

CAPITOLO II

LE ESPERIENZE STRANIERE: QUOTE O PARITÀ?

SOMMARIO: 1. Le quote statunitensi e la parità francese: le donne come “gruppo discriminato” o come “altra metà”. – 2. Come è tutto più facile se i partiti si “riformano”: cenni alle esperienze scandinave, tedesca e inglese. – 3. I meccanismi dei sistemi elettorali incidono sulla presenza femminile? È vero che per le donne sono “migliori” i sistemi proporzionali? – 4. L’esperienza spagnola e la democrazia paritaria.

1. *Le quote statunitensi e la parità francese: le donne come “gruppo discriminato” o come “altra metà”*

Osservando il modo in cui nel mondo si è cercato di dare risposta alla discriminazione femminile nei luoghi della politica, è possibile affermare che esistono esperienze e modelli di riferimento molto eterogenei fra loro, sia sotto il profilo delle azioni positive a favore delle donne, sia sotto il più specifico profilo della previsione di “quote” riservate, soprattutto in materia elettorale.

Una prima, grande, distinzione può farsi fra il modello statunitense e quello francese: nel primo, le soluzioni vengono ricercate muovendo dalla premessa che le donne siano una minoranza discriminata ed esclusa dai luoghi di potere, sulla base di motivazioni che talvolta mirano ad una sorta di giustizia compensativa; nel secondo, invece, le politiche e gli interventi legislativi si basano sul diverso presupposto di considerare le donne come parte di una società composta in ugual misura da donne e uomini, nella quale le due “metà” devono avere entrambe rappresentanza.

Nel modello statunitense il principio della “riserva a favore delle donne”, attuato anche attraverso le “quote”, nasce all’interno del campo più vasto

delle azioni positive: il problema femminile, nell'esperienza statunitense, si sviluppa, sul piano sia legislativo che giurisprudenziale, in stretta connessione con il problema razziale, allo scopo di porre rimedio a discriminazioni subite nei diversi settori della vita economica e sociale (ciò avviene in modo particolare nel campo del lavoro e dell'istruzione). In quest'ottica, le donne vengono trattate alla stregua di una "minoranza" svantaggiata (al pari delle minoranze razziali) meritevole di una specifica tutela da parte dell'ordinamento statale (su questo argomento v. in particolare B. Beccalli, *Donne in quota. La politica delle quote nel lavoro e nella rappresentanza politica*, in B. Beccalli, 1999).

Negli Stati Uniti vi è una approfondita elaborazione dei principi costituzionali che stanno a fondamento della legislazione sulla parità da parte della giurisprudenza, soprattutto della Corte Suprema, la quale stabilisce i vincoli costituzionali degli interventi legislativi antidiscriminatori.

Fra tali vincoli, vi è anzitutto il riconoscimento della necessità di una limitazione "temporale" degli strumenti discriminatori: le azioni positive vengono infatti descritte come medicine che devono essere somministrate per un periodo di tempo limitato, per poi essere eliminate una volta che l'organismo sia guarito, cioè quando si è ristabilita una situazione di parità. Essendo strumenti di per sé "discriminatori", necessari per correggere una disparità sostanziale, il loro impiego deve essere temporaneo, per evitare che esse determinino a loro volta discriminazioni effettive: ci sono quindi Stati che, una volta raggiunti gli obiettivi, eliminano la legislazione di sostegno. Le *affirmative actions* devono poi essere "flessibili", e cioè in grado di adeguarsi alle mutevoli situazioni regolate; e "proporzionate" alla situazione di disuguaglianza che intendono riequilibrare.

La legislazione statunitense prevede inoltre alcuni organismi *ad hoc* destinati all'attuazione e all'accertamento dei risultati della normativa sulla parità e sulla promozione e lo svolgimento delle azioni positive. Fra questi merita una menzione particolare l'*Equal Employment Opportunity Commission* (Eeoc): la Commissione, nata inizialmente come organo meramente consultivo, di indagine e di conciliazione, in un secondo momento viene investita di poteri più ampi, quali quello di segnalare all'autorità giudiziaria casi di violazione delle discipline sulla parità, di intentare cause per discriminazione e di ordinare piani di azioni positive. L'introduzione di queste misure determina un fenomeno spontaneo che conduce soprattutto le aziende a determinare autonomamente programmi di "parità".

