

NUMERI

50%

Sono le donne occupate negli Usa. Il sorpasso è imminente, frutto della crisi, che ha colpito i settori prevalentemente maschili (industria) ma non solo. In Europa sono il 46% della forza lavoro

26%

È il divario nei tassi di occupazione tra uomini e donne. Nel 1980 era del 32%. Allora era impiegato l'82% degli uomini e il 50,2% delle donne. Nel 2008 gli uomini sono scesi al 77,7% e le donne salite al 51,7%

13%

È la percentuale di donne che guidano le aziende in Italia. Sono il 6% nei consigli d'amministrazione. La rivoluzione rosa deve ancora toccare i gangli del sistema economico

Francesca Amé

Dimentichiamoci le quote rosa: le donne oggi pretendono ben altro. Le recriminazioni femministe hanno lasciato il passo a un approccio meno ideologico e più concreto e, come spesso accade, il vento del cambiamento soffia dall'Atlantico. Da tempo infatti negli Stati Uniti la questione femminile non è una raccolta di piagnistei, ma terreno di opportunità. Che ha contagiato l'altra fetta di mondo anglosassone. Ha cominciato quattro anni fa l'*Economist* coniato il termine *womenomics*, sintesi tra *women*, donne, ed *economia*, ad indicare un nuovo e più produttivo approccio al lavoro che a un modello maschile gerarchico e basato sul presentismo ad oltranza sostituisce la flessibilità, il gioco di squadra, una leadership orizzontale (ma non per questo meno forte).

All'indomani della crisi economica del 2009, la *womenomics* rappresenta «la silenziosa rivoluzione del mondo ricco» (citiamo ancora l'*Economist*, primo numero di quest'anno) e i dati lo confermano: negli Stati Uniti le donne rappresentano ormai il 50% della forza lavoro (il 46% in Europa) e le aziende americane che meglio hanno affrontato il crollo delle borse hanno una preponderanza di manager con la gonnina. Sempre meno timidamente se ne discute anche da noi. Ha cominciato il web, con l'intelligente sito *womenomics.it*, e in questi giorni escono, finalmente tradotti in Italia, due libri sull'argomento, già best-seller mondiali: il saggio «Rivoluzione Womenomics» (il Sole-24 ore Libri) scritto dall'economista Avivah Wittemberg-Coxe e dalla giornalista finanziaria Alison Maitland che ha come sottotitolo esplicito «perché le donne sono il motore dell'economia» e il manuale «Womenomics» di Claire Shipman e Katty Kay, volti noti del giornalismo televisivo a stelle e strisce che spiegano come «lavorare meglio, non di più», senza dimenticarsi della propria vita privata.

Gli economisti, si sa, sono gente poco sentimentale: se hanno cominciato a guardare alle donne manager non come a panda da proteggere ma come opportunità da valorizzare è perché è stato dimostrato, anche dolorosamente durante la crisi, che in azienda un miglior equilibrio di genere a tutti i livelli, specie ai vertici, porta risultati migliori. In una parola: amplifica la produttività. Wittemberg-Coxe e Maitland auspicano nelle aziende il «bilinguismo di genere», espressione so-

LA SVOLTA SUL LAVORO

Le quote rosa in ufficio sono un fallimento
Parola di economisti

Le aziende più solide? Quelle a doppia leadership uomo-donna
Gli esperti: «Ma la rivoluzione la fa il mercato, non l'ideologia»

lo all'apparenza complicata che intende non l'assunzione (magari in quote stabilite, dunque senza meritocrazia) di più donne, ma una leadership di uomini e donne capaci di collaborare a pari livello, per un capitalismo più sano, equo e sicuro (è stato dimostrato da varie ricerche post-bolla finanziaria che la propensione femminile al rischio delle donne è di molto inferiore a quella maschile). Esempi di riuscite applicazioni della *womenomics* in Ameri-

ca non mancano: dalla Wal-Mart, alla Sun Microsystems, passando per Pepsi.

