

Nuove leadership al femminile

Antonietta Carestia

1. Il processo di empowerment delle donne, secondo i dati del rapporto 2020 dell'European *Institut for Gender Equality* – EIGE¹, è in crescita in tutti gli Stati della Unione europea; una crescita che negli ultimi dieci anni è stata lenta ma costante, anche se ha fatto registrare ritmi diversi nei singoli Stati.

Per misurare la parità di genere nel dominio “Power” oggetto di indagine, il rapporto prende in esame i dati relativi alla presenza delle donne nei luoghi della rappresentanza politica, nei processi decisionali economici delle grandi società quotate e delle banche centrali nazionali, nonché nel settore del sociale, il quale include i vertici decisionali di enti che operano nel campo della ricerca, della comunicazione e dello sport.

Al top della classifica la Svezia, con un indice di 84,2 rispetto a quello medio della EU di 53,5; seguono la Francia e la Finlandia, con indice rispettivamente di 79,8 e 71,9.

Sempre agli Stati del nord spetta il primato di avere conferito ad una donna l'incarico di capo del governo: una donna tuttora in carica, come in Finlandia, Danimarca, Lituania e Germania; una donna che per la prima volta è stata alla guida del Paese fino alla cessazione del mandato avvenuta nel corso del 2020, come in Austria e in Belgio; in Estonia, da pochi giorni ad una donna, Kaja Kallas, segretaria del partito riformatore estone, è stato conferito il mandato per la formazione dell'esecutivo.

Questa avanzata delle leadership al femminile ha riguardato anche le istituzioni europee.

¹ [European Union | Power | 2020 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://eige.europa.eu/power-2020)

Storica la elezione da parte del Parlamento europeo, in data 16 luglio 2019, di Ursula von der Leyen alla Presidenza della Commissione europea. A questa elezione si è affiancata la nomina da parte del Consiglio europeo di Christine Lagarde alla Presidenza della Banca centrale europea, con un mandato che durerà otto anni, a decorrere dal 1° novembre 2019.

Una elezione ed una nomina che non solo costituiscono il riconoscimento di qualità professionali e politiche, ma che hanno anche una forte valenza simbolica perché rompono e rimuovono quelle diffuse resistenze e quel muro di pregiudizi che nel tempo hanno sempre ostacolato i percorsi di emancipazione delle donne e un loro pieno coinvolgimento nei luoghi decisionali delle istituzioni, alimentando processi di esclusione e ancor prima di autoesclusione.

Tangibili i primi segni della presidenza von der Leyen, con un ampio coinvolgimento di uomini e donne nella programmazione e nella realizzazione delle politiche comunitarie, a cominciare dalla composizione della Commissione che vede 12 donne, oltre alla Presidente, su 27 membri: non è la parità che costituiva un punto di programma della futura Presidente, ma certamente un netto miglioramento rispetto alle 10 donne della Commissione uscente Junker.

La sua sfida lanciata come candidata, con la previsione nel programma di iniziative multilivello per la lotta alle discriminazioni di genere, si è concretizzata con il Piano strategico della UE per la parità di genere per il periodo 2020-2025; il Piano definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave da realizzare mediante misure volte a conseguire la parità di genere *“combinare ad una maggiore integrazione della dimensione di genere”*.²

Ed è questa la novità del Piano e della sua linea ispiratrice: garantire la parità, superando la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini, perché tutti abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipare alla società europea e svolgervi un ruolo guida. Si chiarisce nelle premesse che per attuare tale strategia dovrà farsi ricorso al principio trasversale della *“intersezionalità”*, quale strumento per studiare la discriminazione multipla, *“vale a dire*

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche”, in modo da rendere efficaci le risposte del sistema.³

La novità non è solo nel linguaggio e nel proporre una articolata strategia di contrasto, ma è nell’approccio complessivo, nella visione globale e non settoriale della questione di genere, una questione che non riguarda solo le donne in quanto vittime di secolari esclusioni e discriminazioni, ma che attiene alla crescita dell’intero sistema politico ed economico in cui le donne non possono non avere il ruolo di coprotagoniste della crescita di sistema.

