

Sommario

In apertura al convegno "**Dentro le istituzioni: percorsi di opportunità**", svoltosi in sala Maccari il 13 aprile 2010, la senatrice Emma **BONINO**, presidente della Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato e vice presidente dello stesso, nel ricordare che già in occasione del seminario organizzato quattro anni fa dal titolo "Fra tradizione e futuro: il lungo cammino delle donne" era emersa la eccessiva lentezza di quel cammino, sottolinea come da quella data lo stesso sembra essere divenuto ancora più difficile e in salita. Né sembra essersi assottigliato il cosiddetto "soffitto di cristallo" rispetto alle posizioni di vertice, anche per quanto attiene all'Amministrazione del Senato, pur potendosi rilevare - come dimostrano le statistiche - una certa evoluzione positiva della presenza femminile in senso generale.

Nel suo saluto ai partecipanti, il presidente **SCHIFANI** ribadisce la necessità per le donne di cogliere le opportunità offerte nell'attuale fase storica per il loro avanzamento nei percorsi di studio e lavoro all'interno della società. Come riconosce espressamente l'OCSE, le variazioni dell'occupazione femminile sono un fattore primario di differenza nei tassi totali di occupazione e il dato occupazionale a sua volta è strettamente connesso ai livelli di istruzione, il cui accesso è una grande ma recente conquista democratica per l'universo femminile e ancora non universalmente riconosciuta nel mondo. In Italia, rispetto agli anni '70 sono triplicate le donne che hanno conseguito un titolo superiore di studio, ma permane la difficoltà del progresso femminile nel mondo del lavoro, sia dal punto di vista dell'accesso a settori specifici sia per quanto attiene alle posizioni apicali. Oltre al riconoscimento dei diritti di parità nel dettato costituzionale, di recente sono state introdotte nell'ordinamento positive novità, con l'approvazione del codice per le pari opportunità tra uomini e donne di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 128. Per quanto riguarda infine la partecipazione delle donne italiane alla politica, pur rilevando anche in questo caso un miglioramento rispetto al passato, il tasso resta ancora basso, soprattutto se rapportato a quello di altri Paesi europei, nonostante sia ormai acclarata la stretta relazione tra processo decisionale con la maggiore presenza e mediazione delle donne.

La presidente **BONINO** ricorda che da tempo sono state messe in luce le difficoltà dell'Italia ad imprimere l'accelerazione imposta dagli obiettivi di Lisbona che - tra l'altro - avrebbero dovuto portare entro il 2010 ad un tasso di occupazione femminile pari al 60% e alla garanzia dell'accesso agli asili nido per 3 bambini su 10. Se è vero che nel passato le barriere apparivano più facilmente individuabili (ad esempio, fino a 50 anni fa una norma escludeva le donne dall'accesso ai pubblici impieghi), oggi il fattore di discriminazione appare più che altro culturale e lascia le donne più sole ad affrontarlo; e un elemento

positivo sarebbe certamente rappresentato da una più accurata selezione su base meritocratica del personale della pubblica amministrazione. Per quanto attiene al Senato, la presenza femminile è cresciuta dal 1952, fino a raggiungere la percentuale del 46% sul totale del personale di tutte le carriere, con una forte accentuazione nell'ultimo quinquennio soprattutto per le carriere dei consiglieri parlamentari e ausiliaria, mentre sostanzialmente inalterate appaiono le carriere esecutiva (come da tradizione a preponderante presenza femminile) e di concetto (la presenza è quasi paritaria per i segretari e gli stenografi parlamentari). Significativa è l'analisi della carriera direttiva dal punto di vista generazionale, laddove a minore età anagrafica corrisponde una maggiore presenza femminile; al contrario, la stessa analisi dal punto di vista delle posizioni apicali mostra la permanenza di forti resistenze all'attribuzione alle donne di posizioni di responsabilità (del 28,6% della presenza femminile nella carriera direttiva, solo il 29,8% è capo ufficio, il 15% direttore di servizio, nessuna donna è mai stata vice segretario generale né tanto meno segretario generale). Occorre allora incrementare gli strumenti di flessibilità e conciliazione e introdurre le azioni positive necessarie a rimuovere gli ostacoli per la realizzazione delle pari opportunità previste dal codice del 2006 e soprattutto dalla normativa europea. Lo sviluppo armonico del Paese, umano oltre che economico, non può prescindere dall'incremento della presenza femminile nell'esercizio del potere, che le stesse donne non devono continuare a considerare in sé negativo e per il cui incremento occorre riprendere il cammino.

