



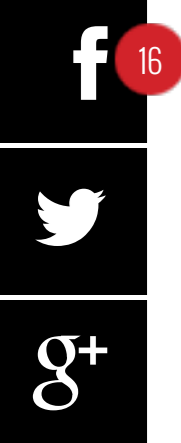
[MYBUSINESS / NEWS] 09.12.2015

La leadership vista dalle donne

Che cosa succede quando lei ha più successo di lui? Un confronto di genere sulle posizioni di comando. La strada per la parità è ancora lunga, ma le donne oggi sono davvero scese in campo, disposte a mettersi in gioco



di Mario Alberto Catarozzo
Coach



Sulla **leadership al femminile** si è scritto tanto in questi ultimi anni. Sulle qualità che caratterizzano le donne, come la **precisione**, la **costanza**, l'**attaccamento al lavoro**, il **senso di responsabilità**, si sono consumati fiumi di inchiostro. Che uomo e donna siano diversi si sa, e che lo siano anche nella gestione della leadership è cosa nota. Altrettanto noto è che i

DA MYBUSINESS



di Valeria Vantaggi
10 idee per arrotondare lo stipendio (senza stress)

posti di leadership non sono ancora oggi equamente

suddivisi tra le due categorie, decisamente ancora appannaggio maschile. Dal mondo delle professioni a quello dell'impresa, dalla politica all'arte, le donne devono conquistare con maggior fatica le posizioni apicali, anche perché il work-life balance è vissuto ancora come un aut-aut, piuttosto che come una condizione che richiede solo organizzazione per essere gestita.

Chiunque abbia visto il brillante **intervento al TED del 2010 di Sheryl Sandberg - Chief Operations Officer di Facebook**

ricorderà l'invito della manager di Facebook rivolto alle donne di farsi avanti, di non partire per prime con l'alternativa tra vita privata e carriera.

Ciò che siamo abituati a leggere è la difficoltà per le donne di farsi spazio nelle carriere apicali. Si parla tanto di come arrivarci e poco di come viene vissuta una volta che si è raggiunta la posizione tanto meritata.

Vediamo a questo punto **come le donne vivono la leadership una volta ottenuta**; non solo come la esercitano, ma anche come la interpretano nella propria vita, nella relazione in famiglia con figli e mariti, nella gestione del proprio tempo e dei propri spazi. Abbiamo per questo incontrato due donne che nell'ambito delle professioni ce l'hanno fatta. In più, entrambe oltre a essere protagoniste in prima persona, hanno un osservatorio privilegiato da cui possono vedere come le posizioni apicali vengono vissute da chi le ha raggiunte e vi deve fare i conti quotidianamente, al lavoro e in famiglia. L'avvocato **Barbara de Muro** (nella foto a sinistra) è partner dello **Studio Legale Portale Visconti** e contemporaneamente è responsabile della sezione "ASLA Women" di **ASLA** (Associazione Studi Legali Associati). «Un'indagine promossa da ASLAWomen alla fine del 2013, evidenzia una significativa perdita di talenti femminili nel percorso di carriera, dall'ingresso negli studi legali associati (fase in cui le donne rappresentano poco meno del 50% di stagisti) ai vertici degli studi legali associati, dove le donne rappresentano solo il 16,91% dei partners.

I fenomeni su cui riflettere, specie in chiave programmatica, sono, dunque, almeno due: la sottorappresentazione delle



di Valeria Vantaggi
20 regali per il tuo collega



di Redazione MyBusiness
Avenade Accenture: centinaia di assunzioni in Sardegna

VEDI ANCHE



Caro sindaco e caro Salvini, venite anche voi al dibattito sul gender



di Monica Coviello
«Hai figli?». Lei non risponde e il colloquio finisce



di Chiara Pizzimenti
Cosa succede se la principessa salva il principe?

VANITY PROMOTION



LIVE CLUB BY VISA



donne nelle posizioni apicali, da un lato, e la c.d. leaky pipeline (la “conduttura che perde”), dall’altro. Tanti sono i fattori causali in gioco: il fatto che la parità numerica nella professione forense è una conquista piuttosto recente (le iscritte agli albi degli avvocati erano solo il 21% nel 1995, il 36% nel 2005 e sono il 47% nel 2014); la rilevanza, per l’accesso ai ruoli di *partnership*, dell’apporto di clientela, che è spesso il risultato di attività di networking cui le professioniste-madri non riescono a dedicare il tempo necessario; portati culturali che ancora oggi assegnano alle donne il maggior lavoro di cura (illuminante, a questo proposito, è la convinzione degli italiani che un bambino in età prescolare soffra se sua madre lavora fuori casa: *European Value Study* 2008); insufficienti o inefficienti strutture sociali per la cura della famiglia».

Quali sono 3 consigli pratici che si sente di dare ad una giovane professionista che intende intraprendere la carriera senza rinunciare al proprio ruolo femminile nella vita privata?

«All’ottimo consiglio di Sheryl Sandberg "non lasciare prima di aver lasciato", aggiungo: saper dire di no, quando possibile e opportuno, e saper delegare sul lavoro e in famiglia, tenendo sempre presente che la *leadership* non ha genere».