In Italia questa «rivoluzione rosa» deve ancora toccare i gangli del sistema economico: sono ancora poche (13%) le dirigenti d'azienda, è scarsa la presenza femminile nei consigli di amministrazione (6%), senza dimenticare che quasi il 30% delle donne italiane lascia il lavoro dopo la nascita del primo figlio, percentuale spaventosa che ci po-

ne agli ultimi posti in Europa. Vi sono tuttavia delle eccezioni: politiche di conciliazione sono state attuate in varie multinazionali (alla San Pellegrino-Nestlé, ad esempio, con orari flessibili, part-time e telelavoro anche per le dirigenti) e buone notizie arrivano da Poste Italiane dove i direttori di filiale sfiorano quota 60%. Da segnalare che dall'8 marzo sarà on line Moms@Work (www.momsatwork.it), progetto di Gi Group coordinato da Ceci-



MANAGER Le donne al comando sono il successo delle aziende

IL CASO

Poste italiane, il 52% è donna

Anche in Italia le aziende si tingono di rosa. È il caso di Poste Italiane. Complessivamente, le donne che lavorano in Poste Italiane sono circa 77.000, pari al 52%. In tutta Italia i direttori donna sono il 59% e dirigono 7.018 uffici su un totale di 14mila. Circa la metà del personale con funzione di quadro risulta essere donna. Questi numeri che fanno di Poste Italiane una delle realtà con la più alta percentuale femminile in Italia; di queste il 67% ha meno di cinquant'anni contro una media maschile del 54%. Significativa la presenza femminile anche ai vertici aziendali. Il 38% delle 140 filiali (strutture responsabili della gestione degli uffici postali di un territorio) è guidato da donne. Poi c'è chi ricopre ruoli «tecnici», come le giovani ingegneri dei Centri di meccanizzazione postale, che gestiscono e ottimizzano i grandi flussi di corrispondenza. Quanto agli addetti al recapito: le portatetere donna sono circa 19mila.

lia Spanu e Anna Zavaritt, un «ufficio di collocamento» sul web per mamme manager che vogliono tornare in azienda, ma alle loro condizioni (orari flessibili in primis). Perché ciò che le donne oggi vogliono davvero è quello che in America chiamano il «nuovo tutto»: famiglia, carriera, tempo libero. La buona notizia - lo dicono gli economisti, non è un gioco di parole - è che questo «nuovo tutto» conviene a tutti, aziende comprese.

Il commento Mortificante trattarci come specie da proteggere

dalla prima pagina

(...) essere giudicato un assioma antifemminista e conservatore. Invece non lo è. La dignità della donna, dopo secoli di asservimento al maschio, sta nell'essere trattata giuridicamente e socialmente in modo uguale al maschio. Il diritto al lavoro viene onorato se alla donna sono concesse le medesime opportunità che all'uomo. Ma non opportunità di arrivo, bensì di partenza. Nel mezzo deve starci il merito personale, il senso del dovere, la flessibilità caratteriale e tante altre qualità che fanno la differenza tra una persona e l'altra; non tra un maschio e una femmina.

Una volta conquistato il diritto allo studio, gratuito finché possibile e garantito per legge dai genitori qualunque sia il sesso dei figli, la donna de-

ve potersi progettare la vita e conquistarsi il posto di lavoro con le sue sole forze. Ripeto: per merito delle competenze personali e non per opportunità elargite dall'alto e contro il principio di uguaglianza, che non può andare a detrimento di un uomo.

Le donne inserite in un'azienda, solo per coprire posti loro garantiti, non è detto che si comportino nell'interesse degli obiettivi aziendali, ma non è detto neppure che non siano meritevoli. In ogni caso sono viste con diffidenza dai colleghi e certamente l'armonia del luogo di lavoro può essere pregiudicata da dinamiche equivocate e poco produttive. L'invidia e il senso di ingiustizia incidono di sicuro negativamente sulla produttività e sulla serenità aziendale.

