

Il “soffitto di cristallo”

Siamo da tempo entrati mani e piedi nel terzo millennio, eppure, il tema del rapporto fra Donne, lavoro, opportunità, crescita, innovazione è ancora tutto da indagare, approfondire, capire. E più si indaga, più emerge la condizione di inaccessibilità alle opportunità a cui le donne sono costrette. In Italia soprattutto. Emma Bonino, già ministro della Repubblica, sottolineava come “L’essere europei ci impone un obiettivo preciso: portare al 60% il tasso di occupazione femminile entro il 2010”. “In Italia siamo molto lontani dal traguardo: il tasso è fermo al 46,3%.”.

Quello italiano rischia di essere un dato che caratterizza il nostro Paese, se si considera che persino la Slovenia, da poco entrata nell’Unione Europea ha un tasso di occupazione femminile prossimo al 70%.

La verità è che in Italia trovare lavoro per chi è donna è più difficile che altrove. Nel 2006, 7 milioni di donne erano al di fuori del mercato del lavoro. Ed il meridione d’Italia si configura come la parte d’Europa nella quale le donne hanno in assoluto minori opportunità di ingresso nel mondo del lavoro. Accade spesso, anzi, che alle difficoltà di trovare lavoro si affianchi la disillusione, la stanchezza, la rassegnazione. Sono sempre di più, infatti, le donne, in particolare del sud, che hanno smesso di cercare lavoro.

Preso atto dell’esistenza di difficoltà ulteriori rispetto a quelle oggettive, fisiologiche di un sistema economico, che fa del mercato del lavoro una entità a grandezza finita, quelli che bisogna superare sono gli ostacoli che impediscono alle donne di accedere nel mondo del lavoro in quanto donne. In questo senso, politiche del lavoro illuminate ed orientate ad aggredire il fenomeno, devono tener conto che l’appartenenza al genere femminile assume i tratti di ulteriore ostacolo nell’ingresso nel mondo del lavoro. Non solo, a queste, bisogna affiancare politiche del welfare che affrontino il tema del tempo complessivo delle donne.

Se per trovare lavoro, in Italia le donne faticano più che altrove, una volta inserite, le difficoltà per accedere alle posizioni di vertice diventano insormontabili. Se da un lato, le donne all’interno del percorso scolastico e universitario risultano esser più brave dei colleghi maschi, con voti in media più alti; nel lavoro i meriti non contano più. Conta il genere, Se sei maschio, fai carriera, se sei femmina, ti fermi alcuni gradini più in basso. Solo il 5% delle donne raggiunge il vertice delle aziende. Interessante è uno studio della Presidenza del Consiglio dei Ministri su 113 istituti di credito: il 72,2 % dei consigli di amministrazione non ha alcuna donna; un deserto che fa da contraltare al numero di dipendenti donne degli istituti bancari, il 40%. Solo nelle aziende sanitarie nazionali crescono le percentuali: 8% dei direttori generali, 20% dei direttori sanitari. La presenza delle donne in politica è sconsolante: mai il numero delle parlamentari si è avvicinato al 20%.

Inoltre , significativi sono i dati sulla differenza di stipendio. In media la differenza di retribuzione tra uomini e donne a parità di lavoro è, secondo i dati Istat aggiornati a questi giorni, di circa il 9%, che però si amplia molto parlando di manager, tra cui la distanza tocca addirittura il 26%.

Quando donne laureate, per esempio in ingegneria, entrano nel mercato del lavoro con ruoli e livelli retributivi più bassi rispetto agli uomini e negli anni il differenziale aumenta, questo non è uno svantaggio ma vera e propria discriminazione”. Così Lea Battistoni, direttore generale per il Mercato del lavoro del ministero del Welfare, ha introdotto il dibattito sui differenziali retributivi. “Se è vero - ha sottolineato - che le donne accettano ruoli non coerenti con il proprio titolo di studio, esiste però soprattutto una cultura aziendale che riproduce certi stereotipi”. Il presidente dell'Isfol, Sergio Trevisanato, ha affermato che “lo sforzo deve essere quello di articolare la diversità valutando aspetti diversi, come il ruolo della domanda di lavoro, la contrattazione collettiva, i modelli organizzativi e, soprattutto, quelli culturali”.

La prof. Bombelli, coordinatrice del Laboratorio Armonia alla Sda Bocconi, docente senior dell'Area Organizzativa & Personale, si occupa di fornire strumenti operativi e modelli per gestire la diversità e le differenze di genere.

Nel 2000 la prof Bombelli osservò che in Italia più che altrove l'incidenza delle donne si riduce traumaticamente al crescere delle responsabilità aziendali. Già allora dette delle soluzioni.

Il soffitto di vetro, quell'invisibile barriera che tiene le donne lontane dai vertici organizzativi, è spesso il risultato di sottili meccanismi di discriminazione e contemporanei processi di auto- esclusione.

