

Paola Poli

Donne che cambiano

Carriera, famiglia, qualità della vita:
dati e storie vere

*Prefazione di Michele Palma
Dipartimento per le Pari Opportunità*



ALDAI ASSOCIAZIONE LOMBARDA
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

la Società



FrancoAngeli

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

Paola Poli

Donne che cambiano

Carriera, famiglia, qualità della vita:
dati e storie vere

*Prefazione di Michele Palma
Dipartimento per le Pari Opportunità*

FrancoAngeli

In copertina: particolare di *L'archeologa*, incisione a puntasecca (2007), di Daniela Troina Magrì.

Copyright © 2010 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Prefazione	pag. 9
Introduzione	» 11

Parte Prima Dati

Donna e lavoro	» 15
Donna e maternità	» 24
Donna e politica/diritti umani	» 31
Donna e storia/costume	» 36
Donna e salute	» 41
Donna e violenza	» 47

Parte Seconda Storie Vere

Premessa	» 53
La storia di Elena (consulente/dirigente assicurazioni)	» 54
La storia di Monica (dirigente multinazionale americana)	» 58
La storia di Sara (avvocato)	» 61
La storia di Anna (dirigente bancario part-time)	» 66
La storia di Arianna (responsabile investment banking)	» 69
La storia di Allegra (dirigente multinazionale)	» 73
La storia di Claudia (imprenditrice)	» 78
La storia di Martina (giornalista responsabile televisiva)	» 81

La storia di Beatrice (dirigente Information Technology)	pag. 86
La storia di Giovanna (dirigente medico)	» 90
La storia di Valeria (imprenditrice no profit)	» 93
Postfazione	» 97
Ringraziamenti	» 99
Bibliografia	» 101

Dedico questo libro a tutte le donne che vogliono esprimere le loro potenzialità e passioni sia nel lavoro sia nella vita affettiva, in primis alle mie figlie, affinché la conoscenza le conduca a scelte di vita felici.

Prefazione

Le donne cambiano, le donne sono cambiate. Meglio: l'Italia delle donne è cambiata, e continua a evolversi in un percorso che garantisce loro, in maniera crescente, diritti e pari opportunità, sostenendole nella piena realizzazione di sé, soprattutto attraverso il sostegno allo svolgimento del doppio ruolo, che è al contempo un desiderio e un'esigenza: essere madri affettuose e professioniste capaci.

Nella mia attività presso il Dipartimento per le Pari Opportunità e come rappresentante italiano presso gli organismi di parità comunitari e internazionali, ho il privilegio di incontrare ogni giorno molte donne, di osservarle in realtà e contesti diversi. E ogni volta riconosco i loro talenti, le loro energie, la loro forza. Emergono in tutti i campi: dalla scienza e ricerca, al terzo settore, dall'arte alla politica. Conquistano nuovi spazi, fanno passi in avanti, senza fare troppo rumore: una tendenza lenta, ma inesorabile, che in prospettiva ci pone al passo con le più avanzate società europee.

È un percorso, questo, che evidenzia allo stesso tempo problemi, difficoltà ed esigenze delle donne: riguardano, soprattutto, la possibilità di entrare – e rientrare – nel mondo del lavoro senza subire discriminazioni per questioni di genere, o, peggio, di maternità; la piena realizzazione di sé nella vita professionale e familiare, senza per forza dover scegliere; la valorizzazione delle capacità e delle professionalità femminili negli incarichi dirigenziali e di responsabilità.

Ecco allora, in questo libro, una fotografia dell'Italia di oggi, dai dati quantitativi alle storie narrate dalle dirette protagoniste: un saggio veloce e scorrevole che offre allo stesso tempo un punto di vista oggettivo e una serie di piccole strategie “personali”. Con l'intento –

in armonia con la missione del Dipartimento – di ricostruire una trama unica e stimolare lettori e lettrici alla riflessione e alla costruzione di una consapevolezza in grado di orientare le scelte dei singoli e accrescerne la capacità di cambiamento.

