



PROGRAMMA INIZIATIVA COMUNITARIA EQUAL
Fase II - Azione 2 - Misura 4.2.

Donne e politica

Linee guida per la sperimentazione

Gennaio 2007



DONNE IN POLITICA
(IT-G2-LAZ-097)
(RADEP)

Partnership di Sviluppo Geografica costituita da:
ASDO–Assemblea delle Donne per lo Sviluppo e la Lotta all’Esclusione Sociale,
in qualità di soggetto proponente
IAL–Istituto per la Formazione Professionale di Roma e Lazio
IRES–Istituto Ricerche Economiche e Sociali
PROGETTO DONNA–Centro Studi per la ricerca e lo sviluppo delle pari opportunità
UIL–Unione Italiana del Lavoro

Indice

Introduzione	1
Parte Prima	
Linee guida per la pertinenza delle sperimentazioni	11
1. Area della segregazione verticale diffusa	15
2. Area della disarmonia tra soggetti nell'esercizio della rappresentanza politica	23
3. Area della frammentarietà della mobilitazione per la leadership femminile	29
4. Area dei vincoli materiali alla presenza delle donne in politica	35
5. Area dell'inerzia normativa e comportamentale	40
6. Area dei nodi biografici e delle diversità curriculari	48
7. Area dell'ambiguità del consenso dell'opinione pubblica	54
8. Area dell'incertezza delle volontà nella promozione dell'accesso delle donne	60
Parte Seconda	
Linee guida per la sostenibilità e l'impatto delle sperimentazioni	65
1. Diversità	71
2. Sociopoiesi	78
3. Scelte di vita	84
Parte Terza	
Linee guida per l'efficacia e l'efficienza delle sperimentazioni	91
1. Elementi istituzionali	95
2. Contenuti e temi delle sperimentazioni	96
3. Forme di azione previste	98
4. Criteri di valutazione	102
5. Assistenza tecnica alla presentazione e all'attuazione di progetti sperimentali	104
6. Modalità di presentazione dei micro-progetti	105

Introduzione

1. Il progetto “Donne in politica”: aspetti istituzionali

Le **Linee guida** per la sperimentazione oggetto di questo testo contengono una serie di **indicazioni** riguardanti la **promozione di iniziative di sostegno** alle donne impegnate nella vita pubblica (o che potrebbero esserlo). Le Linee guida sono state messe a punto al termine delle attività di ricerca previste nel quadro del progetto “**Donne in politica**” (definito in sigla RADEP).

Il progetto RADEP è realizzato da un partenariato di sviluppo geografico (IT-G2-LAZ-097), il cui soggetto referente è ASDO e a cui partecipano la UIL Nazionale, Progetto Donna-Centro Studi per la Ricerca e lo Sviluppo delle Pari Opportunità, l'IRES CGIL e lo IAL CISL di Roma e del Lazio. Il progetto è realizzato per conto della Regione Lazio – Assessorato al Lavoro, Pari opportunità, Politiche giovanili, con il finanziamento dell'Iniziativa Comunitaria Equal, promossa dall'Unione Europea/FSE e dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

La finalità generale del progetto è quella di comprendere le **ragioni che mantengono le donne distanti dai luoghi della politica**, per giungere a formulare e a sperimentare ipotesi di soluzione a questo problema.

In particolare, il progetto si collega – nell'ambito dell'Iniziativa Equal – all'obiettivo di ridurre il *gender gap* che si manifesta in molteplici aspetti della vita sociale, affrontando, più specificamente, le forme di **segregazione che colpiscono le donne nel mondo politico e nell'ambito del sindacato**, e che ostacolano la loro ascesa nelle organizzazioni partitiche e sindacali.

Il progetto, della durata di 29 mesi, comprende la realizzazione di attività di ricerca, networking e relazioni istituzionali, sperimentazione e comunicazione pubblica.

In questo quadro, uno degli obiettivi dell'attività di ricerca¹ è la predisposizione di **Linee guida** rivolte soprattutto ai decisori e alle persone in vario modo attive nel mondo politico e sindacale, sia sul versante della ricerca che su quello dell'operatività.

Per la stesura delle Linee guida si sta seguendo la seguente **procedura**.

- Sulla base dei **risultati della ricerca** è stata redatta, innanzitutto, una *Proposta di Linee guida per la sperimentazione*. Il testo, approntato in occasione del convegno "Donne e politica. Alle radici della discriminazione di genere" (Roma, 21 e 22 novembre 2006), conteneva una serie di prime **indicazioni** strategiche e operative fondate su quanto era emerso sino a quella data².
- Tenendo conto delle indicazioni emerse dal convegno citato, le Linee guida sono state riviste e corrette fino ad assumere la forma di questa versione, da utilizzare per l'elaborazione delle attività di **sperimentazione** previste dal progetto. Come si dirà meglio più avanti, le Linee guida sono articolate in **tre parti**, corrispondenti ai tre tipi di **risultati della ricerca** svolta:
 - a. Linee guida per la **pertinenza** delle sperimentazioni (basate sull'identificazione di 8 aree di rischio per le donne in politica, di cui occorre tenere conto per identificare adeguati "regimi" di controllo);
 - b. Linee guida per la **sostenibilità** e l'**impatto** delle sperimentazioni (a partire dall'individuazione di alcune specifiche attitudini di cui le donne sono portatrici nella sfera pubblica);
 - c. Linee guida per l'**efficacia** e l'**efficienza** delle sperimentazioni (sulla base di alcuni criteri di fattibilità, di qualità e di utilizzazione

¹ La ricerca condotta nell'ambito del progetto ha comportato le seguenti attività: ricognizione sulla letteratura scientifica e la documentazione al livello internazionale, nazionale e locale sul rapporto tra le donne e la politica; consultazione di 40 esperte; interviste a key person; survey mediante 270 interviste a un campione di donne impegnate a vari livelli nella politica o nel sindacato nella provincia di Roma e a due panel di esponenti politiche e sindacali di livello nazionale, per un totale di 90 intervistate; osservatorio sulle elezioni politiche dell'aprile 2006 (con un'analisi della stampa e la consultazione di key person); ricerca trasversale e di accompagnamento alle attività del progetto.

² Per informazioni dettagliate sui risultati dell'attività di ricerca sin qui svolta nell'ambito del progetto "Donne in politica", si rinvia al rapporto predisposto nel novembre 2006 e consultabile sul sito web www.donnepolitica.org.

di tempi e risorse, illustrati anche nel Bando e nel Capitolato relativi alle sperimentazioni).

- Successivamente, verranno realizzate le attività di sperimentazione, che consisteranno in **6 micro-progetti** volti al **sostegno** delle donne impegnate nella vita pubblica. Tali progetti potranno riguardare tre **ambiti**: **accesso** delle donne nel mondo politico e sindacale; **esercizio delle funzioni politiche e sindacali**; **conciliazione** tra vita privata e vita pubblica (vedi parte terza). Contestualmente verrà effettuata anche una **ricerca di accompagnamento**, volta a fornire conoscenze e indicazioni utili, sia in merito alle specifiche iniziative svolte, sia riguardo all'intera attività di ricerca condotta nel quadro del progetto "Donne in politica". In tal modo, le sperimentazioni retroagiranno sulla ricerca stessa, conducendola a migliori e più approfondite determinazioni, frutto del confronto con le dinamiche dell'azione sperimentate "sul campo".
- In seguito alle sperimentazioni, e sulla base dei risultati della ricerca di accompagnamento, verranno infine redatte le **Linee guida per il sostegno delle donne impegnate nella vita pubblica**, che saranno messe a disposizione degli interlocutori scientifici e istituzionali del progetto, nonché di coloro che vorranno intraprendere azioni per promuovere una più incisiva presenza femminile nell'arena politica o sindacale.

Questo testo è stato redatto da Claudia Colonnello, sociologa formatrice, e da Daniele Mezzana, sociologo, con la collaborazione di Miriam Bonamini, socio-pedagogista, e Giovanna Declich, sociologa.

2. Approccio e contenuti: i risultati della ricerca come base delle sperimentazioni

Nelle prossime pagine vengono illustrati, a partire dalla **ricerca** svolta nel quadro del progetto "Donne in politica", l'**approccio e i contenuti** principali delle presenti Linee guida. Una particolare attenzione verrà accordata ad alcuni importanti **risultati** della ricerca, in base ai quali sarà formulata una serie di **indicazioni** circa le **sperimentazioni** da effettuare. Tali risultati, come si vedrà più avanti, sono rilevanti in ordine a:

- la **pertinenza** delle sperimentazioni;
- la loro **sostenibilità** e il loro **impatto**;
- la loro **efficacia** ed **efficienza**.

**processo della “socializzazione
del genere nella sfera pubblica”**

Innanzitutto, va detto che la ricerca ha messo in luce l’esistenza di una sorta di **“vuoto sociale”** relativamente alla presenza delle **donne** nella **sfera pubblica**. Oggi, infatti, la realtà politica e sindacale appare priva di regole, significati, relazioni, istituzioni e anche consuetudini, conoscenza tacita, ecc., circa l’esistenza di **due generi**, anziché di uno solo, al suo interno. Le donne che vi entrano si scontrano, così, con questo “vuoto” che le **respinge** e impedisce loro di trovare una collocazione, **in quanto donne**, al di là del fatto che ci possono essere anche non pochi casi di successo al livello **individuale**.

Per contrastare tale tendenza, appare indispensabile confrontarsi con la questione dello **“spazio” sociale** per le donne in politica, a partire da quello che si potrebbe denominare **“processo della socializzazione del genere nella sfera pubblica”**. Quest’ultimo comporta l’interiorizzazione di nuove strutture, norme e relazioni sociali circa la presenza delle donne in politica e rappresenta, al tempo stesso, un “processo di apprendimento”, in senso ampio, da parte dell’ambiente politico e sindacale.

Sulla base della ricerca svolta si è ipotizzato che, per favorire il processo di socializzazione del genere nella sfera pubblica, occorre – come si dirà meglio più avanti – sia **rafforzare le attitudini maggiormente connesse al cambiamento**, tra quelle di cui risultano portatrici le donne, sia **intervenire sui fattori di esclusione** che producono un impatto in termini di resistenza a tale processo.

**i regimi della socializzazione
del genere nella sfera pubblica**

Il punto di vista che è parso più coerente con l’approccio sopra illustrato, e che aiuta a comprenderlo, è rappresentato dall’unione tra le teorie della **complessità** e le teorie sociologiche del **rischio**. Sulla base dei contributi di tali teorie, emerge quanto sia opportuno **ampliare il campo di osservazione e di azione** (anziché identificare singoli interventi) e considerare, nel loro complesso, i principali **“regimi”** che, nei diversi

ambiti sociali, influiscono, nel bene e nel male, sulle possibilità di **partecipazione delle donne alla vita politica**. Da questo punto di vista, infatti, l'**unità di analisi** che viene in primo piano non è, appunto, il singolo intervento, ma il più ampio **regime sociale**. Quest'ultimo può essere definito come l'insieme dei fenomeni, delle norme, delle istituzioni e delle politiche che nel loro complesso gestiscono i diversi pericoli (definiti a loro volta come eventi o processi potenzialmente pericolosi e fuori controllo che minacciano gli individui).

Attraverso i regimi sociali, **i pericoli possono essere trasformati in rischi socialmente gestiti** e controllati. I cosiddetti "**regimi**" della partecipazione politica delle donne, allora, possono essere anche descritti come specifici assetti della gestione dei rischi e delle opportunità nei diversi ambiti sociali.

Applicando questo complesso teorico alla questione del rapporto tra donne e politica è possibile **evitare l'adozione di un approccio "lineare"**, che cerchi cioè di risolvere il problema in modo puntuale, secondo una logica fondata sull'analisi degli input e degli output delle singole politiche. Grazie alla teoria dei rischi sociali si può, al contrario, mettere in evidenza la **necessità di considerare i regimi sociali complessi** che presiedono alla gestione del rapporto tra le donne e la politica. Trascurare l'esistenza di tali regimi e considerare il singolo intervento può infatti condurre, come spesso accade, a introdurre norme che determinano **effetti paradossali**, agli antipodi di ciò che ci si proponeva, a causa delle interazioni complesse tra i diversi elementi del regime in atto.

La ricerca, in sintesi, ha messo in luce lo stretto **nesso che intercorre tra una serie di fattori di esclusione e le diverse attitudini** di quella che è stata definita, sia pure approssimativamente, la **soggettività delle donne** nella sfera pubblica (che saranno illustrati poco oltre).

Andando in ordine, innanzitutto è stata identificata una **tassonomia di aree di rischio** sulle quali sembra importante intervenire. Queste, dal punto di vista della teoria dei rischi sociali, rappresentano le aree di pericolo in relazione alle quali è necessario costruire, o piuttosto rinforzare, **regimi sociali di controllo del rischio di esclusione**. Tale rischio tende, evidentemente, a persistere e a riprodursi, ma i vari regimi identificati possono ridurre l'impatto sulle donne.

Le **aree** sono qui di seguito elencate **nell'ordine** risultante dall'entità dell'**impatto negativo** dei fattori di esclusione sulle donne registrato in

sede di ricerca, in particolare nelle interviste alle donne politiche e sindacaliste³.

Aree di rischio

- Disarmonia
- Frammentarietà mobilitazione
- Vincoli materiali/risorse
- Inerzia normativa
- Nodi biografici
- Ambiguità opinione pubblica
- Incertezza
- Segregazione verticale diffusa

Inoltre, la ricerca ha permesso di identificare una serie di **attitudini** di cui possono essere portatrici le **donne nella sfera pubblica**. Si parla qui di possibili tratti di una soggettività femminile nella sfera pubblica intesa, in senso ovviamente non essenzialista, come l'esito del confronto con il contesto, storicamente determinato, dell'ambiente politico-sindacale a dominanza maschile. Tali attitudini e tratti contrastano i fattori di esclusione, a volte anche solo rendendo le donne consapevoli della loro esistenza, e devono essere quindi sostenuti e rinforzati, in special modo quelli maggiormente connessi all'orizzonte del cambiamento.

Le **attitudini** vengono qui di seguito presentate nell'ordine relativo all'importanza dell'orientamento al cambiamento che esse risultano implicare.

Attitudini

- Senso di estraneità
- Negoziazione privata
- "Mito"
- Negoziazione pubblica
- Approccio critico
- Attività di cura

³ A parte l'area "segregazione verticale diffusa", che è stata considerata separatamente, per la sua natura di contesto generale rispetto alle altre.

- Dinamismo politico-sindacale
- Approccio costruttivo
- Altre dimensioni

Come si è detto in precedenza, si ipotizza che per favorire il processo di socializzazione del genere nella sfera pubblica, occorre **intervenire** sul versante delle **aree di rischio** citate che producono un impatto in termini di resistenza a tale processo, e anche **rafforzare le attitudini maggiormente connesse al cambiamento**, tra quelle di cui risultano portatrici le donne.

**i risultati della ricerca
e le sperimentazioni**

Dal punto di vista delle **sperimentazioni**, questi **risultati** appaiono particolarmente importanti, su più versanti.

Il primo versante, come si è detto, è quello della **pertinenza**, ovvero dell'adeguatezza di un progetto rispetto ai problemi da risolvere. Infatti, la scoperta delle **aree di rischio**, e quindi dei nodi più rilevanti della presenza delle donne nella sfera pubblica, nonché delle ipotesi di **regimi** per metterle sotto controllo, consente di **focalizzare meglio la scelta degli "oggetti" delle sperimentazioni** e dunque di essere maggiormente pertinenti, nel senso sopra indicato. La progettazione delle sperimentazioni, come forse sarà più chiaro dalla lettura della **parte prima**, potrà basarsi su un confronto con temi che non vengono indicati in modo generico od olistico, ma sono determinati e individuati nella loro specificità e concretezza, senza con questo risultare dispersivi (in quanto riconducibili, pur nella loro varietà, a un numero ristretto di aree di rischio). Tali temi appaiono maggiormente corrispondenti alla realtà attuale effettiva in cui si deve intervenire, e si prestano a una migliore traduzione in chiave operativa, grazie alla identificazione dei tipi di regimi che si possono porre in atto rispetto alle diverse aree di rischio.

Un altro versante è quello della **sostenibilità** e dell'**impatto** delle sperimentazioni. La scoperta delle **attitudini** di cui sono portatrici le donne nella sfera pubblica, come si vedrà nella **parte seconda**, può orientare la progettazione delle sperimentazioni; ciò nel senso di considerare le attitudini delle donne come un insieme di **opportunità**, oltre che come **risorse** e punti di forza per garantire la **sostenibilità**, ovvero la prosecuzione nel tempo delle iniziative previste (ad esempio, sulla base di interventi di *empowerment* delle donne stesse), anche questo

in una chiave più concreta rispetto ad altri approcci. Inoltre, è probabile che il riconoscimento, nelle sperimentazioni, di tali attitudini possa anche produrre maggiori **impatti** degli interventi previsti, sia sul piano degli effetti tendenzialmente irreversibili da essi attivabili, sia sul piano del consenso dei vari attori che saranno coinvolti.

Inoltre, la ricerca ha fornito una base per identificare i criteri di **efficacia**, o di concreta fattibilità, delle sperimentazioni e di **efficienza**, soprattutto sul piano dei tempi e delle risorse. Tali criteri, come si dirà nella **parte terza**, sono contenuti nel Bando per la presentazione dei micro-progetti e nel Capitolato allegato al Bando. In particolare, sono riportate informazioni circa le azioni ammissibili, che riguardano **tre ambiti**: l'accesso delle donne nel mondo politico e sindacale; l'esercizio delle funzioni politiche e sindacali; la conciliazione tra vita privata e vita pubblica. Inoltre, sono presenti informazioni circa aspetti quali i tipi di beneficiari, le modalità di assistenza tecnica, i criteri di valutazione, le spese ammissibili, i requisiti delle proposte di progetto, ecc.

3. Struttura delle Linee guida

Queste Linee guida, come già accennato, sono articolate in **tre parti**, oltre alla presente introduzione.

Nella **parte prima**, "Linee guida per la **pertinenza** delle sperimentazioni", vengono illustrate le **aree di rischio per i percorsi politici e sindacali delle donne**, identificate sulla base della ricerca svolta, e alcune indicazioni relative ai **regimi** per affrontare e mettere sotto controllo i rischi rilevati. In particolare, ciascuna area di rischio verrà trattata secondo la seguente articolazione:

- a. la **presentazione critica** dell'area, soprattutto con riferimenti alla letteratura scientifica;
- b. l'illustrazione dei **risultati della ricerca** svolta, nelle sue varie componenti;
- c. la presentazione di alcune **ipotesi di regimi**, nel senso sopra indicato;
- d. suggerimenti di **fonti per approfondimenti**⁴.

⁴ Si rimanda, in ogni caso, per una bibliografia, al rapporto di ricerca sopra menzionato.

Nel testo sono riportati anche alcuni **brani** tratti da varie fonti della ricerca (la documentazione nazionale e internazionale, le risposte ai questionari, ecc.). Questo stile espositivo viene adottato per favorire l'interpretazione di quanto è qui proposto, nel momento in cui ci si ponga l'obiettivo di trasformare, nel proprio ambito di riferimento e di azione, i "pericoli" o le aree di pericolo (nel senso indicato precedentemente) in aree di rischio, da gestire attraverso adeguati regimi.

Nella **parte seconda**, "Linee guida per la **sostenibilità** e l'**impatto** delle sperimentazioni", si presentano quelli che sono stati definiti come tratti, o **attitudini**, di cui le donne sono portatrici in misura diversa, che rappresentano potenzialmente il cambiamento che la presenza delle donne tende a innescare nell'ambiente politico-sindacale. Si forniscono anche alcune **indicazioni** relative alle modalità per rafforzare queste attitudini e renderle patrimonio comune, soprattutto utilizzando **fonti di tipo qualitativo** tratte dalla ricerca. L'uso di questi reperti è sembrato infatti particolarmente efficace per rendere presenti e vivi, sia gli ostacoli quotidianamente incontrati dalle donne nella sfera pubblica, sia le risorse, le capacità, le idee e le convinzioni che le stesse donne esprimono con competenza al riguardo, suggerendo spesso interessanti **spunti per l'azione**.

La **parte terza**, "Linee guida per l'**efficacia** e l'**efficienza** delle sperimentazioni", contiene una serie di coordinate operative per l'ideazione, la redazione e l'attuazione delle iniziative sperimentali previste dal progetto "Donne in politica".

Parte Prima

**Linee guida per la pertinenza
delle sperimentazioni**

Uno dei più importanti risultati della ricerca svolta nel quadro del progetto “Donne in politica”, come si è visto nell’introduzione, è stato quello di aver identificato **8 aree di rischio** per le donne nell’arena pubblica, e le corrispettive **ipotesi di regimi** per controllarne, e dunque ridurne, l’impatto negativo.

Come si è già suggerito in precedenza, tenere conto di tali aree di rischio e di tali ipotesi di regimi può consentire di aumentare la probabilità che le **sperimentazioni** siano **pertinenti**, ovvero che la loro progettazione sia coerente con il tipo e l’entità di problemi da risolvere. Infatti, la tassonomia illustrata nell’introduzione rappresenta uno **strumento** di analisi che permette di identificare temi e questioni rilevanti e di attualità per le donne, e oltretutto riferiti alla specifica situazione della provincia di Roma. Inoltre, tale strumento può consentire, al tempo stesso, un’analisi della realtà relativamente rapida e un approccio analitico e determinato ai problemi, facilmente traducibile sul piano operativo.

Nelle prossime pagine vengono dunque riportati, per ogni area di rischio, una breve presentazione, i risultati della ricerca, alcune ipotesi di regimi – di cui la progettazione delle sperimentazioni può tenere conto – e indicazioni per saperne di più (rinviando, per maggiori approfondimenti, alla bibliografia e alla documentazione citata nel rapporto di ricerca già menzionato).

L’area che viene trattata per prima è quella della **segregazione verticale diffusa**, dato il suo carattere di contesto rispetto alle altre.

Le rimanenti **7 aree** sono presentate in ordine di impatto negativo sulle donne dei relativi fattori, registrato dalla ricerca, vale a dire:

- disarmonia tra soggetti nell'esercizio della rappresentanza politica;
- frammentarietà della mobilitazione per la leadership femminile;
- vincoli materiali alla presenza delle donne in politica/questione delle risorse;
- inerzia normativa e comportamentale;
- nodi biografici e diversità curriculari;
- ambiguità del consenso dell'opinione pubblica;
- incertezza delle volontà nella promozione dell'accesso delle donne.

1. Area della segregazione verticale diffusa

Presentazione

È consapevolezza diffusa che nei Paesi più avanzati si registra una scarsa presenza femminile nei livelli apicali, non solo nell'area politica e sindacale, ma anche in molti altri **ambiti della vita economica, sociale e professionale**. Tale consapevolezza è a volte supportata da ricerche puntuali (ad esempio relative a specifici ambienti organizzativi o settori produttivi) o da statistiche settoriali.

