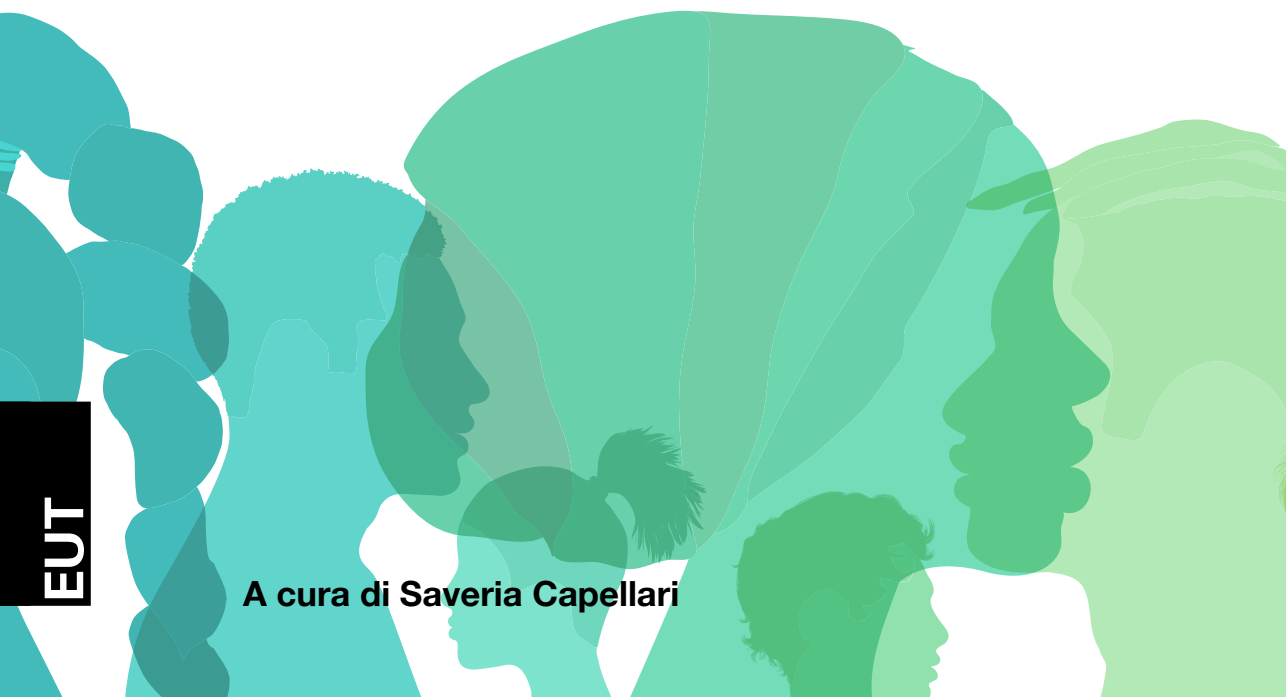


**Centro interdipartimentale di ricerca
per gli studi di genere**

**Dipartimento di Scienze economiche,
aziendali, matematiche e statistiche**

Parità: a che punto siamo?

**Contributi per un dialogo
interdisciplinare**



EUT

A cura di Saveria Capellari

Impaginazione
Elisa Widmar

© copyright Edizioni Università di Trieste, Trieste 2024

Proprietà letteraria riservata.

I diritti di traduzione, memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale e parziale di questa pubblicazione, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, le fotocopie e altro) sono riservati per tutti i paesi.

ISBN 978-88-5511-568-1 (print)
ISBN 978-88-5511-569-8 (online)

EUT Edizioni Università di Trieste
Via Weiss, 21 – 34128 Trieste
<http://eut.units.it>
<https://www.facebook.com/EUTEdizioniUniversitaTrieste>

**Centro interdipartimentale di ricerca
per gli studi di genere**

**Dipartimento di Scienze economiche,
aziendali, matematiche e statistiche**

Parità: a che punto siamo?
Contributi per un dialogo interdisciplinare

A cura di Saveria Capellari

Sommario

- 7 Permanere della disparità e cambiamento. Riflessioni introduttive
Saveria Capellari
- Due aspetti estremi: violenza e povertà*
- 33 Misure di contrasto alla violenza maschile contro le donne: un'analisi degli sviluppi negli ultimi decenni in Italia
Patrizia Romito, Natalina Folla
- 51 La povertà è neutrale rispetto al genere? Una stima multidimensionale del *gender poverty gap* nei paesi europei
Elena Podrecca, Laura Chies
- Lavoro e lavoro per il mercato*
- 75 Il lavoro domestico: dalla diseguaglianza di genere alla produzione domestica
Maurizio Zenezini, Saveria Capellari
- 103 Occupazione, innovazione e cambiamento tecnologico
Laura Chies
- 127 Evoluzione del *gender gap* nell'accademia: il caso di medicina
Francesca Larese Filon
- 137 Essere donna imprenditrice in Italia
Rubina Romanello, Leyla Vesnic, Carmen Micoli, Donata Vianelli
- Benessere e conciliazione vita lavoro. Aspetti giuridici e politiche aziendali e sociali*
- 159 Discriminazione di genere e misure a sostegno della cura/conciliazione nel settore privato
Roberta Nunin, Andrea Zubin
- 183 Discriminazione di genere e misure a sostegno della cura/conciliazione nel settore pubblico
Maria Dolores Ferrara, Costanza Ziani

