



## *L'altra metà della magistratura*

*MD* E LA QUESTIONE FEMMINILE  
IN MAGISTRATURA

---

MAGISTRATURA E DIFFERENZA  
DI GENERE. I RISULTATI DI UN SONDAGGIO

---

L'UGUAGLIANZA DI GENERE  
NELL'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA






---

LA PRESENZA FEMMINILE NELLE ISTANZE  
RAPPRESENTATIVE DELLA MAGISTRATURA:  
ALCUNE POSSIBILI SOLUZIONI  
PER UN PROBLEMA NON PIÙ RINVIABILE

---

PER UN PROGETTO DI *MD*  
PER LA RAPPRESENTANZA DI GENERE  
NELLA MAGISTRATURA:  
IL SEMINARIO DEL 17 APRILE 2004

pagina

I	 <b>INTRODUZIONE</b> <b>MD E LA QUESTIONE FEMMINILE IN MAGISTRATURA</b>
I	1. L'evidenza dei numeri
2	2. L'inizio di una riflessione
4	3. Il tempo delle proposte
<hr/>	
7	 <b>I. MAGISTRATURA E DIFFERENZA DI GENERE.</b> <b>I RISULTATI DI UN SONDAGGIO</b> <i>di Francesca Zajczyk</i>
7	1. Premessa
8	2. L'indagine on line
9	3. Chi ha risposto al questionario: un identikit
12	4. Discriminazione: sì o no?
13	5. Incarichi esterni e attività di formazione: la disponibilità è scarsa
16	6. La "non" partecipazione
18	7. È solo un problema di carico di lavoro?
19	8. Il fattore generazionale
20	9. La rappresentanza femminile nell'organizzazione e nelle istanze politico-istituzionali
21	10. L'età della pensione
<hr/>	
23	 <b>II. L'UGUAGLIANZA DI GENERE</b> <b>NELL'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA</b> <i>di Maria Giuliana Civinini</i>
<hr/>	
30	 <b>III. LA PRESENZA FEMMINILE NELLE ISTANZE RAPPRESENTATIVE</b> <b>DELLA MAGISTRATURA: ALCUNE POSSIBILI SOLUZIONI</b> <b>PER UN PROBLEMA NON PIÙ RINVIABILE</b> <i>di Rita Sanlorenzo</i>
<hr/>	
37	 <b>IV. PER UN PROGETTO DI MD PER LA RAPPRESENTANZA</b> <b>DI GENERE NELLA MAGISTRATURA: IL SEMINARIO DEL 17 APRILE 2004</b> <i>di Fabrizio Amato e Laura Curcio</i>



## INTRODUZIONE

*Md* e la questione femminile in magistratura**1.** L'EVIDENZA DEI NUMERI

*“Le donne titolari di uffici semidirettivi sono 51 contro 665 uomini (il 7,6%) e le donne titolari di uffici direttivi sono 23 contro 421 dirigenti uomini (il 5,4%); di queste ultime, inoltre, 15 ricoprono uffici minorili (11 Presidenti di Tribunale e 4 Procuratori) e 2 sono Presidenti di Tribunali di Sorveglianza, mentre le restanti 5 hanno la dirigenza di uffici piccoli e medio – piccoli; le donne con funzioni di consigliere di cassazione sono 16 (6,1%) su 260 effettivi e una soltanto (2,5%) su 39 svolge funzioni di sostituto procuratore generale. Nel Comitato Scientifico solo 3 componenti (il 15%) su 20 sono donne (14 magistrati + 6 professori); su 62 formatori distrettuali le donne sono 17 (il 27,4%); la differenza nelle nomine a relatori negli incontri di studio è notevolissima: nel 2000, 502 uomini e 95 donne; nel 2001, 552 contro 84; nel 2002, 537 a 101; nel 2003 (periodo gennaio-maggio) 287 a 57, una presenza stabilmente inferiore a 1/5”.*

Sono questi i dati numerici che compaiono nell'articolo di M.G. Civinini e R. Sanlorenzo, *L'altra metà della magistratura*, pubblicato sul n.1/2004 di *Questione Giustizia*, a cui occorre aggiungere quelli più strettamente attinenti al sistema della rappresentanza, a livello istituzionale e associativo: solo una componente togata del CSM, quattro su trentasei le donne elette al Comitato direttivo centrale dell'ANM, una sola su dieci nel Comitato esecutivo di *md*.

Dati impressionanti, davvero, soprattutto se posti a confronto con il costante ed inarrestabile incremento della presenza femminile a partire dal 1965, anno in cui le donne hanno avuto accesso alla magistratura ordinaria: le donne erano 207 su 6.999 nel 1971 (2,95%), 708 su 6.812 nel 1981 (10,3%), 1.264 su 7.282 nel 1988 (17,4%), 2.421 su 8.387 nel 1995 (28,9%), 2.986 su 8.704 ossia il 34,3% nel 2000 e sono (dati del 2003) 3.472 su 9.115, per il 38,9% del totale.

Ancora più significativa appare tale presenza, se si considera la distribuzione per genere in relazione all'età: nella fascia di età oltre i 40 anni le don-



ne sono il 20%, nella fascia tra i 35 e 40 il 49,6, in quella tra i 30 e i 35 il 53,2%, mentre tra i magistrati con meno di trenta anni le donne rappresentano il 57,2%.

Dunque, un vistoso squilibrio fra un processo di crescita dal punto di vista della presenza numerica, e il permanere di una situazione di sottorappresentazione, nei ruoli direttivi, nei gangli decisivi dell'autogoverno e nelle istanze associative: dati tanto più stridenti, quanto più si riflette sullo specifico professionale della magistratura, rispetto alla quale i sistemi di selezione iniziale e quelli per la progressione in carriera parrebbero garantire eguaglianza formale e assenza di discriminazione.

## 2. L'INIZIO DI UNA RIFLESSIONE

La discussione all'interno di *Md* ha preso spunto, di recente, dalle modalità di elezione dei rappresentanti al Comitato direttivo centrale dell'ANM, occasione in cui il gruppo, accogliendo un'indicazione del Cdc uscente, ha ritenuto non solo di presentare una cospicua percentuale di candidate nella propria lista, ma ha fornito un'espressa indicazione di voto in favore di tre di loro, distribuite su diverse aree territoriali, allo scopo dichiarato di garantire una "quota" di rappresentanza femminile all'interno dell'organo centrale dell'Associazione. L'obiettivo è stato raggiunto (a dimostrazione, comunque, della sicura efficacia del mezzo adottato): ma la scelta operata dal Consiglio nazionale ha soprattutto innescato, all'interno di *Md*, una vivace discussione a proposito della "condizione femminile" in magistratura e all'interno del gruppo. A questa discussione, svoltasi a più riprese anche sulla *mailing list*, ha fatto seguito l'organizzazione del seminario, svoltosi a Milano il 17 aprile 2004, "*Magistratura e differenza di genere: organizzazione degli uffici e rappresentanza femminili negli organismi istituzionali ed associativi*", dei cui contenuti si dà conto nell'ultimo degli interventi di questo *Notiziario*.

Crediamo che la scelta operata in occasione delle elezioni associative, e la discussione che ne è seguita, abbiano costituito l'occasione per dare il via ad un dibattito che serve alla riflessione dell'intero corpo della magistratura: lo dimostrano la stessa partecipazione registrata al seminario di Milano, il livello dei contributi, la ricchezza delle problematiche che ne sono scaturite e che riguardano temi di generale interesse, e non certo riservate ad una parte specifica, quali i criteri organizzativi applicati negli uffici, la scelta dei parametri valutativi per la progressione in carriera e per l'assegnazione dei ruoli



direttivi, una maggiore vicinanza dell'autogoverno alle esigenze dei *governati*, e, infine, un più ampio coinvolgimento nel dibattito generale e l'individuazione di nuove forme di fare politica associativa.

La nostra opinione è che è impossibile continuare ad ignorare la questione femminile come una delle grandi questioni che deve affrontare la magistratura italiana.

Del resto è la stessa evoluzione di costume e normativa che dimostra come siamo all'interno di un processo che tende all'eguaglianza sostanziale e di questo processo dobbiamo essere attori e partecipi.

Con la legge costituzionale 30 maggio 2003 n.1 è stato modificato l'art. 51 della Costituzione sull'accesso alle cariche elettive, introducendo l'inciso "a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini" delineando un vero e proprio dovere di azioni positive per rimuovere diseguaglianze ed esclusioni. Questione che riguarda il parlamento nazionale e le cariche elettive locali, ma che, come i dati prima indicati evidenziano, tocca tutti noi.

Proprio in questi mesi abbiamo visto prendere possesso i primi magistrati distrettuale, figura che risponde a una delle prime sollecitazioni che il Comitato pari opportunità del Consiglio Superiore della Magistratura oltre dieci anni fa aveva proposto proprio per dare una risposta istituzionale al sinora irrisolto problema della sostituzione dei magistrati in maternità (o paternità), con ciò non solo aiutando gli uffici giudiziari in difficoltà, ma facendo sì che la maternità possa essere vissuta appieno come diritto, evitando malumori e contrasti interni agli uffici.

Ma oltre a ciò vi è da dire che la magistratura associata potrà continuare a condurre in porto battaglie difficilissime (come quella sulla controriforma dell'ordinamento giudiziario) solo se saprà favorire la partecipazione di tutti e invocare nuove idee ed energie. Non valorizzare fino in fondo e non coinvolgere appieno l'*altra metà* della magistratura è suicida perché rinuncia a risorse, sensibilità, culture essenziali.

Di qui, la scelta di dare vita e diffusione a un numero del *Notiziario* interamente dedicato all'argomento: accanto alle osservazioni e alle proposte di Maria Giuliana Civinini e di Rita Sanlorenzo, che riprendono i temi già affrontati nel loro scritto pubblicato su *Questione Giustizia*, riteniamo doveroso e utile pubblicare gli esiti di un sondaggio, affidato a un gruppo di lavoro del dipartimento di Sociologia e ricerca sociale dell'Università di Milano – Bicocca, coordinato dalla prof.ssa Francesca Zajczyk, rivolto alle magistrate



di quattro regioni del nord Italia, ed i cui esiti ci aiutano a comprendere le ragioni e le dimensioni del problema della “differenza di genere”. In chiusura, un riassunto della discussione che a Milano, il 17 aprile, ha fatto seguito all’illustrazione degli esiti del sondaggio medesimo.

### 3. IL TEMPO DELLE PROPOSTE

Quello che ci pare emerga con forza dalla discussione di questi mesi, i cui tratti essenziali troverete in questo *Notiziario*, è la necessità di affrontare infine l’argomento senza apriorismi e preconcetti, ma con la consapevolezza comune che ormai occorre porvi mano con soluzioni concrete e proposte, anche coraggiose, in grado di rimediare a uno stato di cose non più accettabile.

Nel testo di M. G. Civinini potrete leggere che cosa significa, ad oggi, il perpetrarsi di un’amministrazione della giustizia “costruita al maschile”, ossia fondata su di un’organizzazione del lavoro e di una gestione delle risorse umane caratterizzata da percorsi di selezione – promozione che determinano differenze di genere e di fatto privilegiano gli uomini. Le riflessioni di R. Sanlorenzo, a proposito della sottorappresentazione, o meglio, dell’assenza delle donne dagli organismi rappresentativi a livello istituzionale ed associativo, inducono a ragionare non tanto e non solo sulla dimensione quantitativa del fenomeno, ma sulla indifferibilità di un cambiamento complessivo che investa soprattutto i modi, i tempi, i linguaggi della politica, in modo da favorire finalmente un maggiore coinvolgimento, e non solo delle donne, soprattutto in momenti, quale quello che stiamo vivendo, in cui si gioca il futuro complessivo della magistratura italiana e delle sue prerogative costituzionali.

Questo *Notiziario* si propone allora come il veicolo per un diffondersi della discussione che speriamo investa tutti: mai come in questo caso siamo convinti che il problema riguardi tutte le magistrature e tutti i magistrati italiani, il loro lavoro e la loro funzione, e che sia il momento di suscitare riflessioni generali e soprattutto, ciò che più ci interessa, di raccogliere e far crescere istanze per soluzioni condivise. Il tema, indubbiamente controverso, delle quote, e comunque delle azioni positive volte al fine di promuovere la partecipazione femminile al sistema della rappresentanza, ha già sollevato e continuerà a sollevare dubbi, incertezze, ma anche stimoli e sollecitazioni importanti: la stessa esperienza recente delle elezioni al Cdc dimostra, da un



lato, quanto il mezzo sia funzionale al fine, e dall'altro, quanto questo tipo di esperienza non possa che essere il punto di partenza per un processo di cambiamento e di maturazione.

Perchè, come abbiamo avuto modo di sostenere nel corso della nostra discussione interna, il problema dello squilibrio nella presenza di uomini e donne nei ruoli decisionali non riguarda solo l'esigenza di tutela di un "gruppo svantaggiato", la protezione accordata alla "minoranza" (che ormai, anche da un punto di vista numerico, "minoranza" non è più): riguarda piuttosto la centralità di una riflessione generale che involge il ruolo, e la configurazione, della magistratura italiana del futuro. Così come il problema della maggiore partecipazione femminile alla vita associativa e istituzionale non è solo questione che riguarda la pur giusta necessità di un riequilibrio di genere, ma è problema che concerne il tasso di democrazia presente nelle nostre istituzioni rappresentative.

L'ESECUTIVO DI MAGISTRATURA DEMOCRATICA





# **I** *Magistratura e differenza di genere. I risultati di un sondaggio*

di FRANCESCA ZAJKZYK

## **1.** PREMESSA

Negli ultimi anni è stata posta da parte del C.S.M. e dell'A.N.M. un'attenzione sempre maggiore alla scarsa presenza delle donne negli incarichi direttivi e negli organismi di rappresentanza, sia istituzionali che associativi.

Certamente, a partire dal 1965, la presenza femminile in magistratura è via, via crescente: le magistrate nel 1971 erano solamente 207 su 6999 (il 2,95%), un decennio più tardi erano 708 su 6812 (il 10,3%), ed oggi sono 3472 su 9115, con un valore percentuale del 39%<sup>1</sup>. Si prospetta, inoltre, per il prossimo futuro una situazione di assoluta parità di genere: tra i magistrati suddivisi per fasce di età emerge, infatti, che tra coloro con meno di 35 anni la quota di donne (56,8%) supera quella degli uomini (43,2%), a differenza di ciò che accade tra coloro con più di 40 anni dove le donne sono solamente il 27%.

