

**/ SULLA PARITÀ DI DIRITTI DI UOMINI E
DONNE NEL MONDO DEL LAVORO**

/ 37

INPUT 6



La **dott.ssa Ulrike Ley** è sociologa ed era un tempo la responsabile del personale di un'impresa. Vediamo quali sono secondo lei gli ostacoli che devono affrontare le donne per fare carriera.

Signora Ley, perché le donne hanno bisogno di un coaching per fare carriera?

Nelle istituzioni e nelle imprese ci sono tuttora delle strutture profondamente radicate. Gli uomini occupano i vertici e scelgono a loro volta uomini. Ciò rende molto più difficile per le donne raggiungere posizioni dirigenziali. Tutti gli sforzi fatti per seguire il principio della libera scelta sono falliti. Pertanto è arrivato il momento di prevedere delle quote rosa finché le donne non saranno rappresentate in misura adeguata.

Come coach Lei interviene meno sulle strutture, quanto sul comportamento delle donne.

Innanzitutto sono i comportamenti degli uomini a frenare le donne. Le donne entrano in un campo in cui vigono le regole degli uomini. Gli uomini giocano a calcio, mentre le donne arrivano con le loro regole da tennis, pensando di poter giocare. Non può funzionare così. Per prima cosa le donne devono conoscere le attuali regole del gioco e perseguirle.

Le donne devono quindi giocare a calcio?

Ormai le donne sono delle calciatrici di successo. Le regole sono sempre le stesse. Ma il calcio femminile è diverso. Le donne giocano in modo più lento e meno aggressivo e vincono. Le donne devono

conoscere le regole, ma possono attuarle anche in modo diverso.

Cosa devono imparare prima di tutto?

È importante che sappiano “vendere” le loro prestazioni. In genere le donne pensano che basta essere capaci per essere riconosciute come tali e venire promosse. Sbagliato! Devono rendere pubbliche le loro prestazioni. L'attesa silenziosa è la strategia sbagliata: le donne devono alzare il braccio e dire: lo voglio.

E perché non lo fanno?

Perché sono civilizzate, si trattengono e confidano nelle loro prestazioni per le quali vengono anche premiate. A scuola hanno i voti migliori, ottengono diplomi con votazioni più alte, ma la carriera non è solo prestazione. Contano anche altri fattori.

Lei lavora anche con il linguaggio del corpo – perché è così importante?

Gli uomini si fanno spazio. Si siedono e occupano tutto il tavolo con i loro raccoglitori, cellulari e portatili e allungano le gambe, perché sono convinti che lo spazio appartenga a loro. È una dimostrazione di potere. Le donne si fanno piccole. È importante rendersi conto anche di questo.

Evidentemente le donne spesso non sanno nemmeno godersi il loro potere – perché?

Quando gli uomini giungono al vertice vengono apprezzati e corteggiati. Le donne vengono viste con occhio molto critico, dagli uomini e dalle donne. Fondamentalmente possono solo sbagliare. Il peggio è che spesso viene messa in dubbio la loro femminilità. Si cercano molto i difetti. Alle donne vengono continuamente inculcati sensi di colpa.

Sensi di colpa per cosa?

Ad esempio di occuparsi troppo poco dei loro figli. Diversi studi dimostrano invece che non è affatto un problema per i bambini se hanno una buona assistenza. In Germania il termine “Rabenmutter” (madre snaturata) è ancora molto in uso. In questi



casi è molto utile parlare con altre donne. Oppure a volte bisogna anche distaccarsi da madri, suocere e amiche.

Come si potrebbe migliorare l'immagine delle donne di successo all'interno della società?

Nei miei workshop scopro di continuo che le giovani donne prendono Angela Merkel come esempio, anche se non condividono la sua politica, ma è un esempio di come la donna possa arrivare a questa posizione. Abbiamo bisogno di tanti altri esempi che rappresentino vari modi di vita. Ci vuole diversità. A me piacciono ad esempio le donne che non girano in completo giacca pantalone. In Francia le donne manager si vestono in modo diverso, dando più peso alla femminilità tradizionale. Guardi ad esempio Christine Lagarde.

Le donne sono felici di ricevere il posto e scoprono solo dopo che potrebbero averlo ottenuto perché erano troppo economiche. Si aggiunga che le donne trovano spesso assurdo contrattare sulle cifre quando si parla di stipendi annuali da 300.000, 500.000 euro e oltre. Le donne sono convinte di non avere bisogno di così tanti soldi. Ma il punto è contrattare uno stipendio che sia adeguato per la posizione ricoperta. Per gli uomini è ovvio trattare per ottenere queste cifre e sono convinti che ne abbiano diritto. Le donne su questo punto sono ambivalenti. Per gli uomini è un gioco. È uno sport che prendono sportivamente. Per le donne questo è insolito, lo prendono sul serio e in maniera troppo personale. Prima di andare ad un colloquio di lavoro, le donne dovrebbero informarsi bene su quanto valga la posizione in euro, fare una richiesta corrispondente e contrattare in modo professionale.

Perché le donne manager guadagnano comunque meno degli uomini e cosa si può fare per cambiare questo fatto?

Tratto da: Dr. Ulrike Ley im Interview, 22 agosto 2013, versione breve, Heinrich-Böll-Stiftung, www.boell.de/de/node/277688

/ QUESITO [2]

“La carriera non è solo prestazione. Contano anche altri fattori.” Commenta questa tesi.