Naturalmente, l'esperienza statunitense porta ad una riflessione sui ri-

schi e sugli esiti negativi dell'impiego di tali strumenti: da qui le obiezioni dell'egualitarismo liberale, in base alle quali i "torti" subiti in passato dalle minoranze svantaggiate non potrebbero legittimare un'ingiustizia presente; o, ancora, l'obiezione secondo cui la previsione di misure "di favore" radicherebbe ancor di più negli appartenenti ai gruppi deboli la consapevolezza della propria "inferiorità". Si pensi anche alle tesi che pongono l'accento sulle c.d. "discriminazioni alla rovescia" (*reverse discrimination*) prodotte dalle azioni positive, che sacrificerebbero i diritti del singolo appartenente al gruppo "forte" per esigenze sociali: emblematiche, in tal senso, sono le osservazioni fatte dalla Corte Suprema nel caso *Bakke*¹ in cui, di fronte alla previsione di quote riservate a favore delle minoranze razziali per l'ammissione all'Università, si afferma che l'obiettivo di sostenere gruppi emarginati e vittime di discriminazioni sociali non deve tradursi in uno svantaggio nei riguardi di soggetti che, pur non facendo parte di tali minoranze, non hanno alcuna responsabilità per le ingiustizie da esse subite; aggiungendo inoltre che, pur essendo ammissibile che le Università prendano in considerazione la razza come fattore da valutare ai fini dell'ammissione di studenti, essa non potrà mai costituire il criterio di valutazione determinante ai fini della decisione definitiva.

Paradossalmente, il massiccio impiego di azioni positive a tutela delle minoranze deboli viene oggi osteggiato in primo luogo dagli stessi appartenenti ai gruppi protetti: si pensi, per esempio, alla nuova borghesia nera e alle donne di successo che, dopo essersi avvantaggiati anche grazie alle azioni positive, ne sono diventati i principali nemici. Un altro effetto negativo è l'emersione, accanto ai gruppi tutelati, di nuovi gruppi che necessitano di tutela, dal momento che la società risulta composta da innumerevoli gruppi di "differenti".

Anche la giurisprudenza esprime le problematiche e le contraddizioni che sono insite nella politica delle *affirmative actions*: nel caso *Johnson*² la Corte Suprema giustifica la preferenza accordata dall'azienda ad una donna nella promozione ad una determinata posizione lavorativa, a parità di qualifica con un candidato maschio, proprio in funzione della necessità di incrementare gradualmente la presenza dei gruppi svantaggiati, al fine di rimediare ad una situazione di evidente squilibrio; nel caso *Sears*³, è invece

¹ *Regents of the University of California v. Bakke* (1978).

² *Johnson v. Santa Clara Transportation Agency* (1987).

³ *Equal Employment Opportunity Commission v. Sears* (1986).

l'azienda a vincere la causa intentata dall'Eeoc, sul presupposto che la discriminazione attuata contro le donne – che venivano sistematicamente escluse dalle mansioni meglio retribuite e confinate a posizioni con minori possibilità di carriera – si giustificerebbe proprio in funzione della “specificità” femminile e della scarsa attitudine delle donne a svolgere lavori che comportino un maggior grado di competitività, rischio e aggressività (è evidente in questo approccio l'influenza delle teorie sociologiche sulla “differenza di genere”, che proprio in quegli anni si sono affermate nel panorama culturale americano).

Nel 2003 la Corte Suprema è invece chiamata ad esprimersi su due tipologie di programmi di azioni positive adottati dall'Università del Michigan. Il primo di questi, in cui l'origine razziale del candidato era presa in considerazione nella valutazione per l'ammissione, viene ritenuto legittimo⁴. La misura non ha carattere rigido, e risponde alla necessità di assicurare l'eterogeneità del corpo studentesco – elemento che contribuisce ad elevare il livello della discussione nelle aule – e risponde, pertanto, ad un interesse rilevante sul piano costituzionale.

Il secondo programma, invece, adottato per l'accesso alla Facoltà di Letteratura, attribuiva alcuni punti di vantaggio ai candidati appartenenti alle minoranze razziali. In questo caso la Corte ritiene il provvedimento illegittimo, in quanto, per la sua rigidità, impediva di prendere in considerazione tutte le caratteristiche individuali di ciascun candidato⁵.