La riflessione della senatrice Anna **FINOCCHIARO**, presidente del Gruppo PD, incentrata sulla partecipazione femminile alla vita politica, parte dal richiamo della travagliata storia del riconoscimento dei diritti civili e politici alle donne, a lungo ritenute incapaci di goderne perché troppo emotive e quindi inaffidabili. Invece, poiché la qualità e l'autorevolezza della rappresentanza è il carattere distintivo della democrazia moderna, non può che ritenersi imprescindibile una presenza femminile paritaria rispetto a quella maschile nei ruoli di responsabilità, come solo dalla fine degli anni '80 si è cominciato a riconoscere nel dibattito accademico e politico. Occorre allora superare alcuni stereotipi culturali per agevolare la rappresentanza femminile, la cui motivazione non si esaurisce nella valenza di modello di ruolo verso le altre donne, né nel superamento di una palese ingiustizia nei confronti delle stesse e tanto meno nella tutela di un loro esclusivo interesse. Peraltro, anche il miglioramento della vita politica legato ad una riaffermazione della cultura della legalità che solitamente ne è connessa alla presenza femminile è un dato in sé vero ma non essenziale. L'obiettivo resta quello della qualità della rappresentanza democratica, che evidentemente non si può essere garantito con la legislazione elettorale vigente, che prevede una selezione delle candidature per designazione diretta dai vertici dei partiti. Occorre introdurre specifici meccanismi che consentano un riequilibrio della rappresentanza, come quello che fa leva sui rimborsi elettorali solo per le liste che rispettano i criteri di parità delle candidature.

Simonetta **MATONE**, capo di gabinetto del Ministero per le pari opportunità, rilevato che la diffusione, anche per spinta mediatica, dei moderni miti fondati sulla giovinezza e sulla bellezza non agevolino la progressione dei diritti delle donne, ripercorre brevemente la storia del loro riconoscimento. Se ancora fino al 1919 era necessaria l'autorizzazione maritale per il compimento di qualsiasi atto giuridico da parte delle donne sposate, solo nel 1945 si è giunti in Italia al riconoscimento universale del diritto di voto; e se la parità dei diritti di donne e uomini è stata fissata dai principi costituzionali, la loro attuazione è stata lenta ed ha richiesto articolati interventi legislativi, ancora in corso. Essenziale su questo piano lo stimolo della legislazione internazionale ed europea, come nel caso del recentissimo decreto legislativo n. 5 del 2010 che ha recepito la direttiva n. 54 del 2006 sulla parità uomo-donna in materia di occupazione e impiego. Se la condizione femminile appare migliorata in Italia, come attesta una ricerca dell'Istat del 2009, per quanto attiene all'attuazione della parità nel mondo del lavoro e in particolare del pubblico impiego la situazione è variegata: ad esempio, si registra un aumento vertiginoso della presenza femminile in magistratura, ma altrettanto non si può dire per la sua presenza nelle posizioni apicali. Ciò è dovuto in parte alla logica del potere che attualmente è permeata da mentalità maschile e in parte perché la partecipazione della donna a tutti i livelli di competizione, lavorativa, politica e quant'altro, non può essere paritaria per ragioni legate alle permanenti esigenze familiari, di cura di bambini ed anziani. Solo attraverso l'attuazione di politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia sarà possibile far compiere alle donne quel salto di qualità che avrà effetti positivi a livello sociale e culturale.

