

UNA DONNA ALLA GUIDA NON BASTA



Sono molte le donne che nel corso della vita della Repubblica hanno auspicato una donna a guida del Governo, molte di noi (me compresa) hanno smesso di credere da tempo, che è sufficiente essere una donna per “fare bene” qualsiasi cosa.

Non vorrei essere fraintesa, penso che le donne possano fare la differenza ovunque, sempre e che quanto sottolineato in apertura non vale solo perché, in questo momento della storia del nostro Paese, ad essere eletta è stata Giorgia Meloni, un'esponente della destra italiana, leader di un partito con la fiamma tricolore nel

simbolo, un partito che ha una concezione della democrazia molto diversa dalla mia. Il giudizio non è infatti una questione solo di valori e neppure solo di capacità.

Provo a spiegarmi e per ragioni di spazio lo farò schematicamente, per punti. Ciò non mi consentirà di essere esaustiva, almeno non quanto vorrei o sarebbe necessario, ma mi consentirà di offrire uno spunto di riflessione che, spero, venga raccolto.

In premessa segnalo che il rapporto [The gender snapshot 2022](#) - che fa il punto sullo stato della parità di genere nel mondo, attraverso l'analisi sia dello specifico Goal 5 sia dei restanti 16 SDGs dell'Agenda 2030 - rivela che **le disparità di genere, già presenti da tempo in ogni ambito, si sono aggravate** a causa delle crisi globali "a cascata", di cui donne, ragazze e bambine sono le principali vittime ovunque nel mondo.

In particolare, a **livello globale nel 2022 le donne detengono solo il 26,4% dei seggi parlamentari**, la quota è inferiore al 10% in 23 Paesi. Nel 2021 solo il 26% dei Paesi dispone di sistemi completi per monitorare gli stanziamenti previsti per la parità di genere. Nonostante durante la pandemia siano notevolmente aumentate le ore di lavoro di cura non retribuito a carico delle donne, quasi il 60% dei Paesi non ha adottato alcuna misura di sostegno. Le donne mediatrici di pace, attiviste politiche e impegnate nella difesa dei diritti umani, si legge nello studio, subiscono atti intimidatori con lo scopo di "guidarle" fuori dalla vita pubblica.

Quasi 300 anni potrebbero servire per raggiungere la "piena" uguaglianza di genere, se i progressi nella riforma dei diritti fondamentali delle donne continuassero con l'attuale ritmo.

In altre parole, di questo passo NON LI RAGGIUNGEREMO MAI!

PERCHE' NON BASTA ESSERE DONNE

► In Italia e nell'UE, **le donne rappresentano oltre la metà della popolazione e dell'elettorato** e hanno un'istruzione elevata, ma continuano a essere sotto-rappresentate nelle posizioni decisionali a tutti i livelli.

Secondo i dati pubblicati dal Rapporto "Trova l'intrusa" di Openpolis, **il Parlamento europeo** - l'organo di più diretta rappresentanza delle cittadine e dei cittadini - **le donne alle ultime elezioni hanno ottenuto il 37% dei seggi**. Alla Commissione europea, che è il ramo esecutivo dell'Ue, le donne arrivano al 31%.

Tuttavia le istituzioni europee sono più complesse di quelle nazionali e a definire l'orientamento politico generale e le priorità dell'unione è il Consiglio europeo dove le

donne non raggiungono il 15%. Numeri ancora più bassi per l'istituzione più importante in materia di politica economica, finanza e fisco: all'Ecofin le donne sono poco meno dell'11%, mentre al Consiglio degli affari esteri si scende addirittura al 3,6%.

In oltre 75 anni di storia repubblicana **meno del 7% di donne, in Italia, hanno fatto parte del Governo**, nessuna ha diretto un ministero economico. In costanza di un tasso di astensione del 36%, il più alto alle elezioni politiche della storia della Repubblica, che al Sud raggiunge picchi del 50%, **sappiamo bene come sono state definite le candidature** (poco più di 4 candidati su 10 sono donne; se guardiamo ai capilista rileviamo che solo il 39,6% dei candidati è donna; nel centro-sinistra ci sono molte pluricandidature femminili un meccanismo penalizzante per le donne; Fratelli d'Italia con 88 candidate è il partito della coalizione di destra che ha candidato meno donne) **e ne abbiamo visto i risultati**: sul 44,3% di donne candidate alle elezioni politiche 2022 **le deputate e senatrici elette sono il 31% del totale (186 su 600)**, ancor meno della scorsa legislatura (35,3%, 334 donne su 945 seggi).