Michele Palma
Direttore Generale
Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

Introduzione

Fin dalla nascita siamo abituate a pensare di essere e fare tutto quello che vogliamo. Poi ci troviamo a scegliere. Le nostre possibilità di scelta oggi sono molte, veniamo attratte dalla carriera, dai mille stimoli che il mondo ci offre, siamo molto più libere di prima nel perseguire quello che ci piace, ma come disegnare un percorso di vita che ci renda felici?

La situazione della donna è cambiata molto in questi ultimi anni ed è in forte evoluzione, in ambito lavorativo, politico, sociale, basti pensare che mentre le donne sono ammesse al voto politico in Italia solo dal 1946, le proiezioni dell'Unifem (Osservatorio Nazioni Unite) prevedono che la presenza di donne in parlamento nei paesi sviluppati passerà dall'attuale 20% al 40% nel 2030.

Tuttavia in Italia c'è ancora una situazione di disparità di genere nel mondo del lavoro che si esprime in particolare nell'incontro tra maternità e sviluppo di carriera. Il desiderio di essere madre e il desiderio di carriera dà origine a situazioni ed emozioni diverse spesso non facili da gestire: come in un film che si ripete, molte donne si trovano nelle stesse identiche situazioni nel tentativo di far convivere l'esigenza di esprimersi sul lavoro con l'esigenza di una vita affettiva piena. Avere più informazioni può aiutare a trasformare un problema in opportunità: cogliere l'occasione per muoversi meglio verso quello che interessa veramente ad ognuna di noi.

Questo libro vuole essere una veloce fotografia di come è cambiata la situazione della donna in Italia, una panoramica sulla realtà che aumentando la consapevolezza possa aiutare le donne ad orientare le loro scelte e a capire meglio come perseguirle. Conoscere bene il contesto nel quale ci si muove aiuta a sentirsi meglio e ad affrontare le situazioni in modo più costruttivo.

La prima parte è dedicata a una raccolta di dati, la seconda ad una raccolta di testimonianze di donne con storie vere: da una parte veloci informazioni sulla situazione attuale, con dati oggettivi e quantitativi, dall'altra una selezione di storie vere, diverse, sia per scelte sia per ambiti lavorativi: donne manager, avvocato, medico, imprenditrici.

Mi è sempre piaciuto pensare che siamo innanzitutto persone, ognuna con le sue potenzialità e le sue passioni, legate più alla nostra ricchezza di individui che all'appartenenza ad un genere maschile o femminile.

Vivendo mi sono resa conto che, per una donna, un percorso di vita felice non è facile da comporre: superare i pregiudizi, trarre soddisfazione dall'espressione delle proprie potenzialità artistiche o manageriali che siano, essere madri o non esserlo.

Ora che discriminazioni e condizionamenti sociali di genere sono molto minori che nel passato, possiamo lasciare libero spazio all'espressione di noi stesse, senza però dimenticare la nostra natura, le nostre attitudini. Evitando di farci condizionare da quello che va di moda, a scapito di un riconoscimento delle nostre vere qualità. Evitando di farci frustrare dalle problematiche di genere che ancora ci troviamo a dover superare.

La libertà che abbiamo oggi di disegnare la nostra vita, gli ostacoli che ancora incontriamo, i condizionamenti culturali, ciò che sogniamo, ciò che ci appassiona e tocca le corde del nostro cuore, sono tutti ingredienti di cui tener conto per costruire un'esistenza ricca di emozioni.

