

8 marzo 2010 :

costruiamo il giardino in cui desideriamo abitare !

estratto da "Antecedenti del sessismo e atteggiamento verso la donna manager" di Simona Rovelli*

Tra le riflessioni che accompagnano la giornata dell'otto marzo vorremmo trovare spunti concreti, indicazioni pratiche su una strada possibile per migliorare la nostra condizione. E stimoli che ci offrano la possibilità di credere che con il nostro lavoro ed il nostro impegno, un cambiamento sia realizzabile.

Per questi motivi ci concentreremo qui su un ambito fondante, quello del lavoro, che, coerentemente con la modalità femminile complessa, multi-tasking, di approccio alla realtà fornisce alle donne l'opportunità di costruire una propria identità forte, competente, indipendente, significativa per sé e per gli altri; consente di allargare efficacemente la propria rete di relazioni; di rispondere a bisogni individuali importanti come l'auto-realizzazione, la crescita personale, l'inserimento sociale, oltre a dare i mezzi concreti, più strettamente economici, per poter effettuare e sostenere scelte autonome, com'è testimoniato dal fatto che il 42% delle donne italiane inattive fra i 25 e i 49 anni "vorrebbero lavorare" (Eurostat, 2006).

Il tema è di forte attualità. Il contesto di crisi economica mondiale rimette in discussione lo status-quo e spinge i soggetti a rivedere le proprie convinzioni, le proprie categorie mentali, ristrutturando la propria esperienza al fine di trovare modi nuovi, maggiormente efficaci, di mettere a frutto le risorse disponibili, prima tra tutte l'energia e la competenza femminili ad oggi ampiamente sottoutilizzate. Lo dimostra ad esempio il caso Nike: inserendo nel proprio organico una squadra di donne manager dedicata a comprendere il target femminile, con una linea di prodotti specifici ha raddoppiato le vendite del gruppo in questo settore (Ferrera, 2008). E lo dimostra il Premio Nobel per l'Economia assegnato per la prima volta nel 2009 ad una donna, Elinor Ostrom, riconoscimento ad un lavoro di ricerca su modalità alternative di gestione delle risorse comuni; oppure la scelta di affidare ad una donna, Johanna Sigurdardottir, il salvataggio di un intero paese in bancarotta, l'Islanda. Si tratta oggi di creare ricchezza "vera", non virtuale, che sia per di più compatibile con una modalità di gestire l'esistenza (il cosiddetto "work-life balance") che assicuri a ciascuno miglior benessere psico-fisico e relazionale, e consenta ad ogni persona di trovare un significato proprio coerente con il sentire intimo.

Nei paesi più avanzati si osservano i primi tentativi strutturati di governare a livello politico il cambiamento in atto. La parola d'ordine è *Womenomics* (www2.goldmansachs.com, 2009), l'obiettivo adottare interventi a favore dell'occupazione femminile, per far emergere il lavoro sommerso, per conciliare i tempi di lavoro e di cura, di sostegno alle attività di assistenza sinora sostenute interamente dalle donne all'interno di ciascun nucleo familiare. Secondo i calcoli di Alessandra Casarico e Paola Profeta, economiste dell'Università Bocconi, l'ingresso nel mercato del lavoro di sole centomila donne oggi inattive farebbe crescere il nostro PIL di 0.28 punti l'anno, consentendo di finanziare un incremento del 30% della spesa pubblica per le famiglie. Secondo altre stime, per ogni 100 donne che

entrano nel mercato del lavoro si possono creare fino a 15 posti aggiuntivi, e non delocalizzabili, nel settore dei servizi (Ferrera, 2008).

Il concetto di armonizzazione di idee e bisogni plurimi, l'inclusione più ampia possibile è uno degli apporti tipicamente femminili che le donne forniscono laddove hanno la possibilità di esprimersi ed incidere nelle scelte: sostenere le donne significa combattere il rischio di povertà con il contributo ulteriore dato dalla maggior sensibilità al tema delle regole, dell'etica posta a fondamento della convivenza.