Tra i partiti di maggiori dimensioni, Fratelli d'Italia ha fatto eleggere meno donne di tutti: solo 50 per 185 seggi conquistati. Al secondo posto di questa deludente classifica il Partito democratico, con solo il 28,6%. Dati che si riflettono sull'intero Parlamento che, come abbiamo visto, avrà **meno rappresentanti donne** rispetto a quello precedente, sia in termini assoluti, per via del taglio dei seggi, sia in percentuale.

La tendenza alla rarefazione della presenza femminile dal basso verso l'alto è visibile anche nelle **giunte e nei consigli regionali**.

Basta ricordare il DL 31 luglio 2020, n. 86, quello attraverso il quale il Governo ha esercitato il potere sostitutivo nei confronti della Regione Puglia, incapace di adeguare la sua legge elettorale a quanto richiesto dalla legge di principio statale (doppia preferenza di genere)¹. Un atto senza precedenti che ha visto per la prima volta il Governo utilizzare lo strumento previsto (dal 2001) [dall'art.120, comma 2, della Costituzione](#). Un utilizzo sorprendente, inatteso, pensiamo che questo potere non è, per fare un solo esempio, stato utilizzato durante la Pandemia. Nel caso di Piemonte e Calabria, due regioni che hanno rinnovato i propri consigli rispettivamente nel 2019 e a inizio 2020, i Governi di allora (Conte I e Conte II) non ricorsero al potere sostitutivo e si andò al voto sulla base di leggi incostituzionali perché non adeguate con gli esiti che ci si poteva aspettare: in Calabria, 3 donne su

¹ Sulle conseguenze del mancato adeguamento delle regioni alle norme sulla parità di genere vi invito a leggere il *paper* pubblicato a giugno 2020 da "Le Costituzionaliste". perché scoprirete che laddove le elezioni regionali si svolgono ignorando le prescrizioni statali in tema di parità di genere, si apre la strada per contenziosi aventi ad oggetto i risultati del voto, tanto che sarebbe interessante scoprire come mai ciò non è ancora avvenuto dove questa situazione si è già verificata.

30 (più la Presidente); in Piemonte, 7 su 50 (Fonte: Tania Groppi, *Ordinaria di Istituzioni di diritto pubblico all'Università di Siena, "Democrazia paritaria, qualcosa non va"*, ottobre 2020).

Nelle giunte, dove gli incarichi sono conferiti, la presenza femminile è più consistente rispetto alle cariche elettive dei consigli. Ma anche tra le nomine si nota una tendenza netta: le assessori sono infatti molto più rare nelle tre materie che compongono la quasi totalità dei bilanci regionali: sanità; bilancio; urbanistica, infrastrutture e trasporti.

Nel 1946, 10 donne ricoprivano **la carica di sindaco** e circa 2.000 quella di consigliera comunale. Quarant'anni dopo, nel 1986, le sindache erano salite a 145. Tra il 1986 e il 2016 il loro numero è aumentato di oltre sette volte: da 145 a 1.097. Nel 2018 erano leggermente meno, 1086, di cui 1004 alla guida di Comuni inferiori a 15.000 abitanti. Dopo 75 anni, secondo il Report della Camera del 2 marzo 2021 "*Legislazione e politiche di genere*", **le sindache sono 1.140 pari al 14,8%** (la media UE è del 17,2%).

Tutto ciò nonostante esista una norma per i Comuni con una popolazione superiore ai 3 mila abitanti, la Legge 56 del 2014, che prescrive che "*nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40 per cento, con arrotondamento aritmetico*". Pur migliorando la situazione in diverse città, questo equilibrio può essere considerato rispettato solo "alla larga", cioè interpretando in maniera "estensiva" l'espressione "arrotondamento aritmetico" ma sono ancora diverse le realtà nelle quali la presenza di uomini e donne risulta squilibrata.