Basti vedere, ad esempio, quello che è successo in politica, volendo

applicare gli stessi criteri.

Alcune donne sono state massacrare da critiche, anche se meritevoli; altre hanno sfruttato la situazione per non dare nulla al Paese e coltivarci il proprio orticello. Tale è l'invidia tra femmine (e il terrore, di molte, di perdere le proprie esclusive garanzie) che è stata biasimata la Gelmini proprio perché ha annunciato di non voler profittare della maternità per starsene in congedo.

A parte il fatto che già esiste dal 2000 la legge sul congedo di paternità, ma la maggior parte dei padri continua a volerla ignorare, ciò che le donne serie e oneste vorrebbero, non è la cooptazione per legge in un posto di lavoro, ma l'opportunità, dopo essersi da sole meritato il posto, di avere servizi non costosi a sostegno dei periodi di maternità. Se non c'è la collaborazione del part-

ner, il nido pubblico per tutti, la possibilità di deduzione fiscale del costo di sostegno dei figli (colf, baby sitter, nidi privati), il luogo di lavoro, ricevuto in donazione, diventa di per sé una mina vagante. Che scoppia nei bilanci delle aziende e ferisce a morte le donne. Quelle che subiscono la frustrazione di vedere i colleghi maschi, nel frattempo, in carriera, anche se meno bravi ma più presenti, e quelle che - più rispettose del lavoro che della famiglia - si sentono in colpa per dover trascurare i figli.

Il godimento è solo delle parassite, perché non appena «conquistato» il regalo del posto assicurato, ne abusano per la licenza di matrimonio, la gravidanza e il funerale di ogni parente. A danno del datore di lavoro, rispettoso di norme di legge apparentemente non discriminatorie; il quale vede aumentare i costi

del personale, diminuire la redditività e deteriorarsi le relazioni personali tra dipendenti.

Ma a danno anche delle famiglie: sgangherate, con figli allo sbando, madri disperate e padri serenamente in carriera. Alla faccia delle quote rosa.

Sono ridicole e pericolose, dunque, le leggi, di grande suggestione politica, prive della possibilità di applicazione pratica. Se non ci sono servizi opportuni a supporto del cosiddetto «diritto lavorativo» - inteso nel senso voluto dalle quote rosa - si apre uno scenario sociale inquietante, nel quale valgono in prevalenza principi egoistici e parassitari, a svantaggio del merito e della dignità dei lavoratori. Ma soprattutto delle lavoratrici stesse. In nome della legge.

Annamaria Bernardini de Pace

IN GIAPPONE

Aiko vittima dei bulli, la principessa fugge da scuola

La nipote dell'imperatore, 8 anni, è a casa da giorni con crampi e ansia, sintomi psicosomatici delle violenze subite

Anche i ricchi piangono. Così anche le principesse sono vittime di atti di bullismo. È accaduto alla piccola Aiko, 8 anni, figlia unica dell'erede al trono del Giappone, Naruhito, e iscritta al secondo anno delle elementari presso il prestigioso istituto Gakushuin di Tokio, sui cui banchi hanno studiato tutti gli eredi imperiali della storia moderna del Sol Levante e anche personaggi famosi non legati all'aristocrazia, come lo scrittore «maledetto» Yukio Mishima e Yoko Ono. La principessa è a casa da giorni per sintomi psicosomatici riconducibili a episodi di violenza verificatisi a scuola. La piaga del bullismo in Giappone arriva a toccare persino la sfera più alta della società, la famiglia imperiale.