204 Conciliazione vita-lavoro e soddisfazione lavorativa: uomini e donne a confronto
Grazia Garlatti Costa

224 Cosa sappiamo sul legame causale tra lavoro e salute? Evidenze empiriche su
donne e uomini in una società che invecchia
Ludovico Carrino, Chiara Ardito, Silvia Matalone

Uno sguardo al mondo arabo

247 “Noi e loro”: una riflessione su donne, femminismi e Islam
Cristiana Baldazzi

265 Un’analisi critica della questione donne e lavoro nella regione araba
Maria Cristina Paciello

289 La risposta del diritto alla violenza contro le donne in area MENA
Deborah Scolart

Una riflessione sulla leadership politica

305 “A Leadership of Joy”? Ridefinire, reinterpretare, risignificare la leadership
politica delle donne
Elisabetta Vezzosi

“A Leadership of Joy”?

Ridefinire, reinterpretare, risignificare la leadership politica delle donne

ELISABETTA VEZZOSI

SOMMARIO: 1. INTRODUZIONE – 2. TRA STEREOTIPI E NUOVI PUNTI DI FORZA – 3. IL SOFFITTO DI CRISTALLO: CREPE – 4. PROTAGONISTE E SCONOSCIUTE: FORME DELLA LEADERSHIP – 5. COSTRUIRE LA “LEADERSHIP OF JOY”.

ABSTRACT

Il saggio si concentra sulle ridefinizioni e le possibili risignificazioni del concetto di leadership politica femminile - teorizzato soprattutto dall'inizio degli anni Duemila (Rodhe, 2003) - alla luce di nuovi studi e pratiche politiche (Smith, von Rueden, van Vugt, Fichtel, e Kappeler, 2021).

L'analisi sviluppa soprattutto il tema del potere, del persistente gender gap nelle posizioni apicali, delle nuove concettualizzazioni legate al concetto di intersezionalità e di “leadership of joy” che intrecciano dimensione individuale e collettiva (Kabene, Baadel, Jiwani, Lobo, 2017).

Se i primi studi sul tema si sono concentrati sulle forme delle leadership femminili, i più recenti sono più attenti ai contenuti, al rapporto tra leadership politiche nazionali e locali, alle dinamiche legate a sentimenti ed emozioni all'interno delle comunità, agli aspetti generazionali, alle leadership in campo umanitario e al ruolo delle donne nei progetti legati a pace e sicurezza. Sono infine i progetti locali sostenuti da donne leader di piccole comunità (garanzia di acqua potabile, salvaguardia dell'ambiente, contrasto alla violenza di genere, tutela della salute e del welfare) ad attirare l'interesse di studiosi e studiose asiatici che legano lo sviluppo futuro della leadership femminile nei loro paesi a riforme amministrative e modernizzazione (Azizuddin M. e Shamsuzzoha A., 2024).

The essay focuses on redefinitions and possible re-significations of the concept of women's political leadership - theorized especially since the early 2000s (Rodhe, 2003) - in light of new studies and practices (Smith, von Rueden, van Vugt, Fichtel, and Kappeler, 2021).

Above all, the analysis develops the theme of power, the persistent gender gap in apex positions, and new conceptualizations related to the concept of intersectionality and "leadership of joy" that interweaves individual and collective dimensions (Kabene, Baadel, Jiwani, and Lobo, 2017).

While early studies on the topic focused on the forms of women's leadership, more recent studies are more interested in contents, the relationship between national and local political leadership, dynamics related to feelings and emotions within communities, generational aspects, leadership in the humanitarian field, and the role of women in projects related to peace and security.

Finally, it is the local projects supported by women leaders in small communities (ensuring clean water, safeguarding the environment, combating gender-based violence, protecting health and welfare) that attract the interest of Asian scholars and scholars who link the future development of women's leadership in their countries to administrative reforms and modernization (Azizuddin M. e Shamsuzzoha A., 2024).

PAROLE CHIAVE: *leadership politica, leadership trasformativa, genere, donne, diritti, gioia.*

KEYWORDS: political leadership, transformational leadership, gender, women, rights, joy.

1. Introduzione

Se una delle caratteristiche principali della leadership femminile è l'indipendenza, negli anni Trenta Eleanor Roosevelt ha dimostrato che si può essere leader dentro e fuori la Casa Bianca, influenzando la politica sia come first lady e che come protagonista dei movimenti delle donne (Baritono, 2021).

Molti decenni più tardi, nella campagna elettorale del 2016, Hillary Rodham Clinton superò Donald Trump di oltre 2 milioni e mezzo di voti popolari anche se non raggiunse la maggioranza dei voti elettorali che le avrebbero attribuito la vittoria, dimostrando una capacità di resilienza (la sconfitta alle primarie democratiche del 2008, vinte da Barack Obama) che costituisce un altro elemento chiave della leadership delle donne.

