

Brigida Donnarumma

Laurea Magistrale in Relazioni Internazionali.

Titolo tesi: *Ora? Donna. Leadership femminile in aumento. Verso la parità?*

## Abstract

Trattare un argomento come questo non è affatto un'impresa semplice. La condizione di un intero genere umano, quello femminile, che equivale a circa metà della popolazione mondiale, non è certo descrivibile in poche pagine. Però è stata proprio tale complessità, sommata alla grande portata delle sue implicazioni e all'attualità dei temi affrontati, tra i motivi principali che ci hanno spinto nella scelta del quesito da indagare. D'altronde siamo convinti che ciò che inizialmente può sembrare difficile, è il più delle volte quello che si conclude con maggior soddisfazione.

Non soltanto in Italia ma in tutto il mondo occidentale, da ormai parecchio tempo, alcuni temi quali le pari opportunità tra i generi, i diritti delle donne, le politiche di flessibilità, la rappresentanza femminile sia nelle istituzioni che nelle aziende, il "*soffitto d vetro*", e via dicendo, si sono guadagnati sempre più spazio nelle agende politiche, nel mondo economico e nei dibattiti sociali. Tanto che oggi questi temi vantano una forza d'attrazione notevole, come testimoniano i numerosi testi, progetti e iniziative a loro ispirati.<sup>1</sup> Non solo, argomenti del genere stanno sempre più spesso dettando i criteri da seguire per la regolazione di ogni aspetto della vita sociale.

---

<sup>1</sup> Ormai è evidente come gli studi di genere siano entrati prepotentemente nei dibattiti della nostra società. Se prima era molto strano trovare nelle università delle materie completamente dedicate a questi argomenti, oggi è divenuta quasi la norma. La sensibilità verso le pari opportunità è aumentata notevolmente. Nascono di continuo gruppi e associazioni che si propongono di agire attraverso diversi canali per migliorare la situazione attuale. Sondaggi quotidiani sull'opinione della popolazione circa la condizione della donna, libri che parlano dei vantaggi di introdurre più donne nei vertici aziendali diventati bestseller internazionali, classifiche mondiali dei paesi che vantano gli indici migliori di uguaglianza tra uomini e donne, sono solo alcuni esempi di come l'attenzione intorno a questi argomenti sia estremamente elevata.

Ciascun paese propone delle soluzioni particolari ma, considerando il contesto europeo, le istituzioni stanno cercando di avviare una graduale armonizzazione interna anche per quanto riguarda le pari opportunità. L'elaborato propone uno sguardo d'insieme ma è opportuno tenere a mente che il riferimento costante è alla realtà italiana. Si è cercato dunque di presentare un quadro generale considerando, talvolta nel dettaglio, quelli che abbiamo ritenuto essere gli aspetti fondamentali della materia. Gli approfondimenti specifici proposti vengono supportati dai dati cercando sempre di dar conto della situazione attuale.

Innanzitutto è necessario chiarire alcuni concetti che serviranno a comprendere meglio la questione. Siamo stati abituati fin dalla nascita ad avere a che fare con i *generi*, che oggi dividiamo di solito in maschile e femminile. Sappiamo anche che essi sono caratterizzati da elementi ben precisi che permettono una facile distinzione tra i due. Però ciò che spesso dimentichiamo è che questi elementi non sono altro che il prodotto di una scelta deliberata compiuta da ogni società, ognuna secondo i propri schemi. Di conseguenza concetti come mascolinità e femminilità derivano da una mera *socializzazione* alla quale ogni individuo è sottoposto all'interno della comunità in cui vive, e quindi variabili a seconda del contesto di riferimento.<sup>2</sup> Attraverso diversi canali come la famiglia, la scuola, i mezzi di comunicazione e il cosiddetto gruppo dei pari<sup>3</sup> ogni soggetto sviluppa una propria *identità di genere*, che pertanto risulta "situata", cioè contrassegnata da una dipendenza nei confronti degli elementi socio-culturali e storici che l'hanno determinata.