L'Agenzia della Casa imperiale ha riferito che la principessa ha passato quasi tutta la settimana lontana dalle lezioni, vittima di crampi allo stomaco e del persistente stato

d'ansia, probabilmente causato dal «comportamento violento» di alcuni compagni di scuola su di lei e altre bambine. Pur senza fornire dettagli su quanto avvenuto all'interno delle mura dell'istituto e ben guardandosi dal citare la parola «bullismo», Issei Nomura, responsabile

PIAGA La bimba frequenta una scuola per Vip, ma nel Paese il fenomeno è diffuso in tutti i ceti sociali

della Casa imperiale per la famiglia del principe ereditario Naruhito e della principessa Masako, ha spiegato che la piccola Aiko non ha riportato ferite e che è desiderosa di tornare a scuola presto, sottolineando tuttavia che si è trattato di un episodio «triste». Nel corso di una conferenza stampa separata, Motomasa Higashisono, alto dirigente della

Gakushuin Corp, che gestisce la serie di istituti prestigiosi (dalla materna all'università), ha reso noto che la principessa si è «spaventata martedì, quando ha visto un ragazzo uscire di gran fretta da una classe. È un episodio - ha sottolineato - che può averle ricordato la condotta in passato di alcuni ragazzi turbolenti che possono averle lanciato cose e messa a disagio».

La principessa è entrata alla scuola elementare ad aprile 2008, dopo aver finito l'asilo, sempre alla Gakushuin, a marzo dello stesso anno. La vicenda, oltre a catalizzare l'attenzione dei media giapponesi, ha spinto il premier Yukio Hatoyama a intervenire: «Come cittadino, mi auguro che possa recuperare e stare bene il più rapidamente possibile».

Una storia non facile quella della casa reale giapponese. La madre di Aiko è Masako, conosciuta come «la principessa triste», a causa della depressione di cui soffre da anni. Se-

condo indiscrezioni, il «male oscuro» di Masako sarebbe provocato dal rigido protocollo del Palazzo imperiale e dalle forti pressioni che ha dovuto sopportare per non aver dato alla luce un figlio maschio, che portasse avanti la linea dinastica imperiale giapponese. Il principe giapponese Naruhito sarà impegnato in una visita in Africa di 10 giorni, durante la quale si recherà in Kenya e Ghana, ma senza la consorte Masako. L'erede al trono del Giappone, in una conferenza stampa alla vigilia della sua partenza, ha spiegato di ritenere che la famiglia imperiale continuerà a svolgere anche in futuro «un ruolo diplomatico» e riguardo alla moglie, da anni in lotta con la depressione, Naruhito ha detto di voler consultare i medici per le future visite all'estero. Masako, in base agli ultimi resoconti della stampa nipponica, è in costante recupero tanto da ricomparire in pubblico in alcune occasioni ufficiali.

Al Pantheon «È orario di chiusura»: pubblico cacciato, concerto interrotto

Quando essere fiscali diventa un limite. Erano appena scoccate le 18 domenica scorsa al Pantheon dove era in corso un concerto di musica classica, quando il custode e l'impiegata hanno varcato la corda che divideva i musicisti dal pubblico chiedendo di lasciare il monumento. Il motivo: «La domenica il Pantheon chiude alle 18», ha ricordato con voce perentoria la donna a un uditorio sconvolto e attonito. Mancavano solo quattro minuti al termine dell'esibizione, mancava l'esecuzione dell'ultimo movimento di Vivaldi, ma i due non ne hanno voluto sapere. Il pubblico però ha reagito invitando gli orchestrali, che avevano ripreso in mano gli strumenti, a suonare incitandoli con un applauso. Ma dopo l'ennesima presa di posizione della donna, che ha ripetuto dal microfono che «di domenica il Pantheon chiude alle 18», tutti le hanno gridato contro: «Vergogna», e hanno abbandonando il celebre monumento. Qualcuno ha anche filmato la scena.

Per l'Adoc (l'associazione nazionale per la difesa e l'orientamento dei consumatori), si tratta di «un danno questo grave all'immagine di Roma e all'arte. Invitiamo il ministro Brunetta a prendere provvedimenti verso il personale responsabile, è con comportamenti simili che l'immagine di Roma viene infangata»