Il modello francese si muove invece su un binario differente ed è influenzato dall'esigenza non tanto di elaborare politiche “di sostegno” alle donne, quanto piuttosto di riconoscere loro una “effettiva” parità, attraverso il perseguimento di una eguaglianza dei “punti di partenza”, al fine di realizzare una vera e propria democrazia “paritaria”: siamo dunque ben lontani dall'approccio statunitense, che considera la “categoria” delle donne non come l’“altra faccia” del genere umano, ma semplicemente come uno dei tanti gruppi discriminati all'interno della società.

Questo dibattito, che si fonda sulla constatazione della presenza numericamente uguale, nella società, di uomini e di donne, è sfociato in una serie di interventi che, già a partire dai primi anni ottanta, hanno inciso, tra gli altri settori, sulla legislazione elettorale, attraverso la previsione di misure atte a favorire le candidature femminili; esso ha poi dato vita ad una vi-

⁴ *Grutter v. Bollinger* (2003).

⁵ *Gratz v. Bollinger* (2003).

cenda che merita di essere riassunta nei suoi termini essenziali in quanto, per molti versi, ha rappresentato un modello di riferimento per il percorso che sarebbe stato successivamente seguito dal legislatore italiano.

Tali interventi, difatti, dapprima furono bocciati dal *Conseil constitutionnel* in due successive riprese (con le decc. nn. 82-146 del 1982 e 98-407 del 1999), in quanto una lettura congiunta del principio di uguaglianza formale, sancito dall'art. 6 della Dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino del 1789, e del principio di sovranità popolare, sancito dall'art. 3 della Costituzione del 1958, impediva di operare distinzioni basate sul sesso per il godimento dei diritti di elettorato attivo e passivo.

Per superare il blocco imposto dalla giurisprudenza costituzionale si decise pertanto di "*remettre en cause la conception française de la souveraineté*" (Badinter), ponendo mano ad una revisione del testo della Costituzione. Con legge costituzionale n. 569 del 1999 è stata dunque inserita da un lato una previsione che insiste sulla necessità di una equilibrata rappresentanza di entrambi i sessi nelle cariche elettive ("*La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives*", aggiunto all'art. 3), e, dall'altro, una previsione che assegna ai partiti politici un ruolo determinante per la realizzazione di tale principio (art. 4). Con la legge 6 giugno 2000, n. 493 sono state quindi introdotte nuove misure che, pur variando in funzione del sistema elettorale di riferimento, si propongono con modalità differenti di garantire una maggiore rappresentanza femminile, incidendo sul modo di formazione delle candidature, anche sotto forma di incentivazione finanziaria ai partiti: e, proprio per effetto della revisione costituzionale del 1999, tali misure sono passate indenni ad un successivo vaglio del Giudice costituzionale (v. dec. n. 2000-429 del 2000), sollecitato su ricorso di una minoranza parlamentare.

La Francia, dunque, fa da culla a un principio diverso, che può essere definito come quello della necessità che la società, fatta di donne e di uomini, sia rappresentata in modo equilibrato: non si tratta, quindi, di un "so-stegno", ma della ricerca di una effettiva democrazia "paritaria".

È importante anche riflettere sulla circostanza che, dal punto di vista teorico, la risposta francese vuole essere il tentativo di salvaguardare il principio della generalità della rappresentanza politica. Infatti, i teorici della *parité* si basano su una critica profonda alla politica delle quote, intesa come riserva di "posti", che viene definita come un vaso di Pandora da cui emergerebbero le più svariate rivendicazioni.

Ma anche la teoria della parità si presta ad alcune obiezioni teoriche pe-

santi: si è risposto che anche il genere crea una differenza e che il concetto di parità sessuale all'interno della rappresentanza politica rafforza la concezione della differenza naturale fra i sessi, prestandosi dunque ad un esito più che conservatore. Emerge che anche il tentativo di salvaguardare la generalità della rappresentanza, dichiarato dai teorici della parità, si scontra con obiezioni di fondo, che dimostrano come il dilemma fra uguaglianza e differenza non sia superabile semplicemente cambiando ricetta.