Paola Poli

Parte Prima
Dati

Donna e lavoro

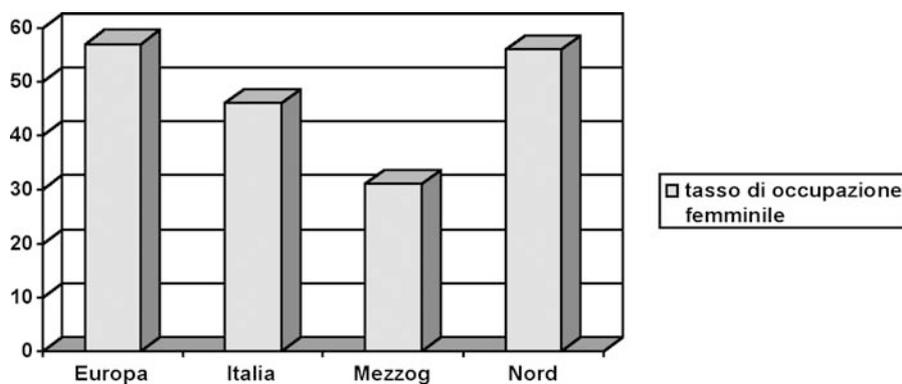
Il ruolo delle donne è cambiato, accanto ai tradizionali carichi familiari, è cresciuta la loro presenza nel mondo del lavoro ed aumentato il loro peso nei processi decisionali.

Questo cambiamento ha carattere mondiale: raggiunge anche le società più tradizionali come testimoniano le Nazioni Unite nel loro ultimo rapporto sui Millennium Development Goals al 2015.

Secondo Wittenberg-Cox e Maitland siamo di fronte a una vera e propria rivoluzione: per la prima volta nella storia, le donne hanno assunto una presenza sul lavoro e sull'economia tali da poter affermare che "il lavoro delle donne è oggi il più importante motore dello sviluppo mondiale".

Il 70% delle decisioni di acquisto sui beni di consumo superiori ai 100 euro sono fatti oggi da donne.

La quota delle donne sul totale dei lavoratori è cresciuta dal 44% al 47% negli ultimi anni nei paesi più sviluppati.



In Italia il tasso di occupazione femminile nel 2009 si aggira attorno al 46%, abbiamo una delle ultime posizioni in Europa, dove il tasso di occupazione femminile medio è del 57%. Nel 1970, il tasso di occupazione delle donne in Italia era inferiore al 20%.

Nel mezzogiorno il tasso di occupazione femminile è del 31%, nel nord è del 56%.

Recenti indagini confermano che le donne in Italia nonostante gli ottimi risultati scolastici (il 60% dei laureati sono donne, il 40% uomini) hanno grandi difficoltà a raggiungere ruoli direttivi.

Certo, ci sono molte storie di successo, amministratori delegati e direttori generali in tailleur, ma i numeri parlano chiaro. Le donne occupate sono meno del 50% e ancora meno sono quelle che riescono a conciliare famiglia e carriera fino ad arrivare ad alti livelli. Circa il 30% lascia il lavoro almeno temporaneamente dopo il primo figlio. Secondo *Il Sole-24ore* l'Italia è l'ultima in Europa per la presenza di donne nei Consigli di Amministrazione delle società quotate (la crescita della presenza femminile nei board è passata da un 3% ad un 5% negli anni che vanno dal 2003 al 2009), ben distante da situazioni come quella dalla Norvegia (44%).

La percentuale delle donne dirigenti in Italia nelle aziende private si aggira attorno al 10% sul totale degli uomini dirigenti. Se consideriamo il pubblico e privato le donne dirigenti arrivano al 23% contro il 40% di Francia e il 35% di Inghilterra. Inoltre guadagnano più del 20% in meno di un collega maschio (il gap è del 17% in Europa). Più in generale, a parità di posizione professionale, una donna in media percepisce il 23% in meno dello stipendio di un uomo. Il differenziale salariale delle donne laureate è -34%.

Le donne in Italia sono il 36% dei quadri.

