

Donne e istituzioni: un cammino tra diritti, sfide e conquiste.

*Proponiamo il testo della relazione svolta dalla Presidente di EuropaForum in occasione del convegno del Centro Democratico (“Idee e proposte per un’alternativa di governo” - Roma, Hotel M. D’Azeglio, 18 gennaio 2025).*

Rita Padovano

Nel lento e lungo travaglio sul riequilibrio della rappresentanza femminile nelle istituzioni, è stata la Corte Costituzionale ad entrare per prima in contatto con le costruzioni di genere presenti nella società italiana.

I suoi pronunciamenti hanno consentito l’applicazione di quel principio di eguaglianza sostanziale, sancito nel secondo comma dell’art. 3 della Costituzione, e tracciato un itinerario per il legislatore.

Negli ultimi trent’anni, su questo tema, la Corte è intervenuta, significativamente, tre volte (le sentenze n. 422/1995, 49/2003 e 4/2010) e ha indicato le misure necessarie per promuovere il raggiungimento della democrazia paritaria, il cui frutto sta nel bilanciamento tra la valorizzazione del principio di pari opportunità di genere e il non conflitto con gli altri principi costituzionali.

Altri pronunciamenti ci sono stati poi per quanto riguarda l’accesso delle donne alle carriere nella sfera pubblica. Senza possibilità di essere smentiti possiamo dire che la Corte ha colto e compiuto una vera e propria evoluzione della visione della differenza di genere svelando come l’insieme di tutti i suoi pronunciamenti siano stati paradigmatici della trasformazione della società nel suo complesso.

Soffermandoci sulla rappresentanza politica, due sono i provvedimenti di grande significato: la n.3/2001, che ha riscritto il titolo V della Costituzione, che prevede la promozione del principio delle pari opportunità nelle cariche elettive; e la legge n.1/2003, che modifica l'articolo 51 della Costituzione in materia di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive sancendo espressamente la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini.

Altre norme sono state poi introdotte, volte a promuovere l'equilibrio di genere all'interno delle assemblee elettive a livello locale, regionale, nazionale ed europeo. Ultima fra tutte la legge n.165 del 2017 che prevede, tra l'altro, le cosiddette candidature alternate. Anche i partiti hanno introdotto altre norme per favorire questo tale riequilibrio.

Con le sue disposizioni la Costituzione afferma che non solo la donna è, per legge, uguale, in diritti, all'uomo, ma anche che, è dovere della Repubblica agire affinché questa uguaglianza sia in concreto e nel quotidiano attuata in ogni campo della vita sociale, economica e politica.

Ecco perché a noi donne ci sta a cuore la Costituzione. Ecco perché dobbiamo difendere la Repubblica: unica strada possibile per affermare, tra

Qualche dato aiuta... Alle elezioni politiche del 2022 su 6.345 candidati il 47 per cento erano donne. Le elette sono state 199, 70 donne al Senato e 129 alla Camera pari al 33 per cento circa dei parlamentari e per la prima volta negli ultimi vent'anni il numero di donne elette in parlamento si è ridotto sia in termini assoluti che in percentuale. Su questo dato pesa la riduzione dei seggi.

Anche in Europa si registra una contrazione, il 38,5% dei membri del Parlamento sono donne, contro il 39,8% delle precedenti elezioni di giugno, che però è superiore alla

media mondiale dei parlamenti nazionali e anche alla media UE dei singoli parlamenti nazionali. Per l'Italia, alle europee del 2024, sono state elette 29 donne su 76 seggi, pari circa al 38% del totale.

Con i suoi pronunciamenti la Corte Costituzionale ha senz'altro determinato l'inserimento, anche per le leggi elettorali regionali, che nessun genere sia rappresentato in misura inferiore al 40%. E ciò per due ragioni: la prima per evitare profili di incostituzionalità e l'altra è che tale soglia la si può considerare come margine entro il quale è sostanzialmente garantito l'equilibrio di genere.