2. Come è tutto più facile se i partiti si "riformano": cenni alle esperienze scandinave, tedesca e inglese

I veri protagonisti della presenza o dell'assenza femminile nelle istituzioni sono i partiti: anche in Italia la Corte costituzionale, con la celebre sentenza n. 422 del 1995, pur sottolineando come qualsiasi norma in materia elettorale contenente riferimenti al sesso dovesse ritenersi incostituzionale, in quanto lesiva dell'art. 3 Cost., aveva esortato esplicitamente i partiti politici a riequilibrare la presenza degli uomini e delle donne all'interno delle Assemblee elettive: tuttavia questo appello, ripetuto con toni diversi nella decisione n. 49 del 2003, è rimasto quasi senza ascolto: come si vedrà (Cap VII), l'esperienza del Partito Democratico, sulla carta molto innovativa, non ha condotto finora a risultati soddisfacenti.

Eppure ci sono esperienze di altri Paesi che dimostrano come sia sufficiente (e necessario) che i partiti impongano al loro interno sistemi di "inclusione" delle donne per risolvere il problema alla radice, senza alcun bisogno di interventi legislativi o, tanto meno, di modifiche costituzionali.

I Paesi scandinavi, infatti, offrono un panorama che si potrebbe definire "idilliaco": le percentuali di donne presenti nel Parlamento e nel Governo superano la soglia critica del 30%. Eppure, in nessuno di questi Paesi vi sono disposizioni costituzionali dedicate in modo specifico alla materia delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso alle cariche elettive (salvo un generico riferimento nella costituzione finlandese): la promozione della presenza femminile nelle istituzioni avviene quasi esclusivamente su iniziativa dei partiti politici, che si sono dotati al loro interno di regole ben precise. Certo, non è indifferente rispetto a questi ottimi risultati il fatto che in tali Paesi il riconoscimento alle donne dei diritti di elettorato attivo e passivo sia di lunga tradizione, risalendo ai primi del novecento, o

comunque al periodo immediatamente successivo alla prima guerra mondiale (1906 in Finlandia, 1915 in Danimarca e 1919 in Svezia). Una significativa presenza femminile, in questi Stati, si fa sentire anche attraverso l'approvazione di importanti leggi antidiscriminatorie che orientano sensibilmente la società verso un rapporto equilibrato fra i sessi sia nella vita lavorativa che in quella familiare.

In **Svezia**, già dagli anni sessanta, sono i partiti politici a decidere l'adozione di regole dell'alternanza nella formazione delle liste elettorali. Le formazioni politiche, infatti, stabiliscono quote di candidature femminili che vanno dal 40% al 50%, con cui si ottengono risultati eccellenti: la presenza di parlamentari donne è oggi pari al 45%; simile il dato relativo alla presenza di donne nell'organo esecutivo (nove su ventiquattro).

Nell'art. 16 della Costituzione svedese⁶ troviamo una giustificazione delle azioni positive senza però alcuno specifico riferimento ai diritti politici: si afferma infatti che nessuna legge od altro strumento normativo può comportare "un trattamento sfavorevole nei confronti di un cittadino sulla base del sesso, a meno che la previsione rientri tra le misure volte a promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne (...)".

La presenza di donne nelle sedi decisionali ha consentito l'adozione di importanti provvedimenti già a partire dal 1980, con una legge (*Act on the Equality between Women and Men at work*) che originariamente si prefiggeva l'obiettivo della promozione femminile in ambito lavorativo, ma che, a seguito di successive modificazioni, è diventata vera e propria legge sulle pari opportunità (*the Equal Opportunities Act*), anche attraverso una completa parificazione dei ruoli nell'ambito della gestione familiare (questo aspetto è stato affrontato nel 1994, con la legge che prevede il congedo parentale per il padre).

In **Norvegia** la promozione delle donne nelle istituzioni avviene principalmente per iniziativa dei partiti politici: negli anni settanta il partito della sinistra socialista adotta per primo le quote per sesso; successivamente i laburisti, nel 1981, introducono un sistema di quote per l'attribuzione delle cariche all'interno del partito, estendendolo, nel 1983, alla composizione delle liste per le elezioni pubbliche. Questo meccanismo dà immedia-

⁶ Occorre precisare che la Costituzione svedese non è formata da un unico documento normativo, ma si compone di diverse leggi fondamentali emanate in tempi diversi; l'articolo richiamato è contenuto nell'*Instrument of Government (Regeringsformen)*, del 1974, *charter 2, Fundamental rights and freedoms*.

tamente i suoi frutti, consentendo l'accesso del 46% di donne nel gruppo parlamentare laburista, a seguito delle elezioni del 1985. Successivamente anche gli altri partiti, di centro e conservatori, hanno adottato regole analoghe per aumentare la presenza femminile, con risultati che vedono oggi circa il 40% di donne in Parlamento e il 50% nel Governo.