Significativo anche il risultato di una recente inchiesta che rileva che fare carriera per una donna è più facile nelle aziende multinazionali che nazionali. La presenza femminile al vertice è maggiore nelle imprese straniere che operano nel nostro Paese, dove i direttori generali donna sono il 19% e le top manager il 23,5% dei lavoratori. Nelle aziende di proprietà nazionale, le quote si fermano all'11% e al 13%. L'inchiesta è stata svolta da *Corriere Economia* fra più di 90 società, da Eni a Procter&Gamble¹.

Nei consigli di amministrazione delle aziende quotate in borsa le donne sono meno del 5% contro una media UE dell'11%². In conclu-

1. *Corriere Economia*, 5 marzo 2009.

2. Fonte: Rapporto Programma nazionale di riforma 2006-2008 – Presidenza del Consiglio dei Ministri e Eurostat 2008.

sione non sembra che il mercato del lavoro offra pari opportunità, non c'è dunque da stupirsi se molte donne abbandonano le loro ambizioni.

La condizione della donna nella società italiana è segnata da profonde contraddizioni. Se da un lato il nostro Paese è caratterizzato da un forte innalzamento del livello di scolarizzazione femminile, ormai superiore a quello maschile, dall'altro lato persistono segnali di ritardo:

- un notevole squilibrio che vede le donne concentrarsi prevalentemente nelle discipline umanistiche;
- la scarsa presenza femminile nel mondo del lavoro e, ancor più, nelle posizioni di rilievo, nelle aziende e nella politica;
- la carenza di politiche di sostegno alle famiglie e di politiche volte a favorire la conciliazione;
- la maternità continua a rappresentare un fattore fortemente discriminante e l'origine principale dello scivolamento verso l'inattività. L'Italia ha una delle medie di figli per donna più basse d'Europa. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è ancora costellata da differenziali di genere notevoli nell'accesso, nella permanenza e nel rientro nel mercato del lavoro.

In Italia persiste poi un fenomeno molto diffuso che non ha disparità di genere ma impatta non poco sulla carriera delle donne: la cultura del fare tardi sul lavoro. Le riunioni e il protrarsi della permanenza in ufficio sino alle otto, dieci di sera sono abitudini molto diffuse, spesso legate a bisogni non necessariamente dettati dai risultati di business da ottenere. La richiesta di fare tardi sul lavoro certo non è un elemento che facilita la conciliazione tra lavoro e famiglia. È interessante notare che negli altri paesi europei in molte aziende non si trova più nessuno dopo le sei di sera.

I dati emersi da recenti studi sul tema della “conciliazione” tra famiglia e lavoro dimostrano che la maggior parte delle organizzazioni italiane (circa il 70%) anche se hanno avviato qualche politica family friendly, poi di fatto non la applicano³. L'11% non ha nessuna politica di facilitazione, il 20% applica alcune politiche di facilitazione contro il 60% di Europa e America!

3. Fonte: “Centro Internazionale Lavoro e Famiglia” per analizzare e sviluppare la “conciliazione tra vita lavorativa, familiare e personale” IESE-CONSEL.

Solo una piccola percentuale può essere citata come esempio di gestione illuminata, come ad esempio Luxottica: “abbiamo visto che il 60% dei nostri clienti sono donne, quindi abbiamo deciso che in azienda entro un anno il 40% delle posizioni chiave dovranno essere ricoperte da donne”; o Vodafone, dove un quarto della dirigenza è donna, c'è un alto tasso di natalità, chi lo merita viene promossa dirigente anche se è in maternità.

Obama nel suo libro *L'audacia della speranza* sottolinea l'importanza della conciliazione e del ruolo della madre nella famiglia e mette in evidenza anche che il lavoro per le donne in America è diventato per molti una scelta obbligata: “ciò che ha evitato ad un gran numero di famiglie americane di venire declassate dal ceto medio è stata proprio la busta paga della mamma, oggi la famiglia media con due redditi fissi ha meno sicurezza finanziaria e meno disponibilità per le spese voluttuarie rispetto alla famiglia media monoreddito di trent'anni fa. Per la maggior parte delle famiglie la rinuncia della madre ad un impiego vorrebbe dire vivere in un quartiere meno sicuro e iscrivere i figli ad una scuola meno qualificata”.