Con la più recente sentenza della Corte costituzionale (n.62 del 10 marzo 2022) vanno escluse le liste di candidati che non assicurano la parità di genere anche nei piccoli comuni. L'obbligo valeva anche per i comuni con meno di 5.000 abitanti, ma per essi la disciplina sulla presentazione delle liste elettorali non ha previsto nessuna sanzione nel caso di violazione. La Corte costituzionale ha ritenuto che l'esclusione delle liste che non rispettino il vincolo costituisca una soluzione costituzionalmente adeguata a porvi rimedio (la redattrice della sentenza è stata una donna, la Vicepresidente Daria de Pretis).

► **La Pubblica amministrazione**, con oltre 3.200.000 lavoratrici e lavoratori, **si è progressivamente femminilizzata fino a essere composta da donne per il 58,2%** del proprio personale (Fonte: ministero Funzione Pubblica, dati 2022).

Ciò nonostante è stato recentemente necessario approvare **nuove Linee guida sulla parità di genere** perché, se si esamina **la presenza delle donne nella dirigenza amministrativa, la percentuale femminile scende al 38%**, e si assottiglia ancora di più se si esamina la situazione nella dirigenza di prima fascia.

Questo avviene anche in settori fortemente femminilizzati come la sanità: le donne della professione medica sono il 48,1% del totale (sotto i 45 anni arrivano al 63,5%). Tra il personale infermieristico le donne sono quasi il 78%. Anche nel ruolo amministrativo sono la stragrande maggioranza, ben il 72,3% ma solo il 32% dei direttori di struttura semplice e il 16% dei direttori di struttura complessa è donna (Fonte: community "Donne Protagoniste in Sanità", agosto 2021 e Rapporto del Ministero della Salute "Le donne nel Servizio Sanitario Nazionale", 2021).

Per quanto riguarda la distribuzione dei **Direttori Generali in ASL e Aziende ospedaliere** in termini di genere, si registra una decisa maggioranza di direttori generali di sesso maschile (151) rispetto alle **donne che risultano essere 42 in tutta Italia, pari al 22% del totale**. Le donne risultano in minoranza in tutti i sistemi sanitari regionali (SSR), con l'eccezione di Lazio, Marche e Calabria, dove raggiungono rispettivamente il 53, 50 e 50% dei direttori in carica. Tra le regioni non si registra alcun DG di sesso femminile in Puglia, Valle d'Aosta, nelle Province autonome di Trento e Bolzano, in Liguria, Umbria, Abruzzo, Molise. Mentre in Lombardia, dove le aziende pubbliche di erogazione sono in totale 37, le donne che rivestono il ruolo apicale dell'organizzazione sono cinque, pari al 14% del totale (Fonte: Rapporto Oasi 2021, Cergas-Bocconi).

L'azione concreta, secondo le nuove Linee guida per la parità di genere per la PA, dovrà quindi partire da una "*check list della parità di genere*", in grado di misurare la rappresentatività attuale negli uffici, valutare le procedure di selezione per i nuovi ingressi e misurare la cultura manageriale di genere messa in atto fin qui, l'organizzazione e la trasparenza interna sulle scelte.

► Nel privato, la quota di incarichi ricoperti da donne nei *board* delle **aziende italiane** quotate è del 30,3% (solo nel 2008, le poltrone occupate da donne negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate erano il 5,9% del totale); il 75,69% delle amministratrici è indipendente o di minoranza. Un balzo in avanti notevole e in tempi tutto sommato ristretti, dovuto però agli effetti della legge 120/2011, che per intervenire su una situazione da sempre fortemente sbilanciata a sfavore delle donne ha introdotto obblighi precisi. Recentemente è stato approvato l'emendamento che proroga e rafforza la legge prevedendo che la presenza delle donne nei cda delle società quotate passi da un terzo al 40%.

La situazione appare però per molti versi simile a quella osservata nella politica. **Anche in questo caso le donne conquistano ruoli direzionali relativamente meno concreti, meno importanti e sono alla guida di aziende a bassa capitalizzazione**. Man mano che si sale al vertice le donne diminuiscono: **solo il 3% è presidente o presidente onorario, e solo il 2,5% amministratrice delegata**.

