

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

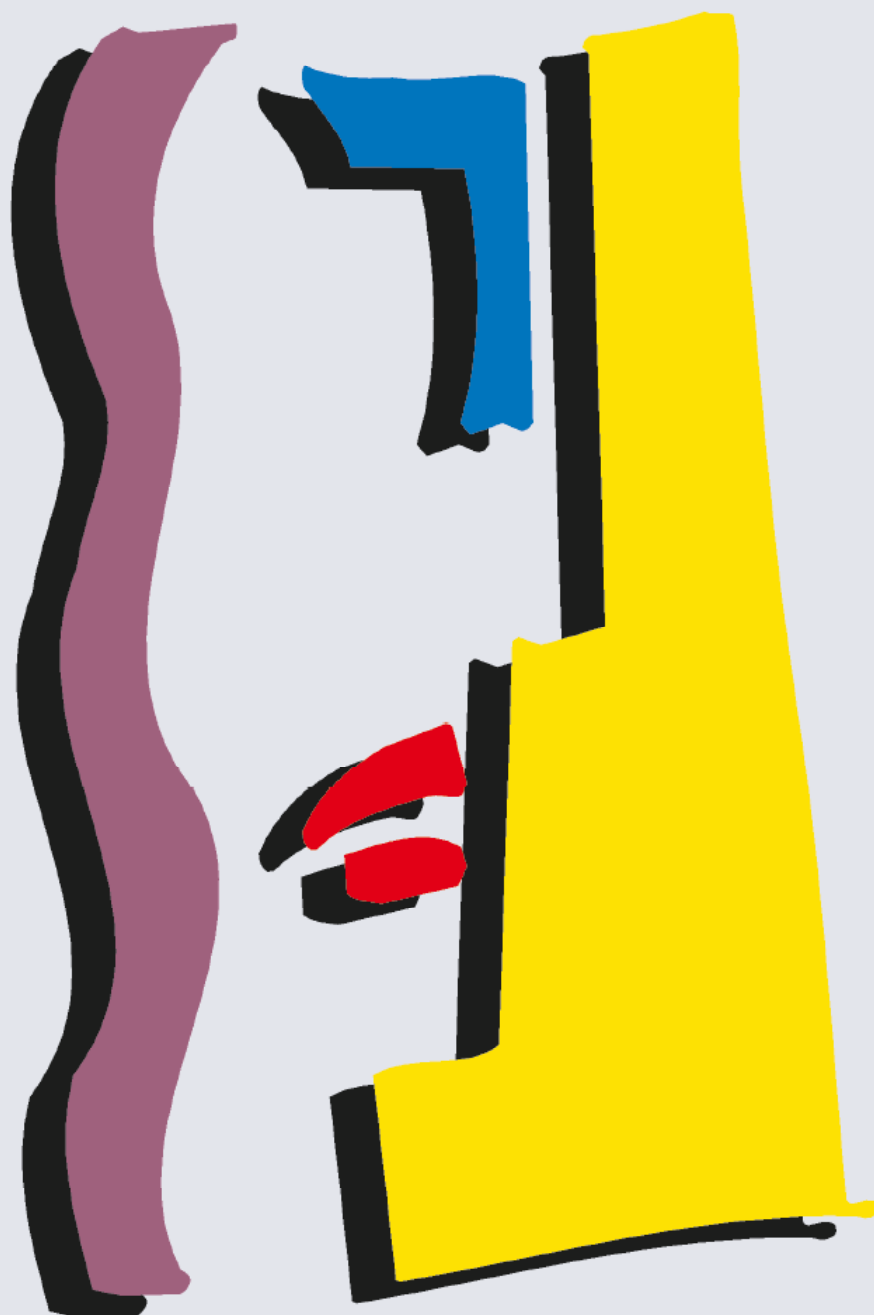
- Il ritratto dell'imprenditore del XXI secolo
- La consulenza di Direzione Aziendale
- Intelligenza artificiale e PMI: qual è la vostra strategia?