Nella corsa elettorale statunitense del 2024 sembra che la leadership femminile possa essere essenziale per il futuro del Partito Democratico, riunito a Chicago per la Convention che ha investito Kamala Harris candidata democratica alla presidenza, tanto che la rivista progressista "The New Republic" ha titolato il suo editoriale *The Future of the Democratic Party Is Female* (Tomasky, 2024). Alexandra Ocasio-Cortez, Hillary R. Clinton, Michelle Obama, Jasmine Crockett e molte altre rappresentano infatti l'energia positiva di un partito dato per perdente fino alla rinuncia del Presidente Joe Biden alla candidatura. Sono donne di generazioni e background diversi che dimostrano di sentirsi parte della stessa storia e sentono la necessità, come ha detto Michelle Obama, di «fare qualcosa», ognuna con un diverso stile, con punti di riferimento politici a tratti distanti, ma accomunate dalla battaglia per i diritti e da una forte motivazione a tutelare la democrazia statunitense. Un filo rosso che ognuna traduce in forme di leadership dotate di notevole creatività.

Che la leadership femminile sia complessa, flessibile e cangiante è dimostrato del resto proprio da Kamala Harris che, vice presidente apparentemente incolore e poco amata, si è trasformata in un tempo brevissimo in una candidata appassionata, positiva, trascinante ed energetica, che esprime in modo pieno le sue qualità perché interamente identificata nel ruolo in cui crede sul piano individuale e collettivo.

Kamala Harris diventerebbe la prima donna Presidente degli Stati Uniti e il paese sembra pronto ad accoglierla e sostenerla: se nel 1937 alla domanda posta dalla nota agenzia di sondaggi Gallup (allora al secondo anno di esistenza) «Would you vote for a woman for president if she was qualified in every other respect?» il 64% rispose negativamente, il 33% positivamente e il 3% non mostrò alcuna opinione in materia, ottanta anni più tardi - nel febbraio del 2007 - l'88% rispose favorevolmente ad una domanda analoga mentre oggi quella percentuale supera il 90% (Tomasky, 2024).

La stretta attualità ci conduce ad una serie di considerazioni sulla leadership femminile che attraversano spazio e tempo e che recentemente si sono concentrate sull'importanza di porre al centro del discorso politico bisogni emozionali di gruppi e singoli. Non basta dunque che la leadership femminile sia partecipativa, efficace, più preparata a rendere coese comunità, organizzazioni e istituzioni e più incline al cambiamento in itinere, che sia una leadership trasformativa attiva, motivante, che ispira il coinvolgimento, la flessibilità, la creatività, deve indicare obiettivi sempre rinnovati e offrire stimoli intellettuali che tengano conto delle differenze, tra cui quelle generazionali.

A supportare le leadership femminili sono infatti il coinvolgimento socio-emozionale, la chiarezza sulle priorità, l'insistenza sui valori sociali, il rifiuto di decisioni non etiche, l'attenzione per l'*empowerment* e il benessere dei membri delle comunità e degli stati: miglioramenti negli standard di vita, uguaglianza di genere e redistribuzione della ricchezza, pari opportunità di accesso all'assistenza sanitaria, libertà riproduttiva e apertura verso le istanze di movimenti LGBTQ.

Molti dei quesiti che la storiografia e le scienze sociali si ponevano ancora una decina di anni fa su punti di forza e di debolezza della leadership femminile sembrano in gran parte superati (Vezzosi, a cura di, 2011), mentre si è rafforzata la convinzione che essa sia in grado di fare la differenza nella politica mondiale (Rhode, 2003).

Alle problematiche tradizionali - Come è possibile definire i rapporti tra leadership formale e informale? La leadership femminile è necessariamente portatrice di *empowerment* o anche fonte di potenti contraddizioni (Bartunek, Walsh, Lacey, 2000)? Quali sono e quanto contano le dinamiche generazionali? Quali differenze segnano la leadership femminile nei paesi occidentali e in quelli in via di sviluppo? - si sono uniti nuovi quesiti: La leadership femminile sta cambiando il mondo? Ha modificato e quanto profondamente la *leadership theory*? Può produrre equità e contribuire al raggiungimento dei Sustainable Development Goals del 2030 (DeFrank-Cole, Tan, 2022)? Leadership individuale e collettiva hanno maggiori possibilità di intrecci e identificazioni? I concetti di potere e di *empowerment* hanno subito ulteriori evoluzioni?

Dalla Conferenza di Pechino del 1995 e dalla sua Piattaforma di azione, il tema del *power sharing* - una scelta che enfatizza le capacità relazionali nell'ambito dei processi decisionali concentrandosi sul benessere della collettività -, si è rafforzato, così come la convinzione che sia il *power with* e non il *power on* a dover caratterizzare la leadership femminile.

La più recente narrazione del potere enfatizza dunque le capacità relazionali, il protagonismo della comunità, l'importanza della giustizia sociale e ambientale, come sottolineano Nina Simons (Simons, 2018) e Elizabeth Lesser, la prima prendendo le distanze dal vecchio paradigma della leadership patriarcale, la se-

conda insistendo sul modo in cui le narrazioni femminili e il loro ruolo trasformativo possono cambiare la storia umana (Lesser, 2020). Nuovo valore viene infine attribuito all'intreccio tra autorevolezza e empatia, insite nella leadership femminile: energia e tempo dedicati non solo alla composizione dei conflitti ma alla cura costante delle relazioni e all'ascolto attivo. Su questo terreno si muovono i progetti di Danielle LaPorte, fondatrice del Heart Centered Leadership Program.