Dichiara la Bombelli: “Alla base ci sono sicuramente delle distorsioni cognitive, ma anche alcuni aspetti oggettivi. Tra le prime c'è la fissazione della maternità. In Italia imprenditori e capi del personale ne sono terrorizzati e, invece, siamo uno dei paesi con la natalità più bassa del mondo, poco sopra 1,2 figli a donna. È paradossale che la gestione della prole sia considerata penalizzante nel progresso di carriera, perché si fa meno problematica al crescere della disponibilità di reddito”. Questo per dire: una manager non avrebbe problemi a ingaggiare una brava babysitter, ma rischia di non diventare mai manager per il sospetto con cui viene vista la maternità.

Bombelli sostiene, però, che spesso le donne mancano di alcune competenze chiave per fare carriera: autostima, capacità di separare l'aspetto relazionale da quello contenutistico, assertività, volontà e capacità di negoziare, capacità di leadership. La causa prima potrebbe essere un'eccessiva specializzazione, di origine culturale/fisiologica, nella cura e nella relazione, accompagnata da una mancata abitudine a esercitare altre capacità.

Sempre Bombelli: “Mentre un uomo non si fa scrupoli a impartire un ordine diretto, per esempio, una donna teme di guastare la relazione e rischia di essere troppo indiretta, minando l’ autorità del ruolo.”

Ritengo fondamentale che le donne lavorino sulla comunicazione (es. una corretta distanza emotiva con i collaboratori), sulla cultura dell’immagine (sé interiore e esteriore), il deficit aggressivo nella negoziazione, sulle dinamiche organizzative e culturali di sviluppo carriera.

Inoltre mentre fino a pochi anni fa la partecipazione femminile al mercato del lavoro spesso si interrompeva con la gravidanza e il parto, oggi le curve di occupazione femminile rivelano la tendenza, nella maggioranza dei casi, a rimanere attive anche dopo il parto. Questa propensione si innalza nel lavoro qualificato e professionalmente gratificante, per cui se ancora oggi molte operaie o addette ai lavori umili tendono a lasciare il lavoro per il compito familiare - probabilmente anche per un bilanciamento economico sfavorevole – le donne ad alta scolarità mantengono la posizione occupata prima della maternità. La presenza femminile oltre ad essere progressivamente in crescita, occupa via via posizioni più qualificate e quindi meno fungibili (Bombelli, 2000).

Queste considerazioni portano anche ad un’altra possibile conclusione: molte aziende non hanno colto l’essenza di questo fenomeno e nelle loro politiche di gestione delle persone ancora si muovono come se tutti fossero uguali, classificabili in grandi categorie contrattuali e fungibili in modo rapido.

Anche il Sindacato, in modo complementare, fa fatica ad accettare l’idea che le persone siano diverse, con esigenze differenziate e articolate. L’egualitarismo spinto, pur essendo politicamente più facile da sostenere, mortifica l’individuo e gli fa cercare strade individuali di soluzione dei propri problemi.

MASCOLINITA’ VS. FEMMINILITA’

Il genere è la declinazione culturale della dimensione biologica del sesso. Le diversità sessuali si articolano, in ogni società, in comportamenti che sono ritenuti appannaggio dei due sessi, comportamenti che vengono condivisi come maschili o femminili dal gruppo sociale di riferimento.

Ogni gruppo sociale definisce delle regole alle quali ispirare i propri comportamenti. Tali regole possono trovare delle modalità di formalizzazione diventando un corpus giuridico. In questo modo la regola viene imposta al gruppo attraverso delle autorità che ne controllano l’applicazione e possono comminare sanzioni nel caso della trasgressione.

Le regole formali, le leggi, di solito esprimono un “comune sentire” del gruppo che ritiene giusto la trasformazione di usanze in leggi che garantiscono giustizia e uniformità di trattamento.

Si può quindi verificare il caso di una legislazione avanzata che funga da stimolo per la società civile in una direzione di cambiamento di comportamenti non ritenuti dalla maggioranza di prioritaria importanza.

Oltre alle regole ufficiali nel gruppo vigono una serie di regole di “appropriatezza” di comportamenti che non sono formali e la cui trasgressione non può richiamare in causa una autorità esterna.

Diventano “cultura” i comportamenti condivisi che nascono da valori altrettanto condivisi dal gruppo. I valori in ultima istanza riguardano le relazioni tra le persone e tra le persone e l’ambiente (Kluckhohn; Stodtbeck, 1961).

La cultura è quindi un insieme molto composito di comportamenti che affondano le loro radici primariamente nella tradizione del gruppo in esame. Molti di questi comportamenti sono talmente ovvi da essere ritenuti dal gruppo i soli accettabili.

Tra i tanti comportamenti e valori che il gruppo condivide di primaria importanza vi sono i comportamenti relativi al genere.

Le caratteristiche di genere, così come la caratteristiche nazionali, sono largamente inconse. Entrambe sono apprese e non innate, ma apprese in tempi così remoti ed in modo così diffuso che rende i soggetti difficilmente consapevoli delle possibilità di altri valori e forme di comportamento.

