



# **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'averne, 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!

