

Il presente volume raccoglie i testi degli interventi svolti
presso la Sala Zuccari di Palazzo Giustiniani il 13 aprile 2010,
in occasione del convegno
“Dentro le Istituzioni: percorsi di opportunità”
organizzato dalla Commissione per la parità e le pari opportunità
nel Senato

© 2010, Senato della Repubblica

La pubblicazione è stata curata dall'Ufficio comunicazione
istituzionale e dall'Ufficio delle informazioni parlamentari,
dell'archivio e delle pubblicazioni del Senato

Senato della Repubblica

Incontri in Senato

4

Senato della Repubblica

Dentro le Istituzioni parlamentari,
le Istituzioni europee ed internazionali,
le Istituzioni amministrative
e le realtà economiche:
percorsi di opportunità

13 APRILE 2010
SALA ZUCCARI
PALAZZO GIUSTINIANI

Indice

RENATO SCHIFANI

Presidente del Senato della Repubblica

9

EMMA BONINO

Vice Presidente del Senato della Repubblica, Presidente della Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato

17

ANNA FINOCCHIARO

Presidente del Gruppo parlamentare PD del Senato della Repubblica

33

SIMONETTA MATONE

Magistrato, Capo di Gabinetto del Ministro per le Pari opportunità

43

LAURA BOLDRINI

Portavoce dell'Alto commissario delle Nazioni Unite per i rifugiati

53

ROSA BRIGNONE

*Capo dell'Unità pari opportunità e diversità del
Parlamento europeo*

59

VALERIA TERMINI

*Professore ordinario di economia presso
l'Università Roma Tre*

69

MARIA IDA GERMONTANI

*Senatrice componente della Commissione per la
parità e le pari opportunità nel Senato*

89

ALLEGATI

109

RENATO SCHIFANI

PRESIDENTE DEL SENATO DELLA REPUBBLICA

Gentili autorità, colleghe relatrici, sono lieto di aver accettato oggi l'invito dell'amica presidente Emma Bonino ad aprire il convegno "Dentro le Istituzioni: percorsi di opportunità", organizzato dalla Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato. Ritengo, infatti, che il tema sul quale si apriranno il dibattito e l'approfondimento rivesta una centralità reale per un progetto di sviluppo civile dell'intera comunità nazionale.

Vorrei brevemente soffermarmi sulla parola chiave dell'odierno confronto: "opportunità". La fase storica che attraversiamo, infatti, rende prioritario, direi quasi decisivo, cogliere le "opportunità" che si offrono per l'avanzamento dei percorsi di studio e di lavoro femminili nella nostra società.

Lo studio ancor prima del lavoro: l'istruzione e la formazione contribuiscono in maniera determinante a dare una risposta concreta alle crescenti sfide socio-economiche e demografiche che i Paesi più avanzati sono chiamati ad affrontare. La questione femminile è cruciale proprio nella duplice articolazione, oltre che del "fare", del "saper fare".

L'OCSE nel suo ultimo rapporto si è soffermata

opportunamente su un aspetto, per così dire, “dinamico” dell’evoluzione del sistema di relazioni: «Le variazioni dell’occupazione femminile sono un fattore primario di differenza nei tassi totali di occupazione» e, oggettivamente, se aumenta il livello di istruzione vi è maggiore possibilità di trovare lavoro. I Paesi con l’occupazione più alta sono quelli in cui più elevata è la partecipazione femminile al mondo del lavoro e del sapere, ad ulteriore riprova di come la questione femminile sia emersa storicamente ed a tutt’oggi conservi un intrinseco legame con la maturazione sociale e culturale della dimensione piena di una cittadinanza realmente inclusiva, né esclusiva né esclusivizzante.

L’accesso delle donne all’istruzione è stato caratterizzato da ostacoli e da difficoltà ed è da considerarsi una grande conquista democratica del XX secolo e di alcuni Paesi soltanto. La lotta per la democrazia, nel nostro come in altri Paesi, è stata ed è quella per una piena partecipazione delle donne alla vita civile, culturale, sociale, economica.

Nell’Italia degli anni Cinquanta e Sessanta, anche in virtù del “miracolo economico”, l’accesso all’istruzione è diventato più in generale un fenomeno diffuso nei diversi ceti sociali, quasi di massa. Nella fascia di popolazione tra i 25 e i 44 anni, le donne con un titolo superiore di studi oggi sono più degli uomini. Tra gli anni 1970/71 e gli

anni 2005/06 sono più che triplicate le donne che hanno conseguito il diploma; oggi sono quasi l'80 per cento.

L'Italia, garantendo un generale accesso all'istruzione, ha contribuito in maniera determinante allo sviluppo del Paese anche in termini socio-economici. A centocinquant'anni dall'Unità d'Italia è opportuno ricordare che nel 1861 l'84 per cento della popolazione femminile era analfabeta, mentre ora possiamo apprezzare che il numero delle diplomate donne nella scuola secondaria è superiore a quello degli uomini.

I dati dimostrano chiaramente che il progresso del nostro Paese è il progresso della condizione femminile. Ma il cammino è ancora lungo, soprattutto per l'affermazione delle donne nel mondo del lavoro e ancor di più per il loro successo nei settori apicali.

Il "soffitto di cristallo" è e resta un problema irrisolto, che continua a perpetuare discriminazioni e causare odiose ingiustizie. La nostra Costituzione all'articolo 3 ed ancora all'articolo 37 conferisce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

La modifica costituzionale dell'articolo 51, a seguito della legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1, recita: «A tal fine la Repubblica promuove con

appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne», espressione che ha, quale punto di riferimento, il solco tracciato dalla comune tradizione costituzionale europea. Le basi per una effettiva parità sono contenute nei fondamenti costituzionali ed in un'intensa attività legislativa: il decreto legislativo n. 128 del 2006, il codice per le pari opportunità tra uomini e donne, ne è solo un esempio che deve incoraggiarci.

Anche il diritto comunitario ha contribuito ad una evoluzione e ad un miglioramento del rapporto tra la donna e il mondo del lavoro. Il Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 riconosce la parità fra uomo e donna come uno dei «valori comuni agli Stati membri».

E ancora, il Consiglio europeo di Lisbona del 2000 si proponeva di portare il tasso di occupazione delle donne al 60 per cento, mentre il Quinto programma di azione comunitaria per le pari opportunità 2001-2006 si poneva l'obiettivo della parità tra sessi in tutte le politiche che esercitano un impatto diretto o indiretto sulla vita degli uomini e delle donne.

È stata infine varata la Road Map per l'egualianza tra uomini e donne nel 2006-2010 e per l'effettiva parità attraverso un percorso tratteggiato in sei settori ritenuti fondamentali.

Nonostante i progressi compiuti, resta tuttavia

il mancato raggiungimento di alcuni traguardi prefissati, soprattutto per ciò che concerne le donne nei ruoli chiave e la parità di trattamento economico.

In Italia, secondo il Censis, le donne studiano di più e sono più attive nel mercato del lavoro, ma faticano a raggiungere la vetta. Sono un quarto degli uomini in posizione di vertice e spesso hanno livelli retributivi diversi. Si occupano, invece, moltissimo di attività di cura ed assistenza.

Qual è la situazione in politica delle donne? I dati del Senato ci indicano una presenza femminile del 18,1 per cento a fronte di una presenza maschile dell'81,99; alla Camera dei deputati l'andamento è leggermente migliore se si considera che siedono in Parlamento il 22,27 per cento delle donne e il 78,73 degli uomini. Devo dire che sono orgoglioso di avere al mio fianco come Vice Presidente del Senato due donne di grande preparazione e capacità, come la senatrice Bonino e la senatrice Mauro.

In Senato, inoltre, la presenza femminile nella carriera dei consiglieri è pari al 28,6 per cento. Le donne rappresentano il 29,4 per cento dei capi ufficio e solo il 15 per cento dei direttori, mentre mancano del tutto in ruoli superiori.

Se è vero che un recente rapporto della Commissione europea evidenzia la crescita delle donne ai vertici della politica, l'Italia occupa ad oggi uno

degli ultimi posti mentre Svezia, Finlandia, Slovenia registrano una partecipazione politica femminile pari al 50 per cento. Non è un caso quanto rileviamo. In realtà, il raggiungimento della completa parità è stato preceduto da apposite leggi e percorsi.

Quanto ai Ministeri, in Italia sono occupati da donne quei tre da tutti considerati apparentemente più idonei alla sensibilità femminile. Non è così in Francia, né in Spagna. Eppure studi recenti mettono in risalto come la presenza femminile in politica possa portare elementi di novità nel processo decisionale e anche comportamenti improntati alla mediazione e al dialogo.

Voglio evidenziare un dato riportato da Il Sole-24 Ore sulle scelte privilegiate dalle donne che rivestono ruoli di vertice in amministrazioni comunali e che riguardano spese per l'istruzione pubblica, per lo sport, per l'assistenza agli anziani, per viabilità e sicurezza dei trasporti nelle strade.

Non sono solo le donne ad avvertire l'esigenza di essere maggiormente presenti ed attive nei circuiti dirigenziali, ma è la società intera ad avere fortemente bisogno di una maggiore presenza femminile, affinché venga raggiunto quell'equilibrio necessario alla costruzione di un modello europeo di democrazia matura. La questione femminile è la cartina di tornasole di una politica lungimirante

capace di guardare oltre il presente e progettare il proprio futuro su basi solide, stabili e durature.

La strada è ancora molta, ma confido che riusciremo a percorrerla fino in fondo: i diritti delle donne sono un dovere per ciascuno di noi. Il tempo che ci attende è il tempo del coraggio e delle scelte. Buon lavoro.

EMMA BONINO

VICE PRESIDENTE DEL SENATO DELLA REPUBBLICA,
PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE PER LA PARITÀ E LE PARI
OPPORTUNITÀ NEL SENATO

Ringrazio il Presidente per il suo intervento, che non si è limitato ad un mero saluto ma che è entrato subito nel vivo di alcune tematiche che affronteremo, e per avere permesso lo svolgimento dell'incontro in questa sala prestigiosa.

Rivolgo a tutti i presenti il saluto di benvenuto a questo convegno organizzato dalla Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato, che presiedo.

Desidero ringraziare il ministro Carfagna che, a causa di impegni internazionali, non sarà con noi, ma che è rappresentata dal suo capo di Gabinetto, la dottoressa Matone, che prenderà la parola anche lei tra breve. E voglio ringraziare la vice presidente del Senato Rosi Mauro, perché la sua presenza assume un valore particolare in considerazione del ruolo di Presidente della Rappresentanza permanente per i rapporti con il personale del Senato.

Voglio ringraziare altresì tutte le relatrici per l'adesione così entusiasta, anche se il preavviso è

stato breve, nonché tutti i colleghi parlamentari e i funzionari presenti.

Due parole solo per quanto riguarda la Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato che - lo ricordo - svolge un ruolo consultivo rispetto all'Ufficio di Presidenza ed è un organo misto, composto sia da membri del Senato - oltre a me, la senatrice Germontani e la senatrice Colli, che oggi non può essere con noi - sia da funzionari, come la dottoressa Cardarelli, che funge anche da segretaria della Commissione e dalle rappresentanze del personale, la dottoressa Iannetti, la signora Tripodi e la signora Di Girolamo. Voglio veramente ringraziare tutte voi per l'organizzazione di questo seminario: senza il vostro impegno questo seminario non sarebbe stato possibile.

Infine, sono passati quattro anni dall'ultimo convegno organizzato dalla omologa Commissione della XIV legislatura e dall'allora Presidente, senatrice Ida D'Ippolito. All'epoca quel convegno fu intitolato: "Tra tradizione e futuro: il lungo cammino delle donne", era il gennaio 2006. Un cammino che, consentitemi di dire, mi pare continui ad essere tutto in salita e, quindi, eccessivamente lento. Nel dibattito pubblico si continua a parlare di soffitti di cristallo che, ovviamente, limitano l'assunzione di posizioni di responsabilità per le donne, specie focalizzando l'attenzione sulle

grandi imprese, sui loro consigli di amministrazione, insomma sulle donne *manager*. Oggi è una giornata dedicata invece ai percorsi professionali dentro le istituzioni: se questi possono, e come possono, trasformarsi in vere opportunità al femminile.

Esistono anche qui dei soffitti di cristallo che impediscono alle risorse femminili di esprimersi compiutamente? La nostra risposta, almeno all'avvio di questo convegno, è con tutta evidenza positiva. Spero che da questa mattina di lavoro comune possa emergere qualche indicazione, qualche filo da tirare, qualche strada nuova da percorrere, che magari era stata già intrapresa ma poi è proseguita poco e male, per continuare, per andare avanti.

Questo è un po' il contesto. Nel mio intervento e nel *dossier* che abbiamo distribuito potrete trovare i dati; ma il punto di partenza è una situazione, a mio avviso, insoddisfacente e questo non per una considerazione che riflette, per così dire, lamenti e mugugni, che non fanno mai bene a nessuno, ma per fissare un punto e poi vedere se da tale punto sia possibile, con la collaborazione di tutti, fare dei passi avanti e raggiungere un equilibrio migliore, per quanto riguarda le nostre istituzioni, evidentemente, ma in generale per il Paese.

Parto da un'esperienza personale perché è molto recente. Come Ministro per le politiche europee del Governo Prodi, insieme a tutti gli altri colleghi, Ministre e Ministri, dovevo compilare il rapporto delle attività italiane in merito agli Obiettivi fissati dall'Agenda di Lisbona. Io, come sapete, mi sono spesso occupata di questioni al femminile, però più sul lato dei diritti civili e libertà di scelta che non sul lato dell'accesso al mercato del lavoro; quindi non ero particolarmente esperta. Ma, dovendo compilare questo rapporto da mandare a Bruxelles, cominciavo a veder arrivare sul mio tavolo i dati, inviati dai vari Ministeri, e ricordo che, incredula, due volte li ho rimandati indietro, dicendo ai miei collaboratori che sicuramente c'erano degli errori perché alcuni dati mi sembravano inverosimili. Testardi, invece, i miei collaboratori hanno fatto tutte le verifiche necessarie e me li hanno rimandati esattamente pari pari! Vista la situazione, ho pensato di non redigere un rapporto come gli altri ma di farne una vera e propria Nota aggiuntiva, per dare un po' un carattere d'emergenza alla situazione, che io ho definito all'epoca e che continuo a definire "patetica". Patetica non come espressione di emozione, ma patetica proprio per come la situazione è nei fatti, per i quali bastano letteralmente pochissimi dati, a cui io stessa allora non volevo credere.

Rispetto agli Obiettivi di Lisbona, che lo stesso Presidente ha ricordato, si chiedeva agli Stati membri di garantire il 60 per cento di occupazione al femminile entro il 2010: dai dati prodotti risultava che noi eravamo al 46 per cento. Peraltro, era dimostrata l'esistenza di un'Italia divisa in due, cioè una situazione al Nord analoga alla media europea del 60 per cento e il precipizio al 25 per cento nella zona centro-meridionale. Il programma di Lisbona prevedeva che il 33 per cento dei bambini avesse accesso all'asilo nido, sempre entro il 2010. Allora, guardavo e riguardavo i dati e rilevavo che le statistiche più ottimistiche ci davano il 9 per cento di accesso dei ragazzini agli asili nido. Anche per la parte relativa alla disparità di carriera la situazione era abbastanza patetica, appunto. Insomma alla fine, tra un patetico e l'altro, la fotografia finale non risultava certamente brillante e, in realtà, le disparità esistevano - e ci sono tuttora - sia per quanto riguarda le politiche retributive, sia per quanto riguarda il merito. Non solo: le disparità c'erano e ci sono per quanto riguarda l'accesso al lavoro, sia dal punto di vista puramente quantitativo, sia sotto il profilo qualitativo, considerando cioè il livello di responsabilità manageriale. Altro che soffitti di cristallo! Se voi controllate bene i dati, anche nelle zone in cui hanno un accesso al mercato del lavoro pari al 60 per cento le don-

ne componenti dei consigli di amministrazione delle aziende - pubbliche o private, non importa - scendono immediatamente a percentuali da prefisso telefonico! La senatrice Germontani si è molto occupata di questi aspetti e ve ne parlerà più diffusamente, con ipotesi di soluzioni che possono essere condivisibili oppure no ma che, comunque, tentano di affrontare il problema, per non rassegnarci a considerarlo un destino scontato e inamovibile.

Secondo elemento. È vero che ultimamente sta emergendo un certo risveglio di interesse per quanto riguarda la situazione al femminile, nei convegni e sui *media*. Si promuovono vere e proprie campagne, vengono pubblicati libri. Vedo che qui la senatrice Germontani ha con sé uno dei miei preferiti, che è “L’Italia fatta in casa” di Alesina e Ichino, che spiega molto bene che non siamo per niente vittime di un destino cinico e baro, ma semplicemente il risultato di una certa organizzazione sociale che si è venuta a creare nel nostro Paese. E ho visto anche un fiorire di attività esterne. Io stessa ho partecipato alla creazione di una nuova organizzazione che si chiama “Pari o dispare”, nel senso che nasciamo pari e poi diventiamo dispare, non si sa per quale motivo, anzi si sa benissimo. Ma penso alle iniziative più antiche, penso per esempio a “Corrente rosa” piuttosto che alla Fondazione Bellisario; quindi partiamo da un dato di aggregazione

al femminile ma poi non riusciamo, secondo me, a incidere più di tanto sulla situazione.

