



Periodico dell'Associazione Provinciale Forense di Bergamo
aderente alla A.N.F. Associazione Nazionale Forense

8 Marzo 2004

INTERNET: <http://www.apieffe.it>
E-MAIL: a.p.f.@apieffe.it assprovfor@virgilio.it

Spedizione in a. p. comma 29, art. 2 legge 549/95 Bergamo
numero quarantaquattresimo

LA DONNA E L'ASSOCIAZIONISMO FORENSE

TESTIMONIANZA DI UN'ATTIVISTA

*di Simona Mazzocchi **

Qualche anno fa, a una cena tra Colleghi, mi lamentavo della mia situazione di neo - procuratore legale, dicendo che nessuno si occupava di noi giovani, che nessuno ci aiutava, che venivamo lasciati allo sbaraglio, che era difficile trovare qualcuno che ci potesse dare dei consigli saggi e disinteressati. Avevo davanti a me l'allora Presidente dell'allora Sindacato Forense e affermavo che, dopotutto, anche quell'associazione, cosa faceva per noi? Mi venne risposto "e tu, cosa fai per l'associazione?". Nulla! Rimasi senza parole, non ho proferito verbo - succede anche a me, qualcuno ne sarà contento! -.

Così nacque il mio "impegno" per quella che è oggi l'Associazione Provinciale Forense di Bergamo. Infatti, mi iscrissi, e successivamente mi candidai e venni eletta come giovane componete - unitamente all'amico Angelo - di quel Direttivo che mi onoro tuttora di rappresentare.

Certo non è stato facile, giovane ed inesperta, ma ho avuto dei grandi "Padri - Presidenti" (GRAZIE!) che mi hanno trasmesso - tra l'altro - la passione per fare - o tentare di fare - qualcosa per tutti.

E così cominciai ad uscire dal "piccolo orticello" che ognuno di noi cerca di coltivare. E cosa ho trovato? Tutto - o quasi, manca sempre il Principe Azzurro! -

Ho assaporato il piacere di occuparsi delle questioni che sottostanno ai problemi della routine quotidiana. Ho avuto modo di conoscere Colleghe e Colleghi da cui c'è sempre tanto da imparare. Nell'associazione nascono le idee, si elaborano progetti, ci si confronta, si lavora, si discute, si litiga, ma è così che si cresce - e si fanno crescere le cose -; ma anche si ride, si scherza, si parla, e poi, si "conosce". Ed è la conoscenza, forse, la cosa che mi ha stimolata di più. La voglia di conoscere, di sapere, da sempre aiuta a capire, e quindi a risolvere i problemi. Ma spesso il conoscere isolato può essere limitante, nel gruppo invece può sfociare in "creazione".

Pertanto, mi sono resa conto che è facile lamentarsi delle questioni irrisolte, borbottare per i disguidi, criticare l'operato altrui; ma cosa facciamo per cambiare? Dobbiamo

dedicare un po' del nostro tempo per far migliorare la situazione, insieme, perché è vero che l'unione fa la forza.

E in questo numero "rosa" di D.R. non può certo mancare il mio appello, la mia esortazione alle donne, a partecipare di più alla vita associativa. Casa, famiglia, lavoro..... ma davvero non riusciamo a dedicare un po' del nostro tempo per migliorare - e per migliorarci - insieme agli altri, per portare avanti le nostre idee/ideali? Basta poco, solo un piccolo ritaglio del nostro prezioso tempo. Se tutti facciamo qualcosa, ognuno dovrà fare di meno. Più siamo, più saranno suddivisi i compiti per ognuno di noi.

Nella mia esperienza in Direttivo - dove attualmente sono l'unica donna - e in quella di consigliere nazionale di A.N.F., mi sono resa conto che la presenza femminile latita. E si che la "materia prima" c'è! Le nostre Colleghe che ricoprono posti di vertice, si sono dimostrate sempre all'altezza degli incarichi loro affidati. Le donne che fanno parte delle associazioni o degli organi istituzionali si distinguono sempre per capacità, lucidità, intraprendenza, serietà, impegno - e fascino -. Eppure siamo sempre poche, anche se ormai nei corridoi dei Tribunali è l'uomo in minoranza numerica.

Quando entro nelle sale dove si tengono riunioni, congressi, convegni vedo sempre poche donne. Orbene, gli impegni ci sono per tutte, e purtroppo anche i problemi, ma serve, necessita, è urgente l'impegno femminile a livello associazionistico. Anche noi possiamo e dobbiamo aiutare gli altri a risolvere i problemi, soprattutto quelli che ci toccano da vicino e che ci devono vedere protagoniste; dobbiamo impegnarci di più e dare il nostro contributo.

Insomma, questo vuole essere un invito: venite, e partecipate, perché è bello! Nell'Associazione si cresce, circondati da amici (quanti ne ho trovati, che fortuna!) che impari a conoscere col tempo e che hanno tanto da insegnarti. Puoi far tesoro delle esperienze altrui, e raccontare le tue, e così, costruire insieme, che è certamente meglio che costruire da soli, perché fondamentalmente "gioia divisa è gioia doppia". Vi aspetto ragazze, l'A.P.F. ha bisogno anche di noi, e c'è posto per tutti!

** Avvocato in Bergamo - Consigliere nazionale A.N.F.*

Sommario

Donne e Giustizia

- **Le donne e l'Avvocatura...** pag. 3
di Annarosa Sindico
- **Avvocato e donna oggi** pag. 5
di Marina Petrolo
- **Donne: Avvocati e Magistrati** pag. 8

Donne e Società

- **Noi e la collettività** pag. 11
di Elisabetta Rampelli
- **Le donne nelle Istituzioni** pag. 13
di Yvonne Messi
- **La vignetta** pag. 16
di Silvana Capelli
- **Donne e politica** pag. 17
di Daniela Milesi
- **Donne e potere** pag. 18
di Michelina Grillo

PER UN PERCORSO D&R

Pensate si tratti di una burla carnevalesca della redazione (dato che il numero è in preparazione nei giorni di Carnevale) o di un inno a ideologie femministe? Niente di tutto questo.

D&R si veste, per una volta, di rosa, un po' per sperimentare e un po' perché la redazione, ormai rassegnata alla realtà (era ora ...), ha inteso prostrarsi alla consapevolezza che il mondo forense è sempre più composto da donne.

Recenti sondaggi condotti dal Censis per la Commissione Nazionale Parità hanno evidenziato che, accanto a questa consapevolezza diffusa sulla distribuzione femminile nelle dinamiche del diritto, vi è anche una concezione sociale delle donne che attribuisce loro alcuni "saperi" che sono riconosciuti come patrimonio delle donne, come un maggior pragmatismo, il saper ascoltare, il saper mediare tra le diversità, l'avere cura delle relazioni e l'avere attenzione alle conseguenze pratiche delle proprie azioni.

Le donne di questo numero speciale di D&R, alle prese con la politica, il diritto, gli impegni sociali e familiari, forniscono uno spaccato concreto, spiritoso e curioso di questa realtà.

Il lancio di una nuova iniziativa, qual è il "numero Rosa", può essere un esperimento, ma rimane sempre l'approdo di un percorso in cui, in parti uguali, concorrono il bilancio del lavoro compiuto, i risultati conseguiti, la valutazione delle esigenze che si pongono, la considerazione delle forze e delle risorse disponibili.

In quest'ottica, il "numero rosa", sulla cui uscita il Comitato di Redazione si è interrogato a fondo, è un'iniziativa nuova che ci auguriamo venga accolta dai lettori con il giusto spirito.

Barbara Bari

Diritto e Rovescio

aderente A.STA.F.

Periodico dell'Associazione Provinciale Forense. Registrato presso il Tribunale di Bergamo il 15/10/1983 al n. 30 R.S. Sede e Redazione presso Associazione Provinciale Forense - Tribunale di Bergamo - Via Borfuro, 11 - tel. 035 245351 - fax 035 243497

Direttore responsabile: Ermanno Baldassarre

Direttore editorialista: Antonio Maria Galli

Segreteria di redazione: Barbara Bari

Comitato di Redazione: Barbara Bari; Pier Alberto Biressi; Paolo Corallo; Paolo Monari; Aldo Rivoltella; Andrea Taricco.

Hanno collaborato a questo numero: Barbara Bari; Luisa Briolini; Silvana Capelli; Maria Concetta Elda Caprino; Michelina Grillo; Francesca Longhi; Simona Mazzocchi; Yvonne Messi; Daniela Milesi; Marina Petrolo; Carmen Pugliese; Elisabetta Rampelli; Annarosa Sindico.

Questo numero è stato stampato in 1500 copie.

È stato consegnato o inviato:

- a tutti gli avvocati bergamaschi iscritti all'albo ed ai praticanti avvocati, iscritti all'Associazione;
- a tutti i magistrati e ai giudici di pace degli uffici giudiziari di Bergamo e provincia;
- ai cancellieri ed agli ufficiali giudiziari;
- ai delegati O.U.A. ed ai delegati alla Cassa;
- a tutti i membri del C.N.F.;
- a tutte le testate A.STA.F.

Se qualcuno non riceve il nostro periodico e desidera riceverlo, o se l'indirizzo è sbagliato o ci vuole segnalare altri indirizzi, scriva una lettera con nome ed indirizzo preciso presso la nostra sede

(chiuso in redazione il 03.03.2004)

Fotocomposizione e Stampa EDINORD - Bergamo

ASSOCIAZIONE PROVINCIALE FORENSE DI BERGAMO

PRESIDENTE

Pier Enzo Baruffi

VICE PRESIDENTE

Angelo Capelli

SEGRETARIO

Franco Uggetti

TESORIERE

Ernesto Tucci

CONSIGLIERI

Nicola Geddo, Massimiliano Mapelli,

Simona Mazzocchi,

Aldo Rivoltella, Emilio Tanfulla,

REVISORI DEI CONTI

Daniela Introvini, Antonio Carlo Peschiulli,

Massimo Tanzariello

PROBIVIRI

Giovanni De Biasi, Carlo Dolci, Guido Mazzoleni

DONNE E GIUSTIZIA

LE DONNE E L'AVVOCATURA EVOLUZIONE STORICA E PROSPETTIVE

di Annarosa Sindico *

Nel corso di un lungo arco di secoli, la donna è stata esclusa rispetto ai meccanismi di produzione ed applicazione delle leggi.

In epoca romana, il rispetto della divisione dei ruoli sessuali era talmente interiorizzato che nessuno aveva mai pensato di dover vietare alle donne le attività maschili.

E quando alcune donne ebbero l'audacia di presentarsi in Tribunale per difendere le loro ragioni, la reazione maschile di fronte a cotanta impudicizia, fu la emissione di un editto che vietava loro di esercitare attività maschili tra le quali, appunto, l'Avvocatura.

Eva Cantarella, nel suo bel libro "Passato prossimo", ci descrive l'esperienza di tre donne romane che sostennero con successo la loro tesi.

Così anche nei secoli successivi ed anche per effetto della concezione cristiana e cattolica del ruolo della donna, la stessa è stata ritenuta diversa ed in qualche modo inferiore tanto da non aver mai ricoperto, come è noto, ruoli importanti all'interno della gerarchia ecclesiale e tanto da essere stata a lungo considerata (nei secoli dell'alto medioevo), come un potenziale strumento del diavolo.

Nel secolo dei lumi e con la rivoluzione francese, laddove emergono le nuove categorie della cittadinanza e dell'uguaglianza, la donna viene esclusa proprio da queste categorie.

E ancora si è ritenuto - con grande ricchezza di argomentazioni di varia natura - (dalla teologia al positivismo medico della fine dell'800) che la donna doveva ritenersi portatrice di una "specificità sensibile" piuttosto che di una "capacità razionale".

Sono queste le ragioni per cui in Italia la donna non potrà votare fino al 1946 (dopo il riconoscimento del diritto di

voto in Turchia); proprio perché colpita da un vulnus così grave non potrà partecipare fino a tempi recenti al processo di formazione della legge; non potrà esercitare il ministero di avvocato né potrà, fino al 1963, giudicare.

Il giuridico, pertanto, era appannaggio della società maschile.

Da queste premesse è facile comprendere la grande rivoluzione sociale e culturale che segna nel tempo il percorso della donna fino ai nostri giorni.

Il '900 è il secolo delle donne, il secolo della istruzione delle donne, il secolo durante il quale si è superato il pregiudizio antico secondo cui le donne non dovevano acquisire saperi e poteri. Ma per chi, come me, è nata intorno alla metà del '900, è facile ricordare come l'attività delle donne in campi ritenuti non strettamente femminili (quali il "sociale", la carità, la cura e l'assistenza) venisse guardata con forte sospetto dalla società e delle stesse donne.