Esiste però il sospetto che il deficit di presenza delle donne nei vari ambiti faccia parte di una fenomenologia di segregazione molto **ampia e sistematica**, di un vero e proprio **contesto generale di dominanza maschile** che potrebbe forse rappresentare di per sé, per la sua consistenza, una specifica **area di parziale esclusione femminile in ambito politico**.

Questa area può essere denominata “**segregazione verticale diffusa**”, in quanto il fenomeno, o i fenomeni, a cui essa si riferisce sembrano presentare almeno due **peculiarità**, rispetto alle dinamiche della segregazione verticale *tout-court* o a quelle proprie del “tetto di vetro”: il fatto di colpire in modo analogo **diversi ambiti** della vita sociale e di agire in **tutte le gerarchie** dei vari livelli considerati.

Segregazione verticale diffusa: alcuni spunti dalla letteratura

Diversi ricercatori sposano la tesi che la scarsa presenza femminile ai vertici della politica non è che un caso speciale dell'esclusione delle donne dalle posizioni apicali di pressoché tutti i settori della vita economica e sociale. Per Marina Piazza, «non appare sensata la tesi secondo la quale le donne crescono nella società mentre vengono respinte nella politica (...). Benché la partecipazione delle donne al mercato del lavoro abbia segnalato negli ultimi anni un andamento in continua crescita, se analizziamo la loro posizione nelle carriere apicali (assimilabili alle carriere politiche) il quadro da positivo si trasforma in negativo». (Piazza, 2005)

Alcuni studiosi segnalano come un aumento sostanziale della presenza di donne nelle cariche politiche non porti necessariamente a un'integrazione in altre aree a dominanza maschile, e viceversa. Ad esempio, sebbene in

Norvegia le donne abbiano raggiunto una presenza nella rappresentanza politica senza precedenti, la loro partecipazione alla vita economica, ai sindacati, alle università è rimasta indietro. Al contrario, negli Stati Uniti negli ultimi anni le donne hanno avuto sostanziali avanzamenti nelle professioni, ma il loro numero nella politica non è aumentato in misura corrispondente. Perciò, secondo alcuni, le donne devono aprirsi la strada in ciascun settore della società, e la loro integrazione in sfere differenti può richiedere strategie altrettanto diversificate. (Bystydzienski, 1995)

A parere di alcuni autori, l'affermarsi di una tendenza a reclutare, tra i candidati, esperti con elevate competenze in settori tecnici a dominanza maschile è un altro fattore sfavorevole all'ingresso delle donne nella rappresentanza politica. (Good, Grandner, Maynes Jo, 1996)

Risultati della ricerca

La ricerca ha raccolto ed elaborato una notevole serie di dati statistici che sembrano confermare, **sia in Italia che negli altri Paesi europei**, la presenza di una segregazione verticale diffusa in ambiti come quelli della **magistratura**, della **Pubblica amministrazione**, delle **professioni**, delle **banche** e delle **assicurazioni**, delle **imprese**, delle **associazioni datoriali** di categoria, della **sanità**, della **ricerca** e dell'**università**, del mondo della **comunicazione** (v. alcuni esempi nel box).

Segregazione verticale diffusa: alcuni esempi in Italia e in Europa

Particolarmente emblematico, nella fenomenologia della “segregazione verticale diffusa”, appare il caso della **magistratura**. Oggi, in Italia, circa il 40,5% dei magistrati in servizio nella magistratura ordinaria è costituito da donne (3.669 su 9.057 magistrati totali; CSM, 2006), ma la loro presenza nelle **posizioni di maggiore responsabilità** rimane **minoritaria**. Nella tabella 1 (vedi più avanti) viene riportata più dettagliatamente la situazione italiana per quel che riguarda la Corte Costituzionale e gli organi dirigenti della magistratura ordinaria, dove è facile notare, nella grande maggioranza dei casi, la **totale assenza femminile nei ruoli di dirigenza**.

Se si osservano i **vertici delle corti supreme europee**, la distribuzione per sesso delle cariche di maggior prestigio risulta pressoché **omogenea in negativo**. Su un totale complessivo di 130 ruoli apicali¹ previsti nei 31 Paesi del *Database on Women and Men in Decision Making* dell'Unione Europea, solo 12 sono occupati da donne. Analizzando le singole situazioni nazionali ci si accorge che in ben 21 dei 31 Paesi europei presi in considerazione non vi è **neanche una donna** a ricoprire questi incarichi. Oltre all'Italia, a condividere questo "primato", vi sono, tra gli altri, Francia, Germania, Inghilterra, Finlandia e Norvegia (dati 2006; Elaborazioni ASDO su European Commission, 2006a).

Vari studi sono stati dedicati al ruolo delle donne nelle **aziende** e alla loro presenza nelle alte cariche e negli organi decisionali. In Italia, in particolare, le **donne al comando** nel mondo imprenditoriale risultano **ancora poche** (v. tabella 2). Circa la presenza di manager, l'Italia si situa subito al di sotto della media europea (31,9%), superando di poco la Svezia (29,8%), la Finlandia (29,7%), la Germania (26,4%) e la Danimarca (23%) (dati 2005; Eurostat, 2006).

Il **mondo accademico** rappresenta un caso emblematico – forse uno dei più noti – di discriminazione femminile. Va ricordato, a questo proposito, che le donne rappresentano nel complesso una quota considerevole della popolazione laureata, anche nel campo degli studi scientifici, tradizionalmente seguiti soprattutto dagli uomini. Ad esempio, nel 2004, su 18.886 laureati in scienze matematiche, fisiche e naturali, 9.831 erano di sesso femminile; sono donne 3.683 dei 5.219 laureati in farmacia. Le donne detengono inoltre il primato anche tra i laureati in medicina, con 19.920 rappresentanti su un totale di 29.439 studenti. I laureati in ingegneria, al contrario, continuano ad essere ancora prevalentemente maschi: 27.918 uomini contro 6.625 donne². In Italia, inoltre, le ricercatrici universitarie sono il 42,9%, ma **salendo nella gerarchia la percentuale decresce** fino ad arrivare a un modesto 15,9% di professori ordinari donna, con alcune differenze significative tra le facoltà (dati 2004; Istat, 2005). Va notato che anche in alcune facoltà a forte prevalenza femminile (in particolare farmacia e psicologia) la percentuale di docenti ordinari è sempre molto sbilanciata a favore della componente maschile. I presidi di facoltà donna sono solo l'11,3%, mentre i rettori sono 2

¹ Si fa riferimento alla presenza femminile nelle posizioni più alte (presidente) delle corti supreme di revisione dei conti, in materia civile e penale, costituzionali e tra i procuratori generali dei Paesi considerati.

² I dati sono emersi da un'indagine condotta tra i Paesi dell'Ocse dall'Oecd Group e sono stati presentati durante un convegno a Parigi, nel novembre 2005, sulle differenze di genere nel mondo scientifico, dal titolo: "Women in scientific careers: unleashing the potential" (CNR, 2006).

su 83, pari al 2,4% (Elaborazioni ASDO su informazioni dei siti delle università italiane³). Se si sposta lo sguardo al di là dei confini italiani, si può vedere come il meccanismo della “forbice delle carriere” accademiche sia praticamente comune alla totalità dei **Paesi europei** (v. tabella 3).

Fonte: ASDO 2006

Tab. 1. – Presenza femminile nella Corte Costituzionale e nella magistratura ordinaria, 2006 (v.a. e %)

CARICA	%	V.A.
Presidente Corte Costituzionale	0,0	0
Membri Corte Costituzionale	6,6	1 su 15
Presidente Consiglio Superiore della Magistratura	0,0	0
Membri Consiglio Superiore della Magistratura	22,2	6 su 27
Presidente Corte di Cassazione	0,0	0
Presidente di sezione Corte di Cassazione	0,0	0 su 45
Consigliere Corte di Cassazione	8,4	21 su 250
Presidente Corte d'Appello	0,0	0 su 22
Presidente di sezione Corte d'Appello	1,3	2 su 151
Presidente Tribunale	2,7	4 su 148
Presidente di sezione Tribunale	16,5	58 su 351
Procuratore della Repubblica presso tribunali	2,0	3 su 148

Fonte: elaborazioni ASDO su dati/informazioni pubblicati nei siti del Consiglio Superiore della Magistratura e della Corte Costituzionale, 2006

Tab. 2 – Presenza femminile nelle alte cariche aziendali in Italia, 2004 (%)

CARICA	%
Consigliere di amministrazione nelle 50 maggiori imprese italiane	1,3
Consigliere di amministrazione delle società quotate	4,1
Donne dirigenti di piccole e medie aziende industriali*	5,6
Consigliere di amministrazione delle S.p.A.	14,3

* dato relativo al 2005

Fonti: elaborazioni ASDO su dati/informazioni di ISTAT, 2004; CERVED, 2005; Federmanager, 2006

³ Lista ricavata da MIUR, 2006.

Tab. 3 – Graduatoria della presenza femminile tra i professori ordinari in alcuni Paesi europei, 2004 (%)

PAESE	%
Lettonia	26,5
Finlandia	21,2
Portogallo	20,9
Spagna	17,6
Italia	16,4
Francia	16,1
Svezia	16,1
Regno Unito	15,9
Norvegia	15,7
EU-25	15,3
Grecia	11,3
Danimarca	10,9
Austria	9,5
Paesi Bassi	9,4
Germania	9,2
Belgio	9,0

Fonte: elaborazioni ASDO su dati/informazioni della Commissione Europea, 2006b

Tali dati suggeriscono che non è vero che la politica o il mondo sindacale siano rimasti indietro rispetto a una società e a un mondo del lavoro e delle professioni più avanzati in tema di parità tra uomini e donne. La politica è, anzi, in media addirittura meno segregata di alcuni altri settori, se si considerano i livelli apicali. Il problema è, insomma, distribuito uniformemente nei diversi settori sociali, politici ed economici, tanto da far parlare, appunto, di un fenomeno di **segregazione verticale diffusa** che sembra un importante elemento di parziale esclusione delle donne dalla vita politica e sindacale. I dati statistici raccolti mostrano, in modo piuttosto diretto e immediato, la presenza di un **contesto di spinte sociali** che, in qualche modo, facilita tale esclusione. È infatti probabile che le differenti modalità in cui l'esclusione delle donne dai vertici si manifesta nei vari ambiti della vita sociale, economica e culturale si rafforzino a vicenda, e che la **sistematicità** di tale esclusione eserciti una **pressione** – dalle caratteristiche e dalla portata ancora poco note – alla quale è molto difficile per le donne sottrarsi.

Ipotesi di regimi

In merito alla “segregazione verticale diffusa”, si possono ipotizzare alcuni tipi di regimi di cui tenere conto. In linea generale, appare importante, innanzitutto, adottare un **sistema complesso e articolato di politiche** volte a indebolire le resistenze alla presenza delle donne ai livelli decisionali, in politica così come negli altri settori della vita sociale ed economica, quali: politiche **antidiscriminatorie**, politiche di **enabling environment**, politiche **family friendly**, politiche di **sviluppo delle carriere** (ad esempio tramite forme mirate di mentoring – v. box).

L'effetto positivo della disponibilità di mentori

Secondo alcuni autori, poiché le reti sociali di partenza delle donne sono in genere più limitate all'inizio della loro carriera, esse hanno un maggiore bisogno di acquisire l'accesso a leader e persone-chiave in vari settori sociali. Un mentore che è ben collegato politicamente, socialmente, o nel mondo degli affari può essere molto utile a superare le barriere. Anche per questo motivo, le donne in posizioni elevate negli affari e nella politica hanno in genere avuto più mentori, anche se spesso al livello informale, degli uomini (Palgi, Moore, 2004).

Inoltre, si possono identificare alcuni ulteriori tipi di regimi, soprattutto sul **versante conoscitivo**, quali ad esempio:

- promuovere, anche sulla base di politiche di sostegno e di un'attività di sperimentazione, la produzione e la elaborazione della **conoscenza** sulla segregazione delle donne nei diversi ambiti e livelli gerarchici della vita sociale, economica e culturale, specialmente attraverso la promozione di studi e ricerche ad hoc;
- favorire, presso i decisori e l'opinione pubblica, una maggiore **consapevolezza** circa tale problematica (ad esempio, tramite seminari, campagne di comunicazione pubblica e programmi educativi nelle scuole);
- promuovere il **confronto tra attori** pubblici, privati e non profit su una più incisiva azione di elaborazione di politiche *mirate* di pari opportunità.

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“Non servono solo scelte legislative; serve anche avviare processi culturali che portino le donne a sfondare il tetto di cristallo, non solo in politica ma in tutte le professioni, perché esiste la difficoltà di raggiungere i ruoli di importanza in tutti i settori” (AN003)⁴

“È un processo che dipende da quanto cambia il ruolo delle donne nella società. Non credo che solo il numero delle donne in politica faccia la differenza, mentre se ci fossero più donne nella società (e anche in ruoli decisionali) la politica ne sarebbe positivamente influenzata” (AN034)

“Le donne hanno fatto negli ultimi tempi un lavoro molto forte, nel senso della formazione e cultura, che rischia di avere un effetto boomerang, se non ci sarà un’adeguata risposta al livello istituzionale e sociale di accoglimento delle loro istanze. Le donne sono disposte a mettersi in gioco e se la società non le valorizza rischia di creare maggiore frustrazione di quella da cui con l’evoluzione culturale si sono emancipate dopo lunghi anni di “sonno” (LN007)

Fonte: ASDO 2006

Per saperne di più

ADMI – Associazione Donne Magistrato Italiane, 2006,
http://www.donnemagistrato.it/Home/Dettaglio/Giudice_Donna/Luglio_2004/ISem_2004.htm

Arcidonna – Iniziativa comunitaria Equal ESSERCI, *Osservatorio: Sindacati*,
<http://www.arcidonna.org/indexweb/esserci/html/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=33&mode=thread&order=0&thold=0&newlang=ita>

Arcidonna, *Donne e politica: La storia*,
<http://www.arcidonna.org/indexweb/arcidonna/html/print.php?sid=39>

Arcidonna, *Osservatorio di genere (area riservata)*, 2006,
<http://www.arcidonna.org/indexweb/arcidonna/html/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=980>

Biancheri R., *Donne nel sindacato. Rappresentanza e pari opportunità*, EDUP, Roma, 2003

⁴ Le sigle stanno ad indicare la codificazione dei questionari, utilizzata in sede di ricerca, a cui si riferiscono le risposte.

Cacace M., Mastropietro E., “Il tetto di vetro. Dati, prove e interpretazione sul fenomeno della segregazione verticale delle donne nelle aree professionali a dominanza maschile”, in: *Sintesi Europea*, 2, 2003, disponibile su:
http://www.donnepolitica.org/docs/Cacace_Mastropietro.pdf

CERVED, *Poche donne al comando*, 2005
http://www.cerved.com/xportal/web/ita/cervedfree/focus/elenco_focus.jsp

CNR – Consiglio Nazionale delle Ricerche, *Donne nella ricerca: molte alla base, poche al vertice*, 2006, <http://www.cnr.it/cnr/news/CnrNews?IDn=1396>

CSM - Consiglio Superiore della Magistratura, 2006,
<http://appinter.csm.it/situffgiud/situffgiud.dll/EXEC/0/E08B9601783130DCF008E340?A>

Federmanager, *Sesta indagine retributiva dirigenti industriali PMI – 2005*, 2006,
<http://nazionale.federmanager.it/tools/elenco/Analisi.asp?r=557&a=4346&s=6541&v=3324&t=7>

FNSI- Federazione Nazionale della Stampa Italiana, *Cpo/Fnsi - Documentazione 2006*, 2006, <http://www.fnsi.it/Contenuto/Cpo/Documentazione.htm>

Frisanco R. (a cura di), *Terza rilevazione sulle organizzazioni di volontariato*, FIVOL, Roma, 2001

Guadagnini M., “Una rappresentanza limitata: le donne nel parlamento italiano dal 1948 ad oggi”, in: *Quaderni di Sociologia*, 33(8), 1987

IPU - Inter-Parliamentary Union, *Women in National Parliaments*, 2006,
<http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

ISTAT, *Annuario Statistico Italiano 2005*, Roma, 2005
<http://www.istat.it/dati/catalogo/asi2005/contenuti.html>

ISTAT, *Come cambia la vita delle donne*, Roma, 2004

Italia.gov.it - Il Portale Nazionale del Cittadino, *L'amministrazione dalla A alla Z*, 2006,
<http://www.italia.gov.it/servlet/ContentServer?channel=HTTP&pagename=e-Italia/CallJsp&jspName=AmmAZGroup&NumRic=5>

MIUR – Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, *Strutture Atenei*, 2006, <http://sito.cineca.it/strutture>

2. Area della disarmonia tra soggetti nell'esercizio della rappresentanza politica

Presentazione

Le donne che hanno avuto accesso alla rappresentanza politica esperiscono spesso un disagio e un senso di estraneità, di impotenza, di delusione che possono essere interpretati come l'effetto di una dinamica di "sfasamento cognitivo" tra i generi quanto a priorità, sensibilità e stili di gestione del potere. Si tratta di una dinamica ricorrente, nei confronti dei soggetti portatori di elementi di diversità e che, in questo caso, riguarda in particolare gli atteggiamenti e i comportamenti degli uomini e – più in generale – la **cultura maschile** dominante nell'ambiente politico, con le sue conseguenze sulle possibilità di successo delle donne.

Inoltre, va considerata la **doppia soggettività** di cui spesso le donne si sentono portatrici, in quanto donne e in quanto esponenti di un partito: tale situazione può creare loro difficoltà nel partecipare pienamente a quei processi di convergenza e di forte identificazione con una parte politica, e quindi con obiettivi, programmi, tempi e priorità che caratterizzano la politica attiva. La doppia soggettività si manifesta a volte in quelle **coalizioni trasversali di donne**, che suscitano diffidenza nei leader di partito.

Disarmonia tra soggetti nell'esercizio della rappresentanza politica: alcuni spunti dalla letteratura

Soprattutto le donne che hanno ruoli nel potere esecutivo, come quelle intervistate dall'Unione Interparlamentare, riportano di avere provato un forte senso di isolamento e la sensazione di essere una minoranza che parlava a nome di una maggioranza. Sono soprattutto loro ad affermare che, senza un numero adeguato di donne, c'è il rischio che le istanze portate avanti dalla poche presenti siano travolte dalla schiacciante predominanza maschile. (IPU, 2000)

Da una ricerca sull'attivismo politico nel Regno Unito, risulta che le donne partecipano di più ad attività "orientate alla causa", come la firma di petizioni o l'acquisto o il boicottaggio di prodotti per ragioni politiche o etiche. Inoltre, da alcune ricerche sulle mobilitazioni dei residenti nei quartieri è emerso che

le donne si impegnano maggiormente in relazione a obiettivi precisi e in specifiche campagne, mentre gli uomini riportano motivazioni più generali e astratte, come “dare il proprio contributo” o “fare la propria parte”. Le donne vedrebbero quindi la partecipazione più come un mezzo che come un fine in sé stesso. (Lovenduski, Norris, Campbell, 2004; Lowndes, 2003)

La studiosa statunitense Lynn Ford mette in evidenza l’atteggiamento ambivalente dei partiti, che creano sezioni femminili al proprio interno, cercando di reclutare attiviste per organizzare altre donne, ma poi impongono alle donne una lealtà prioritaria verso il partito nel suo insieme, denunciando le eventuali forme di solidarietà di genere che si creano in queste sezioni come un fenomeno negativo. (Ford, 2002)

Risultati della ricerca

La ricerca ha messo in luce, presso le donne politiche e sindacaliste, che l’area di rischio “Disarmonia” è quella **prevalente**. Essa è legata a **tensioni e conflitti** prodotti da una **differenza negli approcci, negli stili e nelle priorità** di uomini e donne rispetto all’esercizio del **potere**. Al contrario, essa è scarsamente rilevabile nella stampa, nonostante il suo evidente impatto nella vita delle donne impegnate in campo politico e sindacale. Le diverse fonti (cfr., per i dati analitici su questo e altri fattori, il rapporto provvisorio di ricerca) mettono in evidenza, a tale proposito, **aspetti** quali: la diversa visione del potere delle donne; il loro senso di estraneità all’interno dei partiti; la scarsa percezione della politica come “carriera”; la carenza di protagonismo; la diversa visione del legame con il territorio, rispetto ai politici maschi, ecc..

Si consideri, ad esempio, quanto emerso presso le key persons coinvolte nell’Osservatorio sulle elezioni politiche del 2006 attivato nel corso della ricerca (v. box).

Alcune segnalazioni e considerazioni delle key persons coinvolte nell’Osservatorio sulle elezioni politiche del 2006

“Le donne hanno una diversa visione del potere, per questo il cittadino tende a preferirle; è un diverso modo di comunicare il potere (fare il bene per il bene, anche senza annunciarlo). La donna non ha chiaro che bisogna far sapere ciò che si fa; questo tipo di potere la donna lo rifiuta (è una “cosa sporca”)”.

“I maschi hanno una maggiore vocazione alla competitività (elettorale, ecc.)”.

“Le donne si sentono ‘ospiti’, gradite o meno nel partito; il partito sembra quasi una cosa degli uomini che ‘si apre’ alle donne”.

“Molte escono dal partito e fanno politica nel movimento (o non la fanno per nulla)”.

“Le donne non prendono la parola per disinteresse verso i problemi astratti, o per delega (‘la politica agli uomini e la società alle donne’)”.

“Le donne sono sempre presenti, ma hanno difficoltà a prendere la parola pubblicamente.

“Esistono altre variabili, oltre a quella di genere. Nel mio caso, ha pesato anche il mio colore, la mia provenienza da un paese del sud del mondo, considerato “inferiore”. Con le donne gli uomini hanno un atteggiamento paternalista, che si moltiplica all’inverosimile con una donna di colore del Sud del mondo” (PN101)

“Gli organismi paritari sono diventati il punto d’approdo per le donne che vogliono fare politica: lì si sentono più protette e legittimate”.

Fonte: ASDO 2006

Ulteriori elementi emergono presso le donne impegnate nella politica e nel sindacato, al livello nazionale o locale, che sono state intervistate (v. box).