Infine, un'osservazione, più alcuni dati e cifre per quanto riguarda il Senato. Io credo che la differenza è che un tempo le barriere erano visibilissime, chi era l'avversario era chiaro. Basta pensare che fino a 50 anni fa una norma sanciva l'esclusione delle donne dall'accesso ai pubblici impieghi e credo che fortunatamente la ricorrenza di questo superamento verrà ricordata a maggio, in una cerimonia che vedrà anche la presenza del Presidente della Repubblica. Ed è giusto ricordare le conquiste, proprio perché ci siano di stimolo ad andare avanti. Oggi invece le barriere sono meno visibili e proprio per questo incontriamo maggiori difficoltà ad identificarle, perché le discriminazioni non sono così patenti, non sono sancite per legge ma sono scritte nella testa, o non so dove, e comunque sono attuate sostanzialmente, senza che ci sia una norma che gridi vendetta. Anzi, a fronte di una norma positiva, in apparenza invece confortante e rassicurante, c'è poi un'applicazione che, al contrario, è particolarmente sconcertante. E lo vediamo dai risultati.

Io credo che per fronteggiare questa situazione dobbiamo intanto, come metodo, tentare di avere procedure più limpide e più trasparenti nella selezione del personale - parlo della pubblica ammini-

strazione - perché la trasparenza aiuta a valorizzare il merito. Non è “la soluzione”, però certamente aiuta a capire quali sono i *curricula* effettivamente in concorso, quando ci sono i concorsi; quando invece non ci sono e funziona la chiamata diretta, la cosa avviene in modo un po' più automatico.

Guardiamo, per esempio, alla situazione del Senato (¹). Il primo ingresso delle donne nei ruoli del Senato risale al 1952 e la presenza femminile è progressivamente cresciuta e ha raggiunto, dai dati del 1° aprile 2010, 464 unità a fronte di 535 uomini, con una percentuale pari al 46 per cento sul totale del personale comprensivo di tutte le carriere. Quindi, si registra un andamento di crescita sostanziale nell'evoluzione storica dei decenni passati, che è arrivata anche a segnare l'aumento percentuale netto registratosi nell'ultimo quinquennio, di cui prendiamo atto. Però, se guardiamo nelle diverse carriere, la situazione si differenzia in modo abbastanza evidente.

Cominciamo, per esempio, dalla carriera ausiliaria che, storicamente, sconta un'origine della funzione prettamente maschile, trattandosi della carriera degli assistenti parlamentari, e che presen-

¹ In questa parte del suo intervento, la presidente Bonino fa riferimento ad alcune tabelle che sono riportate in allegato alla fine della pubblicazione.

ta una percentuale di presenza femminile pari all'11 per cento. Nell'ultimo concorso sono risultate assunte 24 donne contro 46 uomini, nonostante il numero di donne partecipanti fosse pari a 14.248, superiore agli uomini, che erano 12.030. Ora, a meno di pensare che basta essere uomo per essere migliore, qui c'è qualcosa che non funziona! Io, come sapete, non sono una teorica nemmeno del "basta essere donne per essere migliori", non è questo il punto. Il punto è che però normalmente gli uomini di sé lo pensano e soprattutto lo praticano; e poi emergono cose che non funzionano come tutta questa vicenda.

Da un'analisi focalizzata per le diverse carriere, le donne risultano appartenere in maniera preponderante alla carriera esecutiva. Ad oggi le donne con questa qualifica costituiscono l'80 per cento rispetto al totale delle unità dei coadiutori parlamentari, che svolgono il lavoro di supporto esecutivo nelle segreterie degli uffici. Considerevole anche la presenza delle donne nelle carriere di concetto, sia in relazione agli stenografi parlamentari, dove oggi abbiamo 36 posizioni occupate da donne su un totale di 56, sia con riferimento ai segretari parlamentari che mostrano, in base al dato attuale, una perfetta parità tra maschile e femminile.

Diverso il dato relativo alla componente di genere nella carriera dei consiglieri parlamentari, do-

ve si riscontra una presenza femminile limitata. Il dato percentuale delle donne nella carriera direttiva al 2010 è del 28,6 per cento, cioè ci sono 35 donne consigliere su un totale di 122. Su questo profilo voglio aggiungere un dato generazionale, che può essere interessante. Nell'ambito della carriera dei consiglieri, nella fascia di età oltre i 40 anni il rapporto si divarica e abbiamo 22 donne a fronte di 62 uomini; invece nella fascia di età sotto i 40 anni la forbice tende a restringersi, fortunatamente, e le donne funzionario risultano 13 a fronte di 24 uomini della medesima fascia di età. Quindi si rileva una consistente differenza di rapporto di uno a due anziché uno a tre. Insomma, *lento pede*, ma proprio *lento pede*, la situazione sta cambiando; certo, se potessimo trovare il modo di accelerare questo processo, credo che sarebbe bene.

Mi sembra che soltanto da questi numeri - ne troverete altri nei dati che abbiamo distribuito - viene fuori una situazione per la quale c'è da chiedersi se sia analoga a tutta l'amministrazione pubblica - e sentiremo interventi che ci spiegano un po' se è così - o se invece il Senato sia un'isola a sé. Io credo che in qualche modo la situazione del Senato, a livello dirigenziale, rispecchia quella un po' di tutta l'amministrazione pubblica, che tende poi a penalizzare le donne a certi livelli, il che mi permette oggi di essere fiduciosa, non per questo

scontatamente ottimista, ma fiduciosa. Invece appena andiamo a considerare la scala gerarchica cominciano i dolori.

Già dicevamo che la presenza femminile nella carriera direttiva al Senato si limita al 28,6 per cento. Solo il 29,8 dei capi uffici è donna e i direttori donna sono 3, vale a dire il 15 per cento, anche se svolgono una funzione di molto peso. Sui Vice segretari generali, da quando esiste il Senato della Repubblica, la presenza delle donne è pari a zero e alla posizione di vertice pensare ad una donna Segretario generale per il momento sembra per così dire un tabù inviolabile. Può darsi pure che *lento pede* le cose cambino, ma insomma, accelerando, una serie di tabù potrebbero venir meno.

Ovvio - e non mi dilungo su questo, altri lo faranno - i problemi li conosciamo tutti, esiste l'esigenza di favorire la conciliazione e quindi il problema del lavoro *part-time*. Noi qui stiamo tentando, insieme con altre Amministrazioni, di vedere se è finalmente possibile mettere un asilo nido a disposizione non solo del Senato, ma anche della Camera e di alcuni Ministeri che per ragioni logistiche ne potrebbero approfittare. Insieme con la dottoressa Cardarelli abbiamo preso contatti e stiamo esaminando varie possibilità, e abbiamo anche mandato un questionario a tutti i dipendenti per capire se sono interessati o meno, perché per fare

un asilo bisogna capire quanti lo vogliono, altrimenti, se poi si scopre che non è un'esigenza avvertita, non vale neanche la pena di pensare ad organizzarlo. Quindi occorre capire l'entità dell'esigenza e stiamo cercando di verificarla, sia come Senato, sia come Camera e come Ministeri logisticamente interessati ad una soluzione di questo tipo. E penso che, da questo punto di vista, la vice presidente Rosi Mauro potrà considerare la situazione del *part-time*, per esempio, per arrivare a introdurre degli elementi di conciliazione migliori.

Ovviamente, non ricordo a questo punto - l'ha già fatto il presidente Schifani - tutti i testi legislativi europei che spingono nella direzione indicata, ma dobbiamo farci forza di quei testi, pur non pensando che se e quando quel testo entra in vigore automaticamente ci fa spazio.

Per concludere, volevo solo dirvi che io, oltre a soffitti di cristallo, vedo delle vere e proprie pareti di cristallo. È come se fino ad un certo livello di lavoro - e parlo non solo dell'amministrazione pubblica, ma anche di fuori - le porte fossere spalancate al lavoro femminile, poi però appena si arriva a livelli di carriera, anche minima scatta non un soffitto, ma proprio una parete di cristallo, dovuta a mille fattori che sappiamo. Mi sembra che a quel punto il nodo si stringa e non si riesca ad andare avanti.

Anche per questa ragione è venuta fuori l'opportunità di questa giornata di riflessione, convinti di una cosa: badate, nessuno ci farà spazio. Se uno pensa che, a forza di dire queste cose poi le cose cambiano, si illude. No, penso che il problema sia generale, di tutti, è un problema del Paese, non è concepibile uno sviluppo armonico dell'Italia senza la contribuzione del 50 per cento delle sue energie e questo riguarda non solo lo sviluppo economico, ma anche umano. Come si può parlare di sviluppo armonico di un Paese se poi questo fa economia del 50 per cento delle sue energie? Però, ugualmente, se il problema è del Paese intero, l'ipotesi di soluzione la dobbiamo tirare fuori noi donne. Se aspettiamo che qualcuno improvvisamente, preso da non si sa quali sensi di colpa, ci faccia spazio e dica: «Prego, accomodatevi che io vado da un'altra parte»... Ebbene, io questi signori non li ho conosciuti mai. Poi magari esistono, per carità, ma sulla mia strada poco li ho conosciuti. Il problema semmai è come accompagnare questi simpatici colleghi, per così dire, da qualche altra parte. Insomma, occorre sedersi su quella famosa sedia, essendo inteso che dovremmo anche dirci una volta per tutte che il potere non è poi così negativo, perché dipende da come uno lo gestisce. Sapete, mi riferisco a questa idea che spesso circola tra le donne, per cui «No, no, io il potere no, per

carità, perché poi corrompe». Io non ho questo problema e, se ho un rimpianto, è quello di averne avuto sempre troppo poco, di potere!

Ce lo dobbiamo dire una volta per tutte che l'ambizione professionale non è un crimine, che possiamo volerci sviluppare all'esterno oltre che nel mondo di tutti i nostri affetti, sentimenti, eccetera, che l'ambizione è positiva, non è né un peccato né un reato, che realizzarsi fa bene a tutti, non solo a noi ma anche a chi ci sta intorno, e che esercitare il potere è una prerogativa che si può fare anche molto bene e, quindi, semmai, l'unico problema è che appunto ne abbiamo sempre avuto troppo poco. È vero che abbiamo fatto tanta strada ma poi, secondo me, abbiamo rallentato un po', o un po' tanto, ed è ora di rimetterci in marcia. Spero che questa giornata vi aiuti e ci aiuti a rimetterci in marcia. Grazie.

La senatrice Anna Finocchiaro, presidente del Gruppo del Partito democratico, che ringrazio, parlerà in modo particolare del tema "Il genere e la rappresentanza". Dal punto di vista della rappresentanza di genere, anche le ultime elezioni non è che siano andate proprio benissimo! Anzi mi pare proprio di poter dire che le cose siano andate abbastanza male. Questo però ci porta a fare una ulteriore considerazione, a cui io peraltro ho sempre creduto: donna non vota donna, non necessaria-

mente, perché non è una questione di categoria. Prima ce lo metteremo in testa meglio faremo, non dobbiamo farci rinchiudere noi stesse nella questione di categoria; però un problema c'è.

ANNA FINOCCHIARO
PRESIDENTE DEL GRUPPO PARLAMENTARE PD
DEL SENATO DELLA REPUBBLICA

I dati a disposizione, purtroppo, sono dati estremamente negativi. In particolare gli ultimi, se vogliamo fare riferimento a un dato recentissimo, quello che riguarda la presenza delle donne nei Consigli regionali, è oltre che patetico, direi, veramente scoraggiante! Io credo che dobbiamo tornare un po' al fondo della questione.

Se è vero che si parla molto di rappresentanza femminile, della presenza delle donne nei luoghi della politica, noi dobbiamo riscoprire le ragioni profonde dei meccanismi che escludono le donne. Lo dobbiamo fare però laicamente, superando alcuni errori che anche in passato, secondo me, abbiamo compiuto.

Allora, se vogliamo rileggere questa storia vediamo subito che, ammesse ai diritti civili, a lungo le donne sono rimaste escluse dai diritti politici, per un giudizio che era addirittura conclamato: perché ritenute incapaci o, meglio, non affidabili. Se scorrete il dibattito politico, ma anche il dibattito che poi si sviluppò nella Costituente a proposito, per esempio, dell'ammissione delle donne in magi-

stratura, vedrete che la valutazione, che era una valutazione politica, era appunto di inaffidabilità delle donne. Ricorderete benissimo che grandi *leader* politici, anche della Sinistra, ritenevano che affidare il voto alle donne significasse compiere una sorta di salto nel vuoto, per le loro condizioni di non autonomia, non indipendenza, non piena autorevolezza anche nell'espressione del voto e nella scelta politica.

In un bellissimo libro che mi capiterà di citare ancora, Claudia Mancina ricorda un passo di uno studioso a proposito della cultura politica della Rivoluzione francese alla quale ciascuno di noi fa riferimento nel momento in cui vuole datare l'inizio dell'età moderna sotto il profilo dell'uguaglianza e dell'emergere dei diritti universali. Questo studioso ricorda che le donne erano ritenute abitare corpi che, anziché garantire le loro libertà politiche, erano segnati dalla loro sessualità fisicamente distintiva e dalle loro qualità irrazionali, quindi apolitiche.

Eppure non c'è dubbio che la rappresentanza abbia uno straordinario valore simbolico; in qualche misura possiamo dire che una compiuta rappresentanza di genere rappresenta una pietra di paragone per la cittadinanza democratica. Anzi, ormai da almeno un secolo, un'interpretazione che sta diventando classica identifica nell'universalità

della rappresentanza il carattere distintivo della democrazia moderna rispetto a quella antica. L'idea universalistica della rappresentanza insieme all'idea della rappresentanza senza vincolo di mandato diventano i criteri di riconoscibilità dei sistemi rappresentativi democratici.

Ora, qui si pone una prima domanda. Se noi continuiamo a invocare una parità nella rappresentanza, abbiamo anche la necessità di capire alcuni elementi o, meglio, di rispondere ad alcune domande essenziali. Guardate che in tutta questa discussione è curioso notare come, mentre c'è stato un movimento di donne che ha lasciato impressa una traccia nella storia per il riconoscimento del diritto di voto, la battaglia politica per il riconoscimento del diritto di voto non fu accompagnata da una richiesta in ordine alla rappresentanza: le donne cioè chiedevano di poter votare ma non chiedevano di sedere nelle assemblee rappresentative. Probabilmente fu una cautela politica, per evitare di terrorizzare troppo gli interlocutori; però, comunque, è importante notare anche questa gradualità di emersione della coscienza.

Una sorta di *self-restraint* dovuto ad una prudenza politica delle donne. Allora, cominciamo a farci alcune domande per cercare di capire come giustificare la necessità di una rappresentanza paritaria. Non vi sembrano domande ovvie, perché

non è del tutto vero che abbiamo la risposta a ciascuna di esse. Se le avessimo e se fosse una risposta condivisa - condivisa nel Paese, condivisa nel sistema politico, condivisa nel sistema istituzionale - noi non ci troveremmo oggi a discutere esattamente di questo.

La prima domanda è questa: le logiche della rappresentanza sono destinate a perdere colpi di fronte alla logica della differenza? Lo dico perché, se vogliamo rileggere la storia della discussione politica delle donne sul tema della rappresentanza, delle donne e non solo, ricordiamo che c'è stata una fase in cui qualcuno osò pensare - dico, osò pensare - che le donne dovevano avere una rappresentanza perché, al pari dei gruppi etnici, per esempio, rappresentavano una minoranza che andava mostrata nelle assemblee rappresentative. Non deve sembrare neanche strano; sia pure con molta più laicità, freddezza e capacità di utilizzare tale strumento, le stesse politiche di pari opportunità, come ricordate, nascono negli anni Sessanta negli Stati Uniti d'America con riferimento alle minoranze etniche. Il fatto che poi le donne siano riuscite ad usarle, appunto, in maniera laica e intelligente e che oggi le politiche di pari opportunità abbiano un valore istituzionale, politico, culturale tale per cui vi si fa continuamente ricorso, anche negli atti e nelle deliberazioni degli organi-

smi internazionali, è dovuto certamente all'intelligenza con il quale lo strumento è stato adoperato ma, ricordiamoci, da lì si parte. La questione, quindi, della rappresentanza delle donne come rappresentanza di un gruppo sociale è questione che c'era e che non poteva essere elusa.

Peraltro, insieme a questa necessità di combattere contro il tentativo di rappresentare la legittimazione della presenza femminile nelle assemblee come espressione di una minoranza sociale, nel dibattito delle donne si muoveva anche un'altra straordinaria tentazione, quella cioè di nutrire una profonda sfiducia nella democrazia rappresentativa. Il neo femminismo del Novecento manifesta proprio questa sfiducia nella democrazia rappresentativa.

L'interesse vero per la rappresentanza di genere nelle assemblee elettive nasce alla fine degli anni Ottanta, laddove emerge con ogni chiarezza che le donne non sono una minoranza, in alcun senso, né dal punto di vista numerico, né dal punto di vista sociale, né dal punto di vista del livello culturale, né dagli altri punti di vista con i quali normalmente si legge la rappresentanza politica, e che la loro assenza dalle assemblee elettive è sintomo di un cattivo funzionamento della democrazia. Punto. Pare niente, ma è invece, come dire, un punto di partenza di grande importanza.

Allora, qual è la rilevanza della questione, sia sotto il profilo teorico sia sotto il profilo politico? Che rilevanza ha questo dato della scarsa presenza e/o addirittura dell'assenza di donne - guardate alcuni Consigli regionali che sono stati eletti adesso! - dalle assemblee elettive? Ci sono state valutazioni diverse che ciascuna di noi ha incontrato molte volte nel dibattito politico. Qualcuno diceva: «Vab-bé, è sgradevole, ma non intacca il valore dell'assemblea, né la sua piena compiuta legittimazione democratica». Qualcun altro diceva: «No, è un limite democratico ed è da affrontare per via politica». Qualcun altro ancora diceva: «La questione della rappresentanza femminile rimette in discussione l'idea stessa di rappresentanza». Certo, doveva rimetterla in discussione, ma non per delegittimarla, come una parte del pensiero femminile continuava a fare bensì, al contrario, per rinnovarla e renderla più forte. E ovviamente anche all'interno di questo dibattito si muovevano due posizioni principali: quella che viene chiamata essenzialista (secondo cui le donne ci devono essere perché sono un genere) e quella democratica (secondo cui, invece, le donne ci devono essere perché il Paese non ha una compiuta rappresentanza se le donne non siedono in Parlamento).