Né la provenienza da classi sociali di media e piccola borghesia facilitava la donna nell'inserimento in una qualsiasi attività lavorativa, non costituendo certo un momento di emancipazione, ma rappresentando più spesso un ostacolo ulteriore.

Le famiglie, ed all'interno delle famiglie, le madri in particolare, scoraggiavano le figlie dal continuare gli studi e dall'intraprendere attività lavorative, ritenendo che per loro fosse sufficiente, in vista di un auspicabile ed essenziale matrimonio, una istruzione minima. Mai la donna poteva essere o mostrare di essere più colta del marito, pena una rottura della gerarchia familiare ed una inevitabile crisi del matrimonio.

Tutti conosciamo la storia di Linda Poet di Pinerolo, laureatasi in giurisprudenza nel 1881 all'università di

Torino con il massimo dei voti ed iscritta all'albo dei praticanti, per poi esserne cancellata a seguito di un movimento di opinione, manifestatosi con vari interventi di studiosi (di sesso maschile), che sostennero pubblicamente tesi avverse all'ingresso delle donne in Avvocatura sulla base dei seguenti rilievi di ordine medico e giuridico:

- medico in quanto il ciclo mestruale avrebbe comportato la perdita di serenità per almeno una settimana al mese, così equiparando l'equilibrio fisico e biologico della donna ad una deficienza psicologica;

- giuridico in quanto all'epoca le donne non godevano di parità con gli uomini ed erano sottoposte alla volontà del marito.

Di conseguenza un cliente, nel rivolgersi ad una donna, avrebbe certamente subito un danno nell'aver scelto un "patrono che non aveva tutte le facoltà giuridiche" (e forse mentali).

Oggi molte cose sono ovviamente cambiate. Vi è stata una vera e propria rivoluzione, ma è sempre necessario avere coscienza che questo complesso processo che non si è ancora interamente compiuto.

Innanzitutto il lavoro espresso al femminile, deve comunque conciliarsi per anni con il lavoro di cura della prole e spesso anche degli anziani.

Ne consegue una più lenta crescita professionale, una diminuita tutela pensionistica e, durante il periodo lavorativo, un esiguo numero delle donne in posizioni decisionali.

In magistratura, nonostante gli ultimi concorsi abbiano visto le donne vincitrici con una percentuale superiore al 50%, vi è comunque una irrisoria presenza delle donne in posizioni decisionali ed una sottorappresentanza negli organismi di autogoverno e nell'asso-

ciazionismo (qualche esempio: 2 presidenti di Tribunale donne contro 157 uomini; nessun procuratore generale donna).

In Avvocatura, su 164 ordini degli avvocati, fino allo scorso anno vi erano solo due presidenti donna, con una percentuale quindi che supera di poco l'1%, mentre la rappresentanza nei Consigli degli ordini è comunque sproporzionata per difetto al numero crescente delle avvocate.

Ciò che invece segna la differenza tra Avvocate e Magistrate attiene da una parte ad una maggior tutela del lavoro e della maternità per le Magistrate, e ad una retribuzione per queste ultime, pari a quella dei colleghi uomini, pur essendo ancora nel periodo della maternità destinatarie di una retribuzione inferiore.

Per le avvocate invece, non vi è alcuna tutela del lavoro (le avvocate arrivano più tardi al successo professionale), si occupano prevalentemente di alcuni settori del diritto; non vi è alcuna tutela per la maternità (tranne di recente dal punto di vista economico, ma per un periodo limitato); il reddito delle Avvocate. Giovani o meno giovani, è comunque notevolmente inferiore a quello dichiarato dai colleghi uomini coetanei.

Dico questo senza alcun elemento di vittimismo, ma soltanto per segnalare gli elementi essenziali del fenomeno che ha costituito una rottura rivoluzionaria nell'esperienza dell'esercizio della funzione della difesa e dell'amministrazione della giustizia, fenomeno che non è ancora sufficientemente indagato.

E ciò perché nel nostro settore l'evoluzione storica e sociale pone rilevantissimi problemi di modifica e di

riequilibrio che dovranno investire l'organizzazione del lavoro, i tempi, i modi e le forme della difesa e della organizzazione giudiziaria.

In particolare le professioni autonome, segnano un ritardo straordinario rispetto ad altri settori del lavoro.

Il dibattito che si è storicamente sviluppato sulle pari opportunità ed i provvedimenti adottati in materia, a volte discutibili, ma comunque di grande impatto, come la normativa dell'Unione Europea in materia di discriminazione su base sessuale, sono intervenute suc-

cessivamente a tutte le norme sulla tutela della maternità e delle funzioni a questa collegate, con riferimento alla attuazione del rapporto lavorativo, ma del lavoro dipendente.

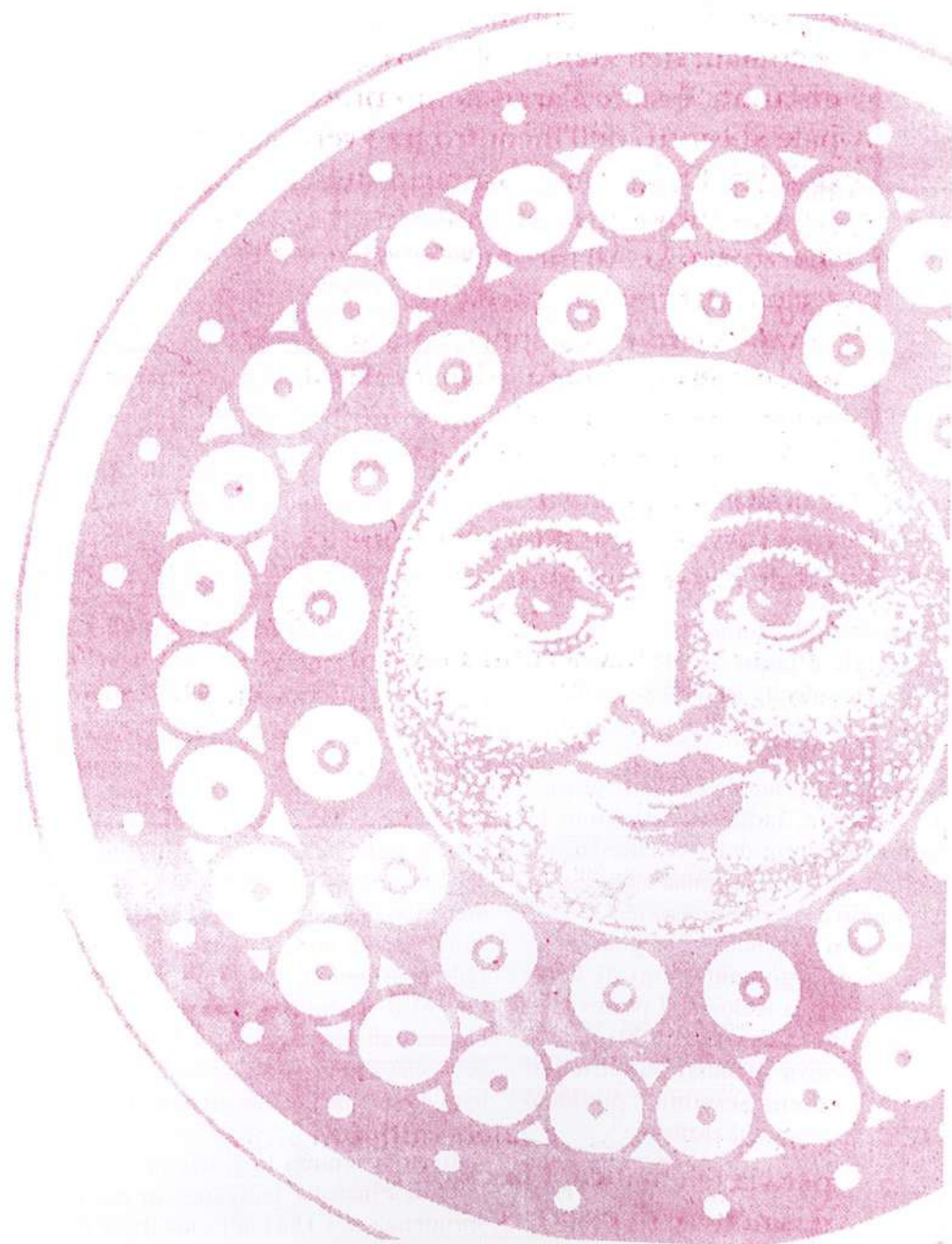
Nelle professioni autonome tutto ciò non è avvenuto, con una conseguente perdita di ricchezza sociale.

Ma poter affrontare il tema del "femminile" nei convegni, la costituzione all'interno del Consiglio Nazionale Forense e di alcuni Ordini di Commissioni per le pari opportunità, e l'impegno di tutta l'Avvocatura, costitui-

cono delle grandi occasioni ed un motivo di grande soddisfazione anche per chi, come me, nel rappresentare gli avvocati del foro di Perugia nelle occasioni pubbliche è ben voluta, considerata ed accettata dai suoi colleghi, pur tuttavia....come se fosse un uomo.

Annarosa Sindico

** Avvocato in Perugia -
Presidente del Consiglio
dell'Ordine*



AVVOCATO E DONNA OGGI

di Marina Petrolo *

Ci sono tantissimi fronti da cui approcciare il tema oggetto di questo intervento.

C'è il problema della divaricazione dei redditi professionali tra avvocati uomini, che guadagnano di più, e avvocati donna.

C'è il problema della compatibilità tra impegno professionale e famiglia mancando noi avvocatessmadri di molti supporti a livello istituzionale quali, ad esempio:

- asili-nido dentro i Tribunali,
- riconoscimento del diritto al rinvio delle cause nel periodo finale della gravidanza e nei primi mesi successivi al parto;
- sistemi di tutela dell'allattamento (vedasi orari di udienze e luoghi riservati nei locali giudiziari);
- servizi di sostituzione d'urgenza;
- riforma dell'indennità di maternità con l'introduzione di un tetto minimo ragguagliato al reddito medio nazionale;
- previsione di indennità per le adozioni internazionali anche di bambini oltre i 6 anni, che comunque richiedono lunghi periodi di assenza dal lavoro;
- agevolazioni per i cosiddetti prestiti d'onore.

Cercherò, per quanto mi riguarda, di esporvi uno dei tanti punti di approccio, quello più vicino alla mia esperienza.

Esercizio questa professione da circa 25 anni ma, ancor prima di iscrivermi nel registro dei praticanti, già dall'epoca universitaria ero

impegnata come supporto ad alcune note avvocatess quali la Tina Lagostena Bassi, la Remiddi ed alcune parlamentari, nel centro antiviolenza istituito nel vecchio palazzo occupato dalle donne in via del Governo Vecchio a Roma.

Mi sono laureata con una tesi sulle pari opportunità nel mondo del lavoro (avevo come relatore non una donna bensì il compianto prof. D'Antona a cui amo rivolgere un pensiero di riconoscimento per il suo corposo aiuto didattico e per la passione delle sue idee).

Dico questo non per dare di me l'immagine di una pericolosa ed esagitata avvocatessa femminista, non credendo ormai più da molti anni nell'uso di questo genere di etichetta, ma perché ciò costituisce un punto di partenza, mio, ed uno spunto di riflessione, comune, per verificare il percorso sino ad oggi fatto dalle donne nel mondo del lavoro e, in particolare, nel mondo dell'avvocatura.

Al riguardo, ciò che a mio avviso rileva è la circostanza, particolarmente significativa proprio alla luce di quello che è stata l'esperienza degli anni '70, che oggi ci si trovi qui, come in tanti altri fori italiani ma anche internazionali, a dibattere di quello che evidentemente è sentito come un problema e dunque un valore comune, in termini di assoluta trasversalità, a tutte le forze politiche.

In una parola: quel che un tempo era solo patrimonio della sinistra italiana oggi,

per fortuna, è patrimonio ideologico, con diverse sfumature poco rilevanti, di tutti i partiti politici e questo è senz'altro conseguenza dell'intensificazione della presenza femminile anche in un mondo un tempo di dominio esclusivo degli uomini.

Negli ultimi anni, infatti, abbiamo più di una volta assistito a episodi di sostanziale allineamento sulle problematiche delle donne e della famiglia da parte di deputate e senatrici di opposta appartenenza ideologica.