Ancora più in profondità, la vicinanza al tema della vita conduce le donne a pensare a lungo termine, a riflettere sulle proprie reali priorità, plasma il loro agire sulla base della concretezza; tutto questo incide fortemente nella quantità di energie spese, nella loro organizzazione e nella scelta dei campi a cui applicarle, dando un contributo importante allo sviluppo, anche economico, della comunità di appartenenza. *Flexicurity* (flessibilità e sicurezza) è una necessità per le lavoratrici, ma un eventuale risultato di cui tutti beneficerebbero, una migliore distribuzione degli sforzi per ogni lavoratrice e lavoratore (www.cislveneto.it, 2009): ad oggi in Italia solo il 27% dei contratti di lavoro è part-time, contro il 37% della media UE15. La pratica dei congedi di paternità per la nascita di un figlio, all'avvio nei paesi europei più avanzati, in Italia è ancora affidata alla buona volontà delle singole aziende.

La concretezza di cui si è detto è il motore principale dei cambiamenti nel percorso di miglioramento della condizione femminile. Tra gli strumenti disponibili, la ricerca scientifica sugli argomenti di genere è uno tra i più efficaci, perché permette di ottenere dati oggettivi sulla base dei quali poter impostare una discussione aperta e costruttiva, al di là dei luoghi comuni.

Le ricerche più recenti riferiscono come la minor disposizione delle donne verso il rischio abbia permesso alle aziende in "rosa" di riportare, pur nel quadro di crisi finanziaria internazionale, perdite maggiormente contenute e registrare migliori performance (più 40% in tutti gli indici della prestazione aziendale per le compagnie che registrano la presenza di tre o più donne nei consigli di amministrazione) (www.Catalyst.org, 2009). Secondo la ricerca ValoreD-McKinsey&Company (2009) le aziende con un elevato mix di genere ottengono performance organizzative migliori (ROE¹ superiore del 10% alla media di settore, ed EBIT² quasi doppio). Questo si verifica anche in Italia dove le aziende quotate con una rappresentanza femminile nel CDA registrano un EBIT medio 2004-2008 superiore del 21% rispetto alle altre (www.valored.it, 2009).

Si è inoltre segnalato come la capacità di spesa della clientela femminile stia sostenendo i consumi, contenendo gli effetti negativi del calo sul sistema economico nel suo complesso: la stima parla di una crescita del reddito femminile del 50% nei prossimi cinque anni (www.bcg.com, 2009).

¹ Redditività del capitale proprio (in inglese Return On Equity). Il R.O.E. è il rapporto tra il reddito netto conseguito nel corso dell'esercizio e il valore del capitale proprio impiegato in media nel corso dello stesso esercizio.

² Reddito operativo aziendale (Earnings Before Interests and Taxes), indicante il risultato ante oneri finanziari. Nella formulazione degli indici di bilancio è utilizzato per ottenere il ROI (Return on Investment, dato da EBIT/Capitale Investito Netto), espressione della redditività dei capitali complessivamente investiti in azienda, a prescindere dalla loro provenienza.

Le donne italiane però scontano il peso di una cultura che non incoraggia il cambiamento, sottorappresentando la loro presenza in tutti quegli ambienti dove si esercita potere decisionale, ad esempio nelle Istituzioni politiche o nei Consigli di Amministrazione delle Aziende.

Se si desidera facilitare la crescita della leadership femminile servono, oltre ad interventi concreti (come strutture e strumenti di supporto alle famiglie per esempio), cambiamenti radicali nella mentalità e nei comportamenti collettivi che non possono prodursi spontaneamente, ma vanno indirizzati, con la conoscenza dei meccanismi in gioco nella produzione e nel mantenimento degli stereotipi, e con politiche di gestione delle risorse improntate su logiche meritocratiche. Possono ottenerli solo la combinazione di misure attivate di concerto da aziende e sistema pubblico, oltre ad un lavoro risoluto, tenace, costante e consapevole delle donne stesse; singoli interventi hanno un'efficacia limitata, mentre una combinazione di interventi pubblico-privati (sostegno alle famiglie, asili nido, maggiore presenza di donne in politica, strumenti di flessibilità, politiche di assunzione e promozione "gender neutral") può portare qualche trasformazione.

Le aziende e gli Stati hanno tutto l'interesse a migliorare la rappresentanza femminile al proprio interno: con un mix di genere elevato si ottengono performance organizzative ed economiche superiori. E la qualità della vita è più alta.

Un mondo migliore, è migliore per tutti. Buon otto marzo.

** Laureata in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni presso l'Università di Padova, tecnico nel settore Ricerca e Sviluppo di una nota azienda tessile del veneziano. Competenze in materia di formazione sviluppate con lo studio, con molteplici esperienze di collaborazione a Enti diversi e con l'attività di Istruttrice di Karate Tradizionale. Ha svolto uno stage presso la Cisl Veneto.*