Il dibattito italiano è stato sempre molto interessante, molto ricco, però anche in qualche misu-

ra, lasciatemelo dire, un po' confuso, nel senso che non si è mai riusciti, come invece è accaduto nei Paesi anglosassoni, a laicizzarlo al punto ad avere una sola strategia condivisa, oltre che un giudizio comune. Diciamo che la cosa più interessante, probabilmente, è stata l'ideazione della necessità di un patto tra le donne italiane, che poi è stato anche molto fecondo. Ricordo che, da Ministro delle pari opportunità, lavoravamo con Ida Germontani e con tante altre, a prescindere dalla collocazione culturale e politica di ciascuna di noi, cercando di dare forza ad un patto tra le donne.

A questo punto - saltando un po' di passaggi perché ho dei limiti di tempo e non voglio assolutamente dilungarmi troppo - penso che, mentre ragioniamo di tali questioni, dobbiamo anche ragionare sulla necessità di spiegare bene perché le donne devono stare nelle assemblee rappresentative e, spiegandolo bene, anche abbattere alcuni feticci.

Secondo uno di questi feticci, le donne devono stare nelle assemblee rappresentative perché sono un modello di ruolo. Che vuol dire? Se le donne stanno nelle assemblee rappresentative, le altre donne si confermano - soprattutto le giovani generazioni - nell'idea che alle donne è tutto possibile. Io non solo non ho niente contro il modello di ruolo, ma ritengo che sia straordinariamente importante. Tuttavia, francamente, non mi pare una delle

ragioni pienamente giustificatrici, sotto il profilo democratico, della presenza delle donne nelle assemblee elettive. Come quando si sente dire che le donne stanno lì come il fiore all'occhiello. Ecco, questa espressione - il fiore all'occhiello nelle assemblee elettive - mi fa diventare una belva. Le donne non stanno lì per rappresentare soltanto la capacità femminile, stanno lì perché rappresentano la nazione, che è una cosa anche un po' più complicata!

La seconda teoria è quella che si basa sul preteso principio di giustizia, per il quale le donne devono stare in Parlamento o nelle assemblee elettive. Anche lì, francamente, il criterio della giustizia non assiste fino in fondo, così come non assiste fino in fondo il criterio che è interesse delle donne che le donne stiano in Parlamento. Neanche questo è vero, perché l'idea della rappresentanza, soprattutto nel nostro ordinamento, presuppone l'assenza di vincolo di mandato. E poi, insomma, quali interessi, quali donne? Come fai a render conto? A chi? Su quali temi? Su quali questioni? Neanche questa mi pare una teoria soddisfacente. Né credo sia esaustiva l'idea secondo cui le donne stanno nelle assemblee rappresentative così migliorano la vita politica perché sono più attente ai valori della legalità. Sono balle anche queste! Sì, per carità, non discuto, penso che le donne che si

impegnano in politica lo fanno in un modo diverso, assai meno attente al potere, però non è questo il punto. E poi, anche questo è un errore, ha ragione Emma Bonino: ambizione e potere sono due parole che noi dobbiamo sdoganare, le donne devono parlare di ambizione e di potere perché ne hanno il diritto. Quindi, anche noi dobbiamo uscire - diciamo - da questa posizione un po' remissiva. Insomma, nessuno di questi quattro criteri è esauriente.

Secondo me, quello che invece è esauriente - giusto perché siamo in Italia, perché nel dibattito anglosassone tutte queste questioni non se le sono poste - è il fatto che noi pensiamo ad un'idea moderna di democrazia che deve per forza essere più espressiva, più autorevole e più capace di mostrare davvero il Paese. E così non è nel momento in cui tutta una serie di temi, questioni, elaborazioni, professionalità complessivamente considerate, non articolate secondo la divisione degli ordini professionali, restano escluse dal Parlamento. Quindi, è un'idea della democrazia che esige la presenza delle donne nelle Aule parlamentari, non è una pretesa delle donne che, di volta in volta, si deve appoggiare al modello di ruolo piuttosto che al fatto che le donne sono più oneste o, ancora, al fatto che le donne rappresentano le donne. La questione riguarda la qualità democratica, la capacità di rappresentanza e l'autorevolezza della rappresentanza.

Ora, a questo punto io non posso fare a meno di dire una cosa. Tutto questo funziona quando ci sono leggi elettorali che lo consentono fino in fondo. E fino a quando sono i segretari dei partiti che nominano i deputati e i senatori, la situazione diventa più complicata, molto più complicata.

Alla luce di tutto questo, dove stiamo andando? Avendo riletto tutto questo, cosa facciamo ora? Come induciamo un meccanismo che riesca a mettere definitivamente la parola fine alla situazione? Quando smetteremo di organizzare questi seminari? Forse il fatto che noi continuiamo a farli è, appunto, uno degli indici dello stato di salute complessivo del nostro sistema democratico. Insomma, qualche problema c'è, nel nostro *welfare*, ce lo spiegherà Ida Germontani, e nel nostro sistema democratico. Non c'è dubbio - lo ricordava il presidente Schifani - che l'articolo 51 della Costituzione, le leggi elettorali, l'alternanza sono essenziali, ma io continuo a pensare che c'è un solo sistema laico, forse spregiudicato ma utile e necessario non alle donne, bensì alla democrazia italiana, ed è quello che agisce sui rimborsi elettorali. I partiti che non eleggono donne - non che non le candidano, ma che non le eleggono - vanno penalizzati e quelli che le eleggono vanno premiati, non in nome delle donne, ma in nome della qualità di una moderna democrazia italiana.

SIMONETTA MATONE
MAGISTRATO, CAPO DI GABINETTO DEL MINISTRO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Chiarisco subito che ho sempre una difficoltà oggettiva a parlare in qualità di capo di Gabinetto del Governo - anche se lo sono - perché in realtà mi sento molto più magistrato e donna che ha affrontato tutta una serie di percorsi e di battaglie. Quindi, vi prego di non fraintendere le cose che dico e attribuitele forse più a me che al Ministro che rappresento.

Ecco, io sono la prova vivente dell'esistenza del tetto di cristallo perché sono l'unico capo di Gabinetto femmina di questo Governo. Rappresento già un passo avanti perché nel Governo precedente non ce n'era nemmeno una e devo dire un po' malignamente che, non a caso, lavoro in un Ministero senza portafoglio che si occupa di pari opportunità. A mio avviso, un grosso passo avanti sarà fatto quando i capi di Gabinetto ovviamente di Dicasteri centrali come quelli dell'interno, degli esteri, della difesa o della giustizia saranno donne. Però ritengo che, insomma, un grosso lavoro vada fatto sui livelli alti della pubblica amministrazione. Viceversa, è rassicurante il dato che ci siano tanti

capi uffici legislativi donne, ma è un dato anche questo che fa riflettere. Tenete presente che l'attività dell'ufficio legislativo è una attività di studio e di approfondimento, quindi nell'immaginario collettivo si tratta di un'attività femminile o che, comunque, le donne possono fare.

Ora, il cammino delle donne è stato lungo e difficile: non è retorica, è realtà. E questa è un'affermazione che va ripetuta. Oggi c'è il falso convincimento, alimentato dai *mass media*, che al contrario il problema sia completamente superato. E perché? Perché i *mass media* hanno nei confronti di questo problema un atteggiamento duplice, ma entrambe le modalità sono errate: o hanno un atteggiamento assolutamente superficiale, che scambia l'apparenza con la realtà - per cui il problema non esiste perché ormai siamo pieni di donne giovani, belle, rampanti e vittoriose - oppure hanno un atteggiamento - come, purtroppo, tutta una serie di giornali così detti impegnati - piagnone, remissivo e ineluttabile, per cui il fato ci ha colpita.

Il problema della rappresentanza di genere non è affatto superato, ma la confusione è massima per l'affermarsi di tutta una serie di miti che sono profondamente errati e che invece sono dilaganti. Il mito della giovinezza, per cui a 50 anni sei da buttare perché ormai i giochi sono fatti. Il mito della bellezza, che induce a selvaggi ricorsi alla chirur-

gia plastica. Io voglio invitare la presidente Bonino a fare una riflessione collettiva su questo tema, anche se non è questo il tema di oggi.

Ripercorrere la storia dei diritti delle donne è estremamente interessante. Io farò un brevissimo *excursus*, al termine del quale però dovremo fare un'amara considerazione. Allora, dobbiamo partire dal 1919, dall'abrogazione dell'autorità maritale. Rendetevi conto che, fino a quell'epoca, occorreva l'autorizzazione del marito, del capo famiglia o di chi esercitava la potestà persino per stipulare un contratto civile. Arriviamo al 1945 con l'estensione alle donne del diritto al voto, che si limitava però - voglio ribadire espressamente quanto ha detto giustamente Anna Finocchiaro - solo a questo. Poi nel 1948 la Costituzione della Repubblica ha affermato i principi che sono la nostra Carta fondamentale. Solo nel 1950 arriviamo alla tutela delle lavoratrici madri; passiamo al 1958 con l'abolizione della regolamentazione della prostituzione, grande battaglia di civiltà della senatrice Merlin, e arriviamo al 1963, al divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio. Altra tappa fondamentale, sempre nel 1963, l'ammissione delle donne ai pubblici uffici e alle professioni, che rese possibile l'ingresso delle donne in magistratura, nel 1964, ma, per esempio, non rese immediatamente possibile l'ingresso delle donne in diplomazia perché ci

fu una resistenza proprio esagerata da parte delle cosiddette feluche, tant'è che in diplomazia le donne entrarono, se non sbaglio, solo nel 1966.

Passiamo al 1968, all'abrogazione della norma sull'adulterio che puniva addirittura in maniera diversa l'adulterio maschile e quello femminile (vi ricordo che quello maschile, a differenza di quello femminile, era punito solo se aveva dato pubblico scandalo). Arriviamo all'introduzione del divorzio nel nostro Paese, nel 1970, e nel 1971 alla tutela delle lavoratrici madri, nonché all'istituzione degli asili nido; nel 1975 interviene la riforma fondamentale del diritto di famiglia. Solo nel 1977 abbiamo la parità tra uomini e donne in materia di lavoro, nel 1978 l'interruzione volontaria di gravidanza, nel 1981 l'abrogazione del delitto di onore. Dobbiamo aspettare il 1991 per le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna sul luogo di lavoro e il 1992 per le azioni positive per l'imprenditoria femminile. Nel 1996 sono introdotte nell'ordinamento le norme contro la violenza sessuale, che rappresentano una tappa fondamentale del percorso che le donne hanno intrapreso perché da delitto contro la morale lo stupro diventasse delitto contro la persona. Nel 1998 c'è l'introduzione del servizio militare femminile volontario, nel 2000 le norme a tutela della maternità e solo nel 2004 le norme in materia di elezioni dei mem-

bri del Parlamento europeo, con una specificazione della proporzione tra uomini e donne che doveva essere garantita in quell'assemblea elettiva. Abbiamo, infine, nel 2006 il codice delle pari opportunità e io in questo *excursus* ci metto anche un provvedimento al quale tengo tanto, che è la legge contro gli atti persecutori, la cosiddetta legge sullo *stalking*. E infine una tappa che è stata poco interpretata e poco vissuta dal Paese, ma che ritengo fondamentale: il recepimento della direttiva n. 54 del 2006 sulla parità uomo-donna sul luogo di lavoro, con tutta una serie di norme estremamente cogenti, estremamente importanti.

Perché vi ho fatto questo *excursus*? Primo, per capire quanta strada abbiamo fatto; secondo, però, perché alla fine, come diceva giustamente la Finocchiaro prima di me, sono tutte norme che riguardano la parità tra uomo e donna ma non si occupano in alcun modo del problema della rappresentanza. Non c'è, in questo *excursus* che vi ho fatto, alcun riferimento al tema della rappresentanza. Per poter parlare di rappresentanza e voler essere rappresentate, le donne, in teoria, dovrebbero conoscere ma il problema della conoscenza e della politica è un altro dei grandi tabù. Io, prima di venire qui a parlarvi di questo tema, mi sono guardata una ricerca dell'ISTAT, che vi invito a scorrere su Internet, è una pubblicazione del 2009, interessantissima, che

affronta proprio il tema “Conoscere, informarsi e sapere per poi partecipare”. E i dati sono sconvolgenti. In materia di informarsi di politica, parlarne, ascoltare dibattiti, eccetera, le donne sono generalmente molto meno interessate degli uomini; le differenze di genere, però, diminuiscono con il crescere del titolo di studio e della posizione nella professione. Come sempre, la partecipazione intesa come conoscenza e interesse è più bassa nelle donne del Sud e, diciamo così, l’informazione politica (vi faccio grazia di tutti i dati numerici) viene ad essere veicolata quasi totalmente dalla televisione, che diventa il principale veicolo di conoscenza.

Al termine di questa ricerca quale conclusione possiamo trarre? Diminuisce l’estraneità totale, aumenta leggermente la frequenza dell’impegno, cresce l’interesse delle donne verso questi temi, ma sempre in una misura assolutamente insufficiente. Se noi uniamo questo dato a quello del calo impressionante e complessivo del numero di persone che si recano al voto, coinvolgendo in questa analisi anche l’universo femminile, vediamo che la situazione non è assolutamente lieta.

Quando parlo di rappresentanza e di donne, penso sempre all’esperienza delle donne in magistratura. Perché dico questo? Perché ho fatto tanto associazionismo, ho fondato l’Associazione donne magistrato, insieme ad altre donne, e abbiamo la-

vorato tantissimo su questo tema. Alla fine della fiera, se devo tirare le somme sulla lontananza delle donne in questo settore particolare della vita pubblica, che è un settore fondamentale, allora posso dire che sì, c'è stato un aumento spropositato e vertiginoso delle donne che accedono al lavoro di giudice, perché oltre il 60 per cento delle vincitrici di concorso attualmente sono donne, ma questa crescita non è accompagnata da una pari crescita nelle posizioni apicali. Per anni noi colleghe ci siamo interrogate, dandoci come risposta questa scusa, questa favola: il potere si esercita attraverso meccanismi maschili, questi meccanismi non sono propri delle donne, l'aggressività, la competizione, la logica degli schieramenti e delle correnti non è propria del DNA femminile e, quindi, tutto sommato, è fatalmente ineluttabile che sia così. Ma questo non è assolutamente vero! Le donne non sono questi angeli che noi vogliamo rappresentare, non sono queste creature deliziose, queste dame garbate che si astengono dalla lotta. Semmai le donne non possono - per tutta una serie di motivi, il primo dei quali è la famiglia - partecipare alla competizione!

Per esempio, soltanto con riferimento al tema dell'aumento dell'età media dei cittadini grazie alla gerontologia, ma su chi grava questo cambiamento sociale? Sulle donne! Per carità, io non penso ad

una soppressione degli anziani per far progredire l'universo femminile; però, non ce lo nascondiamo, tutte quelle che hanno la mia età, se hanno la fortuna di avere un genitore in vita hanno di fatto un terzo lavoro! Se hanno i mezzi, possono delegare, ma se hanno cuore non delegano e noi, nella stragrande maggioranza dei casi, ce l'abbiamo. L'abbandono degli anziani è più un tema maschile che femminile, ma alla fine i conti non tornano. Oltre al lavoro di cura che non prevede necessariamente lavori domestici ma prevede comunque presenza, attenzione, amore e affetto, c'è da mettere in conto pure questo. Io ho amiche le cui esistenze sono devastate da genitori ultranovantenni malati di Alzheimer, che passano la vita a gestire badanti, interventi, infermieri, chi lo alza, chi lo scende: dei racconti dell'orrore! Io ho difficoltà ad incontrare alcune mie amiche che hanno ancora i genitori in vita perché questi simposi di donne si tramutano in un elenco di tristezze.

Ora, come si esce da tutto questo? Io credo molto nella politica, nel senso che credo moltissimo, per esempio, nelle politiche di conciliazione lavoro-famiglia. Ma, attenzione, le politiche di conciliazione lavoro-famiglia aiutano i livelli sociali medio-bassi, perché il problema della retta dell'asilo nido, il problema del *voucher* per la badante non riguarda chi un po' di carriera l'ha fatta

e non riesce ad andare ancora più su. Che cosa ci vuole? Ci vuole, secondo me, un salto di qualità a livello sociale. Ha ragione Emma Bonino quando dice che se i maschi hanno il potere non lo lasceranno mai. Voglio dire, forse esagerando, che nessun tiranno viene deposto perché decide di allontanarsi graziosamente dal trono su cui è seduto per farci sedere un altro. Lo devi buttare giù! Allora, come ottenere questo risultato? Con l'intelligenza. Io credo che noi, come donne, abbiamo anche una grande responsabilità nei confronti dei figli maschi. Uno dei temi più inesplorati è quanto i guasti di questa società, creata per certi aspetti dal maschio italiano, siano provocati dalla madre italiana. Secondo me, è giunto il momento di riflettere su chi e come abbiamo cresciuto questi ragazzi e quali modelli abbiamo dato loro. Io sono madre di maschi e di femmine e faccio uno sforzo inaudito nell'essere eguale, ossia nel privilegiare le femmine per eliminare la differenza di genere, però riesce a tutti fino ad un certo punto. Io credo che dobbiamo cambiare i nostri modelli sociali.

