

Progetto realizzato dal Consiglio superiore della magistratura nell'ambito del programma dell'Unione europea in materia di parità tra donne e uomini sul tema "Partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale"

(Deliberazione del 12 maggio 2005)

Il Consiglio superiore della magistratura, nella seduta del 12 maggio 2005, ha preso atto della seguente relazione:

«DOCUMENTO DI SINTESI
DEI LAVORI DEL SEMINARIO CONCLUSIVO DEL PROGRAMMA COMUNITARIO
"Partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alle posizioni decisionali"
COORDINATO DAL CSM, CON IL PARTENARIATO DEL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA ITALIANO, DEL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA FRANCESE, DEL CGPJ SPAGNOLO E DELLA PROCURA GENERALE DI ROMANIA.

I partecipanti al Seminario considerano come punto di riferimento fondamentale per ogni azione a favore della parità uomo-donna nei posti decisionali nella magistratura la Costituzione europea e in particolare il titolo III dedicato al principio di uguaglianza.

Alla luce della Carta europea si auspica il mantenimento e l'adozione in tutti i Paesi dell'Unione europea di provvedimenti legislativi, di atti amministrativi e di buone pratiche a ciò destinate, evitando soluzioni che, enfatizzando la competizione nella carriera dei magistrati e introducendo elementi di valutazione estranei al lavoro giurisdizionale, finiscano con lo sfavorire le donne.

Più in particolare, si auspicano interventi mirati a:

CON RIFERIMENTO AI TEMI DELLA RAPPRESENTANZA ISTITUZIONALE

1) *contrastare e superare* qualsiasi discriminazione fondata sul sesso che limiti, ostacoli o impedisca l'accesso agli organismi associativi e istituzionali le cui competenze incidano sulle possibilità per le donne di ricoprire ruoli apicali

2) *promuovere* la parità tra uomini e donne in magistratura assicurando, tra l'altro, la costituzione presso il Consiglio superiore della magistratura o (secondo le competenze e l'assetto costituzionale) il Ministero della Giustizia di ciascun Paese di comitati per le pari opportunità dotati di autonomia e di rilevanza esterna in tutte le procedure di loro competenza

3) *concepire* misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato in particolare nell'ambito delle procedure di nomina (elettiva o meno) dei membri degli organismi rappresentativi delle associazioni e delle istituzioni della magistratura; in tal senso sono apprezzabili tutte quelle misure, anche se provvisorie e non risolutive della causa della disuguaglianza uomo-donna, come le riserve di posti ed il sistema cerniera che prevede l'alternanza uomo donna nelle liste dei candidati

4) *approfondire* le modalità di attuazione e l'efficacia di sistemi che assicurino la paritaria rappresentanza dei sessi.

CON RIFERIMENTO AI TEMI DELLA "MATERNITA'"

considerato che la maternità rappresenta per la donna magistrato un nodo critico fondamentale che riverbera i suoi effetti non soltanto al momento della gravidanza e della prima infanzia dei figli ma su tutta la "carriera";

1) *promuovere* il riavvicinamento degli ordinamenti dei Paesi dell'UE in materia di tutela e trattamento economico e normativo della maternità (naturale ed adottiva), al fine di garantire tendenzialmente un uniforme livello minimo di tutela, eliminando le discipline latamente

discriminatorie tra generi e tra donne esercenti diversi lavori (in Romania, ad es., non è previsto un periodo di astensione obbligatoria con mantenimento dello stipendio, ma solo l'erogazione di un assegno di previdenza sociale, eguale per tutte le donne, lavoratrici e non);

2) *sensibilizzare* i diversi organi di governo delle magistrature ad intervenire con normazione secondaria sul tema dell'organizzazione del lavoro e della distribuzione degli affari, in modo da agevolare la flessibilità del lavoro della donna magistrato, ad es. prevedendo (come in Italia) l'obbligatorietà per i capi degli uffici giudiziari di organizzare il lavoro assegnando alle donne magistrato funzioni maggiormente compatibili con il ruolo materno fino al compimento dei tre anni di età del figlio, ovvero anche per periodi più lunghi che “coprano” la prima adolescenza;

3) *istituire* (ove essi non siano previsti) o ulteriormente valorizzare ed utilizzare la figura dei *magistrati di sostegno*, ossia - per l'ordinamento italiano - i cd. magistrati distrettuali e - per quello francese - i magistrati aggiunti, allo scopo di corroborare il lavoro degli uffici nei periodi non soltanto di assenza per maternità (come già avviene), ma anche nelle ipotesi della sopraindicata *riorganizzazione* del lavoro ove la struttura estremamente ridotta dell'ufficio non sia in grado di fronteggiare autonomamente tale necessaria operazione di “compatibilità”;