Secondo quanto riporta l'ultimo "*Rapporto donne di manageritalia*" che viene pubblicato ogni anno in occasione dell'8 marzo, nel 2020, anno di crisi pandemica ed

economica, “sviluppo e resilienza sono stati appannaggio delle aziende che, grazie a una strutturale e nuova linfa di presenza e gestione manageriale, hanno sfruttato mercati comunque in espansione o sono stati resilienti in mercati in calo” (...) in questa crescita del lavoro manageriale, “l’aumento dei dirigenti è dovuto alle sole donne (+1.031, +4,9%), mentre gli uomini addirittura calano: -353, -0,37%), a conferma della rincorsa in atto già da alcuni anni da parte delle **donne che oggi, nelle figure direzionali, sono al 19% del totale.**”

Le donne dirigenti sono cresciute in tutte le regioni salvo Valle d’Aosta, Friuli Venezia-Giulia e Molise. A livello settoriale crescono soprattutto i settori Sanità (+8,6%), Servizi di Informazione e comunicazione (4,7%), Attività professionali, scientifiche e tecniche (4%) e Attività immobiliari (3,7%). La rincorsa delle donne manager verso pari opportunità nel ricoprire posizioni di vertice è ancora lunga soprattutto questa parità deve allargarsi anche all’ambito retributivo dove persistono forti differenze tra donne e uomini.

Tra i cosiddetti “*interlockers*”, sono le donne le titolari di più incarichi contemporaneamente quindi, più o meno, sono sempre le stesse donne ad assumere incarichi dirigenziali.

► C’è ancora molto da fare anche per raggiungere la parità di genere nel **settore dell’informazione e della comunicazione** in termini di **linguaggio, rappresentanza e rappresentazione**. Il racconto giornalistico delle donne e delle questioni di genere è cambiato nel corso del tempo, così come la presenza femminile all’interno delle redazioni dei giornali. Alcune criticità, tuttavia, devono ancora essere superate.

Come sottolineato nel Rapporto elaborato dal Centro per il pluralismo e la libertà dei media (*Centre for media pluralism and media freedom*, Cmpf) sono poco più della metà i paesi nei quali il servizio pubblico ha istituito una politica di genere e in cui le posizioni dirigenziali sono equamente distribuite. Sebbene in Italia l’accesso delle donne ai media sia migliorato, il cambiamento sembra essere legato alle recenti nomine in posizioni di vertice nella RAI più che a trasformazioni sostanziali.

Guardando ai diritti professionali, **la sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni di vertice è un altro aspetto rilevante.**

Nel periodo del boom editoriale delle riviste, non solo riviste femminili ma tutti i cosiddetti “*illustrat*” ci fu una grande presenza di donne nelle redazioni. Allora, dalle statistiche dell’Inpgi (Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani), risultava che c’erano molte caporedattrici ma la guida dei quotidiani di livello nazionale, era sempre saldamente in mano agli uomini. In più, l’arrivo delle donne nelle redazioni aprì una doppia contraddizione, perché **le donne dovevano competere con strumenti maschili in un ambiente maschile.**

Una ricerca condotta dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (Eige) "*Advancing gender equality in decision-making in media organisations*" del **2014** mostrava come le donne in Italia costituissero circa un decimo del personale collocato in posizioni decisionali, molto meno rispetto alla media Ue del 30%.

Ad oggi in Italia a dirigere un quotidiano a diffusione nazionale troviamo due Direttrici: Agnese Pini alla guida di QN (consorzio di tre testate: La Nazione, Il Resto del Carlino, Il Giorno) e, dal 2014, Norma Rangeri (in modo collegiale con Tommaso Di Francesco) per Il Manifesto.

La televisione mostra un migliore equilibrio tra le giornaliste ed i giornalisti rispetto a radio e stampa. In TV diverse donne dirigono o hanno condotto programmi e TG.

Secondo il monitoraggio internazionale che viene fatto ogni 5 anni e che coinvolge 180 paesi nel settore dell'informazione, le giornaliste però predominano in due soli argomenti: scienza e salute (62%) e celebrity, cultura e sport (73%). In tutti gli altri argomenti, la presenza dei colleghi maschi è decisamente superiore.