Tuttavia, si riscontra un'evidente discriminazione di genere nella progressione di carriera – si passa, infatti, da una abbondante presenza femminile alla base della piramide alla completa assenza di donne ai vertici – nella magistratura.

Appare, perciò, particolarmente importante analizzare e studiare le ragioni di questa sottorappresentazione di genere e ragionare su quali siano gli strumenti più giusti, non solo per attuare un riequilibrio paritario, ma per affermare anche l'esistenza di un modello di lavoro e di organizzazione, forse anche di giurisdizione, che non sia esclusivamente legato a quello tradizionale maschile.

Analizzare le ragioni dell'assenza femminile dai luoghi del "potere" significa in sostanza anche valutare se oltre alle difficoltà dell'impegno familiare,

<sup>1</sup> V. S. Governatori, *Possibili effetti differenziati per uomini e donne magistrato prefigurabili la riforma dell'ordinamento giudiziario*, A.D.M.I., 2004.



vi siano altre ragioni più profonde, non ultimo un diverso desiderio femminile, un diverso sentire, un'estraneità al modello maschile dominante.

Al fine di facilitare l'analisi di tali ragioni ed allo stesso tempo per avere una sia pur parziale, ma comunque significativa, conoscenza delle opinioni delle magistrature sui possibili strumenti di azioni positive, Magistratura Democratica ha preso l'iniziativa di avviare una prima indagine conoscitiva.

## 2. L'INDAGINE ON LINE

L'indagine è stata condotta tramite questionario elaborato congiuntamente dal gruppo di lavoro del dipartimento di Sociologia e ricerca sociale dell'Università di Milano-Bicocca, coordinato da Francesca Zajczyk<sup>2</sup> e da un gruppo di Magistratura democratica, coordinato da Rita Sanlorenzo, Laura Curcio e Fabrizio Amato.

Ragioni di tipo finanziario e di disponibilità di tempo hanno determinato la decisione di distribuire il questionario via internet, consentendo alle magistrature che lo avessero voluto di riempire il questionario *on line* e inviarlo in tempo reale all'indirizzo appositamente predisposto dall'Università-Bicocca in formato anonimo per l'elaborazione.

Il questionario somministrato per via informatica è stato elaborato con l'obbiettivo di indagare innanzitutto le caratteristiche socio-demografiche delle magistrature, la loro qualifica professionale, nonché l'organizzazione dell'ufficio. Si è poi affrontato il tema della discriminazione di genere, sia per conoscere eventuali discriminazioni, sia per sondare il grado di sensibilità delle donne verso tale problematica. La seconda parte del questionario ha affrontato una serie di questioni connesse a vari aspetti della partecipazione. Innanzitutto, l'orientamento delle magistrature a ricoprire incarichi extragiudiziari e a esercitare attività di formazione; in secondo luogo, la disponibilità delle intervistate a forme di partecipazione attiva, sia alla vita associativa, sia alle cariche rappresentative; per finire, con le domande relative alla disponibilità ad assumere incarichi direttivi e semidirettivi. Rispetto alle diverse for-

<sup>2</sup> Del gruppo di lavoro hanno fatto parte Stefania Operto, Francesca Crosta e Pietro Palvarini per aspetti connessi alla preparazione del questionario e alla elaborazione automatica dei dati con il programma statistico Spss; Mario Boffi (Dip. Sociologia e ricerca sociale) e Marco Bondi (Sistemi informativi di Ateneo) sono stati, invece, i responsabili per la predisposizione del sistema *on line*.



me di partecipazione, si è anche cercato di verificare, sia per il passato che per il futuro, le principali motivazioni alla base dell'atteggiamento positivo o negativo. Nell'ultima parte del questionario si è voluto cogliere l'opinione delle magistrature riguardo al più generale tema della rappresentanza femminile indagando la loro posizione riguarda alle quote sia nell'organizzazione giudiziaria sia nella rappresentanza politico-istituzionale della magistratura.

L'indagine si è svolta nel periodo a cavallo tra i mesi di febbraio e marzo 2004 ed ha riguardato i distretti di Genova, Torino, Milano e Venezia per un totale di 850 magistrature. All'indagine ha partecipato il 16% (pari a 134) delle magistrature in servizio nelle quattro sedi coinvolte con una adesione massima nelle sedi di Genova e di Milano (più del 20%) e minima a Torino (meno del 5%).

TAB. 1 – MAGISTRATE CHE HANNO RISPOSTO AL QUESTIONARIO PER SEDE

Sedi	Magistrate che hanno risposto al questionario (V.A.)	Magistrate che hanno risposto al questionario (V.%)	Tot. Magistrate*
Milano	79	20,8%	380
Torino	9	3,8%	237
Venezia	24	17,9%	134
Genova	22	22,2%	99
Totale	134	15,8%	850

\* FONTE: Quaderni CSM, "Le pari opportunità in magistratura", 2002, n. 126

### 3. CHI HA RISPOSTO AL QUESTIONARIO: UN IDENTIKIT

#### *Le caratteristiche socio-demografiche*

Circa la metà delle magistrature che hanno compilato il questionario hanno una età centrale (tra i 40 e 50 anni); tuttavia si registra una differenza tra Milano e le altre sedi: a Milano, infatti, vi è una maggiore presenza di magistrature over 50 (21,5%) rispetto alle altre sedi (14,5%) dove, invece, sono più numerose quelle al di sotto dei 40 anni (34,5% rispetto a 26,6%).



TAB. 2 – MAGISTRATE PER CLASSI D'ETÀ

	Tribunale / Corte d'Appello		
	Milano	Altra sede	Totale
Fino a 40 anni	26,6%	34,5%	29,9%
41 - 50 anni	51,9%	50,9%	51,5%
Maggiore di 50 anni	21,5%	14,5%	18,7%
Totale (V.%)	100,0%	100,0%	100,0%
N	79	55	134

Per la gran parte – quasi il 70% – sono nate al Nord anche se a Milano vi è una quota proporzionalmente maggiore che nelle altre sedi di native nelle regioni meridionali (25% rispetto al 10%), corrispondenti peraltro anche con le più anziane: si tratta, dunque, delle coorti di donne che hanno partecipato ai primi concorsi aperti anche alle donne.

Nel complesso (tab. 3), più della metà vive con marito e figli e circa un quarto vive da sola o da sola con figli (24,8%). In particolare, più del 60% vivono in famiglia a Milano e sempre in questa sede è più probabile trovare magistrato che vivono sole con figli (12,7%) oppure sole, soprattutto tra le più giovani e, all'opposto, tra le più adulte (separate e divorziate).

TAB. 3 – COMPOSIZIONE % DEL NUCLEO FAMILIARE

	Tribunale / Corte d'Appello		
	Milano	Altra sede	Totale
Da sola	11,4	16,4	13,4
Da sola con figli	12,7	9,1	11,2
Con il coniuge/partner senza figli	12,7	14,5	13,4
Con il coniuge/partner e figli	62,0	52,7	58,2
Altra condizione	1,3	7,3	3,7
Totale	100,0 (79)	100,0 (55)	100,0 (134)

La metà delle rispondenti ha due o tre figli, perfettamente in media con il dato nazionale; non ne ha, invece, il 24,3%; inoltre, tra chi ha figli, il 62% ha almeno un figlio piccolo: e la propensione ad avere figli piccoli sembra essere



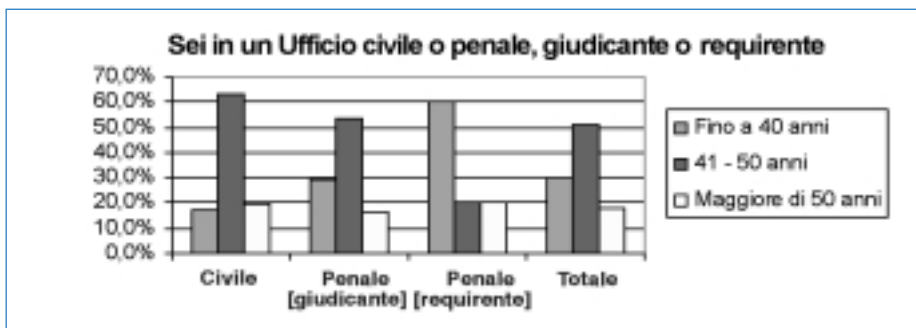
preponderante a Milano più che altrove. Sono le magistrature di Genova, Torino e Venezia, invece, in proporzione maggiore, a non avere figli (forse potremmo dire “non ancora”, dal momento che – come si è visto – sono anche mediamente più giovani di quelle di Milano).

Comunque, è nella classe d'età centrale tra i 40-50 anni, che si trova la maggiore percentuale di magistrature con due o più figli e anche quelle con almeno un figlio minorenni (81%).

### *Qualifica e organizzazione dell'ufficio*

Le magistrature che hanno risposto al questionario per il 41% hanno qualifica di magistrato di tribunale, per il 32% di magistrato d'appello e per il 26,3% di magistrato di cassazione (solo lo 0,7% le uditrici). Rappresentano anche in modo equilibrato gli uffici (graf. 1), lavorando il 42% in ufficio civile, il 39% nel penale giudicante e, infine, il 18% nel penale requirente: complessivamente una distribuzione tra le diverse qualifiche e ruoli che consente di ritenere le risposte sufficientemente indicative delle opinioni delle magistrature sui temi oggetto dell'indagine.

A questo proposito, per poter meglio valutare le risposte successive è interessante ricordare che negli uffici del penale requirente troviamo le magistrature più giovani (pari al 60% di quelle fino a 40 anni), quelle tra 40 e 50 anni presenti soprattutto negli uffici civili, ma anche nel penale giudicante, mentre le over 50 anni sono equidistribuite tra tutti gli uffici.



Circa il 53% si occupa solo della propria attività giurisdizionale e il restante 47% partecipa anche all'attività amministrativa e organizzativa.

In particolare, tra chi si occupa anche dell'attività amministrativa e orga-

nizzativa, quasi il 50% si occupa di *altre attività*, circa il 40% della *funzionalità degli uffici di cancelleria* – e tra queste numerose sono le magistrature più giovani – e il 13% dell'*organizzazione degli uffici*.

Su questo aspetto emergono, peraltro, differenze abbastanza rilevanti dalla lettura dei dati relativi alle diverse sedi: quasi il 60% di chi si occupa a Milano anche dell'attività amministrativa e organizzativa dichiara di essere impegnata in *altre attività*, mentre nelle altre sedi si occupano maggiormente della *funzionalità degli uffici di cancelleria*.

In ogni caso sono soprattutto le più adulte quelle che partecipano anche all'attività amministrativa e in particolare alla funzionalità degli uffici di cancelleria

Per chi si occupa solo della propria attività giurisdizionale (tab.4) il 43% dichiara che *altri colleghi si occupano dell'organizzazione dell'ufficio* (e in generale si tratta delle under 40), il 25,7% *non ha tempo da dedicare ad altro* e l'8% *non è interessata*; il 23%, infine, fa riferimento ad *altri – non precisati – motivi*.

Ed è in particolare nella sede milanese la quota più elevata di coloro che *non ha tempo* (33%), ma anche di chi si dichiara *disinteressata ad altre attività* (12%).

TAB. 4 – “SE TI OCCUPI SOLO DELLA TUA ATTIVITÀ GIURISDIZIONALE, PERCHÉ?”

	Fino a 40 anni	41-50 anni	Più di 50 anni	Totale
Altri colleghi si occupano dell'organizzazione dell'ufficio	56%	37,5%	20%	42,8%
Altro motivo	20,0%	20,0%	60,0%	22,9%
Non ho tempo da dedicare ad altro	20,0%	32,5%	0,0%	25,7%
Non sono interessata ad altro	4,0%	10,0%	20,0%	8,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	25	40	5	70

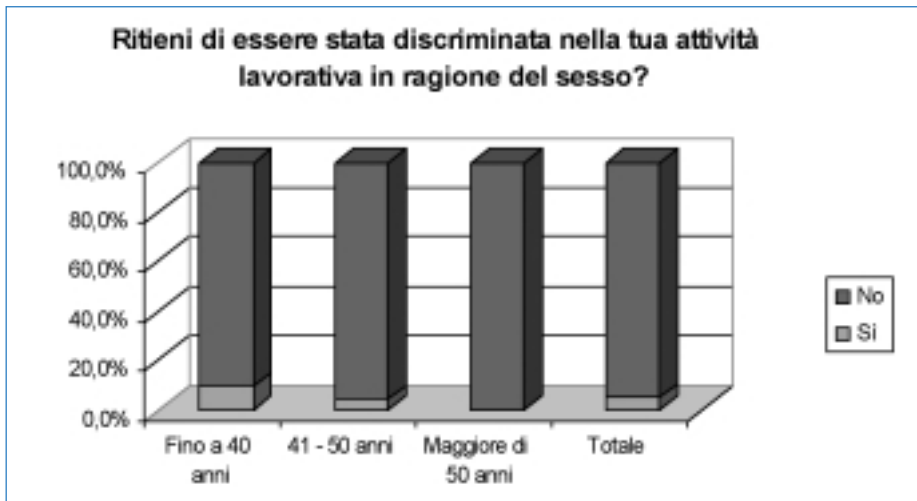
#### 4. DISCRIMINAZIONE: SÌ O NO?

Alla domanda diretta *se ritiene di essere stata discriminata nell'attività lavorativa a causa del sesso* non risulta una percezione di discriminazione (solo



7 la dichiarano, pari al 5%), anche se le più giovani sembrano un po' più sensibili al problema, raggiungendo infatti quasi il 10%: fra queste ultime, fra l'altro, è in particolare la preferenza che viene accordata agli uomini nella distribuzione degli incarichi la principale modalità percepita di esercizio della discriminazione.

GRAF. 2 – PERCEZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE



Ma sempre in tema di discriminazione, è interessante analizzare le risposte date alla domanda sulla *applicazione della circolare degli uffici giudiziari in casi di gravidanza, maternità o malattia e successive integrazioni del 15.2.1998 n.26/98*: il 60% risponde affermativamente, ma non è certo esigua la quota pari al 40% che, invece, ne nega l'applicazione.

Non si tratta ovviamente di una forma esplicita di discriminazione, ma certamente di una condizione che può mettere in difficoltà le magistrato nel periodo di gravidanza e maternità post-parto.