È vero che le barriere erano visibili e ora sono invisibili, ma noi che abbiamo un po' di cervello queste barriere le vediamo benissimo. Noi dobbiamo chiedere alla politica alcune cose ma non dobbiamo pensare che sia solo la politica a dover rispondere.

LAURA BOLDRINI

PORTAVOCE DELL'ALTO COMMISSARIO DELLE NAZIONI
UNITE PER I RIFUGIATI

Intanto voglio ringraziare per aver voluto dare uno spazio al multilaterale e in particolare alle Nazioni Unite. Io qui non rappresento il Palazzo di vetro, ma l'Agenzia dell'ONU per i rifugiati, però quello delle pari opportunità è un tema che riguarda tutta la famiglia delle Nazioni Unite.

Faccio anch'io qualche riferimento storico, molto breve ma necessario, anche per capire verso quale direzione stiamo andando.

Nel gennaio del 1996 il Segretariato dell'ONU ha emesso una circolare - si chiama *administrative instruction* - per invitare tutte le amministrazioni delle Nazioni Unite a tener conto della parità di genere, sia appunto per garantire le pari opportunità, ma anche per consentire una crescita professionale della componente femminile. Ora, l'obiettivo era ambizioso: quello di arrivare all'anno 2000 con un rapporto *fifty-fifty*, 50 per cento donne e 50 per cento uomini. Evidentemente siamo arrivati al 2000 e l'obiettivo è stato mancato.

Nel 2007 l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati ha rilanciato al suo interno l'obiettivo, dando un'altra scadenza, il 2010, per arrivare al *fifty-fifty* e cercare di alzare, quindi, il

livello di presenza delle donne. Io ho iniziato a lavorare nel sistema delle Nazioni Unite oramai 20 anni fa, alla FAO, e mi ricordo che, entrando in quel palazzo, pensai: «Ma questo è il palazzo delle donne» perché nei corridoi, alla mensa, ovunque in giro c'erano donne. Poi però ho capito che molte di quelle donne non partecipavano alle riunioni, non prendevano le decisioni, non sedevano nei posti chiave, in poche parole non influenzavano le scelte politiche dell'organizzazione. Di *staff* segretariale ce n'era tantissimo e ce n'è tanto tuttora, ma oggi si sta cercando di dare alle donne anche ruoli e compiti diversi.

Vi do qualche dato, aggiornato, che risale a pochi mesi fa. Premetto che noi abbiamo una differenziazione tra lo *staff* internazionale e lo *staff* nazionale. I funzionari dell'ONU, che sono *staff* internazionale, sono sottoposti a delle regole che non sono le stesse per lo *staff* nazionale. Ecco, se noi consideriamo il personale dell'Alto Commissariato, tra lo *staff* internazionale, il 41 per cento è composto da donne, quindi ci stiamo avvicinando al *fifty-fifty*. Però poi, se andiamo a vedere le posizioni di vertice, quelle rivestite da donne calano al 37 per cento. Quando poi sono andata a vedere quanti rappresentanti, che sono i capi missione nei vari Paesi, sono donne, la percentuale diventa abbastanza scoraggiante: siamo al 25 per cento.

Perché, nonostante si incentivi questa politica di parità, ci sono ancora queste differenziazioni? Io vorrei sottolineare tre aspetti che rendono la vita di un funzionario dell'ONU, che lavora in un'Agenzia umanitaria, abbastanza complicata, tanto più se si tratta di una donna. Innanzi tutto, noi siamo sottoposti al cosiddetto regime della rotazione, che ci impone di spostarci da un Paese all'altro per periodi che possono andare da un anno a cinque anni; cioè un funzionario dell'ONU, al pari di un diplomatico, può stare un periodo limitato in ogni singolo Paese. Ma, a differenza dei diplomatici, le nostre sedi spesso non si trovano nelle capitali - e questo è il secondo aspetto - perché spesso andiamo nei posti più remoti, laddove ci sono i campi profughi, dove è difficile che il coniuge possa venire, dove non ci sono le scuole per i figli. Terzo aspetto, che rende per così dire complicata questa carriera, è che molte delle destinazioni sono «*no-family duty station*», quindi non si può portare la famiglia, semplicemente l'ONU non autorizza la famiglia ad andare insieme al funzionario. La famiglia viene lasciata nel Paese geograficamente più vicino a quello in cui si va ad operare: quindi, se ad esempio si lavora in Afghanistan, la famiglia rimane in Pakistan e questo, capite, genera problemi non di poco conto.

La situazione non è troppo facilitata neanche

quando due colleghi sono sposati, quando marito e moglie lavorano nella stessa organizzazione come, ad esempio, l'Alto Commissariato. Se uno viene mandato a lavorare nella Repubblica democratica del Congo e un altro viene mandato a lavorare in Pakistan, voi capirete che tenere insieme la famiglia diventa complicato. La politica del personale è di favorire la vicinanza ma è anche vero che i due funzionari coniugi non possono lavorare nello stesso ufficio quando uno è supervisore dell'altro perché si potrebbe creare una disparità di trattamento. Questo significa che tali circostanze vanno ad incidere, sia pure con la migliore volontà del sistema ONU, sulle reali possibilità per le donne di avere una carriera tale da arrivare agli apici dell'organizzazione.

Ora però, Presidente, vorrei uscire dall'ambito delle Nazioni Unite per fare un discorso di carattere più culturale, sottoponendo a tutte voi alcune considerazioni. Quindi, esco fuori dalle vesti del funzionario ONU. Vorrei sottolineare che noi donne occidentali per fare carriera abbiamo dovuto delegare ad altre persone, ad altre donne, in parte o in tutto, la cura della famiglia, non perché non vogliamo occuparcene ma perché non si può fare tutto; e queste altre donne sono le donne migranti. Voi sapete che oggi ci sono più donne che uomini migranti. Ma che cosa genera questa nostra spinta

a volerci affermare nella società, quali sono gli effetti collaterali del nostro avanzamento professionale? Gli effetti li vediamo nelle nostre famiglie. Sappiamo che tante volte le persone - le donne - che ci aiutano in casa hanno lasciato le proprie famiglie nei Paesi di origine, che chi si occupa dei nostri figli e dei nostri genitori anziani non vede i propri figli da anni. I figli di queste donne crescono con le nonne. La madre che cosa rappresenta per questi ragazzi? Il *care drain* si porta via la cura dei figli, si porta via la risorsa affettiva, perché noi dobbiamo fare la nostra parte al meglio. Gli effetti collaterali di questo sistema sono devastanti per le famiglie di altre donne! I figli che crescono soli svuotano la figura femminile e materna e la riducono a risorsa economica, a mera funzione di bancomat.

Siccome l'invito ad essere qui oggi mi è giunto da Emma Bonino, persona nota per le sue battaglie a sostegno delle donne, colgo l'occasione per sottoporvi un ulteriore punto. In questi anni di lavoro in Italia, nel campo dei rifugiati, ho conosciuto tante donne che sono arrivate a Lampedusa o sulle coste siciliane dopo aver fatto dei viaggi terrificanti. Devo portare all'attenzione un fenomeno che è assolutamente oscurato, quello delle violenze che le donne subiscono per mettersi in salvo. Se è vero che il Consiglio di sicurezza ha approvato una ri-

soluzione fondamentale per cui lo stupro sistematico in tempo di guerra è crimine di guerra, è anche altrettanto vero che c'è un ulteriore *vacuum*, un vuoto di tutela, nel momento in cui queste donne fuggono nel tentativo di mettersi in salvo. In tempo di guerra, quindi, ci sono oggi degli strumenti aggiuntivi per tutelare le donne, magari non sufficienti ma almeno siamo arrivati ad una risoluzione, dopo anni di battaglie, e anche Emma ha fatto le sue su questo punto. Ma che cosa succede dopo? Che cosa succede quando una donna fugge in cerca di un posto sicuro, in cerca di protezione? Perché non si va a fondo su questa questione? Che cosa succede tra la Somalia e Lampedusa, tra l'Eritrea e la Libia? Quante di queste donne arrivano dopo aver subito violenze sessuali e abusi? Non ci sono delle ricerche scientifiche né dei dati attendibili, non ci sono studi in questo ambito. Io però ne ho incontrate tante in questi anni di lavoro e, come me, chiunque sia stato nei luoghi di approdo delle donne rifugiate giunte in Italia.

Concludo questo mio intervento con l'auspicio che il fenomeno richiamato possa ricevere più attenzione, anche da parte tua, Emma, che non ti sei tirata mai indietro nelle tue battaglie a favore delle donne. Grazie.

ROSA BRIGNONE

CAPO DELL'UNITÀ PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITÀ
DEL PARLAMENTO EUROPEO

Ringrazio la presidente Bonino e la Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato per l'invito a condividere con voi le esperienze in materia di politiche di parità nelle istituzioni europee e, in particolare, nel Parlamento europeo. Io sono funzionaria al Parlamento europeo dal 1984, ho occupato diverse posizioni prima di diventare capo dell'Unità per le pari opportunità e la diversità nell'amministrazione. In precedenza, ho lavorato anche alla Commissione parlamentare per i diritti della donna, quindi all'organismo nel quale ci si occupava - e ci si occupa ancora, ovviamente - dei temi politici menzionati da Laura Boldrini.

Nel mio intervento mi limiterò all'aspetto amministrativo e all'evoluzione chiara che c'è stata, all'interno del Parlamento europeo e delle istituzioni europee in generale, per i percorsi di opportunità. Le istituzioni europee hanno iniziato ad occuparsene con un certo ritardo rispetto alle realtà nazionali. Una politica chiara e ben definita per le pari opportunità nell'amministrazione del Parlamento europeo esiste dalla metà degli anni Novan-

ta, quindi è abbastanza recente; ma è una politica che si è andata progressivamente evolvendo e rafforzando e che ora sta cominciando a dare dei risultati concreti.

Nel 1998, per la prima volta, una Vice Presidente del Parlamento europeo è stata nominata responsabile delle pari opportunità nell'istituzione ed è stato presentato all'Ufficio di Presidenza il primo rapporto esaustivo in materia. In quel momento ci si è resi conto della situazione non solamente patetica, come l'ha definita all'inizio la presidente Bonino, ma veramente drammatica della rappresentanza femminile, chiaramente sottodimensionata nell'amministrazione del Parlamento europeo. Per menzionare alcuni dati chiave basta dire che, a livello di direttori generali, la percentuale di donne era dello zero per cento, a livello di direttori intorno al 10-15 per cento e di quadri intermedi al di sotto del 20 per cento. Sono cifre che denunciavano un fenomeno molto evidente di quasi assenza delle donne dalle posizioni dirigenziali e che hanno dato origine ad una politica molto più attiva.

Si è cominciato allora con il fissare degli obiettivi numerici per la nomina di donne nelle posizioni di responsabilità. Intanto, c'è stato un aumento costante della presenza femminile a livello di personale in generale; mentre venti anni fa la proporzione era intorno al 40 per cento donne e 60 per

cento uomini, adesso è esattamente l'opposto: oltre il 60 per cento del personale è costituito da donne, ovviamente considerando tutti i settori e tipi di funzioni. C'è una differenza, poi, quando si va a vedere le posizioni di *management*. Gli obiettivi numerici fissati dall'Ufficio di Presidenza - che non sono delle quote, non sono vincolanti e non danno seguito a sanzioni se non sono raggiunti - hanno tuttavia avuto un ruolo importante a livello di pressione e sensibilizzazione delle autorità politico-amministrative, per una maggiore attenzione alla valutazione del merito e delle professionalità femminili. Dopo dieci anni di questa politica di obiettivi numerici, abbiamo adesso quattro donne direttrici generali (quindi il 36 per cento) e una di esse, la direttrice generale della Presidenza, dal 1° marzo 2010 è anche Vice Segretario generale. Pertanto, la seconda posizione dopo quella del Segretario generale, una posizione di grande visibilità e responsabilità, è ora occupata da una donna. A livello di direttori siamo intorno al 30 per cento.

Si può senz'altro parlare di un aumento veramente notevole della presenza femminile soprattutto a livello di *management* superiore, nelle posizioni di alta responsabilità: con riferimento al richiamato soffitto di vetro, si può dire che le donne al Parlamento europeo stanno arrivando ai vertici della carriera. Per contro, la posizione nei

quadri intermedi è rimasta stazionaria, non si riesce a superare il 22-23 per cento. A questo livello c'è quindi un grande problema. E i quadri intermedi, poi, sono veramente il cuore dell'amministrazione, sono quei settori che gestiscono direttamente le attività, le risorse, eccetera.

Le cause del problema le conosciamo tutti: ci sono stati dei questionari, delle tavole rotonde, dei seminari e sono stati individuati vari motivi. Uno dei problemi principali è la mancanza di candidature femminili: le donne non si candidano facilmente ai posti di capo unità; e qui torniamo al discorso che si faceva prima di ambizione e potere. Forse le donne non hanno l'ambizione oppure la considerano come qualcosa di negativo? D'altra parte, incidono sulle scelte delle donne anche alcuni fattori oggettivi come la conciliazione tra vita professionale e vita personale o la cultura interna dell'organizzazione. Questi fattori intervengono negativamente e quindi bisogna agire su ciascuno di essi.

In proposito, devo far rilevare che quando parliamo di funzionari europei, al Parlamento europeo o in altre istituzioni, il problema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare ha ovviamente una dimensione diversa rispetto a chi vive nel proprio Paese di origine: pur senza le costrizioni della rotazione - di cui parlava Laura Boldrini per

il personale dell'ONU - agli agenti delle istituzioni europee manca quella rete sociale di sostegno, di supporto di chi ha vicina la propria famiglia e l'ambiente di origine. E per le donne il problema della cura si presenta in due direzioni: non solamente verso i figli ma anche, con l'avanzare dell'età, per i genitori anziani che sono spesso lontani, nel Paese d'origine.

Tali problemi sono più o meno comuni, li abbiamo sentiti, sono stati menzionati nei vari interventi precedenti. Ma cosa sta facendo l'amministrazione del Parlamento europeo per risolverli?

Innanzitutto il Parlamento inteso come istituzione politica ha dato una grande visibilità ai principi e all'obiettivo della parità e della pari rappresentanza. Nel 2003 l'assemblea ha approvato una risoluzione sul *gender mainstreaming*, vale a dire l'integrazione della dimensione di genere nel Parlamento europeo ai due livelli, sia politico che amministrativo. Questa risoluzione ha dato un grande impulso all'azione successiva e ha dato origine alla creazione di un gruppo di alto livello, nell'ambito dell'Ufficio di Presidenza, composto da Vice Presidenti del Parlamento europeo, dai Presidenti delle Conferenze dei Presidenti di Commissione e delegazione e da altri parlamentari, che si occupa dell'integrazione delle questioni di genere sia nel lavoro politico del Parlamento europeo

(quindi, come inserire la dimensione di genere nei lavori delle Commissioni o delle delegazioni, nel bilancio o nella comunicazione), sia nell'amministrazione.

A seguito di tale documento, l'Ufficio di Presidenza ha adottato nel marzo 2009 un vero e proprio piano d'azione per la promozione dell'uguaglianza di genere e della diversità, che affronta quindi le questioni di parità secondo un approccio globale e articolato, comprendente varie dimensioni. Il piano d'azione si articola in tre assi fondamentali (genere, disabilità, origine etnica) e due obiettivi orizzontali (*leadership* e promozione di un ambiente di lavoro inclusivo). Per intenderci, si guarda non solamente all'aspetto del genere ma anche alle intersezioni con altri elementi che contribuiscono a creare determinate situazioni potenzialmente discriminatorie come, per esempio, il fattore dell'età, precedentemente già menzionato, o della disabilità, inclusa la situazione dei funzionari che devono occuparsi di un membro della famiglia disabile, il che complica la loro affermazione a livello professionale. Oppure il tema delle minoranze etniche: non abbiamo statistiche su come siano formate le istituzioni europee da questo punto di vista, ma è evidente che le minoranze visibili sono assenti.

Si può pertanto dire che la direzione in cui si

muove il Parlamento europeo è innanzi tutto quella di un'accentuata visibilità delle politiche di parità, con una presa di posizione al più alto livello politico, per poi avere dei risultati a cascata tramite azioni concrete, con degli obiettivi misurabili e delle scadenze annuali. Come abbiamo visto, i progressi ci sono stati ma poi si fermano a livello di quadri intermedi. L'ambizione, adesso, è di lanciare tutta una serie di azioni che affrontano il problema della scarsa presenza delle donne ai livelli di responsabilità, esaminando tutti gli aspetti che rimandano alle cause profonde del fenomeno. Menziono qualche azione positiva che è stata lanciata.

Per il problema, ad esempio, della mancanza di candidature ai posti di capo unità, che è equivalente al capo ufficio, è stato messo a punto un programma di formazione e motivazione per rispondere alla richiesta delle stesse colleghe donne che ritenevano di non sentirsi sufficientemente sicure di sé o preparate per aspirare a dei posti di responsabilità. E, difatti, ci sono studi che dimostrano che un uomo tende a candidarsi se ritiene di avere il 50 per cento dei requisiti, mentre una donna si candida se ritiene di avere almeno il 75 per cento di tali requisiti. Il programma mira a dare alle colleghe questa maggiore sicurezza, piuttosto che una formazione sui contenuti di cui non hanno

bisogno, perché spesso sono già molto competenti e preparate. Questo programma, pur suscitando alcune riserve, ha innescato un meccanismo virtuoso tra le colleghe perché è stato accompagnato anche da un sistema di mentorato e *networking*, in collegamento con donne manager già affermate in funzione di *coaching*. A tre anni dall'inizio di questo programma, il numero di candidature femminili è notevolmente aumentato e, sulle 60 colleghe che hanno seguito il corso, 17 sono state già nominate capo unità: una percentuale elevata!