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“Mi ha sfavorito una certa ingenuità politica e il fatto di credere che la gente mi dicesse ciò che pensava. Le regole di potere a cui una donna è abituata nel suo contesto familiare, non sono quelle che si ripropongono nel mondo politico, e questa diversità di meccanismi è ostativa. Si manca di esperienza nei ruoli. Mi ha sfavorito anche una tendenza personale, e di molte donne, di non voler essere diversa da come sono, sebbene la consapevolezza di essere portatrice di diversità mi ha spesso causato ansia” (LN003)

“(Esistono conflitti) (...) sulla modalità di fare politica, sul problema dell'emergenza. Diventa una modalità di procedere sbagliata, quella solo per questioni di emergenza. C'è la visione della politica come guerra o scontro: o annienti o

vieni annientato. E' proprio tipico degli uomini. Ma la battaglia politica perde di senso. Mi scontro con le donne quando 'fanno gli uomini'. Non ho paura del conflitto sano, ma del fare i conti e i calcoli politici" (AN004)

"Mi ha ostacolato il maschilismo, una concezione della politica fatta più di carriera che di forti motivazioni" (AN101)

"Con gli uomini le occasioni di conflitto riguardano più spesso la concezione della politica e del potere, perché trovo che entrino meno nel merito delle questioni e più nel merito delle logiche di appartenenza" (AN025)

"Gli ostacoli sono dovuti al linguaggio. Per me il linguaggio è politica. Gli ostacoli nascono dal fatto che non ci capiamo" (IN009)

"Le donne, essendo tendenzialmente meno ambiziose, più accoglienti e meno disposte ad una lotta senza esclusione di colpi, possono decidere di ridimensionare i loro obiettivi politici" (LL045)

"Le donne sono portate alla pianificazione e programmazione, fanno campagne elettorali su programmi reali, per questo è più difficile che siano elette" (IL003)

Fonte: ASDO 2006

Ipotesi di regimi

L'area di rischio "Disarmonia", per la sua forte rilevanza, sembra richiedere un insieme articolato di regimi. Tali regimi potrebbero essere tesi, da una parte, a identificare orientamenti circa i problemi legati alle differenze di genere nella concezione e nella prassi del potere e, dall'altra, a gestire le "**reazioni maschili**" negative alla presenza delle donne nelle varie organizzazioni politiche e sindacali. In tal senso, sarebbe importante poter intervenire sui versanti:

- dell'aumento di **consapevolezza** da parte di donne e uomini impegnati in ambito politico e sindacale, specialmente attraverso incontri di informazione e sensibilizzazione;
- della **valorizzazione delle diversità**;

- dell'elaborazione di **nuove forme di regolamentazione** delle interazioni tra i generi nelle diverse organizzazioni, ad esempio a partire dalla predisposizione di codici di comportamento;
- della produzione della **conoscenza** scientifica circa i fenomeni, spesso poco noti, relativi a tale area;
- della **gestione** (ovvero accumulazione, formalizzazione e diffusione) delle conoscenze, ad esempio attraverso strumenti quali osservatori, bollettini, forum di discussione, ecc.;
- del riconoscimento e della gestione dei **conflitti**;
- della **formazione** (ai vari livelli).

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“Bisogna camminare con due gambe: una maschile e una femminile. Bisogna raggiungere un'integrazione di pensiero e non una sovrapposizione o un annullamento” (LL052)

“Occorre considerare normale il conflitto, perché fa parte della politica. Le donne tendono a escluderlo; invece, bisogna affrontare i conflitti, senza essere né sottomesse né aggressive, imparando dalle donne che hanno avuto gli stessi problemi sul lavoro. Ad esempio, un altro lavoro che favorisce l'autorevolezza è fare la preside. Autorevolezza è gestione dei conflitti.” (PN009)

“È necessario creare la condizione perché le donne siano inserite nelle organizzazioni in modo leale aumentando, al tempo stesso, la loro autostima e autoconsapevolezza”

“Se non passa l'accettazione della differenza di genere nella politica, le donne in politica non passano” (IL013)

Fonte: ASDO 2006

Per saperne di più

Bleijenbergh I., de Bruijn J., Dickens L., *Equal opportunities and Collective Bargaining*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1999

Colombo G. (a cura di), *Donne nella politica*, Franco Angeli, Milano, 1994

IPU–Inter-Parliamentary Union, *Politics: Women’s Insight*, IPU Reports and Documents N° 36, IPU, Geneva, 2000

Leccardi C. (a cura di), *Tra i generi*, Guerini e Associati, Milano, 2002

Lovenduski J., Norris P., Campbell R., *Gender and Political Participation*, Electoral Commission, London, 2004

Zajczyk, F., *Chi comanda non è donna. Il ruolo della donna nell'odierno sistema istituzionale lombardo*, Guerini e associati, Milano, 2003

3. Area della frammentarietà della mobilitazione per la leadership femminile

Presentazione

Nonostante la scarsissima rappresentanza politica delle donne, è risaputo anche al livello internazionale che non esiste una **sistematica e coesa mobilitazione** per il superamento di tale situazione. Infatti, le battaglie per l'avanzamento delle donne in politica sono raramente unitarie e i diversi interventi, così come l'attenzione dell'opinione pubblica, appaiono intermittenti (ad esempio, in occasione di episodi di grave violazione dei diritti o della dignità delle donne).

La difficoltà di creare un fronte comune delle donne rende molto difficile, inoltre, la messa a punto di **strumenti di azione integrati e costanti**. Il fronte comune, d'altra parte, è molto difficile da costruire, in considerazione delle profonde differenze esistenti, ad esempio in Italia, su tematiche tradizionali del movimento delle donne (quali la fecondazione assistita, l'aborto, le coppie di fatto, ecc.).

Frammentarietà della mobilitazione per la leadership femminile: alcuni spunti dalla letteratura

In alcune ricerche sul ruolo delle reti e delle organizzazioni femminili nel favorire il prodursi di una consapevolezza di genere tra le elette negli Stati Uniti, è stato messo in evidenza che le donne in politica, se non hanno già maturato in precedenza un'identità di genere, tendono comunque a svilupparla nel tempo, principalmente a contatto con le reti e i movimenti femminili. Questo fenomeno non è stato riscontrato, invece, in una indagine sulle elette nella regione del Veneto, e ciò viene considerato come un punto di debolezza. (Carrol, 2003; Del Re, 1999)

La conoscenza di fatti di attualità che chiamano in causa le questioni di genere, secondo una ricerca di alcuni anni fa, può dare un forte impulso alla partecipazione politica delle donne in direzione di una loro maggiore tendenza ad eleggere rappresentanti di sesso femminile. Negli USA, ad esempio, a seguito della controversia Clarence Thomas-Anita Hill su un caso di molestie sessuali, si è registrato un incremento nelle candidature femminili al senato e un aumento dei contributi all'associazione Emily che sostiene finanziariamente le donne candidate alle elezioni. (Ford, 2002)

Risultati della ricerca

Quest'area di rischio risulta al secondo posto, in quanto a peso attribuito dalle donne politiche e sindacaliste. Il suo impatto, nonostante numerose e rilevanti iniziative anche recenti, è attestato dall'**importanza**, segnalata da varie fonti (soprattutto le key persons coinvolte nell'osservatorio di mobilitazione, di **aspetti** quali: la difficoltà delle donne a creare organismi e **lobbies**; l'assenza di un **networking** tra le elette; la difficoltà delle donne a trovare modalità di selezione concordate delle candidature femminili; la carenza di informazioni relative a iniziative promosse da donne; la mancanza, o scarsa conoscenza, di buone prassi di riferimento, ecc. (v. box).

**Alcune segnalazioni e considerazioni delle key persons
coinvolte nell'Osservatorio sulle elezioni politiche del 2006**

“Le donne non fanno alleanza tra loro”

“A volte le donne non sono capaci di reagire, o sono troppo obbedienti, di fronte a certe dinamiche negative”

“Prima del voto alla Camera c'erano stati appelli di associazioni femminili che si sono mobilitate per fare lobby: è un fatto positivo e vi ho partecipato. Ma dopo la bocciatura, avrei immaginato una protesta, una autoconvocazione organizzata; invece no e questo mi ha rattristato; ognuna è andata per sé”

“Sulla vicenda delle quote rosa, la ministra non è stata capace di creare un rapporto di rete, né nel suo schieramento né in quello di opposizione. Non credo nei trasversalismi: le donne non la pensano allo stesso modo solo perché sono donne. Tuttavia, su alcune questioni, si può tentare di costruire un rapporto”

Fonte: ASDO 2006

Diverse altre informazioni emergono, su questo versante, dalle donne impegnate nella politica e nel sindacato che sono state intervistate (v. box).

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“La mancanza di forti reti di donne è il fattore più importante” (AN036)

“Un altro fattore che penalizza l’ingresso delle donne in politica è l’assenza di lobby che le coinvolgano, visto che esse notoriamente non fanno squadra tra loro” (AN017)

“Ostacola molto l’invidia femminile, alla quale è più difficile rispondere rispetto a quella maschile e fa più male” (AN028)

“Manca una riflessione originale sulle differenze di genere; quindi le donne tendono al consolidamento dell’esistente (ovvero di se stesse), entrando in conflitto feroce anche e soprattutto tra loro. (...) Noto un’enorme perdita di solidarietà femminile. C’è un vuoto di modelli femminili” (IN101)

Fonte: ASDO 2006

Ipotesi di regimi

A questo proposito, sulla base soprattutto delle segnalazioni delle key person menzionate e delle donne politiche e sindacaliste intervistate (v. box più avanti) si può tenere conto di alcune ipotesi di regimi, ovvero:

- la promozione, presso le associazioni e i movimenti femminili, di una **mission** connessa all’aumento di presenza delle donne in ambito politico e sindacale, in posizioni di potere, e alla **progettazione** di concrete iniziative;
- la promozione di modalità permanenti di **networking** (ad esempio tra le donne elette) e di **lobbing**;
- il **rafforzamento delle capacità** delle donne in politica a “fare rete” e, più in generale, di costruire e gestire un loro **capitale sociale** in campo politico e sindacale (attraverso attività di formazione mirate);
- l’avvio di un’**azione integrata** per una maggiore presenza delle donne nei luoghi decisionali della politica, promossa da governi, partiti, sindacati, organizzazioni di donne (v. box seguente).

Gli effetti positivi delle reti integrate

È stato osservato che in tutti i Paesi nei quali la rappresentanza femminile è più elevata, ciò si deve a un'azione integrata promossa da governi, partiti e organizzazioni di donne, che prevede attività di ricerca un monitoraggio costante dei dati relativi alla partecipazione politica, alla rappresentanza e alla presenza femminile negli organi decisionali. (Agnello, 1998)

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“Mi dispiace che le donne abbiano difficoltà a fare squadra su obiettivi politici comuni, a intraprendere percorsi di crescita collettiva insieme. La questione delle lobby è problematica se è una scorciatoia per una gestione maschile di una fetta di potere in qualche modo affidato ad una donna (...). Credo che il protagonismo delle donne in politica si costruisca in modo diverso, facendo crescere esperienze che si misurino con la gestione e in squadra” (AN014)

“Il processo è cominciato ma i provvedimenti non bastano. Servono dei fattori come la maggiore complicità fra le donne e una maggiore fiducia alle donne da parte delle donne stesse. Questo accade meno nelle amministrazioni locali” (AL031)

“Il processo di integrazione della figura femminile nell'ambito politico deve essere sostenuto con più forza dalla collettività. È necessaria una forte spinta affinché la partecipazione delle donne non resti una cosa formale ma diventi realtà. È necessario l'impegno collettivo non solo per promuovere nuovi progetti e iniziative, ma anche per rendere le donne effettive protagoniste nelle decisioni politiche” (AL040)

“Credo che manchi una sensibilizzazione, ma non reputo che le quote rosa siano la soluzione. Sempre come causa della scarsa presenza delle donne in politica, ritengo che manchi la presenza di giovani e una buona comunicazione al livello territoriale” (LL042)

Fonte: ASDO 2006

Alcune segnalazioni e considerazioni delle key persons coinvolte nell'Osservatorio sulle elezioni politiche del 2006

“Penso sia opportuno - anche per prepararsi ad un periodo comunque non facile e felice - che le donne si organizzino in club o circoli per far emergere le proposte per governare la situazione economica e sociale e non si rassegnino alla 'infibulazione della testa e delle idee'. In Europa la situazione è nettamente diversa e noi abbiamo il dovere di organizzarci”.

“Il tema è quali donne candidare? Per questo, la vicenda deve essere gestita orizzontalmente da un Forum di donne, per capire le competenze che sono necessarie (questo manca). È importante una selezione concordata.”

“Sarebbe importante effettuare uno screening delle donne elette e metterle in rete”.

“È saggio e meritevole, attraverso la rete associazionistica e partitica, raccordarsi con le donne che in ambito internazionale stanno svolgendo ruoli da *woman-premiership*: Germania, Brasile, ecc.”

“Occorre creare una rete, che parta dalle commissioni di pari opportunità e che arrivi ad altre reti (es. ANCI, AICCRA, ecc.)”.

“Sono convinta che bisogna puntare a far emergere le proposte operative e concrete poiché, purtroppo, la nostra antologia in materia di politiche femminili è troppo ricca di ‘pessime azioni”.

“La mobilitazione delle donne ha messo in evidenza come esistano e siano vitali i movimenti di opinione diffusi tra le donne di livello professionale medio-alto: dalla politica il discorso sulle quote sta contagiando molti altri ambiti: il giornalismo, la magistratura, ecc.”

“Questo (del 2006) può essere un 8 marzo simbolico per sottoscrivere un patto tra le candidate nelle liste, a livello trasversale, per una autentica applicazione dell'Art. 51 della Costituzione: l'impegno, come priorità nella prossima legislatura, a discutere in Senato la legge sulle quote e a riformare gli istituti delegati alle Politiche di Pari Opportunità Ministeriali per una *governance del mainstreaming*”.

Fonte: ASDO 2006

Per saperne di più

Agnello B., *Esserci. Donne e rappresentanza politica in Europa*, Quaderni di Arcidonna, 1998

Calloni M., “Women’s Networks in the Process of Democratisation”, in: Calloni M., Saarinen A. (a cura di), *Gender, Research and Networks across Boundaries: A Different Approach to Globalisation*, Nordic Council of Ministers, 2002

Del Re A., *Donne in Politica. Un’indagine sulle candidature femminili nel Veneto*, Franco Angeli, Milano, 1999

Ford L.E., *Women and Politics. The Pursuit of Equality*, Houghton Mifflin Company, Boston, 2002

Woodward A.E., *Going for Gender Balance. A guide for Balancing Decision-Making*, Division Equality between Women and Men, Directorate of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, 2001 (Section E: Women's non Governmental Organisations)

4. Area dei vincoli materiali alla presenza delle donne in politica

Presentazione

Quest'area di rischio è ampiamente presente nella letteratura internazionale, e concerne la **questione delle risorse** necessarie per una carriera politica di successo.

Un primo tipo di **risorse** è costituito, ovviamente, da quelle **economiche**, che incidono soprattutto (ma non esclusivamente) sulla possibilità di candidarsi alle elezioni e di accedere ai livelli più elevati della politica. Un secondo tipo di risorse, inoltre, sono quelle che hanno a che fare con il **tempo** e con l'**organizzazione**, le quali incidono sulla possibilità di avere accesso alla politica *tout court*. In effetti, per le donne il lavoro di cura (rivolto a figli, partner, genitori o altri parenti), soprattutto in situazioni di mancanza o carenza di servizi per la famiglia, si aggiunge agli impegni lavorativi in maniera tale da rendere estremamente difficoltoso un percorso di progressione regolare e costante che consenta loro di accedere a posizioni di vertice nei partiti e nei sindacati e di candidarsi per cariche istituzionali.

Vincoli materiali alla presenza delle donne in politica: alcuni spunti dalla letteratura

Le campagne elettorali costano e sottrarre tempo alla propria attività professionale ha un valore anche economico. Nel Regno Unito, ad esempio, gli stipendi parlamentari non sono alti e non compensano la mancata attività professionale. Questo è un fattore che potrebbe avere dissuaso molte attiviste di partito del Regno Unito a presentare la propria candidatura. (Norris, Lovenduski, 1995)

Dalle testimonianze raccolte in un'indagine dell'Unione Interparlamentare, emerge che solo raramente si adottano soluzioni di conciliazione soddisfacenti per le donne in politica. Nei paesi in via di sviluppo, la maggiore presenza di famiglie estese permette alle donne di godere del loro aiuto. In altre parti del mondo, invece, l'assenza di politiche *family-friendly* è un fattore di demotivazione. I servizi di sostegno nei paesi industrializzati sono ben lontani

dall'essere diffusi e per questa ragione le elette si trovano senza appoggio di fronte alle difficoltà legate al loro doppio ruolo di politiche e madri/mogli. (IPU, 2000)

Diverse studiose, nonché militanti, mettono in evidenza come i tempi e l'organizzazione della politica, ad esempio gli orari delle riunioni, rappresentino un potente disincentivo alla partecipazione delle donne. Si tratta di uno degli elementi che contribuisce ad accentuare quella monodimensionalità e quella dedizione totale che rappresentano quasi un segno distintivo e un simbolo della passione politica, ma che costituisce, d'altra parte, un ostacolo praticamente insormontabile per molte donne, quanto meno per lunghi tratti della propria vita. (Shvedova, 1998; Zajczyk, 2003; Del Re, 1999; Leyenaar, 2004)

Risultati della ricerca

La presenza di **vincoli materiali** risulta uno dei principali elementi (il terzo in ordine di importanza) che le donne politiche e sindacaliste intervistate – sia al livello nazionale che a quello locale – hanno citato come elemento di ostacolo al loro impegno (v. il box seguente). Sia queste ultime che le key person intervistate nell'ambito dell'Osservatorio hanno messo, innanzitutto, in evidenza il peso, in positivo e in negativo, della **disponibilità di denaro** in ordine alla possibilità di candidarsi alle elezioni ed essere elette, così come degli **investimenti** fatti nel corso del tempo per radicarsi sul territorio (v. box).

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“Il problema della mancanza di risorse economiche incide moltissimo” (AN036)

“Le spese sono state notevoli. Con il mio lavoro avrei guadagnato di più che facendo la sindacalista. Ma non sono stata disincentivata (...). Ho una grande passione per questo lavoro e ho goduto di condizioni economiche favorevoli grazie alla mia famiglia di provenienza. (...) (la politica) è un sistema espulsivo per le donne, ma io ho avuto sempre sostegno da parte della mia famiglia e di mio marito (...) (IN004)

“I costi di gestione per farsi eleggere (manifesti, volantini, eventi) sono alti. Le donne hanno meno sottoscrittori: non fanno parte di cordate, hanno disponibilità economiche più scarse. Per gli uomini i partiti si fanno maggiormente carico” delle spese elettorali (PN021)

“Le donne, al di là delle capacità, partono svantaggiate, a causa della cultura della nostra società. Non a caso, le donne che si affermano in politica non hanno una famiglia, o hanno un compagno che le supporta molto, oppure hanno mezzi economici rilevanti. Comunque una donna, se ha progetti e convinzioni, deve andare avanti; fa più fatica, ma può raggiungere gli obiettivi” (LL022)

Fonte: ASDO, 2006

Inoltre, le donne impegnate nella politica e nel sindacato intervistate hanno sottolineato la grande rilevanza, in positivo e in negativo, della possibilità di gestire il **tempo** della vita quotidiana e del **sostegno** (familiare o in termini di servizi) per il lavoro di cura.

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“(Ho problemi) per la mancanza di orari, per il fatto che le riunioni siano la sera tardi e diventa quindi difficile gestire la famiglia e mio figlio. (...) Noi donne abbiamo il grosso svantaggio culturale dell’attribuzione del ruolo familiare, carico che gli uomini non hanno.” (LL014)

“I tempi della politica sono ancora legati ai tempi degli uomini e non a quelli delle donne. Ho avuto la fortuna di ricoprire ruoli di dirigenza che mi hanno permesso di ‘limare’ queste difficoltà” (AL050)

“Certamente la politica deve cambiare orari perché è conformata sull’esperienza maschile” (AN028)

“Gli uomini non sono mai disponibili a fare concessioni sull’organizzazione dei tempi della politica (es. fissare riunioni in orari più diurni e meno notturni” (AN020)

“Le abitudini di gestione del tempo nel sindacato sono esattamente il contrario del bisogno di razionalizzazione del tempo delle donne. (...) Soprattutto nell’infanzia di mio figlio conciliare maternità e sindacato è stato difficile” (LN008)

“Dalle riunioni, mi dovevo allontanare quando l’orario diventava tardo. Lasciavo riunioni serali che erano significative. Ad esempio: ho dovuto abbandonare una riunione l’8 marzo (...) perché il bambino era malato. Appena andata via, mi hanno fatto il documento contro” (PN002)

“L’attività politica prende tutto il tempo della vita dopo il lavoro e la famiglia. E i suoi costi sono a carico del singolo. (Per le donne è difficile) per l’organizzazione irrazionale delle riunioni, per i ritmi e gli stili prodotti dalla mentalità maschile. Ho sempre dovuto tenere conto delle responsabilità della vita familiare, che per qualche anno ho privilegiato del tutto rispetto alla politica” (AN027)

“Sugli orari c’è sempre stata questa battaglia per le riunioni fatte di sera tardi o nei giorni festivi, come il sabato” (IN005)

“Non sono le differenze di genere a preoccupare, ma la carenza di servizi che consentano alle donne di conciliare famiglia e vita politica” (LL004)

Fonte: ASDO 2006

Ipotesi di regimi

In merito alla presenza di vincoli materiali, che costituisce un’area di rischio particolarmente pesante per le donne impegnate in ambito politico e sindacale, si possono identificare alcuni tipi di regimi, che potrebbero essere fatti propri da **soggetti collettivi** quali, ad esempio, le commissioni delle elette o coalizioni al livello locale. Tali regimi potrebbero riguardare soprattutto:

- l’avvio di una **nuova stagione di politiche per la famiglia**, che possano far fronte (attraverso la nascita e lo sviluppo di servizi mirati) all’assenza di reti familiari per l’assistenza all’infanzia e alle persone anziane, a favore delle donne con incarichi e impegni pubblici;
- l’impegno per il **cambiamento dei tempi e dell’organizzazione della politica**, rendendoli maggiormente *friendly* per le donne;
- il miglioramento del **coordinamento tra orari** dei servizi e orari dell’impegno politico e sindacale;
- l’aumento delle **opportunità di finanziamento** per le donne che intendono impegnarsi in questo campo (aumentando la capacità di

fund raising delle donne per sostenere, ad esempio, le loro campagne elettorali, o anche favorendo l'accesso al credito);

- la costituzione di **coalizioni territoriali** di attori diversi per il sostegno alle donne impegnate nei vari campi della vita politica, sindacale, sociale ed economica.