MANAGEMENT

- Negoziare non è un "gioco" da ragazzi

SPECIALE DONNE E IMPRESA

- La parità di genere non può più aspettare
- Leadership e intelligenza emotiva: il femminile che premia
- Competenza, valori e merito: così le donne ce la possono fare
- Maternità, accesso al credito e gap culturale: il percorso a ostacoli delle imprese femminili



Editoriale

SPECIALE DONNE E IMPRESA

di Andrea Belloli



Andrea Belloli
Senior Partner

Abbiamo deciso di dedicare lo speciale di questo numero al tema “Donne e impresa” per evidenziare come l’impegno delle Donne nel mondo economico e industriale sia vissuto con passione e dedizione cercando di mantenere nello stesso tempo un equilibrio con il loro ruolo familiare.

Viviamo in un’epoca in cui alle imprese è richiesto lo sviluppo di una cultura orientata alla sostenibilità, all’inclusività e all’uguaglianza e dove valori come una maggiore attenzione all’equilibrio tra la vita lavorativa e la vita privata stanno diventando sempre più importanti.

Valori e obiettivi che non possono prescindere dal raggiungimento della parità di genere che - come si legge nell’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile sottoscritta nel 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l’Italia - “non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace”.

Il gap di genere, insieme a quello territoriale e generazionale, è ancora oggi tra i principali ostacoli alla crescita del nostro Paese. Se è innegabile che, in questi lunghi decenni, la condizione femminile nella società e nel mondo del lavoro sia sostanzialmente migliorata, c’è ancora molto da fare per ridurre il divario tra donne e uomini sul fronte della parità salariale, delle opportunità di carriera, della tutela della maternità.

Di tutti questi temi abbiamo discusso con quattro autorevoli professioniste del mondo imprenditoriale italiano, e qui colgo l’occasione per ringraziarle del tempo che ci hanno dedicato: Margherita Cerretelli (*Presidente dei giovani imprenditori di Confindustria Toscana Nord*), Chiara Cecutti (*esperta di empowerment e leadership femminile*), Maria Chiara Franceschetti (*Presidente di Gefran*), Serena Ranieri (*Presidente di FedermeP*), che ci hanno dato una visione completa e specifica del rapporto tra Donne e Gestione di impresa.

Ringrazio per l’attenzione e vi auguro una buona lettura.

LEADERSHIP E INTELLIGENZA EMOTIVA: IL FEMMINILE CHE PREMIA

*Intervista a Chiara Cecutti, esperta
di empowerment e leadership femminile*



Chiara Cecutti

Chiara Cecutti è autrice di “Multitasking? No, Grazie” (Hoepli Ed.), “Quando il manager è Donna” (Hoepli Ed.) e “Corso Pratico di PNL” (Red Ed.). Ha pubblicato, come esperta di carriera al femminile, sul mensile Millionaire ed è contributor di ForbesItalia.com. Ha curato l’edizione italiana del libro di Kate Burton e Romilla Ready “PNL for Dummies” (Hoepli Ed.) e del libro di Lynn Cooper “PNL per il Business - for Dummies” (Hoepli Ed.). Si occupa da oltre vent’anni di sviluppo manageriale e organizzativo in qualità di Mental Coach, Executive e Behavioural Coach, Team Coach e Team Building Expert, mentre nell’ambito dello sviluppo personale opera come Life Coach e Counsellor.

“Le donne dimostrano ancora grandi difficoltà nel riconoscersi in modelli di donne al vertice, influenti e di potere”. È quanto afferma Chiara Cecutti, esperta di carriera al femminile e autrice di diversi libri, tra cui “Quando il manager è Donna” (Hoepli Ed.), che in questa intervista mette in luce la necessità di superare le barriere culturali e gli stereotipi di genere che ancora oggi fanno sì che una donna per raggiungere una posizione di comando debba dimostrare di valere più di un uomo; per poi riflettere sul ruolo chiave delle caratteristiche tipiche del femminile nell’esercizio di una “leadership diffusa” e sempre più incentrata sull’intelligenza emotiva.

