



LA RIVOLUZIONE GENTILE: perché il mondo del lavoro ha bisogno delle donne

Donna e leader
di
Cristina Melchiorri

Donna e leader

*Possiamo diventare
le leader che vogliamo essere.*

*Partiamo dai cambiamenti culturali in corso
e dai cambiamenti nella società e nelle aziende.*

*Nuovi stili di vita degli ultimi dieci anni
dovuti alla innovazione tecnologica.*

Donna e leader

La leadership della donna però non viaggia alla stessa velocità.

Perché parliamo di leadership, anzi di *potere*?

Il corso della storia dell'umanità è stato contrassegnato dalle lotte per il potere, che è sempre stato maschile.

Quindi il cambiamento che nasce dalla società implica azioni a livello di *potere*.

Donna e leader

**Consideriamo il percorso dell'emancipazione femminile
dei decenni scorsi:**

**il movimento delle donne ha contribuito in modo profondo
a cambiare, nella nostra realtà,**

la cultura della famiglia,

***ma non ha inciso a sufficienza nei meccanismi economici
e organizzativi della società***

**proprio perché le donne non hanno mai
*esercitato pienamente il potere.***

Donna e leader

**Il potere decisionale è rimasto in mano agli uomini.
Il fatto è che il risultato attuale non solo non soddisfa
i bisogni delle donne ma neppure degli uomini,
a partire dalle nuove generazioni.**

**Quindi il punto è:
perché le donne dovrebbero impegnarsi
per conquistare posizioni di potere
nella società e nel mondo del lavoro?
con quali modalità esercitarlo? e che uso farne?**

Donna e leader

**Da internet alla bioetica,
lo scenario in cui oggi ci muoviamo implica
un cambiamento delle prospettive
e una modifica delle griglie di analisi.**

***E' in discussione la centralità
del modello occidentale di sviluppo
e quindi,
anche dei modelli di ruolo delle donne.***

Donna e leader

**Le donne, *una parte di esse*,
sono impegnate nel contrastare
l'attuale modello di sviluppo dominante nei Paesi capitalistici
basato sulla *centralità dell'individualismo*.**

***Una parte delle donne, certo,*
perché l'altra parte - numericamente prevalente -
il problema non se lo pone e
del processo di emancipazione femminile ha fatto proprie
solo le connotazioni più esteriori.**

**il femminismo degli anni Settanta
contestava la verticalizzazione gerarchica e
rifiutava *l'emancipazione*
Intesa come eguaglianza con l'uomo
nella gestione del potere. Perché?**

**Perché non si diventa eguali
negando l'esistenza del proprio sesso:
le diversità sessuali esistono e
vanno riconosciute come fonte di arricchimento reciproco.**

Il pensiero *della differenza*, elaborato negli anni Ottanta, è una delle concezioni politiche femministe che si pone in netto contrasto con tutte le pratiche istituzionali, quali *le pari opportunità* e il concetto di parità fra i sessi.

Ma anche le donne che non si riconoscono nel pensiero femminista, condividono l'obiettivo comune del diritto che le donne devono avere di *essere diverse e non emarginate per la loro diversità*.

**E' stata l'analisi dell'oppressione nel privato delle donne
che ha permesso la *decostruzione di quella identità femminile*
che rifletteva la visione maschile della donna.**

**Il fatto che il femminismo abbia scelto fin dall'inizio
come contenuto specifico della propria pratica politica
la famiglia,
dimostra come abbia intuito la *diversità profonda*
che questa istituzione ha per le donne
rispetto alle altre istituzioni.**

**Alla conquista del Potere con la P maiuscola
l'approccio femminista ha preferito per la donna
la conquista della libertà di agire,
che si ottiene dall'avere, innanzitutto, *potere su di sè*,
sulle proprie scelte esistenziali.**

**Di essere o non essere madre, ad esempio,
e sottrarre le proprie scelte di vita agli stereotipi culturali
che vogliono la donna prioritariamente
impegnata nella famiglia.**

Quell'approccio politico ha dato risultati concreti.

***Gli unici, veri cambiamenti sono avvenuti
nel rapporto uomo – donna.***

**Un uomo può permettersi oggi di rivelare le sue fragilità
senza essere tacciato di debolezza,
le donne possono scegliere percorsi diversi
dall'essere mogli e madri o
dallo stereotipo di seduzione femminile.**

In famiglia, oggi c'è una condivisione dei compiti di gestione, anche se solo nei ceti medio- alti, più sensibili culturalmente al cambiamento.

Gli uomini degli strati sociali più bassi, invece, godono solo i vantaggi dell'emancipazione femminile: gestiscono il doppio reddito, grazie alla moglie che lavora, ma resistono alla condivisione dei compiti in casa e in famiglia.

Perché i padri, per esempio, non si battono per avere un congedo retribuito più lungo quando nasce un figlio?

In Norvegia è di tre mesi, in Italia è di due giorni.

Sarebbe bello per il papà

che potrebbe vivere un buon periodo con il suo pargolo e sarebbe utile anche per la mamma, che potrebbe valutare con più libertà il rientro al lavoro.

Sembra che le donne dedichino alla spesa, alla casa, ai figli e ai genitori anziani più di 5 ore al giorno:

e gli uomini che fanno?

**Le ripercussioni non sono solo sul presente,
ma anche sul futuro:
un salario inferiore significa una previdenza più bassa e
*questo genera una povertà diffusa per le donne in tarda età.***

**Il reddito da pensione di un ultra 65enne maschio supera quello
femminile del 40 per cento.**

**La pensione della maggioranza delle donne:
più del 50 per cento non raggiunge i 1000 euro
e più del 15 per cento ne prende meno di 500.**

In famiglia, oggi c'è una condivisione dei compiti di gestione, anche se in genere nei ceti medio- alti, più sensibili culturalmente al cambiamento.