**Vincoli materiali: alcune proposte
di donne impegnate nella politica e nel sindacato**

“L'unica cosa da rivedere sono le condizioni per le donne che lavorano. Tutto si riesce a gestire bene se è possibile conciliare lavoro e figli (...); se solo ci fossero più servizi di assistenza sarebbe più facile” (IL036)

“L'impegno è creare una mentalità di reale opportunità di parità nella famiglia e nella società” (LL014)

“Solo un progetto chiaro di servizio ti può aiutare” (LL021)

Fonte: ASDO 2006

Per saperne di più

Cancedda A., Colonnello C., *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa. Linee guida*, ASDO, Roma, 2004

Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna., *Per un nuovo equilibrio tra vita e lavoro – Una rete tra i progetti*, Atti del Convegno, Roma, Palazzo Marini, 6 giugno 2002, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma 2003

Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità, *Kit Candidata*, Roma, 2001

Del Re A., *Donne in Politica. Un'indagine sulle candidature femminili nel Veneto*, Franco Angeli, Milano, 1999

Political Opportunity Program (POP)
<http://www.emilylist.org/do/pop/information.html>

Salone C., *Il territorio negoziato. Strategie, coalizioni, e patti nelle nuove politiche territoriali*, Alinea, Firenze, 1999

Zajczyk F., *Donne e potere. La forza invisibile delle donne di successo*, Rapporto di ricerca Murst-Cofin, Milano, 2003

5. Area dell'inerzia normativa e comportamentale

Presentazione

Quest'area di rischio è identificabile nella tradizione di studio sulle élite politiche, e riguarda quel **nodo spesso inestricabile** che lega comportamenti divenuti ormai consuetudinari e norme (vecchie e nuove) in molti casi snaturate e piegate al **mantenimento dello *status quo***. Questa "inerzia" costituisce così un elemento di grave ostacolo al cambiamento e all'ascesa delle donne nell'arena politica. Il suo effetto (e in alcuni casi forse anche il principale obiettivo) è spesso la **neutralizzazione delle norme a favore della parità** tra uomini e donne in politica.

Inerzia normativa e comportamentale: spunti dalla letteratura

Secondo quanto riportato in uno studio italiano, a volte l'introduzione di quote obbligatorie, in assenza di una seria volontà dei partiti di rendere l'ambiente della politica accogliente per le donne, si è tradotta in un'ottemperanza meramente formale alla richiesta di un maggiore equilibrio nelle liste, con possibili effetti di screditamento delle stesse candidature femminili. (Del Re, 1999)

Alle donne, una volta terminato il mandato amministrativo, di solito non vengono proposti altrettanto spesso che agli uomini incarichi di prestigio, quali ad esempio la nomina a presidenti o consiglieri di enti pubblici. E' un esempio tra i tanti di una consuetudine, al livello comportamentale, che non si applica alle donne e che contribuisce così a consolidare il potere nelle mani degli uomini. (Piazza, 2005)

Risultati della ricerca

Le donne politiche e le sindacaliste intervistate hanno attribuito un **peso relativamente basso** a quest'area di rischio, la quale rispetto alle altre occupa una posizione intermedia. In ogni caso, hanno fornito una serie di informazioni e testimonianze significative a questo riguardo (cfr. per alcuni esempi, il box seguente).

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“Nello statuto del mio partito ci sono norme che prevedono che in tutti gli organismi del partito sia presente una percentuale di donne non inferiore al 30%, ma tali norme vengono puntualmente disattese” (AN020)

“I processi economici e sociali indicano una tendenza all'inevitabilità dell'espressione del ruolo e della visione di genere in politica, ma i processi di tenuta delle forme tradizionali del potere vanno in una direzione opposta e costituiscono un ostacolo pesante da rimuovere” (AL009)

“Più che i tempi della politica, ostacola l'informalità della politica. L'informalità delle decisioni concorre, assieme alla gestione del tempo, a rendere opaco il potere in politica. Spesso, infatti, le decisioni non vengono prese nella sede opportuna” (AN028)

“Esiste un clima concreto che si traduce in giudizi impliciti a far assumere ruoli o responsabilità a uomini piuttosto che a donne” (AN029)

(...) “L'avvio di una politica che consenta alle donne una partecipazione nei luoghi decisionali è ancora fuori dalla mentalità dei partiti, e leggi votate dal parlamento, a stragrande maggioranza maschile, non passeranno mai. Non si vede una strada se non c'è un movimento popolare che la richieda, perché se non si gioca sul ruolo della rappresentanza obbligatoria e sulla qualità della rappresentanza, le donne saranno sempre sottorappresentate; si cerca infatti, da parte degli organi decisionali, di mandare in parlamento poche persone di valore e un numero maggiore di “segretarie d'azienda” cioè di ‘yes women’”(AN008)

“Esiste un ‘subire’ che deriva da forme di pressione indirette, come ad esempio il mancato rispetto delle quote, la definizione dei tempi, l'assenza e la scelta da parte dell'organizzazione di non portare donne nella contrattazione” (LN003)

Fonte: ASDO 2006

L'inerzia normativa e comportamentale è, però, in assoluto, l'area di rischi più presente nella stampa esaminata, che ha dato ampio spazio alla vicenda delle quote rosa e al processo di composizione delle liste. Le varie fonti, in ogni modo, hanno messo in evidenza l'esistenza di gravi fenomeni quali: gli **intoppi** parlamentari al provvedimento sulle quote rosa; l'affermarsi di meccanismi di **cooptazione** penalizzanti, legati al sistema elettorale vigente; la carenza, o l'inadeguata collocazione, di donne nelle **liste**. Ecco, in particolare, nel box seguente, alcune segnalazioni delle key persons coinvolte nell'osservatorio menzionato.

**Alcune segnalazioni e considerazioni delle key person
coinvolte nell'Osservatorio sulle elezioni politiche del 2006**

“Con il proporzionale si afferma una nuova partitocrazia (il potere unito alla comunicazione)”

“Col nuovo sistema elettorale proporzionale, la scelta è demandata al partito in modo esclusivo rispetto all'uninominale; poiché non compaiono i nomi le candidature si possono più facilmente definire nelle “segrete stanze”. Sono importanti anche le autorità locali del partito”

”Alle europee del 2004 si erano composte le liste sulla base di una legge per cui ogni genere non doveva essere al di sotto del 30%; si pensava dunque che le elezioni successive (amministrative del 2004 e politiche 2006) sarebbero state affrontate con una nuova legge sulla presenza delle donne. Invece non è andata così.”

“Il problema non è la quota, ma come viene collocata la persona nella lista”

“Va considerato che entrano in gioco anche le appartenenze delle donne alle diverse correnti, oltre che ai vari partiti”

“La legge sulle quote per un anno è stata all'ordine del giorno, ma mai calendarizzata”

“La proposta Prestigiacomo sulle quote rosa è sempre stata sabotata in ogni modo: il personale politico di certo non ama auto-castrarsi”

“Nella bocciatura della legge sulle quote al Senato, contro chi le proponeva, magari considerandole un male temporaneamente necessario, si sono saldati diversi fronti: chi non le voleva per niente, per paura di perdere il seggio; chi non le voleva perché le riteneva insufficienti; chi le giudicava offensive nei confronti delle donne. Le quote sono state avversate sia da destra che da sinistra, con schieramenti trasversali che si muovevano sulla base di considerazioni spesso anche opposte”

“Col proporzionale non si rispetta il criterio territoriale; col maggioritario c'era una più rilevante importanza di questo fattore; viene meno il rapporto col territorio, là dove la donna può avere più chances”

“Le lobbies femminili a volte fanno un po' da “tappo” verso donne emergenti

“La proposta sulle quote non era condivisibile in quanto riconosceva una percentuale inferiore al 33% fissato per le europee e prevedeva solo sanzioni e non la pena di inammissibilità dei partiti che non rispettavano le quote stabilite per legge”

“È paradossalmente più difficile aumentare il numero delle donne nei consigli comunali o circoscrizionali che al governo. Quello della nomina dei ministri è infatti un atto che fa capo al solo presidente del consiglio ed è più semplice”

Fonte: ASDO 2006

Ipotesi di regimi

Per quanto riguarda quest'area di rischi, si possono ipotizzare almeno tre tipi di regimi, riguardanti:

- la promozione di una **coscientizzazione** circa le **prassi tacite** di ostacolo alla presenza delle donne in politica (attraverso incontri, seminari, iniziative formative);
- la promozione di **sistemi di quote** adeguati e, soprattutto, efficaci, oltre che la **verifica** della loro applicazione (v. box);
- il **sostegno degli attori** che si occupano di aumentare il peso delle donne nella vita pubblica.

La regolazione e la verifica delle quote

Le quote di candidature femminili imposte per legge ai partiti politici sono state applicate in Paesi europei come Belgio, Francia, Italia e in qualche Paese dell'America Latina. Questo tipo di azione, però, sembra avere avuto successo in alcuni Paesi più che in altri, come ad esempio in Argentina, mentre in misura minore in Belgio e in Perù. In Francia, Messico e Brasile gli effetti rilevati sono stati scarsi, come anche in Italia. Il successo di questo tipo di azione dipende soprattutto dalle modalità di applicazione della misura stessa e dai fattori che ne determinano il funzionamento: il livello minimo e massimo di quote stabilito per legge, se esistono precise indicazioni che regolano la posizione di una donna all'interno della lista elettorale e le sanzioni applicate agli inadempienti. (Norris, 2004; Beccalli, 1999)

Si ritiene, in seguito a diversi studi sull'argomento, che le donne siano favorite dall'esistenza di sistemi elettorali che pongono limiti alla ricandidatura di soggetti già in carica e che favoriscono invece il ricambio della classe politica. Quello della tendenza a ripresentare gli eletti è infatti considerato uno dei maggiori ostacoli al successo elettorale delle donne, che di solito, essendo *outsiders*, devono guadagnarsi il loro posto in qualità di "sfidanti". (Ford 2002)

Ecco, inoltre, alcune informazioni ulteriori, desunte dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato e dalle segnalazioni delle key persons coinvolte nell'osservatorio sulle elezioni politiche del 2006.

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“C'è da fare un grande lavoro nei partiti: cambiare cultura e varare norme antidiscriminatorie al livello partitico e istituzionale” (AN023)

“L'unico meccanismo che potrebbe favorire l'ingresso e la concreta partecipazione delle donne in politica sarebbe l'introduzione di provvedimenti legislativi che non si limitino, però, a favorire la candidatura delle donne, ma che ne assicurino l'elezione (es. l'alternanza di donne e uomini nelle liste)” (AN017)

“Più si stabiliscono regole trasparenti e chiare sulle carriere politiche, la possibilità di essere eletti e l'accesso a tutti i livelli della politica in generale, maggiore sarà la possibilità per le donne di rompere l'omertà maschile riguardo alla vita politica. Il problema centrale non è quello culturale/sociale (sono solo sovrastrutture), ma è quello delle regole di accesso (come premiare in modo chiaro e trasparente)” (AL017)

“Bisognerebbe prendere esempio dalla CGIL, che ha affrontato da almeno 15 anni la parità al suo interno imponendo certe regole che ha fatto pure rispettare. Quindi è possibile” (IL015)

“Un partito che non fa certe cose deve essere indicato all'opinione pubblica” (AN023)

“Le donne rifiutano di essere considerate una pedina che deve sostituire un'altra pedina. Vorrebbero essere messe in condizione di rappresentare la società intera con lo stesso titolo degli uomini. Infatti, la partecipazione non si realizza ancora perché gli uomini dei partiti considerano ogni donna un pericolo per il proprio posto. Se non si è obbligati con norme, non si agisce autonomamente (l'esperienza dell'ultima legge elettorale lo conferma)” (AS007)

Fonte: ASDO 2006

**Alcune segnalazioni e considerazioni delle key person
coinvolte nell'Osservatorio sulle elezioni politiche del 2006**

“In realtà, senza regole le situazioni non si sbloccano. Le parlamentari hanno sottovalutato l'importanza delle regole; hanno pensato che il sistema delle regole (cioè, ad esempio, le quote rosa) fosse secondario rispetto alle scelte politiche”

“Considerata la situazione, le quote sono indispensabili”

“Ogni volta che in Italia abbiamo avuto norme vincolanti, c'è stato un aumento di donne”

“Non è solo una questione di conciliazione: è un sistema che è impallato. In questo sistema, la soluzione al problema viene lasciata al livello personale. Esistono donne giovani che sono in marcia ma, anche se i loro ragazzi le aiutano, le cose non cambiano”

“Occorrono proposte che rompano l'ingranaggio”

“Assisteremo, con questa legge elettorale e nella prossima legislatura, a una forte crescita del discorso delle quote (...). Ci si è accorti troppo tardi, in questa legislatura, che la funzione politica stava cambiando e che il discorso sulle donne in politica è serio ed emergente, ma nella prossima il problema dovrà essere affrontato. Tra l'altro, aver approvato la legge al Senato non è stato del tutto inutile, dato che per il regolamento una legge approvata in uno dei due rami del Parlamento ha una corsia preferenziale nella nuova legislatura”

Fonte: ASDO 2006

Per saperne di più

Beccalli B. (a cura di), *Donne in quota. È giusto riservare posti alle donne nel lavoro e nella politica?*, Feltrinelli, Milano, 1999

Brunelli G., *Donne e politica. Quote rosa? Perché le donne in politica sono sempre così poche*, Il Mulino, Bologna, 2006

Cardinali V., *Pari opportunità ed effetti perversi*, Franco Angeli, Milano, 2004

Dahlerup D., “Comparative Studies of Electoral Gender Quotas”, paper presented at *International IDEA Workshop*, Lima, 23-24 February 2003

Del Re A., *Donne in Politica. Un'indagine sulle candidature femminili nel Veneto*, Franco Angeli, Milano, 1999

Piazza M., *Ingressi riservati. Donne e uomini nelle carriere politiche*, Franco Angeli, Milano, 2005

www.emilyna.it

www.usciamodalsilenzio.org

6. Area dei nodi biografici e delle diversità curriculari

Presentazione

Quest'area di rischio riguarda i **nodi biografici più ricorrenti e più difficili da sciogliere per le donne che fanno una scelta impegnativa come quella per la politica**. Tali nodi contribuiscono a produrre una "diversità curriculare" femminile, ovvero una frequente **differenziazione dei percorsi di accesso e progressione di uomini e donne in politica**. I percorsi delle donne tendono infatti a essere più facilmente caratterizzati da discontinuità, diversioni, ritorni e ritardi, che a loro volta sono all'origine di quel sentirsi, o essere considerate, **outsiders** che tanto spesso le penalizza. In questo ambito, si possono identificare tre "luoghi" di differenza, nelle biografie delle donne, che incidono sul loro percorso politico, ovvero: il modo in cui avviene la **socializzazione alla politica**; i **percorsi professionali** delle donne e il loro rapporto con la politica; la dimensione del **lavoro di cura**.

Nodi biografici e diversità curriculari: spunti dalla letteratura

Le donne che hanno sviluppato ambizioni politiche spesso hanno vissuto un processo definito dagli studiosi "controsocializzazione di genere". Tale processo è probabilmente avvenuto nell'infanzia, con genitori politicamente impegnati che hanno incoraggiato il comportamento anticonformista della figlia, oppure può essere accaduto nell'età adulta, come conseguenza dell'educazione dei figli, grazie a un coniuge collaborativo, all'impiego in una professione di intermediazione, o in seguito all'insorgere di un problema rilevante che ha fornito alla donna una posta in gioco per l'entrata in politica. (Flammang, 1997)

In una ricerca sulle élite politiche e professionali, emerge la notevole differenza tra uomini e donne riguardo alla questione delle aspettative per il futuro. Le donne, infatti, manifestano un senso di insicurezza decisamente superiore a quello degli uomini di fronte alla previsione del posto che occuperanno nei successivi cinque anni. A questa insicurezza si unisce l'indecisione circa la strada che esse intendono effettivamente perseguire negli anni a venire, anche in relazione all'evoluzione della propria situazione familiare. Ne conseguono a volte decisioni personali improvvisate e contradd-

dittoie, che contrastano con l'impegno e la determinazione fino a quel momento posti nel conseguimento di una carriera di élite; altre volte, un graduale abbassamento dei propri obiettivi professionali e politici. (Vianello, Moore, 2004)

Risultati della ricerca

Quello dei nodi biografici e delle diversità curriculari risulta essere un'area di rischio di **media rilevanza** in ordine all'esperienza politica o sindacale, secondo quanto emerge presso le donne impegnate in questo campo. Dalle varie fonti consultate, essa risulta avere una certa **pregnanza** e **consistenza**, considerando fenomeni quali:

- sul versante della socializzazione alla politica, la mancanza di una specifica **formazione** alla politica rivolta alle donne, che sia finalizzata a sviluppare specifiche capacità, a consentire una maturazione personale e a promuovere l'autostima;
- circa i percorsi professionali, la maggiore sensibilità delle donne rispetto al problema di far riconoscere in politica le **competenze maturate al di fuori**, in diversi settori (come la giustizia, l'informazione, l'educazione, la sanità, ecc.) – e a vari livelli di responsabilità e rilevanza. Ciò a fronte di una tendenza a riprodurre forme di segregazione orizzontale per cui si attribuiscono alle donne incarichi ritenuti “femminili” e, parallelamente, a coinvolgere (per motivi di immagine) personaggi dello sport e dello spettacolo.

Inoltre si conferma che l'eccessivo carico del lavoro di **cura** rappresenta uno “zoccolo duro” che a tutt'oggi ostacola la partecipazione delle donne alla vita politica e sindacale.

Per avere una idea più completa della configurazione di quest'area di rischio, si possono esaminare alcuni brani tratti dalle interviste a donne politiche o sindacaliste e le segnalazioni delle key person coinvolte nell'osservatorio (v. box seguenti).

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“La cura di mio figlio richiedeva tempo, ma ho potuto contare su un aiuto in casa. Ho condiviso le responsabilità familiari con mio marito. Ho rinunciato a una candidatura come consigliera alla Provincia di Roma perché ho dato priorità alla famiglia” (AN030)

“Nei primi tre anni di vita ho avuto difficoltà a conciliare attività politica e impegni familiari. Ho rinunciato a una candidatura per maternità (...) Gli orari serali e gli impegni politici anche nel fine settimana hanno limitato la mia vita culturale. Ho dato priorità alla politica” (AL050)

“(sulle cure) Significa ogni volta scegliere con tanta fatica, conciliare impegni personali con quelli del lavoro (...). Confrontando le carriere interne tra uomini e donne, per gli uomini c'è stato sempre un percorso facilitante. A me, invece, sono state chieste più esperienze, ponendo quindi ostacoli. Ho subito molte discriminazioni indirette” (IN007)

“Trovo assolutamente inconciliabile il sistema dei tempi politici con qualsiasi altra attività (...) quando ne ho avuto la necessità ho dovuto interrompere completamente l'attività politica. Le necessità familiari escludono totalmente la possibilità di fare contemporaneamente politica” (LL041)

“Alle donne vengono riservati tradizionalmente incarichi in alcuni settori (ad esempio, politiche di genere, pari opportunità, pubblica istruzione)” (AN020)

“Le donne fanno sempre attività di sportello. Agli uomini non viene mai chiesto” (IN010)

“L'attività politica non fa sconti, neanche in relazione ad attività di assistenza che non possono essere delegate. La competizione è talmente spinta da comportare automatiche 'retrocessioni' in caso di cosiddette assenze non giustificate” (AN026)

“La vita politica è senza orari, il che impedisce una regolare programmazione di altre attività” (AN026)

Fonte: ASDO 2006

**Alcune segnalazioni e considerazioni delle key person
coinvolte nell'Osservatorio sulle elezioni politiche del 2006**

“Il percorso della carriera politica, una volta, era legato a un’idea di volontariato rispetto al partito; ora è più strutturato, come una qualsiasi carriera. Questa è solo maschile, e la donna sa di essere esclusa: non pensa di poter fare carriera; è un percorso che richiede anni di vita”

“C’è una grande importanza della famiglia di contorno: il clan familiare è più forte attorno all’uomo, non viceversa”

“La conciliazione incide certamente in questa vicenda: è un tratto dell’identità delle donne”

“Per le donne in politica, c’è lo zoccolo duro dei carichi delle cure familiari”

Fonte: ASDO 2006

Ipotesi di regimi

Si possono identificare, circa tale area di rischio, alcuni tipi di regimi relativi alla gestione delle specificità dei percorsi biografici delle donne che accedono alla dimensione politica. Tali regimi, come emerge anche presso le varie fonti (v. per alcuni esempi i box) possono riguardare, tra l’altro:

- la necessità di tenere conto delle esigenze di differenziazione dei percorsi di accesso e di progressione da parte delle donne nella carriera politica, creando (ad esempio, tramite iniziative di sensibilizzazione dei leader politici e sindacali) un **ambiente favorevole** a un ingresso ritardato o a un rientro, e alla ricerca di un equilibrio tra le diverse aree della vita;
- il sostegno delle donne in ingresso o in rientro nella politica, sul versante della costruzione di **capacità**, attraverso attività di formazione fondate, in questo come in altri casi, su una specifica azione di analisi dei fabbisogni formativi;
- la **valorizzazione**, in campo politico e sindacale, delle specifiche **competenze** e delle **esperienze professionali** di cui le donne possono essere portatrici;

- la promozione, tramite specifiche iniziative di politica culturale (convegni, seminari, riviste, siti internet, ecc.), di una concezione diffusa della cura **in quanto valore pubblico** e non come “peso” gestito individualmente dalle donne.

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“Bisogna creare più opportunità di formazione politica per le donne e di approfondimento, con modalità molto più ampie ed agili, che vadano al di là dei classici seminari (modalità più brevi ma più ricche)” (AL018)

“Credo che le leggi e le norme che possono incentivare la presenza delle donne in politica o nel sindacato sono importanti, ma devono essere affiancati da un’azione di formazione delle nuove generazioni” (IL012)

“Bisognerebbe dare maggiore spazio alle donne. Infatti, quando vengono affidati loro alcuni incarichi, questi sono sempre legati ad ambiti familiari e sociali (...) Andrebbero offerte maggiori opportunità di confronto” (LL053)

Fonte: ASDO 2006

Alcune segnalazioni e considerazioni delle key person coinvolte nell’Osservatorio sulle elezioni politiche del 2006

“Occorre qualificare la rappresentanza femminile”

“Spesso si sente dire alle donne una cosa che gli uomini che fanno politica non dicono mai: “Non sono adatta, non mi candido perché non sono capace”. Occorrerebbero veri e propri corsi di autostima”

“Le donne (così come anche gli uomini) devono poter portare in politica le loro competenze, già applicate dall’altra parte della staccionata”

Fonte: ASDO 2006

Per saperne di più

Bormioli S., “Contributo per la messa a punto di un approccio strutturale al rientro delle donne nel mondo del lavoro”, relazione al convegno *Risorse a rischio*, ASDO, Roma, marzo 2005

Bernardt E.M., *Female Careers between Employment and Children*, European Observatory on Family Matters, 2000

Cancedda A., *Leadership femminile e azione sociale: implicazioni per la ricerca e per lo sviluppo delle carriere femminili. Documento finale*, ASDO, Roma, 2002

CCF – Centro di Cooperazione Familiare, *Ricerca-Azione su un nuovo equilibrio tra professione e vita familiare in Uruguay, Rapporto finale*, CCF, Roma, 2002

Isfol – Unità Pari Opportunità, *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, Roma, 2004

Locatelli P. (a cura di), *Per una maggiore parità tra uomini e donne nella sfera pubblica e nella sfera privata*, Sestante Edizioni, Bergamo, 2006

Mezzana D., Montefalcone M., Quaranta G., *Modello operativo di Analisi dei Fabbisogni Formativi (MOAFF), Manuale, Laboratorio di Scienze della cittadinanza*, Roma, 2004

Vianello M., Moore G., *Gendering Élites: Economic and Political Leadership in 27 Industrialized societies*, Macmillan, London, 2000

7. Area dell'ambiguità del consenso dell'opinione pubblica

Presentazione

Nel dibattito internazionale sulle donne in politica, si rileva un **sorprendente scarto** tra le **opinioni** (di solito molto positive) espresse dagli elettori circa l'importanza della presenza femminile nei luoghi decisionali della politica e il loro **effettivo comportamento** al momento del voto, che invece tende a penalizzare la componente femminile.