2. La crisi pandemica da Covid 19 che ha investito tutti i Paesi nel mondo, pur colpendo molto duramente certezze e stili di vita che pensavamo definitivamente acquisiti, ha aperto serie riflessioni sulle discriminazioni e sulle radicate e persistenti disuguaglianze sociali. Ma ha anche acceso i riflettori sulle risposte delle istituzioni ai bisogni emersi prepotentemente in ogni strato della società.

Manifestando anche una certa sorpresa, istituti di ricerca hanno pubblicato studi e rilevazioni, mettendo in evidenza che in Europa le *“donne leader hanno reagito in modo più rapido e deciso di fronte a potenziali vittime”* e che nei Paesi guidati da donne gli esiti da Covid sono stati *“sistematicamente e notevolmente migliori”* e *“in una certa misura ciò si spiega grazie all’approccio di politiche attive e coordinate”* messe in campo.

In tal senso le conclusioni di uno studio dell’Università di Liverpool,⁴ confermate da una recente ricerca del WEF- *World Economic Forum*⁵ che ha messo in discussione alcuni degli stereotipi femminili, come quello dell’avversione al rischio da parte delle donne.

Sottolinea la ricerca che nel corso della pandemia le donne leader, ricorrendo a chiusure anticipate, hanno dimostrato di essere disposte a correre il rischio di perdite economiche ma non di

³ <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>

⁴ V.Garikipati - Kambhampati - University of Liverpool

⁵ www.weforum.org/agenda/2020/09/women-leaders-coronavirus-better-than-men

accettare il rischio della perdita di vite umane, con risultati che sono stati positivi in loro favore, almeno nel medio periodo; ed ancora, che lo “*stile più democratico e partecipativo delle donne*”, con una conseguente maggiore capacità di comunicazione, può avere contribuito ai migliori risultati dei Paesi politicamente guidati da una donna.

Emerge da tali ricerche non già la superiorità, ma la diversità di una leadership al femminile in quanto più aperta al confronto e all’ascolto, e come tale in grado di comprendere le esigenze dei cittadini e di fornire risposte di sistema adeguate.

Questo modello, *dialogante ed inclusivo*, si va affermando in modo sempre più netto e convincente con il nuovo corso impresso a tutte le istituzioni comunitarie dalla Presidente della Commissione europea, supportata dalla Presidente della BCE, cui nel secondo semestre 2020 si è aggiunta la Presidente di turno del Consiglio europeo, Angela Merkel : tre donne Presidenti tutte impegnate ad affrontare una delle crisi più gravi che ha colpito il mondo intero negli ultimi tempi, dagli esiti ancora molto incerti sia sul piano sanitario che economico.

Il progetto della Commissione di dotare l’UE di un *Recovery fund* da 750 miliardi di euro per la ripresa dei 27 Paesi della UE ha trovato l’appoggio convinto sia della Merkel, che già nel suo discorso di insediamento del 1° luglio 2020 aveva indicato tra gli obiettivi del suo programma “*un’Europa equa e solidale*”, sia della Presidente della BCE, impegnata a sostenere gli sforzi della ripresa con necessarie ed opportune politiche monetarie.

Una svolta storica, che ha rimesso in cammino il processo di integrazione europea, legata all’azione coerente, concreta ed inclusiva di tre donne leader che ci consegnano un nuovo modello di leadership al femminile, diverso ma non in contrapposizione a quello maschile.

3. Quali i riflessi in Italia di questo processo di cambiamento che ha preso l’avvio in Europa? Quanto cammino ci resta ancora da fare per la effettiva parità di genere nel nostro Paese?

L'indice generale sulla parità di genere elaborato nel 2020 dall'EIGE⁶ colloca l'Italia al 14° posto nell'UE, con un punteggio inferiore di 4,4 punti rispetto alla media europea, ma che rappresenta pur sempre una crescita mantenutasi costante negli ultimi anni, con un miglioramento di otto posti rispetto al 2010.