I *rapporti di genere* non sono altro che il modo adottato da una determinata società per dividere i compiti e le responsabilità tra uomini e donne (ma in generale tra i diversi generi culturalmente costruiti). L'insieme di questi rapporti rispecchiano quello che è nel complesso *l'ordine di genere* dell'intera società. Il

---

<sup>2</sup> Ogni società adotta liberamente i propri criteri di differenziazione tra i generi. In poche parole, un comportamento che presso una società può essere considerato femminile, in un'altra può venir ribaltato ed essere tradizionalmente associato alla mascolinità.

<sup>3</sup> De Blasio E. (2012) *Gender Politics. Media, gender e politica: un'introduzione*. Roma: CMCS-LUISS. p.32.

processo di *socializzazione di genere* insieme all'azione delle numerose strutture sociali, contribuiscono a perpetuare il dominio di quel determinato modello di genere che è riuscito ad imporsi sugli altri<sup>4</sup>, rafforzando i rapporti di forza esistenti.

L'instaurazione di un modello sociale è normalmente un processo lento e graduale, che necessita di prove e conferme. La realtà in cui viviamo oggi è il risultato di un'evoluzione che, a partire da millenni fa, ha portato alla creazione di rapporti sociali. Nella nostra società, questi rapporti si sono regolati dall'inizio da un forte squilibrio tra uomini e donne, dando origine a quello che oggi conosciamo come *patriarcato*. L'antropologa Riane Eisler, sostiene che le vicende narrate finora sulla nostra preistoria siano profondamente influenzate da dei forti pregiudizi culturali, nel senso che seguono un preciso schema mentale, ovviamente di dominio maschile. Attraverso la reinterpretazione dei ritrovamenti e tanti altri elementi utili, si propone una nuova ricostruzione del passato, molto meno violento di quello che siamo stati abituati ad immaginare<sup>5</sup>, e regolato da schemi completamente diversi da quelli moderni, ovvero schemi non gerarchici.

Condividiamo in parte le tesi di Eisler dal momento in cui siamo convinti che ogni studio sia inevitabilmente legato ad un'interpretazione e ben precisa che ne modella i tratti principali, viene studiato sotto un profilo che dipende unicamente dal soggetto-autore dell'indagine. Per cui, dopo aver esposto in generale la questione di genere e le sue caratteristiche principali, abbiamo ritenuto utile analizzare prospettive alternative e verosimili, rispetto a quelle che hanno da sempre dominato la scena intellettuale. Accanto a Eisler vengono citati altri autori che sostengono tesi simili alla sua e che negli ultimi anni stanno

---

<sup>4</sup> Ad esempio, nella nostra società, un modello a dominanza maschile.

<sup>5</sup> Ciò che pensiamo oggi è che l'uomo primitivo fosse essenzialmente un guerriero e un cacciatore, dunque dominato da istinti violenti. Al contrario Eisler sostiene l'esistenza di una società antica in cui invece a regnare fossero dei principi di pace e concezioni molto spirituali della realtà. Il lavoro veniva diviso in modo equo, senza prevaricazione degli uni sugli altri, anzi dominato da un forte rispetto reciproco. Si potrebbe dire che alla base c'era una visione cooperativa, in cui l'obiettivo comune era quello di aspirare ad aumentare il benessere generale.

riscuotendo molto successo<sup>6</sup>, per poi passare all'analisi della storia più recenti, ovvero quella che ha a che fare con il fenomeno delle suffragette e con le diverse ondate di femminismo<sup>7</sup>.

L'importanza che le pari opportunità rivestono in ambito europeo è ormai assodata. Non solo l'Unione europea ma anche altre organizzazioni internazionali quali il Consiglio d'Europa riconoscono l'uguaglianza di genere come un valore fondante e comune agli Stati membri, che sono tenuti a promuoverla, nonché un criterio indispensabile da seguire in ogni politica sociale ed economica.