2. Tra stereotipi e nuovi punti di forza

La convinzione che il concetto di potere possa essere condiviso e trasmesso in forme diverse permette alle donne in posizioni di leadership politica di lasciare il loro ruolo, anche prima della scadenza del mandato, in numero molto più alto rispetto agli uomini. Non è solo la pressione quotidiana a convincerle a compiere queste scelte, ma la necessità di ampliare i loro spazi privati prescindendo dai ruoli di potere acquisiti e vissuti in una fase della loro vita.

È emblematica in tal senso la storia della ex prima ministra neozelandese Jacinda Ardern, che con la sua «politics of kindness» ha combinato empatia e forza morale permettendole di superare il grave attacco terroristico di Christchurch del marzo 2019 che uccise 51 persone della comunità musulmana, grazie all'esplicitazione di un grande rispetto nei confronti della cultura musulmana, alla condivisione del dolore («They are us» disse nel suo primo discorso pubblico dopo l'attacco) e alla promessa di concreti cambiamenti legislativi e culturali. Un comportamento complessivo che portò la BBC a definire Jacinda Ardern: «A leader with love on full display» (Nagesh, 2019). Con la stessa autorevolezza e senso di responsabilità e trasparenza Ardern affrontò la crisi da Covid 19, tutelando il suo paese grazie ad una attenta e continua informazione. In attesa di una figlia nel suo primo mandato (la prima al mondo era stata la prima ministra del Pakistan Benazir Bhutto nel 1990), fu la stessa Ardern a rispondere a chi sollevò il tema della compatibilità tra il suo ruolo e la gravidanza che nel 2018 sarebbe stato totalmente inaccettabile dover rispondere a domande centrate sulla conciliazione tra maternità e posizioni politiche di alto profilo.

La condivisione del potere e l'intreccio tra leadership individuale e collettiva nella richiesta di diritti costituiscono i punti centrali della leadership femminile, accomunando donne ed esperienze molto diverse tra loro. La battaglia per il diritto all'istruzione delle donne unisce ad esempio Malala Yousafzai - premio Nobel per la pace, Co-fondatrice del Malala Fund, che ha aggregato le donne di tutto il mondo per sostenere l'educazione delle bambine limitata da matrimoni precoci, povertà, violenza su base di genere, qualità dell'istruzione, conflitti, distanza, cambiamento climatico -, le donne iraniane che si sono dolorosamente rivoltate

per ottenere l'uguaglianza di genere, fino alle coraggiose donne afgane a cui è stato tolto perfino il diritto di parlare e cantare in pubblico (Gul, 2024).

Sono spesso le azioni di queste donne a livello locale ad assumere valore e a cambiare le dinamiche politiche all'interno delle comunità. Le ricerche più recenti tendono dunque a sottolineare il rilievo degli studi locali che riescono ad assumere connotazioni nazionali (Azizuddin e Shamsuzzo, 2024),

e ad enfatizzare l'importanza dell'integrazione della leadership femminile in una prospettiva transdisciplinare che più facilmente rende chiara la capacità delle donne, soprattutto nelle "small scale society", di comporre i conflitti inter-individuali anche attraverso aperti confronti comunitari.

Non è un caso se la Emory University ha creato il corso "Women in Leadership: Driving Transformation Through Innovation and Resilience Certificate"¹, con l'obiettivo di formare le donne per il raggiungimento di alti livelli di leadership in diversi settori della società, massimizzando l'unicità dei loro punti di forza soprattutto in collettività su piccola scala, in cui la leadership femminile può divenire pervasiva rispetto alle scelte politiche.

Gli elementi di novità della leadership femminile sembrano dunque essere centrati sulla capacità di modificare fortemente condizioni strutturali e sociali a livello locale e di mettere in gioco sentimenti ed emozioni utili nella gestione delle dinamiche di comunità. Sono migliaia i progetti locali, per lo più sconosciuti, sostenuti da donne leader di piccole comunità. Si pensi alle ricerche sui *panchayat* (*local councils*) in India che hanno dimostrato come il numero dei progetti di distribuzione di acqua potabile siano maggiori del 62% quando i *council* sono guidati da donne, o lo studio delle Comunità Tamil nell'India del Sud in cui le donne, a lungo prive di poteri, stanno cercando di sfruttare tutte le opportunità offerte dal governo e dalla società in mutamento per acquisire potere e migliorare le condizioni sociali e ambientali delle proprie comunità (Sangeetha 2024).

Sono le capacità empatiche delle donne a farle scegliere spesso nei casi di "glass cliff" (scogliera di cristallo), una definizione coniata nel 2004 dai docenti britannici Michelle K. Ryan e Alexander Haslam dell'Università di Exeter, nel Regno Unito. Con essa vengono indicate le situazioni di grave crisi in cui ogni azione comporta elevati rischi di fallimento e impopolarità, situazioni in cui è solitamente più difficile individuare uomini disponibili ad accollarsi un compito possibilmente frustrante rispetto a donne con maggior esperienza sul piano relazionale e più capaci di gestire situazioni complesse anche sul piano umano.

In conclusione, secondo gli autori di un interessante saggio sul paradosso della leadership femminile, «Moreover, women's empowerment in general may be a key driver of transitions to greater democracy and transparency in government,

¹ <https://ecc.emory.edu/areas-of-study/leadership/wil-certificate.php>. Visto 15 maggio 2024.

and, in some cases, promote better outcomes during times of crisis» (Smith, von Rueden, van Vugt, Fichtel e Kappeler, 2021.p 13).