/ QUESITO [3]

Suddividi gli ostacoli alla carriera nominati nell'intervista per settore: condizioni sociali, strutture nelle imprese e cause da attribuire alle donne stesse.

/ QUESITO [4]

In quali punti concordi con la signora Ley? Quali affermazioni invece non condividi? Esistono anche altri ostacoli che non sono stati nominati?

/ QUESITO [5]

Discutete in classe su cosa vada cambiato nella società, nelle imprese e nelle donne stesse affinché in futuro le dirigenti donne siano una cosa naturale in Germania.

Fonte: Horst 2013

Letteratura

- / Horst, Clair (2013). Geschichten aus dem Alltag (Interview). „Wenn ich nur gut bin, wird alles gut“, in: böll Thema 2, 2013 Wie frei bin ich? Lebensentwürfe in Bewegung. http://www.boell.de/sites/default/files/Boell_Thema_13-2.pdf.pdf (03.01.2017).

- / Arbeitsblatt 1 (2010). Frauen und Männer: Gleiche Rechte – Gleiche Chancen? Antidiskriminierungspädagogik, Sachsen: VS Verlag. <https://www.yumpu.com/de/document/view/16921144/arbeitsblatt-1-frauen-und-manner-gleiche-rechte-gleiche-/3> (03.01.2017).
- / Bender, Justus (2010). Geschlechterdebatte. Frauen sind besser, Männer gewinnen, in: ZEIT Campus 02/2010. <http://www.zeit.de/campus/2010/02/studium-maenner-frauen/komplettansicht> (03.01.2017).
- / Franzke, Bettina (2010). Berufswahl heute: Geht es auch weniger stereotyp? Genderaspekte in der Berufswahl und Berufsorientierung. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/01_BF_Gender_in_Berufswahl_und_Berufsorientierung.pdf (03.01.2017).
- / Horst, Clair (2013). Geschichten aus dem Alltag (Interview). „Wenn ich nur gut bin, wird alles gut“, in: böll Thema 2/2013 Wie frei bin ich? Lebensentwürfe in Bewegung. http://www.boell.de/sites/default/files/Boell_Thema_13-2.pdf.pdf (03.01.2017).
- / Jugend und Bildung (2013). Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Stiftung Jugend und Bildung in Zusammenarbeit mit dem BMAS; 10/2013 http://www.jugend-und-bildung.de/webcom/show_article.php/_c-536/_nr-15/i.html (03.01.2017).
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 13 03/2016. Occupazione in provincia di Bolzano 2015, Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige.
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT ((2016). astat info 84 12/2016. Scuole secondarie di II grado. Anno scolastico 2016/17, Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige.
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 41 06/2016. Corsi a tempo pieno e per apprendisti nelle scuole professionali 2015/16, Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige.
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 37 05/2016. Occupati e disoccupati 2015, Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige.
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT (2016). astat info 01 01/2016. Studenti altoatesini nelle università italiane e austriache 2013/14, Bolzano: Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige.
- / Leicht, René / Lauxen-Ulbrich Maria (2006). Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten: Alles noch beim Alten? Baden-Württemberg. http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/paper_vortrag20060622.pdf (03.01.2017).
- / Leitner, Andrea (2001). Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs47.pdf> (03.01.2017).
- / Simon, Theresia / Teske, Irmgard / Walz, Hans (2007). Sex und Gender, ein Lehrbuch von Studierenden für Studierende, Weingarten: Hochschule Ravensburg-Weingarten.
- / Spada, Alessandra (edito da)/Cossetto, Milena/Huber, Marlene/Lösch, Verena/ Kapferer Norbert (2008). Vote for Women. La storia delle donne dall'antichità al presente. Catalogo della mostra, Italia: Commissione provinciale per le pari opportunità – Ufficio donna.
- / Vogliotti, Silvia / Mastrone, Moira (2016). Nel labirinto di cristallo. Le lavoratrici altoatesine nel settore privato tra posto fisso, lavori precari e carriera. 4° edizione dell'indagine sulla situazione occupazionale delle donne nelle grandi imprese altoatesine – Biennio 2014/2015. Bolzano: Istituto Promozione Lavoratori. <http://afi-ipl.org/it/veroeffentlichungen/nel-labirinto-di-cristallo/> (03.01.2017)

Link e letteratura di approfondimento:

- / Gender-Pay-Gap (in inglese): Commissione europea/Giustizia/Uguaglianza di genere:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm
- / Lehrer-online (in lingua tedesca): Gesellschaftlicher Wandel: Rollenbilder der Frau:
<http://www.lehrer-online.de/jubilaeumsjahr-2014-rollenbilder-der-frau.php>
- / Magazin online (in lingua italiana):
<http://www.ingenere.it/>
- / Sito dell'IPL | Istituto Promozione Lavoratori, pagina Gender e Conciliazione:
<http://afi-ipl.org/it/tematiche-di-ricerca/gender-e-conciliazione>
- / Commissione provinciale per le pari opportunità:
<http://www.provincia.bz.it/pariopportunita/default.asp>
- / Istituto provinciale di statistica ASTAT:
www.provinz.bz.it/astat
- / Hans Böckler Stiftung sul tema Gender: uomini e donne (in lingua tedesca):
http://www.boeckler.de/themen_33715.htm
- / Hans Böckler Stiftung sul tema Diversity e Conciliazione (in lingua tedesca):
http://www.boeckler.de/themen_35508.htm, http://www.boeckler.de/themen_33040.htm