto un incontro di studio promosso dall'Università e dall'ADMI sui temi delle pari opportunità. In apertura dei lavori, il **Rettore prof. Eugenio Gaudio** ha rivolto il suo indirizzo di saluto, sottolineando il significato della presenza delle donne nelle istituzioni, in un Paese come l'Italia che ha una storia democratica recente, dando atto che, nonostante le molte conquiste ottenute, le donne incontrano ancora molti ostacoli nell'accesso alle posizioni di vertice all'interno della istituzione universitaria.

I lavori sono stati introdotti dalla **prof. Giuliana Scognamiglio**, ordinaria presso la facoltà di giurisprudenza e delegata pari opportunità Università Sapienza, che ha salutato con favore il confronto con le donne magistrato dell'ADMI, al fine di avviare una riflessione comune sulle ragioni dei ritardi nei cambiamenti culturali che hanno reso difficile il cammino delle donne nelle istituzioni e sulla insufficienza delle misure adottate in materia di parità, richiamando tutte a verificare la

possibilità di nuovi percorsi , tra i quali in primo luogo il criterio delle quote, quale strumento necessario per accelerare la realizzazione dell'obiettivo dell'*empowerment*, ma anche come segnale di democrazia interna e al tempo stesso come fattore di cambiamento culturale e di sviluppo economico.

Carla Lendaro, presidente ADMI, nel suo indirizzo di saluto, ha ricordato le iniziative più significative promosse dall'ADMI nei suoi 25 anni di attività , denunciando ancora una volta la scarsa presenza delle donne magistrato negli incarichi dirigenziali e sollecitando una riflessione sul ricorso a nuovi strumenti per una effettiva parità.

I lavori sono stati coordinati da **Gabriella Luccioli**, già presidente della 1° Sez. civ. della Corte di cassazione, che, nell'esprimere il proprio apprezzamento per questo primo confronto fra le diverse esperienze maturate dalle donne nella giurisdizione e nelle università, ha ricordato che l'Agenda per lo Sviluppo Sostenibile 2015-2030, approvata dall'ultima Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel settembre 2015, prevede fra i 17 nuovi Obiettivi il "pieno raggiungimento della parità di genere e dell'*empowerment* delle donne", in quanto principi fondamentali. Per superare i ritardi accumulati si impone quindi un cambio di marcia, con nuovi e più incisivi strumenti di parità.

La prima sessione, dedicata all'*empowerment*, ha avuto inizio con la relazione della **prof. Fausta Guarriello**, ordinaria dell'Università di Chieti-Pescara, che ha richiamato il Programma della Conferenza di Pechino 2005 e il rapporto 2014 del Governo italiano che definiva "pessimi" i risultati raggiunti nell'ultimo quinquennio, in quanto non erano stati affatto superati i fenomeni di segregazione per settore e di assenza delle donne dai posti di comando già evidenziati nel precedente rapporto. Con riferimento alle università, ha rilevato che, nonostante la impetuosa crescita delle donne nella carriera universitaria, la loro presenza nei posti di vertice resta scarsa e che la riforma Gelmini - che pure aveva previsto la introduzione negli statuti del principio di pari opportunità per favorire la presenza delle donne nella *governance* universitaria - non ha prodotto risultati significativi. Infatti, il principio di pari opportunità viene enunciato negli statuti, ma su 73 Atenei solo otto vedono donne in posizioni di vertice. Secondo una ricerca della Commissione europea permangono strozzature nei vertici delle carriere

nell'accademia e, in mancanza di nuovi e più incisivi strumenti di intervento, ci vorranno 70 anni per il superamento di tali criticità.