E questo la dice lunga non soltanto sulla capacità di creare alleanze tra le donne ma anche sulla valenza universale, e quindi comune a tutte, delle problematiche da esse portate avanti. Prima fra tutte la compatibilità tra l'impegno professionale e la cura degli affetti familiari, l'allevamento dei figli.

Ho usato il termine cura della famiglia prima ancora di chiamare in ballo i figli, perché è un fatto noto che da un punto di vista sia antropologico che sociale è la donna che storicamente si prende cura del nucleo familiare inteso anche in termini più allargati. Nel senso che se un componente anziano della famiglia sta male ed ha bisogno di supporto, sono sempre le donne ad occuparsene per quella precipua attitudine alla cura ed accoglienza, che io personalmente considero un valore specifico da apprezzare e semmai cercare di trasmettere anche agli uomini, i quali, viceversa, sono

stati a loro volta storicamente educati alla lotta, di cui forse oggi non hanno più lo stesso bisogno di un tempo. Ebbene, ho appena introdotto il concetto sul dato antropologico e ciò non è stato casuale in quanto è propeudeutico all'esame che vorrei fare insieme a voi di uno dei tanti profili che possono rilevare nella analisi della posizione femminile e delle sue prospettive nell'ambito dell'avvocatura.

Mi spiego: la dimensione femminile è da sempre stata individuata, anche nella letteratura psicologica come una dimensione di ACCOGLIENZA.

L'accoglienza, per sua natura, è portatrice di affettività e non di conflittualità. La donna è semmai portata alla pianificazione del conflitto all'interno del nucleo familiare, nel senso che il conflitto non debba condurre ad una perdita dei legami bensì ad una loro riorganizzazione in funzione delle problematiche via via emergenti e dei cambiamenti ad esse conseguenti. Dunque la donna ha la cultura della NEGOZIAZIONE.

L'uomo, viceversa, è portatore della dimensione ETICO-NORMATIVA, per cui esprime la cultura del conflitto e/o del gioco di potere come modalità di affermazione della sua funzione, per l'appunto, eticonormativa.

Ebbene, nell'ultimo scorcio di secolo, da quando cioè la donna è materialmente uscita di casa ed ha avuto maggiore accesso al mondo dello studio, prima, e del

lavoro, poi, può dirsi che il "maschile" è entrato nelle mura domestiche ed il "femminile" è entrato nella società.

Queste dimensioni infatti oggi non sono più così nettamente distinguibili e questo permette di azzardare una sintesi delle stesse.

Luogo di sintesi per eccellenza di queste due dimensioni, quella dell'accoglienza e quella etico-normativa, potrebbe risultare l'ambito della mediazione familiare. Nella mediazione familiare infatti coesistono sia la funzione di ACCOGLIENZA, intesa – dicevo pocanzi – come capacità di riorganizzazione dei legami affettivi (segnatamente riferibili alla genitorialità) ma c'è anche – né potrebbe essere diversamente – la dimensione etico-normativa poiché una mediazione se tale vuole essere, contempla una regolamentazione che, seppure inserita all'interno di una cornice affettiva, deve inderogabilmente risultare EQUA.

E allora, io mi chiedo e vi dico, perché non farci forti della nostra SPECIFICITA', da promuovere senz'altro al rango di VALORE che lungi dal relegarci in ruoli marginali di "balia", anzi ci pone al centro di un processo di grande importanza sociale e culturale, quello di una progressiva modificazione nell'approccio e nella soluzione dei problemi della famiglia, in particolare di quella famiglia sofferente – ugualmente rappresentata da uomini e da donne – che si rivolge a noi avvocati allorquando raggiunge il culmine di una crisi che porta uno dei due od entrambi ad affrontare la separazione.

Peraltro oramai più del 50% degli avvocati che hanno superato gli esami negli ultimi anni sono donne. Dunque, qualcuno sta cominciando addirittura a dire che l'Avvocatura è Donna ma non soltanto per un mero dato numerico ma perché le donne – come ho letto in un compiacente messaggio elettorale recentemente inviatomi – si caratterizzano "per la tenacia, la sensibilità, l'intuizione, l'attitudine all'organizzazione ed al coordinamento, per la dedizione, Caratteristiche tutte quasi genetiche, insite nel DNA".

Peccato però che in quella lista elettorale le donne siano solo 3 su 15!

Tornando alla mediazione, cui dianzi facevo cenno, uno dei profili che finora ne è stato posto maggiormente in evidenza è la sua efficace funzione quale strumento deflattivo del contenzioso giudiziario in essere.

Ebbene, chi vi scrive, ritiene che tale funzione deflattiva, sicuramente determinante sotto il profilo tecnico-giuridico, se non addirittura imprescindibile nell'ambito dei continui propositi di contenimento della maggiore disfunzione del sistema giuridico italiano, perde, in realtà, gran parte del suo carattere primario se confrontato con ben più essenziali tematiche legate al diritto di famiglia.

La materia di cui trattiamo, infatti, inevitabilmente si arricchisce di risvolti sociali con i quali ogni elemento prettamente "tecnico" deve confrontarsi.

Il nostro sforzo dovrà dunque essere diretto alla ricerca di una giusta commistione tra la famiglia quale centro di imputazione di diritti

ed obblighi regolati da specifiche norme di diritto e la famiglia quale essenziale nucleo affettivo-sociale.

E' proprio in questa sua connaturata veste che la famiglia impone, anche agli operatori del diritto, un'apposita rilettura di quelle medesime norme troppo spesso valutate in maniera arida ed impersonale.

A questo punto, ribadisco, non può sfuggire l'importanza di una progressiva modificazione nell'approccio e nella soluzione dei problemi della famiglia, di cui potremmo farci portatrici proprio noi donne avvocato, consapevoli della nostra anzidetta specificità come un vero e proprio valore, da esportare anche nell'universo maschile, ma comunque da prendere come spunto di riflessione per cominciare a disegnare un diverso modello di avvocato della famiglia e mediatore familiare.

Penso che dovremmo ridisegnare un ruolo professionale che si connoti per la sua alta competenza nella materia ed i cui comportamenti siano ispirati a valori sociali di contenuto ben più nobile della mera capacità di dare battaglia e vincere processi tout court.

Non è un caso forse che siano donne la stragrande maggioranza del centinaio di iscritti che abbiamo nel corso (ove sono tra i docenti, assieme a vari psicologi di diverse scuole di pensiero) che la mia associazione, l'ANF, sta tenendo a Roma per la formazione di mediatori familiari (nell'ottica dell'attuazione della Legge 154/2001 che prevede la mediazione endoprocessuale all'interno non soltanto delle fattispecie penalmente

rilevanti ma anche all'interno dei procedimenti di separazione e divorzio).

Ci sono giovani colleghe che cercano di orientarsi in questo ambito professionale, forse destinato a rimanere l'unico in cui sarà ancora centrale la relazione interpersonale tra avvocato e cliente, e – si sa – il dato relazionale è quello che istintivamente più interessa la donna.

Ma ci sono anche colleghe più mature che cercano una sponda per una modalità diversa, più complessa e competente, di esercitare il loro ruolo professionale e, forse, più coerente con una natura caratteriale portata al sostegno ed alla negoziazione diversamente da molte altre colleghe che apparentemente ne difettano per aver – a mio avviso sciaguratamente – deciso di "clonare" il peggior modello di avvocato-squalo che ha saputo esprimere l'area maschile del nostro mondo. Dunque – ripeto – mettiamo la nostra specificità al servizio di quell'enorme bacino di utenza, trasversale a tutte le categorie sociali ed economiche, che è la famiglia nella sua situazione patologica, di crisi, dove necessita sia il contributo di accogliente comprensione ma anche quello di una ragionevole ed equa negoziazione nell'ottica di contemperamento dei reciproci interessi e diritti.

Avendo riguardo alla formazione professionale coerente con il su esposto obiettivo non posso fare a meno di segnalare la necessità, non solo per noi donne ma anche per tutti i colleghi che vorranno dedicarsi al delicato settore del diritto di famiglia (per cui troppo

tardi si costituirà un separato albo professionale), di integrare il nostro sapere giuridico con altri saperi.

L'idea è quella di una formazione specifica ove la competenza giuridica (qualificata da un costante aggiornamento sul fronte normativo e giurisprudenziale) si integri con altre competenze (estranee all'area legale in senso stretto, tipo la psicologia, la sociologia, le tecniche di comunicazione ecc.) che ci consentano di affrontare in modo efficacemente competente le problematiche che si pongono allorché intercettiamo le persone che si rivolgono a noi in una delicatissima fase esistenziale assimilabile in tutto e per tutto ad un vero lutto.

Vorrei, infine, aprire un momento di riflessione, specie con i colleghi più giovani, cioè sul modo di essere AVVOCATO DELLA FAMIGLIA, definizione che decisamente privilegia rispetto ai classici termini "matrimonialista" e "divorzysta".

Respingo questi ultimi termini perché essi evocano un modello di avvocato dal forte tratto aggressivo, litigioso e partigiano oltre ogni ragionevolezza, quel tipo di avvocato che un giorno ho sentito definire dall'On.le Pivetti "con i denti a sciabola".

L'immagine può essere divertente ma francamente, se qualcuno volesse definire le mie capacità, non vorrei proprio essere percepita così.

Io, personalmente, quando tratto - come da 25 anni faccio - separazioni e divorzi mi reputo vincente se sono riuscita a far raggiungere un accordo al mio cliente ed alla sua contro-

parte. Cosa che tuttavia è strettamente connessa alla possibilità di organizzare una sorta di gioco di squadra con un collega "avversario" che la pensi in modo analogo.

Diversamente (abbiamo tutti una triste casistica in questo senso) l'avversario non collaborativo non solo impedisce qualunque opera di mediazione ma, addirittura, è in grado di alzare un conflitto cui è sin troppo facile farsi trascinare quando si hanno in gioco i problemi esistenziali - materiali ed immateriali - connessi al fallimento di un matrimonio. non dimentichiamo infatti che la nostra specifica professionalità, che gode di un riconoscimento di rango costituzionale, ci porta ad essere il tramite tra il cittadino che domanda giustizia e l'Istituzione che a tale domanda dovrà rispondere.

Questo delicato ruolo, connotato dalla profonda asimmetria di saperi tra noi ed i nostri assistiti, di qualunque estrazione sociale e culturale siano, ci impone - a livello di vera e propria etica professionale - un rigore nella formazione e nell'aggiornamento professionale, nei rapporti con i clienti e con i

colleghi, in particolar modo se si opera nell'ambito del diritto di famiglia.

Non c'è nessun ambito di contenzioso fra persone fisiche in cui la mediazione assuma valore fondamentale, quanto nell'ambito dei procedimenti giudiziari che coinvolgono la famiglia e questo è sicuramente riscontrabile anche sotto il profilo empirico da parte di ciascuno di noi.

È per questo che un accorto e responsabile professioni-

sta della famiglia ha il compito di evidenziare il micidiale potere distruttivo, sul piano esistenziale e non solo, di tali comportamenti e sta al suo intuito capire qual è il momento "topico" per avviare un processo di MEDIAZIONE che conduca all'obiettivo di consensualizzare il procedimento contenzioso.

Marina Petrolo

* *Avvocato in Roma - Consigliere nazionale A.N.F.*



DONNE: AVVOCATI E MAGISTRATI

LUISA BRIOLINI *

1) Cosa Ti ha spinto ad intraprendere la professione di avvocato?

Non cosa. Chi. Mio padre

2) L'essere donna Ti ha creato qualche problema nell'ambito professionale?

No

3) In particolare:

a) nei rapporti con i colleghi?

no

b) nei rapporti con i magistrati?

no

c) nei rapporti con i clienti?

no

4) Come hai conciliato e concili le esigenze di avvocato con quelle di moglie e di madre?

Mi sono permessa una sola figlia.

5) Se dovessi rifare la scelta professionale oggi la rifaresti? La consiglieresti a tua figlia?

sì

6) C'è qualche episodio divertente ovvero tragicomico che Ti è rimasto impresso in questi anni nell'ambito della professione?

Divertente sì. Ero all'inizio della professione. Ero in udienza. La mia controparte era un giovane avvocato, più vecchio di me. Tale avvocato aveva verbalizzato che si opponeva ad una mia istanza (non ricordo quale). Il Giudice gli ha chiesto di motivarla. Lui ha scritto "Mi oppongo perché mi oppongo". Testuale.

** Avvocato in Bergamo*

CARMEN PUGLIESE *

1) Cosa l'ha spinto ad intraprendere la carriera di Magistrato?

La "chiusura" della classe notarile.