Per rendere tali dichiarazioni effettive e garantirne il loro rispetto, le diverse organizzazioni hanno dato vita ad una complessa struttura legislativa composta da Convenzioni<sup>8</sup>, strategie, piani d'azione, direttive e quant'altro che, con forza più o meno vincolante, rafforzano la tutela dei diritti individuali<sup>9</sup>. Inoltre, alcuni eventi e fattori particolari hanno senza dubbio contribuito ad allargare la portata dei diritti per le pari opportunità. Ci riferiamo precisamente al Trattato di Roma del 1957, all'azione della Corte di Giustizia delle Comunità Europee<sup>10</sup>, il Trattato di Maastricht del 1992 e quello di Amsterdam del 1997, e infine all'adozione della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea<sup>11</sup> la quale diventa vincolante solo dopo l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, nel 2009. Altro strumento che non poteva essere dimenticato è la "*Carta europea per la parità fra donne e uomini nella vita locale*", promossa dal CCRE<sup>12</sup> e adottata a

---

<sup>6</sup> In particolare Merlin Stone e Pepe Rodríguez, con le loro tesi sul culto della Dea Madre e le divinità femminili del passato.

<sup>7</sup> Precisamente la "*Prima ondata di femminismo*" (o femminismo dell'uguaglianza) e la "*Seconda ondata di femminismo*" (o pensiero della differenza sessuale).

<sup>8</sup> Di particolare importanza si presenta la CEDU (Convenzione europea dei Diritti dell'Uomo), unica nel suo genere. Rende il sistema europeo diverso dagli altri sistemi internazionali perché garantisce un diritto di ricorso individuale non solo ai cittadini degli Stati membri ma anche a tutti i soggetti sotto la loro giurisdizione. I diritti devono essere garantiti perciò senza alcun tipo di discriminazione, quindi sia essa fondata sulla razza, nazionalità, religione o in base al sesso. Nel capitolo 4 vengono approfondite altre caratteristiche di questo sistema, .

<sup>9</sup> Nella fattispecie con riferimento al rispetto del principio di non discriminazione per motivi sessuali.

<sup>10</sup> Nel testo viene analizzata in particolare la causa "*43/75 Defrenne vs. Sabena*", dove la Corte fa riferimento non solo alle discriminazioni *dirette e palesi* ma anche a quelle *indirette e dissimulate*.

<sup>11</sup> Detta anche Carta di Nizza e proclamata nel 2000.

<sup>12</sup> Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa

Innsbruck nel 2006. Numerose sono però le iniziative che nel corso degli anni ha portato avanti l'Unione europea per promuovere quella che viene spesso definita "*integrazione di genere*".<sup>13</sup>

La realtà italiana presenta delle caratteristiche ben precise. La Costituzione<sup>14</sup>, alcune leggi, decreti, e sentenze si pongono l'obiettivo comune di ribadire l'interesse del paese verso l'uguaglianza e le pari opportunità, talvolta anche in maniera divergente tra di loro<sup>15</sup>. Recenti leggi come la n. 120/2011<sup>16</sup> e la n. 215/2012<sup>17</sup> possono essere ben definite degli "*incoraggiamenti legislativi*". Come confermato dai dati attuali, esse hanno prodotto un'accelerazione dell'ascesa delle donne ai vertici sia delle aziende che delle diverse istituzioni rappresentative, diminuendo in parte lo squilibrio di genere.

I dati attuali confermano una rappresentanza femminile in leggero aumento rispetto al passato, anche se ancora molto bassa. Sono molteplici i motivi che hanno prodotto tale disparità, in particolare nel mondo lavorativo e politico. Elementi come le prerogative di genere ancora presenti nei diversi settori lavorativi, diverse pratiche discriminatorie, nonché la sottovalutazione delle professioni tipicamente femminili, figurano tra i fattori principali dello svantaggio lavorativo di cui sono tutt'oggi vittime delle donne. Ci sono notevoli differenze tra i diversi paesi europei, sia in termini di divario salariale che in quelli di occupazione femminile. Tale situazione è strettamente collegata con la divisione di genere del lavoro domestico, molto iniqua in quei paesi che