Per l'ADMI, **Antonietta Carestia** ha richiamato il Manifesto Programmatico dell'associazione che già nel 1990 individuava nel *self empowerment* e nell'*empowerment* i due obiettivi da perseguire. Il primo di carattere strategico, perché diretto a promuovere e a sviluppare nelle donne magistrato la consapevolezza del proprio ruolo nella interpretazione e nella applicazione della legge, per verificarne l'apparente neutralità e liberare la giurisdizione dagli stereotipi e dai pregiudizi di genere. Il secondo - inteso come assunzione di responsabilità attraverso una condivisione reale del potere - ancora lontano da raggiungere, perché, nonostante le donne rappresentino oggi il 50 % circa del numero complessivo dei magistrati in servizio, la loro presenza nelle posizioni dirigenziali scende al 23% per gli incarichi semidirettivi e al 21% per i direttivi. Simbolica poi la presenza delle donne nell'organo di autogoverno e nel Comitato Direttivo della Scuola superiore della magistratura.

Paola Di Nicola ha affrontato il tema del pregiudizio di genere che può inquinare il momento della decisione, dando lettura di stralci di motivazione di alcune sentenze che evidenziano l'esistenza di un unico stereotipo, quello di genere, *che mette d'accordo tutti, sia gli imputati che le vittime e i testimoni, i quali sono intrisi dello stesso pregiudizio e con la loro narrazione ne confermano l'esistenza.* Esempio tipico di paradigma logico stereotipato è *che le lesioni da maltrattamenti o violenza esistono soltanto se comprovate da certificati medici e soltanto se c'è un movente unanimemente giustificabile come può essere la gelosia.* E all'interrogativo: *chi produce lo stereotipo e chi lo alimenta?*, la Di Nicola ha risposto, indicando "la cultura, la storia, la letteratura, la televisione, i libri di scuola, il linguaggio in cui il femminile viene completamente soppiantato dal maschile perché ciò che non si nomina non esiste", aggiungendo che a maggior ragione ciò vale per il diritto perché "quello del diritto è il linguaggio del potere e cioè di chi decide quello che è giusto e quello che giusto non è".

Nella seconda sessione il dibattito ha riguardato l'organizzazione, quale strumento per recuperare l'efficienza delle istituzioni e l'efficacia dell'azione svolta.

La **prof. Maria Cristina Bombelli**, Presidente dell'istituto di formazione Wise Growth, ha rilevato che sul piano dell'organizzazione le donne sono più efficienti perché hanno tempi ristretti, divise come sono tra impegni di lavoro e carichi familiari, e che la conoscenza delle regole e delle dinamiche dell'organizzazione consentono di liberare i propri talenti e quindi di costruire un proprio percorso professionale, superando esclusioni ed autolimitazioni, con effetti positivi sul piano personale e per la struttura nella quale si opera.

Ha sottolineato che l'organizzazione è costituita dagli organigrammi e dall'efficienza di chi tiene insieme l'organizzazione e che per ottimizzare i risultati è necessario rispettare le regole della gerarchia, le procedure e le culture che vivono all'interno della struttura. In particolare ha osservato che la P.A. è troppo centrata sulle azioni e poco sui risultati, con effetti negativi sulla efficacia dei propri interventi, e che nel pubblico impiego è gravemente carente la cultura del premio/sanzione, che costituisce invece un utile strumento per il buon funzionamento di una struttura amministrativa.

Graziana Campanato, già presidente della Corte di appello di Brescia, ha ricordato il suo percorso professionale, soffermandosi in particolare sulla sua esperienza di presidente di corte di appello. Per realizzare il piano organizzativo predisposto all'atto della sua nomina ha puntato molto sull'organizzazione "come modo di lavorare", sul coinvolgimento del personale e sulla collaborazione con le altre istituzioni, sviluppando *capacità di dialogo e assumendo direttamente carichi di lavoro per fare cultura giuridica insieme agli altri ed evitare la chiusura della giurisdizione in se stessa*. In conclusione, l'organizzazione come valore e come strumento per raggiungere obiettivi culturali comuni e rendere efficace la risposta di giustizia.