Sebbene in molti paesi WEIRD (western, educated, industrialized, rich, democratic - occidentali, istruiti, industrializzati, ricchi, democratici) le donne leader vengono criticate perché scarsamente assertive, mentre la loro *agency* (spesso ritenuta eccessiva) sollecita reazioni negative, la tendenza al declino del gradimento delle caratteristiche stereotipate di mascolinità (eccessiva fiducia in se stessi e nelle proprie competenze) sembra aumentare. Diversi sono spesso, del resto, gli obiettivi e i percorsi strategici di uomini e donne per raggiungere posizioni di leadership: competizione, rischio, tendenza a sfruttare i legami sociali connotano i modelli maschili, mentre tolleranza e costruzione di reti solidali connotano quelli femminili, più propensi a costruire il consenso anche attraverso comportamenti non normativi.

Nell'analisi dello stile e dell'efficacia della leadership, infine, nuovo spazio viene attribuito al tema dell'intersezionalità, al riconoscimento e alla valorizzazione di identità multiple. I molteplici aspetti dell'identità - razza, etnia, orientamento sessuale, background socio-economico, etc. - condizionano esperienze e comportamenti e influenzano gli stili di leadership creandone di nuovi e più efficaci.

3. Il soffitto di cristallo: soltanto crepe

Secondo il World Economic Forum del 2023 solo in 13 dei 190 paesi facenti parte delle Nazioni Unite le donne costituiscono almeno metà delle posizioni di governo mentre la rappresentanza delle donne nei parlamenti è ancora complessivamente scarsa. Nel 2023 l'India, che sulla base del World Economic Forum's Global Gender Gap Report 2023 riportava un gender gap del 36,7% (Shine, 2023), ha approvato una legge per garantire il 33% della rappresentanza femminile nella camera bassa ma l'equità appare lontana mentre cresce il tasso di violenza di genere.

Dal rapporto emerge che i paesi con una rappresentanza femminile in parlamento vicina o superiore al 50% sono il Rwanda (61%) - riconosciuto come il paese che ha sviluppato maggiori passi avanti nell'uguaglianza di genere e nell'*empowerment* -, la Nuova Zelanda (48,3%), il Messico, (50%), Cuba (53%), il Nicaragua (52%) gli Emirati Arabi (58%). Tuttavia, allo stato attuale sul piano globale le proiezioni mostrano che la parità non verrà raggiunta fino al 2063, una visione certamente ottimista.

Non migliore la situazione nel settore aziendale dove, secondo un recente numero della rivista "Fortune", solo il 10,4% delle 500 compagnie prese in considerazione ha consigliere di amministrazione donne, sebbene l'esperienza della crisi economica e del Covid 19 abbiano dimostrato che in alcuni paesi, come la Norvegia, nei momenti di crisi le leader donne, pur riducendo spesso le per-

formance economiche, hanno esposto le aziende a rischi minori, con potenziali conseguenze positive a lungo termine (Hinchliffe, 2024).

Sebbene in politica il sistema delle quote si sia ampiamente affermato, i risultati sul piano globale appaiono ancora insufficienti. Come ha sottolineato Fatou Aminata Lo - Country Director delle UN Women Rwanda, adesso Country Director per lo Zimbabwe - è infatti ancora difficile promuovere il networking tra donne in politica e supportare la creazione di caucus femminili *cross-party* nei parlamenti. Nei paesi in cui questo è avvenuto, è stato in gran parte il risultato della pressione delle donne e dei cambiamenti elettorali avvenuti durante gli anni Settanta e Ottanta.

La minorità della rappresentanza politica femminile contraddice inoltre i risultati accademici degli ultimi 20 anni che dimostrano la chiara tendenza delle studentesse a superare gli studenti negli obiettivi accademici anche se questi ultimi – solitamente più numerosi nelle discipline STEM – tendono a lavorare in settori più prestigiosi e meglio pagati (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). A fronte dell'ottenimento del bachelor degree da parte del 38% delle donne tra i 25 e 32 anni, in comparazione al 31% dei giovani uomini, il 59% delle donne denuncia la difficoltà di avanzare nel lavoro se si è genitore a fronte del 19% degli uomini; il part time femminile è molto più frequente (e penalizzante) tra le donne e la Harvard University solo nel 2007 ha nominato per la prima volta una preside donna, Drew Gilpin Faust, nonostante i 371 anni di vita dell'istituzione.

Non diversa è la situazione italiana in diversi settori. Ne è esempio il rapporto annuale dell'Osservatorio sull'equità di genere della leadership in sanità - frutto della partnership tra la Luiss Business School e l'Associazione LEADS – Associazione Donne leader in Sanità² - che monitora l'andamento nel settore pubblico e privato, da cui risulta chiaro come le donne ai vertici della sanità siano ancora fortemente sottodimensionate benché esista una lenta inversione di tendenza negli ultimi anni. Il Gender leader index in health (Glih), che misura il rapporto tra la distribuzione di genere nelle posizioni apicali e nell'occupazione totale in ambito sanitario, continua dunque a mostrare un gender gap molto evidente e un lentissimo percorso verso l'equità (Luiss Business School-Leads, 2024).