Gli uomini degli strati sociali più bassi, invece, godono solo i vantaggi dell'emancipazione femminile: gestiscono il doppio reddito, grazie alla moglie che lavora, ma resistono alla condivisione dei compiti in casa e in famiglia.

**Tutte le altre *scorciatoie* politiche finora pensate,
quali le odierne pratiche istituzionali delle “pari opportunità”,
sono un modo per ribadire *l’eguaglianza*
come obiettivo della politica delle donne,
e
servono a stemperare la critica “femminista”
all’omologazione della donna al mondo maschile
e ai relativi *modelli di potere*.**

***Fingendo di favorire le donne, in realtà,
le pari opportunità agevolano
le singole individualità nella sfera pubblica.***

**Nessuna messa in discussione
dell'attuale modello
di potere, di governance e di leadership.**

A che punto è la leadership delle donne?

**Alcuni uomini sostengono
che ci sono poche donne nei ruoli di potere
perché solo poche sono *abbastanza qualificate* per starci.
E' falso.**

**Il punto è che chi ha potere non lo cede e
non lo condivide volentieri. Quindi bisogna conquistarlo.
Se vogliamo cambiare le cose, ovviamente.
Con cosa devono fare i conti le donne?**

Le donne devono fare i conti le donne con:

- **La carenza di modelli di leadership cui ispirarsi. Quindi è più facile allinearsi alla leadership maschile.**
- **I pregiudizi degli uomini e delle altre donne sulla leadership femminile.**
- **Avere figli e differenti priorità quando nascono e sono piccoli.**
- **Le donne hanno famiglia e non sono disponibili a fare trasferte come gli uomini.**
- **Sexual harassment.**
- **La “cooptazione” dai vertici dell’azienda (e dei partiti).**
- **La riluttanza delle donne a competere.**

Donna e leader

Un nuovo modello di leadership è necessario.

Assistiamo a nuovi trends nel mondo dell'impresa, ad esempio:

Dalla cultura del profitto a quella del Valore,

Dalla piramide gerarchica al Network di Team,

Dalla autorità centralizzata ad assunzione delle decisioni distribuite,

Quindi serve una *Leadership non direttiva ma supportiva.*

Donna e leader

Le aziende oggi non mettono al centro solo il profitto.

Necessario ma non sufficiente.

Mettono al centro i valori.

Che significa?

Per ogni azienda significa qualcosa di specifico:

c'è chi pone al centro la trasparenza,

chi la creatività nelle soluzioni,

chi la capacità di integrare e valorizzare le diversità di cultura,

età, provenienza geografica, genere.

Donna e leader

*Dalla organizzazione a “Piramide gerarchica”
a reti di team.*

**Questo presuppone un radicale passaggio dallo stile di leadership “comando e controllo”
ad uno stile di coordinamento e gestione di team leader,
cui delegare decisioni e responsabilità specifiche.**

Il che implica una maggiore focalizzazione di obiettivi di risultato

E relazioni armoniose con una molteplicità di soggetti.

Difficile per tutti, per le donne in particolare.

Donna e leader

Da leadership direttiva a leadership supportiva.

Che significa?

Per essere una leader supportiva, ricerca l'empatia, non fare la "dura".

Anzi, una certa flessibilità,, e senso dell'umorismo ti aiuteranno molto di più, soprattutto in situazioni difficili.

Allenati a delegare. Non in modo indifferenziato.

La tua leadership si esprimerà al meglio se deleghi in rapporto alle caratteristiche dei tuoi collaboratori e collaboratrici. Gli altri non sono come te.

Donna e leader

Da “Comando e controllo ” a libertà e fiducia.

**Dal controllo del rispetto delle regole e orientamento al “task”,
ad uno stile di gestione di orientamento ai risultati
significa cambiare la mentalità dei capi,
a tutti i livelli della organizzazione.**

Soprattutto ai livelli intermedi.

**Sono quelli che più devono cambiare
lo stile di leadership rispetto al *remote work*.**

Donna e leader

Da “Controllo delle regole” a libertà e fiducia.

**E non solo aziende di business immateriali come la consulenza.
Ma anche aziende di elettrodomestici come Whirpool
hanno fatto del remote working una scelta strategica.**

**Che si basa sul superamento della cultura del controllo da parte
del leader:**

**”Se non ti vedo alla scrivania non so cosa stai facendo. Quindi
non lavori.”**

La leader supportiva valuta invece sul risultato di ciò che fai.

Donna e leader

Da “autorità centralizzata” alla assunzione delle decisioni distribuite nei team di lavoro.

La responsabilità viene articolata e delegata ai team leader.

Più vicini e spesso più competenti dei problemi che devono risolvere.

Anche in questo vedo una opportunità di nuova leadership per le donne, abituate ad assumere costantemente decisioni e responsabilità su questioni pratiche e concrete.

Donna e leader

E' faticoso "sbilanciarsi" verso gli altri.

Ma indispensabile per essere leader supportiva.

I 7 killer della tua leadership

- **Essere perfezionista,**
- **Giudicare te stessa e gli altri,**
- **Essere permalosa,**
- **Dubitare di te stessa,**
- **Pensare che accadrà il peggio,**
- **Cercare di controllare tutto.**

Concludo con un ultimo segno di leadership:

Sii gentile, la gentilezza è rara.

Soprattutto in chi sta ai vertici.

Cerca di essere una rarità anche in questo.

QUAL'È
IL
PEGGIOR
DIFETTO
DI
NOI DONNE
DI
SUCCESSO??

SÌ,
IL SUCCESSO!