Nell'area "power" (che comprende i sottodomini della politica, dell'economia e del sociale) la differenza è di poco superiore (48,8 punti contro una media EU di 53,5), ma l'Italia scende al 15° posto, anche se il *trend* è positivo ed è in crescita rispetto agli anni precedenti.

In questo scenario si è abbattuta la pandemia da Covid, aggravando situazioni pregresse di storici ritardi sul tema della parità, con una uscita massiccia delle donne dal mondo del lavoro, il taglio drastico subito dal settore terziario dei servizi che ha riversato sulle donne i compiti di assistenza e di cura familiare, le difficoltà di arginare una grave emergenza sanitaria che pure ha trovato nel personale sanitario femminile una forte capacità di resistenza.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), predisposto dall'Italia e da sottoporre alla Commissione europea per agganciare gli stanziamenti del Piano europeo (Next Generation EU), assume l'inclusione sociale come uno dei pilastri fondamentali dell'intera programmazione e nelle premesse sottolinea la necessità di un approccio integrato e orizzontale per l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere.

Una novità importante che sembra segnare un nuovo corso della storia e che per la sua concreta attuazione ha bisogno del contributo essenziale di idee e di progettualità delle donne.

Il percorso non sarà facile, ma sono già ben visibili i primi effetti di questa nuova prospettiva che si è aperta in Europa; al riguardo, è significativo che l'Italia abbia inserito nel programma della sua prima e prossima presidenza del G20 proprio il tema della parità di genere e dell'empowerment femminile, per rispondere alle grandi sfide dell'emergenza sanitaria ed economica con politiche più eque ed inclusive.

⁶ [Gender Equality Index 2020: Italy |](#)

4. Pur tra ritardi e diffuse resistenze, il tema della parità di genere e il processo di empowerment delle donne vanno assumendo sempre più rilevanza nelle strategie di sviluppo economico e sociale del nostro Paese, penetrando la cultura, le istituzioni, l'organizzazione della società.

Una rivoluzione silenziosa portata avanti da tante donne con la lucida consapevolezza che il cammino per la parità è ancora lungo, ma anche ricco di eventi positivi che sono il risultato di tante battaglie collettive oltre che di un impegno individuale.

È recente la elezione della prof. Antonella Polimeni a Rettore della Università Sapienza di Roma, carica che in oltre 700 anni di vita della prestigiosa istituzione universitaria non è mai stata ricoperta da una donna. Nella intervista concessa a questa Rivista subito dopo la elezione la prof. Polimeni ci ha parlato delle sue aspirazioni giovanili e del suo percorso professionale, dichiarandosi convinta che *le “pari opportunità” non possono essere disgiunte da “pari capacità”, che il gap ancora oggi esistente va superato con un profondo processo di crescita culturale più che mediante l'esclusivo strumento delle “quote”, che pure sono state utili, in modo da far emergere le leadership al femminile, le quali si caratterizzano per il ruolo di servizio, per la disponibilità all'ascolto e per la ricerca di soluzioni condivise”*.

È una presa di posizione che riflette una nuova consapevolezza che oggi va maturando sui temi della parità di genere, temi che vanno affrontati non sul piano della mera rivendicazione del genere ma in relazione alla specificità del contributo che le donne possono dare nella lettura dei fenomeni sociali e nel fornire risposte adeguate alle istanze e ai bisogni di una società in continua trasformazione.

5. Anche la magistratura, pur da ultimo travagliata da vicende che hanno duramente colpito la credibilità della istituzione giudiziaria, sta elaborando i temi della parità di genere, sia pure con molto fatica e grave ritardo, visto che la percentuale delle donne in magistratura è oggi pari al 54 % e che tale preponderante presenza non si riflette negli incarichi direttivi, semidirettivi e apicali, né tanto meno nella

composizione dell'organo di autogoverno, in cui siedono sei donne su 27 componenti, tutte elette in quota togati.