L'intenzione adesso è di lanciare una rete di donne che hanno già posizioni di responsabilità in modo da mettere in moto questo meccanismo di condivisione, di passaggio di informazioni e di esperienze, che spesso le donne non hanno, mentre gli uomini sono abituati a lavorare insieme e creare reti per scambiare informazioni. Ci auguriamo quindi che, per iniziativa del Vice Segretario generale, venga prossimamente lanciata questa rete.

Vorrei aggiungere, in conclusione, che nella mia Unità lavoriamo molto in contatto e comunicazione sia con le istituzioni europee, sia con altre istituzioni e organismi esterni, come le Agenzie dell'ONU, per mettere insieme, in una rete internazionale, grazie a incontri periodici e scambi, le nostre esperienze e buone prassi. Le istituzioni europee - come dicevo - sono partite un po' tardi

con queste politiche, solamente negli anni Novanta, però cominciano ad arrivare i risultati e, pur condividendo l'analisi dei problemi che sono stati esposti, penso che senz'altro dovremmo continuare nella direzione avviata. Infine, non posso che ricollegarmi a quanto detto dalla presidente Bonino all'inizio e confermato anche da altre oratrici: possiamo avere tutte le politiche possibili e immaginabili, e il sostegno politico ad alto livello, ma l'iniziativa per il cambiamento deve venire in primo luogo da noi donne. Grazie.

VALERIA TERMINI

PROFESSORE ORDINARIO DI ECONOMIA PRESSO
L'UNIVERSITÀ ROMA TRE

Vorrei ringraziare la Commissione per la parità e le pari opportunità del Senato e in modo particolare la presidente Bonino per avermi invitato a questa iniziativa. Utilizzerò il breve tempo a disposizione per ragionare su quattro punti.²

Il primo punto è una breve premessa sulla pubblica amministrazione: vorrei sottolineare il distacco che in Italia separa da anni il percorso normativo da quello della concreta, reale attuazione del cambiamento. Osservando la frenesia di riforme che ha caratterizzato la storia recente delle pubbliche amministrazioni nel nostro Paese, il mio primo messaggio è dunque: «Non più solo norme, per favore!».

Il secondo punto è anch'esso di carattere generale: riguarda le pubbliche amministrazioni come istituzioni attive, potenzialmente in grado di innescare un circolo virtuoso, un processo che porta le

² Nel corso del suo intervento la prof.ssa Termini ha illustrato alcune tabelle che sono riportate in allegato alla fine della pubblicazione.

donne nel mondo del lavoro e si inserisce, rafforzandola, nella trasformazione del profilo dei bisogni delle famiglie, con significative conseguenze economiche e sociali. Concordo con chi mi ha preceduto quando ha evidenziato che il tema dell'occupazione femminile – della qualità, del numero delle posizioni aperte alle donne, delle prospettive per le giovani generazioni – non si esaurisce certo, in particolare nelle pubbliche amministrazioni, nel mondo delle donne. Al riguardo, il ruolo delle pubbliche amministrazioni si collega, da un lato, con i problemi e i rischi collaterali così efficacemente esposti da Laura Boldrini; dall'altro, può contribuire attivamente alla crescita sociale ed economica del Paese, come erogatore di servizi, anche molto innovativi.

Come terzo punto, vorrei richiamare l'attenzione su qualche dato che caratterizza la presenza femminile nelle pubbliche amministrazioni in Italia – molto ampia in generale, ma soggetta per le donne, più che in altri comparti lavorativi, a barriere invisibili alla carriera professionale, sintetizzate dalla sociologia nella presenza di un "soffitto di vetro".

Per concludere, infine, ricorderò alcune tra le proposte più avanzate e costruttive che si intravedono nel confronto con l'Europa e col resto del mondo, catalogate nella voce "*womenomics*", e

dalle quali potremo trarre incoraggiamento ed esempio.

In primo luogo, l'attenzione sulla distanza tra norme e realtà nel lungo cammino del cambiamento nell'amministrazione pubblica mi è stata suggerita dall'esperienza appena conclusasi - recentemente, in dicembre - di direzione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, l'istituzione chiamata per legge a reclutare e a formare i dirigenti pubblici delle amministrazioni centrali. La mia esperienza è stata quella della prima economista, e prima donna, chiamata a dirigere la Scuola dalla sua nascita, nel 1957, forse sintomo di un cambiamento nella cultura della pubblica amministrazione italiana. Per quarantanove anni, dal 1957 appunto, la Scuola è stata governata sempre da un direttore uomo, di formazione giuridica, in alcuni casi appartenente ai ranghi dello Stato (per lo più prefetti, consiglieri di Stato, avvocati dello Stato), in altri un professore universitario, ambito a cui appartengo. Un'esperienza interessante, coinvolgente e uno straordinario osservatorio delle dinamiche interne alla pubblica amministrazione, delle tensioni riformatrici e delle difficoltà attuative, in alcuni casi delle resistenze al cambiamento.

Ho potuto infatti verificare sul campo i costi prodotti dalla frammentazione degli interventi normativi e regolamentari a fronte dello straordi-

nario bisogno, invece, di una visione sistemica orientata al lungo periodo, da parte dei soggetti interessati dal cambiamento e, in particolare, dei dirigenti pubblici; ho constatato direttamente la saggezza delle raccomandazioni del grande studioso delle istituzioni del nostro tempo, il premio Nobel Douglass North, il quale mette in guardia i governanti dall'attuare continue modifiche dell'architettura normativa, non sempre coerenti e spesso importate da modelli istituzionali costruiti in contesti storici diversi e difficilmente riproducibili in altre realtà sociali.

Da economista, mi è familiare cogliere il ruolo che le pubbliche amministrazioni possono svolgere per contribuire alla crescita economica del Paese, offrendo servizi efficienti, soprattutto dopo che l'ingresso nell'euro ha eliminato la valvola di sicurezza delle svalutazioni competitive della nostra valuta. Il contributo della pubblica amministrazione è quanto mai necessario perché l'offerta di servizi efficienti renda competitivo il Paese e attragga investimenti produttivi dal resto del mondo; ed è importante riconoscere le difficoltà che una pubblica amministrazione inefficace e burocratica può imporre al sistema produttivo e ai cittadini, diventando essa stessa un ostacolo alla crescita. Ma è altrettanto rilevante riconoscere che le pubbliche amministrazioni sono grandi organizzazioni di

produzione e di servizi, assai disomogenee al proprio interno, a larga prevalenza di capitale umano; è dunque naturale che le norme non bastino a migliorarle, ma si debba puntare in primo luogo sulla qualità delle persone che vi lavorano e della loro organizzazione, anche attraverso un ingente investimento in formazione, per attivare un cambiamento positivo. E, soprattutto, far leva in concreto sulle potenzialità della cultura femminile per rispondere ai nuovi bisogni che emergono dalla società, in modo articolato e pressante, può essere un punto di forza rilevante. Questo aspetto è parte integrante del primo punto che vorrei sollevare, relativo alla distanza tra le norme e la prassi nella pubblica amministrazione italiana.

Vorrei accennare, a questo proposito, al fatto che le nostre norme, le nostre riforme sono sempre, purtroppo, trasversali. Ci troviamo di fronte a un sistema di pubblica amministrazione - non resisto dal dirvelo - che comprende 10.000 amministrazioni, tra le quali 223 centrali, 130 Regioni e Province, quasi 8.500 Comuni e Comunità montane, 323 aziende sanitarie, 65 università, 425 enti. Come si può immaginare che norme trasversali riescano a penetrare questo sistema complesso? La componente umana delle amministrazioni costituisce il capitale sul quale investire e nel quale l'apporto positivo delle donne può essere determinante; ma

su questo terreno i progressi che si registrano sono davvero insufficienti.

Da un punto di vista normativo, infatti, il Paese è in cammino: un lento cammino, una tartaruga che si muove, ma si sta muovendo; è sull'attuazione dei cambiamenti normativi, invece, che sorgono i principali problemi e i nodi da sciogliere. Sul piano normativo di passi ne abbiamo fatti molti, a partire da quello straordinario della Costituzione, di cui gli articoli 3, 4, 37, 51, che costituiscono un riferimento specifico per l'occupazione femminile, restano ancora in parte inattuati. Ripercorrendo brevemente l'evoluzione degli interventi normativi nella Tavola 1 dei dati allegati, dobbiamo arrivare al 1963 per trovare il divieto di licenziare le lavoratrici "per causa di matrimonio"; poi, via via, sono intervenuti numerosi cambiamenti, fino ad arrivare nel 1990 all'istituzione del Ministero delle pari opportunità e, per quanto riguarda la pubblica amministrazione, alla direttiva del 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni. Quest'ultima direttiva merita di essere ricordata perché consente, tra l'altro, di dare risposte alla richiesta di trasparenza e di informazione evocata negli interventi che mi hanno preceduto, in quanto prevede che ogni anno sia disposta una descrizione disaggregata, attendibile, ufficiale della situazione

generale delle carriere e delle posizioni lavorative delle donne all'interno della pubblica amministrazione. La direttiva ci consente almeno di sapere dove siamo e come ci stiamo muovendo all'interno delle amministrazioni pubbliche!

E' certamente opportuno rilevare, per inciso, che l'esigenza di agire sul piano normativo non ha investito solo il nostro Paese, poiché negli ultimi 20 anni tutti i Governi dei Paesi occidentali - riformisti o conservatori che fossero - hanno posto al centro dei loro programmi di governo anche una riforma della pubblica amministrazione. Basti ricordare, da un lato, Clinton e Gore protagonisti del *reinventing government*, ma anche Margaret Thatcher, e poi Tony Blair che da diversa posizione politica ha introdotto l'esperimento della *regulatory unit* per cambiare le modalità di reclutamento e di carriera e promuovere il monitoraggio delle performance nelle amministrazioni pubbliche. L'esigenza è sempre quella di adeguare la pubblica amministrazione alle nuove domande dei cittadini.

Tuttavia, ci si è fermati per lo più al primo obiettivo, quello di migliorare l'efficacia e l'efficienza del sistema pubblico, che fin dagli anni '90, nella concezione italiana, è stata impersonata nel ruolo del "dirigente-manager", per definizione uomo, modellato sull'esempio del manager privato e, perché no, del manager finanziario, bancario, pub-

blico. Così si è interpretato il modello del *new public management*: in questa ottica, tutta concentrata sui principi di valorizzazione aziendale delle risorse, i valori pubblici, i valori di cittadinanza non sono entrati.

Solo in un secondo tempo si è colta una seconda esigenza, una nuova funzione dell'amministrazione pubblica, di più ampio respiro, quella di dare una risposta ai nuovi diritti di cittadinanza sociale. E in questo nuovo orientamento le donne entrano appieno e ne rappresentano il maggiore potenziale punto di forza. Occorre tener conto, infatti, della necessità di integrazione, di inclusione degli immigrati provenienti da aree geografiche diverse, da Paesi diversi, da culture diverse e, infine, di generi diversi. Si modifica così radicalmente il terreno sul quale agire.

Per l'Italia, che per confini geografici, per cultura, per istituzioni, per tradizione si trova ad essere particolarmente esposta all'afflusso di stranieri, diventa ancora più difficile e importante garantire i diritti di cittadinanza con l'erogazione di servizi adeguati e questo sforzo richiede un funzionario pubblico, per così dire, a tutto tondo: che sia responsabile, capace di guardare oltre il confine nazionale, che abbia tutte le sfaccettature che si riconoscono abitualmente nelle donne, ovvero la capacità di accogliere, di essere flessibili, ma anche

di far capire le regole del nostro Paese, la capacità di compiere scelte operative che derivano da norme in continua evoluzione, attitudini che si aggiungono alle caratteristiche richiamate in precedenti interventi, che pure condivido, di ambizione, di conquista, di affermazione personale nel lavoro.

In tale nuova prospettiva entrano in campo la formazione, la cultura, le modalità di reclutamento del capitale umano; ed emerge appieno - e qui concludo il primo punto - la carenza di un'impostazione riformatrice che si è concentrata solo sull'architettura giuridica delle riforme.

E' questo un problema solo delle donne? Assolutamente no. Ne hanno accennato le relazioni precedenti, lo ha ricordato la presidente Bonino in apertura. E questo è il secondo punto del mio intervento. Vorrei riflettere brevemente sulle potenzialità delle pubbliche amministrazioni nella loro veste primaria di organizzatori centrali e locali di servizi ai cittadini e del ruolo che esse possono svolgere per attivare una dinamica sociale positiva. Nell'accesso delle donne nei ranghi delle amministrazioni pubbliche si riconosce un forte impatto per la crescita economica del Paese, ma altrettanto importanti sono le ricadute potenziali sul benessere collettivo della società nel suo complesso, sulla dinamica sociale, come molti esempi dimostrano. E

vorrei richiamarne uno, in particolare, oggetto di riflessione nella letteratura sociologica.

Nel 1999 il centro studi di Goldman Sachs è stato chiamato a redigere un rapporto sul Giappone - senz'altro noto, perché ha fatto storia - per contribuire a spiegare perché quel Paese non riuscisse ad arrestare il suo declino. E Kathy Matsui, della Goldman Sachs, ha attribuito allo scarso spazio delle donne nell'economia giapponese la causa centrale del ristagno, motivando la sua diagnosi con almeno tre ragioni. Innanzi tutto, il fatto che le donne restassero tradizionalmente a casa in Giappone - come forse fino a poco tempo fa e ancora in parte accade nel nostro Paese - implica in primo luogo minore lavoro, naturalmente minore reddito e minori consumi femminili. In secondo luogo, il fenomeno sembra determinare minore fecondità e questo è un punto che noi non abbiamo ancora colto appieno, ma che è studiato a fondo nel mondo anglosassone. Una società meno giovane, quindi meno dinamica, risulta meno competitiva rispetto ad altri Paesi più giovani; e su questo forse ci riconosciamo. Terzo punto, minore crescita: le donne a casa significano minore crescita dei servizi che sono la chiave del nuovo sviluppo. Tutto ciò è sintetizzato in un neologismo, noto agli studiosi, che si definisce *womenomics* e che viene ripreso in molti campi, con particolare riferimento natural-

mente ai servizi richiesti alle amministrazioni pubbliche.

L'aspetto interessante è la terapia proposta da Kathy Matsui, che è stata accolta politicamente e che è consistita nell'introduzione di alcune riforme molto concrete, volte a coinvolgere le donne nell'economia del Paese. Si sono così attivati alcuni dei moltiplicatori del reddito e del benessere legati all'impiego delle donne, quali i maggiori consumi femminili, maggiore occupazione nei servizi sociali, in quelli di assistenza alle famiglie, all'infanzia, agli anziani, e soprattutto si è contribuito a determinare un cambiamento nella domanda di servizi alla persona, alle famiglie, ai cittadini, cui le pubbliche amministrazioni sono chiamate a dare risposte.

Il problema non è dissimile in Occidente. Il ministro francese Jean-Louis Borloo nel 2005 ha definito questo fenomeno "artigianato terziario", inserendolo in un nuovo codice del lavoro. Si tratta di interventi radicati nei bisogni del Paese, che si innestano, attivandolo e rendendolo possibile, in un aspetto fondamentale del nostro mondo che è quello della trasformazione del profilo dei bisogni delle famiglie. Su questo terreno non si apre solo la via delle badanti immigrate, con i problemi ad esse connessi, di cui si è detto; si intravede anche una via positiva, legata all'impulso alle nuove doman-

de di servizi che si manifestano, tra l'altro, anche attraverso l'utilizzo delle reti informatiche. Attraverso questi passaggi si inizia a promuovere, ad esempio in Francia, quella società della conoscenza auspicata a Lisbona, che è già stata richiamata. Perché? Perché la famiglia in cui la donna lavora imparerà a cercare su Internet i servizi pubblici a domicilio di cui ha bisogno; e naturalmente, perché ciò avvenga, questi servizi pubblici devono essere attivi. Come ci spiegano i sociologi, la donna inizierà ad occuparsi in casa solo delle relazioni domestiche tra le persone e tenderà ad esternalizzare i servizi. Attraverso la trasformazione culturale di cui la donna che lavora è portatrice si attiva una richiesta e un uso dell'*e-government*.

Non entro nel merito delle misure straordinarie che il ministro Borloo ha promosso, incentrate su un sistema di detrazioni fiscali sui pagamenti di questi servizi alla persona che si autofinanziano, evitando di produrre maggiori costi pubblici. Ciò che tengo a sottolineare, in questa sede, è il ruolo della donna nell'attivazione della società della conoscenza, nella realizzazione del bisogno di *e-government*. Gli esempi del Giappone e della Francia ci indicano i risultati positivi dell'impiego delle donne per la crescita economica e - ciò che è più importante - per il benessere del Paese, come ci ricorda Maurizio Ferrera nel bel libro "Fattore D". E'

ancora Goldman Sachs a stimare che, se nell'Unione europea crescesse l'impiego femminile ai livelli degli Stati Uniti (da poco più del 50 per cento, quindi, a poco più del 68 per cento), il PIL europeo crescerebbe del 13 per cento. Questo 13 per cento, che di per sé non ci dice nulla, va raffrontato con il 7 per cento, ossia la metà, che è il tasso cui crescerebbe il nostro PIL europeo se la produttività dei Paesi europei raggiungesse quella degli Stati Uniti. Quindi, l'“effetto donna” - appunto, come dice il libro di Ferrera - sarebbe maggiore persino dell'“effetto produttività”.