---

<sup>13</sup> Si vedrà ad esempio come nel 2006 sia stato creato l'*Istituto europeo per l'uguaglianza di genere*. Il 2007 è stato eletto come l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Successivamente si presentano i programmi *Daphne III* e *Progress*, nonché il loro successore "*Diritti, uguaglianza e Cittadinanza*", valido per il periodo 2014-2020. Completano questo quadro la "*Carta per le donne*" e la "*Strategia per la parità tra uomini e donne*", volte ad eliminare ogni tipo di discriminazione, in particolare fondate sul sesso.

<sup>14</sup> Agli articoli: 3, 37, 51 e 117.

<sup>15</sup> Attraverso l'analisi di due sentenze, è evidente come la Corte Costituzionale abbia cambiato idea in merito alle "quote di genere". Probabilmente si tratta di un adattamento al nuovo quadro normativo di riferimento, che tiene conto di una maggiore sensibilità verso la tutela delle pari opportunità e di una graduale evoluzione culturale.

<sup>16</sup> Conosciuta anche come legge "Golfo-Mosca" o "legge sulle quote rosa", riguardante le quote di genere, in particolare al genere meno rappresentato deve essere garantito almeno un terzo dei componenti dei Consigli di Amministrazione e Collegi sindacali delle società private quotate in borsa e delle società a controllo pubblico non quotate.

<sup>17</sup> Mira a promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nelle amministrazioni locali.

presentano un alto grado di tradizionalismo<sup>18</sup>, dove la responsabilità delle faccende domestiche viene affidata quasi interamente alle donne.

La panoramica della situazione attuale e le tendenze che si prospettano quanto alla presenza delle donne in ambito lavorativo vengono studiate partendo sia dalle statistiche pubblicate dall'Istat<sup>19</sup>, che dai rapporti della Consob<sup>20</sup>, per arrivare infine alla considerazione del contesto europeo e internazionale grazie alla classifica mondiale sulle disparità di genere pubblicata annualmente dal World Economic Forum<sup>21</sup>, dove l'Italia si è posizionata al 71° posto nel 2013. Tale classifica prende in considerazione tante variabili. Rispetto all'anno scorso, il nostro paese ha scalato ben 9 posizioni (nel 2012 era 80°) soprattutto grazie alla maggior presenza di donne in parlamento, nonostante ancora a livello regionale e comunale il rapporto tra i generi si presenti estremamente sbilanciato.<sup>22</sup>

Un progetto che risulta esemplare nella promozione e la valorizzazione della figura femminile all'interno della società nel suo complesso è Valore D. Si tratta di un'associazione di imprese nata in Italia, con l'obiettivo di "*sostenere la leadership femminile in azienda*". Rivolgendosi alle imprese, alle donne ma soprattutto all'intera società, questo progetto vuole proporre una nuova cultura libera dai pregiudizi che hanno consentito fino ai giorni nostri la sottomissione delle donne e la loro sottorappresentazione nel mondo economico. Creare un ambiente equo dove anche le donne siano in grado di crescere professionalmente e aspirare, con le stesse probabilità degli uomini, a ricoprire incarichi dirigenziali e posizioni di vertice. Valore D parte dalla convinzione che siano necessari interventi mirati e azioni concrete per aumentare la presenza femminile ai vertici aziendali. È per questo che ha elaborato diversi strumenti<sup>23</sup> da mettere a

---

<sup>18</sup> Tra cui l'Italia.

<sup>19</sup> Tratte dall'ultimo Report pubblicato nel maggio 2014.

<sup>20</sup> Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.

<sup>21</sup> La classifica di cui parliamo è il *Global Gender Gap Report*.