Mi ero laureata con la prospettiva di fare il concorso notarile. Tutti i notai a cui all'epoca mi ero rivolta per fare pratica (gratuita ovviamente) mi avevano amabilmente rifiutata, indirizzandomi quasi coralmemente verso il concorso in magistratura. Ho accolto il loro invito e paradossalmente a distanza di anni li ringrazio per avermitenuta lontana da un lavoro certamente più ripetitivo, meno interessante e meno coinvolgente di quello attuale che dopo ben 25 anni continuo a fare con entusiasmo e passione.

2) L'essere donna Le ha creato qualche problema nell'ambito professionale?

No, se non quelli tipicamente connaturati all'epoca in cui ho iniziato la mia professione, epoca che non registrava la marcata presenza femminile che oggi si rileva.

Certamente non è stato facile farsi accettare come primo pretore donna in uno sperduto mandamento sardo, né come primo giudice istruttore al femminile a Cagliari. E' stato certamente più facile l'arrivo a Bergamo totalmente al maschile, ma dove la presenza della donna si dava si dava ormai per "normale".

3) In particolare:

a) nei rapporti con i colleghi

Nei rapporti con i colleghi in senso ampio non ho mai avuto nessun tipo di problema, vuoi anche per il mio carattere estroverso e disponibile. Quel che ho invece percepito all'inizio della carriera da parte dei capi degli uffici era quel non dare nulla per scontato, nei confronti della collega donna, il dover dimostrare loro continuamente che potevi farcela quanto e più di un uomo. Oggi non più ma all'inizio si preferiva far trattare alla donna il procedimento relativo ai maltrattamenti in famiglia anziché quello relativo al grosso traffico di droga.

In sostanza bisognava superare una sorta di presunzione diminor bravura!

b) nei rapporti con gli avvocati

Nei rapporti con gli avvocati non ho mai incontrato alcun problema per l'essere donna neppure agli inizi (sotto questo profilo

ho sempre colto un'apertura superiore a quella di qualche capo ufficio); a Bergamo in maniera particolare il rapporto è sempre stato improntato alla massima correttezza e lealtà, due aspetti imprescindibili per due parti così fondamentali del processo. Alla classe forense va dato atto di non aver mai operato almeno per la mia personale esperienza distinzione disesso!

c) nei rapporti con i c.d. utenti della giustizia

Analogamente non mi ha creato nessun problema l'essere donna con l'utenza in generale della giustizia. Credo fermamente che non si possa pretendere dagli altri rispetto se per primo non lo si dà, e ciò non ha connotati di sesso.

4) Se fosse sposata come crede che potrebbe conciliare le esigenze di magistrato con quelle di moglie?

Non sono sposata ma non credo che sarei stata una pessima moglie! Con un minimo di organizzazione e con un partner in grado di capire e accettare i disagi che l'essere un sostituto procuratore può comportare sul quotidiano (turni, chiamate notturne, udienze che si protraggono) si possono conciliare le due esigenze. Non è importante la "quantità" ma la "qualità" della presenza in casa di una donna e con un pizzico di presunzione, dico che la qualità prescinde dalle ore trascorse in casa.

5) Rifarebbe la scelta professionale che ha fatto? E se avesse un figlio o una figlia consiglierebbe tale scelta?

Absolutamente sì! E' un lavoro che ancora oggi faccio con passione, entusiasmo e convinzione, senza questi tre sentimenti sarebbe impossibile sostenere agevolmente i ritmi, i disagi e a volte i rischi a cui questo lavoro ti espone. Consiglierei certamente a un figlio/figlia questa scelta a condizione che nel loro DNA ci fossero gli stessi sentimenti materni.

6) C'è qualche episodio divertente ovvero tragicomico che Le è rimasto particolarmente impresso in questi anni nell'ambito della professione?

Son tanti: dall'imputato che nel corso dell'interrogatorio - mentre mi fornisce le generalità mi dice di essersi sottoposto a un intervento chirurgico per mutamento del sesso - e mi ringrazia perché lo chiamo "signora".

Alla vittima di rapina - a cui è stata puntata una siringa con del sangue infetto - che invitato a specificare la minaccia rivolta agli candidamente dice: "se non consegnavo i soldi mi avrebbero contagiato l'ABCS".

Al giovane medico (donna) che in Sardegna intervenuta a seguito di un incidente stradale a momenti sviene in camera mortuaria all'idea diavvicinarsi al corpo carbonizzato per fare l'ispezione cadaverica.

Ed infine (sempre per restare in tema con l'iniziale scarsa abitudine a trattare con la donna magistrato), molti anni fa, l'Ispettore di Polizia Elvetica che senza degnarmi di uno sguardo, si rivolge all'Ispettore che è con me per una rogatoria con un candidato: "Dott. Pugliese?"chiudendo con un altrettanto poco felice: "non aspettavo una donna".

** Sostituto Procuratore presso la Procura della Repubblica di Bergamo*

FRANCESCA LONGHI *

1) Cosa Ti ha spinto ad intraprendere la professione di avvocato?

In occasione dell'assegnazione della tesi di laurea, il professor Ponti mi aveva messa in contatto con l'avv. Cristiania Panseri, che all'epoca svolgeva a Bergamo la professione di avvocato e in Università era cultrice della materia presso la cattedra di criminologia. Ho avuto la fortuna di svolgere una tesi che mi ha molto coinvolta in materia di diritto minorile. Il rapporto con la mia relatrice, persona di grande cultura e spessore, è stato davvero significativo e determinante nella scelta di intraprendere la pratica forense.

2) L'essere donna ti ha creato qualche problema nell'ambito professionale?

Direi di no. E' facile banalizzare su questo tema. E' indubbio che vi siano notevoli differenze tra professionisti di sesso diverso e diverse siano le peculiarità connesse alla gestione delle molteplicità dei rapporti umani che si devono quotidianamente affrontare, ma è altrettanto vero che le generalizzazioni lasciano il tempo che trovano. Tra l'altro non essendo uomo, non ho il polso della situazione vista da quella diversa prospettiva.

3) In particolare, nei rapporti con colleghi, magistrati e clienti?

L'aspetto più problematico di questa professione, per quanto mi riguarda, è quello più strettamente connesso all'imprenditoria. Fatto salvo il periodo iniziale, nel quale ho collaborato con l'avv. Magrini, che si faceva carico di ogni incombenza e che mi corrispondeva un riconoscimento economico, mi sono spesso misurata con problemi di costi e gestionali.

Non ho avuto in sorte di far parte di uno studio penalistico avviato né di avere un indotto lavorativo certo.

Non sono stata molto in grado di curare e coltivare rapporti personali che potessero essere significativi in relazione all'incremento di "buona" clientela. Anzi, la più parte dei miei assistiti versa in condizioni disagiate e notevoli sono le fatiche connesse alla richiesta di corresponsione economica. In tal senso, oltre alla fisiologica indisponibilità dei clienti a corrispondere quanto dovuto, più volte mi ha stupito e perplesso l'atteggiamento di taluni magistrati assai recalcitranti nella liquidazione delle note spese in regime di gratuito patrocinio.

Credo che in maniera assolutamente superficiale si possa sostenere che in capo ai colleghi maschi vi sia una maggior attitudine a rendere proficuo il proprio lavoro.

4) Come hai conciliato e concili le esigenze di avvocato con quelle di moglie e madre?

Questo è senza dubbio l'aspetto più problematico. I figli continuano ad essere partoriti dalle donne e su queste ultime grava la maggior parte dei problemi di gestione connessi con gli impegni familiari. Pur avendo un compagno piuttosto disponibile e "ben orientato", le discussioni e le rivendicazioni in ordine all'organizzazione e alla gestione di mio figlio Isaia sono all'ordine del giorno. Nel nostro Paese le risorse e le agenzie sociali sono piuttosto arcaiche e ben lontane dal garantire reali pari opportunità, soprattutto per le libere professioniste.

5) Se dovessi rifare la scelta professionale oggi la rifaresti? La consiglieresti a tuo figlio?

Invidio spesso le donne magistrato che mi paiono meno ingolfate da tutto ciò che comporta la gestione dei clienti e il ritorno economico della professione. Del pari, mi sembrano assai meno affaticate dalla gestione di gravidanze e altro non dovendo preoccuparsi di sostenere ferocemente legittimi impedimenti e problemi analoghi. So bene però che non avrei avuto l'equilibrio e la serenità che quel ruolo richiede. Se dovessi rimanere in ambito forense, questo è il lavoro che rifarei. Certo, talvolta, sogno di avere un'occupazione molto più "leggera". Mio figlio ha 18 mesi, ne ripareremo.

6) C'è qualche episodio divertente ovvero tragicomico che ti è rimasto particolarmente impresso in questi anni nell'ambito della professione?

Non ha risposto.

* Avvocato in Bergamo

MARIA CONCETTA ELDA CAPRINO *

1) Cosa l'ha spinto ad intraprendere la carriera di Magistrato?

La scelta per la magistratura è stata graduale e si è decisamente imposta quando, facendo pratica legale presso lo studio di un noto penalista, ho constatato che personalmente mi veniva più istintivo prendere le parti del PM o non essere particolarmente soddisfatta in caso di vincita della causa quando si riusciva a far assolvere un indagato sfruttando le maglie piuttosto larghe esistenti nelle norme di rito.

2) L'essere donna Le ha creato qualche problema nell'ambito professionale?

Decisamente no o quantomeno non in modo chiaro.

3) In particolare: nei rapporti con i colleghi, con gli avvocati, con i c.d. utenti della giustizia:

Nessuna forma di discriminazione ho notato né da parte dei colleghi né da parte degli avvocati, francamente e solo all'inizio ho incontrato, tra gli utenti della giustizia, un anziano signore che ha avuto un certo disorientamento nel vedere che vi era una donna a dover decidere se era lui o il suo vicino ad avere ragione.

4) Come è possibile conciliare le esigenze di magistrato con quelle di moglie?

Conciliare le esigenze di magistrato, mamma e moglie è una sfida continua fatta di corse e di continui aggiornamenti per organizzazione di lavoro e di impegni diversi; credo di aver perso oggi in modo definitivo quel modo di richiedere molto e piuttosto rigidamente a me stessa e a chi mi circonda, certamente ho assunto, proprio per la concomitanza di ruoli, un modo più accomodante di vivere gli imprevisti dell'ultimo minuto e la capacità di sorridere quando mi rendo conto dell'utopia di riuscire a scrivere sentenze con uno dei figli nello studio che continua a chiedermi "Mamma hai finito di lavorare?"

5) Rifarebbe la scelta professionale che ha fatto? Ai suoi figli consiglierebbe tale scelta?

Decisamente sì. Amo profondamente il diritto e, non appaia retorico, mi piace pensare di applicarlo correttamente rivedendo anche di volta in volta posizioni diverse. Mi piacerebbe trovare più tempo per leggere gli aggiornamenti giuridici. Non riesco a dare una risposta significativa in relazione al suggerimento da dare ai miei figli sulla professione: credo che la scelta di una propria via lavorativa dipenda strettamente dai desideri e da ciò che ognuno di noi è, forse a causa della tenera età dei miei figli ma oggi devo rispondere che non riuscirei in tutta onestà a dire a nessuno di loro scegli questo settore lavorativo piuttosto che un altro.

6) C'è qualche episodio divertente ovvero tragicomico che Le è rimasto particolarmente impresso in questi anni nell'ambito della professione?

A parte qualche testimone che esprime convinzioni opposte rispetto alla parte che l'ha citato o esprime pareri personali particolari, direi di no.

* Magistrato presso il Tribunale civile di Bergamo

DONNE E SOCIETÀ

NOI E LA COLLETTIVITÀ

di Elisabetta Rampelli *

E' difficile, quando si propongono nuove regole per rendere agibile e proficuo il cammino delle pari opportunità, evitare il rischio di assumere un tono "rivendicazionista", ben lontano dai concetti che dobbiamo esprimere e dalle intenzioni di chi, partecipe di un sistema, ne avverte contraddizioni e limiti, che penalizzano una componente importante e ne ostacolano il buon funzionamento.

E' innegabile che nella nostra società siano stati compiuti passi notevoli verso il riconoscimento di pari diritti e pari opportunità sostanziali, come è innegabile il fatto che il ruolo femminile nelle fasce dirigenziali e manageriali resta minoritario, se non marginale, malgrado le mutate esigenze.

Né certa cultura può continuare a spacciare come conquista del nuovo millennio il fatto che esistano anche donne "operatori ecologici" (ai miei tempi si chiamavano "spazzini", ma era sicuramente meno poetico), o donne "carabiniere".