4) *prevedere* un procedimento urgente in sede di autogoverno, preferibilmente decentrato, avverso la mancata applicazione da parte dei dirigenti delle disposizioni riguardanti la dovuta riorganizzazione del lavoro giudiziario indicata, con previsione, in caso di conclusione positiva per la magistrata istante, di forme di valutazione negativa dell'accertata discriminatoria gestione dell'ufficio;

5) *attribuire* punteggi “speciali”, destinati a favorire, sia in sede di prima assegnazione di funzioni alla magistrata uditrice sia nelle successive domande di tramutamento, la mobilità cd. geografica, allo scopo di consentire l'avvicinamento del magistrato-donna alla famiglia in termini compatibili con lo svolgimento del lavoro di “cura” giornaliero;

6) *prevedere*, ai fini della progressione in carriera, punteggi alla magistrata con figli per compensare l'eventuale mancanza di pluralità di funzioni;

7) *promuovere* la partecipazione delle magistrature ai corsi di formazione professionale, attraverso la previsione di: corsi decentrati nella sede dei distretti di Corte d'appello, una “quota” minima annuale di giorni da destinarsi (per tutti i magistrati) all'attività formativa, strumenti di “supporto” degli uffici di appartenenza delle magistrature interessate, per evitare che le stesse subiscano indebite pressioni alla mancata partecipazione alla formazione, che è momento fondamentale anche per il “futuro” della carriera professionale.

CON RIFERIMENTO ALLA CONCILIAZIONE FRA VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

premesso che: l'organizzazione del lavoro è essenziale ai fini del miglioramento complessivo del servizio giustizia e che la tematica dell'uguaglianza uomo-donna deve essere, oggi, modernamente pensata soprattutto nell'ottica di una migliore gestione delle risorse umane e della valorizzazione del ruolo e della specificità delle donne ai fini del buon funzionamento della giurisdizione; che, altresì, costituisce un dato di fatto di comune conoscenza, confermato dalla ricerca, che la donna è ancor oggi il perno della struttura familiare e deve coniugare questo carico di responsabilità con le esigenze professionali:

1) *favorire* la flessibilità dell'organizzazione e l'auto-organizzazione del lavoro, al fine di facilitare la conciliazione famiglia-lavoro;

2) *promuovere* l'utilizzo dei moderni strumenti tecnologici (es: fax, firma digitale, e.mail) per il lavoro a casa;

3) *istituire* asili-nido sui luoghi di lavoro;

4) *prevedere* rimedi diretti a neutralizzare gli effetti negativi del periodo di astensione ed a consentire un rientro in servizio senza penalizzazioni sulla carriera e sulla professionalità;

5) *prevedere* anche in magistratura la disciplina di un lavoro “part-time” (che già è previsto per molte altre categorie), che comporti una prestazione lavorativa con carichi ridotti, così da

consentire alle donne in gravidanza o con figli in tenera età di assentarsi il meno possibile dal servizio o comunque di farvi rientro prima possibile;

6) *favorire* la possibilità di <formazione-aggiornamento> durante il periodo di astensione;

7) *approntare* valutazioni di professionalità ancorate soprattutto all'esperienza e all'impegno "sul campo", al fine di evitare che le donne, attraverso la valorizzazione di titoli e concorsi, vengano fortemente <limitate> e <penalizzate> per l'intera durata della loro carriera, con inevitabili conseguenze sull'assunzione di incarichi di vertice; sotto questo profilo, nella realtà italiana la recente riforma dell'ordinamento giudiziario enfatizza ai fini della "carriera" dei magistrati i momenti della competizione concorsuale e riduce la formazione a mero presupposto funzionale di questa (e non della crescita professionale di giudici e pubblici ministeri) e, dunque, rappresenta per le donne magistrato un obiettivo ostacolo al raggiungimento di posizioni di responsabilità, aggravando le condizioni di compatibilità tra lavoro professionale e vita familiare.

