

WORKSHOP OPINION LEADER

W

CARRIERA / FAMIGLIA / MATERNITÀ /
DONNE MANAGER / TALENTO

27

DONNE CHE CAMBIANO

di Paola Poli*

L'AFFERMARSI DEL MANAGEMENT FEMMINILE FUNGERÀ DA ACCELERATORE NATURALE DEL CAMBIAMENTO. MA L'ITALIA RESTA INDIETRO

Le donne sono cambiate, oggi hanno molte possibilità di scelta: sono attratte dalla carriera, dai mille stimoli che il mondo offre, sono molto più libere di prima nel perseguire la loro realizzazione personale e professionale. Ma che cosa sta succedendo in Italia?

Le donne oggi costituiscono il 60% dei laureati e il 70% dei 30 e lode, ottengono migliori performance finanziarie. E ancora: il 70% delle decisioni di acquisto sui beni di consumo superiori ai 100 euro sono fatte da donne, la ricerca scientifica conferma che hanno anche un pezzetto di cervello in più nell'area del linguaggio, ma allora come mai in Italia solo il 46% delle donne lavora e guadagna il 20% in meno dei colleghi maschi?

Facciamo ancora fatica a sfondare il tetto di cristallo ma ci troviamo di fronte a un fenomeno importante che sta passando quasi inosservato: una forte crescita del management femminile in tutti i campi. Donne manager, avvocato, medico, imprenditrici. Le donne manager, che nel 2000 erano il 10%, ora sono il 20%, mentre le donne avvocato che nel 2000 erano il 20% ora sono il 50%. Si è formata una massa criti-

ca a livello di management che non potrà che fungere da acceleratore naturale del cambiamento.

Si sta delineando una fascia di management giovane (l'80% ha meno di dieci anni di anzianità) e dinamico che vuole sia la carriera sia la famiglia.

Nonostante per la prima volta nella storia le donne abbiano assunto una presenza sul lavoro tale da far prevedere una forte evoluzione, in Italia resta ancora una situazione di disparità di genere che si esprime in particolare nell'incontro tra maternità e sviluppo di carriera. Il 70% delle donne ritiene che la maternità sia di ostacolo alla carriera, siamo arrivati ad avere una età media del primo figlio a 31 anni.

Il confronto con altri paesi dove la conciliazione lavoro e famiglia è meno faticosa ci suggerisce che ci sono altri modelli di vita ai quali potremmo ispirarci.

In particolare dovremmo agire in maniera integrata a tre livelli. A livello governativo, con l'introduzione di leggi e disposizioni quali ad esempio la diminuzione della tassazione sul lavoro delle donne e il loro ingresso nei Cda per legge. A livello delle aziende e delle organizzazioni, promuovendo la cultura del risultato e della flessibilità contro la cultura del fare tardi, adottando strumenti di gestione dell'uscita e reingresso dalla maternità, accorgendosi che se il 70% dei propri clienti sono donne forse una percentuale di management femminile può aiutare. A livello della persona, creando innanzitutto modelli positivi di riferimento, rendendo accessibili coaching, networking e formazione.



E penso a donne normali: i modelli che ci propongono oggi sono quelli di donne dotate di un'incredibile energia, un'incredibile intelligenza, un incredibile talento. A conferma della situazione in cui siamo oggi: occorre ancora essere *wonderwoman* per stare là dove stanno uomini normali.

* Consulente aziendale e autrice del libro "Donne che cambiano"

Donne che cambiano. Carriera, famiglia, qualità della vita: dati e storie vere

di P. Poli
Franco Angeli, 2010