## 5. INCARICHI ESTERNI E ATTIVITÀ DI FORMAZIONE: LA DISPONIBILITÀ È SCARSA

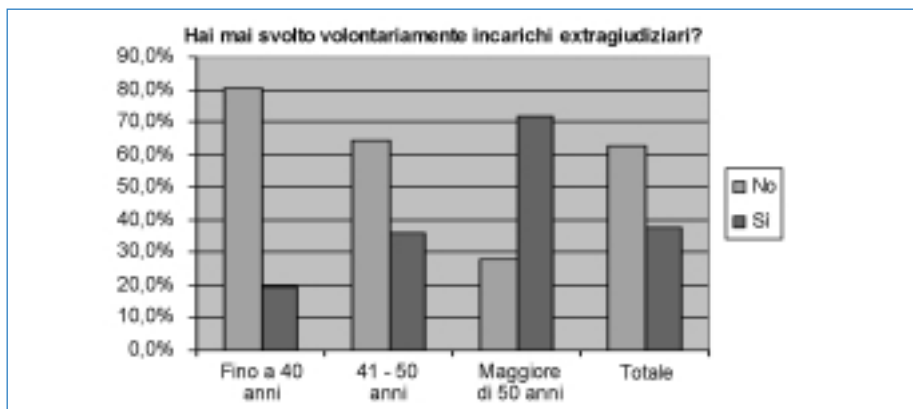
Come ricordato, il questionario prevedeva alcune domande tese a verificare l'impegno volontario delle magistrato in incarichi esterni all'attività strettamente giudiziale o anche nella formazione. Complessivamente, risulta

un'alta percentuale di magistrature che si dichiarano impegnate esclusivamente nell'attività lavorativa. Dalle risposte, infatti, risulta che più della metà *non ha mai svolto volontariamente incarichi extragiudiziali*: in particolare si tratta del 62% rispetto, invece al 38% che ha avuto questa esperienza. E tra queste ultime, se si toglie la quota di coloro che indica genericamente *altri incarichi*, risulta che il 23% ha avuto incarichi in *Scuole di specializzazione*, il 21,5% in *Commissioni di esame*, l'11,5% all'*Università* e, infine, il 3,5% in *Commissioni parlamentari e/o ministeriali*.

Peraltro, questa divisione tra più disponibili e meno disponibili sembra attenuarsi alla domanda sulla *eventuale disponibilità futura ad accettare incarichi extragiudiziali* dal momento che, in questo caso, il campione si divide esattamente a metà.

Ad una osservazione più generale dei dati si può osservare una distribuzione assolutamente equilibrata tra le sedi e non sorprende che l'assunzione di incarichi esterni sia particolarmente diffusa tra le più adulte (il 72%) mentre scende velocemente al diminuire dell'età delle magistrature (è il 19% tra le più giovani) (graf. 3).

GRAF. 3 – INCARICHI EXTRAGIUDIZIARI



Ma quale è la motivazione prevalente indicata da parte di chi non ha mai svolto volontariamente alcun attività esterna e da chi pensa che non lo farà neppure in futuro?

Nel primo caso, la metà indica il *carico di lavoro* e il 21% circa gli *impegni familiari*: *carico di lavoro* che tra le più adulte raggiunge il 62,5%, mentre per la classe di età centrale sono gli *impegni familiari* a prevalere.





Interessanti, però, sono anche le altre risposte: il 9,5% dichiara apertamente di *non essere interessata*, il 7% di *non avere mai ricevuto offerte in tal senso* e il 3,6 di *sentirsi inadeguata* (tralasciamo il restante 7% che indica genericamente altri motivi). Fra l'altro tra le disinteressate, ma anche tra coloro che si percepiscono inadeguate, la quota relativamente più alta si riscontra tra le over 50, mentre le più giovani lamentano di non avere ricevuto offerte; e sono ancora le più giovani a ritenere, in una percentuale non irrilevante, che anche il carico di lavoro può costituire in futuro un impedimento ad assumere impegni extragiudiziali.

Un altro tema importante per valutare sia la volontà di partecipazione delle magistrature anche al di fuori delle attività strettamente giudiziali, sia – come vedremo meglio più avanti – come potenziale strumento di autopromozione, è la disponibilità a svolgere attività formativa. Il campione in questo caso si divide quasi esattamente a metà: il 45% risponde *negativamente* rispetto al 55% che, invece, si *dichiara possibilista*, dividendosi poi ulteriormente a metà tra chi accetterebbe di svolgere *sia attività di formazione centrale che decentrata* e chi, invece, accetterebbe *solo incarichi in sede decentrata*.

In generale, risultano un po' meno disponibili le magistrature milanesi (47,4%), rispetto a quelle delle altre sedi (52,3%). Sono poi soprattutto le rispondenti della classe di età compresa tra 40 e 50 anni a negarsi (53%) seguite, però, a ruota dalle più giovani (46%), mentre è evidente una maggiore generalizzata disponibilità tra le più mature (tra queste solo il 20% non si dichiara disponibile).

Ma quali sono le principali motivazioni alla base della volontà di non svolgere, né ora né in futuro, attività extragiudiziali e neppure in tema di formazione? Alla base vi sono motivi comuni? E quali sono le eventuali principali differenze tra coloro che si negano questo tipo di partecipazione?

Il *carico di lavoro* sembra essere la principale causa di questo diniego: ciò vale in generale per la metà delle rispondenti, mentre la seconda principale causa è mediamente attribuita agli *impegni familiari* (graf. 4).

È interessante, peraltro, notare il diverso peso attribuito ad alcune cause a Milano e nelle altre sedi: nel primo caso, infatti, risulta sempre più alta della media la motivazione attribuita al carico di lavoro, mentre nelle sedi di Genova, Torino e Venezia prevale l'onere derivante dagli impegni familiari (40%). E se, in generale, non sorprende che siano soprattutto le magistrature di età centrale a dichiarare più delle altre il vincolo del carico familiare, for-



se più inaspettato è il dato relativo alle più giovani che fanno riferimento soprattutto al carico di lavoro: si tratta proprio di carico di lavoro o, forse chissà, anche di un diverso rapporto tra tempo di lavoro e tempo che si vuole per sé? Ma le giovani, in realtà, fanno emergere anche un'altra ragione che merita di essere sottolineata: si tratta del *senso di inadeguatezza*. Senso di inadeguatezza che oltre un quarto (24,2%) dell'intero campione delle intervistate dichiara in particolare a proposito della indisponibilità a svolgere incarichi di formazione e che sale al 35%, sempre in tema di formazione, proprio per le under 40 anni.

## 6. LA “NON” PARTECIPAZIONE

L'indagine intendeva anche sondare il tasso di partecipazione delle magistrato ai diversi organi e livelli associativi dell'associazione (tab. 5) indagando non soltanto l'attuale partecipazione ma, soprattutto, l'eventuale futura disponibilità a svolgere ruoli attivi nell'associazione nazionale magistrati (A.N.M.), a candidarsi per il Consiglio Giudiziario e ad assumere incarichi rappresentativi nell'A.N.M. o al C.S.M. (tab. 6). Anche in questo caso spazio rilevante viene dedicato alle motivazioni di rifiuto, proprio al fine di cercare di meglio mettere a fuoco le ragioni prevalenti alla base dell'autoesclusione delle donne.

– *La vita associativa*: in questo caso il campione si divide quasi a metà tra chi dichiara di partecipare attivamente alla vita associativa, corrispondente al 43,8%, e chi, invece, non vi partecipa (il 56,2%).

Decisamente superiore alla media delle quattro sedi risulta la non partecipazione a Milano, dove raggiunge il 70%; mentre complessivamente nelle altre tre sedi (Genova, Torino e Venezia) il tasso di partecipazione supera il dato totale di quasi 20 punti percentuali (62% contro 43,8%).

– *Le cariche rappresentative*: la distanza cresce notevolmente tra le disponibili e le non disponibili nelle domande relative a forme concrete di partecipazione per l'associazione e dentro l'associazione. Altissima, infatti, risulta la non disponibilità/volontà a mettersi in gioco: non accettando di candidarsi per l'A.N.M. a livello distrettuale (85%), così come rifiutando di assumere incarichi rappresentativi a livello nazionale nella stessa A.N.M. o al C.S.M.; solo la partecipazione al Consiglio Giudiziario incontra una resistenza minore: il 66% lo dichiara possibile.



– *Incarichi direttivi o semidirettivi*: una decisa conferma, infine, viene dall'ultima domanda in cui si intendeva verificare in modo oggettivo quante delle magistrature avessero fatto, *avendone l'anzianità, domanda per incarichi direttivi o semidirettivi*: anche in questo caso la percentuale non si discosta dagli altri casi con l'82% di risposte negative.

Tuttavia, a proposito di incarichi direttivi, una nota positiva emerge dalla domanda in cui si prospetta un eventuale interesse in tale direzione per il futuro: in questo caso, infatti, si ribalta il consueto rapporto tra affermazione e diniego, con l'80% che si dichiara interessata.

TAB. 5 – DISPONIBILITÀ DELLE MAGISTRATE AD ACCETTARE INCARICHI EXTRAGIUDIZIARI O IN TEMA DI FORMAZIONE

Disponibilità a:	Fino a 40 anni	41-50 anni	Maggiore di 50 anni	Totale
Accettare incarichi extragiudiziari?	51,2%	40,9%	79,2%	51,1%
Svolgere incarichi in tema di formazione?	53,7%	47,1%	80,0%	55,1%

TAB. 6 – DISPONIBILITÀ DELLE MAGISTRATE A PARTECIPARE AD ATTIVITÀ ASSOCIATIVE

Disponibilità a:	Fino a 40 anni	41-50 anni	Maggiore di 50 anni	Totale
Candidarsi per l'ANM a livello distrettuale?	10,0%	12,9%	25,0%	14,2%
Candidarsi per il Consiglio Giudiziario?	26,8%	31,9%	52,0%	34,1%
Assumere incarichi rappresentativi a livello nazionale nell'ANM o al CSM?	17,5%	10,1%	26,1%	15,2%



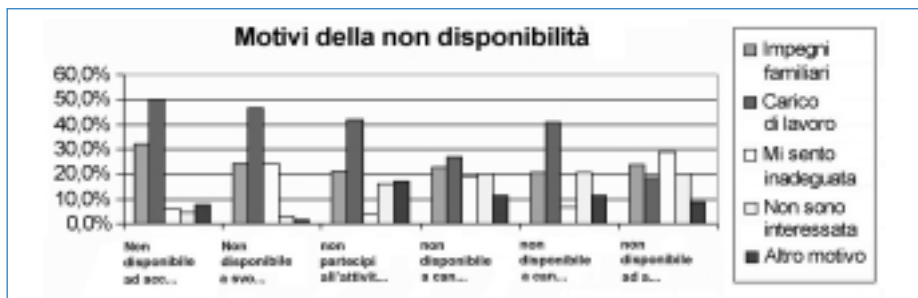
## 7. È SOLO UN PROBLEMA DI CARICO DI LAVORO?

Il grafico (graf. 4), che riassume i motivi indicati alla base della indisponibilità a partecipare ad attività che siano al di fuori di quella strettamente lavorativa, delinea un quadro di grande interesse e, forse, non del tutto prevedibile. Innanzitutto mette chiaramente in luce il peso del carico di lavoro, largamente al primo posto tra le diverse cause possibili e il problema della conciliazione, ostacolo trasversale a tutte le attività, soprattutto per le magistrato in una certa fase del ciclo di vita: sono quasi il 30% le intervistate per le quali gli impegni familiari condizionano o potrebbero condizionare molto le scelte di partecipazione.

Tuttavia, una lettura più attenta dei dati consente di evidenziare alcune differenze: in particolare, il vincolo del carico di lavoro viene indicato al primo posto come ostacolo per tutte le attività che riguardano in qualche modo investimenti di tipo professionale (incarichi extragiudiziali e di formazione) e di tipo associativo.

Più variegata, invece, appare la gamma dei motivi alla base di quelle attività che possiamo definire di tipo più politico e che chiamano in causa un tipo di coinvolgimento non soltanto legato all'aspetto temporale: in altre parole, quando si chiamano in causa cariche rappresentative o anche incarichi direttivi sembrano diventare più rilevanti motivazioni più soggettive, quali il senso di inadeguatezza, ma anche un esplicito disinteresse verso queste attività: per esempio, circa il 20% si sente inadeguata in vista di una possibile candidatura all'A.N.M. e questa quota raggiunge il 30% nell'ipotesi di incarichi all'A.N.M. e al C.S.M. (peraltro più di un quarto aveva dichiarato questo senso di insicurezza anche rispetto alla possibilità di svolgere incarichi di formazione).

GRAF. 4 – I MOTIVI DELLA NON DISPONIBILITÀ

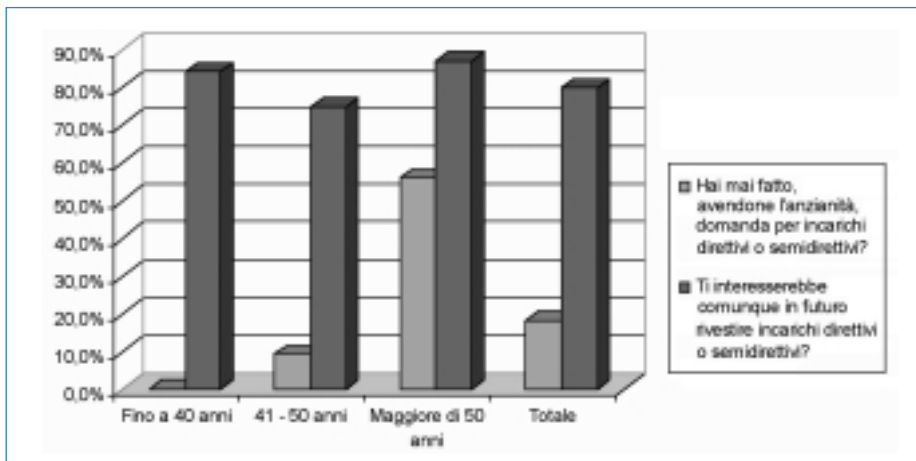




Ma ancora non va, comunque, sottovalutata la quota di chi si dichiara semplicemente disinteressata: nel 20% dei casi a proposito di cariche elettive, e che sale addirittura al 34% come giustificazione al non avere mai fatto domanda per incarichi direttivi o semidirettivi e al 70% tra chi rifiuta l'ipotesi anche per il futuro di rivestire un qualche tipo di incarico direttivo (graf. 5).