Nei venticinque anni tra il 1995 e il 2020, in Italia si è registrato un costante, anche se estremamente lento miglioramento della visibilità delle donne sia come fonti/soggetti di notizie che come giornaliste. Nel caso delle professioniste, la loro visibilità ha raggiunto una percentuale pari alla loro effettiva partecipazione alla professione (**circa il 40%**); mentre le donne come fonti/soggetti di notizie, sono ancora ampiamente sotto-rappresentate e mal rappresentate.

Le donne oggi costituiscono il 51,7% della popolazione italiana, ma sono solo il 26% delle persone viste o sentite nei telegiornali. Negli ultimi 5 anni la loro visibilità è cresciuta, ma questo aumento è molto contenuto e non coerente tra i tipi di media. Con lo sviluppo dei social media gli attacchi online hanno iniziato ad assumere forme specifiche nel settore della comunicazione, basate sul genere: le giornaliste sono attaccate innanzitutto per il fatto di essere donne, e poi per il loro lavoro. Anche le narrazioni stereotipate quando si parla di violenza passano per la sotto-rappresentazione delle donne come fonti. Le donne continuano infatti a essere consultate più per raccontare le proprie esperienze personali che per fornire un'analisi dei problemi.

Questo risultato interroga il mondo di giornalismo in termini della sua sensibilità di genere, nonché della sua capacità di riflettere la diversità in una società che sta attraversando cambiamenti significativi, ad esempio per quanto riguarda le migliori opportunità per l'inclusione delle donne in settori storicamente dominati dagli uomini, come politica ed economia e scienza. Rispetto all'edizione 2015 del GMMP, si riscontrano miglioramenti per quanto riguarda i soggetti femminili nei notiziari politici (rispettivamente 22% e 34%). Inoltre, un numero maggiore di donne appare nelle notizie come portavoce (30% nei media tradizionali e il 31% su Internet e Twitter). **Tra i media tradizionali, la radio presenta i miglioramenti più significativi. È**

interessante notare che i media digitali hanno prestazioni leggermente migliori rispetto a stampa, radio e TV in relazione al linguaggio usato per parlare delle donne: nelle notizie online vengono utilizzati titoli professionali sia per le donne che per gli uomini e la loro declinazione è sensibile al genere in quasi tutti i casi. Rimane un ampio divario per quanto riguarda l'introduzione di argomenti sia per nome che per cognome e il riferimento esplicito al loro titolo , e affiliazione professionale (*Fonte: Global Media Monitoring Project 2021*).

Il cambiamento non è dunque facile né con gli uomini né con le donne. Molte donne, ad esempio, che hanno raggiunto, magari con grandissima fatica, dei ruoli apicali ritengono che declinarli al femminile sia un po' come svalutarli. Perché la società italiana, illustrata dalla lingua, racconta questo: "segretario" è il segretario generale dell'Onu, mentre "segretaria" è la donna che porta il caffè al capo. Sono inciampate in questa trappola donne intelligenti e preparate, due esempi noti sono Susanna Camusso che, durante il periodo in cui ha ricoperto il maggior incarico al governo della Cgil, ha sempre declinato la sua funzione al maschile: Segretario Generale anziché Segretaria Generale come l'australiana Sharan Burrow prima donna alla guida dell'International Trade Union Confederation (ITUC) dalla sua fondazione nel 2006.

► Un'integrazione efficace della dimensione di genere deve essere attuata in ogni fase della politica e questo vale anche per **le Organizzazioni sindacali**.

Durante l'era fascista le donne vennero per lo più escluse dall'attività sindacale: in particolare, la richiesta di avere nei sindacati di regime una rappresentanza femminile non fu mai accolta *"perché le organizzazioni di regime puntarono sulla rappresentanza, e quindi sul controllo, dei lavoratori dei comparti ritenuti strategici per il fascismo favorendo così settori industriali e impiegatizi aperti solo agli uomini."* (*Fonte: Simona Salustri "Sindacato/i nel Ventennio fascista: il ruolo delle donne (1919-1945)*). I sindacati di regime, inoltre, promuovevano un'immagine della donna ideale principalmente come moglie e madre devota mentre le donne che si opposero diedero vita a scioperi e proteste e si impegnarono nell'opposizione interna clandestina e nella Resistenza (*Fonte: Anna Frisone, "Femminismo al lavoro" ed. Viella, 2020*).

