

DONNE E POTERE NELLE IMPRESE

Qualcuno lo ha definito un "tetto di cristallo", una barriera psicologica impercettibile e trasparente destinata a bloccare la carriera della donna; altri - più brutalmente - effetto paternalismo. Ma quale che sia la definizione su cui ci si vuole attestare un dato è certo: l'accesso delle donne alle posizioni di comando, nel mondo del lavoro, resta qualcosa che somiglia ad un tabù. Il discrimine di genere, rispetto all'esercizio del potere e all'assunzione di decisioni, rende accetta l'impiegata, tollerabile la donna quadro, ma ne rifiuta spesso il passaggio nel *top management* dell'impresa. E' come se all'improvviso scattasse un riflesso condizionato, un patto non scritto di esclusione, una sorta di corsa adulterata dove alle dichiarazioni politicamente corrette sul merito subentra, di colpo, la meno meritocratica delle opzioni, quella di genere. Eppure, come segnalano molti ed autorevoli studi, le aziende a *leadership* femminile hanno fondamentali migliori, spingono in alto fatturato e profitti, sono meno predisposte al rischio di insolvenza ed affrontano la crisi con una vitalità e un ottimismo che escono confermati dagli studi e dai dati statistici. In tal senso - come abbiamo più volte ed ostinatamente sostenuto in questo spazio settimanale - la crisi può rappresentare una feconda linea di frattura tra passato e presente, tra società del paternalismo maschile e nuove configurazioni connesse al merito e al superamento del limite di genere. Il dato di partenza, riferito alle donne *manager*, presenta i classici segni di un pensiero tradizionale e conservativo anche laddove le donne sono riuscite a conseguire posizioni dirigenziali e di vertice. Non a ca-

so, come segnalato in uno studio realizzato qualche anno fa, le funzioni di *top management* sono ricoperte in maniera sistematica da figure maschili e la presenza femminile è concentrata in aree funzionali ritenute "più adatte" alle donne - come le risorse umane, le relazioni esterne, e l'amministrazione, finanza e controllo - ritenute sostanzialmente estranee ad ambiti quali la produzione, le aree tecniche, gli acquisti e la logistica. La crisi con ogni probabilità stravolgerà nel profondo questa "divisione all'origine del lavoro", aprendo la strada a soluzioni creative in cui sarà vagliata la capacità delle donne ma-

nager di subentrare agli uomini nelle posizioni di vertice, offrendo un contributo importante alla risoluzione della crisi. Come sindacato sappiamo di aver rappresentato, storicamente, gli interessi dei soggetti più deboli, dei lavoratori e delle lavoratrici che, di rado, vivono la propria fatica nel posto di lavoro come volano di carriera e di ascesa nella piramide sociale. Ma oggi, come donne e sindacaliste della Cisl, dobbiamo leggere la discriminazione di genere a tutto tondo, con la consapevolezza che un ingresso massiccio di donne nelle posizioni di *top management* delle aziende può rappresentare un'

opportunità complessiva per tutte le donne e per lo stesso movimento sindacale. Perché ciò significa sperimentare un'innovazione capace di estendere i suoi benefici in ogni piega della società con un effetto orizzontale e verticale di femminizzazione della società. Riscrivere le mappe del potere femminilizzandolo, sviluppare nuovi metodi di governo dell'impresa, portare la conciliazione nelle sfere più alte di un nuovo management femminile, vuol dire aprire spazi di contrattazione e fare del *mainstreaming* di genere un'esperienza capace di oltrepassare le definizioni teoriche e le dichiarazioni di princi-

pio. Quello che serve e che dovrebbe essere messo all'ordine del giorno è "un patto tra le produttrici" che abbia come obiettivo un'inedita intesa di genere capace di andare oltre le differenze sociali, di posizione e di potere e finalizzata alla creazione di una struttura sociale fondata sul superamento di modelli culturali ed organizzativi che paiono sempre meno adeguati rispetto alle tendenze e alle sfide della nostra società in fibrillazione. Su questa falsariga un contributo importante può venire da un'analisi di quella che è stata chiamata l'esperienza norvegese. Dal 1° gennaio 2006, le società quotate alla borsa di Oslo sono obbligate a riservare alle donne una parte dei posti di amministratore, con l'obiettivo di raggiungere entro due anni il 40 per cento degli incarichi. La decisione di intervenire direttamente, con sanzioni che vanno fino alla cancellazione dal registro delle società, è arrivata dopo un periodo di prova di due anni, nel corso dei quali le società avevano la possibilità di ottemperare volontariamente. Si tratta di casi limite, di esperienze pilota che non possono essere ricalcate pedissequamente ma che certo costituiscono un punto di riferimento per comprendere come la battaglia per la carriera delle manager non sia solo la sfida di un ristretto segmento di donne ma una mobilitazione di genere necessaria e feconda per tutte.

