



Quando arrivano LE RAGAZZE?

Potere rosa, quote rosa, fattore D: cinque storie di donne che si sono fatte strada. Ma in Italia siamo solo all'inizio di un lungo percorso

12 ottobre 2009: per la prima volta è una donna a vincere il Premio Nobel per l'Economia. Elinor Ostrom, 76 anni, docente e ricercatrice presso l'Università dell'Indiana. Forse non una svolta, ma un punto fermo nel lungo dibattito sul talento femminile in quelli che da sempre sono considerati ambiti deputati all'universo maschile. L'Italia non eccelle – siamo solo al 29esimo posto, su 33 paesi recensiti, per numero di donne presenti

nei board delle imprese –; eppure di donne che hanno saputo distinguersi e primeggiare ne abbiamo. In ambito economico, tecnologico, persino finanziario; ne abbiamo incontrate cinque, tra cui una nostra card member, ciascuna con il proprio percorso alle spalle, con la propria storia di affermazione in mondi troppo spesso considerati territorio maschile, ciascuna a suo modo in prima linea nel sostenere e promuovere la loro "classe".

Monica D'Ascenzo, giornalista per la redazione finanza del *Sole 24 Ore*, con il suo ultimo libro, *Donne sull'orlo di una crisi economica*, a metà tra il saggio e il manuale, ha approfondito il dibattito perché è convinta che "le donne per fare carriera non devono diventare uomini" però spesso "non hanno gli strumenti per affrontare questioni economiche, del lavoro, dei consumi".

Da dove è nata l'idea del libro?

Dalla constatazione che la presenza femminile ai vertici delle aziende è veramente limitata, però le donne, quando ricoprono posizioni importanti, riescono a fare la differenza; inoltre, purtroppo, la maggior parte dei contratti precari sono delle donne e sono quelle che hanno subito di più la crisi; è anche vero che negli Stati Uniti all'inizio dell'anno è atteso che la forza lavoro femminile sia superiore a quella maschile, sarebbe la prima volta nella storia degli USA.

Non si corre il rischio di essere tacciati di femminismo?

Le donne non sono migliori degli uomini, sono diverse: un cda tutto femminile non

porterebbe risultati positivi, è l'unione delle due diversità a portare a risultati migliori. Le donne hanno caratteristiche diverse che si vanno a integrare con quelle maschili; non è questione di essere migliori ma di pari opportunità.

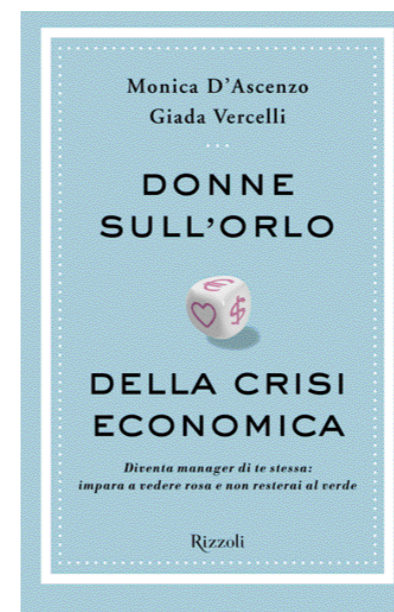
In Italia, spesso, donna, carriera e famiglia non fanno rima tra loro...

Le donne in Italia sono la maggior parte dei laureati ma la mortalità nei primi anni a livello lavorativo è altissima, sono il 20% le neomamme costrette a lasciare il lavoro per ragioni di strutture, di servizi... Manca una concreta volontà politica di affrontare il problema, la carenza di donne anche in ambito politico a livello decisionale fa sì che certi problemi siano rimandati.

Le sue "cinque regole d'oro" per riuscire?

Essere consapevoli di se stesse e dell'ambiente in cui ci si muove, lavorativo e familiare; essere informate sui propri diritti, sul mercato del lavoro; essere intraprendenti, osare chiedere senza timori; imparare a fare networking, creare relazioni, collaborare; essere indulgenti con se stesse, non cercare la perfezione.