Non mancano tuttavia importanti segnali di cambiamento.

Nella seduta del 15 luglio 2020, a 55 anni dall'ingresso delle prime otto donne in magistratura, il CSM per la prima volta ha nominato una donna, Margherita Cassano, all'incarico apicale di Presidente aggiunto della Corte di cassazione. Una data storica, salutata con soddisfazione dal plenum, alla presenza del Capo dello Stato.

Una nomina che premia un'esperienza professionale importante, maturata in molti uffici giudiziari e da ultimo presso la Corte di appello di Firenze, di cui la Cassano è stata Presidente per molti anni, dimostrando particolari capacità di innovazione, con l'adozione di nuovi modelli organizzativi e linee guida per l'efficace coordinamento delle attività di tutti gli uffici del distretto.

Ed ancora per la prima volta una donna, Maria Rosaria San Giorgio, il 16 dicembre 2020 è stata la più votata in Corte di cassazione per le elezioni a giudice della Corte costituzionale.

Una elezione che pure l'ha vista competere con più colleghi della Corte e che all'inizio appariva incerta proprio per la difficoltà che incontrano le donne nel farsi valere e affermarsi con l'arma della propria professionalità e dei valori personali.

La sua elezione rende palese che è caduto uno steccato. È caduto quel radicato e ancora diffuso pregiudizio culturale che da sempre ha impedito alle donne di accedere ai livelli di vertice e di guida, superando autocensure e ingiustificate diffidenze dall'esterno.

Io che ho avuto il piacere di conoscerla, anche come socia dell'ADMI, e di apprezzarne capacità professionali e doti di grande equilibrio, guardo al suo mandato con grande interesse per quello che può significare per l'affermazione di nuovi modelli di riferimento e per la crescita del processo di empowerment delle donne.

Per una singolare ed augurale coincidenza la Corte costituzionale, in una delle prime camere di consiglio con la partecipazione della nuova giudice, chiamata a decidere la questione di legittimità sollevata dal Tribunale di Bolzano sull'art. 262,1° comma, c.c., *“là dove non consente ai genitori di assegnare al figlio, nato fuori dal matrimonio ma riconosciuto, il solo cognome materno”*, ha sollevato davanti a

sé la questione di costituzionalità del 1° comma dell'art. 262 c.c. che stabilisce come regola l'assegnazione del solo cognome paterno, in quanto pregiudiziale a quella sollevata dal Tribunale di Bolzano.

Sotto altro profilo la disposizione era già stata portata all'esame della Corte che, con sentenza n. 286/2016, l'aveva dichiarata incostituzionale *“nella parte in cui non consente ai coniugi, di comune accordo, di trasmettere ai figli, al momento della nascita, anche il cognome materno”*.

La presenza di quattro donne giudici nel collegio forse non è del tutto estranea a questa nuova riflessione che apre ad un più ampio e definitivo intervento della Corte sulla disciplina del cognome del figlio.

6. Una svolta storica anche negli Stati Uniti.

La reazione emotiva di grande partecipazione e soddisfazione che si è avuta in tutto il mondo nel giorno del giuramento di Kamala Harris, prima donna a ricoprire la carica di vicepresidente degli Stati Uniti, conferma la eccezionalità dell'evento.

Deve convenirsi che un nuovo corso delle politiche sociali ed economiche degli USA è appena iniziato e avrà effetti in tutto il mondo. Quei movimenti di lotta per i diritti civili e contro ogni forma di discriminazione che, pur tra varie contraddizioni, hanno nel tempo interessato la società americana, hanno infine trovato una sintesi ed una straordinaria interprete in una donna, con padre giamaicano e madre indiana, avvocatessa e per anni procuratrice generale della California, che intende portare avanti le sue battaglie contro i forti pregiudizi razziali e le divisioni sociali che ancora oggi attraversano la società americana, proponendo una leadership al femminile, risultata vincente perché dialogante ed inclusiva.