La **dott. Maria Ester Scarano**, direttore Area Affari Legali della Sapienza, ha richiamato le tante difficoltà che incontrano le donne anche nei ruoli amministrativi. Quanto alla propria esperienza professionale, ha ricordato che, entrata in servizio nel 1997, nel 2008 partecipò al concorso di dirigente di 2° fascia: su 100 candidati fu l'unica donna ammessa all'orale, insieme a 7 maschi, e risultò poi vincitrice di uno dei tre posti messi a concorso.

Amare le conclusioni, nel senso che il pregiudizio di genere opera nei confronti delle donne nel settore dell'amministrazione, non diversamente da quanto avviene per il corpo docente, se è vero che oggi le donne

laureate rappresentano il 58 % del totale, ma che la percentuale delle donne è alta per i posti di ricercatore e di associato (poco meno del 45 % sul totale) , per scendere al 20% con riferimento ai professori ordinari.

Evelina Canale, già presidente ADMI, nella relazione scritta di cui ha dato lettura Milena Falaschi, componente del Consiglio direttivo ADMI, ha affrontato la questione della sottorappresentanza delle donne nell'organo di autogoverno della magistratura, di cui ha offerto una ricostruzione storica che non vede sostanziali mutamenti nel tempo, posto che dalla elezione della prima donna al CSM nel lontano 1986 la sottorappresentanza si è mantenuta costante, per trasformarsi talvolta in un segno totalmente negativo, con l'unica eccezione della consiliatura 2006/2010 in cui erano presenti ben quattro donne. Con urgenza si impone quindi una riforma del sistema elettorale, con ricorso al sistema delle quote.

I lavori sono proseguiti con una intervista a **Catia Tomasetti**, Presidente ACEA, a cura della giornalista del TG2 **Maria Concetta Mattei**. La Tomasetti, avvocato di affari, ha premesso di essere stata fortunata, ma di avere molto investito nella propria formazione per raggiungere determinati obiettivi, sostenuta da una cultura fortemente paritaria che era presente nella sua famiglia di origine e che le ha consentito di perfezionare i propri studi all'estero e di dedicarsi ad una professione non di facile accesso per le donne. Pur essendo soddisfatta del proprio lavoro , ha accettato l'incarico di presidente dell'ACEA come sfida, per mettere alle prova le sue capacità relazionali e le sue doti organizzative.

L'esperienza sul campo è stata all'inizio faticosa, per la necessità di riorganizzare l'azienda in tutti i suoi settori , ma i risultati sono stati subito molto positivi, grazie anche alla collaborazione di tutti i membri del C.d.A, di cui fanno parte molte donne motivate e preparate , con le quali il rapporto è stato ed è di fattiva collaborazione e di pieno coinvolgimento nei progetti da realizzare. Giudica positivamente la legge Golfo – Mosca , anche se nella sua concreta attuazione ha trovato diffuse resistenze che si sono tradotte nella nomina a componenti dei CdA di persone di famiglia (mogli, figlie o parenti).

Ha sottolineato che il CdA dell'ACEA è il più rosa d'Europa e che con la sua nomina a Presidente non solo è stato rivitalizzato il CPO

dell'azienda, ma sono stati formati gruppi di lavoro che curano singoli progetti (flessibilità del lavoro, asili nido), con un'apertura anche alle questioni di disagio economico in cui vengono a trovarsi molte famiglie.