All'attenzione dei programmi promossi in Italia ci sono i due temi della conciliazione e delle pari opportunità. I programmi sono volti a promuovere la conciliazione tra vita professionale e familiare e a ridurre il divario tra uomini e donne occupati.

Il Ministro per le Pari Opportunità, Mara Carfagna, ha recepito la direttiva europea 2006/54, che attua il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego: “Fin qui i datori di lavoro venivano invitati a non discriminare le donne, da oggi vige il divieto a farlo e si rischiano sanzioni pesanti (...) Non si tratta più di regolamentare l'accesso al lavoro delle donne, ma di togliere quelle condizioni che impediscono alle lavoratrici di fare avanzamenti di carriera, arrivare nei ruoli direttivi”.

Esiste inoltre l'obiettivo di promuovere e diffondere la cultura della parità di genere nelle libere professioni. Lo schema di decreto approvato amplia la definizione di discriminazione, garantisce parità di accesso alla formazione, al lavoro e alle opportunità di carriera, rafforza la tutela nei periodi di gravidanza, maternità e paternità, anche adottive. Viene garantita anche la parità di trattamento retributivo, con l'eliminazione di differenze e discriminazioni, dirette o indirette, fra uomini e donne. Per i datori di lavoro che violano le norme antidiscriminatorie è previsto un aumento della pena con multe fino a 50 mila euro e l'arresto fino a un anno.

Sempre nell'ottica della massima tutela delle donne, sono state inserite le molestie sessuali tra le forme di discriminazione.

Donne manager

Le ricerche affermano che le migliori performance finanziarie sono raggiunte dalle aziende che hanno donne nel top management.

Perché allora sono ancora così poche le donne in posizioni di leadership nelle aziende?

Le donne manager vivono una situazione caratterizzata, oltre che dal normale impegno lavorativo richiesto dalla loro posizione, da alcuni dati che emergono in modo significativo: maggiori difficoltà nell'ottenere riconoscimenti sia a livelli di responsabilità che economici, maggiori difficoltà nel coniugare vita familiare e carriera; nonostante ciò un dato positivo è che il numero di donne dirigenti è in continua crescita.

Secondo Federmanager e Manageritalia le donne manager nel settore privato in Italia sebbene siano aumentate nel corso degli ultimi anni, sono ancora troppo poche rispetto ai loro colleghi uomini. Sarebbero solamente 13 mila su un totale di 125 mila dirigenti.

Su di una popolazione di 400 mila dirigenti italiani, i dirigenti industriali e i commerciali sono 125 mila, il resto appartengono al settore pubblico, al settore bancario e assicurativo; nell'industria le donne sono l'8%, meno del 20% nel commercio, mentre nei settori pubblici superano il 20%.

Federmanager, la Federazione nazionale dei dirigenti delle aziende industriali, ha così deciso di interpellare le donne manager, con un questionario che indaga in modo approfondito, le ragioni che spesso impediscono alle donne di sfondare nelle realtà aziendali del nostro Paese⁴. Le 1.200 donne che hanno risposto, tracciano un quadro impietoso delle difficoltà che hanno dovuto affrontare per arrivare ad ottenere un giusto riconoscimento delle proprie competenze, molto spesso costrette a sacrificare la famiglia e gli interessi personali per acquisire prima e conservare poi il loro ruolo. Nel 2009 in uno studio condotto da Ermeneia sempre per Federmanager su un totale di ca. 1000 dirigenti (ca. 300 donne e 600 uomini) è interessante notare che ci sono sempre più donne manager giovani, l'80% delle dirigenti donne

4. Fonte: Federmanager indagini 2008 e 2009.