4. Protagoniste e sconosciute: forme della leadership

Se molto conosciute sono le donne occidentali che hanno rivestito ruoli di leadership politica istituzionale e nei movimenti, esistono donne scarsamente conosciute a livello nazionale e locale, che pure hanno svolto e stanno svolgendo importanti posizioni di

² Cfr. <https://businessschool.luiss.it/osservatorio-leadership-femminile-sanita/>. Visto 18 maggio 2024.

leaders o di *bridge leaders*, secondo una fortunata definizione di Belinda Robnett in relazione alle afroamericane che, nel movimento per i diritti civili, hanno svolto un ruolo di congiunzione tra la leadership alta e istruita dei maschi neri e la massa di afro-americani, donne e uomini, spesso scarsamente istruiti o analfabeti (Robnett, 1997).

Chi non ha sentito parlare di Susan B. Anthony, che ha combattuto senza sosta per tutta la sua vita per eliminare la schiavitù e ottenere il voto per le donne negli Stati Uniti e nel mondo occidentale, o di Indira Gandhi, primo ministro in India nel 1966 e nel 1980? Entrambe hanno incarnato spirito di resilienza e innovatività in realtà profondamente diverse e in ruoli assai lontani istituzionalmente. E chi non ha sentito citare la ex schiava Sojourner Truth, abolizionista nera e attivista dei diritti civili delle donne, che divenne una importante leader del movimento antischiavista nel momento in cui era estremamente pericoloso farlo, prima della Guerra Civile americana? Nel suo famoso discorso *Ain't I a Woman?* (Truth, 2020), pronunciato alla Women's Rights Convention di Akron, in Ohio nel 1851, Truth manifestò con forza il richiamo a uguaglianza e giustizia razziale e il suo nome fu associato per sempre alla battaglia per i diritti umani. E, tra le donne con un ruolo politico istituzionale, come dimenticare Jeannette Rankin, del Montana, la prima donna ad essere eletta nel congresso degli Stati Uniti e a votare contro l'intervento degli Stati Uniti nella Prima Guerra Mondiale; Rebecca Latimer Felton della Georgia, nel 1922 la prima donna ad essere eletta nel Senato statunitense; Frances Perkins, prima ministro donna (del lavoro) di un governo statunitense, il New Deal Di Roosevelt; Sandra Day O'Connor, la prima donna a far parte della Corte Suprema nel 1981 nominata da Ronald Reagan; Geraldine Ferraro, la prima donna nominata candidata vice-presidente nel 1984; le tre segretarie di stato (su 71 complessivi) Madeleine K. Albright nel 1997; Condoleezza Rice nel 2004, Hillary Clinton nel 2009?

Come non enfatizzare il ruolo di Ellen Johnson Sirleaf, prima donna capo di stato in Africa, in Liberia, dal 2006 al 2018? E, uscendo dall'ambito politico, come non menzionare Grace Hopper e Rosalind Franklin, pionieristica *computer scientist* la prima e biologa britannica la seconda, nota per i suoi studi sulla struttura del DNA, che costituiscono la base della genetica e della biologia molecolare?

Ma a fronte di moltissimi nomi noti, tante sono le donne sconosciute che, soprattutto nei paesi in via di sviluppo - basandosi su *self-advocacy*, innovazione, consapevolezza e responsabilità -, hanno contribuito a cambiare potentemente la vita delle donne e delle loro comunità anche nel campo dell'umanitarismo.

Proprio a questo proposito negli anni 2015-2017 Oxfam ha supportato il progetto "Institutionalizing Gender in Emergencies: Bridging Policy and Practice in the Humanitarian System"³, sostenuto dall'Humanitarian Aid and Civil

³ <https://policy-practice.oxfam.org/resources/institutionalizing-gender-in-emergencies-final-evaluation-report-620284/>

Protection Department della Commissione Europea che ha prodotto un interessante rapporto finale (Oxfam Evaluation Report, 2017). L'obiettivo fu quello di sviluppare un numero significativo di *gender leaders*, *change agents* o *change makers*, che potessero insieme influenzare cambiamenti in politica attraverso nuove pratiche messe in atto nel sistema umanitario. Le donne hanno assunto in tal senso un'importanza fondamentale per le loro competenze di leader di comunità e come *multitasking experts*, all'intersezione tra razza, genere, età, etnia e collocazione geografica. Se recenti studi dimostrano che anche quando le donne ottengono posizioni di leadership, raramente hanno accesso alle stesse reti di supporto dei colleghi uomini, l'atteggiamento proattivo che le contraddistingue permette che il loro ruolo venga riconosciuto e valorizzato soprattutto in contesti in cui ci si batte per la tutela dei diritti umani (Geffner, 2023).

Di recente la creazione del bipartisan The Women, Peace and Security (WPS) Congressional Caucus⁴ negli Stati Uniti e dell'Equal Opportunities Caucus in Ucraina sembra assicurare che i loro obiettivi, inclusa la partecipazione significativa delle donne in politica, siano considerati priorità per la sicurezza nazionale e la politica estera. Ad esempio a Mauritius, dove esiste un altissimo tasso di violenza di genere, nell'agosto del 2024 lo sviluppo di un "National Action Plan on Women, Peace and Security"⁵ in linea con l'United Nations Security Council Resolution (UNSCR) 1325 è al centro del dibattito politico grazie al Minister of Gender Equality and Family Welfare, mentre iniziative simili sono state messe in atto in molti paesi africani anche attraverso l'organizzazione di workshops congiunti (con Rwanda e Uganda ad esempio) per condividere esempi di *best practices*.