Laura **BOLDRINI**, portavoce dell'Agenzia ONU per i rifugiati, delinea la situazione della presenza femminile all'interno delle agenzie internazionali. Il riferimento storico principale è la circolare del 1996 del Segretariato generale dell'ONU, che ha invitato ad attuare la parità di genere entro il 2000: obiettivo evidentemente mancato. La sua attuazione è in pari misura incompleta anche all'interno dell'Agenzia UNHCR, nonostante un analogo atto amministrativo sia stato ribadito nel 2007. Per le diverse organizzazioni che promanano dalle Nazioni Unite, il vero gap si registra soprattutto nelle posizioni apicali. Inoltre, per quanto attiene in particolare all'UNHCR, le regole sono diverse per lo staff nazionale e per quello internazionale e vige un principio di rotazione del personale tra i vari Paesi, che spesso si sposta verso situazioni disagiate e remote, principio che non agevola la vita di relazione e familiare anche laddove il personale ha contratto matrimonio all'interno della stessa organizzazione. Più in generale, occorre riflettere sulle conseguenze del fenomeno migratorio che, se da un lato consente alle donne occidentali di delegare almeno in parte la cura della propria famiglia ad altre donne provenienti da Paesi e realtà culturali diverse, dall'altro comporta uno svuotamento della risorsa affettiva e la trasformazione in pura risorsa economica delle stesse donne migranti. Infine, occorre richiamare con forza

l'attenzione sul mancato monitoraggio e contrasto all'enorme quantità di stupri e violenze durante i cosiddetti "viaggi della speranza" subiti dalle donne che tentano di mettersi in salvo da drammatiche situazioni di guerra e miseria dei propri Paesi di origine.

Con riferimento alle istituzioni europee, Rosa **BRIGNONE**, capo Unità pari opportunità e diversità del Parlamento europeo, premesso che le istituzioni europee solo dalla metà degli anni '90 hanno iniziato ad attuare delle politiche di genere tendenti al riequilibrio della presenza e di accesso ai vertici amministrativi, si può affermare che a distanza di 10 anni il "soffitto di cristallo" nel caso europeo sembra essersi assottigliato. Se alla fine del periodo richiamato non vi erano direttori generali donne e le dirigenti erano in numero molto limitato, oggi si rileva una presenza femminile complessiva pari al 60%, con una situazione stazionaria per i quadri intorno al 20-22%, e una percentuale pari o di poco superiore ad un terzo sia per i direttori generali donne che per le dirigenti. A seguito dello svolgimento di studi e tavole rotonde e dell'invio di questionari alle dipendenti, è emersa la ridotta propensione delle donne a candidarsi a ruoli di responsabilità e di potere, in parte per scarsa ambizione legata a tradizionali ragioni culturali, in parte anche per difficoltà di ordine pratico nella conciliazione della vita lavorativa e personale, anche a causa della mancanza di una rete di sostegno sociale e familiare che aiuta invece le dipendenti nei vari Paesi di origine per l'organizzazione dei compiti di cura. Anche a seguito dell'emanazione nel 2003 da parte dell'Amministrazione del Parlamento europeo di una risoluzione per il *gender mainstreaming*, l'Ufficio di Presidenza ha adottato un piano di azione ed ha profuso un forte impegno per dargli visibilità, con un monitoraggio annuale dei risultati conseguiti. Un esempio di azione positiva è stata l'attivazione di corsi di formazione/motivazione per il personale femminile teso ad agevolare l'occupazione di posti di responsabilità, accompagnato da veri e propri affiancamenti con personale femminile già in posizioni apicali, corso che ha già dato i suoi frutti quantificabili nella nomina di 17 donne su 60 partecipanti. Un altro esempio è la imminente creazione di una rete di sostegno reciproco, con il personale femminile interno e anche di altre istituzioni europee ed internazionali.