Anche in **Finlandia** sono i partiti i principali artefici della presenza femminile nei luoghi della politica: difatti, pur non essendosi dotati di un vero e proprio sistema di "quote" per le candidature alle cariche elettive, è prassi che i partiti dedichino una consistente porzione delle proprie liste alle donne. Tuttavia, rispetto agli altri Paesi scandinavi, qui troviamo più ampi e puntuali riscontri normativi: la legge n. 609 del 1986, che vieta ogni discriminazione, in qualunque settore della vita pubblica, fondata sul genere; la legge n. 296 del 1995, che ha introdotto un sistema di quote per la rappresentanza femminile, il quale prevede la presenza delle donne negli organi collegiali e di vertice della pubblica amministrazione.

La Costituzione finlandese poi, pur non prevedendo una normativa specifica destinata alla promozione femminile nella vita politica, contiene comunque dei riferimenti alle "pari opportunità" nei vari settori della vita economica e sociale: l'art. 6, che sancisce il principio di eguaglianza, dispone infatti che "*l'uguaglianza tra i sessi deve essere promossa nelle attività sociali e nella vita lavorativa, in particolare nella determinazione della retribuzione e nelle altre condizioni di impiego (...)*". È infine da notare che nel 2000 il testo della costituzione è stato modificato, ma la disciplina del principio di uguaglianza è rimasta invariata, forse proprio perché il ruolo istituzionale delle donne è ormai un dato talmente acquisito, da non richiedere più alcuno specifico supporto nella normativa costituzionale: la percentuale di donne elette al Parlamento ha raggiunto il 40%, mentre la presenza femminile nel Governo non solo è ormai paritaria ma, attualmente, la carica di Primo ministro è ricoperta da una donna.

Parzialmente diversa è invece l'esperienza della **Danimarca**: qui infatti, l'ampia presenza delle donne nelle istituzioni (che nelle ultime elezioni hanno raggiunto il 38% in Parlamento e quasi il 50% al Governo) è stata determinata più che altro da una forte politica di sostegno e di promozione del ruolo femminile nei diversi settori della vita economica e sociale, che ha creato le premesse culturali per il consolidamento della posizione femminile anche nella vita pubblica. Numerosi sono stati gli interventi legislativi finalizzati al raggiungimento di questo obiettivo: dalla legge sulle pari opportunità (*Equal Status Act*) del 1978, alla legge sull'uguale trattamento

di uomini e donne nei luoghi di lavoro (*Equal Treatment Act*), alla legge sull'uguaglianza dei sessi in tutti i settori della Pubblica Amministrazione (*Gender Equality Act*).

Quanto ai partiti politici, essi hanno svolto un ruolo certamente fondamentale nella realizzazione di una effettiva parità dei sessi, anche se non decisivo. Il sistema delle quote è stato infatti adottato fin dal 1977, pur con alterne vicende, dai partiti politici di estrema sinistra, insieme ai socialisti e ai socialdemocratici, ma soltanto in via temporanea, ed è stato comunque definitivamente abbandonato nel 1996.

L'importanza del ruolo dei partiti politici ai fini della promozione della presenza femminile nelle istituzioni è confermata anche dalla analisi delle esperienze tedesca e inglese.

In **Germania**, è stato proprio grazie ai codici di comportamento di cui si sono dotati i partiti politici, se le donne hanno raggiunto percentuali che toccano quasi il 30% in Parlamento e il 37% nel Governo. I risultati delle elezioni del 2005 hanno poi portato un'importante novità: per la prima volta nella storia della Repubblica tedesca una donna ha conquistato il ruolo di Cancelliere, la stessa che ha visto poi confermato il proprio mandato a seguito delle elezioni del 2009.

I partiti hanno iniziato a porsi il problema della rappresentanza politica femminile a partire dalla metà degli anni ottanta, adottando soluzioni di intensità differente. Nonostante la questione sia stata oggetto di discussione in tutti i partiti politici, sono per primi i Verdi, nel 1986, a predisporre un vero e proprio *Frauenstatut*, con cui viene stabilita la regola in base alla quale le liste elettorali devono essere composte secondo un rigido criterio di alternanza fra uomini e donne. Questa presa di posizione viene percepita dai partiti maggiori come una minaccia, dato che i Verdi erano un gruppo ancora piccolo ma in rapida ascesa, tanto da indurli ad adottare a propria volta delle soluzioni nella medesima direzione; in particolare, nel 1988 i socialdemocratici si orientano per un sistema formale di quote, mentre i Cristiano-democratici, pur essendosi impegnati ad accrescere numericamente le candidature femminili nelle varie tornate elettorali, si accostano ad un vero e proprio sistema di quote soltanto nel 1996.

