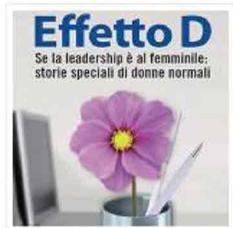




La Provincia di Roma dalla parte dei bambini
Stress in ufficio: portarsi il cane fa bene

DOVE TROVI IL GIORNALE



“Effetto D”: il genio femminile al lavoro e in società

- VITA E FAMIGLIA

di Luca Marcolivio

Quello della leadership femminile è un tema ancora tutto da scoprire. L'Italia è tacciata come paese in retroguardia in tema di emancipazione della donna sul lavoro. Come sempre, tuttavia, nel bel mezzo di un quadro culturale e giuridico alquanto carente, emergono individualità positive, in grado di indicare una strada virtuosa da seguire. Un'ottima sintesi di questo spirito si può riscontrare nel volume *Effetto D. Se la leadership è al femminile: storie speciali di donne normali* (Franco Angeli, 2011), a cura di Luciana D'Ambrosio Marri e di Marcella Mallen, due donne manager che hanno voluto condividere la loro esperienza professionale, puntando molto anche sull'aspetto umano e della formazione integrale. Luciana D'Ambrosio Marri, sociologa del lavoro, libera professionista e consulente di gestione risorse umane e formatrice per numerose aziende, è anche docente in master presso l'Università Roma Tre e l'Ateneo Pontificio Regina Apostolorum. Marcella Mallen, ha sviluppato il suo percorso professionale all'interno delle direzioni del personale di aziende primarie e oggi è alla guida di Manageritalia Roma, associazione che raggruppa le alte professionalità del terziario privato, ed è presidente del Centro di formazione management del terziario.

Effetto D racconta storie di donne che hanno raggiunto ruoli di alta responsabilità in territori tradizionalmente maschili, e in questi ruoli sono state capaci di dare valore aggiunto all'impresa e alla società. Interpellate dall'Ottimista, le autrici individuano, tra le qualità tipicamente femminili “la capacità di essere rapide e concrete nel decidere, una mentalità improntata all'organizzazione, la tenacia realizzativa, l'attenzione alla qualità delle relazioni personali e all'ascolto, la capacità di gestire i conflitti attraverso la mediazione, la capacità di gestire le emozioni e di tradurle in risorsa anziché in limite, la propensione a condividere e collaborare, l'avere sempre presente l'ottica del servizio, l'adottare comportamenti ispirati a etica e responsabilità sociale”.

Secondo la dott.ssa D'Ambrosio Marri, la presenza femminile ai vertici delle aziende e in qualunque contesto lavorativo apporta benefici a tutti i livelli e, in particolare per quanto riguarda le pubbliche istituzioni, “nei Paesi dove le donne sono fortemente presenti nei parlamenti, il tasso di corruzione dello Stato è minore rispetto ai Paesi dove tale rappresentanza è molto limitata”.

Le autrici di *Effetto D* ritengono che la donna non debba rimanere schiava dei suoi cliché ma nemmeno appiattirsi su prassi e modelli comportamentali maschili. Sarà in grado di tirare fuori il meglio di se stessa, soprattutto quando valorizzerà le sue doti specifiche, a partire dall'attenzione ai particolari, all'utilità sociale di un servizio, alla comprensione del punto di vista dell'altro, la mediazione dei conflitti. “È per questo che le donne di solito sono più a proprio agio in ambienti meritocratici e meno in quelli fortemente conflittuali dove pare che l'unico modo per uscirne sia con un vincitore e un vinto”, commenta a tal proposito D'Ambrosio Marri.

L'OTTIMISTA A TV2000



L'OTTIMISTA - ABBONATI AL NOSTRO FEED RSS

CERCA

Search

SOSTIENI L'OTTIMISTA

AIUTACI A DIVENTARE
GRANDI
SOSTIENI ANCHE TU **LOTTIMISTA**

INVIACI UN SMS!

AFORISMA DEL GIORNO

Non basta guardare, occorre guardare con occhi che vogliono vedere, che credono in quello che vedono.

Quali sono allora le disfunzionalità che rendono l'impresa italiana decisamente meno *women friendly* rispetto alla media europea ed occidentale? Secondo D'Ambrosio Marri e Mallen e vi sono innanzitutto ostacoli di natura sociale, dovuti alla mancanza di "adeguate politiche fiscali e sociali e servizi di supporto in grado di favorire la conciliazione vita e lavoro". Una situazione in cui non sempre nonni, parenti o vicini riescono a fare da ammortizzatore sociale, e le donne italiane si ritrovano costrette alla drammatica alternativa tra carriera e lavoro da una parte, famiglia e maternità dall'altra. Gli ostacoli da superare sono anche di ordine organizzativo, ad esempio la fissazione di riunioni in orari impossibili o la scarsa flessibilità logistica. C'è, tuttavia, anche un elemento di ordine psicologico di cui si dibatte poco ma tutt'altro che da sottovalutare: la "scarsa autostima", unita all'"esagerato perfezionismo" comune a molte donne, che finiscono per non esprimere le proprie potenzialità, precludendosi eventuali ruoli di leadership.