Quali sono le principali sfide che una donna deve affrontare per potersi affermare e raggiungere una posizione di leadership?



Superare gli stereotipi di genere rimane senza dubbio la sfida cruciale da vincere. È a causa degli stereotipi che la donna deve ancora dimostrare di saper fare non solo di più, ma anche meglio degli uomini per raggiungere una posizione di leadership. Finché non cambierà ciò che pensiamo veramente, non cambieranno le barriere. Non a caso, tra gli ostacoli ancora da superare, l’atteggiamento che viene riservato alla maternità, unitamente all’assenza di una flessibilità lavorativa adeguata a conciliare più facilmente lavoro e famiglia, in particolare, purtroppo, nelle PMI. Flessibilità che andrebbe peraltro incentivata e incoraggiata anche per gli uomini, come avvalorato anche dal Family Act, il pacchetto (finalmente) varato dal governo italiano lo scorso aprile, che punta all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per entrambi i genitori, non solo quindi per la donna.

Quanto è alto il rischio che le donne ai vertici si limitino a replicare lo stile di leadership tipico degli uomini?

Considerando quanto la donna deve ancora lottare per



avanzare in misura significativa nella carriera, e che a tutt'oggi le posizioni di comando sono prevalentemente occupate da uomini, il rischio di aderire ed emulare il modello di leadership dominante rimane alto. Il doversi battere con determinazione, porta inoltre le donne a concentrarsi sul dimostrare di avere un quoziente intellettuale, una preparazione e una competenza tecnica elevati manifestando, di conseguenza, una certa intransigenza verso chi lo è meno. La soluzione sta invece nel puntare sulle competenze perso-

nali, relazionali e trasversali in genere, abolendo l'aggressività.

Quali sono, a suo avviso, le principali caratteristiche e punti di forza di un modello di managerialità e di leadership al femminile?

Tendere a una leadership emancipata dal modello maschile tradizionale in favore di una "leadership diffusa", e alla valorizzazione dell'intelligenza emotiva, è, e sarà, sempre più richiesto a uomini e donne. Perciò la messa in

campo di alcune caratteristiche appartenenti più al femminile che al maschile, quali per esempio l'empatia, la capacità di ascolto, la propensione alla mediazione e alla negoziazione, la sensibilità, la capacità di accogliere, l'intuito, la flessibilità e la morbidezza (da non confondere con l'assenza di determinazione, di coraggio o di assertività), sarà sempre più apprezzata e vincente per un leader. Uomo o donna che sia.

Quanto è importante raccontare le storie di donne di successo come fonte di ispirazione e modello di riferimento per tante giovani?

Penso sia fondamentale: le donne dimostrano ancora grandi difficoltà nel riconoscersi in modelli di donne al vertice, influenti e di potere, e a riconoscerle in termini di competenza e adeguatezza. Come dire che spesso noi donne siamo le prime nemiche di noi stesse. E anche in questo caso si tratta di una questione culturale, di stereotipi con i quali veniamo cresciute. Inoltre, l'idea che la donna in carriera non possa essere una buona madre, è anco-

ra estremamente radicata. Ma non è reale. Premesso che la maternità non è un obbligo, raccontare le storie di donne che sono riuscite a conciliare famiglia e carriera è vitale per ispirare e incoraggiare le giovani.

Che ruolo gioca l'empowerment femminile all'interno delle aziende per raggiungere una cultura realmente inclusiva?

Credo sia cruciale. Oggi si parla spesso di empowerment delle donne, e finalmente nel 2021 anche il G20 ha dedicato una conferenza specifica a questo tema, tuttavia l'urgenza è quella di renderla una priorità fattiva nelle imprese. Per fare questo è necessario attuare delle vere e proprie politiche di valorizzazione del talento e della leadership delle donne, non solo di sensibilizzazione. Che, tradotto in termini concreti, significa superare la disparità di valutazione, e fornire realmente le stesse opportunità, attraverso un'adeguata individuazione del potenziale e la realizzazione di specifici piani di sviluppo e di carriera per le donne.