<sup>22</sup> Per dare un'idea, su 20 Regioni italiane, solo 2 hanno un presidente donna. A livello comunale i dati non sono affatto più incoraggianti. Su un totale di 8.057 comuni italiani, soltanto 931 hanno un sindaco donna (che equivale al 11,5% del totale). Non solo, si tratta sempre di comuni di dimensioni medio - piccole, arrivando ad un massimo di 100 mila abitanti.

<sup>23</sup> Gli strumenti vengono descritti nel dettaglio sono: mentorship, skill building, work-life balance, role model, social innovation e i progetti speciali.

disposizione dei membri in modo da promuovere e seguire passo dopo passo la preparazione delle donne coinvolte.

Dal canto loro le aziende devono impegnarsi nell'attuazione di politiche che rimuovano gli ostacoli e offrano strumenti di flessibilità necessari, ancora molto scarsi. L'obiettivo è quello di raggiungere una vera neutralità di genere nelle assunzioni, in modo da riconoscere come unico criterio selettivo quello del merito. Un fatto interessante da notare è come Valore D insista sulla convenienza per le aziende stesse nel portare avanti simili cambiamenti. Seguendo l'evidenza empirica secondo la quale un maggior numero di donne, sia ai vertici che nell'intera struttura organizzativa, comporterebbe un notevole miglioramento delle performance aziendali, si capisce quale vantaggio economico ne trarrebbero le imprese stesse.

Puntare sull'elevata specializzazione della forza produttiva femminile, nonché sui benefici dell'eterogeneità<sup>24</sup>, per non dimenticare infine la profonda influenza indiretta che possiedono le donne sulla scelta finale degli acquisti<sup>25</sup>, sono anche i punti basilari della strategia di un'azienda leader nella produzione di occhiali da sole e da vista come *Luxottica*. Questa azienda si è da sempre dimostrata sensibile nei confronti delle pari opportunità e promuove ormai da anni la valorizzazione del ruolo della donna e di nuovi stili di leadership in Italia. D'altronde, le donne rappresentano delle interlocutrici essenziali per *Luxottica*, considerando che esse costituiscono circa il 65% dei suoi clienti totali. È anche per questo che l'azienda ha deciso di far parte, assieme ad altre grandi aziende italiane, della lista dei membri fondatori del progetto appena esposto, Valore D.

Una delle notizie positive è che, grazie a iniziative concrete come Valore D e quelle portate avanti parallelamente da aziende come *Luxottica*, gruppi d'interesse e organizzazioni, il cosiddetto soffitto di cristallo sembra che si stia incrinando. Coloro che sostengono simili proposte, condividono la speranza che

---

<sup>24</sup> Cioè quelli derivanti da un confronto fruttuoso tra uomini e donne, in altre parole avviare una gestione virtuosa della diversità.

<sup>25</sup> I calcoli ritengono che sono le donne a controllare direttamente o indirettamente circa l'85% degli acquisti totali.

attraverso l'unione delle forze, la condivisione delle esperienze lavorative ed imprenditoriali, nonché la creazione di reti di conoscenze, si diffonda la consapevolezza dei benefici recanti<sup>26</sup> da una maggiore inclusione e rappresentanza delle donne nei diversi centri decisionali. Per garantire il raggiungimento di un traguardo simile, non si può non partire da quelli che sono gli elementi culturali che ne costituiscono le fondamenta. Ragione per cui risulta imprescindibile avviare dall'inizio un profondo cambiamento sociale, puntare sì alla realizzazione dell'obiettivo comune<sup>27</sup>, ma tenendo a mente che esso dipende da come vengono gestiti i fattori socio-culturali che lo hanno determinato.

Tra le notizie positive si collocano le recenti nomine fatte dal Governo riguardo ai vertici delle principali società statali, che si presentano con evidenti tratti rosa<sup>28</sup>. Poste Italiane si colloca sulle posizioni più alte della classifica delle pari opportunità, prendendo in considerazione i dati riferiti all'intera struttura organizzativa. Allargando l'orizzonte spaziale, e come curiosità finale, analizziamo i dati delle 10 aziende americane che, grazie alla creazione di un contesto lavorativo ideale per le donne, favoriscono di più le carriere femminili, e di conseguenza hanno i numeri più elevati di presenze femminili nei posti apicali.