Rispetto alla partecipazione femminile ai movimenti e agli scioperi che precedono la Liberazione, la presenza delle donne nella ricostituita Cgil unitaria è estremamente esigua. Lo stesso **Giuseppe Di Vittorio, al I Congresso Cgil dell'Italia liberata, tenutosi a Napoli nel gennaio 1945, dichiara "che un difetto essenziale dei nostri sindacati è l'assenza delle donne"**.

Dopo un periodo di grandi conquiste realizzate non solo in fabbrica ma nella legislazione sociale: dalla parità salariale alla legge sull'assistenza all'infanzia a quella sull'aborto, per le quali le donne sono state essenziali promotrici e protagoniste, **a partire dai primi anni Settanta si registra una battuta di arresto nel percorso verso**

l'emancipazione e la rappresentanza. Nel Comitato direttivo della neonata Federazione Cgil-Cisl-Uil non vi è neppure una donna. Scarsa rappresentanza le donne trovano anche nella successiva tornata elettorale del Congresso di Bari del 1973. Le donne elette nel Consiglio generale nel 1973 sono 12 (su 211 membri, pari al 5,68%); 2 nel Comitato direttivo (su 64 membri, pari al 3,1%). Anche se il sindacato in quegli anni le nomina di rado, e ancor meno le chiama negli organismi dirigenti, le donne ci sono e sono larga parte dei movimenti che crescono nel Paese (*Fonte: Ilaria Romeo, "Lotte e conquiste delle donne", Collettiva.it, 2021*).

Nel corso del tempo, con la maggior partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche la presenza delle donne nei sindacati è aumentata.

Già nel 2007 nell'inchiesta *"I sindacati e le donne"* pubblicato dalla CES veniva indicato come la prospettiva di genere fosse da introdurre sia nel processo di contrattazione collettiva (in modo particolare per eliminare le diseguaglianze retributive ancora presenti e creare condizioni di conciliazione tra vita lavorativa e familiare), sia nelle politiche e strutture sindacali (garantendo la loro presenza ai tavoli negoziali, definendo linee guida e formazione per la contrattazione in materia di uguaglianza di genere), sia nel ruolo dei sindacati come datori di lavoro (modificando orari e frequenza delle riunioni per adattarli alle responsabilità familiari, avere politiche di assunzione e progressione della carriera neutrali rispetto al genere).

Oggi le donne in Cgil, il più grande sindacato italiano, sono circa il 50% degli iscritti, il 46% nei lavoratori attivi. Hanno circa la metà dei delegati nelle assemblee e nei comitati direttivi. Sono alla guida di numerose Camere del lavoro e strutture regionali nonché di categorie nazionali e costituiscono il 50% dei membri della segreteria confederale (la percentuale di donne è gradualmente aumentata a partire dal 1986 sino a divenire paritaria nel 2002) e più del 40% del comitato direttivo confederale (con il 1996, anno del XIII congresso, la 'Norma antidiscriminatoria' ha assunto un carattere vincolante e soprattutto è stata introdotta senza alcuna riserva "stabilendo che nessuno dei due sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%" - Statuto Cgil, articolo 6).

Pur essendo trascorso del tempo, molte commissioni femminili e coordinamenti donne, **anche nei sindacati, come in tutti gli ambiti della vita pubblica, economica e sociale del nostro Paese, la questione della rappresentanza delle donne richiede ancora particolare attenzione e impegno.** Il fatto che, in anni recenti, alla massima carica delle due più importanti Organizzazioni sindacali confederali siano state elette per la prima volta, due donne (Susanna Camusso per la CGIL e Annamaria Furlan della CISL) non ha sempre prodotto quei miglioramenti

necessari e auspicati in termini di progettualità del sindacato e opportunità per le donne.