Esiste anche un'**ambiguità di fondo sulle aspettative** nei confronti delle donne politiche, spesso criticate sia se si comportano – secondo gli stereotipi – “da uomini”, negando la propria femminilità, sia se agiscono “da donne”, compromettendo così la propria credibilità. Un esempio di questo atteggiamento contraddittorio è il cosiddetto ***motherhood bind***, riportato spesso in letteratura, in virtù del quale “se non sei una madre, sei una donna fallita, se sei una madre non puoi fare sul serio in politica”.

Il risultato è spesso, dunque, un **comportamento elettorale** altrettanto ambiguo e non di rado difforme rispetto alle intenzioni dichiarate.

Anche i **media** svolgono spesso una funzione in tal senso, facendo propri gli stereotipi di genere e concentrano l'attenzione sull'immagine o sulla vita personale delle candidate, oppure riportano i punti di vista delle donne politiche solo in relazione alle cosiddette “questioni femminili”.

Ambiguità del consenso dell'opinione pubblica: spunti dalla letteratura

“Una delle ragioni per cui le donne avrebbero maggiore difficoltà ad affermarsi in politica riguarda una sorta di pregiudizio culturale presente in gran parte delle società, secondo il quale il potere “stona” addosso alle donne. Per Del Re, lo iato temporale tra il diritto al voto maschile e il suffragio universale, che in Italia è stato di circa trent'anni, «ha avuto effetto nel determinare e costruire l'immaginario collettivo rispetto alla costituzione della gestione democratica del potere e alla strutturazione della classe dirigente politica. Ha avuto effetto cioè nel far apparire come credibile e competente una classe politica esclusivamente maschile e nel far apparire come *outsiders* le donne “aggiunte” in periodi successivi”. (IPU, 2000; Del Re, 1999)

Le “donne di successo” devono avere elaborato un qualche modo per risolvere il problema dello sconvolgimento che l’attività politica contemporanea porta nella vita domestica. Tuttavia, le donne politiche sanno che questa competenza può rivoltarsi contro di loro. Per tale motivo, si preoccupano di apparire come donne “comuni”. Perfino Golda Meyr, ricordano Garlick, Dixon e Allen, si faceva fotografare mentre faceva il bagnetto al nipote. Proiettare questa immagine accettabile è un modo di prevenire la vecchia critica che si è innaturali e pericolose perché si sono attraversate le barriere di genere. (Garlick, Dixon, Allen, 1992)

È stato rilevato che i media attirano l’attenzione del pubblico verso l’aspetto esteriore concentrandosi sulle pettinature, il colore o il taglio dei vestiti delle candidate piuttosto che sul contenuto del loro messaggio (Ford 2002). Alcuni studi sui media hanno registrato anche possibili distorsioni e temi stereotipati. Ad esempio, delle notizie con un contenuto significativo sulle donne al Congresso degli Stati Uniti, il 15% menzionava temi relativi al sessismo o all’esclusione delle donne, il 4% trattava il problema dell’equilibrio tra carriera politica e responsabilità familiari, e il 3% faceva riferimenti espliciti al look e all’abbigliamento. Inoltre, le donne erano più frequentemente presentate per il fatto di lavorare insieme su questioni di interesse comune – aborto, salute femminile, e riforma sanitaria (29% degli articoli), o come agenti di cambiamento (16%). (Bystrom, 2004)

Risultati della ricerca

Le donne politiche e sindacaliste intervistate, sia al livello nazionale che a quello locale, attribuiscono complessivamente **scarso peso** a quest’area di rischio, anche se va detto che essa è stata segnalata da circa 1/3 delle intervistate e risulta suffragata ampiamente dalla letteratura. Tale area di rischio, comunque, sembra avere maggiore importanza per chi “tiene il piede in due staffe”, avendo un impegno politico o sindacale a tempo parziale.

Quest’area di rischio è in ogni caso tra le più presenti all’interno della stampa esaminata (v. box) che, ad esempio, ha sì riportato gli esiti di **sondaggi di opinione** decisamente favorevoli a una massiccia presenza di donne in politica, ma d’altro canto ha spesso contribuito attivamente a riprodurre **stereotipi di genere** sulle donne impegnate in questo campo. Diverse fonti hanno inoltre segnalato fenomeni quali la preferenza degli sponsor a finanziare le campagne di candidati uomini (ritenuti più

affidabili) e la scarsa presenza di candidate e di giornaliste nelle trasmissioni televisive dedicate alle elezioni.

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“Le donne di potere hanno paura di essere collocate nei ruoli segreganti al livello orizzontale e quindi cercano di omologarsi al maschile per poter mantenere il potere” (LN006)

“C'è discrepanza tra ciò che viene detto sui media e ciò che viene fatto (le donne non sono votate)” (PN006)

“Siamo ancora lontani da una reale partecipazione delle donne in politica al livello decisionale (al livello di base le donne ci sono). Quando si riuscirà ad interrompere questo meccanismo di esclusione, dovuto sia alla persistente presenza di preconcetti, sia alla diversità di approcci tra uomini e donne si arriverà a un sistema politico più aperto che consenta una maggiore capacità di imporre la presenza femminile a livelli direttivi” (AL005)

Fonte: ASDO 2006

Campagna elettorale, media e presenza delle donne

Le attività dell'Osservatorio sulle elezioni politiche del 2006, promosso nel quadro della ricerca “Donne e politica”, hanno permesso di registrare alcuni interventi circa la scarsa o inadeguata visibilità mediatica delle donne nella campagna elettorale. Una delle key person interpellate, ad esempio, ha affermato:

“Negli ultimi giorni la campagna elettorale si è fatta noiosissima e lunghissima e hanno troneggiato le banalità, tra le quali la totale assenza di donne politiche o giornaliste impegnate nei faccia a faccia”

Nel sito university.it, il 2 gennaio 2006 è stato riportato un dibattito che ha trattato questi temi. Eccone un estratto:

(...) Maria Teresa Bassa Poropat ha invece posto l'accento sulla competenza, sull'innata capacità di mediazione delle donne e sul problema del difficile rapporto con i media. “Le donne vengono intervistate quasi sempre quando vengono affrontati ambiti legati ai compiti di cura, come le politiche sociali o l'istruzione. Mai quando si parla di economia o di temi considerati storicamente maschili”. “Il problema è che spesso in questo errore, in questi stessi luoghi comuni, incappano anche le giornaliste” ha ribadito Grazia Vendrame che nel corso del suo intervento ha rivelato l'intenzione di far nascere a breve una Scuola di formazione politica rivolta alle donne (...).”

Un altro contributo è apparso sul sito "osservatoriosullalegalita.org" il 14 maggio 2006:

"(...) E` partita invece dai risultati di una ricerca mondiale sulle donne nei media organizzata dalla World Association for Christian Communication ed effettuata anche in Italia dall` Osservatorio di Pavia e da professori e studenti di varie università italiane, la discussione tenutasi ieri a Roma con il titolo "Donne e Media: `ancelle` o signore della comunicazione?", organizzato da diverse associazioni con la collaborazione della Commissione pari opportunità della FNSI. Il seminario ha evidenziato come le ricerche effettuate e pubblicate di recente hanno mostrato quanto l`immagine e la presenza delle donne nei media sia ancora fortemente segnata da stereotipi e quanto anche la loro posizione nella piramide dei media sia ben lontana da una reale parità, il che ha ripercussioni non solo sulla qualità dei vari prodotti della comunicazione, ma anche sulle strategie editoriali e sulla qualità dell`organizzazione del lavoro."

Un punto di vista al riguardo è quello di Lidia Menapace, in un testo citato in *Peacelink*, 14 aprile 2006

"(...) ho preso parte alla campagna e se la si svolge senza media (le candidate hanno avuto il privilegio di poter parlare di politica, dato che erano e sono state censurate, escluse, non citate da tv, radio e giornali) il dibattito diventava subito interessante, le discussioni molto vivaci e significative: la passione politica c`è ancora, questo non è un paese vinto o spento, ha ancora molte risorse di resistenza democratica. Le donne sono state protagoniste non registrate sulle piazze e nelle sale e nei dibattiti, mi sembra di essere stata in una campagna elettorale "altra", che non ha avuto riscontro comunicativo, e che la comunicazione non abbia svolto il suo mestiere. Ancora oggi si dice che vi sono novità negli e nelle elette e poi si nominano soubrettes, campionesse sportive e giornalisti, mai persone che hanno mostrato di avere un pensiero politico e una attività significativa. Spero che riusciremo a varcare questo difficile momento e a dare una raddrizzata alla vita politica del nostro paese, per poterci occupare delle cose reali."

Fonte: ASDO 2006

Ipotesi di regimi

Circa tale area di rischio, appare importante, innanzitutto, promuovere una **conoscenza più mirata**, presso l'opinione pubblica, degli ostacoli e delle opportunità esistenti per le donne negli ambiti politico e sindacale.

Inoltre, sembra fondamentale favorire la diffusione di nuovi **modelli di rappresentazione pubblica** delle donne, in collaborazione con le **organizzazioni delle donne** nei vari settori (politica, sindacato, movimenti, associazioni). In questo senso, è indispensabile un lavoro sui **media** nel loro insieme, attraverso iniziative di monitoraggio, di sensibilizzazione degli operatori dei media, di diffusione di informazioni su modelli innovativi o di punta nell'ambito dell'impegno delle donne in politica, ecc.

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“Bisogna provare a capire perché le elettrici, che sono più del 50%, non votano le donne (...) forse perché vedono sempre nei media solo uomini nei ruoli pubblici e di spicco, per cui si convincono che quello sia il ruolo per loro e che le donne ne hanno altri. Pertanto dovrebbero cominciare a vedere donne in tali posti” (AL070)

“Il lavoro delle donne deve essere di rete e al livello mediatico” (AN023)

Fonte: ASDO 2006

Le potenzialità di Internet per combattere gli stereotipi dei media

Alcuni studi sui siti web di donne e uomini candidati hanno portato i ricercatori a concludere che le donne ritraggono gli aspetti relativi alla loro vita personale e le questioni di cui si occupano in modo differente rispetto ai media che parlano delle loro campagne. Ad esempio, Niven and Zilber, citati da Bystrom, sostengono che le donne candidate al Congresso si presentano sul web con una maggiore varietà di questioni, molte delle quali non hanno niente a che fare con il genere. Essi avanzano pertanto l'ipotesi che un più massiccio uso di Internet possa consentire alle donne di correggere alcuni degli stereotipi solitamente veicolati dai media su di loro, inviando direttamente messaggi non filtrati alla propria base elettorale. (Bystrom, 2004)

Per saperne di più

Censis, *Donne e politica. Vecchie legature e nuove chances*, Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna, Roma, 2003

Commissione Federale per le Questioni Femminili, *Prospettiva gender. 13 raccomandazioni per le professioniste e i professionisti dei media in vista delle elezioni federali*, Berna, Marzo 2003

Del Re A., *Donne in Politica. Un'indagine sulle candidature femminili nel Veneto*, Franco Angeli, Milano, 1999

Del Re A. (a cura di), *Quando le donne governano le città. Genere e gestione locale del cambiamento in tre regioni italiane*, Franco Angeli, Milano, 2004

Inglehart R., Norris P., *Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change Around the World*, Cambridge University Press, Cambridge, 2003

IPU–Inter-Parliamentary Union, *Politics: Women's Insight*, IPU Reports and Documents N° 36, IPU, Geneva, 2000

Molfino F., *Donne, politica, stereotipi. Perché l'ovvio non cambia?*, Baldini Castoldi Dalai, Milano, 2006

8. Area dell'incertezza delle volontà nella promozione dell'accesso delle donne

Presentazione

Quest'area di rischio si riferisce, nella letteratura in materia, alla **mancanza di un'effettiva e concreta determinazione** nei soggetti che, in teoria, dovrebbero con più convinzione sostenere la presenza delle donne in politica. Tale insufficiente determinazione si manifesta soprattutto nell'ambito dei **partiti**, manifestandosi in forme come la sottovalutazione del problema, lo "scarica barile" di responsabilità, la pratica del "*blaming the victim*".

È noto che anche presso le **donne** si registrano, a volte, segnali di **incertezza** nell'affrontare elevati livelli di responsabilità politica (anche se nelle giovani generazioni, secondo alcuni, questo fenomeno è meno rilevante). A volte, inoltre, può emergere un certo **disinteresse** delle donne per la politica istituzionale, o addirittura il **rifiuto** di tale dimensione come arena o luogo ritenuto più appropriato per l'esercizio della propria soggettività politica.

Incertezza delle volontà nella promozione dell'accesso delle donne: spunti dalla letteratura

Spesso le studiosi italiane mettono in evidenza come vi sia un difetto di percezione, da parte dei leader politici, circa la gravità del fenomeno di esclusione delle donne dalla politica. "Tutti i segretari regionali sono favorevoli alla presenza delle donne in politica, ma nessuno di loro si guarda intorno cercando tra i segretari regionali una donna; nessuno si mette a fare due conti per vedere come questa "transizione" (dalla prima alla seconda repubblica, ndr), che in realtà è stato un vero e proprio terremoto nello scenario politico italiano, sebbene abbia imposto un rinnovamento nella classe politica, non ha per nulla mutato i rapporti tra i sessi nei termini quantitativi di maggiore presenza delle donne nelle assemblee istituzionali". (Del Re, 1999)

Soprattutto nei sistemi maggioritari, vi è tradizionalmente una riluttanza dei *gatekeeper* dei partiti a candidare donne. Tale riluttanza non è stata intaccata, nei paesi dell'Europa Occidentale, dai cambiamenti socioculturali circa il ruolo delle donne nella società avvenuti negli anni settanta.

Solamente a partire dagli anni novanta, dopo che alcune donne di alto profilo hanno dimostrato che le donne possono esercitare egregiamente cariche politiche, questi pregiudizi hanno cominciato a diminuire. (Leyenaar, 2004)

Alcune studiose femministe ricordano come una parte del movimento abbia sempre guardato con indifferenza, e in alcuni casi apertamente osteggiato, l'entrata delle donne nella rappresentanza istituzionale. Vi è, ad esempio, chi cita la posizione di chi considera inopportuno l'inserimento di più donne nelle strutture politiche esistenti perché, quando le donne vogliono avere successo nell'attuale sistema politico, sono costrette a moderare le proprie posizioni a un livello tale da divenire agenti inefficaci di cambiamento. Vi è, inoltre, chi avanza l'ipotesi che l'ideologia dell'estraneità delle donne alla politica istituzionale, parola d'ordine di molti negli anni '70 e '80, abbia fatto sentire a loro volta estranee ai gruppi femministi le donne che volevano praticare la politica nelle istituzioni, le quali sono rimaste di fatto indebolite dall'assenza di legami col movimento. (Del Re, 1999; Sineau, 2001; Guadagnini 1993, cit. in Leyenaar 2004)

Risultati della ricerca

Quest'area di rischio risulta essere, in assoluto, quella a cui le donne politiche e sindacaliste attribuiscono **minore peso**, anche se essa è citata da circa il 30% delle intervistate. Inoltre, viene confermata dalla letteratura ed è stata, in qualche modo, una delle più visibili e maggiormente rilevabili presso fonti come la stampa e le key person interpellate nel quadro dell'osservatorio (v. i box seguenti).

Tali fonti hanno segnalato, tra l'altro, fenomeni quali: la persistenza di una **classe gerontocratica e maschile** nei partiti; lo scarto tra le dichiarazioni dei politici e le loro **scelte effettive**; le forme di resistenza, contestazione o **contrasto**, nei partiti, verso il protagonismo femminile.

Un altro aspetto rilevato è anche quello delle **resistenze** e delle incertezze delle stesse **donne** a intervenire attivamente nell'arena politica, e specificamente rispetto a una prospettiva di impegno politico a livelli di elevato potere.

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“Mi aspettavo di più (dal Governo Prodi) in termini di cariche. C'è una ipocrisia maschile: quando si tratta di operare, queste scelte non si fanno, anche in un ambiente favorevole. Le donne ci sono, e se trovano una propria modalità di espressione autonoma allora si affermano. Nel sindacato e nei partiti non ci sono mai donne segretari o ai massimi vertici. Riconoscendo le donne, gli uomini godrebbero di un arricchimento. C'è una resistenza dettata dalla paura” (AN004)

“Esiste una scarsa considerazione nella scelta delle candidature: le scelte cadono sempre su candidature maschili” (AN019)

“Le donne dovrebbero imparare l'autonomia ed essere consapevoli che la libertà femminile è anche un'attitudine. Gli stereotipi di genere ci impediscono di vivere. Oltre alle condizioni di contesto e alle regole, c'è anche un tratto legato alla volontà e alla capacità di viverci come soggetto vincente: le donne hanno paura di vincere.” (AN028)

Fonte: ASDO 2006

Alcune segnalazioni e considerazioni delle key persons coinvolte nell'Osservatorio sulle elezioni politiche del 2006

“Il protagonismo femminile sta avendo una grande riscossa, ma le resistenze sono numerose; c'è una diffidenza di fondo”

“Assistiamo, a destra e a sinistra, a una mega-ipocrisia sulle quote rosa, che non corrisponde al sentimento reale dei protagonisti della politica; si parla di ricambio (e in parte, si fa) ma poi ci sono i commentini del tipo “che ci tocca fare...”; è una sorta di *politically correct* (un'ideologia, ma a cui molti non credono)”

“In questa campagna elettorale assisteremo a un profluvio di dichiarazioni a favore delle donne in politica, che nascondono in realtà una falsa coscienza, come si è visto in occasione della bocciatura della legge sulle quote alla Camera e della sua inutile approvazione al Senato”

“Le rappresentanti regionali delle commissioni paritarie hanno denunciato come al livello locale l'opposizione alle quote sia fortissima”

“Spesso al livello di base del partito, le richieste delle donne vengono percepite come rivendicazioni e le donne si seccano a “chiedere” in continuazione. C'è un maschilismo diffuso”

“Il faccia a faccia Berlusconi/Prodi è stato molto deludente per le dichiarazioni rilasciate da entrambi i leader a proposito di quote rosa e rappresentanza politica femminile.”

“La questione della scarsa presenza delle donne nella politica non è stato recepito come uno dei temi importanti della campagna elettorale”

“Le donne di “Controparola” hanno inviato qualche mese fa una lettera a Prodi, che è stata pubblicata integralmente sull’Unità e ripresa da molti altri giornali, per denunciare il trattamento riservato alle donne nella versione provvisoria e per punti del programma (prima del documentone di 280 pagine). Le donne venivano infatti inserite in un paragrafetto che parlava anche di immigrati e giovani, accomunando del tutto i tre soggetti”

“C’è un forte peso degli stereotipi negli insulti dei parlamentari maschi alle parlamentari, nella famosa seduta di qualche tempo fa”

Fonte: ASDO 2006

Ipotesi di regimi

Le caratteristiche di tale area di rischio suggeriscono di identificare almeno due tipi di regimi, relativi al **coinvolgimento** e alla **sensibilizzazione**, rispettivamente, di leader politici maschi e di donne politiche e sindacaliste (o di responsabili di loro organizzazioni di riferimento), circa le silenziose forme di attrito rispetto alla presenza delle donne nella scena pubblica, legate a un’inadeguata o mancante determinazione in tal senso.

A questo proposito, appare anche importante favorire un **contesto simbolico di comunicazione**, in cui sia possibile rappresentare in positivo la passione e l’impegno delle donne già coinvolte “felicitemente” in politica.

Dalle interviste a donne impegnate nella politica e nel sindacato

“Bisogna coinvolgere anche il mondo maschile della politica per attuare azioni positive a tempo a tutti i livelli. Da sole le donne non ce la fanno” (AN023)

“La cosa più idonea a supportare la presenza delle donne è un cambiamento di cultura all’interno dei partiti politici. Dovrebbero credere nel ruolo e nella capacità delle donne” (PN019)

Fonte: ASDO 2006

Sostenere l'interesse delle giovani donne verso la politica

In uno studio statunitense del 2000, è stato rilevato che le giovani donne, come del resto i giovani nel loro insieme, sono straordinariamente impegnate nel risolvere i problemi della loro comunità e molte sarebbero interessate a candidarsi alle elezioni, in futuro. Anche per questo motivo, sostiene Lynn Ford, è importante che l'interesse per la politica sia incoraggiato. L'essere stata spinta ad assumere un qualche incarico di responsabilità è un fattore che raddoppia la probabilità che una giovane donna consideri la possibilità di competere per una carica. (Ford, 2002)

Per saperne di più

AA.VV., *Formazione di genere mirata all'impegno pubblico femminile. Un esempio di buone pratiche*, Officine Grafiche, Bologna, 2006

Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna, "Chi insegna a chi. Ricognizione delle esperienze di formazione politica per le donne", schede del *Convegno Nazionale Chi insegna a chi. Analisi e prospettive delle esperienze di formazione politica per le donne*, Lecce, 11-12 luglio 2003

Del Re A., *Donne in Politica. Un'indagine sulle candidature femminili nel Veneto*, Franco Angeli, Milano, 1999

European Parliament, *Report on Election 2004: How to ensure balanced representation of women and men (2003/21018 (INI))*, Committee on women's rights and equal Opportunities, ottobre 2003

Lake Snell Perry & Associates, *Pipeline to the Future: Young Women and Political Leadership*, http://www.thewhitehouseproject.org/Research/pipeline-future_full-report.pdf

Leyenaar M., *Political Empowerment of Women. The Netherlands and other Countries*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, 2004

Parte Seconda

**Linee guida per la sostenibilità e
l'impatto delle sperimentazioni**

La **ricerca** svolta nel quadro del progetto “Donne in politica” ha consentito anche un altro insieme di scoperte particolarmente importanti per la progettazione e la realizzazione delle **sperimentazioni**, oltre a quelle riportate nella parte prima.

Infatti, grazie alla ricerca sono state identificate una serie di **caratteristiche**, tra quelle di cui le donne possono essere portatrici, che possono essere considerate strutture, tratti o **attitudini della soggettività femminile** (intesa ovviamente in senso storico e non essenzialista) **nella sfera pubblica**, e che verranno illustrate nelle prossime pagine. Tali attitudini, e il modo in cui le donne le esperiscono, forniscono **un’idea di come le donne si muovono** in questa sfera. Come forse risulterà più chiaro successivamente, le attitudini di cui si sta trattando possono essere considerate anche come **opportunità e risorse**, nel quadro della **socializzazione del genere** nella sfera pubblica. In effetti, in quanto espressioni di una specifica *agency* femminile che si confronta con le difficoltà incontrate in ambito politico e sindacale, queste **attitudini** possono essere, non soltanto identificate e approfondite sul piano conoscitivo, ma anche **valorizzate e sostenute** sul piano operativo, nel nostro caso attraverso le **sperimentazioni** da effettuare nel corso del progetto “Donne in politica”.