In una ricerca internazionale molto estesa relativa ai valori culturali, Hofstede ha identificato un'unica dimensione culturale su cui gli uomini e le donne intervistati (più di 40.000) discostano sensibilmente.

Analizzando le risposte alla seguente domanda: “Provate a identificare tra diversi fattori quelli che costituiscono un lavoro ideale secondo il vostro punto di vista?” trovò una polarizzazione delle risposte.

Per il punto di vista maschile erano molto importanti:

- 1) Il guadagno e l’opportunità di migliorarlo
- 2) Il riconoscimento inteso come l’ottenimento di approvazione conseguente ad un lavoro ben fatto
- 3) La carriera come opportunità di conquistare posizioni più elevate nella gerarchia aziendale
- 4) Le sfide relative ad un lavoro che dia la possibilità di misurarsi

Dall’altro lato, dal punto di vista femminile, si dava più importanza ai seguenti aspetti:

- 5) Lo stile del superiore gerarchico e la conseguente buona relazione che ne consegue
- 6) La cooperazione, intesa come stile prevalente diffuso nel gruppo di lavoro
- 7) La sicurezza del posto come possibilità di lavorare con la stessa azienda per un lungo periodo.

Nessuno degli altri elementi analizzati da Hofstede che sono distanza di potere, individualismo vs collettivismo, aggirare l'incertezza, mostrano una così grande differenza al maschile e al femminile come le attese relative al lavoro. In particolare gli uomini enfatizzano i punti 1 e 3, mentre le donne il 5 e il 6.

Da queste considerazioni Hofstede definisce la mascolinità e la femminilità come categorie di analisi di un contesto.

La prima la identifica con la capacità prevalente di essere assertivi, razionali e orientati al successo materiale; viceversa la femminilità di un contesto definisce il grado di empatia diffuso, la cooperazione e l'orientamento alla qualità della vita.

Le donne sono competitive come i maschi, ma esiste un tabù che impedisce la rivalità aperta e visibile quindi, nonostante l'ingresso delle donne in mondi un tempo appannaggio solo degli uomini, molte ritengono ancora oggi pericolosa la competizione manifesta tra donne. Tra le altre cose va segnalata una tendenza all'autolimitazione hanno cercato di spiegare le ragioni di tali atteggiamenti:

- perché lo stereotipo vuole la donna sempre dolce, gentile, creando così degli eccessi di aspettative;
- perché ci vediamo empatiche e meno misogine degli uomini con conseguenti sensazioni di tradimento se ciò non accade;
- perché possiamo percepire le altre come membri di una famiglia e perciò ci fidiamo quantunque si tratti di sconosciute;
- perché l'attesa è di una disponibilità senza riserve in linea con lo stereotipo dominante;
- perché le donne devono essere più amorevoli degli uomini, perfette stereotipi di madri, devono prendersi cura di noi, gli uomini no.

Perché in Italia più che nel resto d'Europa?

Perché la mascolinità e la femminilità cambiano nelle diverse nazioni e, all'interno dei diversi contesti geografici, cambiano nel tempo.

Sono molte le conseguenze della visione del maschile e del femminile nelle diverse società: la divisione sociale del lavoro, il livello di condivisione del lavoro domestico, la possibilità di accedere a determinate posizioni, e così via.

La cultura italiana diffusa ancorata ad una figura "tradizionale" della donna è profondamente lontana dall'intenzione di abbandonare i vecchi stereotipi.

COSA FARE

Raccomandazioni a livello politico della Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e lavoro(2005)

-Il raggio d'azione delle politiche in materia di genere dovrebbe essere ampliato per trovare il modo di promuovere la parità di genere nel carico di lavoro domestico non retribuito, che ancora grava enormemente sulle donne.

-Si dovrebbero compiere ulteriori sforzi per contenere entro certi limiti gli orari di lavoro a tempo pieno, in modo da promuovere un modello più equo di lavoro retribuito e non retribuito.

-I padri dovrebbero essere incoraggiati a usufruire più di frequente dei congedi parentali e di altre misure previste per adeguare l'orario di lavoro alle esigenze familiari.

-Sono necessarie misure specifiche per conciliare le particolari esigenze di cura di persone anziane dipendenti, che rappresentano un onere ragguardevole per le lavoratrici più anziane (per esempio, nuove forme di congedi e accordi specifici sull'orario di lavoro).

-Per risolvere la rigidità del modello occupazionale femminile, si dovrebbe cercare di valorizzare la qualità del lavoro a tempo parziale, migliorare la retribuzione e lo status delle professioni tipicamente femminili e ridurre la scarsa rappresentanza delle donne tra i gradi più elevati e i dirigenti.

L'impatto sulle questioni di genere prodotto dai rapidi cambiamenti in corso soprattutto nei nuovi Stati membri deve essere attentamente monitorato, onde evitare il rischio di un incremento delle disparità tra uomini e donne.

Francesca Morgante