Né il semplice affermare sempre più frequentemente che non esistono "mestieri da uomini", ma mestieri, e che le donne hanno le capacità per arrivare in alto, aiuta a risolvere il problema della residualità della presenza femminile nelle "fasce di comando": significa solo che la cultura dominante è ancora troppo maschile.

Nel terzo millennio non dovrebbe essere questo il tono da assumere quando si esamina un problema di tale rilevanza all'interno della società.

Esistono, qui, in Italia, alcuni dati oggettivi:

- 1) la popolazione femminile è più numerosa di quella maschile;
- 2) le donne in Parlamento sono solo il 9% rispetto agli uomini;
- 3) le donne "importanti" si contano sulle dita di una mano;
- 4) le nuove generazioni femminili, più forti e decisamente predominanti, hanno messo in crisi i coetanei "maschi" che faticano a reggere il confronto o lo scon-

tro.

Ed allora, è giunto il momento, non più differibile nel tempo, che la donna acquisisca una nuova centralità, diventando il modello ideale per interpretare e realizzare le esigenze emergenti.

Può farcela in fretta: ha dimostrato di saper essere protagonista, di saper stare in prima linea, di essere pronta a cogliere la grande sfida per gestire un cambiamento convincente, per inventare architetture di lavoro originali, in grado di sostituire modelli affannati o desueti, e di rispondere ai mutati bisogni.

Finora, nel suo proposito di ascesa, ha saputo combattere contro le remore nutrite dai gestori tradizionali delle risorse umane e produttive, contro una certa cultura e taluni aspetti caratteriali che affondano le radici in quei tempi lontani che le riservavano ruoli passivi.

Ed ora è in crescita e riesce a superare le quotidiane umiliazioni e difficoltà senza sentirsi una vittima frustrata: la passività l'ha abituata alla pazienza, alla sopportazione, a far buon viso a cattivo gioco, per tirare dritta, incontro al suo obiettivo.

Come può, una società moderna, fare a meno delle innumerevoli doti di cui la donna è portatrice?

Come è possibile, che in una società che si avvia a reperire ovunque risorse da sfruttare al meglio, non trovi posto la decisione di valorizzare ciò che la donna può offrire, al di là dei ruoli che finora le hanno assegnato?

Giuseppe De Rita sosteneva che le culture maschiliste e la negazione della parità si sono trasformate in una forma più sottile e talvolta più ostativa alla crescita del ruolo della donna.

Ed è vero: nessuno ha il coraggio di negare che la donna è in grado di esercitare un ruolo di grande influenza, ma a questo "ruolo" non corrispondono analoghe posizioni di potere.

L'esempio di chi ci ha preceduto dovrebbe essere il faro che illumina il nuovo cammino: la prima donna Avvocato; la prima donna Sindaco; la prima donna

Presidente di Regione; la prima donna Presidente della Camera!

E dovrebbe costituire quel collante necessario ad acquisire una sorta di coscienza di categoria, in grado di spazzare via le rivalità e di provocare quell'unione e quella compattezza necessarie per progredire nel cammino delle parità. Non per fare vuoto esercizio di "femminismo".

Il nuovo sistema non può essere avviato senza il contributo fondamentale delle donne, che devono favorire l'ingresso di donne nelle posizioni di rilievo, per fare in modo che, attraverso la loro specificità, le loro risorse aggiuntive, sia possibile cambiare le regole del gioco.

Purtroppo ancora oggi, se da una parte si urla allo scandalo perché le donne non sono in politica, dall'altra le donne che "arrivano" continuano ad omologarsi al modello culturale maschile, ed a svolgere quella funzione di rassicurazione che rappresenta una continua conferma delle scelte di altri.

Se è vero che la popolazione femminile è maggioranza nel nostro Paese, e potrebbe imporre la sua presenza, è anche vero che ciò non aiuta le donne e che le donne, per uno strano meccanismo, tra loro non si aiutano.

Ognuna è troppo occupata a far valere se stessa e la propria individualità nei vari universi maschili, per poter appoggiare iniziative di altre.

E per riuscire a conservare senza drammi interiori ed esteriori il posto raggiunto, preferisce dare continua conferma dell'accettazione dei dogmi maschili e delle modalità di comportamento e di ragionamento maschili, piuttosto che trasferire la sua individualità e le sue peculiarità nel ruolo che svolge. Non lasciando trapelare un diverso modo di intendere il "comando", non costituisce pericolo, e può essere accettata.

I modelli adottati sinora dallo Stato italiano sulla strada che dovrà prima o poi portarci alle pari opportunità, dovranno essere ripensati. Un ruolo non indifferente dovrà svolgerlo una politica di soste-

gno della struttura familiare.

Norme cornice hanno stabilito che non può esistere diversità nell'approccio né nell'espletamento del lavoro, sostegni all'imprenditoria femminile hanno cercato di incentivare l'assunzione di responsabilità e, di conseguenza, il ruolo di dirigenza.

Tutto ciò non è sufficiente. Bisogna incidere nella cultura della società italiana, con interventi che riescano a far breccia innanzitutto sulle donne, rendendole consapevoli della loro diversità e del fatto che questa diversità è necessaria e deve essere applicata, perché è "complementare" rispetto al corretto andamento non solo dello sviluppo del lavoro, ma della vita quotidiana di ciascuno e della società.

Bisogna insegnare alle donne ad aiutarsi tra loro, a fare cordata. Bisogna far capire alle donne quanto è importante la loro presenza nella società.

Serve una maggiore valorizzazione di questi concetti nelle strutture educative, cioè nei luoghi in cui si formano le "generazioni" ed il pensiero della gente, perché la componente femminile dell'animo umano, che esiste in ognuno a prescindere dal sesso, riempia quel vuoto creato dall'insufficienza dell'uomo e dalle mutate esigenze, portando nelle posizioni di "comando", quella diversità fatta di un diverso sentire, di una disponibilità innata e totale, e di quella preparazione culturale e specifica che ogni donna "impegnata" necessariamente porta con sé.

L'abitudine ad affrontare i problemi in maniera diretta, senza sfuggire o girarci intorno, l'abitudine ad intervenire solo se preparata, la concretezza dell'azione e il desiderio reale di una mediazione, quell'innato desiderio di agire non per se stessa ma per gli interessi generali, sono doti prettamente femminili. E se l'arma vincente dell'emancipazione di ogni forma di lavoro è la professionalità, la consapevolezza della propria preparazione e delle proprie qualità potrà consentire alle donne di affrontare la competizione senza preoccupazioni, attingendo alla forza che deriva da una migliore capacità di gestione dei rapporti umani.

Promuovere assunzioni femminili in tutte quelle aree che sono ancora di forte potere maschile, favorire le ambizioni di carriera delle donne, forzare anche dal punto di vista legislativo alcune situazioni, consentirà un approccio più veloce all'avvicendamento senza veli. Non si tratta di pretendere favoritismi, ma di sopperire ad una estrema e negativa carenza, inattuale alla luce della mutata composizione del substrato lavorativo,

imponendo una veloce crescita culturale e "fornendo di ali chi si appresta a volare".

"Attualmente qualsiasi cosa facciano le donne devono farla due volte meglio degli uomini per essere apprezzate la metà", diceva Charlotte Witton, una delle prime donne a vestire i panni del "comando" quando era sindaco di Ottawa. Ciò non è più accettabile.

La donna sconta ancora un contesto sociale reale troppo poco favorevole e poco flessibile, che talvolta instaura un innaturale antagonismo tra i valori della famiglia e quelli del successo professionale, a causa del "fattore tempo": il tempo del lavoro, dell'approfondimento cognitivo e della competizione con i colleghi uomini, il tempo degli obblighi familiari.

Per contrastarlo non basta combattere il maschilismo, escluso dalla legge e dall'organizzazione sociale ma tuttora nascosto nelle giunture, nelle connessioni, nella prassi quotidiana; non basta la parità legislativa da tempo raggiunta; occorre creare condizioni sociali e culturali che consentano effettivamente alla donna di sviluppare ognuna delle innumerevoli potenzialità di cui è dotata, che la rendano indispensabile nei posti di comando.

Dicono che è necessario sfondare quello che Ilda Bartoloni, ha definito "il tetto di cristallo".

Ma un altro dato oggettivo di riferimento è che le donne non hanno mai voluto raggiungere il potere per il potere, perché sono mosse dall'obiettivo del servizio, reso assecondando la personale passione e regalando sempre il meglio di se stesse, nell'attesa di un giusto riconoscimento che non arriva. Questo atteggiamento non premia, ed è una delle cause del problema.

Il disprezzo per i posti di potere è sintomatico dell'incapacità di sentirsi all'altezza, e del desiderio di rimandare l'appuntamento con il confronto.

La forza di chi cerca di sfondare il tetto di cristallo, è quella di non sentirsi mai minoranza né diversità, è quella di sentirsi importanti, sul presupposto che quel *modus operandi* diretto, immediato, concreto, privo di sovrastrutture, dritto verso l'obiettivo, tipicamente femminile, è diventato indispensabile.

E' giunto il momento in cui ciascuno deve portare in dote quello che ha per migliorare la società, lavorando alla sua differenza, occupandosi di armonizzare le differenze per fondere il comportamento in un modello onnicomprensivo che sappia di armonia in tutti i settori lavorativi e sociali e, soprattutto, nella vita.

Non è più il momento di dedicarsi a settori parziali della vita sociale e politica: famiglia, minori, scuola, moda sono campi nei quali la presenza della donna è stata più o meno accettata anche in ruoli di rilievo.

Non è più il momento (se mai lo fosse stato) di accettare di essere icone di un potere che assomigli a quello sinora gestito dagli uomini.

E' ora di dire basta.

La politica "chiama", ed il pragmatismo, la sensibilità, la passione, lo spirito di abnegazione, valori tutti squisitamente femminili, sono diventati in ogni campo una priorità.

In conclusione, quando mi chiamano l'altra metà del cielo, e dicono che non riesco a sfondare il tetto di cristallo, e dicono che, nonostante i numeri, non riuscirò mai ad ottenere la parità, dovrò rispondere che parità non è "essere uguali", avere le stesse capacità, le stesse potenzialità, le stesse aspettative, gli stessi diritti e gli stessi doveri, le stesse prospettive.

"Parità" significa essere liberi di poter sognare senza veli o diaframmi, e di poter concretizzare i propri sogni, con le proprie forze, senza dover ricorrere a padrini o stratagemmi, senza dover pietrare un posto.

E se per diffondere questo concetto di parità tra le donne e raggiungere la parità è necessario un intervento "coatto" dello stato, perché altrimenti non sarò mai uguale, lo dovrò coraggiosamente pretendere, non perché è un mio diritto ma perché è un mio dovere nei confronti della società, che non può fare a meno di me e di ciò che riesco a esprimere con le mie risorse innate.

Non basta il nuovo art. 51 della costituzione per sentirsi più uguali, e non servirà a nulla se non avrò recepito profondamente quanto serve alla società che io sia uguale.

Ebbene, io non mi sento l'altra metà del cielo ma mi sento il cielo, non vedo tetti di cristallo da sfondare perché il mio tetto sono le stelle.

E se saprò instillare nelle mie compagne di cordata lo stesso senso di libertà, la stessa consapevolezza delle proprie forze, lo stesso modo di ragionare al di là dei paragoni continui maschio/femmina, la stessa assenza di ogni forma di rivalità, saprò camminare veramente verso l'uguaglianza, saprò spogliarmi di me per vestirmi del mondo.

Ed il mondo, anche se è un sostantivo di genere maschile, non ha sesso.

Elisabetta Rampelli

* Avvocato in Roma - Dirigente UIF

LE DONNE NELLE ISTITUZIONI

di Yvonne Messi *

E' una realtà che le donne presenti nelle Istituzioni siano una percentuale davvero scarsa nel nostro Paese.

La legislazione è andata progressivamente riconoscendo in tutti i settori la parità fra i sessi, ma nella realtà sono ancora molte le resistenze che si incontrano nella concreta attuazione del principio.

Del resto il principio di parità tra i sessi ha avuto una storia politica e giuridica diversa, e per molti versi più difficile, di quella del principio di uguaglianza, tant'è che il Costituente ha ritenuto necessario riaffermare il principio di parità, già sancito dall'art. 3, con l'art. 37 in riferimento ai diritti e alla retribuzione, con l'art. 51 per l'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive, e con l'art. 29 in riferimento all'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi.

Oggi, nonostante le conquiste raggiunte, le donne continuano ad essere poco rappresentate nei settori chiave della vita politica e sociale.

