

BANCONOTE
COORDINAMENTO DONNE
FISAC-CGIL BRESCIA
MAGGIO/GIUGNO 2021



Leadership al Femminile

In ognuno di noi agiscono energie complementari etichettate come maschili o femminili. Le nostre società, basate su modelli patriarcali hanno esaltato le doti, definite dalla stessa cultura come “maschili”: determinazione, forza, imposizione, comando, rispetto a quelle associate al “femminile” cioè dolcezza, condivisione, empatia e comunicazione.

Nel tempo si è consolidato il modello di leadership al maschile mentre le donne sono state naturalmente portate a ruoli di accudimento, nel mondo del lavoro, ruoli generalmente esecutivi.

Spesso le donne per emergere in campo lavorativo si sono adeguate al modello di leadership maschile, ampiamente sperimentato e premiato.

Senza l'appoggio delle istituzioni e mancando un vero consenso sociale, vittime di pregiudizi in un sistema declinato al maschile, le donne hanno rinunciato a proporre un'alternativa, impossibilitate e incapaci di produrre un vero cambiamento all'interno delle organizzazioni e nella società nel suo complesso.

In questo modello, dominante in tutto il mondo occidentale, hanno prevalso limiti e confini basati sul genere, sul sesso, sulla "razza" e sul credo. La percezione della diversità quale mancanza e difetto anziché ricchezza e opportunità, ha impedito alla società come ai singoli, di evolvere nella piena valorizzazione di ciò che è il patrimonio umano del nostro paese, al di là di ogni idea preconcepita.

Quindi alla domanda che solitamente viene posta se esiste una differenza tra leadership femminile e maschile, la risposta è affermativa, ma sarebbe un errore identificare le caratteristiche dell'una o dell'altra con il genere cui il soggetto appartiene.

La leadership al femminile è caratterizzata da comportamenti più orientati alla comunicazione, all'empatia, alla condivisione piuttosto che all'imposizione, e si realizza valorizzando il lavoro di squadra anziché la competizione interna. In tal senso bisogna dire che lo stile manageriale femminile è riconosciuto come modello vincente, soprattutto nel settore del commercio e del credito.

Comprendere che la diversità è ricchezza e promuovere un sistema paese che accolga il cambiamento e le idee richiede, al di là delle pubbliche dichiarazioni, un impegno programmatico serio e condiviso che induca un cambiamento culturale profondo



Discriminazione Femminile



Durante il “Women Political Leaders Summit”, il presidente Mario Draghi è intervenuto con un videomessaggio di cui riportiamo il testo:

“Ogni giorno milioni di ragazze si trovano a dover imparare, a proprie spese, che non possono realizzare i propri sogni. Devono subire discriminazioni, a volte anche violente. Devono accettare anziché scegliere, devono obbedire anziché inventare. Solo perché sono donne. Questa situazione non solo risulta immorale ed ingiusta, ma rappresenta anche un atteggiamento miope. Le nostre economie stanno perdendo alcuni dei nostri talenti migliori. Le nostre società si stanno lasciando sfuggire alcune delle migliori leader del futuro.”

Draghi definisce la discriminazione femminile come “immorale e ingiusta”.

Il messaggio è forte e chiaro e sintetizza la condizione che vivono le donne italiane nel mondo del lavoro e nella nostra società nel suo complesso. Ma per superare questa condizione è necessario che ai pubblici proclami seguano delle azioni concrete.

Quale migliore occasione dei fondi che l'Europa metterà a disposizione al nostro paese?

Nel P.N.R.R. (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) Draghi afferma di voler investire entro il 2026 almeno 7 miliardi per la promozione dell'uguaglianza di genere.

Nel PNRR tra le 190 misure (di cui 58 riforme e 132 investimenti) previste, se ne trovano anche alcune riservate alle donne che hanno come obiettivo il raggiungimento di un'autentica parità di genere. Nel terzo capitolo, nella cosiddetta "Missione 5" "Inclusione e Coesione" si prevede l'attuazione di politiche per il lavoro volte a "realizzare la piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro, prevedendo una sistematizzazione e ristrutturazione degli attuali strumenti di sostegno, con una visione più aderente ai fabbisogni delle donne".