Questi temi sono al centro dell'attività del Georgetown Institute for Women, Peace and Security, lanciato dalla ex segretaria di stato Hillary R. Clinton, e da John J. De Gioia, Presidente della Georgetown University, per evidenziare l'importanza del ruolo delle donne nel promuovere la pace, la sicurezza e le economie globali. Sulla base della Risoluzione 1325 del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite, l'Istituto ha recentemente riaffermato la posizione che le donne possono svolgere nella prevenzione e composizione dei conflitti anche nelle fasi di transizione: «The transition period from conflict to peace is also a key window of opportunity to advance women's political participation and gender equality, which also makes peace more sustainable».⁶

⁴ <https://oursecurefuture.org/our-secure-future/project/women-peace-and-security-congressional-caucus>. Visto 16 marzo 2024.

⁵ ovmu.org/EN/newsgov/SitePages/Regional-cooperation--Development-of-a-National-Action-Plan-on-Women,-Peace,-and-Security.aspx. Visto 14 maggio 2024.

⁶ Georgetown Institute for Women, Peace and Security, *Where are the Women: Advancing Women's Leadership in Politics and Peacebuilding*, <https://giwps.georgetown.edu/where-are-the-women-advancing-womens-leadership-in-politics-and-peacebuilding/>. Visto 18 maggio 2024.

5 . Costruire la “Leadership of Joy”

Le donne in posizioni di leadership sono dunque in grado di costruire forti istituzioni promuovendo responsabilità e trasparenza, anche nei luoghi in cui la democrazia è stata repressa o ferita e nelle fasi di transizione a seguito di conflitti o crisi segnati da violenza. I casi sono moltissimi: dalla leader della Anticorruption Office ed ex membro del of Congress in Argentina, Laura Alonso, che ha lavorato su politiche anti-corruzione in una prospettiva di genere, alle donne di ogni età e provenienza del Sudan che, come Alaa Salah, durante la rivoluzione del 2019 che ha deposto il presidente Omar al-Bashir hanno manifestato contro il governo. La loro battaglia si è fondata sulla tutela dei valori della responsabilità e della giustizia e sull’opposizione al patriarcato sia nella sfera pubblica che in quella privata. Molte negli ultimi decenni hanno messo al centro delle loro battaglie la sicurezza nel campo della salute, del welfare e dell’istruzione e dell’ambiente anche attraverso l’inclusione dell’accesso all’acqua potabile tra i diritti umani fondamentali.

Per raggiungere questi obiettivi ed estendere l’etica della cura e dei diritti umani oltre i confini nazionali, le donne lavorano duramente per rispondere ai bisogni dei propri collegi elettorali, rifiutando dinamiche corruttive e promuovendo la trasparenza grazie anche ad un uso appropriato del linguaggio (Baxter, 2010).

Uno degli obiettivi recentemente presenti nel dibattito politico è il raggiungimento della felicità e della gioia da parte dei membri di comunità, città, stati. In questo senso molti dei paesi guidati da donne risultano più felici, non solo perché l’equità di genere produce minori tensioni sociali e conflitti e maggior benessere (Kabene, Baadel, Jiwani, Lobo, 2017; Audette, 2019; Asquer, Scattigno, Vezzosi 2016), ma per il clima di empatia e ascolto che distingue queste esperienze.

La gioia è stato uno dei temi rilevanti della Convention elettorale democratica negli Stati Uniti, mostrando come la possibilità di una presidente donna possa provocare questo stato d’animo. Nel suo discorso alla Convention l’ex presidente Bill Clinton ha parlato di Kamala Harris come «*president of joy*», mentre l’icona televisiva nera, Oprah Winfrey, ha sollecitato la platea nella stessa direzione: «*Let us choose truth, let us choose honor, let us choose joy. Because that is the best of America*» (Halpert e Wilson, 2024) e il “New York Magazine” ha intitolato il suo editoriale del 24 agosto 2024: *Kamala Harris and the New Politics of Joy* (Louis, 2024).

Un tema, quello del rapporto tra leadership femminile e capacità di generare gioia, ancora in gran parte da elaborare e praticare. Negli Stati Uniti sarà certamente il network “Black women leaders in the United States”, che si è mobilitato moltissimo sulla candidatura di Kamala Harris, ad offrire un importante contributo alla costruzione della cultura della gioia come obiettivo politico (Opoku-Agyeman e Taylor-Skinner, 2024).