Può non essere, infine, del tutto irrilevante ricordare che il carico di lavoro, pur presente come ostacolo principale alle varie forme di partecipazioni in tutte le sedi coinvolte dall'indagine, risulta relativamente più rilevante a Milano; così come, sempre a Milano, sembra essere maggiormente diffuso il disinteresse per le diverse forme di partecipazione. Il vincolo degli impegni familiari, insieme ad un certo senso di inadeguatezza, invece, risultano più presenti nelle altre tre sedi: Genova, Torino e Venezia.

GRAF. 5 – COMPOSIZIONE IN PERCENTUALE DI MAGISTRATE CHE HANNO RICOPERTO INCARICHI DIRETTIVI O SEMIDIRETTIVI E PROPENSIONE A RIVESTIRNE IN FUTURO



## 8. IL FATTORE GENERAZIONALE

Alcuni interessanti spunti di riflessione derivano dalla lettura dei risultati per età delle intervistate.

Il primo dato che emerge con forza è, coerentemente peraltro con quanto già visto a proposito della disponibilità a svolgere incarichi extragiudiziali-



li e nel campo della formazione, la maggiore propensione a condividere alcune forme di partecipazione da parte delle over 50 rispetto alle altre magistrature di età più giovane. Più variegata, invece, risulta la posizione delle magistrature appartenenti alle altre due classi di età.

Ancora una volta vale la pena richiamare le motivazioni prevalenti alla base delle risposte negative fornite soprattutto in relazione al rifiuto di rivestire incarichi direttivi e semidirettivi in passato e in futuro. Due i punti da sottolineare: per quanto riguarda la classe di età centrale, ovvero quella probabilmente più coinvolta dalla necessità di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, la principale causa sembra essere semplicemente il “non interesse”: sicuramente lo è pensando al futuro per il 74% delle intervistate di età tra 40 e 50; ma lo è stato in passato anche per il 40% delle stesse. Per le più giovani, va ricordato ancora una volta l'aspetto della inadeguatezza, particolarmente in proiezione futura, mentre assai alta la quota di coloro che si rifugia in un non definito “altri motivi” che sarebbe interessante cercare di indagare più approfonditamente.

## 9. LA RAPPRESENTANZA FEMMINILE NELL'ORGANIZZAZIONE E NELLE ISTANZE POLITICO-ISTITUZIONALI

*Ma quale è l'opinione delle donne magistrato relativamente alla presenza delle donne negli organismi istituzionali e di rappresentanza?*

La maggior parte, pari al 61%, sceglie una posizione di equidistanza dichiarando che la presenza femminile è *indispensabile perché le specificità del genere femminile e maschile devono essere entrambi presenti*; il restante 40% si divide esattamente a metà, tra coloro che ritengono che debba essere *eventuale e legata alla scelta di ciascuna donna far parte di tali organismi* (20%) e coloro, invece, che la ritengono *necessaria perché le donne devono avere pari opportunità* (19%).

Ma in considerazione di queste opinioni, e tenendo conto della bassissima presenza delle donne magistrato negli organismi associativi ed istituzionali della magistratura, sono favorevoli o no alla *introduzione di “quote” a favore delle donne per incarichi elettivi e, in particolare, per l'A.N.M.*?

Il campione si divide praticamente a metà: da una parte, una metà sfavorevole a questa misura; dall'altra quasi il 40%, invece, a favore, ma vi è anche una quota pari all'11% che si dichiara indecisa.

Tra le favorevoli, poi, il 43% è *favorevole solo alla formazione nelle liste*



delle candidature, quasi il 40% è favorevole a tutte le opzioni (formazione lista e riserva posti) mentre il 12,5% (che sale al 20% nelle sedi di Genova, Torino e Venezia) si dichiara favorevole solo alla riserva di posti.

In generale va osservato che, pur in presenza di un notevole equilibrio tra le risposte, emerge comunque qualche differenza a seconda dell'età delle rispondenti: per esempio, le over 50 anni sono più favorevoli della media del campione all'introduzione di una riserva di quote, mentre le magistrature di età centrale si mostrano più incerte sulla posizione da assumere.

Peraltro questo andamento sembra tutto sommato confermato dalle opinioni espresse a proposito della possibilità che *la presenza femminile possa qualificarsi attraverso un cambiamento concreto dei contenuti dell'attività associativa*: tra le tante che sono d'accordo, assai alta è la quota di giovani donne che lo pensano (84,2% rispetto al 74% circa del totale), mentre le più scettiche si mostrano le donne di età centrale, la cui quota di "no" è maggiore della media del campione.

Interessante anche la distribuzione delle risposte relative ai possibili effetti di questo processo: la metà delle risposte si concentra sull'*elaborazione di progetti concreti*, il 22,2% sceglie l'aspetto dell'interesse collettivo (cui le donne sono sempre molto attente) attraverso *la valorizzazione del carattere di servizio pubblico della funzione*, infine, solo il 16,2% ritiene più urgente di altri il tema della *conciliazione tra esigenze personali/familiari e associative*.

Passando al campo della rappresentanza più strettamente politica delle donne, l'80% del campione di magistrature ritiene che *le donne in politica e/o nelle istituzioni sono troppo poche*. Tuttavia, il 20% pensa che *la presenza femminile nelle istituzioni e in politica sia sufficiente o comunque non ha una precisa opinione in proposito*. Peraltro questa posizione sembra, inoltre, confermata anche dal fatto che 16% delle magistrature dichiara che *una maggiore presenza di donne sarebbe indifferente*, a cui si va ad unire il 5% – pari al 2,6% a Milano e al 7,4% nelle altre sedi – che *non ha una posizione sulla questione*.

Infine, la spinosa questione delle quote. Le risposte alla domanda *saresti favorevole, per aumentare la presenza di donne in politica, a stabilire delle quote a favore delle donne*, ribadiscono in modo abbastanza coerente quanto emerso in precedenza: il 50,4% è contrario a stabilire delle quote che favoriscano maggiormente la presenza delle donne in politica contro il 37% del campione che si ritiene favorevole, mentre il 12% non possiede un'opinione precisa.



## 10. L'ETÀ DELLA PENSIONE

Da ultimo un test sulle prospettive di vita di ognuna delle intervistate e, in qualche modo anche un test, seppure indiretto, sul rapporto con la propria attività professionale. Al quesito *a quale età si pensa di fare la scelta pensionistica e per quali motivazioni principali* (tab. 6), il 30,1% ritiene di compiere tale passo non prima dei 65 anni *per non avere una bassa pensione*, il 18% progetta di lasciare la professione con il *minimo contributivo per dedicarsi ad altre attività*, mentre il 14,3% pensa di concludere la carriera nella magistratura alla *età massima di 75 anni*. In realtà, più del 36% o non ha ancora deciso riguardo a ciò o fornisce risposte differenti.

TAB. 6 – RELATIVA ALLA DOMANDA: “A QUALE ETÀ PENSI DI FARE LA SCELTA PENSIONISTICA E QUALI MOTIVAZIONI INCIDONO SU QUESTA SCELTA?”

	Fino a 40 anni	41-50 anni	Maggiore di 50 anni	Totale
Minimo contributivo, per dedicarmi ad altre attività	14,6%	25,0%	4,2%	18,0%
Non prima dei 65 anni per non avere una pensione bassa	26,8%	35,3%	20,8%	30,1%
Età massima di 75 anni	24,4%	8,8%	12,5%	14,3%
Altra risposta	2,4%	8,8%	33,3%	11,3%
Non so	31,7%	22,1%	29,2%	26,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	41	68	24	133



# II

## *L'uguaglianza di genere nell'amministrazione della giustizia*

di MARIA GIULIANA CIVININI

1. È vero quel che ci dice Francesca Zajkzyk: le più favorevoli a una politica di pari opportunità sono le donne che sono già entrate a far parte del sistema della rappresentanza ed hanno toccato con mano, dall'interno, necessità e indifferibilità del cambiamento.

Lo dico per esperienza personale, per aver maturato una "passione" per le pari opportunità, le cui ragioni si collocano in buona parte nella recente esperienza di componente del CSM.

Infatti, da un lato ho sperimentato *l'esperienza dello straniero in una cultura estranea* (come la definisce Delia Zingarelli in *Donne e leadership*, Manuale elaborato nell'ambito del Programma Cantieri del Dipartimento della Funzione Pubblica a cura di Catemario e Conti, Roma, 2003), incontrando le tipiche difficoltà (accertate in ricerche sul campo) che le donne incontrano quando sono le *uniche donne* in un gruppo di colleghi uomini: la cultura organizzativa è di tipo maschile nelle relazioni e nelle modalità operative incentrate sulla *presenza* e sulla *riunione continua e rituale*.

La cultura maschile *ospitante* si pone nei confronti della *straniera* con modalità quasi sempre amichevoli (ché sarebbe disdicevole qualcosa di diverso per un giurista post-repubblicano), ma che la collocano (o cercano di collocarla) nella posizione della *villeggiante*, cui si riconosce un'ambigua appartenenza, una forma parziale di integrazione sociale nella comunità, ma che difficilmente viene eletta a *sindaco*.

Dall'altro lato, il fatto di essere l'unica componente togata ha convogliato su di me le richieste di informazioni e consigli da parte di colleghe che vivono situazioni di gravissima difficoltà, che trovano punte di emersione soprattutto nel periodo che va dalla gravidanza al terzo anno di età del bambino: dalla mancata applicazione della circolare sull'organizzazione del lavoro a vere e proprie forme di *mobbing*, che non vengono denunciate per timore di un parere negativo in sede di valutazione di professionalità.

In tal modo, e scrutinando l'organizzazione della magistratura in un'otti-



ca di genere, mi è parso evidente che una certa indifferenza (o insofferenza) affettata dalle stesse colleghe nei confronti della questione dell'uguaglianza tra uomini e donne nell'amministrazione della giustizia (una questione cui tutti i giuristi democratici dovrebbero essere naturalmente sensibili) nasce da una serie di stereotipi mentali (e da un difetto di meta-cognizione), per cui *le donne in magistratura non sono discriminate, in magistratura vi è uguaglianza di opportunità, le donne possono raggiungere qualunque posizione e se non lo fanno a loro va imputata la responsabilità* (il che significa o che non vogliono o che non ne sono capaci).

2. Il quadro costituzionale, l'evoluzione della normativa, le conquiste sociali attribuiscono un ruolo centrale al principio di uguaglianza nel nostro ordinamento. La garanzia di uguaglianza formale non ha però consentito l'affermarsi di una situazione di uguaglianza sostanziale tra donne e uomini, in specie nel mondo del lavoro e in particolare con riferimento alle figure di direzione, rispetto alle quali si registra un fortissimo divario di genere, nell'impresa privata come nella pubblica amministrazione.

La magistratura non fa eccezione e s'inserisce anzi in questa tendenza mostrando una forbice ancor più divaricata che negli altri settori pubblici.

Nella distribuzione del potere decisionale formale tra uomini e donne, si è avuta fino al 1965 una situazione di *segregazione orizzontale*, ben poco giustificabile alla luce dell'art. 3 Cost. e che rivela tutta la sua connotazione illiberale e antidemocratica nel confronto con gli altri Paesi europei (presentavano analoga preclusione all'accesso delle donne in magistratura solo la Spagna franchista e il Portogallo salazarista) e nella rievocazione delle ragioni, che nell'Assemblea costituente e nel dibattito degli anni successivi hanno accompagnato questa discriminazione (l'emotività, l'inaffidabilità e fors'anche la mancanza dell'anima delle donne), e che, all'epoca del sorpasso delle vincitrici sui vincitori del concorso in magistratura, hanno trovato nuovi estimatori in chi ritiene che le donne, studiose e dotate di buona memoria, superino più facilmente una selezione concorsuale, ma difettino poi delle qualità intrinseche del buon magistrato.

Relegata nel passato la segregazione orizzontale permane a tutt'oggi un rilevante fenomeno di *segregazione verticale*, per cui a una forte incidenza delle donne nelle qualifiche inferiori (soprattutto in primo grado) corrisponde una forte o quasi assoluta incidenza maschile nelle posizioni decisionali (o prodromiche, nel senso di funzionali in relazione agli attuali metodi

di selezione dei dirigenti e dei semidirettivi, all'assunzione di posizioni decisionali).

Sappiamo che *la discriminazione indiretta si accerta con qualsiasi mezzo compresa l'evidenza statistica*. E l'evidenza statistica ci dice che le donne in posizione decisionale in magistratura (incarichi direttivi e semidirettivi, incarichi extragiudiziari, fuori ruolo, autogoverno, formazione) sono una minoranza esigua; che non vi è un rapporto (che giustifichi questo scarto) tra età, anzianità di servizio, numero di magistrati distinti per genere e numero di donne in posizione decisionale. Ciò ci pone un'alternativa: o siamo davanti a un sistema di barriere da rimuovere o siamo di fronte ad un'autocensura delle donne e quindi ad una partecipazione da promuovere.

**3.** Da più parti ci si domanda perché vogliamo la presenza di un maggior numero di donne nelle posizioni decisionali e una maggiore partecipazione alle funzioni di rappresentanza, perché vogliamo rimuovere barriere e promuovere partecipazioni.

Le ragioni sono molteplici:

- quasi la metà del corpo della magistratura (e presto la sua maggioranza) è costituito da donne (specchio della popolazione), il che rende palese come la domanda: *perché vogliamo la presenza di più donne?* sia profondamente sbagliata. Dovremmo piuttosto chiederci: perché l'85% dei parlamenti mondiali (e il 91,5% di quello italiano) è costituito da uomini? Perché il 92,4% dei consiglieri del CSM sono uomini? E il 97% dei dirigenti di uffici giudiziari? Cosa giustifica tutto ciò? È facile scoprire che non c'è giustificazione che regga.
- la metà degli utenti dell'amministrazione della giustizia sono donne e una magistratura che, per composizione e organizzazione, sa valorizzare e comprendere le questioni di genere senza perdere d'imparzialità trasmette e consolida l'idea che vi può essere giustizia per tutti;
- valorizzare le attitudini e le capacità professionali delle donne significa migliorare la gestione delle risorse umane in un contesto di nuovi modelli organizzativi più flessibili ed efficaci e conseguentemente migliorare la qualità del servizio;
- l'apporto delle donne alla giurisdizione (in tutte le sue articolazioni) e all'autogoverno è cruciale; gli stereotipi di genere, i pregiudizi, la *prospettiva maschile* hanno avuto un'indubbia influenza sul diritto, sulla giurisprudenza.



denza (si pensi, alla giurisprudenza sulla violenza sessuale, a quella sull'addebito della colpa, sull'affidamento della prole, sull'assegno di mantenimento nelle cause di separazione e divorzio), sull'organizzazione stessa della giurisdizione.