La **prof. Lucia Calvosa**, ordinaria presso l'università di Pisa, ha illustrato il contenuto della legge Golfo-Mosca n. 120/2011, la quale prevede una quota riservata al genere meno rappresentato negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate e delle società a partecipazione pubblica, rendendo obbligatoria una modifica statutaria in tal senso. La misura ha carattere transitorio, perché la legge ne limita la operatività a tre mandati. Secondo i dati disponibili, alcune società hanno introdotto una modifica in via generale, senza predeterminazione di durata, altre hanno introdotto il limite di legge; in numerosi casi le società controllate hanno modificato l'organo di amministrazione da collegiale a monocratico, sottraendosi in tal modo alla nuova disciplina. Con riferimento agli altri Paesi europei, la relatrice ha precisato che in Francia e in Olanda la riserva di quote si applica anche alle società non quotate e che si è in attesa di una direttiva europea che regoli la materia. Conclude ribadendo quanto già risulta dal Libro verde della UE, nel senso che le azioni positive non sono sufficienti a rendere effettiva la parità di genere, essendo a tal fine necessario un equilibrio tra impegni di lavoro e famiglia.

La terza parte dell'incontro è stata dedicata ad una tavola rotonda sulle "Quote di genere"¹, sui possibili sviluppi e comunque sull'opportunità di estendere le quote all'ambito universitario e a quello giudiziario. Il dibattito a più voci ha visto posizioni nettamente differenziate, il che da una parte si giustifica con la novità della questione e con le difficoltà tecniche che si frappongono alla introduzione - sia pure in via transitoria - di quote di risultato in strutture e carriere rigidamente regolamentate nel loro sviluppo, dall'altra sollecita ulteriori riflessioni al fine di individuare strumenti e modalità che possano colmare il gap oggi esistente e ormai divenuto in alcuni casi intollerabile, se è

¹ Alla tavola rotonda : "E' opportuna l'espansione dell'ambito applicativo del principio delle quote di genere?", hanno preso parte : **Marina Brollo**, professore ordinario direttrice Dipartimento di Scienze giuridiche, Università di Udine; **Elisabetta Cesqui**, capo dell'Ispettorato generale del Ministero della Giustizia; **Madia D'Onghia**, professore associato e presidente CUG dell'Università di Foggia; **Anna Maria Isastia**, professore ordinario della Sapienza Università di Roma **Elisabetta Pierazzi**, giudice del Tribunale di Roma; **Loredana Segreto**, direttore generale dell'Università di Torino.

vero che su 66 rettori solo 7 sono donne .

In particolare, la questione delle quote è stata affrontata con riferimento alle elezioni al CSM, la cui composizione ancora oggi è in assoluta prevalenza maschile.

A fronte della posizione espressa da **Elisabetta Pierazzi**, favorevole alla introduzione di quote di risultato nelle elezioni al CSM, **Elisabetta Cesqui**, capo dell'Ispettorato presso il Ministero della Giustizia e componente della Commissione ministeriale incaricata di predisporre uno schema di disciplina legale in materia di costituzione e funzionamento del CSM, ha espresso al riguardo perplessità per motivi di sistema, dissentendo in particolare dalla proposta contenuta nella delibera del CSM 2.4.2014 che prevede la doppia preferenza di genere ed una riserva di una quota minima di genere di 1/3 sia della componente togata che di quella laica; ha indicato i temi di indagine della Commissione e le diverse ipotesi allo studio per il riequilibrio della rappresentanza di genere nell'organo di autogoverno della magistratura (sistema proporzionale con voto di lista su cinque collegi; sistema maggioritario con due tornate, in modo da allargare le candidature e poi selezionare ; sistema misto), precisando che i lavori sono in stato avanzato e che dovrebbe essere rispettato il termine del 31.12.2015.

L'incontro di studio, molto denso di contenuti, ha visto un confronto di grande interesse che ha consentito a molte di noi di conoscere e prendere contatto con realtà nuove, apparentemente molto lontane da quella giudiziaria, ma ad una più attenta analisi tutte risultano attraversate da un pregiudizio comune che opera nei confronti delle donne, producendo e alimentando meccanismi di esclusione e di autoesclusione dai luoghi decisionali del potere.*

** Gli atti del convegno verranno pubblicati sul sito web dell'ADMI e sui numeri 1-2/2016 del periodico www.giudicedonna.it.*