

Una inferiorità congenita dura a morire

Ma cosa fanno le donne per le donne?

Carlamaria Tiburtini*

Questa domanda continua a girare nella mia testa da un po' di tempo in cerca di una risposta.

In un momento in cui tutti – e intendo proprio tutti – sono “impegnati” a cercare la soluzione più attraente per rendere accessibile il lavoro alle donne, ho cominciato a pormi questa domanda: Ma cosa fanno le donne per le donne?

L'inserimento della donna nel mondo del lavoro sta (è?) diventando il leit-motiv di tutti i programmi politici, siano essi di destra o di sinistra, senza esclusione del centro naturalmente.

Parlare di quote rosa, di strumenti di flessibilità (magari qualcuno mi spiegherà prima o poi se le donne sono davvero interessate al telelavoro!), di ingressi gradualmente, di carriere al femminile, di agevolazioni economiche (i nostri assegni familiari in Italia fanno ridere...), di asili nido aziendali (ma quante sono le aziende che se li possono permettere?), di discriminazione, di episodi di violenza mascherata (non esiste solo quella fisica, purtroppo); continua a ronzarmi la stessa domanda in testa: ma cosa fanno le donne per le donne?

Non intendo dire che il passato e il presente Governo nulla abbiano fatto in materia di occupazione femminile, tutt'altro! Ne sono un chiaro esempio le Pari Opportunità, ma tutto questo – benché tassello fondamentale per la costruzione di un “roseo” futuro – sono ciò che amo definire le “basi”, le fondamenta senza le quali una casa non può reggere per gli anni a venire.

Per vivere decorosamente abbiamo bisogno non solo delle fondamenta, ma anche di muri, di finestre, di tetti, e tutto quanto possa definirsi “casa”; altrimenti le nostre belle fondamenta rimangono come gli eterni lavori autostradali, infinite o meglio ancora “non-finite”.

Partendo dal presupposto che le fondamenta ci sono (anche se è bene di tanto in tanto rinforzarle e magari pensare a nuovi materiali più resistenti...), a chi tocca allora costruire il resto?

La risposta è quanto di più semplice esista al mondo; alle donne!

E ritorna sempre più insistente la domanda: ma cosa fanno le donne per le donne?

Intendo dire, ma cosa fanno le donne che occupano “posizioni di potere” per le donne?

Noi – donne – siamo cresciute in un modello di società declinato al maschile, abbiamo nel nostro DNA un retaggio antico che ci portiamo dietro come un grosso fardello e la cosa peggiore è che neppure ce ne accorgiamo! In fondo è solo dal 1993 che a Vienna i diritti delle donne sono stati riconosciuti come “diritti umani”, la parità di trattamento (almeno sulla carta) tra uomini e donne in materia di lavoro arriva con la L.903/77 e ancora, abbiamo diritto di voto solo dal 1946.

Molta strada è stata fatta, ma il cammino è ancora lungo.

Questo zaino da montagna posato sulle nostre spalle è nato con noi, noi stesse facciamo fatica a renderci conto del peso che ci portiamo addosso, ci siamo talmente abituate a convivere con questa “gobba” che quasi ci siamo dimenticate di averla.

Eppure c'è.

È un peso ingombrante che si manifesta con tutta la sua violenza quando le donne vanno ad occupare posizioni di rilievo nel contesto lavorativo.

Una donna, e non possiamo fare finta che non sia vero, fa fatica a raggiungere livelli prestigiosi nelle aziende, deve dimostrare continuamente agli altri che è più brava, più capace, più in gamba dei suoi colleghi maschi, deve affrontare e sfidare pregiudizi che sono profondamente radicati nella nostra cultura, deve avere il coraggio di andare oltre le maldicenze che spesso sono raccontate nei corridoi dalle stesse donne! Una donna si trova ad affrontare paradossi che vengono risparmiati ai colleghi di sesso maschile, invidie di chi si chiede “ma come fa?” e in realtà vuole semplicemente dire “chi l'ha messa lì...”. Una donna si trova a subire suo malgrado angherie da entrambi i sessi. Una donna al “potere” in realtà è una donna SOLA.

Ecco allora che la donna al potere (o di potere?) sviluppa un modello e un stile manageriale al maschile. Questo è il paradosso che ci troviamo ad affrontare.

Le donne al potere si comportano come gli uomini al potere, con la grande differenza che l'atteggiamento femminile, in quanto “copiato”, risulta goffo, innaturale, inquinato.

Le donne, al contrario, non devono avere complessi, ma devono essere consapevoli che la loro “diversa” sensibilità, gli occhi diversi con cui guardano il mondo, il loro modo di essere, possono apportare nuovi e importanti valori nel mondo del lavoro, troppo spesso ancora ancorato a vecchi pregiudizi.

Ci troviamo ad assistere a spettacoli poco edificanti, dove prevale il desiderio di continuare ad essere “una star” femminile in mezzo ad una comunità maschile (basta guardare quante sono le donne in Italia all'interno dei famosi Comitati di Direzione di un'azienda) e a continuare a sviluppare comportamenti maschili a danno ancora una volta delle stesse donne.

Forse sarebbe bene ogni tanto guardare al passato per pensare al futuro.

Un passato, che benché socialmente e culturalmente diviso in ruoli maschili e femminili, ha avuto il pregio di sviluppare al contempo un modello di collettività femminile, di valori condivisi e in un certo qual modo di solidarietà.

Il mondo del lavoro è ancora oggi il mondo dei cacciatori di preistorica memoria e le donne o si occupano della prole e tagliano la preda (oggi lo stipendio) o escono insieme agli uomini nella battuta di caccia, sapendo che:

- a) devono rispettare le regole del gruppo dei cacciatori e comportarsi come loro
- b) comunque rimangono donne.

Dovremmo cercare di recuperare nel nostro stile manageriale la capacità di immaginare una cultura più diversa e più sviluppata che affianchi ai rituali e agli antichi metodi di caccia l'attenzione e la considerazione delle persone che ci circondano (anche nel privato), la capacità di capire al di là delle parole, la capacità di ascolto (molto più sviluppata che nei nostri colleghi maschi), la capacità di selettività non solo basata sulla prestazione, ma soprattutto sul potenziale e sulla percezione di cosa c'è davvero in una persona, la capacità di tenere in considerazione le “stagioni dell'anima” proprie e di chi sta intorno, escludendo in tutti i casi la seduzione (in senso lato e non), la manipolazione dell'interlocutore a scapito della propria dignità, la cattiveria spesso più marcata e molto più dolorosa per chi la subisce della così detta aggressività maschile.

Riscoprire o far scoprire questi aspetti in azienda è battaglia non facile, ma potrebbe creare l'ambiente adatto in cui le donne possono inserirsi e crescere meglio.

In buona sostanza dovremmo cercare di recuperare quel sentimento di solidarietà, quei modi tipicamente femminili, quello stile – che deve diventare lo stile predominante – quel modo di pensare al femminile che ha un valore fondamentale per la costruzione di un nuovo modello di società.

Il modello “casalinga-moglie-madre” è ormai in declino in tutta Italia, al suo posto il modello “lavoratrice-moglie-madre” sta prendendo il sopravvento. È responsabilità dei manager di oggi – donne e uomini insieme – di lavorare affinché la parità diventi opportunità, senza dimenticare quelle caratteristiche che da sempre sono segno di distinzione tra universo maschile e femminile.

“Una società evoluta non può rinunciare né all'impegno pubblico della donna, né al suo ruolo di madre” (Carlo Azeglio Ciampi 8 marzo 2004).

* Responsabile delle Risorse Umane Micro-tecnica.