In basso: Monica D'Ascenzo e la copertina del volume che ha pubblicato per Rizzoli, in collaborazione con la giornalista Giada Vercelli; una sorta di manuale di sopravvivenza, come recita il sottotitolo: "impara a vedere rosa e non resterà al verde".



Gianna Martinengo, Presidente Didael, prima Web Knowledge company, Presidente del Comitato Imprenditoria femminile della Camera di Commercio di Milano, ideatrice di Women&Technologies 2008-2015 e Presidente di Donne e Tecnologia, si "batte per la causa" poiché "troppo spesso si sente la domanda "che differenza c'è tra impresa femminile e maschile?". La risposta è: nessuna".

Si dovrà arrivare a istituire le quote rosa nei cda delle imprese?

Più che di quote rosa abbiamo bisogno di cambio di mentalità. La presenza delle donne, dalla politica ai cda delle imprese o degli enti di nomina politica di secondo livello, è bassissima. Ma: come avvengono le nomine? Per merito o per cooptazione?

Secondo i dati, la crisi ha provocato un brusco afflusso delle donne al mondo del lavoro, come risolverlo?

Pensare alla donna non solo come una persona che occupa un posto di lavoro, ma come una risorsa, un'energia non sfruttata. Il fattore D sarà determinante per lo sviluppo della società: la professionalità richiesta è quella relazionale, non solo tecnica; flessibile e adattabile; intuiti-

va e creativa, non solo logica-razionale; tenace e non volatile; integrata e non settoriale. Non è facile battere la donna in queste caratteristiche.

Il ruolo della donna nell'imprenditoria oggi? Ha fondato la sua società nel '83 (Didael, ndr), è cambiato il panorama?

Ci sono state alcune trasformazioni dal punto di vista informativo (più convegni, più dibattiti, portali web), ma si registrano ancora pochi segnali di un cambiamento culturale. Un'impresa guidata con la maggior presenza di donne non è migliore di quella guidata con maggioranza di uomini e viceversa. Differenze ci sono. Per fortuna di tutti. Le donne hanno uno stile diverso di gestione, sono più orientate al servizio e al cliente, più attente agli aspetti ambientali e sociali, a una visione etica del lavoro. Di contro, hanno difficoltà a conciliare lavoro e famiglia, insufficienti o assenti aiuti in caso di gravidanza o adozione.

A fine gennaio il Salone nazionale dell'imprenditoria femminile, è ancora così necessario discuterne?

Certo. Ma con il taglio giusto di prospettive. Non "di genere". La differenza la fanno le persone, con le loro capacità, professionalità, preparazione: la prova del 9 sono la meritocrazia e i risultati.



In alto e a sinistra: la dott.ssa Martinengo impegnata durante una delle conferenze dell'ultima edizione di Women&Technologies, di cui è ideatrice e presidente; intende promuovere la creatività e l'innovazione al femminile.



Simona Scarpaleggia, deputy country manager di Ikea Italia e presidente dell'associazione ValoreD, nata lo scorso maggio "per fare 'massa critica' e diffondere meglio e più rapidamente buone prassi nelle politiche di sviluppo delle carriere delle donne", non vuole parlare di quote rosa, ma crede sia necessario "individuare strumenti di supporto per creare un 'serbatoio' di talenti e professionalità femminili che costituiscono un bel volano economico per lo sviluppo del nostro Paese". E il suo consiglio, in primis, è: "allearsi e 'fare rete' con altre donne!".

Le stime dell'occupazione femminile, soprattutto ai vertici delle aziende, in Italia, sono tuttora al di sotto della media europea, c'è una "ricetta" per recuperare?

In questa situazione occorre agire su due fronti, quello pubblico – attraverso politiche di incentivazione all'occupazione femminile e a supporto della conciliazione tra lavoro e famiglia – e quello delle aziende, con l'adozione di un articolato sistema di misure di flessibilità. Finché il contesto resta questo, è più difficile. Anche per un tratto culturale che ancora vede prevalere atteggiamenti che testimoniano una visione della donna in ruoli di supporto, servizio e cura francamente obsoleti (basta guardare le statistiche sulla scolarità superiore e universitaria). Ma devo dire che qualcosa si sta muovendo.