In questo momento, le attenzioni nei confronti delle pari opportunità e in generale la consapevolezza del bisogno di avviare un rinnovamento dei modelli culturali in vigore sono altissime. La prima e la seconda ondata di femminismo sono riuscite a raggiungere alcuni obiettivi che prima di esse non sarebbero stati neanche immaginati. Il modo in cui i diritti vengono concessi, o in altre parole il modo in cui sorge la loro utilità sociale ed infine viene resa pubblica la loro urgenza, dipende strettamente dai bisogni degli individui, o meglio, dei gruppi di individui. La situazione in atto, i precisi rapporti di potere instaurati nel tempo e le diverse caratteristiche contestuali, richiedono continuamente nuovi diritti in grado di venire incontro alle richieste di tutela da parte delle collettività. Le

---

<sup>26</sup> Siano essi economici che sociali.

<sup>27</sup> Che è quello di promuovere una nuova cultura d'impresa più efficace e più equa di quella attuale, per infine migliorare le performance aziendali.

<sup>28</sup> Il Governo ha deciso di affidare la presidenza di Enel, Eni e Poste Italiane a tre donne, rispettivamente a Luisa Tondini, Emma Marcegaglia e Patrizia Grieco.



nuove aspettative e rivendicazioni sociali hanno bisogno di essere seguite da un consenso politico che ha permesso appunto la nascita dei nuovi diritti volti a tutelarle. Il problema sorge qualora qualcuno tra i nuovi diritti generi eventualmente un conflitto o un problema di coordinamento coi diritti precedenti, mettendo in crisi la struttura tradizionale. Una situazione simile è esattamente ciò che è successo coi diritti delle donne. Il riconoscimento di una libertà di pensiero, sessuale, o di un diritto all'autodeterminazione delle donne voleva dire far crollare degli schemi millenari che avevano regolato la vita sociale di intere comunità.

A nostro parere, il momento storico in cui viviamo è molto simile a quello che ha portato il passaggio dalla prima alla seconda ondata di femminismo. Ormai l'esaltazione dell'individualità è notevolmente affermata, e la storia dei diritti umani ci ha dimostrato come questi ultimi non siano affatto dei concetti statici, ma che tendono ad evolversi continuamente in modo da adattarsi alle nuove condizioni storico-sociali. L'aumento dell'interesse sociale e quindi politico ed economico delle tematiche legate alle vicende delle donne, nonché altre mille considerazioni che si potrebbero allegare, fanno senz'altro intuire che i modelli di genere tradizionali si stanno trasformando.

Ora? donna, trasmette l'idea che ci troviamo a vivere in un periodo in cui molte delle rivendicazioni femminili riferite a diversi ambiti potrebbero venir esaudite. Ormai è alta la consapevolezza, almeno per quanto riguarda la maggioranza della popolazione, che non è più possibile continuare ad ignorare le capacità e il contributo delle donne in ogni aspetto della vita, pubblica e privata. Per cui, ottenuto il riconoscimento formale dei diritti, non resta che passare all'azione. Riteniamo che molte delle iniziative avviate da qualche anno (quali quelle rientranti nelle politiche per le pari opportunità, per la dignità femminile, per la protezione del corpo della donna, per la tutela contro atti di stalking, la previsione dei reati di femminicidio, e tanti altri temi ormai di cronaca) si mostrino estremamente positive e idonee a promuovere una vera trasformazione culturale. In ogni caso non dobbiamo dimenticare che queste misure saranno efficaci soltanto se eseguite in maniera graduale e costante, in modo da far

effettivamente recepire alla comunità l'importanza dell'intero processo di rinnovamento, dandole a sua volta il tempo necessario al suo adattamento.

