

Lo sviluppo manageriale al femminile: il potere di cambiare

di Mariacristina Galgano*

OGGI IL TEMA DELLA DIVERSITY è di grande attualità nel mondo delle aziende. A differenza di ciò che avviene nel mondo statunitense, in cui il tema è declinato in modo esteso a ogni tipo di diversità, nelle aziende italiane è ancora inteso come *gender diversity*. Come accrescere la capacità, dell'azienda e del management, di valorizzare la differenza come diverso modo di affrontare la vita professionale tra uomini e donne? Su questo fronte numerose ricerche attestano che resta ancora molta strada da fare.

Da molti anni svolgo attività di formazione per preparare le donne ad assumere importanti ruoli manageriali in azienda. Per questo motivo vorrei focalizzarmi sul ruolo fondamentale che queste devono e possono giocare per far sì che all'interno delle imprese ci sia non solo maggiore attenzione, ma anche più apprezzamento della diversità di cui le donne sono portatrici.

“Per cambiare gli altri, devi cambiare prima di tutto te stessa”: un motto fondamentale che dovrebbe guidare il processo di sviluppo manageriale al femminile. Non significa far ricadere sulle donne la colpa per l'assenza di attenzione alla diversity, ma modificare il proprio modo di vedere – spesso un po' limitante – il proprio ruolo e le potenzialità per focalizzare l'attenzione sul potere che le donne hanno per poter cambiare le cose.

È d'obbligo chiarire il significato attribuito alla parola “potere”: la capacità di influire su ciò che avviene attorno a noi, sul mondo esterno. In quest'accezione il potere delle donne non è trascurabile. Prendiamo ad esempio il “potere” di cambiare la mentalità corrente, la percezione comune del ruolo delle donne all'interno della società e del mondo del lavoro a causa del quale sono negati ruoli di responsabilità.

Su questo fronte che possibilità hanno le donne di cambiare le cose? È inevitabile ricordare che tutti gli uomini, le giovani leve, gli attuali e futuri manager d'azienda sono stati allevati da donne. Sono donne gran parte delle insegnanti che curano l'educazione e forgiando la cultura dei piccoli che diventeranno manager a diversi livelli. La possibilità per le donne di poter cambiare la mentalità corrente, di incidere sui modelli mentali penalizzanti, è enorme. Proprio nel momento in cui si è maggiormente plasmabili e si riceve un imprinting che sarà difficile da rimuovere, ci troviamo nelle mani di una donna. Grande la possibilità di un'azione capillare e potente che cambi molti dei nostri schemi mentali e porti a una maggiore attenzione alla diversità. Vi sono donne che oggi hanno raggiunto posizioni di responsabilità che possono stimolare una giusta valorizzazione del potenziale femminile. Possono agire dalla loro posizione di vertice, affinché i sistemi di valutazione e l'organizzazione interna non penalizzino le donne escludendole da un sano e trasparente percorso di crescita.

Perché allora tutto questo ancora non avviene? La mia risposta è che oggi le donne non hanno ancora piena consapevolezza dell'enorme potere di cambiare le cose che esse avrebbero come gruppo. In questa parola risiede un'altra delle cause della mancata abilità di esercitare questo potere: la capacità estesa di fare gruppo. Spesso viene inteso come capacità di fare gruppo tra simili, donne che svolgono lo stesso ruolo o vivono la medesima situazione. Ecco il sorgere di network tra mamme, associazioni professionali o altre numerose e utilissime aggregazioni che però da sole non sono sufficienti a esercitare quell'enorme potere in mano alle donne. Ciascun “gruppetto” combatte la sua battaglia senza rendersi conto della forza d'urto che potrebbe avere come gruppo più esteso: tutte le donne, a prescindere dal ruolo che svolgono, unite per portare avanti questo importante cambiamento culturale di cui la società e le aziende hanno un tremendo bisogno.

Solo quando questa alleanza tra donne verrà estesa e diventerà interprofessionale, potrà avere un impatto decisivo e determinante per far evolvere aspetti ormai obsoleti della nostra mentalità, preservando quelli di valore. Per fare questo occorre un forte cambiamento di mentalità da parte delle donne. Il tema della formazione diventa centrale per aiutarle ad acquisire maggiore consapevolezza, avere maggior fiducia in sé stesse, imparare a fare gruppo apprezzando come ricchezza la diversità che c'è fra loro. Questo tipo di formazione, dal taglio esperienziale, dovrebbe essere rivolta a gruppi “misti” di donne con ruoli diversi nella società. In questo modo potrebbe avvenire quella formidabile rivoluzione di cui oggi tutti abbiamo un disperato bisogno e che gioverebbe non solo agli uomini e alle donne, ma anche alle aziende. Per concludere, ecco una bellissima frase di un grande “rivoluzionario”, il Mahatma Gandhi, per ispirarci in questa grande sfida: «*First they ignore you, then they laugh at you, then they fight you, and then you win*». ▽



*Mariacristina Galgano

è amministratore delegato del Gruppo Galgano e responsabile dell'Area Risorse Umane e della Galgano Formazione.