Liliana Ocmin
Responsabile
Coordinamento
Nazionale
Donne Cisl



CONQUISTE delle DONNE

A MILANO INIZIATIVA DEL COORDINAMENTO: BORSE LAVORO PER SOSTENERE LE VITTIME DI VIOLENZA

Aiutare le donne che si trovano in gravi difficoltà a cambiare vita. E' questo l'obiettivo del progetto "Borse lavoro" promosso dal Coordinamento Donne della Cisl di Milano, in collaborazione con la cooperativa La Grande Casa di Sesto San Giovanni. L'iniziativa è rivolta, in particolare, a persone vittime di violenza domestica o legate al racket della prostituzione che trovano il coraggio di ribellarsi ai loro aguzzini. "La borsa lavoro" spiega la responsabile del Coordinamento, Luigia Cassina - fa parte del percorso di recupero di queste donne, curato dalle operatrici della cooperativa. E' una tappa significativa perché sappiamo bene quanto è importante il lavoro per l'autonomia e l'identità di una persona. Fino ad oggi ne abbiamo erogate quindici". Le borse lavoro durano 6 mesi e vengono svolte in un contesto lavora-

tivo "normale". Le partecipanti hanno la possibilità di ricevere uno stipendio (che corrisponde all'ammontare della borsa) e fare un'esperienza molto utile, anche in prospettiva futura. Per finanziare, il Coordinamento organizza iniziative di vario genere (mercatin, lotterie...) e raccoglie contributi tra categorie e iscritti. Per illustrare il progetto è stata appena data alle stampe un libretto (realizzato in collaborazione con il Coordinamento Donne della Fiba Cisl), che raccoglie sei storie vere di altrettante donne "che ce l'hanno fatta" e due interviste alle responsabili della Casa delle donne maltrattate di Milano e dell'area "Tratta" della Caritas ambrosiana. Il tema della prostituzione è particolarmente d'attualità. Ogni giorno si stima che 2.000-2.500 ragazze straniere si "vendano" tra la città e la provincia. "Il gruppo più numeroso - spiega suor Claudia Biondi, della Caritas - è costituito dalle nigeriane, seguono le albanesi e le rumene. Ora stanno spuntando anche le cinesi, mentre sono in diminuzione le sudamericane e le italiane". Chi volesse sostenere il progetto del sindacato può farlo versando una donazione sul conto: *Iban IT19J055840160400000005937*, Agenzia 4 Venezia Bpm - causale: sostegno borse lavoro Coordinamento Donne Cisl Milano, info tel. 02-20525216.

Mauro Cereda



(A cura di Silvia Boschetti)

DENUNCIA UE: I GOVERNI NON FANNO ABBASTANZA CONTRO L'OMOFobia

Molestie a scuola, aggressioni, maggiori rischi di licenziamento nelle aziende, e in generale una vasta e sistematica discriminazione: secondo un rapporto dell'Unione Europea gli omosessuali sono vittime di numerose forme di violenza e i governi sinora non hanno fatto abbastanza per combattere l'omofobia. Anzi, aggiunge il rapporto, in alcuni paesi come Italia, Bulgaria, Cipro, segnali "ostili" nei confronti degli omosessuali sono venuti proprio da settori del mondo politico. Questi, in sintesi, i risultati di una ricerca presentata dall'Agenzia dei diritti fondamentali della Ue che dimostra come un numero sempre crescente di lesbiche, gay e omosessuali "siano vittime di discriminazione, intimidazione e molestie a volte anche di aggressioni fisiche".

AFGHANISTAN: UNA NUOVA LEGGE LEGALIZZA LO STUPRO CONIUGALE

Le Nazioni Unite stigmatizzano il voto di una legge in Afghanistan che legalizza lo stupro coniugale in base alla legge scita sulla famiglia. Il testo (non ancora pubblicato) è stato firmato dal presidente Karzai e rende legale lo stupro del marito nei confronti della moglie, ovvero obbliga le donne a "concedersi" al marito senza opporre resistenza, vieta alle donne di uscire di casa, di cercare lavoro o anche solo di andare dal medico senza il permesso del consorte e fida la custodia dei figli esclusivamente ai padri e ai nonni. Infine il testo tacitamente permette il matrimonio di bambine e assicura agli uomini maggiori diritti in materia di eredità.

LIVORNO: UNA CASA PER AIUTARE LE DONNE SFRUTTATE

Aiutare le donne immigrate, vittime dello sfruttamento della prostituzione, ad uscire dalla condizione di schiavitù in cui sono costrette, favorendo il loro reinserimento nella società. Questo l'obiettivo del protocollo d'intesa sottoscritto dalla Provincia e della Diocesi di Livorno.

A MODENA UNA CAMPAGNA CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

Parte oggi a Modena e dal 7 aprile nella provincia, una campagna capillare contro la violenza alle donne organizzata da Comune e Provincia in collaborazione con il Centro Documentazione Donna. L'immagine simbolo è quella di una giovane donna che non si lascia intimidire, ma anzi blocca la mano maschile che si sta avventando contro di lei, con una scritta, anche in inglese e in francese: "Giù le mani! La forza della denuncia, la debolezza della violenza".

A cura del
Coordinamento
Nazionale
Donne Cisl

www.cisl.it

coordinamento
donne@cisl.it

telefono
06 8473458/322