Le donne riconoscono gli stereotipi di genere e sanno che devono essere rimossi, possono operare per rimuoverli e la loro presenza negli organi di autogoverno come nei collegi e alla direzione degli uffici *educa* gli uomini, grazie al confronto, a riconoscere e superare i pregiudizi.

Accrescere la presenza delle donne significa inoltre introdurre una più accentuata cultura della mediazione, fondamentale in un servizio deputato alla risoluzione dei conflitti e a garantire la pace sociale, dalla valorizzazione dei diritti umani, all'attenzione per le situazioni di povertà e di discriminazione (che è una delle ragioni per cui le nuove democrazie, che nascono nel terzo mondo e che hanno alle spalle una storia di pesante discriminazione e/o segregazione nei confronti delle donne, puntano oggi a una politica di quote e misure positive per assicurare la presenza femminile nell'amministrazione e nella politica: valga per tutti l'esempio della giovane repubblica del Ruanda, dove il 55% degli eletti in parlamento sono donne).

4. L'amministrazione della giustizia italiana è costruita al maschile, né potrebbe essere diversamente se si pensa a quella dolorosa esclusione perpetrata nei confronti delle donne fino a 40 anni fa, alla mancanza di riflessione (nell'associazionismo e nell'autogoverno) sul significato e le conseguenze della *femminilizzazione* della magistratura, alla negazione dell'esistenza di una questione di uguaglianza tra uomini e donne e alla correlata mancanza di una politica gestionale di genere, fenomeni rispetto ai quali solo oggi si registra una timida inversione di tendenza.

Cosa significa un'amministrazione costruita al maschile? Significa un'organizzazione del lavoro e una gestione delle risorse umane caratterizzata da percorsi di selezione-promozione che determinano differenze di genere e di fatto privilegiano gli uomini. E infatti, se analizziamo i criteri di selezione per la destinazione a uffici direttivi e semidirettivi, notiamo immediatamente che siamo di fronte ad un modello che privilegia l'anzianità a scapito della competenza, che guarda all'anzianità di servizio come sinonimo di esperienza qualificante, che non tiene conto delle caratteristiche professionali più idonee rispetto al posto da ricoprire.

Ciò è di palmare evidenza per gli uffici direttivi, rispetto ai quali il mec-



canismo c.d. della *fascia*<sup>1</sup> fa sì che, se a un concorso per un posto per il quale è richiesta la qualifica/legittimazione di magistrato d'appello partecipano magistrati molto anziani, siano automaticamente esclusi dalla valutazione i magistrati più giovani e le donne. Si aggiunga più in generale che, in un sistema che non ha saputo (né voluto) creare metodi selettivi costruiti in relazione a modelli di competenza (né metodi obbiettivi di rilevazione della competenza), al soggetto da selezionare si richiedono (e si valutano) competenze e comportamenti che, seppur connessi più o meno latamente col lavoro giurisdizionale, sono a questo estranei o almeno esterni. Ci si riferisce all'esercizio di attività didattica in ambito universitario, al possesso di titoli scientifici, alla collaborazione con riviste giuridiche, alla partecipazione a convegni di prestigio, tutte attività che implicano un sovraccarico di lavoro (quando non vanno a scapito del lavoro giudiziario), un dispendio di energie e la creazione di una rete di relazioni extragiudiziarie cui le donne, per lo più, non possono o non vogliono dedicarsi; infatti, negli anni in cui gli uomini possono occuparsi in questo lavoro *extra*, le colleghe sono sovente impegnate a crescere la prole e, più in generale, guardano (secondo i risultati di una ricerca condotta dal Comitato per le Pari Opportunità in magistratura e pubblicata su Quaderni del CSM n. 97/1997) alla propria funzione come servizio, concentrano sullo stesso (anziché in attività esterne) il proprio impegno di giuriste ricercando soluzioni più efficaci di gestione del proprio lavoro e dei conflitti loro sottoposti e tendono a non orientare il lavoro secondo uno schema di *costruzione della carriera*. Inoltre, è indubbio il peso, anche nella nostra amministrazione, della *cultura della presenza*, un fenomeno *tipicamente maschile* che si esplica e si nutre della disponibilità ad essere continuamente presenti in ufficio, ad aiutare il *capo* (direttivo o semidirettivo che sia) coadiuvandolo o sollevandolo dai propri compiti, a dire sempre di sì per qualunque incarico (dalla formazione, all'università, all'associazione), della capacità di creare e costruire contatti, negli uffici e nell'associazionismo. Si tratta di una cultura che è estranea alla gran parte delle donne (in

<sup>1</sup> Il meccanismo della fascia implica che – qualora partecipino al concorso magistrati con un'anzianità superiore a quella richiesta – “il superamento di un divario di anzianità di oltre quattro anni, allorché sia richiesta una qualifica superiore, può essere determinato dalla inadeguatezza di specifiche attitudini o dalla presenza di elementi negativi nei candidati più anziani ovvero dal possesso di doti attitudinali e di merito di spiccato rilievo nel candidato meno anziano”.



ogni settore, dalla politica al lavoro), che privilegiano il risultato alla presenza così accumulando, nell'attuale sistema, un ulteriore handicap.

5. La magistratura ha bisogno di esprimere un autogoverno efficace negli snodi fondamentali della valutazione di professionalità, della selezione per gli uffici direttivi e semidirettivi e per tutti quei posti o incarichi che possono favorire la successiva assunzione di posizioni decisionali (referenti per la formazione, referenti per l'informatica, destinati all'ufficio del Massimario, destinati alla Procura Generale presso la Cassazione, sostituti della DNA ...), dell'organizzazione degli uffici.

Ripensare l'amministrazione della giustizia ponendosi dal punto di vista della differenza di genere può divenire l'occasione *rivoluzionaria* per superare i problemi (vorrei dire, i mali) che affliggono oggi il modello organizzativo della magistratura: gerontocrazia, corporativismo di basso profilo e familismo deteriore.

Eliminazione della fascia e del peso preponderante dell'anzianità nelle selezioni concorsuali, sostituzione della cultura della presenza con la cultura del risultato, costruzione di modelli di selezione che non si incentrino su titoli esterni ma che valorizzino competenze e comportamenti funzionali alla giurisdizione, comparati ai compiti istituzionali e all'incarico da svolgere: la rimozione delle barriere e del soffitto di vetro che impedisce alle donne di accedere alle posizioni decisionali può diventare la chiave di volta di una riforma efficace dei meccanismi di funzionamento dell'amministrazione della giustizia.

6. Il Comitato per le Pari Opportunità in magistratura sta operando per una politica di azioni positive; in particolare sta conducendo, assieme al Ministero della Giustizia Francese, al Consiglio Superiore Spagnolo e alla Procura Generale Rumena, una ricerca co-finanziata dalla Commissione Europea dagli obiettivi ambiziosi, ma indifferibili per un'amministrazione che guarda al futuro:

- disegnare un *identikit* dei magistrati, e soprattutto delle donne magistrato, nei nostri Paesi;
- analizzare le motivazioni alla scelta della professione e quindi alla scelta della sede, della funzione, alla *carriera*;
- analizzare i percorsi professionali per le posizioni decisionali;



- accertare se sussistono disuguaglianze e barriere;
- in caso affermativo, accertare le cause di tale fenomeno e progettare azioni positive per eliminare le barriere e realizzare (con una proposta esportabile in tutta l'UE) una politica di *mainstreaming* di genere.

È un percorso lungo e complesso che può dare risultati solo in presenza di una strategia condivisa, soprattutto dalle donne, cui è mancata spesso (in politica, nell'associazionismo, sul lavoro) la volontà di affermare l'indispensabilità della partecipazione femminile ai ruoli di rappresentanza politica e ai ruoli decisionali sul lavoro e che si sono sovente sentite (orgogliosamente?) estranee a una politica di pari opportunità.

A chi, con la posizione del femminismo classico, afferma che alle donne tutto è possibile, basta volerlo, vorrei ricordare che un conto è il saper agire – che le donne hanno grazie anche ad un accesso in posizioni di uguaglianza alla formazione; un conto è il voler agire – il che si può acquisire e sviluppare; un altro conto ancora è il poter agire, rispetto al quale hanno un peso determinante l'organizzazione del lavoro e le regole nelle selezioni.

Sessant'anni di vita repubblicana non sono stati sufficienti a far germogliare una vera cultura dell'uguaglianza, in generale nel Paese e in particolare nella rappresentanza e nel lavoro in magistratura. Non possiamo più credere che il tempo apporterà modifiche significative. È nostro compito oggi introdurre misure di riequilibrio, strumenti correttivi capaci di favorire un cambiamento effettivo di cultura e di costume.

A chi esita chiedendosi se le donne hanno la qualificazione che i posti richiedono, a chi afferma ironico/a che quando ci saranno donne incompetenti ai posti di comando allora saranno realizzate le pari opportunità, vorrei far notare come la domanda nasca da un pregiudizio verso le donne e da un *humus* dal quale da sempre discendono due pesi e due misure.

È questa cultura discriminatoria che dobbiamo superare, non per chiedere *favori* ma per pretendere che tutti i magistrati, uomini o donne, possano godere nei fatti di opportunità uguali, possano accedere in posizioni di effettiva uguaglianza a quei vertici decisionali ove è pure demandato di costruite e organizzate il buon funzionamento della giustizia.



# III

## *La presenza femminile nelle istanze rappresentative della magistratura: alcune possibili soluzioni per un problema non più rinviabile*

di RITA SANLORENZO

1. Se si affronta il problema della presenza femminile nelle istanze rappresentative della magistratura, a livello istituzionale ed associativo, i dati oggettivi appaiono forse di ancora maggiore evidenza e significatività rispetto a quelli che si traggono da un'analisi del problema dal punto di vista dell'organizzazione giudiziaria.

Ad oggi, dei componenti togati del CSM solo una appartiene al sesso femminile; in esito alle elezioni del 2003, del Comitato direttivo centrale dell'ANM fanno parte, su trentasei componenti, quattro donne (di cui tre appartenenti a Magistratura democratica, a seguito di una precisa scelta del Consiglio nazionale della corrente, di cui si dirà in seguito). Una sola donna è entrata nel comitato esecutivo di *Md*, su dieci eletti.

Sia chiaro, la sottorappresentanza femminile è dato comune ed endemico a tutta la politica nazionale: in Italia, infatti, la percentuale di donne elette in Parlamento non ha mai superato il 13%. Oggi è addirittura al 9,8% e occupa il penultimo posto nella graduatoria delle assemblee parlamentari dell'Unione Europea, guidate dalla Svezia con il 42,7%. Nella rosa del governo italiano, su 23 ministri solo 2 sono donne.

2. Il richiamo alla situazione politica complessiva è utile non solo per evidenziare l'assoluta uniformità del dato numerico, leggibile più che in termini di sottorappresentanza, in quelli di vera e propria esclusione, ma anche per cogliere da quella realtà i tratti della discussione che vi si è sviluppata e che ha cercato di individuare rimedi e misure positive contro la disuguaglianza.

Anche a seguito della recente riforma costituzionale dell'art. 51 della Costituzione (legge cost. 30 maggio 2003 n.1), è tornato alla ribalta della discussione generale un tema già lungamente dibattuto in anni passati, capace di dividere le coscienze sulla base di posizioni e convincimenti personali che trascendono gli schieramenti e le ideologie: il tema delle azioni positive a so-





stegno della presenza femminile nelle varie istanze rappresentative e, fra queste, la previsione di quote garantite per le donne.

Sicuramente, la discussione sulle quote in politica non può in ogni caso essere affrontata con apriorismi e preconcetti: ancor meno, lo può essere in relazione ad un ambito professionale – quello della magistratura – numericamente ristretto, alquanto omogeneo per formazione culturale e collocazione sociale, rispetto al quale dunque sembrerebbero meno impervi, o comunque più agevolmente superabili, gli ostacoli frapposti alla realizzazione di vocazioni alla vita associativa o alla pratica diretta dell'autogoverno, ed in cui purtuttavia la disuguaglianza è e resta vistosa ed inescusabile.

In argomento, prima di affrontare il nostro “specifico” professionale, può essere di un qualche interesse partire da alcune considerazioni di carattere generale, anche dal punto di vista storico. L'esperienza delle azioni positive, e dunque delle quote come “strumento forte” di promozione di un gruppo socialmente svantaggiato, ha in effetti una tradizione importante, non più recente, che taglia la seconda metà del '900, a partire dagli anni sessanta, e che ha visto la luce negli Stati Uniti d'America in risposta alla segregazione razziale per essere estesa solo in un momento successivo alle politiche di genere, che ha animato importanti casi giudiziari, portati all'attenzione della Corte Suprema, e suscitato ferventi discussioni filosofiche. Le *affirmative actions* si sono imposte come strumento che riserva volutamente trattamenti diversi nei confronti di gruppi sin lì discriminati, e nei cui confronti ci si fa carico dell'adozione di rimedi promozionali che siano volti alla loro inclusione, al superamento di uno svantaggio: “*differenziare per eguagliare*”, come è stato icasticamente definito il procedimento che le realizza.

Si tratta di una formula definitoria che, in un ambito tutto italiano, non può non ricordare il precetto dell'art. 3, 2° comma della Costituzione, ed il principio dell'eguaglianza sostanziale. La constatazione della disuguaglianza delle condizioni soggettive giustifica ed anzi impone il superamento del principio dell'uguaglianza formale (la regola uguale per tutti) proprio perchè questo paradigma non può far fronte a situazioni in cui non sono uguali i punti di partenza: di qui la necessità di approntare rimedi appositi, capaci di incentivare il superamento di quello svantaggio.

Per quel che riguarda l'esperienza italiana, stiamo assistendo ad un'evoluzione importante, che probabilmente è ancora in corso. Le tappe di questa evoluzione coincidono con alcune pronunce della Corte costituzionale, e



con le riforme costituzionali che in queste anni si sono succedute in tema di pari opportunità.