Come si è sottolineato nell’introduzione, è importante che chi intende progettare e realizzare le sperimentazioni tenga presente l’esistenza delle **attitudini** di cui sono portatrici le donne nella sfera pubblica, proprio per puntare ad **incidere maggiormente sulla realtà** ove si vuole intervenire. In effetti, considerare le donne stesse come opportunità, risorsa e dunque punto di forza può essere decisivo per assicurare la **sostenibilità**, ovvero la stabilità e la permanenza nel tempo, degli interventi previsti. Oltre a ciò, il fatto di tenere in conto queste attitudini può presumibilmente aumentare la probabilità che le sperimentazioni abbiano un **impatto o un successo** consistente. Tale maggiore impatto o successo può verificarsi a due livelli: quello degli **effetti** tendenzialmente irreversibili che gli interventi possono attivare nella realtà; quello del **consenso** agli interventi da parte dei vari attori che vi partecipano direttamente o che vi sono comunque coinvolti (in quanto beneficiari, in quanto partners, in quanto referenti istituzionali, ecc.).

Nelle prossime pagine si cercherà di presentare le attitudini identificate, a partire dai risultati della ricerca e con uno specifico riferimento ad alcuni **contributi offerti dalle donne politiche e sindacaliste intervistate**, che in questa sede appaiono particolarmente significativi per una prima **interpretazione** e una **riflessione in chiave operativa** su come le donne si confrontano (e possono confrontarsi) con gli ostacoli a una loro piena partecipazione ai livelli di vertice della vita politica.

Le attitudini della soggettività femminile nella sfera pubblica individuate dalla ricerca e che saranno illustrate tra poco, fanno riferimento ad alcune **dimensioni, o contesti di significato**, cruciali per le donne che si impegnano in politica o nel sindacato. Tali contesti di significato (così come sono stati determinati dalla ricerca e che saranno meglio illustrati in seguito) sono:

- la **percezione della propria diversità**, in quanto donne, rispetto all'ambiente politico e sindacale;
- l'orientamento a creare spazio per le donne nell'ambito della sfera pubblica, o "**sociopoiesi**";
- le **scelte di vita** legate alla conciliazione tra i diversi ambiti dell'esistenza, come l'attività politica e sindacale, la cura e le altre dimensioni (vita culturale, arte, sport, ecc.).

Gli elementi, o **tratti costitutivi** di ognuno dei contesti di significato sono rappresentati, appunto, da alcune specifiche **attitudini** della soggettività femminile. Lo schema seguente riporta i tre contesti citati, indicando quali sono le attitudini che, in questa sede, sono state convenzionalmente identificate come loro tratti costitutivi.

Contesto di significato DIVERSITÀ

Attitudini

1. senso di estraneità
2. approccio critico
3. approccio costruttivo

Contesto di significato SOCIOPOIESI

Attitudini

4. "mito" del valore aggiunto delle donne
5. negoziazione pubblica
6. negoziazione privata

Contesto di significato SCELTE DI VITA

Attitudini

7. dinamismo politico o sindacale
8. attività di cura
9. altre dimensioni della vita

Naturalmente, questo **non è**, e non intende essere, un **“modello” generale e onnicomprensivo** della soggettività delle donne in campo politico (sarebbe ingenuo e presuntoso pensare che esista), quanto piuttosto un insieme di elementi interpretabili come diverse **possibilità** (selezionate tra altre parimenti ipotizzabili) della soggettività femminile di introdurre cambiamenti nella sfera pubblica, all'interno di un determinato quadro **storico**, e nel confronto con uno **specifico ambiente** a dominanza maschile.

La presenza di tali attitudini o tratti, inoltre, come si dirà anche più avanti, può avere una diversa **potenzialità** nel promuovere processi di socializzazione del genere, nel senso indicato nell'introduzione¹.

In particolare, **ognuno dei contesti di significato** menzionati verrà illustrato nel modo seguente, adottando, a grandi linee, una procedura di tipo “ermeneutico”².

- a. In primo luogo, si forniranno elementi di **descrizione del contesto** nel suo insieme.
- b. In secondo luogo si procederà a una breve illustrazione delle specifiche **attitudini** che costituiscono il contesto. A questo proposito, si darà una **definizione** o una descrizione di tali attitudini, si illustreranno poi i **risultati** della ricerca relativi a ognuna di esse e, infine, si offriranno, attraverso la presentazione di alcuni **brani** tratti dai questionari

¹ Dalla ricerca, le attitudini con maggiore potenzialità di innovazione (e in quanto tali denominabili “*primarie*”) sono risultate essere: senso di estraneità, approccio critico, “mito” del valore aggiunto delle donne, negoziazione pubblica e negoziazione privata. Quelle che hanno una potenzialità intermedia (“*secondarie*”) sono: dinamismo politico o sindacale e attività di cura. Quelle con un potenziale più mediato (“*terziarie*”) sono: approccio costruttivo e altre dimensioni della vita.

² La procedura ermeneutica è, in sintesi, un processo di interpretazione che viene attivato ogni volta che ci si confronta con determinati elementi della realtà, cercando non tanto di spiegarli (tramite l'uso di concetti o teorie), quanto di comprenderli, di coglierne la “verità” o il significato profondo e di posizionarsi nei loro confronti (cfr. autori quali i filosofi G. Bultmann e H. Gadamer).

utilizzati per le **interviste** alle donne politiche e sindacaliste, elementi **interpretativi** per comprendere, almeno **in chiave intuitiva**, la “**posta in gioco**” connessa all’esercizio di tali attitudini. L’uso di questi **reperiti**, come già detto, appare particolarmente efficace per rendere presenti e vivi ostacoli, ma anche risorse, capacità, idee e convinzioni delle donne presenti nella sfera pubblica.

- c. In terzo luogo, sempre a partire dalle interviste citate, si cercherà di far emergere, a un livello di contesto nel suo insieme, e secondo una prospettiva prevalentemente esperienziale, una prima riflessione sul “**che fare?**”, ovvero sulle forme (attuali, potenziali o auspiccate) di valorizzazione e di sostegno all’*agency* delle donne.

1. Diversità

Il contesto e le sue articolazioni

Le ricerche sulle **élite**, alcuni studi **femministi** e la ricerca sociologica sulle **emozioni** hanno messo in evidenza, in modo diverso, che una delle dimensioni che determinano l'approccio di base di una donna nel suo impegno nella sfera pubblica è rappresentata dal suo grado di percezione di una sorta di **estraneità**, in quanto donna, rispetto all'ambiente politico e sindacale, con tutte le reazioni e le conseguenze che ne derivano, anche sul piano della scelta delle strategie personali e collettive da perseguire per raggiungere i propri obiettivi.

Pertanto, si può ritenere che esista un **contesto di significato** relativo alla percezione della diversità da parte delle donne nella sfera pubblica, i cui **tratti costitutivi** possono essere identificati in alcune **attitudini**, già citate, ovvero: il senso di estraneità delle donne, l'approccio critico e l'approccio costruttivo.

Senso di estraneità

Il **primo tratto** del contesto di significato della diversità può, dunque, essere identificato nella **consapevolezza**, da parte delle donne nella sfera pubblica, di una propria differenza, e specificamente di un **senso di estraneità** rispetto alle regole, agli stili, ai tempi e ai costumi dell'ambiente politico o sindacale in cui esse operano.

La consapevolezza di tale estraneità può produrre **effetti sull'identità** delle donne coinvolte e sulle **relazioni** che esse instaurano con gli uomini, oltre che con le altre donne, nell'ambiente politico e sindacale.

La ricerca effettuata presso il panel di donne politiche e sindacaliste intervistate ha messo in evidenza che tale senso di estraneità **aumenta**, paradossalmente, presso le donne che hanno raggiunto posizioni rappresentative al **livello nazionale**. Inoltre, le donne portatrici di questa attitudine risultano, in assoluto, quelle con un maggiore orientamento al cambiamento.

Per una migliore **comprensione di questa attitudine**, si riportano alcuni **brani** tratti dalle interviste alle donne politiche e sindacaliste, che possono dare un'idea di come il senso di estraneità si manifesti, soprattutto a partire dalla **consapevolezza di una profonda e sofferta differenza**, rispetto agli uomini, nell'approccio e nelle pratiche politiche.

“C'è maggiore attenzione degli uomini ad aspetti di procedura e meno a quelli di sostanza (...) Gli uomini sono distanti dalle esigenze della gente comune” (AN029)

“Sugli stili di gestione del potere non ci sono quasi mai punti di incontro” (AN018)

“Le donne in politica, come nell'economia, nella magistratura, in generale nelle istituzioni e nei diversi settori della vita civile, devono essere presenti per apportare il loro contributo, potendo fornire un plus proprio per le loro differenze di genere, vissute come risorse e non come handicap. Ma il vero problema è che gli uomini hanno paura di perdere il potere e così stringono ancora ulteriormente la presa, ghettizzando le donne e le loro iniziative” (LL038)

“La politica non è una carriera. (...) Le donne molto spesso si ritraggono perché hanno paura di una competizione insana, di un potere fine a se stesso e di definizioni apodittiche nella lettura politica dei fatti, tipici degli uomini” (AL019)

“Secondo me siamo ancora lontane dalla parità, perché gli uomini non vogliono assolutamente rinunciare al potere (...) Le donne, rispetto agli uomini, sono più razionali e trasparenti”. (UL033)

“Non c'è una cultura che riconosca o faccia emergere il valore aggiunto dato dalle donne. Le donne che arrivano in politica sono le prime ad autolimitarsi tanto da imitare il modello maschile” (UN010)

“Se c'è un valore aggiunto che le donne portano, è l'attenzione alla verità, a relazioni vere, a soluzioni vere dei problemi. Da questo punto di vista, non sempre nel sindacato e in politica, l'elemento verità è quello praticabile e questo è ciò con cui mi sono trovata a fare i conti” (IN006).

Fonte: ASDO 2006

Approccio critico

Un altro tratto di questo primo contesto di significato ha a che fare con **una delle conseguenze della percezione della diversità**, ed entra nel merito del contenuto della diversità stessa. La formalizzazione di tale contenuto è spesso il frutto dell'adesione, più o meno marcata o consapevole, alle **teorie femministe della differenza**, nelle loro varie versioni e interpretazioni. Questo tratto riguarda, in particolare, la **critica alla concezione della politica "al maschile"** che è dominante negli ambienti politici e sindacali. L'approccio critico può avere due versanti, ovvero uno **cognitivo** (riguardante, ad esempio, la concezione del potere) e uno **operazionale**.

La ricerca ha studiato presso le donne politiche e sindacaliste la presenza dell'approccio critico sui due versanti citati. In particolare, sul piano **cognitivo** si è verificato il grado di accordo delle intervistate circa la nozione di potere, mentre, sul piano **operazionale**, si è inteso comprendere se e quanto fosse diffusa una critica degli stessi obiettivi personali e di progressione all'interno del sistema politico-sindacale, al punto da arrivare alla rinuncia a tali obiettivi o a un loro ridimensionamento. Questo approccio risulta **fortemente presente e uniformemente distribuito** sia nel panel nazionale che nel campione locale delle intervistate. Inoltre, le donne portatrici di questa attitudine risultano tra quelle più orientate al cambiamento.

Ecco alcuni **brani**, tratti dai questionari somministrati alle donne politiche e sindacaliste, che possono servire a **interpretare in che cosa consista tale attitudine**. Emerge, attraverso le parole delle intervistate, come le donne si interrogano e quali diverse posizioni assumano - tra il rifiuto, l'adattamento o la rivendicazione - circa il **modo di gestire il potere** e, più in generale, di concepire la stessa natura della politica.

"Il tipo di potere e la gestione del potere è maschile, quindi o ci si adatta o si resta fuori. L'adattarsi ha un prezzo. (...) Nelle lobbies attuali, in cui si premia la fedeltà piuttosto che il merito, si arriva solo se si rinuncia a una parte di sé" (PN023)

"Ci sono donne che gestiscono il potere come gli uomini, cioè 'il fine giustifica i mezzi'. Io penso che il mezzo sia un elemento qualitativo del fine; sono contro le ipocrisie del potere" (IN007)

“Ho notato che gli uomini in politica sono più propensi ad impegnarsi in progetti che danno visibilità, come per esempio la costruzione di una piazza, mentre le donne danno priorità a progetti più sociali e di prevenzione, quindi più difficili, nei risultati immediati, da dimostrare” (IL039)

“Sui contenuti è facile trovare l'accordo: semmai il conflitto è sul modo di intendere il partito, la democrazia, la costruzione di un gruppo dirigente. E' un dibattito faticoso” (PN009)

“Con i colleghi il conflitto nasce sul modo di intendere la scelta delle priorità e su come esse vengono costruite (hanno una concezione più elitaria e populista che democratica)” (AN009)

“I gruppi di potere che si creano attorno ai leader maschili sono impermeabili e rendono impossibile la comunicazione. Oltre a ciò, tendono ad allontanare le donne che propongono contenuti rispetto a donne 'di apparenza'; questa è un'estrema forma di maschilismo, perché si preferisce evidentemente una presenza femminile di comodo” (AN008)

“Esistono conflitti, ad esempio, sulla priorità della formazione, che per gli uomini è una spesa inutile e che, invece, le donne ritengono necessaria. Il potere per gli uomini si basa su numeri e sui oldi e non sulle competenze” (LN006)

Fonte: ASDO 2006

Approccio costruttivo

Un ulteriore tratto del contesto di significato della **percezione della diversità** ha a che fare con un aspetto del contenuto di tale diversità. In particolare, questo tratto riguarda il modo in cui, a prescindere da quanto e come venga percepito un senso di estraneità da parte delle donne rispetto alla politica “maschile”, queste ultime decidono di **misurarsi comunque con tale ambiente** e di accettarne (a un livello strategico o tattico) le regole del gioco.

La ricerca ha consentito di rilevare un approccio “costruttivo” presso una **minoranza** sia pur elevata (il 45,7% del panel nazionale e il 41,8% del campione locale) delle donne politiche e sindacaliste. Inoltre, tale tratto appare scarsamente collegato all'orientamento al cambiamento da parte delle donne.

Ulteriori brani delle interviste alle donne politiche e sindacaliste aiutano a comprendere questo “approccio costruttivo”, che viene interpretato essenzialmente come accettazione della **dimensione del potere** (e del principio per cui la politica ha un carattere competitivo), oltre che come **confronto con le regole** relative all’esercizio del potere nelle specifiche organizzazioni, politiche o sindacali, di appartenenza.

“Non ho paura del potere, è il presupposto per fare le cose in cui si crede. Non ho paura di esercitarlo” (AN002)

“Mi sono adattata ai tempi della politica” (UL042)

“Bisogna considerare normale il conflitto perché fa parte della politica. Le donne tendono a escluderlo: invece occorre affrontare i conflitti senza essere né sottomesse né aggressive, imparando dalle donne che hanno avuto gli stessi problemi sul lavoro” (PN009)

“Credo che la politica sia uno strumento di risoluzione dei problemi. Ho sempre creduto nell’importanza dell’organizzazione dei lavoratori, e appena ho potuto mi sono impegnata in prima persona” (IL002)

“Sono d’accordo con tutte le forme di innovazione relative all’inserimento delle donne nel campo sindacale e politico, utilizzando approcci che spesso sono di esclusivo appannaggio degli uomini” (LN004)

Fonte: ASDO 2006

Che fare?

Circa il contesto della percezione della diversità da parte delle donne nella sfera pubblica, così come sugli altri due contesti citati, appare difficile fornire indicazioni precise e, soprattutto, valide sempre e comunque per tutte le donne impegnate nella politica e nel sindacato.

Tuttavia, va detto che le **donne politiche e sindacaliste intervistate** hanno messo in campo, sulla base della loro esperienza, diversi **suggerimenti**, o quanto meno **auspici**, in merito agli **approcci** da adottare ed eventualmente sulle **azioni** da promuovere, che possono essere utilmente tenuti presenti per impostare attività, anche sperimentali, di valorizzazione e di sostegno all’*agency* delle donne nella sfera pubblica. Si

riportano alcuni di tali suggerimenti, che per la loro chiarezza e densità non sembrano richiedere particolari commenti, a parte quello di rimarcare quanto sia sottolineata, in queste indicazioni, la dimensione di una **differenza culturale** e di sensibilità di cui sono portatrici le donne, da proporre con forza nell'arena politica.

“Le donne saranno di più in politica se sapranno esercitare autonomia culturale e di genere, e se smetteranno di avere un atteggiamento subalterno al potere maschile. Devono battersi insieme alle altre donne. Le donne devono riconoscere il proprio valore e riuscire a fare squadra, fare lobby” (AN101)

“La donna può raggiungere obiettivi se rimane se stessa, lottando con coraggio, convinzione, ma mantenendo la propria sensibilità di donna, che gli uomini non hanno” (UL057)

“Gli ostacoli maggiori riguardano la mancanza di un progetto collettivo, per le donne, di come stare nella politica, e la fragilità di molte di loro, anche leader, quando si trovano a contatto con il potere. Il rischio che le donne devono evitare è un'eccessiva disinvoltura nell'utilizzo di meccanismi legati al cinismo politico: il fatto di essere più deboli porta a giustificare qualsiasi comportamento. Soprattutto le giovani sono meno attrezzate di noi che abbiamo avuto la sorte di vivere grandi cambiamenti (quelli negli anni '70) e che ci siamo formate 'anticorpi'. Le giovani rischiano di vivere di emulazione e subalternità. Vanno sviluppati i rapporti di lealtà e riconoscimento reciproco e il non aver paura di riconoscersi in leadership femminili” (AN024).

“Credo che indubbiamente le donne devono lottare molto di più. Non si va mai a sindacare sull'intelligenza degli uomini, ma sempre su quella delle donne. Molte volte si deve scendere a compromessi. In realtà, spesso l'idea delle donne in politica resta un'immagine. Bisogna lottare, lottare, lottare” (IL006)

“Le donne dovrebbero avere più coraggio e sfidare i modelli maschili per essere ancora più protagoniste, arrivando a un dialogo positivo e più ricco di spunti, per migliorare il sistema civile, politico, sindacale” (UL031)

“È necessario portare il genere nella politica. L'approccio delle donne ai problemi può cambiare sensibilmente la qualità della nostra vita in ogni amministrazione, in ogni luogo di potere” (AL072)

“Il mondo è maschilista, soprattutto in Italia. Bisogna lottare come le 'suffragette'” (UL006)

“Nell’esercitare il potere le donne non devono rinunciare ad esercitarlo al femminile, che sarebbe un valore aggiunto. Le donne dovrebbero essere più solidali tra loro, non solo perché donne, ma anche per riconoscere le reciproche capacità. Le donne devono rinunciare ad accettare le scorciatoie” (AL013).

“La donna deve cambiare l’accettazione del suo status: quella divisione dei ruoli per cui la donna sta dietro all’uomo e ‘fa la facciata’. Bisogna modificare la divisione dei compiti e quindi la mentalità esistente” (PL014)

“Essere critici va bene, ma si deve anche prevedere una condivisione. (...) Si verificano discussioni vivaci, ma non una conflittualità perenne. Bisogna dialogare. Il percorso di convincimento è lento, ma alcuni vorrebbero tutto subito. Serve percorrere strade più lunghe, che lascino un segno radicale” (PN016)

Fonte: ASDO 2006

2. Sociopoiesi

Il contesto e le sue articolazioni

Gli studi sociologici sulla “costruzione sociale della realtà” e sul rapporto dinamico tra l’agency degli individui e le strutture sociali consentono di identificare un peculiare contesto di significato della soggettività femminile, denominabile “**sociopoiesi**”.

Tale contesto riguarda i meccanismi che presiedono alla creazione di una nuova “**materia sociale**” (fatta di nuovi valori, relazioni e strutture) in grado di rendere praticabile e abituale ciò che prima era difficile e poco frequente, come ad esempio la presenza di donne nei più alti livelli decisionali in politica e nel sindacato.

I **tratti costitutivi** possono essere identificati in alcune **attitudini**, ovvero: l’introiezione del “mito” del valore aggiunto delle donne nella sfera pubblica, l’orientamento alla negoziazione pubblica e quello alla negoziazione privata.

“Mito” del valore aggiunto delle donne

Il primo tratto che può riferirsi a tale contesto di significato è quello denominabile sinteticamente del “**mito**”. Esso riguarda l’elemento soggettivo e motivazionale delle azioni delle donne coinvolte nel creare nuovo **spazio sociale** per il genere femminile in politica e nel sindacato, a cui si attribuisce un **significato di natura simbolica**: l’idea che una significativa presenza di donne in politica produca un **valore aggiunto**, in quanto consente una trasformazione positiva della politica e, più in generale, della società.

Nell’ambito della ricerca, è stato possibile rilevare un **elevatissimo grado di consenso** delle donne politiche e sindacaliste rispetto al “mito del valore aggiunto delle donne in politica” (consenso registrato presso oltre l’80% delle intervistate).

La **posta in gioco** del valore aggiunto delle donne nell’arena politica è emerso con particolare pregnanza in occasione delle interviste alle donne

politiche e sindacaliste. I seguenti brani, tratti dai questionari, mettono bene in luce la **densità simbolica** attribuita alla presenza delle donne nello spazio pubblico.

“La presenza delle donne in politica è fondamentale per loro apporto sul piano della serietà, dell’equilibrio, del rinnovamento. In questo momento le donne sono fondamentali. Ad esempio, anche al livello internazionale, le donne stanno mediando situazioni molto difficili. Il ruolo delle donne è strategico... porta novità e innovazione” (PN025)

“Le donne in termini culturali sono a un livello più elevato degli uomini, sono meno pronte alla corruzione, sono più concrete. La richiesta che si fa alle donne in politica è di ascolto e aiuto” (AL054)

“La presenza di donne porta a un miglioramento del partito. Sono più tenaci e meno corruttibili. La donna ottiene ciò che vuole senza nuocere agli altri” (UL010)

“Avere rappresentanza anche femminile significa dar spazio ad idee del genere umano in generale, e non solo degli uomini” (AL058)

“Il diritto a partecipare appartiene a tutti in quanto esseri umani. La donna può portare un taglio diverso dovuto alla sua caratteristica capacità gestionale e di sintesi (dovute alla necessità che nella vita si deve sempre barcamenare tra vari settori)” (AL059)

“Credo che (le donne) siano diventate per la nazione una necessità. Se vogliamo una società più giusta, equa e serena le donne sono indispensabili” (UN001)

“La presenza delle donne in politica è assolutamente necessaria per riorganizzare la vita quotidiana di tutte le donne (quindi non solo di quelle che fanno politica) in materia di conciliazione lavoro-famiglia nelle società moderne” (AL002)

Fonte: ASDO 2006

Negoziazione pubblica

Un ulteriore tratto del contesto denominato della “sociopoiesi” riguarda, rispetto alla condivisione del “mito” sopra citato, il passaggio all’azione. In particolare, esiste un tipo di azione consapevolmente orientata al cambiamento, ovvero a creare spazio per le donne nella sfera

pubblica, “**negoziandolo**” con i soggetti che ne dispongono attualmente per la quasi totalità, ovvero la controparte maschile in generale e i leader, a tutti i livelli, in particolare. Tale negoziazione avviene, tipicamente, attraverso alleanze di genere all’interno dei partiti o delle coalizioni (o a volte trasversali), per favorire l’accesso delle donne a posizioni di rilievo, o l’introduzione di norme e regolamenti favorevoli, erodendo il potere maschile.