Un’altra professionista che ha raggiunto il successo nella propria carriera è l’avvocato **Paola Silvia Colombo** (*nella foto a destra*), noto avvocato di diritto di famiglia italiano, titolare dello **Studio PSC-Law**.

«Nella mia professione ho avuto l’occasione di assistere molti uomini e molte donne in carriera. La distinzione tra i due generi nelle dinamiche familiari è netta. Sono sempre più numerosi i casi in cui entrambi i partner rivestono posizioni apicali, ma la maggior parte delle situazioni familiari vedono ancora l’uomo in vantaggio sulla donna. Questo perché purtroppo gli ambienti di lavoro sono poco *baby-oriented* e dunque le donne si trovano spesso a dover scegliere tra famiglia e carriera e sempre più di frequente vivono quello che io chiamo “senso di colpa al contrario” per essere costrette a rinunciare alle opportunità di carriera o anche solo alla riduzione delle *chances* lavorative per dedicarsi alla famiglia. Forti differenze esistono anche con riguardo all’approccio

maschile e femminile nella gestione del *ménage* domestico e dei figli. L'uomo in carriera solitamente privilegia la sua affermazione professionale, mettendo tutto il resto in secondo piano; la donna in carriera, invece, è raramente concentrata solo su se stessa. La tendenza femminile è quella di essere onnipresente, per non venire meno ai ruoli stereotipati di mamma, moglie e amante. E così è in genere la donna che organizza le giornate dei figli e ne delega la cura, che accompagna la prole dai medici e che gestisce i rapporti con la scuola, che organizza le cene e le uscite della coppia con gli amici».

Nella sua esperienza di avvocato di famiglia, ritiene che sia cambiata rispetto al passato la relazione nella coppia dove è la donna ad essere manager?

«Parlare di cambiamento è difficile. Gli uomini illuminati sono ancora troppo pochi. Infatti, se è l'uomo a fare carriera, allora è da considerarsi naturale o addirittura doveroso che la donna si metta al servizio della famiglia e che rinunci alla propria realizzazione personale e professionale. Se, invece, i ruoli si invertono allora i rapporti diventano più complicati, poiché in genere scattano dei meccanismi particolari in cui, non solo nel momento patologico della crisi della coppia, l'invidia dell'uomo prende il sopravvento. Spesso l'uomo non riesce ad accettare il fatto che la moglie o la compagna sia più in gamba di lui, che riceva soddisfazioni in ambito lavorativo e che guadagni di più. Può sembrare un cliché ma questa è la realtà che tocco con mano tutti i giorni. Tra l'altro, mi capita di osservare sempre più spesso nella donna l'abitudine a non condividere con il partner informazioni sui propri redditi o sul proprio patrimonio. Questo comportamento rappresenta una forma di tutela a protezione dell'indipendenza e dell'autonomia raggiunte dalle donne che hanno fatto carriera. Tuttavia, non posso neppure nascondere il fatto che è ancora poco sviluppata nelle donne (anche tra quelle economicamente più appagate) la tendenza a tutelare i propri interessi patrimoniali, con una lungimirante pianificazione economica e finanziaria che può risultare salvifica in caso di crisi della coppia».

Esistono dati relativi alle richieste femminili di separazione e divorzio? Sono correlate al raggiungimento di posizioni di

leadership da parte delle donne?

«Ad oggi non vi sono indagini statistiche così specifiche. In genere è l'Istat a fornire i dati a nostra disposizione, ma nelle ricerche non vi sono segnalazioni in ordine a chi, tra il marito e la moglie, domanda la separazione o il divorzio. Nella mia esperienza, tuttavia, posso dire che è femminile la tendenza a chiedere la separazione, mentre l'uomo preferisce chiedere il divorzio. Questa diversa propensione è giustificabile, da una parte, con l'incapacità della donna di mantenere rapporti ambigui o scarsamente appaganti, dall'altra parte, con la tendenza dell'uomo a risposarsi e quindi a ricercare la libertà di stato necessaria a contrarre nuovo matrimonio. Con riguardo, invece, alla posizione lavorativa, posso solo riferire quanto rilevato dall'Istat nell'ultimo rilevamento disponibile (2012) con riguardo al grado di istruzione della coppia in crisi: in genere le mogli hanno titoli di studio più elevati rispetto ai mariti e vi è una maggiore tendenza alla separazione tra uomini e donne in possesso di laurea o di altro titolo universitario».

LEGGI ANCHE

All'inseguimento della leadership femminile

In chiusura, voglio riportare **la mia esperienza come coach** e formatore che vede ogni giorno centinaia di persone in aula, dove la presenza femminile è decisamente maggiore di quella maschile. Considerate che gli argomenti dei miei corsi sono tutti legati al coaching e alle strategie manageriali in ambito lavorativo. La leadership è una di esse. Cosa vorrà dire questo? Che le donne risultano essere più sensibili e più permeabili rispetto a questi argomenti legati alla preparazione e alla crescita professionale; che sono più disposte a mettersi in gioco; che guardano di più al futuro di quanto non facciano i loro colleghi maschi, spesso troppo legati al business immediato e ancora troppo poco lungimiranti nelle scelte.

LEGGI ANCHE

Sei un vero leader: scopriilo con un test

VEDI ANCHE