Nel 1995 la Corte costituzionale, con la sentenza n. 422, ha annullato tutte le disposizioni di legge contenenti la previsione di quote riservate in ragione del sesso, ritenendole contrastare non solo con il principio della parità fra i sessi in materia di elettorato attivo sancito dall'articolo 51 della nostra Costituzione, ma anche con il principio di eguaglianza sancito dall'art. 3, dal momento che disposizioni di tal genere "non si propongono di 'rimuovere' gli ostacoli che impediscono alle donne di raggiungere determinati risultati, bensì di attribuire loro direttamente quei risultati medesimi".

Ci sono voluti otto anni perchè nel 2003, con la sentenza n.49 del 13 febbraio, la Corte arrivasse a far salva la previsione legislativa statutaria della Valle d'Aosta, sull'elezione del Consiglio regionale, nelle parti in cui prevede che le liste elettorali devono "comprendere entrambi i sessi": d'altronde, nel frattempo, il panorama costituzionale ha subito i primi interventi, con l'approvazione della legge costituzionale n. 2 del 2001, e del nuovo testo dell'art. 117 comma 2 Cost., come modificato dalla legge cost. n. 3 del 2001, norme che pongono espressamente l'obiettivo del riequilibrio dei sessi e stabiliscono come doverosa l'azione promozionale per la parità di accesso alle consultazioni, riferendoli specificamente alla legislazione elettorale.

Ad oggi, l'intervenuta modifica dell'art. 51 Cost. (legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1), con l'aggiunta dell'inciso "a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini" di fatto costituisce una svolta sensibile nel quadro normativo della Repubblica: seguendo l'esempio francese<sup>1</sup>, il legislatore ha optato espressamente per una politica di pari opportunità, che ad oggi si è già tradotta in occasione della legge n. 90 dell'8 aprile 2004 in materia di elezioni dei membri del Parlamento europeo, nel divieto di comporre le liste elettorali aventi un medesimo contrassegno con candidati appartenenti per più di due terzi allo stesso sesso.

<sup>1</sup> In Francia nel 1999 è stata approvata la riforma costituzionale degli art. 3 e 4 della Carta Costituzionale, con la legge. n. 99-569, con cui è stato affidato al legislatore il compito di favorire "*l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives*"; ai partiti politici sono affidati specificamente gli obiettivi di pari opportunità prefigurati nel testo novellato dell'art. 3 ("*les partis politiques contribuent à la mise en oeuvre du principe énoncé au dernier alinéa de l'article 3 dans les conditions déterminées par la loi*").

Per l'esposizione ed il commento sulla situazione europea ed extraeuropea, v. A. D'Aloia, *Eguaglianza sostanziale e diritto diseguale*, Padova, 2002, in particolare p. 374 e ss.



Si tratta di un mutamento sensibile del complessivo quadro costituzionale, tale da far ritenere al sicuro da ogni censura di incostituzionalità forse non tutto il possibile ventaglio di “azioni positive” in materia elettorale, ma quantomeno quelle tra le stesse che si sostanzino in “norme antidiscriminatorie”, tali da assicurare ai cittadini di entrambi i sessi la possibilità effettiva di partecipare alle competizioni elettorali, senza attribuire all’uno privilegi o favori, che poi si traducano in mera esclusione nei confronti degli appartenenti al sesso opposto.

3. Se questo è il quadro giuridico e normativo, al quale, anche per ragioni di formazione professionale, non potevamo sottrarci, va detto comunque che non è sul piano esclusivo della norma formale che la discussione può trovare argomenti finali.

Il dibattito, sin dai suoi termini generali, non ammette soluzioni precostituite: il suo interesse, la sua “lezione” stanno in fondo “nel suggerire l’importanza del confrontarsi in modo incessante e testardo con questo dilemma senza soluzione, nel trovare sempre nuovi compromessi, consapevoli di navigare tra Scilla e Cariddi: la ricerca del compromesso significa un continuo esercizio di tenere conto dei due poli, di prenderli sul serio” (così Bianca Beccalli, in *Donne in quota*, Milano 1999, p.36).

Questo duplice messaggio – la difficoltà della soluzione e la necessità del porsi in problema – ci pare risulti importante anche per lo specifico professionale della magistratura, e certo non vogliamo trascurare nessuna delle critiche, o delle perplessità, che sulla base delle motivazioni le più varie, si pongono contro l’adozione di un sistema di “quote” (anche se, lo ribadiamo, sono molto diverse fra loro le possibili opzioni per promuovere la presenza femminile nel sistema della rappresentanza).

Io partirei, come Giuliana Civinini, da questo dato numericamente schiacciante, e rispetto al quale davvero risulta mal posta la domanda “*perchè così poche donne nel sistema della rappresentanza?*”.

È il sistema stesso a risultare difettoso, se non riesce a includere una parte quantitativamente così sensibile dei propri rappresentati: non si tratta solo di un’incapacità a far partecipare una percentuale notevole del proprio corpo, si tratta forse di una insensibilità rispetto ai motivi che possono avere generato l’esclusione. D’altronde, non lo si dimentichi, anche in magistratura, come nel sistema generale della politica, le donne non sono, non sono più e comunque sono destinate a non esserlo in futuro, una minoranza, e non so-



lo per quel che riguarda l'aspetto numerico: le donne sono uno dei modi indefettibili dell'essere umano, portatrici di propri bisogni, di proprie visioni sulle modalità organizzative della professione, e sicuramente anche sui contenuti e sui modi di intendere la vita associativa e di dare vita a livello istituzionale al sistema dell'autogoverno.

Un dato deve soprattutto far riflettere tra i risultati del sondaggio illustrati nelle prime pagine di questo notiziario: la bassa, bassissima disponibilità delle magistrature ad assumere incarichi nell'ambito dell'ANM, a livello locale e nazionale, e ad accettare un'eventuale candidatura al CSM: se tra le ragioni di questa scarsa disponibilità, prima fra tutte appare quella relativa al carico di lavoro, giustamente si evidenzia (par.7) che nei confronti di "quelle attività che possiamo definire di tipo più politico e che chiamano in causa un tipo di coinvolgimento non soltanto legato all'aspetto temporale... sembrano diventare più rilevanti motivazioni più soggettive, quali *il senso di inadeguatezza*, ma anche *un esplicito disinteresse verso queste attività*".

Questo è il punto nodale: insieme alla quotidianità, che tutte viviamo, costituita dagli impegni di lavoro, e dai carichi di famiglia, che pesano ancora normalmente sulle nostre spalle, c'è qualcosa nell'impegno *lato sensu* politico nella vita pubblica che respinge le appartenenti al genere femminile, che le fa sentire estranee, inadeguate, indifferenti, perchè incapaci di incidere?

4. Anche io sento di dovermi rifare, a questo punto, alla considerazione che Francesca Zajczyk svolgeva nel corso della sua relazione esplicativa a Milano: al sistema delle quote si diventa tendenzialmente più favorevoli da parte di chi è già entrata a far parte del meccanismo rappresentativo; di chi ha potuto constatare, direttamente e di persona, la necessità del cambiamento, e la sua indifferibilità, da un lato, ma dall'altro, l'impossibilità di procedervi se non da parte di chi "sta dentro" il meccanismo, ed avverte tutta la necessità di modificare non tanto e non solo il sesso di chi ha scelto di rappresentare gli interessi altrui, ma anche i tempi, i modi e i luoghi di questa politica che non riesce più a far partecipare, e non solo le donne.

Se si devono comunque avere ben presenti le ragioni, variamente espresse, con cui ci si è opposti anche all'interno di *Md*, da parte di donne e di uomini, contro un sistema di quote elettorali; se non può comunque essere tralasciato l'esito, riguardante un campione numericamente ridotto di colleghe ma non insignificante, del sondaggio che è stato illustrato nelle prime pagine

di questo notiziario, che ha visto affermarsi in termini netti l'opinione contraria a meccanismi preferenziali (anche se a fianco delle due opzioni permane una fascia percentualmente molto elevata – insolita, in relazione al livello culturale delle destinatarie della ricerca – di indecise); se non si intende minimamente sminuire, perchè anzi ne siamo portatrici, l'espressione di orgoglio femminile che ripudia forme di agevolazione, di cui sente di non avere bisogno, è davvero giunto il momento di mettere mano ad un problema che, per il futuro stesso dell'intera magistratura, non è più differibile.

E ritorniamo, secondo un percorso dall'esito quasi obbligato, al sistema delle quote riservate: quelle stesse quote rispetto alle quali proprio la Corte costituzionale, nel momento in cui ne sanciva il contrasto con i principi costituzionali (sent. n.422/1995), ha scritto: *“Misure siffatte, costituzionalmente illegittime in quanto imposte per legge, possono invece essere valutate positivamente ove liberamente adottate da partiti politici, associazioni o gruppi che partecipano alle elezioni, anche con apposite previsioni dei rispettivi statuti o regolamenti concernenti la presentazione delle candidature”*. Addirittura, secondo la Corte, risulta auspicabile *“un'intensa azione di crescita culturale che porti partiti e forze politiche a riconoscere la necessità improcrastinabile di perseguire l'effettiva presenza paritaria delle donne nella vita pubblica, e nelle cariche rappresentative in particolare”*.

Si tratta di una raccomandazione che risale a ben nove anni fa, ma a cui solo di recente, e ben limitatamente, ci si è mostrati inclini, anche nel nostro ambito professionale.

Il Comitato direttivo centrale uscente dell'Associazione Nazionale Magistrati, raccogliendo un'indicazione in tal senso del Comitato Pari Opportunità, ha rivolto alle proprie diverse componenti la raccomandazione di candidare, in occasione delle elezioni svoltesi nel maggio 2003, almeno un terzo di colleghe.

Solo Magistratura democratica ha condiviso questa sollecitazione, presentando 14 candidate nella propria lista, ed anzi, spingendosi oltre, fornendo espressa indicazione di voto nei confronti di tre colleghe, per diverse aree territoriali, allo scopo dichiarato di favorirne l'elezione nel Comitato direttivo centrale di prossima costituzione. L'obbiettivo è stato pienamente raggiunto, ed oggi il CDC dell'Associazione conta, su trentasei componenti, quattro donne in tutto, di cui tre elette nella lista di *md*.

I dati parlano ancora una volta da soli: la politica delle quote si rivela, indipendentemente dalle valutazioni di principio, comunque immediatamen-



te efficace per il raggiungimento di un obiettivo che si ritiene ormai ineludibile.

Questa recente esperienza – insieme, sia ben chiaro, al fervente dibattito, in alcuni casi alla polemica accesa che l'hanno accompagnata – richiede, prima di tutto, che del problema si continui a parlare: che insieme si cerchino soluzioni, quanto più condivise, e accompagnate da una crescita collettiva sull'argomento, che muova da quello che sembra il punto di origine di tutta la discussione successiva: il fatto che vi sia una maggior partecipazione di donne, è questione che riguarda “il tasso di democrazia presente nelle nostre istituzioni rappresentative”, come dice Claudio Castelli.

Sui modi di realizzare questa maggior partecipazione, la discussione è e deve essere quanto mai aperta, avendo ben presente la constatazione che, qualunque sia l'opzione che alla fine verrà scelta (dalla misura relativa alla modalità di formazione delle liste elettorali, tale da assicurare la presenza di candidati di entrambi i sessi, alla previsione di una percentuale minima di candidati di uno stesso sesso, fino alla introduzione di quote commisurate al risultato elettorale), si sarà trattato comunque di un momento importante di crescita culturale e politica di tutto il gruppo e, alla fine, di tutta la magistratura.

# VI

*Per un progetto di Md per la rappresentanza di genere nella magistratura: il seminario del 17 aprile 2004\**

di FABRIZIO AMATO e LAURA CURCIO

1. Il seminario sulla differenza di genere e la condizione femminile nella magistratura italiana organizzato a Milano da Magistratura democratica nella primavera 2004 ha rappresentato, in ragione dei temi in discussione e del rilievo politico-culturale delle relazioni e degli interventi, un momento di riflessione “alta”, che si spera divenga patrimonio di tutta la magistratura del nostro paese: la questione della irrisoria presenza femminile in ruoli di responsabilità nell’organizzazione e nella rappresentanza istituzionale ed associativa della magistratura italiana non è una tematica di settore, non è un orticello da coltivare con la cura delle sole donne, della sola componente femminile della magistratura. Essa rappresenta un problema generale. Un problema che investe ogni magistrata/o ed alla cui soluzione serve l’intelligenza di tutte e di tutti, perché – come sottolineato nel dibattito telematico che ha preceduto il seminario – è una questione concernente la qualità della stessa democrazia.

2. L’idea di un approfondimento sui temi, peraltro, è maturata con la finalità di fare in modo che almeno Md (l’unico gruppo ad aver realizzato in concreto l’indicazione dell’A.N.M. di presentazione di una consistente percentuale di candidature – e di elette – al femminile per il rinnovo del Comitato direttivo centrale dell’estate 2003) si impegnasse seriamente (“facesse sul serio” qualcosa) per invertire l’imbarazzante dato numerico della minima presenza di donne alle “cariche” di qualunque tipo nell’organizzazione giudiziaria e nelle sedi della rappresentanza dei magistrati.

È opinione diffusa ed accettata, infatti, che i meccanismi di accesso a tali

\* Nel testo sono riportati interventi tratti dall’ampia discussione, svoltasi in due riprese nei mesi da giugno 2003 a marzo 2004, sui temi della rappresentanza di genere nella magistratura italiana nella *mailing list* di Magistratura democratica (con l’indicazione della data), nel corso della quale è stata avanzata l’idea dell’iniziativa seminariale poi tenutasi a Milano il 17 aprile 2004, nonché le relazioni e alcuni interventi svolti a questo seminario.



posti di responsabilità, così come sono e sono gestiti da decenni, da sempre favoriscono gli uomini (G. Civinini 10 giugno 2003).

L'intenzione di approfondire l'analisi e di trovare strumenti per realizzare il riequilibrio del dato numerico, tuttavia, non è stata la sola "spinta", l'unico scopo di coloro che in questi mesi hanno cominciato la riflessione in argomento. Questa tensione verso una maggiore presenza numerica femminile è stata correttamente intesa soltanto come il mezzo per raggiungere anche qualcos'altro.