Va quindi superato il luogo comune, secondo il quale la donna in carriera debba necessariamente rinunciare alle gioie della maternità. D'Ambrosio Marri e Mallen sottolineano infatti che proprio nei paesi dove la presenza femminile ai vertici delle organizzazioni è più elevata, è anche più elevato il tasso di natalità. Il binomio lavoro-famiglia, quindi, non solo è assolutamente possibile ma comporta effetti positivi per le donne, la famiglia, l'economia e la società tutta.

Entrambe le autrici di *Effetto D* sono mamme e ognuna di loro ha vissuto in modo diverso l'armonizzazione tra maternità e lavoro. Luciana D'Ambrosio ha avuto suo figlio Alessandro - oggi 21enne - all'età di 33 anni, quand'era già una professionista, scegliendo di averne uno solo, per conciliare al meglio tutte le sfere della sua vita. "Avere un partner sensibile e con comuni interessi professionali - racconta la manager - oltre che di vita più ampi, ha favorito naturalezza nell'accogliimento e nella gestione condivisa del figlio. Poter contare poi all'epoca su una figura di supporto sul lungo orario quotidiano e, in casi di emergenza, su nonni più o meno vicini ha rappresentato una fortuna/privilegio che ha limitato i sensi di colpa nell'uscire da casa con la valigia per viaggi di lavoro e ha favorito una forte attenzione alla qualità del tempo che come mamma ho dedicato al bambino".

Marcella Mallen, ha avuto la sua prima figlia, all'età di 27 anni, quando lei e suo marito avevano già entrambi un contratto a tempo indeterminato e "la sicurezza e la protezione sociale era assai più elevata rispetto a quella delle giovani coppie di oggi". Mallen ammette di aver ricevuto critiche sia da parte di chi non vedeva di buon occhio il suo status di "mamma in carriera", sia da parte di una superiore donna che criticò la scelta della seconda maternità, arrivata a 35 anni, che, a suo avviso "avrebbe bruciato un brillante percorso di carriera". La crescita del secondo figlio, tuttavia, non le ha impedito successive promozioni dirigenziali e la sicurezza economica raggiunta - unita alla presenza di un marito "responsabile e collaborativo" - ha conferito profonda serenità ed armonia alla famiglia e ai due ragazzi, che oggi hanno 29 e 21 anni. "Penso che avere i genitori entrambi impegnati professionalmente e tuttavia presenti e consapevoli abbia favorito in qualche modo la loro socialità e creatività", aggiunge la manager.

Concordi sulla necessità di un rilancio demografico per il superamento della crisi economica, D'Ambrosio Marri e Mallen ritengono, tuttavia, che ciò sia possibile soltanto se non si penalizzano le donne nel loro percorso lavorativo e le si aiutano nella piena valorizzazione dei loro talenti. Sono dunque necessari "maggiori investimenti in servizi e in welfare per un equilibrio sostenibile tra vita e lavoro", mentre una politica economica basata sui soli "tagli" rischia di portarci in un vicolo cieco.

Quanto alle recenti riforme del lavoro e della previdenza sociale portate avanti dal governo Monti, le due manager apprezzano in modo particolare l'adozione del congedo di paternità ("che però - precisano - dovrebbe essere obbligatorio"), mentre l'innalzamento dell'età pensionabile, se da un lato "elimina una disparità tra i generi che tendeva in un certo senso a compensare altre iniquità" in campo lavorativo, dall'altro potrebbe determinare delle incognite, per la possibile compresenza di mamme e nonne lavoratrici.

"Mi auguro, inoltre - conclude Marcella Mallen - che tutto il capitolo inerente l'accesso al mercato del lavoro e la riforma dell'apprendistato riesca veramente a incidere sul mercato del lavoro per recuperare un concetto di dignità del lavoro messo a dura prova dall'uso non proprio etico della precarietà a tutti i costi: credo che sarebbe auspicabile abbandonare, insieme alla crisi, anche la stagione della precarietà non abbinata a politiche attive e di formazione continua".

NEL CUORE DELLE SCRITTURE

NEL CUORE DELLE SCRITTURE
IL VANGELO DELLA DOMENICA
COMMENTATO DA DON LUIGI GINAMI

ITALPLANET



PERSONAGGI

Tim Tebow, il gigante buono



RICEVI LA NOSTRA NEWSLETTER - BUONE NOTIZIE



RIFLESSIONI



L'effetto anti-crisi della famiglia

di Pier Vincenzo Rosiello È in atto un periodo di profondo cambiamento, in cui il modello economico, basato sul consumismo, è entrato profondamente in crisi: il capitale non è più in grado di produrre

BUONA VISIONE



Hugo Cabret: la favola diventa realtà di Luca Marcolivio Niente più gangster, né sparatorie, né mafiosi. Questa volta Martin Scorsese ha voluto raccontarci una storia così vera al punto da essere

Tagged with: Ateneo Pontificio Regina Apostolorum • bambini • Centro di formazione management del terziario • donne • Effetto D Se la leadership è al femminile storie speciali di donne normali • femminile • figli • formazione continua • franco angeli • lavoro famiglia • Luciana D'Ambrosio Marri • luogo comune • Manageritalia Roma • Marcella Mallen • mediazione dei conflitti • natalità • politica attiva • politica economica • Università Roma Tre

Condividi questo articolo!