La ricerca ha mostrato che il comportamento “negoziale” è **scarsamente diffuso** tra le intervistate politiche e sindacaliste, dunque meno presente rispetto all’idea che le donne siano portatrici di un valore aggiunto per la politica. Tale comportamento è comunque presente in modo più marcato tra le donne e sindacaliste di **livello nazionale** (29,8%) rispetto a quelle operanti al livello locale (16,4%). Va comunque registrato che, anche in questo caso, le donne portatrici di tale tratto risultano tra quelle più orientate al cambiamento.

Per comprendere questa attitudine e la sua rilevanza, appaiono particolarmente utili alcune suggestioni avanzate dalle donne politiche e sindacaliste intervistate. Nei **brani** seguenti, in effetti, emergono con chiarezza, alcuni tipi di **ostacoli** e di **resistenze** incontrati dalle donne nella loro attività di negoziazione pubblica, che viene a volte interpretata con la categoria del **conflitto**.

“Siamo ancora molto lontane dall’obiettivo di una profonda riforma della politica per come l’abbiamo desiderata. Abbiamo subito sconfitte, siamo state duramente attaccate negli anni più recenti, ci sono pochissime donne nella politica. Per questo, al momento servono le quote, ma serve anche aprire conflitti dentro la politica e le istituzioni” (PN008)

“Bisogna considerare normale il conflitto perché fa parte della politica. Le donne tendono a escluderlo: bisogna affrontare i conflitti senza essere né sottomesse né aggressive, imparando dalle donne che hanno avuto gli stessi problemi sul lavoro” (PN009)

“C’è bisogno di più donne. Sollecito le donne a diventare parte attiva in politica. Noi abbiamo una particolare sensibilità, un particolare senso di risolvere i problemi in maniera pratica, siamo la compensazione dell’uomo. Non dobbiamo lamentarci, ma entrare nelle amministrazioni per cambiare le cose” (UL047)

“Ho avuto conflitti con altre donne perché non hanno accettato incarichi di responsabilità ritenendo di non poter cambiare il modello organizzativo” (UN005)

“Il problema delle donne non deve essere affrontato all'interno della cerchia femminile, ma bisogna aprirsi, avviare alleanze istituzionali e sociali, sensibilizzare per modificare le strutture sociali. Le competenze delle donne sono ormai talmente ampie che esse non devono chiudersi in comparti tipicamente femminili” (AN007)

“Non è sufficiente fare dichiarazioni di principio. Servono forzature, come le quote, e limiti che impongano parità di presenza. (...) Bisogna cambiare modi e tempi della politica. (...) Nel sindacato facevano venire i sensi di colpa rispetto al fatto che una donna avesse un'altra idea dei tempi e dell'organizzazione di quei tempi: 'Sei tu che non sai stare al passo con i tempi e non siamo noi a doverci riorganizzare!'" (AL065)

Fonte: ASDO 2006

Negoziazione privata

Un altro tipo di azione orientata al cambiamento riferibile al contesto della sociopoiesi concerne il continuo lavoro della **negoziazione** che le donne impegnate nella sfera pubblica conducono, sul piano **privato**, per legittimare le proprie scelte di vita e il proprio uso del tempo. In effetti, la creazione di un nuovo spazio sociale per le donne in politica comporta anche la trasformazione di norme sociali particolarmente cogenti e vischiose, come quelle che regolano la **divisione del lavoro di cura** tra i generi, la **stigmatizzazione** di chi affida i figli o i genitori ad estranei (asili nido, baby sitter, badanti, ecc.), la **legittimazione** delle donne a dare prevalenza all'attività politica o sindacale rispetto ad altri ruoli (compreso quello lavorativo).

La ricerca ha teso a verificare l'**entità dell'attività di negoziazione** condotta, in relazione al proprio impegno politico, dalle intervistate politiche e sindacaliste, in diversi ambienti e rispetto a vari interlocutori (famiglia nucleare e allargata, amici, rappresentanti dei servizi utilizzati, datori di lavoro, superiori, colleghi). A tale riguardo, circa un terzo delle intervistate (sia al livello nazionale che a quello locale) risulta esercitare un'elevata attività di negoziazione. Le donne portatrici di tale tratto sono più orientate al cambiamento, e ciò vale particolarmente per quelle impegnate al livello locale.

Le donne politiche e sindacaliste intervistate hanno messo in particolare evidenza diversi aspetti di questo tipo di negoziazione, che, a seconda dei

casi e delle esperienze (si vedano i brani seguenti), può risultare **più o meno intensa o drammatica**, ma che è **in ogni caso rilevante** come specifica forma di azione tesa a modificare e rimodellare norme e comportamenti al livello della vita privata.

“Io non ho scelto l’incarico, perché le coordinatrici sono nominate. Me lo hanno proposto, e se avessi detto di no sarebbe stata una scommessa persa. Questo mi ha messo in condizione di dover lavorare per scoprire di avere requisiti che non credevo di possedere. Ho messo in discussione tutta la mia vita e l’ho riorganizzata, chiedendo un prezzo, per questo, a mia madre, mio marito e mio figlio” (LN006)

“Le donne devono avere tanta sicurezza e un carattere forte, credere in quello che fanno, godere del sostegno della famiglia oltre a quello del marito” (LL024)

“Il mio impegno politico ha trasformato e riorganizzato la gestione familiare” (AN007)

“Ho dovuto litigare persino con mio marito (...) essere consigliere richiede tempo e lavoro” (UL044)

“Ho avuto la collaborazione dei miei familiari nella mia esperienza politica” (AN016)

Fonte: ASDO 2006

Che fare?

Le politiche e sindacaliste intervistate nel quadro della ricerca hanno fornito una serie di **indicazioni**, o enunciato **istanze**, sul modo in cui si potrebbe valorizzare e sostenere l’*agency* delle donne anche per quanto riguarda il contesto della sociopoiesi.

Nei **brani** seguenti, scelti tra numerosi altri per motivi di brevità, vengono sottolineati **aspetti** importanti su cui concentrare l’attenzione, quali ad esempio l’approvazione di norme e incentivi, l’adozione di una prospettiva transnazionale, la promozione di un’attitudine al partenariato istituzionale e sociale, l’opportunità di un approccio multidimensionale e altro ancora.

“C'è tanto da lavorare ancora: non dobbiamo convincere noi donne; dobbiamo far approvare regole che incentivino e obblighino la presenza di donne in politica” (AS006)

“Le donne servono in politica per ragioni di pienezza democratica, per rinnovare le regole e i contenuti della politica e delle istituzioni legate a un progetto. Devono prendere nelle loro mani la costruzione di un nuovo ordine mondiale (uguaglianza, dialogo e rispetto dei diritti) e, in Italia, di una società più libera, aperta, democratica. Le donne in politica sono perciò il simbolo di una nuova stagione di apertura per il riconoscimento dei meriti di donne e di uomini” (AN036)

“Ritengo che le donne siano una ricchezza e che porterebbero il loro contributo anche per la loro visione delle problematiche e delle strategie manageriali. Questo andrebbe sostenuto attraverso la formazione ed eventuali incentivi (anche economici)” (LL054)

“Sono una sostenitrice di regole volte ad aumentare il numero delle donne in politica (quote, formazione politica, incentivi, ecc.) perché penso che ciò sia un fattore di modernizzazione, impegno e qualità per il mondo politico e non solo per le donne. Considero altrettanto strategico, per l'Italia, un aumento di peso delle donne in altri ambiti della vita economica e civile, soprattutto delle ragazze più giovani, attualmente risorsa strategica per il Paese (creatività, economia, competitività)” (AN025)

“Il percorso è ancora molto lungo, anche perché i fattori che influenzano sono parecchi e dovrebbero cambiare molte cose contemporaneamente, cosa che naturalmente non accade. Non ci resta che continuare nel nostro impegno su tutti i fronti possibili” (PN028)

“Il problema delle donne non deve essere affrontato all'interno della cerchia femminile, ma bisogna aprirsi, avviare alleanze istituzionali e sociali, sensibilizzare per modificare le strutture sociali. Le competenze delle donne sono ormai talmente ampie che le donne stesse non devono chiudersi in comparti tipicamente femminili” (AN007)

“Penso che le donne debbano puntare di più i piedi con gli uomini. Non si devono fare intimorire dalle norme che esistono attualmente, ma essere più incisive, non avere paura degli uomini e andare sempre avanti con molta sicurezza” (AL047)

“Non esiste un'attenzione alla famiglia in politica, cosa che invece potrebbe aiutare le donne. Il padre e il marito può e deve fare di più, per quanto sia innegabile il ruolo primario della donna” (AL016)

Fonte: ASDO 2006

3. Scelte di vita

Il contesto e le sue articolazioni

La **conciliazione** può essere interpretata, non in maniera riduttiva e organizzativa, ma come una **struttura antropologica fondamentale**, di cui sono storicamente portatrici soprattutto le donne. Questa dà luogo a un'azione sociale orientata a **creare equilibrio e armonia tra i diversi ambiti della vita**, attraverso la produzione e la riproduzione continua di strutture e relazioni sociali complesse.

A proposito della conciliazione, va sottolineato che le donne in politica sperimentano il peso di una sorta di **doppia soggettività** e di una **doppia strategia di azione**, che contribuisce a rendere estremamente difficoltoso un impegno di vertice. Al tempo stesso, si può dire che il confronto con il tema della conciliazione può rappresentare, senza dubbio, un'**opportunità** importate di cambiamento della nostra società.

I tratti costitutivi di questo contesto di significato fanno riferimento alle tre principali sfere della vita tra le quali le donne si sforzano – in misura superiore rispetto agli uomini – di trovare un **equilibrio** e rispetto alle quali le donne politiche e le sindacaliste più impegnate nella dimensione pubblica devono necessariamente, e spesso dolorosamente, operare delle **scelte** e stabilire una **gerarchia**. Si tratta del **dinamismo politico o sindacale**, dell'attività di cura e dell'attività in altre dimensioni della vita.

Dinamismo politico o sindacale

Per quanto riguarda la prima delle tre sfere della vita considerate, l'**intensità dell'impegno politico o sindacale** può fornire informazioni importanti sulle **priorità** delle donne impegnate in questo campo, e sui differenti percorsi che possono, conseguentemente, configurarsi.

La ricerca ha consentito di identificare presso le donne intervistate quelle che attribuiscono una **forte priorità** all'attività politica e sindacale (che risultano essere il 51,1% al livello nazionale e il 41,0% al livello locale) e quelle che riconoscono a tale attività una priorità media o bassa. Risulta,

poi, che la media di ore **dedicate settimanalmente** all'attività politica e sindacale è di 45,5 per il panel nazionale e di 24,9 per il campione locale. Inoltre, la ricerca ha messo in luce che un forte dinamismo in ambito politico o sindacale non è necessariamente connesso all'orientamento al cambiamento, a meno che non risulti collegato, a sua volta, all'attività di cura o a una rilevante pratica delle altre dimensioni della vita.

Le donne politiche e sindacaliste intervistate hanno fornito significative testimonianze, utili per comprendere le **motivazioni** e l'**intensità** dell'impegno delle donne nella sfera pubblica, con tutto quello che ciò comporta sul piano della **conciliazione**, come emerge abbastanza chiaramente dai brani seguenti.

“Fin da piccola ho fatto politica, appena ho iniziato a lavorare. Ho cercato il sindacato perché ero abituata a riunirmi con gli altri per discutere di politica e di azioni di lotta, quindi cercavo lo stesso anche sul posto di lavoro. (...) Per essere delegata a incontrare i lavoratori sono costretta a fare turni che iniziano alle 4 di mattina; nel pomeriggio sono spesso al sindacato e la sera vado a dormire alle 20.30” (IL024)

“È difficile trovare il tempo per fare politica, ma lo faccio comunque sacrificando tutto il resto” (IL026)

“La politica è la vita, non la divido da me. Anche i lati negativi hanno un valore fondante. La politica è fatta di rapporti umani, positivi e negativi; possono quindi nascere comunità e relazioni durature. La politica può anche portare a creare gruppi chiusi” (AN004)

“Il mio impegno nasce dalla passione per la dimensione collettiva, oltre al fatto che nella mia famiglia d'origine si è sempre parlato di politica, tanto che sin da piccolissima me ne sono interessata, seguendo da vicino l'attività di mio padre.” (AN001)

“Essendo figlia di operai impegnati sindacalmente e socialmente, consideravo questa attività molto naturale. Poi pensavo che fosse interessante applicare quanto studiato. Ho rinunciato ad una attività molto più redditizia, ma è stata una scelta consapevole perché mi piaceva molto di più il sindacato” (IN011)

“Il mio impegno in politica era scoraggiato dalla mia famiglia. E' stata la mia dignità sociale, il mio sentimento di giustizia a portarmi in politica. (...) La passione politica è forte e non ho sacrificato la politica a causa dei suoi tempi e dei suoi orari” (AN009)

“Per una donna è una questione di scelte. La politica è diventata tutto: tempo libero, socializzazione, amicizie, tutto ciò che è extra-lavoro o extra-famiglia. Alla fine tutte le attività culturali sono legate alla politica” (PN009)

“Ho un grande interesse per il sociale e il desiderio di risolvere i problemi delle persone. (...) Ho rinunciato a una possibile migliore posizione economica nell’ambito del mio lavoro” (UN011)

Fonte: ASDO 2006

Attività di cura

Il **lavoro di cura** è, evidentemente, un tratto costitutivo fondamentale del contesto della conciliazione, intesa, come si è detto in precedenza, come struttura antropologica fondamentale. Tale attività si trova, quindi, al centro di questioni cruciali per la presenza delle donne nell’arena politica.

La ricerca ha permesso di individuare, all’interno degli insiemi di donne intervistate, quelle che attribuiscono una **forte priorità** all’attività di cura e al lavoro domestico (che risultano essere il 51,1% del panel nazionale e il 47,0% del campione locale) e quelle che attribuiscono a tale attività una priorità media o bassa. Risulta, poi, che la media di **ore dedicate settimanalmente** dalle intervistate a queste attività sia di 21,3 per quelle impegnate al livello nazionale e di 29,8 per quelle attive al livello locale. Inoltre, la ricerca ha messo in luce che svolgere in maniera particolarmente intensa il lavoro di cura non è particolarmente connesso all’orientamento al cambiamento, a meno che, anche in questo caso, non risulti legato a ulteriori tratti.

Sul piano della comprensione di tale attitudine, appaiono particolarmente utili e significative le interviste effettuate alle donne politiche e sindacaliste. Dai **brani** seguenti emerge la conferma della centralità dell’attività di cura per quanto riguarda la conciliazione, sia dal punto di vista degli **ostacoli** incontrati dalle donne, sia per quanto riguarda le **opportunità di cambiamento**.

“Da quando sono dirigente gestisco bene i tempi. Non riesco però a partecipare a incontri che non tengono conto delle esigenze delle donne che lavorano. (...) Non sono mai stata ostacolata e ho l'appoggio della famiglia, anche dal punto di vista pratico/organizzativo, oltre che un sostegno psicologico. Mio marito ha una mentalità aperta” (PN016)

“Sono sempre stata disponibile facendo coincidere i vari impegni. (...) E' comunque decisivo il sostegno dalle famiglie di origine” (PN019)

“Sono stata molto aiutata a rendere compatibile la politica con la mia vita. (...) Attorno a me ho sempre avuto un ambiente solidale. Mio marito e la mia famiglia l'hanno sempre considerato come un diritto e un lavoro.” (PN004)

“Ho avuto la collaborazione dei miei familiari nella mia esperienza politica” (AN016)

“Sono molto vincolata avendo figli. (...) Per il mio compagno la mia attività è una cosa in più. Conciliare il tutto non è facile. A volte partecipo alle riunioni portandomi il bambino” (IL032)

“Sono riuscita ad organizzarmi con l'aiuto esterno di una signora, per curare i miei genitori” (IL037)

“Quando il figlio era piccolo è stato molto faticoso conciliare. Anche con il lavoro è stato difficile; c'era la passione e quindi il tempo lo trovavo. Mi sono presa i miei spazi. Portavo con me il figlio. Nella vita ci sono i tempi per le cose, non ci sono contrasti. Se in un momento c'è una priorità viene naturale scegliere cosa fare, e questo non va visto come una limitazione” (AN004)

“Sono entrata in politica in un'età in cui i figli erano già grandi e ho potuto portare avanti la mia attività con la massima serenità” (AN008)

“Con il passare degli anni la situazione è migliorata e ci sono orari più adeguati. Prima incideva di più; oggi mi è più facile conciliare. (...) Non mi piace pensare che per fare politica debbo sottrarre tempo ai figli.” (PL014)

Fonte: ASDO 2006

Altre dimensioni della vita

Il fatto di dedicare del tempo ad **altre attività** che non siano legate all'impegno politico e sindacale (sport, cultura, hobbies, ecc.) rientra nel contesto delle scelte di vita, delle gerarchie delle opzioni, dell'equilibrio e

della armonizzazione delle sfere della vita e, dunque, della conciliazione, nel senso ampio e “forte” sopra indicato.

Nell’ambito della ricerca sono state individuate presso le donne intervistate, coloro che attribuiscono una **forte priorità** alla pratica di dimensioni della vita come attività culturali, di svago, sportive o anche hobbies (sono il 36,2% del panel nazionale e il 39,2% del campione locale) e coloro che riconoscono a tale attività una priorità media o bassa. Risulta, poi, che la media di **ore dedicate settimanalmente** ad attività di questo tipo sia di 9,3 per il panel nazionale e di 9,6 per il campione locale. Inoltre, è emerso che questo tratto è quello meno collegato all’orientamento al cambiamento, agendo in questo senso solo quando si cumula con una pratica dell’attività politica o sindacale o della cura altrettanto intensa.

Alcuni **brani** raccolti nel corso delle interviste a donne politiche e sindacaliste aiutano a comprendere, in maniera abbastanza immediata, l’attenzione che le donne mettono in campo per conciliare il loro impegno nella sfera pubblica con altre dimensioni della vita, soprattutto quella culturale. Ciò può comportare, come si può leggere nei brani, non solo il tentativo di **garantire “a tutti i costi”** la possibilità di svolgere un determinato tipo di attività insieme a quella politica o sindacale, ma anche, in qualche caso, la necessità di un **adattamento** di tale attività (ad esempio quella culturale) ai temi e ai tempi della politica.

“Ritengo che sia possibile conciliare la vita politica e la vita privata e personale. Credo che sia una questione di atteggiamento mentale, di capacità di auto-organizzarsi e anche di equilibrio; capacità di non cedere alla tentazione di farsi risucchiare totalmente, che credo sia, invece, una grande debolezza del politico” (AN014)

“Comunque cerco di creare degli spazi. Faccio politica a tempo pieno ma non tralascio mai di coltivare me stessa dal punto di vista culturale. La classe politica deve migliorare il suo livello culturale” (AN005)

“Tra lavoro e impegno politico è difficile portare avanti la vita culturale, ma l’impegno politico non mi assorbe totalmente” (AL017)

“Ho trovato il tempo e la voglia per fare ciò che mi piace. La politica rientra nella cultura.” (AL072)

“È tutto correlato (lavoro e cultura), e non rinuncio a ciò che mi piace a costo di farlo la sera” (AL001)

“A seguito dell’impegno politico, la mia vita culturale ha subito un’involuzione e una ‘tematizzazione’, nel senso che ho cercato di conciliare vita politica e vita culturale frequentando iniziative comunque connesse all’attività politica” (AN020)

Fonte: ASDO 2006

Che fare?

Dai brani tratti dalle interviste alle **donne politiche e sindacaliste** si possono evincere alcune **indicazioni** sul modo in cui poter sostenere l’*agency* delle donne nella sfera pubblica, per quanto riguarda specificamente il contesto delle scelte di vita e, quindi, della conciliazione, nel senso sopra indicato. Si riportano, di tali indicazioni, solo alcune, a titolo esemplificativo, riguardanti aspetti quali la capacità di relazione e di organizzazione del tempo e il sostegno istituzionale all’impegno pubblico delle donne.

“La mia determinazione è stata l’elemento fondamentale. Altrimenti non sarei riuscita. (...) Alcuni aspetti che mi hanno favorito sono l’aver dedicato molto tempo e molto lavoro alla politica, oltre che una certa capacità di relazione” (AN002)

“All’interno del movimento femminile abbiamo fissato delle regole “femminili”:
1. essere puntuali e veloci; 2. orari pomeridiani delle riunioni; 3. programmazione del calendario degli incontri” (AN016)

“È tutta una questione di organizzazione (...). È una questione di scelte. Per il momento riesco ad organizzare le mie giornate cercando di non farmi mancare nulla” (AL038)

“Le istituzioni devono aiutare e facilitare l’ingresso attivo delle donne in politica supportando il loro ruolo di lavoratrici, madri, mogli, etc. La società ne trarrà sicuramente vantaggio, perché sono portatrici di bisogni ma anche di risposte più adeguate alle esigenze della società” (PL015)

“Le donne in politica, che intendono costruire una famiglia vanno adeguatamente supportate, in termini di realizzazione di strutture a sostegno della famiglia. E’ una tematica che investe tutte le donne che stanno nel

lavoro, ma forse, vista la frenesia del mondo della politica e la necessità di una notevole tenuta psicologica, investe ancor più chi è impegnato in tale settore” (AL037)

“Affinché le donne possano vivere meglio, sarebbe necessario un miglioramento dei servizi di supporto alla famiglia” (AL062)

“Vanno bene le quote 50%-50%, ma il problema è comunque quello di trovare tempi accessibili e fare in modo che le donne restino” (AL055)

Fonte: ASDO 2006

Parte Terza

**Linee guida per l'efficacia e
l'efficienza delle sperimentazioni**

Sulla base della ricerca, è stato possibile identificare i criteri di **efficacia** e di **efficienza** delle sperimentazioni da promuovere nell'ambito del progetto "Donne in Politica". Tali criteri sono rintracciabili nel "**Bando** per la presentazione di micro-progetti" e nel **Capitolato** allegato a tale Bando.