In campo finanziario sono previsti circa 400 milioni di euro (sui quasi 6,7 miliardi riservati più in generale al lavoro) destinati a far crescere l'imprenditoria femminile.

Oltre a questo si prevede di attivare dal 2022 un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che dovrà incentivare le imprese "ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente critiche".

È previsto inoltre lo stanziamento di un ulteriore miliardo per la promozione delle competenze tecnico scientifiche, in particolare per le studentesse e dalla clausola di "condizionalità" che dovrebbe riservare alle donne e ai giovani il 30% dei posti disponibili nei bandi di cui al PNRR.

Altri 3,6 miliardi verranno assegnati ad asili nido e 1 miliardo alle scuole dell'infanzia.

Ci auguriamo che nella attuazione di tutti questi progetti vi sia un reale coinvolgimento di tutte la parti sociali, e la valorizzazione dell'esperienza di coloro che da anni combattono sul campo per favorire il cambiamento.

Lo scenario odierno

Finalmente e dopo un lungo periodo di difficoltà e isolamento sociale dovuti alla pandemia da Covid 19, possiamo forse guardare al futuro con moderato ottimismo.

Il piano vaccinale che consentirà agli italiani di raggiungere l'immunità di gregge, dovrebbe trovare compimento entro l'autunno. Questo ed i fondi del Recovery Fund costituiscono un'occasione importante, un'opportunità per fare tesoro del recente passato e decidere cosa si vuole per il futuro.

Il nostro sistema, stressato dall'emergenza, ha mostrato limiti e mancanze, dei quali abbiamo dovuto prendere coscienza e imparare a fare i conti.

Il sistema sociale si è dimostrato indispensabile ed il ruolo delle donne, madri, lavoratrici è diventato se possibile, ancora più centrale. La formazione scolastica e lo smart working hanno visto entrambi i genitori ridistribuirsi ruoli e impegni, e la famiglia tornare fulcro sociale.

E' importante adesso non perdere terreno, non tornare a vecchi schemi e immaginare una nuova leadership, più inclusiva, di maggiore ascolto, più orientata al gruppo e al lavoro di squadra. Caratteristiche che maggiormente raffigurano la leadership al femminile.

Seppure non ci sorprendiamo più di vedere donne in ruoli di responsabilità, la percentuale di donne in ruoli chiave è ancora molto bassa e troppo spesso la scelta della carriera per una donna è alternativa alla famiglia e ai figli.

Nonostante anche la bibliografia abbondi di studi che affermano che la leadership femminile si sia dimostrata più efficace, le donne faticano, e molto, per guadagnare ruoli chiave, ancora di più se entriamo nel merito della valorizzazione interna delle risorse, i programmi di avanzamento di carriera premiano in misura di molto maggiore gli uomini; per le donne la carriera è un percorso ad ostacoli che si ferma, o peggio retrocede, con la gravidanza e l'assistenza ai figli in età scolare.

Nella maggior parte dei casi le aziende investono in risorse femminili già formate, anziché valorizzare le risorse interne e disegnare dei percorsi di carriera che tengano conto del ruolo sociale della maternità.