Per far sì che la leadership femminile, che negli ultimi anni ha visto dei modesti progressi, possa raggiungere un livello pari rispetto a quella maschile si dovrebbe iniziare per risolvere alcuni dei problemi strutturali che si trovano alla base dell'elevata disuguaglianza tra uomini e donne a livello lavorativo. Capire ad esempio i vantaggi derivanti dall'eliminazione del divario salariale di genere è senza dubbio fondamentale per incentivare i diversi attori coinvolti a darsi da fare per migliorare la situazione attuale. Alcune delle argomentazioni che vengono spesso usate nelle iniziative volte a diminuire le disuguaglianze di trattamento tra i generi sono: per sfruttare i talenti femminili che si sono dimostrati negli ultimi anni di grande convenienza per le imprese e per l'intera economia, per aumentare le probabilità per le imprese di individuare i talenti più validi, per incentivare i giovani in fase di formazione, per motivare i propri dipendenti a migliorare grazie alla sicurezza di venir apprezzati per le proprie prestazioni.

Sono tutti elementi che fanno pensare che la parità di genere nei diversi ambiti (economico, politico e sociale) sia in fase di attuazione non solo perché giusta ma anche perché conveniente. Abbiamo assistito, soprattutto negli ultimi anni della crisi economica e finanziaria, ad un forte aumento della presenza femminile nel mondo del lavoro. In questo modo tante donne che prima non svolgevano un lavoro retribuito sono diventate i soggetti responsabili del mantenimento economico delle famiglie, e talvolta anche le uniche. Nascono nuovi modelli di leadership, questa volta al femminile, dove alcune attitudini particolari vengono fuori con maggior determinazione. Si è studiato infatti come le donne riescano ad avere in misura maggiore rispetto agli uomini una visione d'insieme, guardino cioè il mondo da diverse angolazioni. Nel progettare la loro carriera considerano sia gli aspetti professionali, familiari, sociali e via dicendo. Si mostrano spesso anche più empatiche con le persone che stanno intorno, cosa che potrebbe essere fondamentale al momento di decidere le strategie aziendali da attuare per venire incontro ai bisogni dei clienti. Sono questi elementi che

stanno portando in generale ad una maggiore considerazione del contributo femminile, ma che hanno anche spinto in concreto verso iniziative a favore della formazione professionale delle donne e la creazione di leaders competenti e competitive come il progetto Valore D che abbiamo analizzato in dettaglio nell'elaborato.

Piccoli segnali che spingono verso un processo di rinnovamento culturale, di rimozione delle barriere e delle tradizioni che, come abbiamo visto, volevano le donne rilate in casa, e che consentono di far fronte alle nuove sfide del mondo moderno, tecnologico e globalizzato nel quale viviamo. Garantire un equo trattamento di genere vorrebbe dire incentivare sia la crescita dell'occupazione che la crescita dell'intera economia globale.

Per quanto riguarda invece la realtà mondiale, è interessante notare come il soggetto più potente d'Europa in questo momento sia una donna: Angela Merkel. Non solo, secondo una recente classifica pubblicata da Forbes<sup>29</sup> la Cancelliere tedesca sarebbe anche la donna più potente del mondo. Si prendono in considerazione donne leaders appartenenti al mondo della politica, delle finanze, del commercio, attiviste nel sociale, celebrità, imprenditrici e tanti altri ambiti. La graduatoria delle leaders e icona mondiali viene stilata grazie alla costruzione di un indice che vaglia molteplici aspetti come possono essere quelli della ricchezza economica, la visibilità mediatica o l'influenza politica che contribuiscono ad aumentare il loro impatto globale. Il secondo posto della classifica viene occupato da Janet Yellen<sup>30</sup>, prima donna nella storia a diventare presidente della Federal Reserve. Per trovare l'unica italiana in classifica bisogna scendere di molte posizioni fino al 75° posto, occupato da Miuccia Prada<sup>31</sup>, capo dell'omonimo marchio.

---

<sup>29</sup> Forbes, 28 maggio 2014: *"The World's Most Powerful Women 2014"*.