CON RIFERIMENTO ALLA FORMAZIONE

premesso che costituisce espressione del principio di autonomia ed indipendenza della magistratura l'attribuzione in via esclusiva del compito della formazione ad organi autonomi ed indipendenti istituzionalmente collegati agli organi di governo della magistratura, tale riserva di competenza costituendo strumento atto a garantire l'osservanza del principio secondo cui il giudice è sottoposto solo alla legge e ad evitare che la formazione professionale possa servire a suggerire o influenzare indirizzi interpretativi ed orientamenti dei giudici e dei PM limitandone così l'autonomia e l'indipendenza:

1) *promuovere* normative che prevedano la partecipazione proporzionale delle donne quali componenti delle commissioni di concorso e in genere degli organi con compiti di selezione;

2) *promuovere* un processo di sensibilizzazione dei docenti universitari donna al fine di acquisire la loro disponibilità a fornire il loro apporto professionale nel campo della formazione dei magistrati;

3) *prevedere*, con riguardo alla nomina dei componenti degli organi deputati alla formazione, meccanismi di preferenza, a parità di titoli, alle donne; ciò in via transitoria quale misura di riequilibrio, ove necessaria;

4) *promuovere* nell'ambito della formazione europea la partecipazione delle donne, sia come insegnanti che come partecipanti, nei corsi organizzati dalla Rete europea di Formazione giudiziaria;

5) *sensibilizzare* le donne in ordine all'assenza delle stesse nei ruoli attivi della formazione ed in ordine alla necessità del loro apporto professionale;

6) *promuovere* azioni formative che sensibilizzino le donne in ordine alla questione relativa alla presenza equilibrata nel genere nei vari settori e gradi della magistratura;

7) *promuovere* azioni formative che, per metodologia e modalità di trattazione, stimolino l'interesse delle donne ad una partecipazione attiva;

8) *promuovere* azioni formative, sia in sede centrale che locale, per i magistrati che abbiano trascorso periodi di congedo obbligatorio o facoltativo per maternità e per motivi di famiglia;

9) *promuovere* azioni formative dirette ai dirigenti degli uffici giudiziari ed a chi sia in procinto di assumere dette funzioni, aventi ad oggetto le questioni relative all'applicazione della normativa in materia di organizzazione degli uffici nei casi di maternità.

CON RIFERIMENTO ALLA DIRIGENZA DEGLI UFFICI GIUDIZIARI

1) Preso atto che costituisce dato generale (Francia, Italia, Spagna), emerso dalla ricerca, il fatto che le domande per posti direttivi ed intermedi proposte da donne magistrato sono in numero limitato e molto inferiore alle domande presentate dai magistrati uomini, *promuovere* la partecipazione delle donne alle procedure di selezione; a tal fine si auspica il rafforzamento della

formazione delle donne magistrato in materia di management, attraverso azioni finanziate dall'Unione europea e realizzate con il supporto della Rete europea di Formazione giudiziaria;

2) *promuovere* e rafforzare un mutamento culturale con riguardo alle problematiche di genere rispetto agli incarichi decisionali, attraverso un impegno dei singoli Paesi nelle attività di formazione rivolte a tutti i magistrati;

3) *promuovere* una riflessione sulle ragioni per cui, nel momento del conferimento di un incarico direttivo o intermedio, non si è addivenuti, in ipotesi, alla designazione di un magistrato donna, al fine di far emergere criticità nei meccanismi di selezione;

4) *affinare* il sistema di selezione dei dirigenti agendo su un duplice livello:

a) *ridurre* il peso dell'anzianità (eliminando dove sussistenti meccanismi di preferenza dei magistrati più anziani, ed es. fascia degli esaminabili determinata dal candidato più anziano del concorso, e attribuendo all'anzianità la funzione di requisito di legittimazione);

b) *migliorare* i criteri di selezione: b.1) individuando - anche attraverso studi comparati dell'organizzazione giudiziaria - griglie di valutazione che consentano di mettere in evidenza il potenziale di un magistrato a diventare dirigente; b.2) eliminando criteri di valutazione che possano determinare disuguaglianza; b.3) incrementando il sistema di valutazione periodica di professionalità, tramite specifici parametri relativi alle capacità organizzative, rivelate nello svolgimento delle diverse funzioni; b.4) valorizzando il percorso formativo del magistrato;

5) *garantire* la conoscibilità dei criteri di selezione dei dirigenti e la loro verificabilità, da attuarsi attraverso un rapporto generale periodico del C.S.M. (come avviene in Francia) ovvero, nei sistemi che ammettono un controllo giurisdizionale sugli atti, attraverso la previsione della motivazione;

6) *adottare misure* materiali di sostegno e facilitazione della mobilità (alloggio, asili-nido, scuola, servizi), che favoriscano la salvaguardia dell'unità dei nuclei familiari, e temperare l'obbligo di residenza in ogni caso garantendo la piena funzionalità degli uffici.».