Tuttavia quando si passa dalla proporzione di candidati a quella degli eletti le cose cambiano significativamente e da almeno il 40% di candidate si passa al 23,5% di consigliere regionali. Solo nel consiglio regionale dell'Emilia-Romagna le donne raggiungono il 40%. Lazio, Umbria, Veneto e Toscana seguono, superano il 30% mentre in altre 8 regioni la quota di consigliere oscilla tra il 19% e il 29%. Tra queste anche la Lombardia (27,5%). In fondo alla classifica si trovano invece Puglia (13,7%), Friuli-Venezia Giulia (12,2%), Basilicata (9,5%) e Valle d'Aosta (8,6%). Due le donne che ricoprono il ruolo di presidente del consiglio regionale, una in Puglia e l'altra in Emilia-Romagna e due quelle di Presidenti di Regione: la Sardegna e l'Umbria.

Nelle ultime amministrative di giugno 2024, che hanno visto al voto 3.700 comuni, quasi la metà dei 7.900 enti italiani, le sindache elette sono state solo il 16,6%, un dato in crescita rispetto al 15,4% delle sindache in carica prima delle ultime amministrative di giugno.

Ancor meglio è andata nelle città più grandi: nei 29 comuni capoluoghi di Provincia al voto, uscenti erano solo 2 sindache, mentre dopo i ballottaggi sono diventate 8: a Firenze, a Perugia, a Lecce, a Campobasso, ad Avellino, a

Rovigo a cui si aggiungono le due donne che avevano vinto al primo turno, a Bergamo e Prato.

Oltre alla rappresentanza anche nel tema del lavoro la Corte è intervenuta con forza inserendo le azioni positive come strumento per la realizzazione dell'eguaglianza sostanziale (sent. n. 109/1993).

Un riscontro senz'altro positivo, in campo di empowerment femminile nel nostro Paese, lo si deve alla legge Golfo-Mosca del 2011, generativa di un significativo cambiamento avendo inserito quote di genere nei vertici del mondo economico. La percentuale delle donne nei Cda di società quotate è passata da circa il 7% (2009) a oltre il 43% (2023) (Fonte: dossier del Senato). Un salto che non sarebbe stato altrimenti possibile e che ha portato, in quest'ambito, il nostro Paese in cima alle classifiche europee.

A più di dieci anni dalla sua introduzione il provvedimento, che ha rappresentato una svolta importante per l'equilibrio di genere nei Consigli di Amministrazione (Cda) delle società quotate e partecipate, si è rilevato uno strumento utile su cui dover riflettere.

L'effetto positivo dell'introduzione delle quote rosa negli organi delle società è dato anche dall'aumento del livello di istruzione di tutti i componenti (uomini e donne) che esso comporta e ad una riduzione dell'età dei componenti; in sintesi, un processo di selezione più attento.

Il provvedimento rappresenta senza dubbio una svolta per l'equilibrio di genere nei Consigli di Amministrazione (Cda) delle società quotate e partecipate e una vera e propria rivoluzione, culturale e nei numeri, che ha infranto tanti soffitti di cristallo e generato una nuova leadership femminile nel mondo economico contribuendo a cambiare il volto non solo della nostra economia.

I benefici della maggiore inclusione femminile nei CdA non si limitano solo alla rappresentanza: le società che hanno adottato queste misure hanno registrato un miglioramento nella performance economica, con un aumento della produttività del 4-6%. Gli studi dimostrano che le imprese quotate con una maggiore rappresentanza femminile nei CdA registrano un aumento del valore delle esportazioni e una maggiore propensione all'internazionalizzazione.

Oggi, il nostro Paese, grazie a questa legge, si posiziona al terzo posto in Europa – dopo Francia e Norvegia – e al quinto nel mondo per presenza di donne nei CdA delle società quotate.

Nonostante i progressi significativi, permangono, però, ancora alcune sfide. La presenza femminile nei CdA non sempre si traduce in posizioni di comando e molte di esse ricoprono ruoli di consiglieri indipendenti.

Luci ed ombre in questo panorama evidenziano che, il nostro Paese, a livello europeo, è ancora quello che più si caratterizza per rilevanti differenze di genere nel mercato del lavoro, della partecipazione a processi decisionali, dei livelli d'istruzione, all'accesso alla salute.