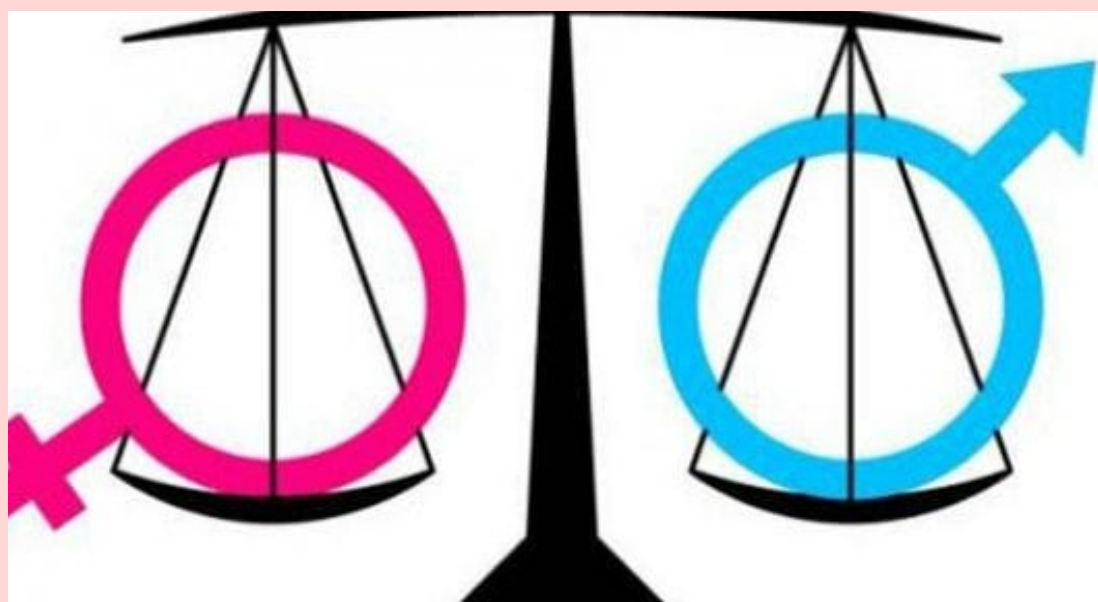
Emerge quindi una contraddizione di fondo: se il modello femminile di leadership è riconosciuto vincente, come mai le donne non ricoprono un maggior numero di ruoli manageriali?

Le ragioni di fondo si trovano nella situazione sopra descritta, il maschilismo è radicato nella nostra cultura ed educazione, permea il quotidiano ed il nostro paese, più di altri è refrattario al cambiamento.

Qualche dato: il 50% del personale bancario è donna, percentuale comunque ben inferiore all'impiego femminile in Bulgaria, Polonia 77%, Croazia 75% e Romania 72%, ma lo sviluppo professionale vede di gran lunga avvantaggiati gli uomini. Sulle donne gravano ancora quasi interamente la cura della famiglia e delle fasce più deboli.

Affinchè l'universo femminile venga sdoganato dai vincoli esclusivi di assistenza familiare, è necessaria la convergenza degli sforzi da parte di istituzioni, parti sociali e opinione pubblica.

Il cammino iniziato nei primi anni del '900, proseguito con il suffragio femminile nel secondo dopoguerra, e le faticose, quotidiane conquiste di ciascuna e di ciascuno, fino ai giorni nostri, quel cammino, non si è ancora fermato, la strada per una piena parità non è dietro l'angolo, ma è alla nostra portata.



BOX

In data 10 giugno 2021 è stato firmato un Protocollo d'intesa tra la Consigliera di Parità della provincia di Brescia e CGIL-CISL-UIL di Brescia e CGIL Valcamonica-Sebino in tema di Pari opportunità e Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego.

L'intento di questo protocollo è quello di costituire una collaborazione tra la Consigliera di Parità Provinciale e le OO.SS. per sviluppare iniziative che abbiano lo scopo di attivare un circuito virtuoso che coinvolga tutti gli attori nella rimozione dei meccanismi discriminatori, nella realizzazione delle pari opportunità e al fine di prevenire ogni forma di discriminazione (diretta e/o indiretta) nel mondo del lavoro.

Questo Protocollo fa riferimento anche al Protocollo firmato il 2 giugno 2020 tra l'Ufficio della Consigliera di Parità Provinciale di Brescia, avv. Nini Ferrari, e l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, Direttrice Dott.ssa Loredana Pagnozza e la deliberazione n. XI/2398 del 11/11/2019 della Giunta Regionale della Regione Lombardia, dei quali vi riportiamo i link per chi volesse approfondire.

https://www.provincia.brescia.it/sites/default/files/allegati/documenti/48541/protocollo_itl.pdf

<https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Enti-e-Operatori/sistema-sociale-regionale/conciliazione-vita-lavoro-e-welfare-aziendale/conciliazione-vita-lavoro-2020-2023/conciliazione-vita-lavoro-2020-2023>