

LE DIFFICOLTÀ DELLE DIPENDENTI E DELLE LIBERE PROFESSIONISTE

La conciliazione tra famiglia e carriera è ancora lontana

Alcuni dati inquietanti segnalano come sia ben lontana in Italia la soluzione della conciliazione tra mondo femminile e lavoro, con inevitabili ricadute negative sul contesto sociale. Il 73% delle donne che lavorano in azienda non ha figli (l'analogo dato per gli uomini è del 47%); l'incidenza dei divorzi è maggiore per le donne manager (10%) rispetto agli uomini (6%); il 70% di 2 mila donne intervistate ritiene che la maternità sia ancora un ostacolo alla carriera nella propria azienda. In un campione di 6 mila donne tra i 25 e i 45 anni d'età, il 36% delle intervistate ha smesso di lavorare con la nascita dei figli. Questi e numerosi altri dati con le relative fonti, insieme a esemplari testimonianze, sono riportati nel libro di Paola Poli *Donne che cambiano* (F. Angeli Editore, 2010), che cerca di dimostrare la disparità di genere nel mondo del lavoro, in particolare nell'incontro/scontro tra maternità e sviluppo di carriera. La presentazione del libro, in un convegno di Gidp, dal titolo «La crescita del management femminile», ha anche offerto la possibilità di registrare il racconto professionale di quattro direttrici del personale di successo: Patrizia Bonometti (Tearis Dalmine), Laura Bruno (Sanoft Aventis), Maria Laura Gortan (Rexel), Sonia Malaspina (Kellogg). Non è casuale che le quattro manager lavorino tutte in multinazionali straniere, che per cultura aziendale si dimostrano più premianti delle aziende italiane, essendo più aperte nel riconoscere il merito professionale, a prescindere dal genere. «Non sempre», spiega Laura Bruno, «ho incontrato

capi sensibili alla conciliazione famiglia-lavoro, ma in alcune multinazionali dove ho lavorato, il mio intenso impegno lavorativo e la disponibilità alla rotazione di incarichi anche all'estero sono stati premiati. Per esempio in Hewlett Packard sono stata nominata dirigente dopo alcuni mesi dal rientro dalla maternità e successivamente mi è stato affidato un prestigioso incarico di responsabilità internazionale con continui viaggi all'estero. A una giovane che volesse orientarsi verso lo sviluppo professionale», aggiunge Laura Bruno, «suggerirei di non smettere mai di investire su stessa in coerenza con i trend professionali, di vivere esperienze lavorative variegate anche all'estero, di rimanere sempre se stessa». In Italia il tasso di occupazione femminile nel 2009 si aggira attorno al 46% (31% al Sud, 56% al Nord). Considerando insieme i settori pubblico e privato, le donne dirigenti arrivano al 23% (35% Inghilterra, 40% Francia). La presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate in Italia è del 5%, in Norvegia del 44%. Il 36% dei quadri italiani sono donne. A parità di posizione professionale, una donna in media percepisce il 23% in meno dello stipendio di un uomo. Tra le difficoltà nella carriera lavorativa femminile ci sono oltre la maternità e i figli, anche la cura degli anziani che sta crescendo con prospettive sempre più pesanti. Questi problemi non colpiscono solo le lavoratrici dipendenti, ma anche le libere professioniste, che apparentemente dovrebbero poter contare su una maggiore flessibilità del tempo-lavoro e che, al contrario, subiscono pesanti

discriminazioni lungo il percorso professionale. «Sono partita per scrivere questo libro, d'intesa con Aldai, per parlare delle condizioni delle dirigenti donne», dichiara Paola Poli, «per scoprire subito dopo anche delle storie affascinanti di donne libere professioniste, che hanno dovuto superare tante criticità. Per esempio nel 2010 le avvocate iscritte agli albi forensi superano il 48% del totale, ma sotto il profilo economico hanno dichiarato un reddito medio pari a 36 mila euro contro quello degli avvocati maschi pari a 94 mila euro. Si assiste, infatti, ad aree prevalentemente femminili (diritto di famiglia, diritto minorile ecc.), sottopagate in quanto problemi legati alle persone, e ad aree dominate dagli uomini, molto lucrative, orientate verso attività di tipo societario o di diritto internazionale». Dal convegno alcune indicazioni per le donne: l'importanza di crearsi un network di relazioni per confrontarsi, comunicare con tante altre donne, che hanno gli stessi problemi (diverse hanno avviato dei blog), evitando di ripiegarsi su stesse per evitare la depressione, organizzandosi con adeguati supporti (compresa una maggiore condivisione con il proprio compagno). Infine, per chi pensa alla carriera, oltre a rendersi disponibile per un'eventuale mobilità anche internazionale, solo temporaneamente e funzionalmente possono essere sostenute le cosiddette «quote rosa», al fine di favorire la promozione di donne in realtà come i consigli di amministrazione o le istituzioni politiche.

Pietro Scardillo
pietro.scardillo@fastwebnet.it

**Laura Bruno****Paola Poli**