Lara Ghiglione, nuova responsabile delle Politiche di genere della Cgil ha dichiarato in una recente intervista che *“La forza delle donne ha reso possibile la conquista di molti diritti, da quelli sul lavoro fino a quelli sul proprio corpo, ma quelle conquiste non sono per sempre. Basti pensare a quello che sta succedendo sulla 194. (...) tanto che “Bisogna proseguire una relazione da tempo pratica con le donne dell’associazionismo e dei movimenti.”*

Penso che abbia assolutamente ragione, ma oltre a volgere lo sguardo all’esterno è necessaria una maggiore attenzione alla vita organizzativa di queste grandi organizzazioni sociali, le ultime rimaste.

Non a caso la Confederazione Internazionale dei sindacati, ben consapevole degli attuali limiti, ha lanciato una campagna per la promozione delle donne nei luoghi delle decisioni, campagna che riguarda tutte le organizzazioni affiliate e più recentemente un programma di formazione, il **WIL programme, Womens in leadership, dedicato alle dirigenti donne, in carica o che potranno diventarlo in futuro, nelle organizzazioni sindacali di tutto il mondo.** Ne abbiamo parlato in diversi articoli pubblicati sul sito dell’Associazione Nuove Ri-Generazioni.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Occorre **ragionare sull'efficacia degli strumenti legislativi, che in molti casi sono stati aggirati** nell'applicazione concreta, **non garantendo i risultati sperati.**

Ma soprattutto occorre riflettere su cosa sono in grado di esprimere in termini valoriali e di capacità le persone che vengono scelte per svolgere funzioni e ruoli apicali.

Perchè non sempre a un maggior numero di donne è corrisposto un effettivo cambiamento dei contenuti della politica, dei comportamenti relazionali, sul piano culturale, tale da incidere in modo generale sulla vita delle persone, qualsiasi sia il genere a cui sentano di appartenere.

E ora che abbiamo una donna alla Presidenza del Consiglio dei ministri non possiamo pensare di aver raggiunto un traguardo. La scelta compiuta in relazione ai nuovi Presidenti di Camera e Senato (La



Russa e Fontana) dimostra quanto poco le donne debbano sentirsi tranquille e soddisfatte dalla direzione intrapresa dal nuovo assetto politico, a direzione femminile, soprattutto sui temi dei diritti civili.

Ogni donna che crede nel proprio valore si impegna e lavora per un cambiamento strutturale, contro un assetto patriarcale. Una donna che ricopra la carica di Presidente del Consiglio potrebbe essere un effetto ma non uno scopo.

Politica, economia, scienza, arte, qualsiasi sia il campo da gioco, quella delle donne è una storia di assenze e di invisibilità con poche, pochissime eccezioni. Una storia in cui metà della popolazione è stata ed è, tuttora, costantemente sotto-rappresentata nelle Istituzioni e nei luoghi dove si prendono le decisioni che riguardano le vite di tutte e di tutti, dove si dovrebbe negoziare per sconfinare la guerra e ottenere la Pace, dove si dovrebbe pianificare un futuro sostenibile per il pianeta.

Purtroppo avevamo già avuto prova di un'impostazione inadeguata nel PNRR là dove si parlava di dover intervenire sulle molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne mettendo in atto *"politiche per le donne"* dimostrando che non siamo ancora sulla strada giusta per la *gender equality*.

Da tempo, a livello internazionale, infatti, le donne rifiutano l'ottica dell'inclusione: le donne non devono essere incluse, perché le donne non sono una categoria, un settore a parte, a cui destinare misure protezionistiche.

I servizi pubblici sono necessari a tutti, la condivisione delle responsabilità familiari parla al genere umano. Le politiche di genere non sono solo politiche per le donne, come i diritti umani non sono solo i diritti dell'uomo, così occuparsi di contrasto alla violenza verso le donne deve prevedere necessariamente il coinvolgimento di tutti.

Il comunicato finale del *Women20* (2021) che accompagna dal 2016 il *summit* del G20, si potrebbe riassumere in una frase pronunciata da Linda Laura Sabbadini, Chair del W20: *"Non vogliamo più sentir parlare di inclusione quando si parla di strategie di genere. Le donne sono la metà del mondo e non sono una minoranza, noi siamo già incluse"*.

