

Donna e manager, un connubio possibile. Forse

Pubblicato: Lunedì 14 Marzo 2005

Iniziative di questo genere sono state avviate in molte realtà multinazionali americane presenti anche in Italia (Eli Lilly e General Electric, per citare solo due esempi conosciuti per esperienza diretta da chi scrive).

L'ampio spazio che il Sole24ore ha riservato al tema domenica 5 marzo u.s. mi ha rievocato ricordi di un passato nemmeno troppo lontano. Correva l'anno 1998, ai primi tentativi di far partire un women's network incoraggiato e voluto dalla casamadre americana in una significativa realtà metalmeccanica toscana **incontravo perplessità** non tanto dai manager uomini (le loro obiezioni e battute ironiche erano prevedibili e per questo facilmente contrastabili) **quanto dalle donne stesse, che non percepivano l'utilità di un "network", di una rete di sostegno.** Curioso che nel paese dove per antonomasia da secoli si pratica in ogni ambito con consumata competenza (seppur non dichiaratamente) l'arte del lobbismo e della costruzione delle relazioni, non si comprendesse il valore aggiunto che una associazione di questo tipo poteva dare.

Leggo già nei vostri pensieri: non immaginate un movimento di *pasionarie* femministe, né un gruppo di autocoscienza o peggio ancora un ritrovo pomeridiano di tè e pasticcini. Piuttosto provate a capire come si può sentire isolata, ad esempio, una giovane neolaureata in ingegneria al primo lavoro che si ritrova in ufficio circondata da 10-15 colleghi tutti uomini. Colleghi che, per citare la battuta di una dirigente GE americana, "possono prendere le decisioni in bagno o sul campo da golf, perché lì si ritrovano tutti insieme-luoghi dove una donna non può entrare...". Di qui l'esigenza di costituire un **referimento interno che promuovesse per esempio formazione mirata e sessioni di aggiornamento per le donne. Non sovrapposto ad altre iniziative come le commissioni miste sulle pari opportunità;** piuttosto, un supporto concreto alle donne di potenziale che vogliono crescere professionalmente ma che non sempre sanno con chi parlarne perché non trovano interlocutori che condividano la loro prospettiva sui problemi.

La cultura organizzativa italiana media richiede dimostrazione di fedeltà e dedizione totale all'azienda dimostrata per esempio attraverso una presenza fisica costante e oltre gli orari ordinari di lavoro. Questo fa sì che non riesca a riconoscere come valide e produttive modalità lavorative diverse (per esempio, lavorare con un personal computer ed un cellulare da casa un giorno alla settimana, oppure dopo una certa ora al pomeriggio). In altri paesi ci sono casi di *Executives* donna che gestiscono la loro agenda così (o addirittura realizzano il *job sharing*, la condivisione della posizione anche a livello dirigenziale). O anche Responsabili Vendite (ruolo itinerante per eccellenza) ricoperti da donne che organizzano riunioni di canvas senza spostarsi grazie alla tecnologia disponibile, e ad **un vertice aziendale interessato al cosa, non al come.**

Altro tema di dibattito -ancora troppo poco dibattuto- è **l'inclusività della diversità dello stile, in particolare di quello di leadership.** Una donna normalmente non urla nelle riunioni,

rispetto ai pari livello non ne fa più di tanto una questione di potere personale quanto di armonizzazione di intenti e di raggiungimento del risultato. Molto spesso questo diverso approccio relazionale è percepito come mancanza di leadership (l'espressione è sovente più colorita...), non come diversa espressione della stessa.

Ma uno spunto di riflessione va indirizzato anche alle donne , che sono le prime nemiche di se stesse. Accettare un superiore gerarchico maschio è molto più rassicurante, non si entra in competizione, perché non ci si può direttamente identificare. Un capo donna che come noi ha gli stessi problemi di pediatra, spesa, asilo, babysitter non è autorevole e rispettato tanto quanto un capo da noi "diverso". **La provocazione è voluta...**

[Redazione VareseNews](#)

redazione@varesenews.it