Bibliografia

- Asquer E., Scattigno A., Vezzosi E. (2016). *Felicità della politica, politica della felicità. Cittadinanza, giustizia, benessere in una visione di genere*, Trieste, EUT Edizioni Università di Trieste.
- Audette A. P. (2019). "Gender Equality Supports Happiness and Well-Being", *The Gender Policy Report*, September 13, <https://genderpolicyreport.umn.edu/gender-equality-supports-happiness/>. Visitato 8 giugno 2024.
- Azizuddin M. e Shamsuzzoha A. (2024). "Women Leadership Development in local governance in South and Southeast Asia: A Critical Analysis", *Southeast Asia: A Multidisciplinary Journal*, 24, 1, pp. 40-52.
- Baritono R. (2021). *Eleanor Roosevelt. Una biografia politica*, Bologna, Il Mulino.
- Bartunek J. M., Walsh K., Lacey C. A. (2000). "Dynamics and Dilemmas of Women Leading Women", *Organization Science*, November-December, 11, 6, pp. 589-610.
- Baxter, J. (2010). *Case Study 2: Language of Female Leadership in Action*. In Baxter J., *The Language of Female Leadership*, Londra, Palgrave Macmillan, https://doi.org/10.1057/9780230277915_6. Visitato 17 giugno 2024.
- DeFrank-Cole L. e Tan S. J. (2022). *Women and Leadership: Journey Toward Equity*, Thousand Oaks, CA, SAGE Publications Inc..
- Geffner C. J. (2023), *Building a New Leadership Ladder: Transforming Male-Dominated Organizations to Support Women on the Rise*, Cambridge, Mass., The MIT Press.
- Gifty Opoku-Agyeman A. e Taylor-Skinner J. (2024). "Black Women Are the Past, Present and Future of the Democratic Party", *The Nation*, August 27, <https://www.thenation.com/article/politics/black-women-democratic-party/>. Visto 29 agosto 2024.
- Gul A. (2024). "Taliban Enact Law that Silences Afghan Women in Public, and Curbs their Freedom", *Voice of America*, August 22, <https://www.voanews.com/a/taliban-enact-law-that-silences-afghan-women-in-public-curbs-their-freedom/7753273.html>. Visto 24 agosto 2024.
- Madeline Halpert M. e Wilson C. (2024). "Oprah Tells Voters to "Choose Truth" in Surprise Convention Speech", *BBC*, 22 August, <https://www.bbc.com/news/articles/c20r9eqpynko>. Visto 24 agosto 2024.
- Louis E. (2024). "Kamala Harris and the New Politics of Joy", *New York Magazine*, August 24.
- Hinchliffe E. (2024). "The Share of Fortune 500 Companies Run by Women CEOs Stays Flat at 10,4% as Pace of Change Stalls", *Fortune*, June 4, <https://fortune.com/2024/06/04/fortune-500-companies-women-ceos-2024/>. Visto 28 giugno 2024.
- Kabene S., Baadel S., Jiwani Z., Lobo V. (2017). "Women in political Positions and Countries' Level of Happiness", *Journal of International Women's Studies*, 18, 4, article 15, <https://vc.bridgew.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1973&context=jiws>. Visto 18 maggio 2024.
- Lesser E. (2020). *Cassandra Speaks: When Women Are the Storytellers, the Human Story Changes*, New York, Harper Wave.

- Luiss Business School-Leads (2024). 'Gender Leadership in Health'. *Equità di genere della leadership nel settore sanitario*, <https://www.donneleaderinsanita.com/pubblicazioniosservatorio>. Visto 16 maggio 2024.
- Malone C. (2016). "From 1937 to Hillary Clinton. How Americans Have Felt About A Woman President", *FiveThirtyEight*, June 9, <https://fivethirtyeight.com/features/from-1937-to-hillary-clinton-how-americans-have-felt-about-a-female-president/>. Visto 18 maggio 2024.
- Nagesh A. (2019). "Jacinta Ardern: 'A leader with love on full display'", *BBC*, 21 March, <https://www.bbc.com/news/world-asia-47630129>. Visto 18 maggio 2024.
- Oxfam Evaluation Report (2017). *Institutionalizing Gender in Emergencies, Research Report Institutionalizing Gender and Emergencies: Final evaluation Report*, June, <https://policy-practice.oxfam.org/resources/institutionalizing-gender-in-emergencies-final-evaluation-report-620284/>. Visto 16 maggio 2024.
- Rhode D. L., a cura di (2003). *The Difference "Difference" Makes: Women and Leadership*, Redwood City CA, Stanford University Press.
- Robnett B. (1997). *How Long? How Long? African-American Women in the Struggle for Civil Rights*, Oxford, Oxford University Press.
- Sangeetha K. (2024). "An Analysis of Women Leader in Social Transformation of Tamil Madu-A Study", *International Journal of creative Research Thoughts*, 12, 2, February, <https://www.ijcrt.org/papers/IJCRT2402173.pdf>. Visto 16 maggio 2024.
- Shine I. (2023). "Equity, Diversity and Inclusion. This is What Countries Are Doing to get More Women into Positions of Power", *World Economic Forum*, October 3, <https://www.weforum.org/agenda/2023/10/how-more-women-positions-power-politics/>. Visto 16 maggio 2024.
- Simons N. (2018). *Nature, Culture, and The Sacred: A Woman Listens for Leadership*, Housatonic MA, Green Fire Press.
- Smith J. E., von Rueden C. R., van Vugt M., Fichtel C. e Kappeler P. M. (2021). "An Evolutionary Explanation for the Female Leadership Paradox", *Frontiers in Ecology and Evolution*, 30 luglio, pp. 1- 20.
- Tomasky M. (2024). "The Future of the Democratic Party Is Female", *The New Republic*, August 20, <https://newrepublic.com/article/185042/democratic-convention-night-one-women-stole-show>. Visto 22 agosto 2024.
- Truth S. (2020). *Ain't I A Woman?*, Londra, Penguin Books.
- Vezzosi, E., a cura di (2011). "Forme della leadership femminile", *Contemporanea*, 14, 2, aprile, pp. 289-328.