Essere, dunque, elette in Parlamento, dirigere un dicastero, arrivare all'apice di un Ateneo, essere parte o al vertice di un Consiglio di amministrazione di una società o di una banca, dirigere un sindacato, essere Segretaria di un partito o la Presidente del Consiglio dei ministri, sono tutti un primo importante passo, ma non è questa la rivoluzione delle donne.

“La vera rivoluzione - ha sostenuto la scrittrice Alessandra Bocchetti - **sarà se le donne saranno capaci di parlare con la propria voce, quella della loro storia, quella appunto che sa raccontare. Rivoluzione sarà, se non se ne dimenticheranno, se non se ne vergogneranno, se la sapranno riconoscere tra le tante e la sapranno ascoltare dentro e fuori di sé. Insomma, voglio dire che la vera rivoluzione sarà solo se riusciranno a restare donne.**

Sembra un paradosso, vero? Come si fa a non parlare con la propria voce, a parlare con la voce di un altro? Eppure capita alle donne soprattutto in politica, perché la politica è sempre stato il mondo degli uomini, il mondo del loro potere, delle loro decisioni. E non ha importanza se queste decisioni hanno portato a dei grandi disastri, se scelte sbagliate hanno prodotto milioni e milioni di morti. Comunque gli uomini si sentono autorizzati alla politica e pensano che quello sia il loro territorio, la storia di tanti errori non riesce a delegittimare questa loro certezza.

Di fronte a tanta sicurezza, le poche donne che fino ad oggi sono entrate a fare parte di questo mondo, hanno finito per parlare con un'altra voce. C'è da dire che viene quasi naturale, come entrando in un coro, spontaneamente si segue la voce dominante.”

Personalmente - la penso come lei - credo cioè che a salvarci da queste crudeli deriva, potrà essere solo il sapere delle donne e il loro modo di stare al mondo, se le donne, però, riescono a coglierne il valore.

Per questo non ho creduto nell'efficacia delle “quote rosa” o nei “coordinamenti donne” e, tuttora, non ho fiducia nell'uguaglianza di opportunità né come “partecipazione” di donne (e uomini) nel mercato come condizione basilare di riscatto sociale e neppure come “compensazione” delle disuguaglianze dovute a circostanze di nascita (che comprendono aspetti quali il genere, la razza, il luogo di nascita o il *background* familiare, quindi considerate predeterminate e al di fuori delle possibilità di controllo o delle responsabilità dei soggetti e possono essere causa di disuguaglianze non moralmente accettabili che come tali devono essere compensate dalla società), teoria elaborata da John Roemer² e presente in una parte importante della letteratura economica.

² Uno degli intellettuali più influenti della sinistra negli Stati Uniti e tra i fondatori del cosiddetto “*marxismo analitico*”.

Credo piuttosto nell'uguaglianza di capacità, elaborata da Amartya Sen³ e Martha Nussbaum e ripresa con lucidità e intelligenza da Elena Granaglia nel suo libro "*Uguaglianza di opportunità. Sì, ma quale?*" (Laterza, 2022).

Cosa ci riserverà il futuro ancora non siamo in grado di saperlo anche se le premesse sono piuttosto funeste, tuttavia ci si delinea davanti l'unica strada possibile: non smettere di lottare per averne uno migliore, soprattutto per le donne.

³ Economista e filosofo indiano ha introdotto nei suoi studi sulle disuguaglianze e la povertà quello che è divenuto noto come il *capability approach* o *approccio delle capacità*. Se le teorie della giustizia tradizionali si pongono "semplicemente" il problema di una equa distribuzione delle risorse (e delle ricchezze), l'intuizione di Sen è stata di articolare la nozione di povertà, concependola non tanto come la condizione in cui gli individui non riescono a soddisfare i propri bisogni materiali attraverso l'acquisizione di merci essenziali, ma piuttosto come la loro impossibilità di scegliere tra vite alternative e sviluppare appieno le proprie capacità. Questo concetto è poi stato sviluppato nell'ambito di un significato più ampio di dignità umana dalla filosofa statunitense Martha Nussbaum,