La cultura delle pari opportunità è poco diffusa e spesso intesa in modo distorto. Il tema viene infatti vissuto come terreno residuale e marginale e legato soltanto alla rivendicazione delle "quote" di presenza negli organismi di vario tipo, sia istituzionale che di direzione politica.

La battaglia per il riequilibrio della rappresentanza di genere non può essere disgiunto da un reale e radicale ripensamento degli organismi di parità pensati come strumento per la realizzazione di questo obiettivo: un percorso di crescita delle donne.

Uno degli obiettivi centrali deve essere il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze e professionalità femminili, come risorsa utile allo sviluppo del paese.

E' ancora grande il divario tra quanto le donne danno e quanto ricevono dall'organizzazione sociale.

Dopo anni intensi di svolte, di con-

gressi, di governi, di riforme non scontate, di conquiste, abbiamo un paese più bipolare, più europeizzato, scolarizzato, con più occupati, anche se attraversato, specie al sud, da nuove e vecchie povertà.

Le donne si sono misurate con più tenacia degli uomini con le sfide della società della conoscenza: studiano di più e con maggiore successo formativo, entrano velocemente nel mercato del lavoro, ma vanno incontro a due ostacoli: la precarietà, soprattutto per le più giovani, e la difficoltà nelle carriere.

La condizione della donna in Italia è caratterizzata da due primati, rispettivamente in ambito mondiale ed europeo: il più basso indice di fecondità e la più bassa presenza nelle istituzioni rappresentative (in queste ultime allo stesso livello della Grecia). Questi fenomeni e le cause che li producono costituiscono pesanti elementi di arretratezza per la società italiana, di cui occorre invece discutere e prendere coscienza, in modo da poter poi innescare processi che ne avviino il superamento.

E' vero che calo delle nascite e aumento delle donne nel mercato del lavoro industriale e terziario hanno preso il via, entrambi, a metà degli anni settanta del secolo scorso e da allora sono sempre andati in parallelo, ma ciò non spiega perché proprio le italiane, occupate in misura notevolmente inferiore rispetto alle donne degli altri paesi europei (nel 1994 il tasso di attività delle italiane era del 42% rispetto al 56 delle europee e quello di occupazione era arrivato vicino al 36% rispetto a una media europea di quasi il 49) siano diventate le meno prolifiche di tutte.

Dal rapporto dell'ONU sullo sviluppo umano per la Conferenza delle Donne di Pechino del 1995 - sottovalutata dalla stampa e quasi ignorata dai politici - risulta che le italiane sono le donne che, nell'ambito dei paesi industrializzati, più lavorano in assoluto e

quindi sono quelle che più a lungo lavorano in casa. Se altrove il lavoro esterno e quello per la famiglia portano le donne a essere impegnate mediamente un 13% di ore in più rispetto agli uomini, le italiane sono gravate da un 28% di ore in più.

Il fatto che le donne siano o possano diventare madri - e abbiano comunque una casa di cui occuparsi - marchia inesorabilmente tutto il loro percorso lavorativo: le maggiori difficoltà a trovare lavoro nonostante la più elevata scolarizzazione (durante gli anni novanta del secolo scorso il numero delle donne sia diplomate sia laureate ha abbondantemente superato quello degli uomini); la discriminazione di fatto nelle selezioni del personale: a parità di competenza si preferisce generalmente assumere un uomo che non starà mai a casa in maternità; la ricomparsa del fenomeno delle lettere di dimissioni con data in bianco da firmare pena la non assunzione, da utilizzare quando la lavoratrice, generalmente l'operaia, rimarrà incinta; la concentrazione delle donne in alcuni settori che, in quanto femminilizzati, hanno perso prestigio sociale e vengono scarsamente retribuiti (tipicamente alcune professioni del pubblico impiego come le insegnanti, le infermiere, le assistenti sociali, sottovalutate in ogni senso in quanto non producono merci, ma riproducono in modo retribuito forme di lavoro di cura); la concentrazione, ovunque, nei più bassi livelli di qualifica, con il risultato che il salario medio percepito dalle donne è assai più basso di quello attribuito agli uomini (con l'ovvia ricaduta di questo fenomeno sul livello fortemente differenziato delle pensioni e con la maggiore facilità per le anziane e per le vecchie sole di scivolare nella fascia di povertà); la difficoltà ad avanzare nella carriera, sia nel pubblico impiego sia nel settore privato (le donne, per un verso, sono considerate meno produttive e per l'altro sono meno disposte a fermarsi fino

a tardi in azienda, e poi, anche quando sono dirigenti e docenti universitarie, hanno i figli!); quella forma particolarmente dura di segregazione e di sfruttamento che è il lavoro a domicilio; la maggiore facilità a essere licenziate a ogni accenno di crisi (in quanto non capifamiglia - cosa peraltro sempre meno vera); la loro maggiore appetibilità per i nuovi lavori precari, in quanto forza lavoro tradizionalmente meno pagata e più disponibile.

La controprova di tutto quanto detto è fornita in primo luogo dalla Svezia, paese con la più elevata occupazione femminile al mondo (pari all'86%), in cui, mediante l'ottimo livello qualitativo dei servizi sociali e agevolazioni alle donne che lavorano - a cominciare da lunghi periodi di assenza (tre anni) per allevare i figli senza perdere il posto -, gli indici di natalità hanno ricominciato a crescere.

La più alta presenza delle donne in parlamento nella storia del nostro Paese, con il 15% alla Camera e il 9% al Senato, si era avuta in seguito alle elezioni politiche del 1994, a opera principalmente dei progressisti. Poco dopo però, il parlamento risultante dalle elezioni vittoriose dell'aprile 1996 presentava un calo vistoso delle elette, soprattutto alla Camera (dal 15 all'11%), ma anche al Senato (dal 9 all'8%).

La caduta è proseguita con le elezioni politiche del maggio 2001: le elette negli scontri diretti nei collegi uninominali costituivano il 5% dei parlamentari e arrivarono al 9% solo per effetto del proporzionale.

Diamo uno sguardo ad altri paesi europei (giugno 2002). Nel parlamento svedese le donne sono il 43% e anche in quello danese e finlandese le parlamentari superano la soglia del 40%. In un paese ben più vasto e complesso quale è la Germania le elette ammontano a oltre il 30% dei parlamentari e lo stesso avviene in Norvegia, Olanda e Spagna. Nella stessa Francia, fino alla metà degli anni novanta il fanalino di coda in Europa con il suo 6% scarso di donne in parlamento, alle elezioni del 1997 si era verificato un balzo all'11%; ora la percentuale è del 12. In Gran Bretagna, nelle elezioni sempre

del 1997, grazie alla lotta delle donne laburiste, le deputate della sinistra erano praticamente raddoppiate, facendo salire la percentuale complessiva delle parlamentari dal 9 al 18%.

E ora uno sguardo al mondo. La percentuale mondiale di donne parlamentari è del 14,6% e fanno media anche i paesi, come molti di quelli del Golfo, in cui le donne non godono ancora di pieni diritti politici: ciononostante la percentuale italiana è ancora più bassa di quella planetaria e anzi si colloca al 69° posto nel mondo, dopo paesi africani (Congo, Mozambico, Zimbabwe) e asiatici (Laos) in cui la condizione della donna nella società è sicuramente peggiore che non da noi e la democrazia rappresentativa più recente. A titolo di cronaca le parlamentari superano il 30% in Nuova Zelanda, Sudafrica, Mozambico e Argentina.

Torniamo all'Italia per mettere in evidenza il parallelismo tra la minore presenza di donne nel mercato del lavoro e la minore presenza femminile nelle istituzioni politiche che caratterizza la nostra situazione rispetto agli altri paesi europei.

Se il primo fenomeno può essere spiegato con il fatto che quel grande fattore di modernizzazione che è l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro industriale e terziario da noi è avvenuto non solo con grande ritardo (imputabile a cause storico-economiche secolari più generali), ma è anche coinciso con una fase di crisi e di recessione generale (che non lo ha certo agevolato) e cioè con la crisi seguita all'aumento del prezzo del petrolio nel 1973, il secondo ritardo storico può essere imputato al ventennio fascista, con la congerie dei suoi contenuti arcaici, patriarcali e antidemocratici, e al fatto che le italiane hanno ottenuto solo nel 1945 il diritto a essere elettrici e solo nel 1946 il diritto a essere elette.

Poche donne "ce l'hanno fatta" nell'ultimo mezzo secolo, a diventare amministratrici delegate di grandi gruppi, imprenditrici di aziende consistenti, "cape" di Stato e di governo, "ministre", responsabili di importanti organizzazioni internazionali.

Da alcuni dati forniti da uno studio Censis risulta che oggi le donne in Parlamento sono il 9,8% del totale, i vertici delle due Camere sono capeggiati da uomini e così tutte le 28 presidenze delle commissioni permanenti; nelle 14 commissioni bicamerali d'inchiesta l'unica presidenza femminile è quella della commissione per l'infanzia. Nell'ambito dell'istruzione il 50% dei dottorati di ricerca vengono vinti dalle donne, eppure nessuna donna è rettore di università; nella magistratura la presenza femminile supera il 90% ma poco più del 7% raggiunge i vertici della categoria.

Non si può non rilevare come le donne siano totalmente assenti dal mondo della finanza, cioè dai veri santuari del potere maschile, dai veri centri decisionali dell'economia mondiale.

Ma quali sono le cause di fondo della perdurante e sostanziale esclusione delle donne dai centri di potere economico e politico.

Secondo il filone di pensiero prevalente, che accomuna, pur con accentuazioni leggermente diverse, le femministe vicine al marxismo e studiosi di area liberale, la marginalizzazione femminile è dovuta alla distribuzione dei ruoli sessuali che si è storicamente determinata: agli uomini la produzione di beni e di merci, la produzione di ricchezza materiale, considerata la più importante; alle donne la rigenerazione della vita, i servizi di cura, il lavoro considerato "improduttivo".

Altre studiosi evidenziano l'enorme ruolo giocato nella storia dell'occidente dal cristianesimo e dal cattolicesimo nell'emarginare le donne fin dalle sue origini (dal ribaltamento della figura e del ruolo di Maria di Magdala agli insegnamenti di Paolo di Tarso, secondo cui la donna è stata creata a vantaggio dell'uomo e come tale deve sottomettersi a lui in ogni modo), nell'escluderle dal ministero del sacro (come avviene tuttora nella Chiesa cattolica) e dal sapere scientifico, cosa che non avveniva ad esempio nell'Egitto dei faraoni e, per certi aspetti, neppure nella civiltà greca classica ed ellenistica, nonostante il pensiero di Aristotele, che nella Politica ha sancito la superiorità natu-

rale dell'uomo, soggetto dominante, sulla donna, elemento inferiore e quindi subordinato.

Molto probabilmente questi diversi fattori, che in buona sostanza sono tutti riconducibili alla differenza di genere, fondante dell'umanità, costituiscono concause di una realtà composita, che bisogna affrontare contemporaneamente su molti piani.

In qualsiasi società, e a maggior ragione in una società complessa come è quella occidentale contemporanea, la presa d'atto che le persone non sono identiche, che l'umanità non è uniforme, ma articolata in molteplici differenze ed esperienze diversificate, non può che significare confronto, stimolo, arricchimento culturale e valorizzazione delle differenze.

Ciò dovrebbe valere a maggior ragione a fronte dell'unica differenza universale all'interno della specie umana: quella di essere uomo o donna a seconda del corpo che si è.

Come ha ribadito anche la piattaforma d'azione della Conferenza di Pechino, il genere del potere e il genere della rappresentanza sono il prodotto di una società che era stata - e in buona parte è tuttora - costruita sulla divisione dei ruoli: il pubblico agli uomini e il privato alle donne.

Quello che ora le donne rivendicano è la condivisione paritaria del potere politico, è la parità nelle istituzioni rappresentative come nuova

forma di democrazia, come democrazia effettiva in grado di rappresentare effettivamente tutta la popolazione - per più della metà composta da donne -, ben oltre l'uguaglianza astratta del diritto di votare e di essere votate.

Condivisione paritaria del potere

politico significa corresponsabilità nel governo della cosa pubblica a ogni livello decisionale, dai piccoli comuni e dal decentramento amministrativo delle grandi città fino al parlamento e al governo nazionale.

Per quanto riguarda le assemblee elettive, il modo più funzionale di pervenire all'obiettivo è la presentazione di uno stesso numero di candidati e di candidate, approfondendo, in base ai vari meccanismi elettorali, i problemi legati alla diversa qualità delle candidature. Una volta realizzata la sostanziale parità, anche se numericamente variabile, nelle assemblee elettive, sarà più facile e socialmente condiviso realizzare la parità sostanziale anche negli organi di governo.