Vorrei toccare ora il tema della presenza femminile nelle pubbliche amministrazioni del nostro Paese e verificare attraverso i recenti dati disaggregati, resi disponibili dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla Ragioneria generale dello Stato, alcune peculiarità delle carriere interne, il permanere di “soffitti di vetro”, alcune differenze geografiche e settoriali che caratterizzano questa “isola felice” dell'impiego femminile nel nostro Paese. In questo terzo punto del mio intervento vorrei chiamare in causa direttamente la pubblica amministrazione come datore di lavoro, anche femminile, dopo averla considerata nella sua veste primaria di organizzatore centrale e locale di servizi ai cittadini.

Molti ritengono che la pubblica amministra-

zione sia per le donne “un’isola felice”, così è stata definita nel Convegno di Trento del 2007. E qui ricorro alla Tavola 2 che mostra come di fatto, in Italia, la presenza delle donne sia alta nella pubblica amministrazione, per vari motivi: per i criteri di accesso, spesso di tipo concorsuale, che aiutano l’ingresso delle donne (a parte aspetti più o meno folcloristici di cui farò cenno tra breve); per la stabilità contrattuale; per la possibilità di conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari. Come vedete nella Tavola 2, abbiamo il 55% di donne sul totale dei dipendenti pubblici a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione, secondo le statistiche del Ministero del tesoro³, che corrisponde a un valore assoluto di 1.859.867 lavoratrici, tendente a crescere. Un’isola felice, più o meno malevolmente descritta dal ministro Brunetta, che dipinge queste donne sempre con la borsa della spesa sotto il braccio; io non sono sicura di avere osservato questa realtà, tuttavia è chiaro che il mondo delle donne che lavorano nella pubblica amministrazione è molto differenziato, variegato, soprattutto tra settori.

³ Cfr. “Personale a tempo indeterminato nella P. A.”, 2009, Ministero dell’Economia e delle finanze, reperibile su http://www.contoannuale.tesoro.it/sicoSite/presentazione_conti.jsp

La Tavola 3 mostra come in alcuni settori - ovviamente, in primo luogo le Forze armate e i Corpi di polizia - la presenza delle donne sia quasi inesistente, mentre il Servizio sanitario nazionale e il mondo della scuola raggruppano le maggiori presenze femminili, evidenziando un trend crescente in questa direzione. Questo dato, non necessariamente positivo, corrisponde a una sorta di ghettizzazione, di segregazione che va segnalata, poiché l'occupazione femminile sembra concentrarsi nei comparti in cui più difficile e improbabile è il percorso di carriera. Sulla base delle relazioni annuali che sono state stilate a seguito della direttiva del 2007, sarà interessante approfondire questi elementi nel tempo. Per ora si rileva che la proporzione di dirigenti donne in questi comparti è infima anche rispetto ad altri comparti, per esempio rispetto ai diplomatici, ai prefetti, alla magistratura e agli enti di ricerca, dove pure la presenza femminile è limitata. Il secondo aspetto riguarda le differenze regionali. Non mi soffermo ora sulle differenze tra le diverse Regioni del Paese, tra il Nord e il Sud, poiché il fenomeno è ben noto, come alcuni dei motivi che lo determinano e che comunque andrebbero approfonditi nella loro evoluzione. E' interessante notare tuttavia che, anche laddove tra i dipendenti ci sono molte donne, la situazione cambia nelle posizioni apicali. Se osserviamo le

Tavole 4a e 4b, notiamo che la presenza femminile nei vertici delle amministrazioni pubbliche rimane nettamente inferiore a quella maschile, anche se la situazione è migliorata negli anni più recenti.

Infine, sul totale degli enti considerati nel rapporto di sintesi del Dipartimento della funzione pubblica, si rileva che i dirigenti nel 2008 sono 7.035, pari al 3% del personale complessivo e di questi solo il 35% sono donne, il 65% uomini. E' ancora confermata la tendenza che vede diminuire la presenza femminile con l'aumentare dell'importanza del ruolo dirigenziale: le dirigenti di 2^a fascia risultano infatti il 37% del totale, mentre nelle posizioni apicali, di 1^a fascia, sono solo il 19%. Ed è qui che si evidenzia il cosiddetto "soffitto di vetro", che deve essere infranto per eliminare quell'insieme di barriere invisibili che si frappongono alla carriera delle donne anche nelle pubbliche amministrazioni.

Sull'importanza della formazione e dell'accesso per concorso, di cui ci parlava la presidente Bonino, non posso che trovarmi del tutto d'accordo. Anche in questo campo, però, si esplicano barriere di vetro, talvolta assolutamente sottili e poco conosciute, che possono incidere sulla prevalenza maschile persino nei concorsi. Questa è stata la mia esperienza nella Scuola superiore della pubblica amministrazione: arrivando alla sua direzione,

tre anni fa, mi sono chiesta perché avessero vinto nei concorsi per l'accesso in proporzioni così significative più maschi che femmine, quando tradizionalmente all'università il fenomeno è l'opposto. E ho scoperto che - veramente una causa difficilmente individuabile! - la ditta che aveva avuto l'appalto per i test iniziali di selezione (le domande di partecipazione al concorso sono dell'ordine di grandezza di 24.000 e richiedono necessariamente una preselezione semi-automatica) era la stessa che si occupava della preselezione dei candidati per l'Accademia militare di Modena; e, allora, le domande di cultura generale riguardavano elementi di attualità quali la composizione di squadre di calcio, la graduatoria di attività sportive, elementi che risultavano per lo più assolutamente insuperabili, sicuramente per me, ma in generale per la maggior parte delle donne. Quindi, casualmente e senza nessuna malizia, gli esiti dei concorsi venivano così distorti. Questi sono aspetti di piccolissima rilevanza ma dimostrano come sia necessario calarsi nella realtà quotidiana con una sensibilità femminile per modificarli in una direzione paritaria.

Al di là di questi elementi un po' particolaristici, va rilevato tuttavia che, nel confronto con la situazione delle donne nelle pubbliche amministrazioni in Europa (Tavole 5a e 5b), l'Italia certamente non

brilla, ma non è neppure nei posti di retrovia; lo constatiamo sia per il primo livello che per il secondo livello di carriera.

Che fare, dunque? Ecco, vorrei riprendere - e con questa riflessione concludo - un aspetto che ritengo fondamentale per gli sviluppi futuri, connesso al nuovo profilo di bisogni delle donne che lavorano e alla possibilità che la pubblica amministrazione sia chiamata ad offrire servizi innovativi, riprendendo gli esempi di altri Paesi, soprattutto europei, che sono portatori di una cultura certamente assai più avanzata della nostra. Penso in particolare ai numerosi esempi di politiche sociali, nell'ambito del cosiddetto *welfare*, che si traducono in interventi che non richiedono una spesa pubblica maggiore ma che sono a sostegno delle donne nell'arco della vita lavorativa. Come sappiamo bene, ci sono dei momenti topici per la vita lavorativa delle donne, che coincidono con l'inizio del lavoro, quando hanno figli, soprattutto piccoli, e con la fine della carriera, quando hanno il problema del lavoro di cura degli anziani, che pure è stato richiamato. Non sto parlando di astrazioni e di riforme impossibili; mi riferisco ad esempi europei, volti a conciliare vita familiare e lavorativa, che tra l'altro creano lealtà, motivazione e minore assenteismo nella pubblica amministrazione, sperimentati, ad esempio, in Francia. Oppure mi piace

ricordare l'esempio della Germania, in cui è prevista dal 1995 un'assicurazione pubblica obbligatoria per l'assistenza alle persone non autosufficienti, come saremo tutti noi da anziani, che consente di non far ricadere questo onere necessariamente sulle donne; un esempio che si sta facendo strada tra diversi Paesi europei e che potremmo mutuare per togliere alle donne il lavoro di cura che è stato così efficacemente descritto da chi mi ha preceduto. Questi sono alcuni esempi degli interventi che possono essere introdotti, senza costo aggiuntivo (tengo a dirlo), nella pubblica amministrazione.

Si muove in questa direzione il mondo? In qualche modo sì. Nell'ultima tabella (Tavola 6) è illustrato il percorso di supporto mondiale su questi temi, che ha coinvolto anche le Nazioni Unite, a partire dalla I Conferenza mondiale sulle donne del 1975, poi all'approvazione della CEDAW nel 1980 e alla Conferenza di Pechino del 1995, che ha portato tanti cambiamenti, per alcuni aspetti anche in Italia, fino al 2000, con la Dichiarazione di sviluppo del Millennio. Tra una settimana si terrà a New York la riunione del Comitato di esperti della pubblica amministrazione delle Nazioni Unite (il CEPA), di cui sono membro; mi piace ricordare che questa istituzione, di supporto ad Ecosoc, il Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite, ha dedicato il 2010 al *gender equality* e quindi a tutte

le problematiche di cui abbiamo parlato, con particolare riferimento alla pubblica amministrazione. Quindi, forse, potremo anche noi trarre giovamento da questo scambio di esperienze e riportare in Italia la riflessione che altrove si sta sviluppando, facendo nostro il richiamo di John Stuart Mill, economista, che a metà del 1800 scriveva:

«La condizione giuridica delle donne, il loro innalzamento o abbassamento sono il miglior criterio e la misura più sicura della civiltà di un popolo e di un secolo».

MARIA IDA GERMONTANI

SENATRICE COMPONENTE DELLA COMMISSIONE
PER LA PARITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ NEL SENATO

Innanzitutto, desidero ringraziare la presidente Bonino e tutta la Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato, non solo per il lavoro molto importante che in questa legislatura sta portando avanti - prova ne sia questo primo incontro - ma anche per lo svolgimento dei suoi compiti precipui: si sta occupando appunto delle donne del Senato che, con il loro supporto veramente prezioso, ci affiancano nel nostro lavoro, in Aula, nelle Commissioni, con servizi e studi estremamente qualificati. Questo lo voglio dire perché credo che il loro aiuto sia veramente essenziale per portare avanti le nostre iniziative.

Occuparsi del mondo femminile nel Senato significa affrontare i temi e le questioni che sono state poste all'attenzione questa mattina, a partire dall'intervento del presidente Schifani, poi della presidente Bonino e via dicendo: significa, cioè, affrontare quei temi che per noi che ce ne occupiamo da qualche anno sono quelli tradizionali delle politiche femminili e delle pari opportunità, ancora purtroppo irrisolti, anche se, voglio dire, dei passi

avanti si sono fatti. Si tratta del problema di come coniugare il lavoro e la famiglia, di come aspirare legittimamente ad una carriera soddisfacente, come affermarsi e nello stesso tempo non avere sensi di colpa nei confronti delle famiglie perché si lavora e si dedica tanto tempo al lavoro e alla politica.

E poi c'è l'altro tema, sempre presente, anche se oggi non ne abbiamo parlato, se non per brevi cenni, delle quote. Le quote sì, le quote no? Le quote sono superate, le quote sono vecchie? Parlare di quote è un'ammissione della nostra inferiorità? Io credo che, anche se oggi non è il momento giusto per affrontarla, si tratti di una questione sempre e comunque presente. Dall'intervento della dottoressa Brignone mi sembra di aver capito che i passi avanti compiuti in seno all'Unione europea, a livello dirigenziale, sono stati anche collegati alla decisione di aver posto certi paletti o, diciamo pure, delle quote. Questo è stato positivo, però il dibattito è ancora aperto e irrisolto perché molte di noi, che prima erano contro le quote, adesso sono favorevoli e viceversa.

Vorrei focalizzare il mio intervento su quello che stiamo facendo in Senato dal punto di vista degli interventi legislativi. Innanzitutto, dobbiamo sottolineare che il rallentamento dell'attività economica iniziato col fallimento ormai storico della Lehman Brothers - un pezzo di storia della vita

economica internazionale, che tuttora porta i suoi strascichi - ha sicuramente influito negativamente sull'opportunità per le donne di trovare lavoro o di mantenere il proprio posto di lavoro. Io non voglio ripetere cose già dette; sono stati già forniti tanti dati, si è già parlato dell'occupazione femminile, si è già parlato del divario nel nostro Paese. Quest'ultimo - il divario tra il Nord e il Sud del nostro Paese - è un punto su cui sempre dobbiamo riflettere perché purtroppo non lo possiamo liquidare soltanto con dei semplici dati. Esistono due realtà: da un lato, abbiamo delle Regioni con livelli di occupazione femminile altissima, penso alla Lombardia o all'Emilia Romagna, per esempio, dove addirittura il tasso di occupazione per le donne è del 62 per cento, e Regioni come la Campania dove il tasso scende vertiginosamente al 27 per cento. E questa è una realtà che noi dobbiamo tenere presente perché è tipica del nostro Paese.

Dall'altro lato, va ricordato che le donne devono coniugare lavoro e famiglia; su questo elemento pesa il fatto di essere sole oppure di avere una famiglia, di essere in coppia oppure di avere, oltre a un marito, anche uno o più figli. Anche in questo caso i dati dei tassi di occupazione variano perché per le donne da 35 a 40 anni si passa dall'87 per cento se non hanno una famiglia al 55 per cento quando hanno il *partner* e, poi, si scende ulterior-

mente e si raggiunge il 37 per cento per quelle con tre e più figli. Questo ci porta a parlare di un'altra questione: quella della natalità.

Al riguardo apro una piccola parentesi di cui vorrei parlare proprio qui in Senato, nella Commissione pari opportunità: quando facciamo degli interventi legislativi o anche quando presentiamo un disegno di legge, ci si preoccupa sempre della copertura della spesa, ma non ci si occupa mai dell'impatto macroeconomico che quell'intervento può avere, a lunga scadenza, ad esempio sul tasso di natalità. A me piacerebbe che un altro momento di riflessione fosse dedicato proprio a questo, che riguarda le donne ma riguarda tutta la nostra società e interessa tutti gli interventi legislativi che noi proponiamo. Faccio un esempio. Noi abbiamo avuto sempre una legislazione sulla maternità all'avanguardia rispetto agli altri Paesi europei, ma oggi l'Italia si colloca tra quei Paesi che ancora non hanno fatto i passi avanti necessari - e qui chiedo conforto a coloro che mi hanno preceduta - per adeguarsi agli *standard* europei in materia di maternità. Questo è un altro punto interrogativo. Io sono sempre stata convinta che noi fossimo all'avanguardia ma forse c'è stata una battuta d'arresto.

Quindi, se l'innalzamento dei tassi di occupazione femminile è una priorità per la crescita e lo

sviluppo del nostro Paese, altrettanto prioritario, come pure si è detto, è un nuovo modello delle politiche di *welfare*, inteso come strumento sociale in grado di coniugare equità e distribuzione delle risorse pubbliche. Basti pensare che l'incidenza della spesa pubblica in politiche familiari sul PIL è in Italia ancora, purtroppo, nonostante si siano fatti e si stiano facendo molti sforzi, ben al di sotto della media OCSE. Evidentemente, siamo di fronte ad un tema complesso che richiede delle iniziative concrete.

Allora, che cosa stiamo facendo qui in Senato? Innanzitutto, a parte il disegno di legge che porta la mia firma, mi fa molto piacere è che un paio di settimane fa è stato presentato un disegno di legge, a firma dei senatori Pietro Ichino ed Enrico Morando, che si muove sulla stessa lunghezza d'onda: questi provvedimenti prevedono l'incremento di detrazioni fiscali per carico di famiglia a favore delle donne lavoratrici. Abbiamo prima citato il bel libro di Alberto Alesina e Andrea Ichino, dal titolo "L'Italia fatta in casa". Loro partono dalla domanda se gli italiani, grazie a quanto producono in famiglia, in casa, sono più ricchi di quello che normalmente si pensa e rispondono affermativamente. E partendo da tale convinzione snodano tutto un certo tipo di ragionamento nei vari capitoli del libro ed alcune proposte tra cui, appunto,

quella della tassazione differenziata. Il nostro disegno di legge affronta questa problematica con un'ottica squisitamente fiscale, cioè con l'incremento delle detrazioni fiscali per carichi di famiglie in favore delle donne lavoratrici, modificando l'articolo 13 del testo unico sulle imposte dirette e così introducendo uno strumento specificatamente mirato a favorire una maggiore partecipazione delle donne nel mondo del lavoro. Alesina e Ichino dicono che nel nostro Paese c'è il mito dell'asilo nido pubblico, ossia che tutti affermano che il problema deriva dal fatto che mancano queste strutture di accoglienza dell'infanzia. In realtà, l'impostazione di questi disegni di legge e tutti quelli concernenti la tassazione differenziata vogliono rovesciare il problema. La tassazione differenziata cosa fa? Riduce le tasse sul reddito da lavoro per le donne e aumenta il reddito della famiglia, di tutta la famiglia, quindi anche per gli uomini. A quel punto quella famiglia, quelle donne possono andare a cercarsi sul mercato i servizi di cui hanno bisogno, anche l'asilo nido privato per i bambini oppure l'assistenza per l'anziano. Questa è l'idea di base del disegno di legge e in genere di tutti i provvedimenti impostati sulla tassazione differenziata.

In particolare, poi, il disegno di legge prevede due tipologie di intervento, due casistiche per la

detrazione fiscale: una è destinata alle donne lavoratrici con figli a carico e la seconda riguarda le donne lavoratrici dei nuclei familiari in cui sono presenti anche parenti o affini conviventi nei cui confronti la donna contribuente è tenuta agli obblighi alimentari. Quando parliamo di donne lavoratrici, parliamo di tutte le donne lavoratrici: non soltanto di quelle che hanno un lavoro dipendente o subordinato, ma anche di quelle che esercitano arti, professioni, attività organizzate in forma di impresa, come anche le attività agricole. Io vedo qui presente Patricia Adkins Chiti che è presidente della Fondazione “Donne in musica”, con la quale eravamo in Commissione nazionale pari opportunità alla Presidenza del Consiglio e lei regolarmente si lamentava del fatto che le artiste, che una volta erano celebrate come prime donne, adesso sono qualificate come lavoratrici atipiche e sono sempre ignorate. Quindi, parliamo di tutte le lavoratrici, anche se ovviamente ci sono dei paletti sul reddito complessivo lordo della famiglia. In sostanza, si aggiunge una nuova ipotesi in favore di donne con figli che svolgono qualunque forma di attività lavorativa, anche imprenditoriale.

