

*La campagna #diamocreditoalledonno per #lottomarzo e oltre prosegue e l'imperativo di oggi è: DIAMO VALORE ALLE COMPETENZE FEMMINILI.*

I modelli organizzativi delle imprese non sono neutri, ma rispecchiano l'organizzazione sociale dei Paesi che li ospitano e come questi non sono a misura di donna.

Questa è una delle ragioni più profonde che impedisce alle donne di vivere in queste organizzazioni con un certo agio, di essere riconosciute come componenti di diritto e di arrivare a dirigerle.

La spinta all'ascesa sociale è data innanzitutto dalla competizione, dallo spirito agonistico, dalla voglia di misurarsi con gli altri e dal desiderio di primeggiare. La sensibilità femminile, al contrario, è allenata a esprimersi al meglio nella collaborazione, nel lavoro di squadra, nel sostegno reciproco.

Per fare carriera bisogna essere ambiziosi e determinati. Cosa significa questo in concreto?...

Innanzitutto bisogna essere focalizzati sull'obiettivo, senza disperdere le proprie energie in altro. Sappiamo che per le donne la professione esercitata non può essere l'interesse esclusivo, ci sono anche altri lavori e soprattutto ci sono delle priorità, prima di tutto le persone.

Il tempo dedicato alla presenza sul posto di lavoro è un'altra variabile, che marca la differenza tra lavoratori e lavoratrici. Per molto tempo la disponibilità a fermarsi in straordinario è stato uno dei criteri oggettivi più importanti per dare e ottenere riconoscimenti economici e di carriera nelle aziende del settore e ha premiato di gran lunga i colleghi, al di là dei meriti e dei risultati conseguiti in quel lasso di tempo aggiuntivo.

Essere determinati a raggiungere l'apice della catena di comando significa anche muoversi con quella priorità, senza preoccuparci di cosa lasceremo sul terreno di gioco. Le donne sono più attente alla relazione e se ne prendono cura a tal punto da essere disposte anche a sacrificare il risultato immediato.

Cosa vogliamo dire con questi semplici esempi?

Per favorire la presenza femminile ai vertici delle imprese e delle organizzazioni non bastano le quote di genere o qualche iniziativa sporadica, ma bisogna cambiare profondamente gli assetti organizzativi e le regole di ingaggio.

I criteri di valutazione delle prestazioni professionali sono omogenei ai modelli organizzativi che vogliono realizzare, dare valore alle competenze femminili, significa allora ripensare metodi e criteri di valutazione che siano più equilibrati dal punto di vista di genere.

Significa valorizzare competenze femminili, finora sottovalutate, come le capacità relazionali (con colleghi e clientela), le abilità multitasking, la capacità di ascoltare, la propensione a prendersi cura degli altri (cliente interno ed esterno), il raggiungimento di risultati di qualità, il lavorare per obiettivi comuni e condivisi.

Sensibilità e competenze femminili non sono di proprietà esclusiva delle donne, sono di chi è in grado di agirle – donna o uomo che sia – e agendole si fa portatore di un modo diverso di essere.

Un modo diverso di essere nel mondo e in mezzo agli altri, che rifugge dal dominio e che proprio per questo oggi non riscuote molto successo, ma che una volta riconosciuto e valorizzato può essere motore di un cambiamento profondo e radicale, di cui oggi abbiamo tutti particolarmente bisogno.