E' proprio in questo filone di pensiero e di proposta che si inserisce la recente e definitiva modifica dell'art. 51 della Costituzione.

L'art. 51, fin dalla promulgazione della Carta costituzionale, dice, al primo comma: "Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere...alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge". Poiché questa formulazione non ha, ovviamente, impedito che il numero delle elette nel nostro parlamento nazionale ci ponesse al 69° posto nel mondo, è importantissimo che sia
s t a t o

definitivamente approvato al Senato un secondo comma secondo cui "A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".

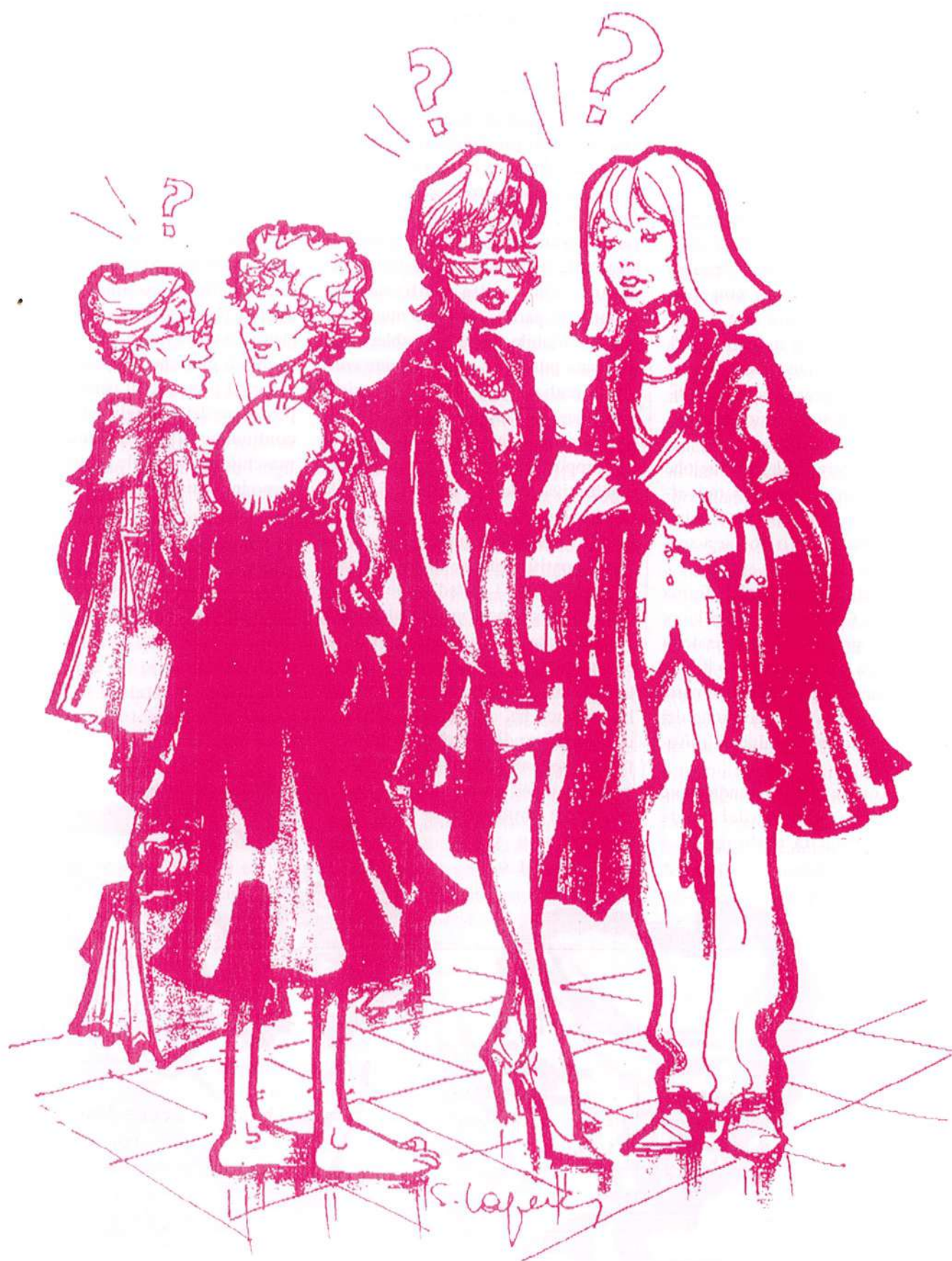
La differenza tra le due formulazioni è che si aggiunge, a una semplice possibilità lasciata ai singoli e alle singole, un ruolo attivo posto a carico della Repubblica, che deve essa stessa promuovere le pari opportunità "con appositi provvedimenti" che, modificando o integrando le attuali leggi elettorali, consentano alle donne e agli uomini parità di accesso alle cariche elettive a tutti i livelli.

E chissà mai che anche l'Avvocatura scopra il principio di parità nella composizione dei consigli dell'ordine, che continuano a preferire una presenza maschile ancorché le donne avvocate siano in continuo aumento.

Yvonne Messi

** Avvocato in Bergamo - Consigliere Segretario del Consiglio dell'Ordine*





DONNE E POLITICA

di Daniela Milesi *

Negli ultimi decenni la partecipazione femminile in politica è andata incrementandosi; luogo comune è la lamentela in ordine alla scarsa attenzione della donna ai problemi politici.

La forma di partecipazione alla quale assistiamo oggi non è più limitata alle "vecchie militanti": cioè a coloro che hanno fatto politica attiva dai 18 anni ma, si è allargata ad una fascia ben più ampia; oggi è frequente il caso della donna impegnata nel lavoro che sceglie di portare un proprio contributo alla vita politica cittadina, senza per questo abbandonare professione, famiglia o altre attività che la vedono comunque impegnata.

Molto spesso, come presupposto dell'impegno politico ci può essere, per una donna, un precedente impegno culturale o nel volontariato che è sfociato nell'impegno politico.

Si può affermare, in positivo, che oggi è superata la vecchia concezione della donna in politica come impegnata in settori specifici e limitati al mero settore femminile del partito, alla scuola, all'infanzia....in qualche caso alla sanità.

Avendo le donne impegnate in politica, varie competenze speci-

fiche o professionali, è pacifico che tali elementi vengono oggi a costituire una risorsa più che positiva per un approccio ed un fattivo apporto al mondo della politica.

Non va sottaciuta, ma rimarcata, la capacità di affrontare i problemi della donna con una sensibilità che

vita è innegabilmente diversa ed una donna può dare un apporto che non vuole essere maggiore e contrapposto a quello maschile, ma diverso e talvolta più incisivo se non maggiore.

Questo perché, dalla diversità di approccio e di sensibilità, si ven-

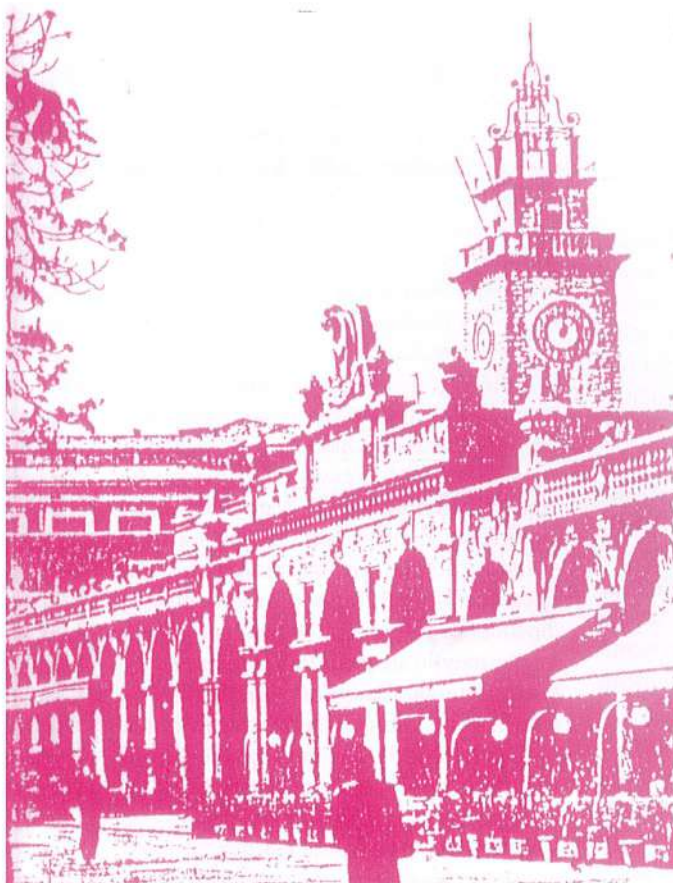
gono a valorizzare le doti, le capacità e le sensibilità delle donne; elementi che non possono essere relegati al solo ruolo di madre, di moglie, di compagna, di lavoratrice, ma che integrati servono per valorizzare il ruolo femminile nella quotidianità dei problemi da affrontare.

Accanto all'apparato femminile, che viene dalla società civile di cui si è sino ad ora parlato, si è sviluppato una tipologia femminile che potremmo definire "rampante e salottiera" che punta sull'immagine esteriore

della donna e sul mero presenzialismo oltre misura.

Questa idea della donna è ciò che, a mio modesto parere, va combattuta e contenuta per far sì che la presenza femminile in politica non venga sfruttata e denigrata ma, utilizzata al meglio nell'interesse di tutte le componenti sociali.

* *Avvocato in Bergamo - Consigliere Comunale*



è tutta "femminile". In buona sostanza, i problemi ai quali l'impegno politico chiama ad affrontare, non sono altro che i problemi umani, problemi di tutti i giorni ai quali ognuno di noi è comunque chiamato come cittadino e pertanto tali problemi vengono in maniera sempre più incisiva a coincidere con i problemi umani.

L'attenzione ad alcuni aspetti della

DONNE E POTERE

di Michelina Grillo *

Il cammino percorso dalla donna nel corso dei secoli per giungere ad un concreto ed incontestato riconoscimento come persona nel mondo del lavoro, ed in generale della cultura, è stato lungo e difficile.

Oggi può dirsi, quantomeno all'apparenza, che le battaglie più aspre sull'egualianza fra i due sessi si sono già combattute ed appartengono al passato, di talché la donna sarebbe pacificamente affiancata all'uomo e competerebbe ad armi pari con lui in ogni campo. La c.d. donna in carriera, stereotipo moderno che si contrappone recisamente a quelli tradizionali, parrebbe dunque non incontrare ostacoli sul cammino della sua definitiva affermazione.

Proprio la scalata femminile alle professioni liberali è particolarmente significativa del cambiamento avvenuto in questo secolo, e sul finire del precedente, nella posizione sociale delle donne e della trasformazione simbolica prodottasi nell'identità femminile, sotto il profilo individuale e sociale.

Ma è proprio vero che l'egualianza è raggiunta e che il riconoscimento delle donne nel mondo del lavoro, nei contatti con il "potere", è pieno ed effettivo? Ed è proprio vero che le difficoltà che nei fatti ancora oggi si riscontrano sono determinate unicamente da atteggiamenti e volontà dell'universo maschile?

Nel tentativo di dare una risposta, necessariamente sommaria, agli interrogativi che precedono, è importante non cadere nella spirale degli stereotipi tradizionali: sarebbe troppo facile, oltre che poco costruttivo, addossare tutte le colpe della minore iniziativa e riuscita femminile all'impostazione prevalentemente maschile del mondo del lavoro, della professione, della vita politica e pubblica o al richiamo ad una pretesa quanto inesistente minore attitudine o capacità.

Anche se la strada per l'emancipazione dal proprio ruolo sociale è stata tutta in salita per le donne, e l'obiettivo è stato in linea di principio e nei fatti oggi pressoché interamente raggiunto, ancora attuale, purtroppo, sembra essere il problema rappresentato dalla necessità di conseguire una effettiva emancipazione psicologica dai retaggi della cultura tradiziona-

le, che continua a far sentire alcune donne ancora troppo vincolate al loro all'interno della famiglia e, di conseguenza, sottovalutate dagli uomini.

E' d'altro canto innegabile che un forte investimento nella carriera lavorativa richieda organizzazione e disponibilità, dedizione: è il mercato che lo impone e chi vuol fare carriera deve conoscere le regole, altrimenti non vale la pena neppure tentare: l'organizzazione del mondo del lavoro concede i riconoscimenti più alti a chi, oltre ad aver dimostrato la propria competenza, è in grado di offrire la maggiore duttilità e disponibilità.