E in questo secondo decennio del terzo millennio, tra pandemia e guerre, le disuguaglianze sono cresciute nell'occupazione e nella conciliazione vita lavoro e in forte aumento gli episodi di violenza sulle donne. La violenza sulle donne, ci ha detto Mattarella, è la lente attraverso la quale leggere l'aumento della violenza più in generale.

Ma i dati nascondono altre disuguaglianze di genere che hanno radici profonde e riguardano il contesto familiare e della formazione prima ancora che quello lavorativo, sono poche le donne iscritte alle materie STEM, nonostante ci siano più donne laureate che uomini. I dati 2024, diffusi da INVALSI ci dicono che ogni 1.000 donne di 20-29 anni, 14,3

si laureano in discipline STEM (ovvero: scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica), contro 21,0 uomini ogni 1.000 studenti.

I fattori che influiscono sulle differenze sono diversi e riconducibili a tre categorie: socioeconomici, culturali e offerta formativa.

Investire nella cultura significa rimuovere quei condizionamenti sociali, quegli stereotipi che influiscono sulla formazione della persona già dall'infanzia e impegnare le strutture a orientare i giovani ad altra direzione. Di tutto ciò però nella finanziaria non c'è traccia e non sono i fondi del PNNR che possono, da soli, arginare tale fenomeno.

Superare il gender gap, incentivare l'occupazione e l'imprenditoria femminile, favorire la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, sostenere l'innovazione, a vantaggio della collettività e della produttività sono gli asset che bisogna seguire se si vogliono modificare, in meglio, le nostre comunità e il nostro Paese realizzando un mondo più equo e inclusivo.

Le donne sono oggi una parte rilevante se non prevalente del capitale intellettuale del paese; ma lavorano meno e, soprattutto, sono meno valorizzate sul posto di lavoro, studiano più degli uomini e con *performance* migliori: il 53,1% si laurea in corso, contro il 48,2% degli uomini; e il voto medio alla laurea è 103,7 per le donne e 101,9 per gli uomini e sono la maggioranza nella formazione post-laurea. Eppure tutto questo non basta per avere una posizione di parità nel mercato del lavoro, quelle che lavorano sono meno degli uomini e, soprattutto, difficilmente ricoprono incarichi di responsabilità. Si tratta di fenomeni che sono comuni anche agli altri paesi europei, ma che vedono l'Italia in una condizione di ancora maggiore ritardo.

Basterebbe considerare che la nascita del governo Meloni, che ha segnato un precedente importante in Italia, come elemento di discontinuità? Per la prima volta infatti una donna ha avuto accesso all'incarico più importante dell'esecutivo, quello di presidente del consiglio.

E ancora basterebbe che a guidare il principale partito di opposizione ci sia una donna leader, Elly Schlein, ad inaugurare una nuova stagione per la politica italiana?

Sicuramente no in entrambi i casi, anche se sono due tappe sicuramente importanti.

Giorgia Meloni, a capo del governo, assume un significato più ampio. Finora gli incarichi assunti dalle donne nei governi o nelle commissioni parlamentari erano "basici", e questo sicuramente è un risultato positivo che si iscrive nella direzione del riconoscimento dei diritti e nel raggiungimento di ruoli nello spazio pubblico.

Scommessa vinta?

Sicuramente no. Il soffitto non cade quando una rompe il cristallo, ma lo sarà solo quando si aprirà un percorso che metta tutte nelle condizioni di poterlo realizzare, senza dover scegliere l'impegno pubblico o quello privato, rimuovendo gli ostacoli che spesso si trovano, attivando e sostenendo concretamente una politica per i servizi. Anche questo in questa finanziaria non c'è.

Perché altrimenti è, solo, un prestigioso traguardo personale raggiunto.

La sfida è tutta qui.

Per realizzarla occorre una guida capace di innovare il percorso fin qui tracciato puntando di più su partecipazione, democrazia, parità, per ottenere più diritti, più inclusione, più forme di libertà.

Ciò che abbiamo, dobbiamo difenderlo, ciò che manca dobbiamo conquistarlo!

Il tempo è ora.