Infatti, la necessità di riequilibrare la rappresentanza di genere sul versante organizzativo (incarichi semidirettivi e direttivi, assegnazione di incarichi nella formazione o di tipo extragiudiziario) e delle istituzioni politico-istituzionali (C.S.M., Consigli giudiziari, Associazione), la concreta immissione di donne-magistrato in ruoli/posti di responsabilità, è (dovrebbe essere, speriamo che sia) prima di tutto una scelta di qualità: in tutti i sensi. È stata questa, in effetti, la convinzione fondamentale delle numerose sollecitazioni maturate nella discussione informatica in cui pressoché tutti hanno espresso una forte volontà di capire, di uscire dal trito dei luoghi comuni, di trovare e proporre qualche "geniale" soluzione.

Inoltre, è stato chiaro e va ribadito che la questione della "qualità" non è riservata – come un dibattito ultratrentennale in argomento potrebbe lasciar credere – soltanto alla sfera della rappresentanza politica. Il senso profondo, che ha suscitato le energie degli organizzatori del seminario, è rappresentato dal fatto che anche nell'organizzazione giudiziaria e nella sua gestione funzional-burocratica la "qualità" della componente femminile presuppone (è questa la "scommessa" o, se volete, la certezza che muove *md*), aggiunge qualcosa d'altro e di positivo all'esistente.

Le ipotesi di lavoro su cui si è, dunque, riflettuto sono partite da questo convincimento. E dai risultati del questionario compilato dalle magistrato del Nord-Italia, illustrato da Francesca Zajczyk, con il quale si è provato a scoprire e analizzare anche le ragioni più radicate e nascoste dell'assenza femminile dai luoghi di "potere". Per tentare di dare qualche risposta e indicazioni di percorsi.

La discussione su questi temi è soltanto iniziata nel seminario di Milano, facendo emergere, anche per la questione-organizzazione, idee e suggestioni, alcune forse provocatorie, altre maggiormente realizzabili in concreto.

Dunque, così come in sede di dibattito generale sull'argomento del riequilibrio di genere si fa cenno alla necessità di una "ricomposizione della po-





litica” che non può essere declinata soltanto al maschile, ciò valendo anche per la rappresentanza politico-istituzionale della magistratura, siamo convinti che tale riequilibrio debba avvenire anche per l’organizzazione degli uffici giudiziari, in ordine alla quale tanto ancora deve essere fatto per raggiungere *standards* decenti in termini di “servizio” per i cittadini.

Nel nostro “piccolo”, dunque, per le une ed anche per le altre diverse questioni della rappresentanza politica, *Md* ha l’ambizione di provare a ragionare sulle possibili misure che rimettano in contatto le “sfere” separate del maschile e del femminile. È, quindi, inevitabile interrogarsi su ciò e partire dalla consapevolezza (la radicata convinzione che ci ha fatto discutere a Milano e ci induce ad approfondire le questioni) della necessità del “riconoscimento” pieno nella “sfera pubblica” della specificità femminile<sup>1</sup>, al fine di “offrire” a questa sfera pubblica (ossia, per quanto ci riguarda, all’ordine giudiziario nel suo insieme) anche l’esperienza di affettività, passioni, interessi non razionalizzabili, “cifra” insopprimibile del genere femminile.

Si pone, pertanto, la necessità di affermare la plausibile scelta/preferenza di una donna anche sui nostri piani di riflessione, in quanto portatrice di una visione “altra”. E non certo per attribuire a *Md* una “medaglietta al valore” (come causticamente rifiuta R. Sanlorenzo 31 maggio 2003) e con reciso diniego della pratica della cooptazione, tipica espressione di modalità maschili di percorsi professionali e politici (come precisa G. Civinini 8 giugno 2003).

D’altra parte, non si può negare (con F. Pilato 16 giugno 2003) che la specificità femminile in magistratura esiste, se è vero che ogni scelta discrezionale del giudice è espressione del suo inevitabile “fare politica”, nel senso che alla base di ogni decisione c’è la sensibilità culturale del magistrato, la sua concezione e la sua scelta di valori, la sua adesione alle istanze ed alle esigenze della collettività in cui vive, la sua appartenenza al corpo sociale e la sua personale posizione nella società, anche di genere. E, se dal punto di vista professionale sembra raggiunta un’effettiva parità (salvo quanto a incarichi direttivi e semidirettivi), essa non si è raggiunta sul piano della rappresentanza politica: è un problema di tutta la magistratura (non di un “gruppetto di amazzoni guerriere”: F. Pilato), perché questa situazione costituisce un “deficit di democrazia”, come se a rimanere fuori dal circuito rappresentativo fosse un’intera categoria di magistrati.

<sup>1</sup> Per una riflessione di taglio filosofico-politico “a tutto tondo” sulla questione cfr. il recente e suggestivo saggio di C. Mancina, *Oltre il femminismo. Le donne nella società pluralista*, Il Mulino, Bologna 2002.



Da tale situazione è partita l'idea complessiva di questo seminario che ha come primo scopo il superamento della pur meritoria estemporaneità della scelta operata dal Consiglio nazionale di Md per le elezioni del C.D.C. dell'Associazione magistrati. Con il proposito d'individuare un vero e proprio complessivo progetto di Magistratura democratica per la rappresentanza di genere in magistratura, nel tentativo di coniugare all'interno di questo ceto professionale le due sfere della razionalità-giustizia-potere e della cura-affettività (l'"intelligenza emotiva": A. Di Florio 10 marzo 2004). Per entrambe le angolature della riflessione, l'idea forte è l'inizio di questa progettazione, che diventi in seguito "sostanza" dell'azione di md e delle sue scelte di politica giudiziaria, quindi dell'A.N.M., per in seguito tradursi anche in progetti per la normativa secondaria del C.S.M. ovvero quali indicazioni per (tuttavia lontane) modifiche della disciplina primaria, la quale dovrà comunque in un futuro non remoto trovare strumenti di adeguamento ai principi stabiliti dal nuovo art. 51 Cost.

3. Riguardo al versante della rappresentanza politica si deve, inoltre, partire da una duplice consapevolezza: da un canto, esiste certamente anche nella magistratura italiana un inconfessabile "pregiudizio di genere" (altrimenti non si spiegherebbero tante cose); dall'altro, non è più tempo di elaborare teorie, ma quello di iniziare a trovare anche differenti modalità di "fare" politica istituzionale ed associativa. Dare "forme" conseguenti all'agire politico di md e spingere perché ciò avvenga anche nei luoghi politico-istituzionali in cui opera Magistratura democratica.

Ebbene, la condizione di bassa partecipazione delle donne in posti di responsabilità impone oggi alla nostra analisi, ma anche e soprattutto alle nostre proposte concrete per una effettiva "inversione di rotta", di misurarci con la tematica delle pari opportunità e delle azioni positive. Questa indicazione rimanda al tema, cruciale, delle misure di riequilibrio, consistenti nelle "quote": è un tema scottante, come tutti quelli che rimandano alle questioni sottostanti al concetto della "uguaglianza sostanziale" (art. 3 cpv. Cost.) e della concreta attuazione di essa, in irresolubile contrasto per alcuni con la stessa teoria classica della democrazia e dell'uguaglianza. Da sempre, tuttavia, "orizzonte di senso" dei magistrati democratici e di tanta parte della magistratura italiana.

Certo, le quote sono uno strumento da maneggiare con cautela e non è consigliabile improvvisarsi "apprendisti stregoni". Tante suggestioni posso-



no intersecarsi sull'argomento. Esse, tuttavia, non possono certo ridursi a mero criterio di rappresentanza proporzionale di una "categoria separata" (G. Cannella 1° giugno 2003). La posta in gioco, però, è proprio questa: completare, coniugare, non tenere separate le rappresentanze. Non è privo di significato che, allorché in sede generale ci si interroga sul destino del diritto e dei diritti nell'era della cd. globalizzazione, s'individuino da parte di molti nella categoria dei "diritti fondamentali" lo snodo cruciale su cui costruire progetti di avanzamento politico e sociale. Tra i diritti fondamentali quello della parità-non discriminazione (di cui abbiamo esplorato i profili peculiari nell'agire professionale della magistratura, per quel che riguarda la differenza di genere), ad avviso di tanti, rappresenta una sorta di "pietra angolare" su cui edificare il "castello" dei diritti individuali e collettivi della persona e giunge così ad acquisire un ruolo di assoluto rilievo.

4. La prima sessione del seminario è stata introdotta dalla esposizione e dalla valutazione, presentate dalla sociologa Francesca Zajkzyk, dei dati emergenti dal questionario inviato alle magistrature operanti nell'Italia del Nord, e precisamente della Lombardia, del Piemonte, della Liguria e del Veneto. Si rinvia allo scritto, pubblicato in questo *Notiziario*, che esamina il complesso delle 136 risposte pervenute e dà conto anche di alcuni sorprendenti esiti.

La seconda relazione, affidata a Nicoletta Gandus ha avuto uno specifico taglio storico circa i percorsi del pensiero femminile delle giuriste, assunto come fondamentale anche per la comprensione delle complessive elaborazioni del movimento femminile: a partire dalla metà degli anni '70 (quando a Milano nasceva il "Gruppo donne del Palazzo di Giustizia"), dalle battaglie per l'aborto, dove si è sperimentata la pratica politica del "partire da sé", passando attraverso la teoria dell'affidamento, ossia del riconoscimento della competenza femminile, dal diritto "sessuato"<sup>2</sup>, dalla responsabilità come misura della relazione, dal c.d. "diritto leggero", dalle politiche della parità e della differenza e dai tentativi di coniugare femminismo e garantismo nel pensiero e nella pratica del Collettivo donne e diritto, per arrivare fino all'oggi e dunque all'agire femminile nel mondo della giustizia. Gandus ha, quindi, toccato il punto della sottorappresentanza di genere, criticando però il tentativo di ovviarvi "aggiungendo le donne agli uomini come se fossero

<sup>2</sup> Il dibattito sull'argomento è stato segnato per molti versi dal noto numero monografico di *Dem.dir.* 1993, n. 2, intitolato appunto *Diritto sessuato?*



uomini”, rischio insito nella politica delle quote, perché dovrebbe essere la politica, con le sue forme, a cambiare per tutti: uomini e donne.

Il dibattito che ne è seguito è stato molto ricco e partecipato, svariando dai temi generali a quelli di dettaglio. Riguardo ai primi, G. Diotallevi ha ascritto a merito del convegno l'aver dato rilevanza esterna a un tema, che, seppur fondamentale, paradossalmente nell'ultimo congresso di Md, dedicato alla tutela dei diritti, era rimasto sottotraccia ed evocato in maniera indiretta ed ha posto l'accento, argomentando dalla posizione di oggettivo svantaggio delle donne-magistrato rispetto alla copertura dei posti di responsabilità organizzativa, sulla necessità di abbandonare la logica binaria e di ragionare in termini di “riconoscimento”, valorizzando al massimo anche le suggestioni e le concrete indicazioni provenienti in punto di parità di genere dalla prospettiva europea. Per Diotallevi l'obbiettivo dell'eguaglianza sostanziale è realizzabile all'interno della magistratura lavorando anzitutto sull'ordito regolamentare di competenza del C.S.M. Diversamente si pone invece la questione del superamento del problema relativo all'accesso nelle rappresentanze politiche, su cui influisce anche il metodo elettorale maggioritario, riguardo ad esempio alla scelta dei componenti del C.S.M., in ordine alla quale la consapevolezza del problema pone ai gruppi organizzati, e in particolare a Md, la necessità di trovare soluzioni almeno per una possibile “riduzione del danno”: le “quote” sono una strada praticabile, che esige tuttavia la presenza di una forte e consapevole motivazione da parte dell'elettorato.

Per quanto concerne gli strumenti per garantire la parità nella “carriera”, ivi compreso l'accesso alle funzioni di consigliere della Corte di cassazione, è stata palesata la necessità (M. Nardin) di prevedere nei relativi concorsi “quote” temporanee a favore delle donne, attualmente genere ampiamente sottorappresentato, ovvero, secondo altri, misure di ristrutturazione dei criteri per l'accesso agli incarichi di responsabilità direttiva. Questo specifico tema è stato ripreso in numerosi interventi, tra cui significativi quello (I. Casol) che ha ritenuto indispensabili misure di riequilibrio per un cambiamento effettivo, con riferimento alla necessità di far affermare la “cultura” delle “quote”. G. Civinini, nuovamente ricordata l'assoluta insostenibilità dei dati di presenza numerica delle donne-magistrato nella titolarità di uffici semi-direttivi e direttivi, in Cassazione, negli incarichi di formazione, negli incarichi extragiudiziari d'insegnamento, ha ribadito l'urgenza di progetti organizzativi complessivi per riequilibrare la presenza impari delle magistrature e per rompere il “tetto di vetro” che di fatto ha finora impedito l'accesso si-



gnificativo del genere femminile in posti di responsabilità nell'organizzazione giudiziaria.

Sul rilevante tema dell'accesso e della responsabilità di formazione G. Ichino ha sottolineato come anche in questo campo la presenza delle magistrature sia nettamente inferiore a quella dei colleghi (27% in sede decentrata, su 62 formatori le donne sono 17, e non si supera il 20% riguardo ai formatori centrali del Comitato scientifico) e come tale dato sia correlato, a monte, anche con una minore richiesta da parte delle colleghe di far parte sia del Comitato scientifico della formazione a livello centrale sia di quello relativo alla formazione decentrata. Ichino si è anche interrogata sul perché le magistrature, normalmente attente, impegnate e scrupolose nel loro lavoro quotidiano, siano restie ad assumere incarichi di formazione: vanno, in effetti, su questo versante analizzate le cause della indisponibilità per una funzione, quella formativa, espressamente qualificata – nella forma passiva ed in quella attiva – come un *dovere di ufficio e non come un'attività opzionale*, trattandosi di un'attività non limitata ad una mera opera di aggiornamento, ma tesa a migliorare in senso ampio la sensibilità culturale dei magistrati.