<sup>30</sup> Janet Yellen è nata a New York nel 1946. Nominata nel 2010 vicepresidente della Fed (Federal Reserve) da Barack Obama. Nel 2014 prese il posto del presidente uscente Ben Bernanke. Come abbiamo detto, quest'anno Forbes l'ha nominata la seconda donna più potente del mondo.

<sup>31</sup> Secondo la rivista, Miuccia Prada ha un valore netto di 9,5 bilioni di dollari.

Altro dato interessante è che il 2014 sta diventando l'anno con il più forte attivismo, nei social network<sup>32</sup>, per promuovere le tematiche volte rafforzamento del potere femminile. Sono diversi gli argomenti sollevati, spaziano dalle situazioni di donne in pericolo, al richiamo verso un vero e proprio empowerment femminile, oppure per far luce sulle vicende particolari che devono affrontare le donne nel mercato del lavoro. Sempre secondo la rivista, le donne ormai dominano la maggior parte delle reti sociali, e le "campagne in rosa" si sono moltiplicate enormemente nell'ultimo anno grazie ad iniziative provenienti da ogni parte del mondo, accomunate dallo slogan "potere alle donne".<sup>33</sup>

Le donne stanno dimostrando quindi non solo di essere all'altezza degli uomini, di riuscire a sostituirli come è avvenuto in tempi di crisi e di possedere caratteristiche e capacità diverse, ma addirittura anche di sviluppare un talento e una professionalità talvolta più elevate di quelle maschili. Con questo lavoro non si vuole dimostrare una superiorità femminile, non si tratta neppure di proporre il capovolgimento dei rapporti di forza esistenti<sup>34</sup> e innalzare il genere femminile come quello perfetto e migliore. L'intento è quello di dimostrare che, attraverso le giuste misure e azioni positive, si possono ottenere risultati senza dubbio più alti in termini di efficienza e massima utilizzazione delle risorse e dei talenti a disposizione.

Misure, come le diverse leggi sulle quote di genere, hanno accelerato sorprendentemente un trend che in circostanze normali ci avrebbe messo, secondo le stime, tantissimi anni per raggiungere i numeri attuali. L'aumento della rappresentanza femminile, per i motivi che ognuno ritenga più validi, dovrebbe essere considerato un principio da seguire.

Se si pensa che il discorso è in realtà formulato in maniera più astratta (e come parla la legge) nei confronti del *"genere meno rappresentato"*, è per noi evidente che in questo momento riguarda le donne, ma niente esclude che un

---

<sup>32</sup> Riferito soprattutto all'analisi sull'utilizzo di hashtags (#) e di rimandi verso questi argomenti.

<sup>33</sup> Forbes, 27 maggio 2014: *"Empowering Women And Girls, One Hashtag At A Time"*.

<sup>34</sup> Quindi a dominanza maschile.

domani possa riguardare un'altra categoria. Stare al passo coi tempi è uno dei requisiti fondamentali della politica, il cui compito dovrebbe esser proprio quello di saper rispondere in maniera veloce ed efficiente alle domande della collettività che essa rappresenta. Diverse richieste, nuovi bisogni e la continua evoluzione sociale non smettono mai di proporre numerose sfide che la classe dirigente (grazie a iniziative, leggi e un diritto che nell'insieme deve presentarsi dinamico e aggiornato) deve saper superare. Oggi la sfida è data da una "*questione femminile*" che si presenta multi sfaccettata, che ha bisogno soprattutto di venir riconosciuta inizialmente come rilevante da parte della comunità (cosa che riteniamo ormai avvenuta) e poi di ottenere la giusta rappresentanza nei diversi ambiti sociali, quindi dalla politica al lavoro (che come abbiamo visto si sta verificando ma in maniera molto graduale).

Forse, la donna non è poi una creatura così semplice come è stato immaginato finora dagli uomini. Siamo convinti che i tempi siano ormai abbastanza maturi da permettere alle donne di riconquistare quelli spazi di potere, indipendenza e soggettività che le sono stati tolti molto tempo fa.