I meccanismi adottati dai partiti hanno dato vita ad un intenso dibattito dottrinale, che si è incentrato essenzialmente sulla loro legittimità costituzionale, sotto il profilo del rispetto del principio di eguaglianza formale, oltre che del concetto classico della rappresentanza politica, "indifferente al sesso". Peraltro, nel 1994, in occasione della riunificazione delle due Ger-

manie, che ha reso necessarie alcune modifiche del *Grundgesetz*, il legislatore ha posto mano al comma 2 dell'art. 3, il quale sancisce l'uguaglianza giuridica dei sessi (“*Gli uomini e le donne sono equiparati nei loro diritti*”), integrandolo nel senso che “*Lo Stato promuove la effettiva attuazione della equiparazione di donne e uomini e agisce per l'eliminazione di situazioni esistenti di svantaggio*”.

Anche se in dottrina si è molto insistito sul fatto che l'art. 3, nella sua nuova formulazione, pur ponendo il principio di uguaglianza sostanziale, non sarebbe idoneo a costituire copertura di misure “forti”, in materia elettorale, tale previsione costituzionale ha tuttavia favorito un'interpretazione dell'art. 33 del *Grundgesetz* che, in materia di accesso ai pubblici uffici, giustifica l'adozione da parte del legislatore di quote riservate a favore delle donne. È interessante notare l'analogia fra la modifica costituzionale tedesca e la modifica dell'art. 51 della Costituzione italiana, per la quale pure si è preferita l'utilizzazione di una formula generica, che non garantisce la copertura di misure più forti, né obbliga il legislatore a introdurre norme nei sistemi elettorali (come è dimostrato chiaramente dalla vicenda che ha condotto alla bocciatura delle c.d. “quote rosa” nel corso dell'approvazione del nuovo sistema elettorale nazionale, su cui cfr. Capitolo IV, par. 2).

Il ruolo dei partiti politici per il consolidamento della presenza femminile nelle istituzioni emerge anche dalla analisi dell'esperienza britannica. Nel **Regno Unito**, a partire dalla fine degli anni ottanta, si è registrato un costante aumento di donne elette nella *House of Commons*, e, anche se le percentuali sono decisamente inferiori rispetto a quelle che si registrano nei Paesi scandinavi e in Germania (attualmente la presenza femminile è pari al 22%), questi risultati sono stati ottenuti grazie ad una strategia di forte sostegno delle candidature femminili da parte dei partiti politici – si consideri peraltro che, per una serie di motivazioni che analizzeremo meglio nel prossimo paragrafo, il sistema maggioritario previsto per l'elezione della *House of Commons* di per sé costituisce un ostacolo al pieno riequilibrio della rappresentanza dei sessi, in quanto non favorisce le candidature femminili.

Tra le varie iniziative, merita una menzione particolare quella intrapresa dal Partito laburista, il quale, nel corso del congresso del 1993, dispose la formazione di “liste brevi”, interamente femminili (*all women shortlists*), stabilendo che la metà dei seggi nei collegi in cui il partito aveva maggiori probabilità di vincere dovesse essere destinata a candidate donne. L'ado-

zione di questo meccanismo si spiega con la natura del sistema elettorale britannico, che prevede collegi elettorali uninominali nei quali viene eletto il candidato che ottiene il maggior numero di voti, e nel quale non è possibile fissare vere e proprie “quote” nelle liste, ma occorre intervenire a monte, operando sulla distribuzione complessiva delle candidature.