Secondo alcuni dati, le donne alla guida delle imprese hanno accresciuto più velocemente i ricavi; quale è secondo Lei il segreto di questo fatto? D?

Da una parte le donne che arrivano al vertice sono "iperselezionate" (dal momento che rispetto ai colleghi maschi hanno più ostacoli e viene loro richiesto reiteratamente di mostrare il loro valore), dall'altra sono alcune caratteristiche più evidenti nei comportamenti femminili: il lavoro di squadra, la capacità di coinvolgere, una propensione al rischio più misurata, il senso pratico.

L'associazione Valore D è nata lo scorso anno, quali passi ha già compiuto?

L'associazione si caratterizza per la concretezza (altra caratteristica tipicamente femminile) e quindi abbiamo cominciato subito a lavorare su temi concreti. Dopo aver coinvolto in un sondaggio più di 1000 donne manager delle aziende associate, abbiamo organizzato attività in quattro filoni di lavoro: skill building (formazione su temi come leadership, negoziazione), role modeling (incontri con donne che hanno raggiunto i vertici aziendali), mentoring (esperienze di top manager che incontrano donne di potenziale di altre aziende tra le associate) e flessibilità (condivisione di strumenti e buone prassi). L'attività ha già prodotto otto eventi e tre ricerche sul tema.



Sopra: due ritratti di Simona Scarpaleggia, impegnata in prima linea nella promozione del talento femminile, il suo consiglio per "riuscire" è "avere le idee chiare su ciò che più conta per sé, costruire su quello, investire sulla propria competenza e ogni volta che è possibile scegliere di lavorare in un'azienda che valorizzi anche le donne".

“Parlare di donne che ce l'hanno fatta e ce la stanno facendo significa dare un segnale forte alle nuove generazioni e un esempio a chi è già nel mondo del lavoro”



*A sinistra e in basso:
Alessandra Manuli, ad
Hedge Invest, racconta
il suo percorso
all'interno di un
settore, quello
finanziario,
considerato dominio
maschile.*

Alessandra Manuli è ad di Hedge Invest Sgr, società indipendente specializzata nella gestione di fondi di fondi hedge, con una quota femminile del 54% nell'organico e un'età media di 34 anni poiché "le donne sono più accorte nella gestione del rischio, più metodiche, più attente agli aspetti di gratificazione offerti dal lavoro, al di là delle prospettive di guadagno".

La finanza è realmente un mondo strettamente maschile?

Credo ci siano spesso dei pregiudizi, da parte maschile ma anche da quella femminile, poiché a volte sono le stesse donne a pensare che il mondo della finanza sia noioso, non abbastanza creativo; così si allontanano senza approfondirlo. Al contrario, credo che la finanza sia un mondo molto adatto alle donne poiché offre tanti stimoli intellettuali. Al di là dei numeri, si tratta di capire cosa accade nel mondo, studiando e interpretando aspetti come le dinamiche dell'economia globale e l'evoluzione dei paesi.

Quali sono, quindi, le potenzialità femminili in questo settore?

Credo che le donne abbiano delle ottime prospettive dove la gestione richiede orizzonti temporali più lunghi mentre sono meno capaci nel trading di breve più attivo. Generalmente infatti le donne hanno

più fantasia e intuito, ma tendono a essere più emotive ed è quindi meglio evitare situazioni dove il carico di stress può appannare la capacità di giudizio. Semplicemente, credo che le donne possano aggiungere molto valore quando l'orizzonte temporale è di lungo termine mentre sono più bravi gli uomini quando l'orizzonte è breve.

Cosa significa farsi strada nel mondo della finanza?

Il vantaggio nel mondo della finanza è che di fronte a numeri delle performance o alla posizione nelle classifiche anche gli scettici sono costretti ad abbandonare i pregiudizi. Non nascondo, però, che all'inizio è stato impegnativo.