La mancanza di tempo libero da dedicare a se stesse ed alla famiglia è stata in più occasioni sottolineata delle donne come uno degli aspetti più negativi, e sicuramente è anche una delle motivazioni più ricorrenti che vengono addotte per giustificare l'abbandono dell'attività lavorativa o professionale.

Va detto però che, nonostante alcune incertezze, le donne sono in genere molto propositive nei confronti dell'impegno lavorativo e della vita pubblica: ne apprezzano, ancor più degli uomini, la dinamicità, l'autonomia di contenuti e di obiettivi e sono meno "spaventate" dal necessario continuo aggiornamento. In dipendenza di ciò risultano infatti essere quelle meglio disposte nei confronti dell'acquisizione di migliori capacità lavorative a livello internazionale e tecnologico, indispensabili data l'evoluzione che si registra in ogni settore, ed anche nell'attività forense.

Con queste brevi note, ci si pone l'obiettivo di sollecitare, soprattutto nelle stesse donne, una riflessione ed un conseguente cambiamento nell'approccio al mondo del lavoro e della vita pubblica, e quindi al rapporto con il "potere".

La donna in quanto tale non ha e non deve avere rivendicazioni da fare: certa delle proprie capacità - che non sono seconde a quelle dell'altro sesso pur risultando certamente diverse nella loro specificità - deve riporre unicamente in se stessa le proprie chances di successo.

E' quindi dalla consapevolezza del proprio essere, del proprio valore e ruolo all'interno della società, e soprattutto della moderna società tecnologica e globalizzata, che deve nascere ed affermarsi

un atteggiamento nuovo delle donne: senza riscoprire e rispolverare un femminismo che ha sì avuto tanti meriti, ma che a ben vedere - come approfondite indagini sociologiche hanno dimostrato senza equivoci - ha provocato anche tanti guasti, e senza trascendere in una autoelogiazione eccessiva, la donna deve - e può - limitarsi a svolgere la propria attività serenamente, attingendo alle proprie molteplici risorse, certa di poter ambire ai riconoscimenti che merita, anche se la società non si è ancora del tutto affrancata dagli stereotipi presenti anche nel recente passato.

Le donne infatti - che rappresentano più della metà della popolazione italiana - pur manifestando una minore tendenza e predilezione per ruoli "di prima linea", riconoscono come cruciali valori come la solidarietà, la concretezza, l'onestà, la trasparenza, la competenza, qualità tutte che a ben vedere hanno una grandissima valenza nell'ambito dell'espletamento dell'attività lavorativa e libero professionale ed ancor più nel ministero difensivo, demandato agli Avvocati.

Le donne - e i cittadini mostrano fortunatamente di esserne sufficientemente consapevoli - non hanno la tendenza a strutturarsi in cordate, non ambiscono a tessere reti di potere, non ricercano scambi di favori, non apprezzano, e quindi non praticano, logiche di tipo clientelare: hanno invece coraggio ed autonomia di pensiero ed una assoluta e sempre più apprezzata disinvoltura nel mettersi in gioco per quello che effettivamente sono, per le loro competenze e per le loro capacità.

Nel nostro paese le donne all'interno del mondo libero professionale costituiscono ancora una minoranza, sono infatti per un terzo casalinghe, una su cinque impiegata, una su dieci operaia e soltanto una su cento riveste ruoli imprenditoriali, dirigenti o di lavoro autonomo, tuttavia la loro presenza - anche tra gli avvocati - è contrassegnata da un'indubbia e costante tendenza all'aumento nel tempo, tanto da indurre alcuni a parlare di "femminilizzazione" della professione stessa.

E ciò malgrado la constatazione che i dati di riferimento sono falsati, poichè, in conseguenza delle pressioni derivanti dalla obiettiva difficoltà di coniugare le esigenze del lavoro e della famiglia, le

donne abbandonano la professione legale più spesso degli uomini, così come in media accettano più bassi livelli di compenso e di mobilità e approdano più difficilmente a partnership.

Se dunque il predominio maschile sta più o meno lentamente venendo meno dal punto di vista quantitativo (con differenze assai marcate tra diverse zone geografiche), qualche residuo pregiudizio pare peraltro essere ancora piuttosto radicato, sebbene con qualche mutamento nelle motivazioni di fondo.

Secondo alcune ricerche comparativistiche, nonostante la differenza di genere abbia un profondo impatto sul modo di intendere e di svolgere la professione e si risolva quindi favorevolmente per le donne - le differenti qualità riconosciute al sesso femminile e di cui si è detto lo attestano inequivocabilmente - la distribuzione dei ruoli e delle posizioni all'interno del sistema di potere in generale, e quindi nel mondo del lavoro, anche professionale, tende senz'altro ed ancora oggi a valorizzare il maschile.

Si riscontra peraltro un mutato atteggiamento nei confronti del cosiddetto "sesso debole":

fi sino a qualche tempo fa la logica che di fatto relegava le donne in una posizione di chiara e netta subordinazione familiare e le sottraeva così ad ogni occupazione lavorativa che non fosse in qualche modo connessa alla vita della famiglia stessa era legata ad una visione tradizionale, che tratteggiava una famiglia ed una società patriarcali e connotava l'immagine della donna in chiave in qualche modo paternalistica. Non si rinvenivano affatto significative tracce di "paura del confronto", in quanto di confronto non pareva proprio potersi parlare, ritenendosi del tutto distinti e separati i "campi di azione" dei due sessi e soprattutto non essendo riconosciute alle donne capacità nel mondo del lavoro;

fi oggi sembra prevalere una diversa realtà: superata sia nei fatti che nelle convinzioni la visione che ravvisava nella donna minori capacità rispetto al cd. sesso forte e la relegava nell'ambito pressoché esclusivo della famiglia (ove non avviata alla vita religiosa) pare di poter dire che si sia affermata - con particolare riferimento alla generazione "rampante" dei quarantenni - una volontà di emarginazione e di esclusione dettata paradossalmente da una convinzione del tutto contraria, e cioè dalla paura che l'emergere delle abilità della componente femminile e la loro conseguente affermazione possa mettere a rischio le posizioni di "potere" acquisite.

Si può dunque ragionevolmente sostenere che sono scemati i pregiudizi sessisti e l'arretratezza culturale, e che si riscontra in sempre più vasti settori dell'opinione pubblica una diffusa convinzione della donna come preziosa "risorsa" in ogni campo dell'agire umano.

Pare quindi che oggi non si possa più parlare - se non in sempre più rare ipotesi - di una relazione causa - effetto tra il modo in cui le donne sono valorizzate e considerate nella società e la loro affermazione nella stessa e nel mondo del lavoro. Anzi proprio la consapevolezza raggiunta dall'universo maschile dell'avere potenziali e valide "rivali", e quindi una acquisita considerazione sociale anche su piani diversi da quello tradizionale della famiglia costituisce oggi motivo di ostacolo, quasi che il mondo maschile ritenesse di doversi "chiudere a riccio" e compattarsi per evitare una progressiva disgregazione.

Tutto ciò per tratteggiare un quadro attuale della situazione, con riferimento all'affermazione femminile nelle professioni e nell'avvocatura in generale, che tenga nel debito conto i progressi che sono stati compiuti ed anche le maggiori consapevolezze che gli uomini hanno nel corso degli anni acquisito.

Va detto però con estrema sincerità ed obiettività che il motivo principale che si frappone tra le donne e il "successo", va oggi ravvisato paradossalmente nell'atteggiamento delle donne stesse.

Le donne infatti, purtroppo ancora prigioniere di atavici retaggi e generalmente prive - salvo rari casi - di validi modelli di riferimento, tendono al raggiungimento di un obiettivo di "successo" parametrato su modelli maschili e si muovono nella società e nel mondo del lavoro cercando di acquisire e "spendere" qualità di tipo maschile: si può dire con ragionevole certezza che più aumenta il potere economico e sociale delle donne e più paradossalmente diminuisce la capacità nelle donne stesse di identificarsi in un proprio autonomo modello, e - correlativamente - si registra anche una notevole sfiducia e disistima nelle altre donne.

La donna dunque rivendica l'eguaglianza ed è disponibile a fare gli stessi sacrifici dell'uomo per fare carriera, ma vive il proprio impegno nel lavoro come se fosse un uomo, quasi temesse che la propria innegabile diversità possa rappresentare un motivo per essere emarginata, e non già un motivo per una adeguata valorizzazione.

Questo modo di porsi, che a ben vedere rappresenta una logica e pressoché inevitabile reazione, un modo per demolire

penalizzanti stereotipi, fa sì che le c.d. "donne in carriera" vengano per lo più descritte come aggressive, dure, ambiziose, e come tali sgradite soprattutto alle stesse loro compagne di lavoro, benché anch'esse donne. Vengono infatti viste come "pericolose", in quanto si ritiene che, essendo normalmente penalizzate rispetto agli uomini, per poter riuscire debbano avere una determinazione che agli uomini non è richiesta ed assai pochi scrupoli.

Quando un gruppo sociale è identificato storicamente con segni di carattere negativo, ben difficilmente i suoi componenti vengono identificati e giudicati per quello che effettivamente fanno, ma piuttosto per quello che tutti si aspettano che facciano.

La donna dunque non è sino a questo momento riuscita ad uscire dal ciclo vizioso della competizione giocata unicamente sul terreno dello stereotipato modello maschile, che mai potrà esserle proprio, ed a marcare con convinzione la propria diversità, che a ben vedere è anche il principale motivo del suo successo.

Prima di ogni altra cosa, va acquisita da parte delle donne la consapevolezza delle proprie capacità e delle proprie peculiari caratteristiche nell'affrontare il mondo del lavoro e della vita pubblica: proprio la valorizzazione delle differenze deve divenire il punto di forza per dare alla propria attività quel quid in più.

La donna deve provare a pensare a se stessa come ad un soggetto del tutto autonomo, il cui percorso è parallelo a quello dell'uomo e non derivazione di questo, e così acquisire una propria specifica identità sociale.

Oggi l'obiettivo deve essere non più quello di uscire dalla segregazione di genere, che può dirsi raggiunto, ma quello molto più ambizioso di sfruttare le proprie peculiari capacità e sensibilità per perseguire la realizzazione di una integrazione paritaria dei due sessi nell'organizzazione del mondo del lavoro: una interazione, un insieme di relazioni nelle quali ciascuno è egualmente rispettato in quanto portatore di un proprio diverso essere e modo di porsi, ma anche di diritti, doveri, qualità, conoscenza, intuizioni, valori.

Le donne, quindi, debbono vivere orgogliosamente la propria condizione e non avere paura di volare.

Michela Grillo

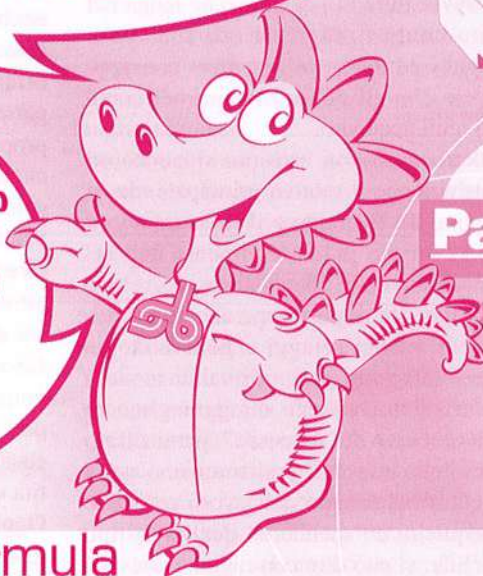
* Avvocato in Bologna - Presidente dell'Organismo Unitario dell'Avvocatura

rinnovare costa troppo? **NOLEGGIA!**

La gestione
del documento
non è mai stata così facile...

**E DA OGGI
CONVIENE!**

...in più, tramite
la forma **ESCLUSIVA**
di **NOLEGGIO a riscatto**
RATA MENSILE,
TUTTO COMPRESO
a partire da
60 €!



Fino al
formato A3

Panasonic DP-1510P

- » Copiatrice digitale formato A3
- » Stampante laser formato A3
- » Scanner Formato A3
- » Compatta e di facile utilizzo

L'esclusiva formula

di noleggio **"TUTTO COMPRESO"**

ti permette di ridurre notevolmente i costi di gestione,
di copie, stampe e di avere macchine d'ufficio

SEMPRE OPERATIVE!



Bevilacqua Stefano s.n.c.

Via A. Noli, 12/e - BERGAMO - Tel. 035 23.43.01 - Fax 035 23.15.38