Per quanto riguarda la seconda tipologia di detrazione, si prevede una detrazione aggiuntiva rispetto ad altri per chi ha figli e per chi ha, appunto, nel suo nucleo familiare, parenti o affini che co-

munque sono a carico della donna lavoratrice. Questo per quanto riguarda le donne che lavorano, ricordando sempre che c'è ancora una differenza abissale tra i salari maschili e quelli femminili in quasi tutti i settori: gli uomini hanno in media un reddito superiore rispetto alle donne, in tutte le forme contrattuali, pari al 23 per cento in più nel lavoro dipendente, al 40 per cento autonomo e al 24 per cento nelle collaborazioni.

L'altro disegno di legge di cui vi vorrei parlare, e che è stato condiviso da colleghe sia della maggioranza che dell'opposizione, riguarda le donne che siedono nei consigli di amministrazione delle società. Al riguardo io ho trovato una nota sulla prima donna eletta in un consiglio di amministrazione, risalente al 1932, quasi ottant'anni fa, dopo di che la percentuale delle donne nei consigli di amministrazione è ancora bloccata al 6,2 per cento: 151 nomi su oltre 2.300. È evidente che se è vero, come è vero, che le donne sono più brave negli studi, vincono più facilmente i concorsi e via dicendo, è anche vero che c'è una grande perdita di competenze e di abilità. La presenza è poi andata aumentando nel tempo perché, guardando i dati, è passata dall'1,5 del 1984 al 4,1 del 2000 e al 6,2 nel 2009. È interessante anche notare, per esempio, che nei collegi sindacali abbiamo un'assenza paurosa delle donne ma sono pochissime come sindaci

effettivi e molte di più come sindaci supplenti: questo sempre per rimanere in quella raffigurazione femminile di cui si diceva.

Cosa significano questi dati? Significano che andando avanti così, senza interventi ma solo in base al mercato, la presenza femminile potrebbe non raggiungere o attestarsi al massimo intorno al 10 cento. Comunque, è importante valutare la presenza, ma anche la qualità della partecipazione femminile. Su questo piano con me si sfonda una porta aperta: non perché una è donna deve avere le porte spalancate! Non sono d'accordo con chi afferma che la vera parità si raggiungerà quando una donna mediocre raggiunge alte posizioni, perché io credo invece che solo gli uomini in gamba dovrebbero raggiungere alte posizioni e lo stesso deve valere per le donne, essendo abituata a dover combattere per conquistare le posizioni.

Quali sono state le iniziative internazionali? Ci sono state iniziative legislative in Norvegia e in Spagna; proposte di legge depositate in Francia, che prevedono il 40 e il 50 per cento, obiettivi sostenuti da Governi come in Germania e in Olanda, codici di autodisciplina in Spagna e in Finlandia. In Italia, però, la proposta del 30 per cento di donne nei consigli di amministrazione sta avendo una triste sorte perché l'articolo che prevedeva questa *moral suasion* è stato eliminato, per ora almeno.

Passando, poi, alla situazione delle aziende municipalizzate, da quello che emerge dal sito del Comune di Milano - che, tra l'altro, ha un sindaco donna e per di più un sindaco che rappresenta la mia maggioranza - i *manager* sono solo uomini e solo uno su quattro ha meno di 40 anni, quindi sono uomini di una certa età. Inoltre, si tratta di uomini con un'esperienza politica alle spalle, sicuramente bravissimi ma comunque indicati dai partiti. Quindi, nei consigli di amministrazione delle municipalizzate su nomina del Comune di Milano - ma non è certo diverso nelle altre città e anzi mi piacerebbe fare un'approfondita indagine - e nei consigli di amministrazione delle aziende partecipate e delle fondazioni siedono solo uomini, mentre le donne arrivano all'11 per cento in media, ma sono del tutto assenti nelle aziende più importanti (riferendomi a Milano, la A2A, la SEA, l'ATM e la metropolitana milanese). In prevalenza, dicevo, si tratta di persone ultrasessantenni, eppure lo statuto della Regione Lombardia è all'avanguardia perché è fondato proprio su un riferimento alla democrazia partecipativa. Io credo che l'EXPO, per esempio, potrebbe rappresentare una grande opportunità per investire sulle donne e sui giovani, e lo stesso vale per quanto riguarda le prossime nomine in scadenza. In Provincia, comunque, è ancora peggio, anche come eredità della passata

legislatura provinciale. In sintesi, credo che i neo eletti governatori siano di fronte ad un'ottima occasione per dare una prova di buona volontà nelle amministrazioni locali e per rimediare procedendo alle nomine sulla base dei *curricula* e della professionalità, come credo sia sempre essenziale.

Per i consigli di amministrazione abbiamo degli esempi famosi, come quello di Emma Marcegaglia, presidente di Confindustria, bravissima, o Diana Bracco o, ancora, Anna Maria Artoni. Molte ovviamente discendono da famiglie già affermate, donne appunto che sono entrate nella classifica delle 50 donne *manager* più importanti del mondo, pubblicata dal Financial Times, ma è chiaro che non basta questo per dire che abbiamo fatto passi avanti. Dalla composizione dei consigli di amministrazione delle società del MiB30 emerge che la situazione rimane critica perché su 466 cariche consiliari soltanto 11 sono ricoperte da donne.

Vista questa abissale differenza, la proposta di legge da me presentata riguarda, molto semplicemente, l'introduzione negli statuti delle società quotate in Borsa, nei mercati regolamentati, della previsione di un determinato criterio nell'elezione dei componenti degli organi societari. Si tratta di una norma di garanzia (io la chiamo così per non usare il termine quota), per portare a un riequilibrio tra i generi. Viene previsto, però, che si tratta

di una norma valida solo per due mandati consecutivi, anche per mettere la legge al riparo da critiche di incostituzionalità. Io credo che una proposta del genere possa avere un senso, ne abbiamo molto discusso anche con donne che fanno parte del settore societario, molte delle quali erano originariamente contrarie ma che, adesso, ritengono che per rompere vecchie consuetudini, pur mantenendo un sistema equo e meritocratico, occorra dare un nuovo impulso, che poi si traduce anche in un nuovo impulso produttivo, utile per uscire dalla crisi economica.

Sono veramente convinta che le donne abbiano qualche marcia non direi in più ma differente rispetto all'approccio maschile e che quindi debbano essere essenziali e complementari nella gestione della politica e dell'economia. Invece, mi dispiace molto vedere che comunque sono sempre assegnati a donne Ministeri e assessorati che si ritengono tipicamente femminili, a differenza di altri Paesi europei dove invece abbiamo un Ministro della difesa donna o un Ministro dell'economia donna, e via dicendo. Io credo che qui in Italia non manchi assolutamente nulla per avere risultati analoghi. Quindi, nella mia proposta è formulata una norma di garanzia con le relative sanzioni, non per arrivare al punto della Norvegia che addirittura prevede la cancellazione delle società che non hanno nel

consiglio di amministrazione il prescritto 40 per cento di donne; ma una considerazione direi carina, secondo me, e anche significativa con la quale, appunto, vorrei concludere questo intervento è la seguente: ci saremmo salvati se invece dei Lehman Brothers ci fossero state le Lehman Sisters? Non lo so, però forse qualche cosa di diverso si sarebbe fatto.

Mi piacerebbe, Presidente, e concludo davvero, che almeno qui da noi, in Senato, come abbiamo cominciato e come stiamo facendo, accanto alla grande sinergia che si è creata trovassimo anche una sintesi nell'attività legislativa, perché è chiaro che se siamo tanti e siamo tutti d'accordo è più facile raggiungere i risultati, pur ovviamente limitando i diversi interventi legislativi, a seconda delle convinzioni di ciascuno. Ringrazio ancora e veramente di cuore il Comitato per la parità e le pari opportunità nel Senato.

EMMA BONINO

VICE PRESIDENTE DEL SENATO DELLA REPUBBLICA,
PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE PER LA PARITÀ
E LE PARI OPPORTUNITÀ NEL SENATO

Siamo arrivati alla fine di queste due ore e mezza di riflessione e ringrazio tutti voi dell'attenzione. Noi ci impegniamo adesso, con l'aiuto degli uffici del Senato, a riunire gli atti ed a farne quindi una pubblicazione.

Come avete sentito, le proposte sono le più diverse e meritano di essere approfondite. Io rimango convinta che non c'è una soluzione miracolistica che risolva tutti i problemi perché, appunto, trattandosi di problemi complessi, le soluzioni sono di per sé complesse; non ce n'è una sola che risolve tutto. Il problema però è cominciare!

La mia collega senatrice Rosi Mauro mi segnala che il problema di questo Paese è che esiste il modello maschile ma non esiste il modello femminile. Infatti, alla fine di tutta questa vicenda non è vero che non conosciamo le soluzioni. Certo, poi si può discutere se vanno bene le detrazioni fiscali al femminile o se non sono sufficienti; io, per esempio, penso che questo non sia sufficiente per

sopperire alla mancanza di servizi e che anzi i servizi pubblici ci debbano essere comunque. Non ho il pallino dell'asilo nido pubblico comunque, però dico che proprio zero, zero, zero asili nido non va tanto bene. È vero che in termini di costi/benefici sono difficili da sostenere, quindi probabilmente ci vuole una soluzione che passi attraverso l'utilizzo di *voucher* o modalità analoghe; ma si tratta appunto di attuare una politica al femminile. Sta a noi far diventare tutto questo una priorità della politica e poi, via via a scendere, della vita del Paese. È vero, infatti, come pure è stato detto, che la questione della valorizzazione del patrimonio femminile non è attualmente una priorità per nessuno, a cominciare dai partiti politici, questo lo dobbiamo dire. E, poiché non è una priorità, ne segue che c'è sempre qualcos'altro di più importante da fare. Ma allora, alla fine di tutto il discorso, diventa fondamentale raccogliere le *best practices* internazionali, perché così si dimostra che uno non sta chiedendo la luna perché si è svegliato particolarmente male quella mattina, ma chiede delle cose che sono già state attuate e che hanno portato a dei risultati. Ma è chiaro che in politica si ha sempre il breve termine *versus* il lungo termine.

Per quanto riguarda le politiche sulla natalità, che maggiore sicurezza lavorativa dia più natalità

ormai l'ha dimostrato il mondo intero; sono le famiglie a monoreddito con due figli quelle più fragilizzate rispetto, per esempio, ai dati di povertà. Allora, come si fa? Il problema è che le soluzioni tecnico-politiche ci sono e sono già state sperimentate altrove. Quello che manca è il cambio di passo per cui tutto questo diventi una priorità.

Io penso che questo primo appuntamento sia stato importante. Nel nostro piccolo, posto che siamo la Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato, sono molto interessata a vedere la risposta sul questionario che abbiamo mandato a tutti i dipendenti sulla necessità o meno di un asilo nido⁴. Voglio capire se siamo di fronte ad uno stereotipo, cioè se si tratta di una richiesta che viene reiterata tutte le volte non sapendo che dire, oppure se è proprio un obiettivo vero. A naso, comincio a pensare che non è tanto vero: non è vero in ragione degli orari, non è vero perché rispetto a dove si abita forse è più utile avere l'asilo nido vicino casa piuttosto che averlo qua. Ma se scopriamo che non è richiesto, molto bene, per lo meno lo togliamo dal tavolo delle

⁴ Dei 193 dipendenti (67 uomini e 126 donne) che hanno risposto al questionario inviato di quasi 1000 dipendenti, il 93% si è detto favorevole alla realizzazione di un asilo nido nelle vicinanze del Senato.

proposte e ci occupiamo d'altro, senza portarci dietro lo stereotipo secondo cui quello che ci serve è un asilo nido! Io ormai mi convinco che probabilmente continuiamo a dirlo non sapendo che cos'altro dire, ma forse non è così. Le prime dipendenti interpellate, per esempio, hanno risposto che loro preferiscono avere l'asilo nido dove abitano, per evitare di dover portare il ragazzino fino qui. Ripeto, se scopriamo che non è un'esigenza, togliamo appunto la questione dal tavolo e ci occupiamo d'altro.

Si è parlato di "femminizzazione" delle commissioni di concorso, cioè di una presenza importante di scrutatrici in tali ambiti: ebbene, una cosa del genere l'abbiamo ottenuta qui dentro e secondo me è un risultato persino più valido delle quote. Dovremmo avere una maggiore femminizzazione anche nella fase descrittiva dei concorsi, perché è vero che oggi non siamo più - vi ricorderete - di fronte al nemico visibile, come quando per fare il corazziere c'era scritto espressamente che non potevano essere donne. Questa esclusione si è ritenuta costituzionalmente illegittima e allora è stato scritto che per fare il corazziere bisogna essere alti 1,90 centimetri! È molto importante che nella descrizione dei requisiti dei concorsi non scattino dei meccanismi per cui automaticamente è necessario essere uomo. Se gli ideatori dei concorso sono tut-

ti maschi, va da sé che le domande di cultura generale verteranno su quello che loro conoscono di più di cultura generale; invece secondo me ci dev'essere una femminizzazione sia del merito dei concorsi, sia poi della commissione esaminatrice, perché è vero che sono due modi di valutare diversi. Io non dico che uno sia meglio e l'altro peggio, dico semplicemente che sono diversi e che per tale ragione le componenti ci devono essere tutt'e due, tutto lì!

In conclusione, anche noi dobbiamo cominciare a lavorare non per stereotipi ma andando a verificare davvero quali siano le esigenze e quali i punti, consapevoli che di miracoloso non c'è nulla. Però, guardate, che se non andiamo avanti, anche solo di un millimetro al giorno, al posto nostro non lo fa nessuno: non so in che lingua lo debbo dire ma è vero! In più, non è che basta avere delle possibilità per poi passarle agli altri. Ci sono in tutto il mondo posizioni al femminile molto forti, che non hanno trasmesso - per così dire - la dovuta attenzione al resto. Io andrò a metà maggio ad una riunione di donne arabe imprenditrici a Damasco e vediamo se per loro, che hanno evidentemente cominciato da ben più lontano, hanno cominciato da sotto zero, è più facile fare i primi passi. Il problema semmai, per tutte, è fare i passi successivi e vedremo se ci daranno qualche idea.

Ribadendo il contatto per quello che riusciremo ad elaborare, siano esse proposte di legge oppure nel nostro mondo di funzionarie del Senato, quello che però vi voglio chiedere è di trovare, invece, qualche esempio positivo in più. Per esempio, quello che diceva la dottoressa Brignone sul Parlamento europeo l'ho trovato molto intelligente, molto appropriato; potremmo appigliarci a quello per andare avanti.

Mi auguro solo che abbiate apprezzato questa iniziativa e questo sforzo, convinte che in questo campo la delega non serva. Grazie molte.

ALLEGATI

**TABELLE RELATIVE ALL'INTERVENTO
DELLA PRESIDENTE BONINO**

DENTRO LE ISTITUZIONI: PERCORSI DI OPPORTUNITÀ

		carriera direttiva	carriera di concetto *	carriera esecutiva	carriera ausiliaria **	personale a contratto ***	totale
1948	T	38,00	12,00	18,00	110,00	0,00	178,00
	D	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1959	T	52,00	8,00	39,00	150,00	74,00	323,00
	D	2,00	1,00	1,00	0,00	41,00	45,00
	%	3,85	12,50	2,56	0,00	55,41	13,93
1969	T	61,00	23,00	112,00	212,00	8,00	416,00
	D	4,00	7,00	80,00	0,00	3,00	94,00
	%	6,56	30,43	71,43	0,00	37,50	22,60
1979	T	68,00	30,00	146,00	318,00	67,00	629,00
	D	6,00	17,00	116,00	1,00	54,00	194,00
	%	8,82	56,67	79,45	0,31	80,60	30,84
1989	T	111,00	123,00	315,00	409,00	24,00	982,00
	D	24,00	67,00	263,00	7,00	20,00	381,00
	%	21,62	54,47	83,49	1,71	83,33	38,80
1998	T	105,00	141,00	289,00	316,00	18,00	869,00
	D	24,00	76,00	237,00	5,00	10,00	352,00
	%	22,86	53,90	82,01	1,58	55,55	40,51
2005	T	115,00	191,00	379,00	381,00	13,00	1079,00
	D	28,00	96,00	303,00	37,00	6,00	470,00
	%	24,35	50,26	79,95	9,71	46,15	43,56
2010	T	122,00	210,00	345,00	322,00	11,00	1010,00
	D	35,00	113,00	279,00	37,00	3,00	467,00
	%	28,69	53,81	80,87	11,49	27,27	46,24

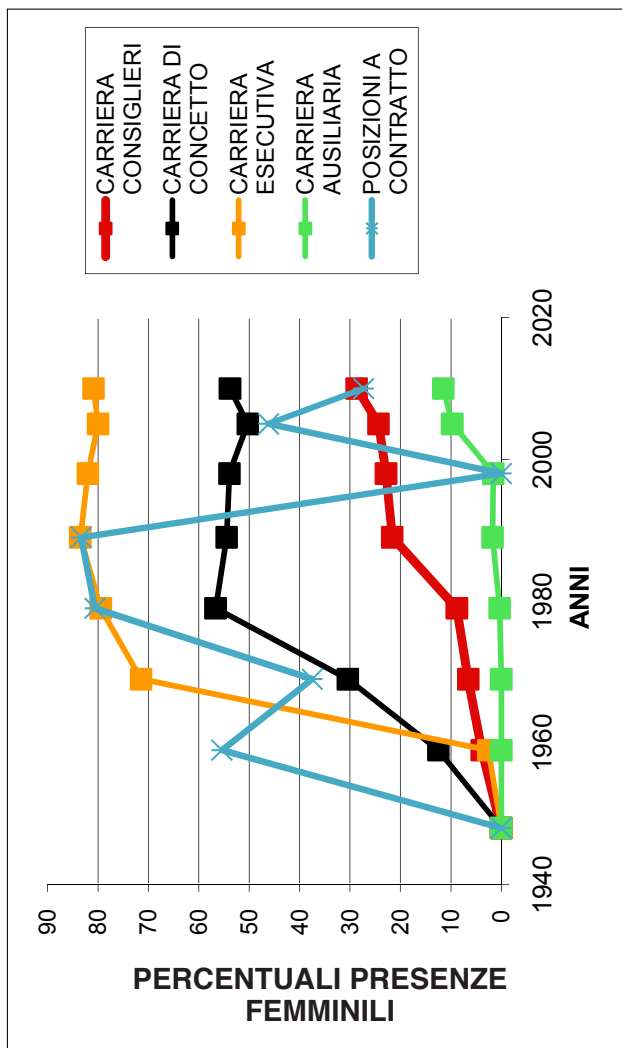
* Sono stati inseriti qui anche i dati relativi alla carriera speciale degli stenografi parlamentari

** In questa carriera, riformata nel 1974, sono stati inseriti i dati dell'attuale figura degli assistenti parlamentari

*** A tempo indeterminato

Legenda: T= Totale D= Donne

DENTRO LE ISTITUZIONI: PERCORSI DI OPPORTUNITÀ



**TABELLE RELATIVE ALL'INTERVENTO
DELLA PROFESSORESSA TERMINI**

Tavola 1. Il lento cammino del cambiamento

La strada è ancora lunga ma i progressi sono stati tanti

■ **2007.** Direttiva sulle Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

■ **1996.** Creazione del Ministero per le Pari Opportunità.