L'**efficacia**, in particolare, è legata al rispetto di specifiche modalità con cui devono essere realizzate le azioni, dal punto di vista dei contenuti, dei temi e dell'approccio metodologico e che, quindi, possono determinare la fattibilità e la qualità degli interventi stessi. L'**efficienza**, dal canto suo, è connessa all'osservanza di alcuni criteri e requisiti, sul piano dei tempi e delle risorse necessari.

In questa terza parte si forniscono, dunque, **alcune informazioni e orientamenti per la progettazione** delle sperimentazioni, dal punto di vista dell'efficacia e dell'efficienza, nel senso sopra detto. **Si rinvia, comunque, per specifici dettagli, al Bando e al Capitolato** citati, che rappresentano in ogni caso la documentazione di riferimento imprescindibile.

Si ricorda che il Bando e il Capitolato sono diffusi:

- sul sito Internet della Partnership di Sviluppo Geografica (PSG) che realizza il progetto "Donne in politica"
- <http://www.donnepolitica.org>;
- sui siti di tutte le organizzazioni che fanno parte della PSG;
- sul sito della Direzione Lavoro, pari Opportunità e Politiche Giovanili della Regione Lazio <http://www.portalavoro.regione.lazio.it>;
- tramite il sito della SNS Equal <http://www.sns-equal.it/>;
- sui principali canali informativi del mondo delle pari opportunità e dell'associazionismo femminile (siti Internet del Ministero dei diritti e delle pari opportunità e degli altri organismi di parità presenti sul territorio provinciale; stampa specializzata su questioni di genere ecc.).

1. Elementi istituzionali

Come si è anticipato nell'introduzione, il progetto "Donne in politica" prevede lo svolgimento di una fase di **sperimentazione** di micro-progetti, da realizzare sul territorio della **Provincia di Roma**, volti alla soluzione di problemi che ostacolano l'accesso e l'ascesa delle **donne in ambito politico e/o sindacale**. Tali attività costituiscono la parte centrale del progetto. Esse trarranno preziose indicazioni operative, sia dai risultati della ricerca condotta durante i primi 15 mesi del progetto, sia dalle azioni che le accompagneranno durante l'intera fase di realizzazione e, a loro volta, produrranno nuove informazioni sull'accesso alle donne al mondo politico e sindacale.

Si prevede di attuare, in particolare, **6 micro-progetti** nell'ambito della politica e in quello del sindacato, sia nella dimensione locale che in quella nazionale. Tali progetti saranno **selezionati** tra una rosa più ampia di proposte. Ogni micro-progetto potrà disporre di un finanziamento di **25.000,00 euro**.

I micro-progetti potranno essere eseguiti da **soggetti collettivi**, appartenenti al mondo politico e sindacale, quali: partiti; sindacati; associazioni ed enti di formazione; associazioni ed enti di ricerca; organizzazioni di consulenza per le pari opportunità; organizzazioni dell'associazionismo femminile; movimenti politici di base; enti che promuovono servizi innovativi alle famiglie.

I micro-progetti dovranno avere una **durata massima di 7 mesi** e, comunque, concludersi entro e non oltre il 26 ottobre 2007.

Le azioni costitutive delle proposte di micro-progetto dovranno chiaramente prevedere una tipologia di **soggetti beneficiari**. In particolare, le **beneficiarie dirette** di riferimento possono essere **donne** che operano in istituzioni e in organizzazioni quali:

- amministratrici locali;
- sindacaliste;
- donne attive nei partiti;
- donne attive nei movimenti e nelle associazioni di base;
- donne interessate alla partecipazione politica;

- parlamentari;
- funzionarie dirigenti di partito che operano in sedi nazionali o locali.

Nel caso in cui le proposte di progetto intendano favorire la realizzazione di interventi volti a conciliare le diverse sfere della vita delle donne (v. dopo), possono considerarsi beneficiari anche gli appartenenti al loro nucleo familiare allargato (bambini, anziani, familiari disabili, ecc.).

2. Contenuti e temi delle sperimentazioni

I micro-progetti, per essere **ammessi al finanziamento**, sia pure nella diversità delle forme, dovranno necessariamente avere per **oggetto** azioni, o insiemi di azioni, finalizzate a promuovere (direttamente o indirettamente) la presenza delle donne nell'arena politica e sindacale, in relazione ad almeno uno dei seguenti **tre ambiti** identificati attraverso un lavoro di sintesi sui risultati della ricerca:

- a. accesso delle donne nel mondo politico e sindacale;
- b. esercizio delle funzioni politiche e sindacali;
- c. conciliazione tra vita privata e vita pubblica.

A questi ambiti sono, infatti, riconducibili, in vario modo, sia le aree di rischio che le attitudini della soggettività femminile nella sfera pubblica, illustrate nella prima e nella seconda parte del testo. Si forniscono qui di seguito alcune informazioni sui tre ambiti, così come vengono formulate nel Capitolato. Nel punto 3, poi, si forniranno specifiche tipologie di azioni possibili.

a. Ambito dell'accesso delle donne alla vita politica e sindacale

In questo ambito rientrano le azioni orientate ad **aumentare il numero di donne** attive nel contesto della **vita sindacale** e in quello della **politica istituzionale**, oltre che a sostenere il loro accesso a posizioni che implicino l'esercizio del potere e/o della rappresentanza.

Tra le strategie di azione relative a questo ambito rientrano quindi, a titolo di esempio: la creazione e il rafforzamento di reti, coalizioni, alleanze e lobby trasversali tra donne; l'introduzione di meccanismi e regolamenti a supporto della parità di genere; la definizione di patti tra uomini e donne nei partiti e nelle organizzazioni sindacali; la promozione di alleanze e sistemi di sostegno tra donne di successo e giovani donne (*tutoring* e *mentoring*); la promozione di iniziative formative circa le regole, esplicite e tacite, che, nei contesti a dominanza maschile, producono l'esclusione delle donne dal potere; l'*empowerment* delle donne politiche e delle sindacaliste, così come delle donne interessate a impegnarsi in questi campi.

b. Ambito dell'esercizio delle funzioni politiche e sindacali

Il secondo ambito comprende le azioni volte a **confrontarsi con il senso di delusione e inefficacia** che colpisce frequentemente le donne che fanno politica e le sindacaliste, e in particolare quelle che arrivano a esercitare diversi gradi di potere o di rappresentanza, di fronte a un ambiente caratterizzato da uno **stile di gestione del potere** rispetto al quale esse si sentono spesso estranee.

Tra le possibili strategie di azione in questo ambito si possono citare, sempre a titolo di esempio: la promozione di strumenti innovativi di consultazione e discussione delle agende politiche all'interno delle organizzazioni; l'introduzione di momenti di confronto tra donne e uomini sulle diverse modalità di gestire il potere e il rapporto con il territorio e i cittadini; l'organizzazione di iniziative formative rivolte alle donne per migliorare la loro consapevolezza dei meccanismi burocratici e delle prassi di potere con cui si trovano a fare i conti; la promozione di misure di *managing diversity* nelle organizzazioni.

c. Ambito della conciliazione tra vita privata e vita pubblica

Il terzo ambito affronta la questione della **conciliazione** tra ruoli professionali e pubblici e ruoli privati **intesa in senso ampio**, che include cioè sia gli aspetti pratici e organizzativi, sia, più in generale, il problema

del peso delle aspettative e degli stereotipi di genere che colpiscono le donne, che esercitino o meno ruoli di cura.

Tra le strategie di azione possono quindi essere indicate, a titolo di esempio: la creazione di servizi di cura e, più in generale, di conciliazione; la promozione di una discussione e di una riorganizzazione degli orari all'interno delle organizzazioni partitiche e sindacali; la costituzione di coalizioni territoriali tra attori pubblici e privati per l'individuazione di soluzioni innovative e adeguate al contesto locale in termini di servizi, orari, trasporti, ecc.; la realizzazione di interventi sui media per combattere gli stereotipi più comuni che influiscono negativamente sul rapporto tra le donne e la sfera pubblica, ecc.

3. Forme di azione previste

Sulla base dei risultati della ricerca svolta nel quadro del progetto "Donne in Politica", sono stati identificate diverse **possibili forme o modalità di azione** per contrastare i rischi di esclusione delle donne dalla vita politica e sindacale. Si forniscono qui di seguito alcuni **esempi** di tali forme di azione, suddivise secondo una tipologia convenzionale, e che vanno considerate a **titolo puramente indicativo** e non esaustivo, da cui le proposte di micro-progetti potranno trarre ispirazione.

Le attività, pertanto, potranno essere di vario genere e anche prevedere più tipi di iniziative al tempo stesso. Nel caso di attività (ad esempio quelle di studio e ricerca) che non includano, per la loro natura, l'identificazione di beneficiari nei termini sopra indicati (v. paragrafo 1), queste dovranno comunque fare parte di proposte di micro-progetti comprendenti anche altre azioni rivolte a beneficiari individuabili.

➤ *Sperimentazione di servizi*

- **Progettazione e avvio di servizi** per la conciliazione (ad esempio servizi di cura dell'infanzia, per gli anziani, ecc. all'interno di determinate organizzazioni politiche e sindacali, o sul territorio).

- Progettazione e avvio di modalità di **coordinamento tra attori** sul territorio, funzionali al **supporto delle donne** impegnate in ambito politico e sindacale (ad esempio, per favorire la riorganizzazione dei tempi e degli orari, il funzionamento dei servizi di cura o dei trasporti, ecc.).
- Creazione di **servizi per favorire il reperimento di risorse finanziarie** (ad esempio, per il supporto delle candidature femminili), attraverso l'accesso al credito, il fund raising, ecc.
- Analisi dei **fabbisogni dei servizi** per la conciliazione (in senso ampio, v. sopra).

➤ *Sensibilizzazione e capacity building*

- Sperimentazione di **servizi di tutoring e mentoring** ad hoc (ad esempio, per donne appartenenti a specifici tipi di organizzazioni).
- Promozione di **incontri tra donne e uomini** impegnati in politica su temi-chiave per la partecipazione alla sfera pubblica (ad esempio, la conciliazione).
- Itinerari di sensibilizzazione rivolti ai **formatori**.
- Incontri e seminari di **sensibilizzazione dei leader** politici e sindacali.
- Seminari rivolti alle **donne** impegnate in politica e nel sindacato, su temi legati ai 3 ambiti oggetto del bando.
- Seminari rivolti a **dirigenti** di partiti e sindacati (sul tema generale del rapporto donne/politica o su temi specifici, come la valorizzazione delle diversità, lo stile di leadership, la conciliazione, ecc.).
- Promozione di **stage e internship** di donne all'interno di organizzazioni politiche e sindacali.
- Promozione di cicli di **incontri e seminari con "testimoni positive"** di impegno politico da parte delle donne
- Messa a punto di programmi di informazione e sensibilizzazione nelle **università**.
- Messa a punto di programmi di informazione e sensibilizzazione nelle **scuole superiori**.
- Promozione di **incontri di informazione e sensibilizzazione con dirigenti e operatori di settori o ambiti chiave** per la partecipazione

delle donne alla sfera pubblica (magistratura, ricerca, media, credito, ecc.).

- Elaborazione di **manuali**.
- Elaborazione di **materiali multimediali**.

➤ *Ideazione e progettazione sul piano normativo, regolamentare e delle politiche¹*

- Elaborazione di **proposte legislative** (ad esempio per la promozione di sistemi di quote, per l'identificazione di premi e incentivi ad organizzazioni che favoriscano la partecipazione politica e sindacale delle donne, per il sostegno alla promozione delle diversità nelle organizzazioni, per la creazione di servizi, ecc.).
- Elaborazione di proposte di **regolamentazione interna** a specifiche organizzazioni politiche e sindacali, su vari temi (ad esempio, per promuovere specifici cambiamenti, ad esempio circa quote negli organi dirigenti, orari delle riunioni, ecc. o per prevenire e sanzionare comportamenti maschilisti e aggressivi, forme di linguaggio sessista, ecc.).
- Creazione e avvio di **tavoli di lavoro** (es. di consiglieri donne e uomini).
- **Conferenze di organizzazione** e workshop sulle regole interne di determinate organizzazioni politiche o sindacali.
- Elaborazione di “**carte**” o “**manifesti**”.
- Elaborazione di modalità di **gestione e negoziazione dei conflitti** circa le relazioni di genere nelle organizzazioni politiche e sindacali.

¹ Alcune iniziative di carattere istituzionale e/o legislativo possono richiedere tempi di esecuzione non brevi. Per motivi di tempo, di risorse o di complessità, pertanto, non sono interamente o immediatamente applicabili nell'ambito delle sperimentazioni del progetto “Donne in politica”. Ciononostante, la progettazione o l'avvio di iniziative complesse potrebbe costituire parte integrante di un micro-progetto sperimentale, ad esempio, la promozione di una mobilitazione per l'approvazione di una legge o per l'adozione di un nuovo regolamento da parte di una formazione politica o sindacale.

➤ *Ricerche e studi*

- **Studi e ricerche sui tre ambiti proposti, o su singoli temi** riferibili a tali ambiti.
- **Studio/analisi di buone prassi** al livello locale, nazionale e/o internazionale.
- **Analisi dei fabbisogni formativi** dei vari attori che possono essere coinvolti nelle problematiche del rapporto tra donne e politica (donne politiche o sindacaliste, donne che intendono intraprendere una carriera politica o sindacale, leader politici e sindacali, ecc.).
- **Mappe e repertori** di organizzazioni attive nel campo della promozione della partecipazione delle donne nella sfera pubblica.

➤ *Gestione delle conoscenze (knowledge management)*

- Produzione e diffusione di **repertori** (ad es. di esperienze, buone prassi, ecc.).
- Attività di **monitoraggio periodico** presso singole organizzazioni o tipi di organizzazioni (ad esempio, circa la presenza di fenomeni di discriminazione, di stereotipi, di conflitti anche informali, ecc.).
- Creazione e gestione di **osservatori** (sulla stampa, su specifici fenomeni o tipi di fenomeni, ecc.).
- Attivazione di programmi tesi a identificare e a **formalizzare/esplicitare prassi tacite** all'interno delle organizzazioni (ad esempio, circa la progressione di carriera o la discriminazione delle donne), tramite incontri, seminari, osservazioni, ecc.
- Realizzazione di incontri e seminari per **scambi di esperienze** tra donne impegnate nei partiti e nei sindacati.
- Promozione di forme di **rilevazione e screening** per identificare e valorizzare capacità ed esperienze di donne attualmente, o potenzialmente, impegnate nella sfera pubblica in determinati territori, oppure all'interno di determinate tipologie di organizzazione politica o sindacale.

➤ *Comunicazione pubblica*

Circa i temi relativi ai tre ambiti delle sperimentazioni si possono prevedere:

- **programmi integrati di comunicazione pubblica** (ad esempio, cicli di seminari, campagne mediatiche, ecc.);
- **convegni e seminari**;
- progettazione e avvio di **iniziative editoriali** (collane di libri, volumi, riviste, bollettini, ecc.);
- progettazione di **programmi radio-televisivi**;
- **portali e siti web**;
- **riviste elettroniche**;
- **forum elettronici**.

Inoltre, si possono prevedere programmi di comunicazione pubblica per promuovere la **visibilità** di determinate iniziative e/o organizzazioni.

➤ *Networking*

- **Creazione** di network (ad esempio, tra elette ai livelli nazionali, regionali e locali).
- **Consolidamento** di network già esistenti.
- **Collegamento** tra network (ad esempio, tramite iniziative pubbliche, uso del web, ecc.).
- Creazione di **strutture di servizio** rivolte a donne impegnate in politica e nel sindacato per favorire incontri, scambi, pratiche di *networking*.

4. Criteri di valutazione

Qui di seguito vengono elencati gli elementi che potranno caratterizzare le proposte di micro-progetto e che rappresenteranno altrettanti **criteri di valutazione**. Nel Bando e nel Capitolato si specifica che **almeno uno** di

essi dovrà essere presente come elemento costitutivo, **pena l'inammissibilità** delle stesse proposte alla valutazione di merito. La **compresenza** di più di uno di tali elementi sarà considerato componente di pregio del progetto proposto.

I **criteri di valutazione** vengono appresso elencati, insieme ad alcuni **esempi** (senza pretesa di esclusività) di applicazione dei criteri stessi a possibili proposte progettuali.

- **Impegno effettivo dei vertici dell'organizzazione politica e/o sindacale di riferimento del micro-progetto:** organizzazione di un'iniziativa di sensibilizzazione o di un tavolo di lavoro che abbia come target i massimi dirigenti dell'organizzazione al livello territoriale di pertinenza.
- **Particolare attenzione al coinvolgimento di uomini, anche congiuntamente alle donne:** corsi di formazione congiunti su tematiche connesse alla parità fra i generi; inserimento di un modulo sulle pari opportunità in corsi per nuove leve; sostegno alla pratica del congedo parentale da parte di partner di donne impegnate in politica e/o nel sindacato.
- **Presenza di un partenariato tra più enti di carattere diverso:** collaborazione tra un'organizzazione sindacale, un'associazione di genere, un operatore dei media; realizzazione di un'attività congiunta tra uno o più partiti, un ente organizzatore di servizi e un'amministrazione pubblica.
- **Beneficio concreto e immediato per un target ben definito:** l'attivazione di un sistema di mentoring per un gruppo di donne giovani o con un'esperienza politica o sindacale recente; il sostegno a una o più donne in rientro nell'attività politica o sindacale dopo la maternità.
- **Attivazione o rafforzamento di reti tra organizzazioni femminili differenti:** creazione di un coordinamento a cui partecipino elette in partiti diversi e in amministrazioni diverse e donne di associazioni femminili di varia natura; attivazione di un tavolo permanente tra elette nazionali e locali su questioni specifiche, con la partecipazione di organizzazioni femminili pertinenti (donne imprenditrici, professioniste di settori determinati ecc.); animazione di forum virtuale su un tema identificato con diversi tipi di interlocutori.
- **Sostenibilità futura attestata:** collegamento effettivo del progetto con strategie e/o programmi di un'organizzazione politica e/o sindacale

e/o di un'amministrazione pubblica (quali il rinnovo di un contratto di lavoro o la stesura di un piano triennale di parità di un ente pubblico).

- **Riproducibilità in altri ambiti e/o contesti organizzativi:** proposta di un modulo formativo corredata da tutte le procedure di attuazione e di coinvolgimento dei vari tipi di interlocutori e da sussidi formalizzati (dispense, audiovisivi, cd rom ecc.); organizzazione di attività di divulgazione mirate alla conclusione del micro-progetto
- **Coinvolgimento di diversi tipi di attori e/o soggetti dentro e fuori dell'ente proponente e, comunque, delle diverse categorie di interlocutori pertinenti con il problema affrontato:** sostegno di enti locali attraverso la fornitura di servizi quali sedi o sostegno alla divulgazione di informazioni sul progetto; creazione di un comitato di appoggio al micro-progetto con politici e tecnici.

5. Assistenza tecnica alla presentazione e all'attuazione di progetti sperimentali

Il partenariato di sviluppo "Donne in politica" assicurerà la propria assistenza tecnica ai proponenti, sia in fase di ideazione e presentazione dei progetti (ex-ante), sia in fase attuativa.

Nella **fase di presentazione** dei progetti, verrà assicurata ai proponenti un'**assistenza tecnica**, rispondendo a specifici quesiti e fornendo **sussidi** a carattere teorico e metodologico (quali, soprattutto, le presenti Linee guida), per supportare e indirizzare l'attività di progettazione. Tutti gli interessati potranno acquisirli scaricandoli dal sito web www.donnepolitica.org o richiedendoli ad ASDO, che è l'ente referente della Partnership di Sviluppo Geografica che realizza il progetto "Donne in Politica".

Nella **fase attuativa**, l'assistenza tecnica consisterà nel sostegno e monitoraggio dei 6 micro-progetti, attraverso le seguenti iniziative:

- un seminario di formazione (di 12 ore) rivolto ai responsabili delle sperimentazioni e ad altre persone coinvolte a vario titolo;

- visite di assistenza tecnica, nella misura di almeno una al mese per ogni micro-progetto;
- consulenze specialistiche (per un totale di 50 ore a micro-progetto);
- monitoraggio delle iniziative;
- coinvolgimento in attività di networking operativo;
- contatti e scambi (laddove pertinenti) con i partner transnazionali del progetto “Donne in Politica” (aderente al partenariato “Gaia”, cfr. www.info-gaia.org).

6. Modalità di presentazione dei micro-progetti

Come già detto, la presentazione dei micro-progetti è regolata da un **Bando** e da un **Capitolato** (a cui si rinvia), che contengono, oltre a quanto già illustrato, le **indicazioni da seguire** circa aspetti quali:

- i **soggetti proponenti**, ovvero soggetti collettivi appartenenti al mondo della politica o del sindacato (v. art. 4 del Bando e paragrafo 1 di questa terza parte);
- le **azioni ammissibili**, con particolare riguardo ai tre ambiti proposti (v. il riferimento del Capitolato all’art. 5 del Bando, e i paragrafi 2 e 3 di questa terza parte);
- le **spese ammissibili**, ovvero quelle previste dal regolamento (CE) n. 448/2004 della Commissione del 10 marzo 2004 (v. l’art. 6 del Bando e il relativo riferimento del Capitolato);
- i **requisiti** delle proposte progettuali, circa i finanziamenti, i tempi e l’innovatività dei progetti (v. art. 8 del Bando e relativo riferimento del Capitolato);
- l’**importo dei finanziamenti** (ovvero al massimo 25.000,00 euro per progetto) e le modalità della loro **erogazione** (ovvero la rateazione prevista) (v. art. 10 del Bando e relativo riferimento del Capitolato);
- la possibilità di **cofinanziamenti**, in capitale o in natura (beni e servizi) (v. art. 11 del Bando e relativo riferimento del Capitolato);

- **termini per la presentazione della domanda**, che deve essere redatta in carta semplice e presentata all'ente referente entro e non oltre le 12.00 del 22 febbraio 2007 e **presentazione della documentazione da allegare**, con specifico riferimento alla proposta di micro-progetto che si intende realizzare, al curriculum dell'ente proponente e alla documentazione istituzionale attestante i fini e gli obiettivi di tale ente (v. artt. 13 e 14 del Bando e relativi riferimenti del Capitolato);
- modalità di **valutazione e selezione** (con particolare riguardo alla costituzione e ai lavori di una apposita Commissione che opererà secondo un regolamento in cui saranno definite funzioni, modalità di funzionamento e composizione) e modalità di **attribuzione dei finanziamenti** (con riferimento alla stesura della graduatoria finale dei micro-progetti valutati e alla modalità di comunicazione dei risultati) (v. artt. 15 e 16 del Bando e relativi riferimenti del Capitolato);
- **procedure contrattuali**, con riferimento al fatto che il finanziamento dei micro-progetti sarà regolato da uno specifico quadro contrattuale (una convenzione), i cui punti principali sono elencati nell'art. 17 del Bando.