Alcune proposte concrete di ulteriore specificazione di una disciplina secondaria (le circolari del C.S.M.) già articolata e perspicua, sebbene di scarsissima conoscenza ed applicazione (vero e proprio “problema culturale” della magistratura italiana: G. Civinini), sono state offerte da L. Barreca sul delicato versante dei congedi di maternità e delle concrete ricadute di essi. Barreca, in particolare, ha denunciato come ancora notevoli siano le resistenze all'applicazione da parte dei dirigenti degli uffici della relativa disciplina e diffuse le difficoltà ad invocarne il rispetto da parte delle potenziali beneficiarie, per cui la vera sfida si gioca sul piano del mutamento dell'atteggiamento (di dirigenti e colleghi), nell'approccio alle problematiche di genere concernenti i tempi e le modalità del lavoro e le soluzioni organizzative da adottare. È risaputo che le assenze per congedo di maternità (o, molto più raramente, di paternità) o per congedi parentali creano spesso disfunzioni e malumori negli uffici: ha sottolineato Barreca che lo strumento preferibile per ovviarvi è costituito dai magistrati distrettuali (artt. 4-8 legge 48/2001 e circolare C.S.M. 4 luglio 2003, trasfusa nell'attuale capo XIX della circolare sulle tabelle per il biennio 2004/05), che, malgrado gli aspetti positivi della riconosciuta tassatività delle ipotesi di assegnazione in sostituzione, dell'utilizzazione prioritaria dei distrettuali prevalente su altre forme di utilizzazione previste dall'art. 7 della legge, hanno una insufficiente consi-



stenza numerica nelle attuali piante organiche. Barreca ha, inoltre, ricordato, nelle ipotesi di fruizione dei congedi di paternità e maternità *ex lege* 53/2000, le “resistenze” dei magistrati professionali a fungere da sostituti ed il massiccio ricorso all’impiego dei g.o.t. e dei v.p.o. per sostituire colleghe assenti per maternità, nonché l’ultima risorsa prima di addivenire al “congelamento” del ruolo costituito dall’applicazione endodistrettuale o extradistrettuale, che, per le ricadute notevoli sul piano organizzativo e sul rispetto del principio del giudice naturale, non rappresenta lo strumento ideale per ovviare agli inconvenienti in discorso. Barreca ha sottolineato, infine, il significativo intervento del C.S.M., mirato ad assicurare l’assegnazione durante la gravidanza e nei primi anni di vita del bambino a funzioni compatibili con le esigenze connesse al proprio stato ovvero alla cura della prole, non nascondendosi tuttavia che la prolungata assenza dal servizio, oltre che disagio per l’ufficio, è fonte per le donne di ripercussioni negative sull’affinamento della professionalità e quindi sulla progressione in carriera ed affermando che allora un’organizzazione del lavoro pensata per soggetti senza obblighi “esterni”, con modi e tempi di per sé incompatibili con tali obblighi, si traduce in una forma di discriminazione indiretta delle magistrature cui è affidata la cura dei figli: per ovviare a questo ha, quindi, lanciato l’idea di un allungamento mirato dei termini di deposito delle sentenze ovvero il differimento dell’assunzione in decisione delle controversie civili.

È stata altresì richiamata l’esperienza, nonché l’incessante lavoro di sollecitazione e proposta sui temi ordinamentali in materia di attività delle magistrature portato avanti da oltre un decennio dal Comitato Pari Opportunità del Consiglio Superiore della Magistratura (S. Governatori).

Un contributo per molti versi importante teoricamente e stimolante ed utile in via di fatto è stato portato da un’esponente del foro di Torino (A. Vitale). Da questo peculiare osservatorio, tuttavia, si è negato il riscontro di una specifica differente sensibilità di genere nello svolgimento del lavoro giudiziario da parte delle magistrature<sup>3</sup>. Peraltro, sono state riferite prassi virtuose da parte di alcuni Consigli dell’Ordine, come quella del Consiglio di Campobasso, presso il quale è stata istituita – a favore delle avvocate impegnate in carichi familiari – una Banca delle sostituzioni in udienza (attraverso l’apprestamento di un elenco di colleghi/e disponibili) e quella del Consi-

<sup>3</sup> Tuttavia, è lecito avanzare dubbi sulla portata generalizzabile della percezione espressa in proposito, sulla scorta di una duplice considerazione di tipo empirico: da un lato, l’approccio



glio di Venezia, il cui C.P.O. ha definito quale “giustificato motivo” di assenza dalla presenza nelle procedure di tipo penale lo stato di gravidanza dell’avvocata. La rappresentante dell’avvocatura ha, infine, proposto l’istituzione di percorsi comuni avvocate/magistrate per realizzare in più luoghi possibile prassi di conduzione flessibile delle procedure, un rinnovamento dello stesso linguaggio verbale e scritto (“avvocata”, “consigliera”) del processo, la dismissione delle prassi penalizzanti la professionista donna, tra cui l’affidamento della verbalizzazione a mano pressoché esclusivamente ai difensori-donne.

5. I lavori della seconda sessione del seminario, dedicata alle questioni della rappresentanza di genere nei luoghi istituzionali ed associativi della magistratura, sono stati introdotti dalla giuslavorista Marzia Barbera a da Rita Sanlorenzo. La prima ha ripercorso il dibattito politico-filosofico che sta sullo sfondo della riflessione iniziata con la giornata milanese ed i suoi risvolti di tipo giuridico-istituzionale riguardo alla disciplina comunitaria, vista comunque in controtela rispetto alle diverse teorie della “differenza sessuale”. M. Barbera ha valutato, con lo sguardo disincantato dal passare del tempo, sostanzialmente privo di risultati concretamente spendibili nell’agone politico il pensiero forte, differenzialista, che ha – a suo avviso – impedito alla lunga un discorso veramente inclusivo, fondato anche sull’uguaglianza giuridica dei generi. Ha definito più laica e pragmatica la visione del femminismo identitario e, rimarcata la profonda ingiustizia del monopolio maschile del “lavoro politico”, ha descritto in modo suggestivo (e concretamente orientato) l’“ambizione” femminista: l’aumento numerico delle donne consente, infatti, di realizzare una modifica verso riequilibri tra partecipazione e rappresentanza e risulta esso sì un discorso “inclusivo”, cosicché dare ascolto alle ragioni dell’eguaglianza di genere serve davvero a tutti/e.

Rita Sanlorenzo, ribadito che percorsi di cambiamento sul punto della

“femminile” al lavoro giudiziario – consistente nel privilegiare il “servizio” piuttosto che l’affermazione personale, la dialogicità tra gli attori del processo in luogo dell’affermazione del “potere” del giudice, la gestione globale del processo attenta alle reali esigenze delle parti e la propensione a trovare soluzioni transattive invece della valutazione in termini di “giustizia” *ex lege* – non è di esclusivo appannaggio delle donne; dall’altro, non si può negare che non basta essere di genere femminile per escludere – in generale ed in particolare nel lavoro giudiziario ed in posti di responsabilità direttiva o semidirettiva, ad esempio, o nelle sedi della rappresentanza dei magistrati (C.S.M., C.G., A.N.M.) – comportamenti improntati agli stereotipi maschili.





rappresentanza di genere in magistratura rappresentano una “questione di democrazia”, ha chiarito che la questione non va ridotta alla “rappresentanza degli interessi delle donne”. È in gioco, invece, l’arricchimento della democrazia, l’applicazione concreta dei “diritti della persona”. Sanlorenzo ha, quindi, esposto i caratteri specifici del nostro ceto professionale e della conseguente insufficienza – ai fini in esame – della pur indiscutibile applicazione degli schemi della eguaglianza formale. Ha rivendicato alle donne, al “femminile”, una strutturale estraneità dai luoghi di potere, ma altresì ha affermato l’urgenza di apprestare misure che consentano il superamento della situazione attuale della presenza, numericamente ridicola, delle donne nelle istanze direttive centrali del gruppo di Md (1 su 10 nel comitato esecutivo), nel C.D.C. dell’Associazione (4 su 36), nel C.S.M. (2 su 24), nei Consigli giudiziari. Per Sanlorenzo, allora, non c’è alternativa ad una politica seria e ponderata di “quote”, una formula emergenziale che però è divenuta esigenza pressante, ed alla relativa modifica statutaria per Md sul punto.

Il dibattito si è incanalato sul problema delle quote anche attraverso una lunga ed articolata riflessione della sociologa Bianca Beccalli che ne ha ricordato tutti gli aspetti di tipo politico-culturale e le ricadute giuridiche. Le quote altro non sono, ha ricordato Beccalli, che un’azione positiva e si pongono all’interno dell’inestricato binomio uguaglianza/differenza. Ha sottolineato il *revival* della “differenza” avvenuto negli anni 80 del secolo scorso, per concludere avvertendo come anche parole quali scelta/preferenza sono da un lato molto impegnative, ma dall’altro viceversa permettono opzioni giustificazioniste di perpetuazione dello *status quo*.

Si è rinnovata nei successivi interventi l’attenzione verso una ricerca di spazi per la costruzione di un “altro” diritto attraverso una differente sensibilità (G. Gilardi), sottolineandosi che i problemi del moderno “diritto debole” sono prima di tutto una questione di discriminazione del genere femminile. Su tutti i versanti.

Come detto, tutti gli interventi hanno manifestato – con accenti diversi – adesione alla indicazione circa una politica di “quote”, almeno per quanto attiene il tema della rappresentanza istituzionale ed associativa. Deve darsi atto, tuttavia, della esistenza di una larga e diffusa opinione contraria a tale misura; opinione non emersa direttamente nel seminario, ma che si ricava sia dalle risposte contenute nel questionario sia dal dibattito sulla mailing list di Md che ha preceduto il seminario stesso e che si articola in critiche di vario contenuto.





Ezia Maccora, riflettendo sugli aspetti del lavoro politico-sindacale nell'A.N.M. e delle problematiche legate alla condizione di donna e madre, ha auspicato anche la predisposizione e l'attuazione di forme di "distacco" sindacale per i magistrati chiamati a compiti rappresentativi centrali di tipo associativo. Sergio Mattone, a sua volta, si è altresì interrogato sulla latitudine da assegnare alle politiche di "quote" ed alla necessità che esse presuppongano davvero nelle scelte al femminile una diversità di sensibilità e di approccio ai temi dell'agire "politico".

Anna Canepa, già autrice alcuni anni addietro, con altre colleghe genovesi, di una proposta organizzativa capace di ovviare alle assenze per maternità, per molti versi precorritrice della soluzione del "magistrato distrettuale", ha significativamente dato atto di avere provato perplessità ed incertezza di fronte alla domanda del questionario che interrogava le magistrature sul favore o meno nei confronti di un sistema di "quote": ma di essersi formata la convinzione, durante la discussione, che si tratta di un mezzo utile e necessario, per raggiungere lo scopo che a tutte pare non più rinviabile, quello di un accresciuto "peso" della componente femminile nei luoghi decisionali e nei momenti rappresentativi.

Un saluto e l'offerta di uno scambio proficuo sono giunti da Evelina Canale, in rappresentanza dell'Associazione Donne Magistrato Italiane, che ha espresso l'augurio per un ampliamento della discussione su questi temi a tutte le correnti della magistratura, al fine di elaborare e riflettere su quelle tematiche della parità ancora in larga misura estranee alle donne, non solo agli uomini.

Laura Curcio ha a sua volta rilevato che, qualsiasi misura si intenda adottare per il riequilibrio della rappresentanza politica (ed in particolare il sistema delle quote), è necessario che la soluzione sia il frutto di un ampio dibattito tra tutti, di confronto aperto e partecipato di colleghe e colleghi. Questo, secondo Curcio, potrebbe davvero rappresentare l'inizio di un modo di far politica che, in alcuni casi, si avvalga anche di quello mutuato dal movimento delle donne che hanno sempre privilegiato una pratica politica fatta di partecipazione, di analisi e scambio di esperienze e di riflessione collettiva. Non è più tempo, ha concluso Curcio, per le donne di perpetrare una pratica politica di separazione ed, allora, la maggiore presenza, il "numero", conta: più donne significa minore tentazione o necessità, per quelle poche già presenti nei luoghi di "potere", di omologarsi al modello maschile, realtà oggi molto frequente.



Altri interventi hanno in vario modo posto l'accento sulla improcrastinabilità di misure che tendano ad un riequilibrio di genere su tali versanti, rilevando d'altronde come il tema del rapporto tra eguaglianza e diritto "diseguale", rappresentato dalle azioni positive, nell'ordinamento comunitario ed in quello italiano (soprattutto a seguito della riforma dell'art. 51 Cost., ma anche della significativa Corte cost. 49/2003), non va inteso oramai come norma ed eccezione derogatoria. Va, infatti, affermata una visione diversa: le azioni positive (comprese le "quote") sono da intendere non deroga ma attuazione del principio di eguaglianza di cui all'art. 3 Cost. È stato ricordato che l'elaborazione sul punto della Corte di Giustizia di Lussemburgo<sup>4</sup> ha definitivamente chiarito che la legittimità di un sistema di quote – che assegni preferenza/precedenza al genere sottorappresentato – si realizza in presenza dei requisiti di non automaticità di esse, di temporaneità e di proporzionalità della misura rispetto allo svantaggio da colmare (F. Amato).

Da più voci (in particolare, R. Sanlorenzo, F. Amato) si è auspicata la realizzazione concreta ed a tempi brevi, di un sistema per la selezione interna a *md* e per i "posti" di responsabilità nell'associazione, comprendente la misura preferenziale di distinte quote di "candidature" (nella lista) e di "risultato" (analogamente a quanto ipotizzato in termini di progressione in carriera): di qui l'espressa conseguenziale richiesta di modifiche dello statuto di *md* da realizzare al più presto, attraverso una commissione *ad hoc* incaricata di elaborare diverse proposte e soluzioni. Modifiche statutarie da configurare in seguito anche in ambito associativo allo stesso scopo, attraverso il coinvolgimento diretto sul punto di C.D.C. e C.P.O. dell'Associazione.

Ed analoga indicazione politico-culturale viene reputato debba ispirare la formazione delle liste di candidati (maggiore problematicità presenta la questione-quote di risultato) per i Consigli giudiziari (in primo luogo, nelle realtà dove viene applicato il sistema delle "primarie") e per il Consiglio Superiore, con l'intenzione di approfondire anche l'aspetto di modifiche *de jure condendo* dei sistemi elettorali di questi organismi istituzionali.

Il tutto, ovviamente, sulla scorta del proseguire di una discussione che ha appena avuto inizio, ma dalla quale sono già sorte tematiche ricche, stimolanti e profonde, intorno alle quali costruire una proposta politica quanto più condivisa e comune.

<sup>4</sup> Cfr. da ultimo Corte giust. 19 marzo 2002, C 476/99, *Lommers*, in *Foro it.* 2002, IV, 388.