■ **1990.** Istituzione della Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri

■ **1988.** Al Segretario Generale della Presidenza del Consiglio viene attribuita la funzione di "curare lo studio e l'elaborazione delle modifiche necessarie a conformare la legislazione al fine dell'uguaglianza tra i sessi"

■ **1984.** Nascita del consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro.

■ **1963.** Ammissione della donna ai pubblici uffici e alle professioni.

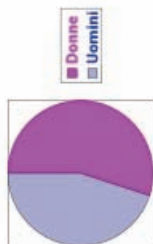
■ **1963.** Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio.

■ **1948:** nella Costituzione vengono inseriti diversi articoli a tutela dei diritti e delle pari opportunità tra uomini e donne (3, 4, 29, 37, 51 e 117);



Tavola 2. La presenza femminile nella P.A. in Italia

- Nell'anno 2008, nel complesso del pubblico impiego, la componente femminile ha rappresentato il 64% delle nuove assunzioni e il 47% delle cessazioni.

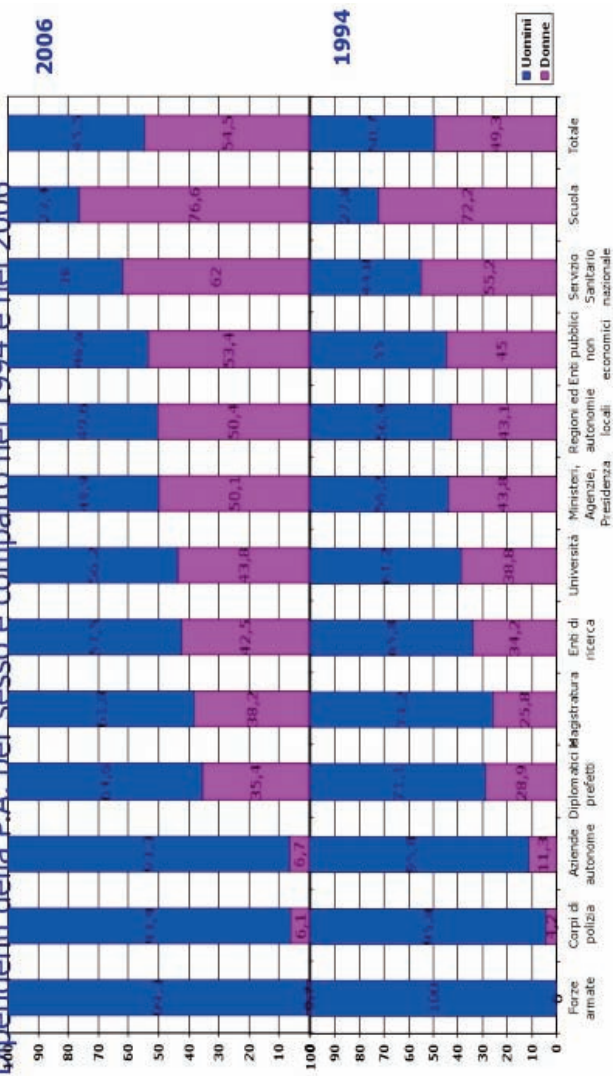


- La percentuale delle donne sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato ha oltrepassato il 55% (valore assoluto 1.859.867).



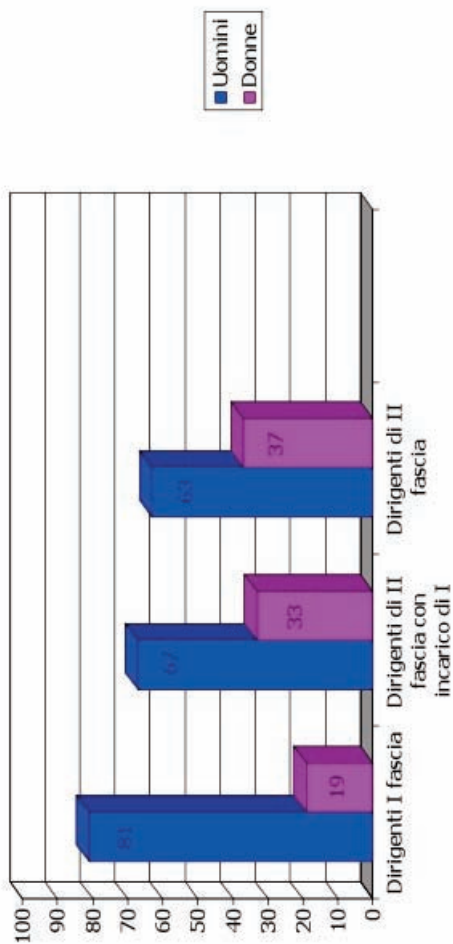
Personale a tempo indeterminato nella P.A., 2009
 Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze http://www.contoannuale.tesoro.it/fisco/fo/presentazione_conti.jsp

Tavola 3. Differenze tra settori delle Pubbliche Amministrazioni Dipendenti della P.A. per sesso e comparto nel 1994 e nel 2006



Fonte: elaborazione di ISTAT sull'Inchiesta annuale della Regione su Genova del 2009

Tavola 4(a). La situazione cambia nelle posizioni apicali



Fonte: Rapporto di sintesi per l'anno 2008
sull'attuazione della direttiva emanata in data 23 maggio 2007
PCM, Dpt Funzione Pubblica e Dpt PP.OO. - 2009

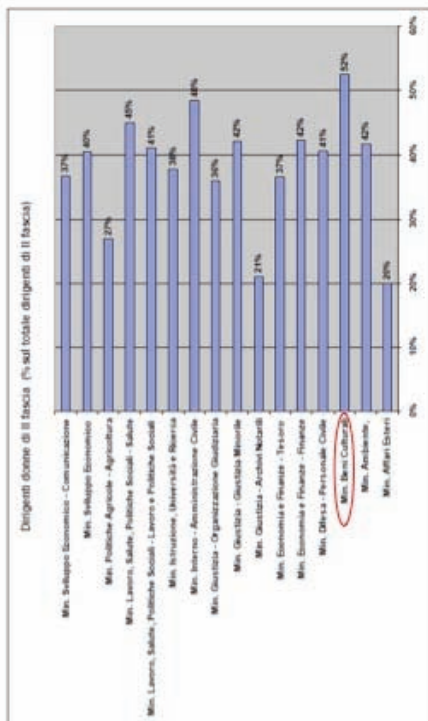
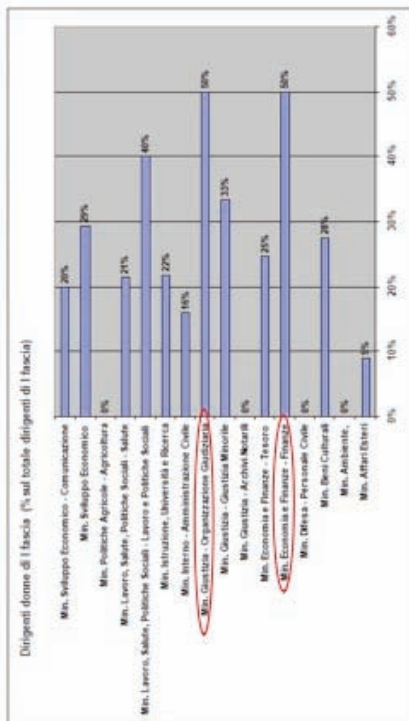


Tavola 4(b).

Dirigenti di I e II fascia nei Ministeri

Fonte:
Rapporto di sintesi per l'anno 2008

sull'attuazione della direttiva emanata in data 23 maggio 2007
PCM, Dpt
Funzione Pubblica e Dpt
PP.OO. - 2009

Tavola 5 (a). Donne nelle pubbliche amministrazioni in Europa - Livello 1
(il livello più alto delle posizioni amministrative nell'ambito dei ministeri)

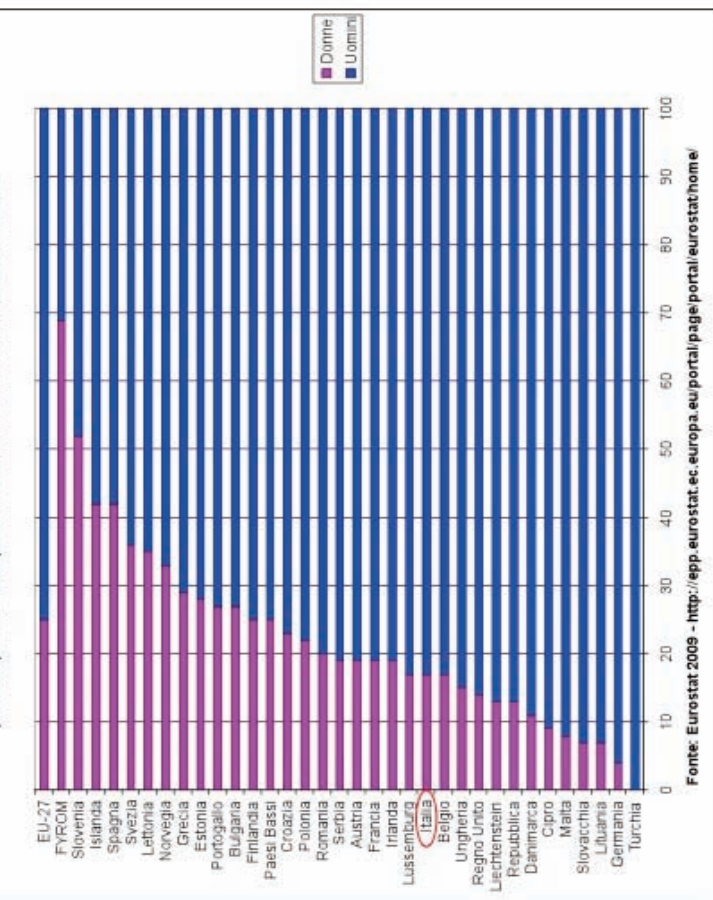
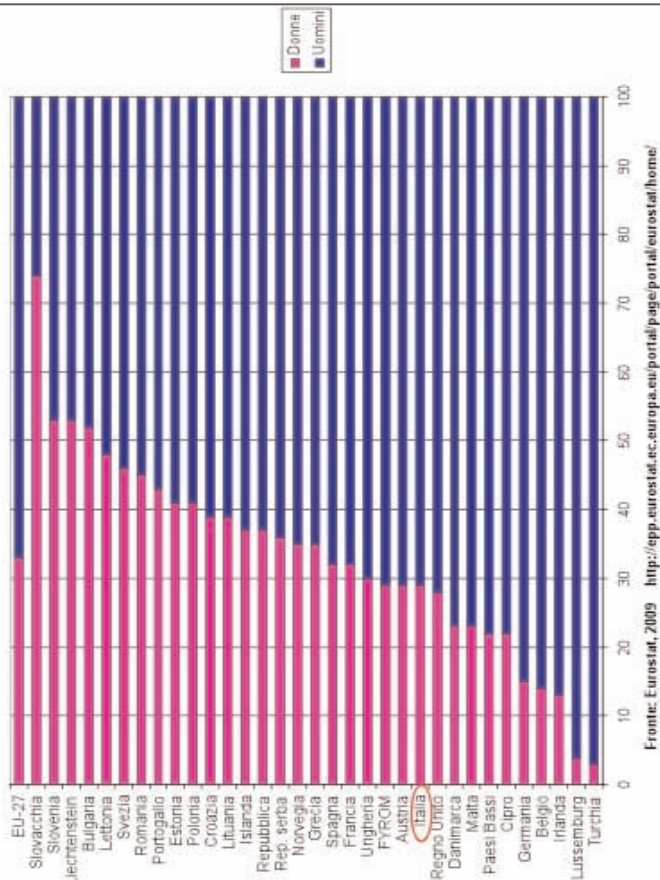
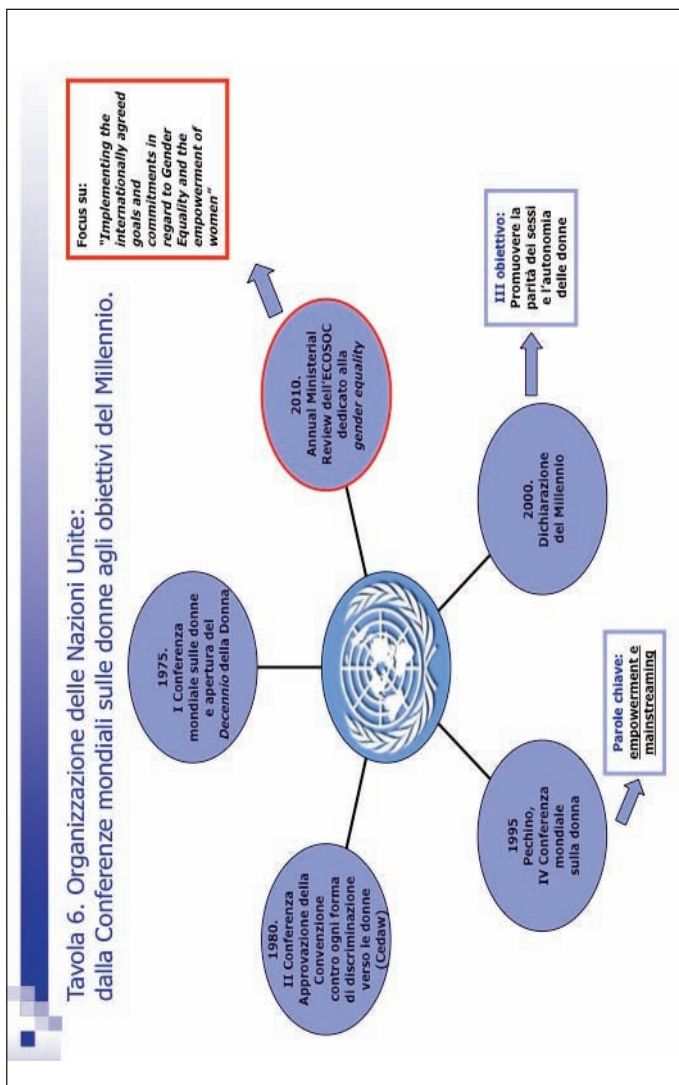


Tavola 5 (b). Donne nelle pubbliche amministrazioni in Europa - Livello 2
(posizioni amministrative di secondo livello nell'ambito dei Ministeri)



Fonte: Eurostat, 2009 <http://ep.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>



COMMISSIONE PER LA PARITA' E LE PARI
OPPORTUNITA' NEL SENATO

istituita con delibera del Consiglio di Presidenza
(103/1999) nella seduta del 2 marzo 1999

Presidente

BONINO Emma, PD

Membri

COLLI Ombretta, PdL

GERMONTANI Maria Ida, FLI

Dott.ssa Iolanda CARDARELLI

Dott.ssa Luana IANNETTI

Sig. ra Maria Rita TRIPODI

Sig. ra Francesca DI GIROLAMO

La Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato è struttura di supporto con funzioni di indirizzo e di consulenza nei confronti del Consiglio di Presidenza.

La Commissione, nel proporsi il conseguimento della parità sostanziale tra lavoratrici e lavoratori, ha il compito di promuovere iniziative tese ad affermare uguali opportunità e pari dignità tra uomo e donna nell'ambito del Senato.

La Commissione, nel collaborare con l'Amministrazione agli obiettivi della valorizzazione e dello sviluppo delle capacità individuali nonché della motivazione del personale rispetto ai propri compiti e alle proprie responsabilità, formula proposte, vigila sui percorsi e sulle reali opportunità di carriera delle lavoratrici nonché sui meccanismi di valutazione del personale.

Le foto su bandella sulla sovracoperta di Incontri in Senato n. 4
provengono da Archivio fotografico del Senato
Finito di stampare presso la tipografia Print Company
nel mese di novembre 2010