La professoressa Valeria **TERMINI**, docente ordinario di economia presso l'Università Roma Tre, considera la sua esperienza di direttrice della Scuola superiore della pubblica amministrazione - conclusasi a dicembre 2009 - particolarmente interessante per la possibilità di un'analisi complessiva e ravvicinata della pubblica amministrazione nella prospettiva economica, laddove finora la direzione era stata affidata a giuristi. Da tale analisi emerge che nel suo insieme l'organizzazione pubblica di produzione e servizi, a larga prevalenza di capitale umano e scarsamente competitiva, è stata oggetto di diversi interventi per attuare la parità, dal divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e la contemporanea ammissione della donna ai pubblici uffici e alle professioni, risalenti al 1963, fino alla creazione della Commissione nazionale per la parità e le pari

opportunità tra uomo e donna nel 1990 e del Ministero per le pari opportunità nel 1996. Anche a seguito della direttiva del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, il Governo ha emanato un rapporto di sintesi delle amministrazioni riferito agli anni 2008-2009. Da tale rapporto risulta che la componente femminile nella P.A. italiana è pari al 64% per le nuove assunzioni e, in termini generali, ha oltrepassato il 55%, anche grazie al fatto che è possibile più che altrove erogare servizi adeguati. Tuttavia sono notevoli le divergenze tra diversi settori di attività (ad esempio, nettamente maggiore è la presenza femminile nei settori della sanità e della scuola) e le varie aree del Paese, con un forte divario tra Nord e Sud dello stesso. Di fronte ad analoghi problematiche, interessanti sono le esperienze del Giappone, della Francia e della Germania, che dimostrano come un aumento dell'impiego delle donne nel mondo del lavoro determina anche un maggior benessere del Paese. Fondamentali in tal senso sono le politiche per la formazione e l'informazione delle donne, accanto all'introduzione di normative che garantiscono flessibilità (congedi parentali, lavoro part-time e così via), ma anche piccole correzioni ai meccanismi in atto che possono determinare una grande incidenza, com'è accaduto nella selezione più accurata della società affidataria dei test iniziali per alcuni concorsi pubblici.

La senatrice Maria Ida **GERMONTANI**, componente della Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato, si sofferma sul mondo economico e in particolare sulla composizione dei vertici aziendali. Ribadito su un piano generale il fenomeno già sottolineato del forte divario tra Nord e Sud del Paese del tasso di occupazione femminile (se ad esempio in Emilia-Romagna raggiunge il 62% in Campania crolla al 27%), il principale fattore sembra ruotare intorno alle difficoltà di coniugare il lavoro e la cura della famiglia: nei tassi di occupazione, l'87% delle donne è single, il 55% ha un partner stabile e il 37% ha una famiglia con 2 o più figli. Se la legislazione italiana sulla tutela della maternità è da molti ritenuta all'avanguardia, anche all'estero, non si comprende il motivo del mancato adeguamento agli standard europei e soprattutto della battuta di arresto che si è verificata negli ultimi anni. La ragione è da ricercare nella necessità di rilanciare un nuovo modello di *welfare* e soprattutto una politica a sostegno della famiglia, che in Italia fa registrare uno dei più bassi livelli di finanziamento della media OSCE. Anche sotto tale profilo, appare positiva la convergenza che si è registrata con esponenti dell'opposizione intorno ad un disegno di legge a sua firma sua e di altri colleghi per un incremento delle detrazioni fiscali delle donne lavoratrici con carichi di famiglia e/o obblighi di assistenza di persone handicappate o anziani, e così via. Occorre ad esempio rilanciare la possibilità per i cittadini e le cittadine di reperimento nel libero mercato di servizi come gli asili nido, grazie ad un regime fiscale differenziato. Analogamente occorre rafforzare il sostegno della presenza femminile nei consigli di amministrazione, che risale solo al 1932 e che dopo quasi 80 anni fa registrare una presenza pari solo al 6%. E' chiaro che tali pratiche innovative sono tanti più forti quanto maggiormente legate ad iniziative internazionali. E'

auspicabile che dal superamento della crisi economica mondiale possa venire l'impulso alla nomina delle donne nelle cariche consiliari, politiche e ministeriali.

A conclusione del seminario, la presidente Bonino ringrazia gli intervenuti e la vice presidente Rosa Mauro ed annuncia che gli atti dello stesso saranno pubblicati in apposito volume edito dal Senato, auspicando che il convegno costituisca un primo incontro per un più ampio dibattito sui temi emersi, volto all'adozione di azioni concrete in ordine alle questioni affrontate.