Tale scelta, tuttavia, pur avendo determinato una decisiva impennata del numero di parlamentari donne in occasione delle elezioni del 1997, suscitò forti polemiche e venne anche condannata in sede giurisdizionale, in quanto ritenuta discriminatoria nei confronti dei candidati di sesso maschile: nel sistema maggioritario previsto per l’elezione della *House of Commons*, difatti, come vedremo meglio fra poco, la scelta di una candidatura femminile comporta necessariamente l’esclusione di un uomo, dal momento che il partito non può scegliere per un collegio più di un candidato. Il sistema delle *short-lists* venne dunque abbandonato, anche se nel 2002, grazie all’approvazione del *Sex Discrimination (Election Candidates) Act*, è stata introdotta una disciplina che, indirettamente, legittima l’adozione da parte dei partiti politici di misure per il riequilibrio della rappresentanza dei sessi.

Al termine di questa breve carrellata su alcune delle più significative esperienze europee, è interessante fare un richiamo anche al dibattito che si è sviluppato in seno ai democratici americani all’inizio degli anni settanta, quando si posero l’obiettivo di rendere la loro *Convention* nazionale (che è la sede nella quale viene designato il candidato alla presidenza) maggiormente “rappresentativa” dei diversi gruppi sociali che si identificavano nel partito: a tal fine fu deciso di costituire una “Commissione sulla struttura del partito e sulla scelta dei delegati”, che raccomandò di aumentare il numero di delegati donne, neri e giovani secondo percentuali che rispecchiassero più da vicino la composizione della società. Tali proporzioni furono rispettate per la composizione della *Convention* del 1972, che viene ricordata come quella maggiormente descrittiva della effettiva composizione della base del partito, con il 40% di delegati costituito da donne, il 15% da neri e il 21% da giovani fra i 18 e i 30 anni. Tale esperienza, tuttavia, è stata progressivamente abbandonata, anche perché, nel corso degli anni, è andata via via diminuendo, forse proprio anche a causa di questo meccanismo, l’importanza della “qualità” del delegato: già nella *Convention* del 1980, gran parte dei delegati furono infatti designati con il preciso vincolo di votare un determinato candidato, venendo così a svuotare in misura notevole il ruolo dei singoli delegati.

3. *I meccanismi dei sistemi elettorali incidono sulla presenza femminile?
È vero che per le donne sono “migliori” i sistemi proporzionali?*

Quanto osservato nei paragrafi precedenti, dimostra come l'affermazione delle donne nei luoghi della politica sia ascrivibile ad una pluralità di concause: giocano infatti un ruolo determinante non soltanto gli interventi legislativi *ad hoc*, mirati alla protezione e all'incentivazione della posizione femminile nei vari settori della vita economica, sociale e pubblica, ma anche una serie di fattori sociali e culturali che, muovendo “dal basso”, si traducono in azioni “spontanee” a sostegno delle donne.

Vi è però un ultimo aspetto da esaminare.

Il dibattito sulla modifica in senso proporzionale del meccanismo per l'elezione della Camera dei Deputati e del Senato (modifica avvenuta per effetto della legge n. 270 del 2005), ha infatti riproposto sul tappeto una questione su cui da tempo la dottrina si interroga: il sistema previsto per l'elezione di un'Assemblea rappresentativa è in grado di condizionare una presenza equilibrata di entrambi i sessi?

I dati statistici in tal senso parlano chiaro: uno sguardo alle sole esperienze europee rivela come i Paesi nei quali sono presenti in Parlamento le percentuali più elevate di donne adottano sistemi elettorali di tipo proporzionale (così accade, ad esempio, nelle democrazie del Nord Europa, circostanza questa che non può essere priva di significato a giudicare dai risultati che si ottengono in quei Paesi), mentre i Paesi nei quali la presenza femminile stenta ad affermarsi adottano sistemi di tipo maggioritario. Lasciando per un attimo da parte il caso italiano, si pensi solo che in un Paese con una consolidata tradizione femminista come il Regno Unito (che ha riconosciuto i diritti elettorali alle donne già nel 1918), la presenza di donne nella Camera elettiva non è certo tra le più elevate, nonostante il serio impegno dei partiti politici a muoversi nella direzione di un riequilibrio della rappresentanza dei sessi.

Le motivazioni sono molteplici, anche se strettamente correlate fra loro. Un sistema altamente “concorrenziale” come quello maggioritario, in cui tutti i seggi disponibili vengono attribuiti al partito che ha ottenuto la maggioranza dei voti, certamente penalizza le donne, in quanto è evidente che i partiti tendono a sostenere le candidature più forti, in grado di affermarsi e di vincere nella competizione elettorale: tanto più che la candidatura di una donna in un determinato collegio comporta inevitabilmente l'esclusione di