

MISOGINIA, UNO STRUMENTO POLITICO

Il sistema patriarcale radicato nelle aziende permette atti di discriminazione anche inconsapevoli nei confronti delle donne, ma questa battaglia la devono combattere tutti, donne e uomini, per ottenere un obiettivo comune: un mondo del lavoro migliore



Luisa Pogliana
Già Direttrice di uno staff in un grande gruppo editoriale, poi consulente di ricerca sui mercati internazionali, ha lavorato in 18 Paesi di quattro continenti. Ha fondato l'associazione Donnesenzaguscio. È docente alla Scuola Alta Formazione per Donne di Governo. Con Guerini sul tema ha pubblicato diversi libri. L'ultimo: *Una sorprendente genealogia. L'autorità femminile nel management dall'800 a oggi*.

La misoginia non è questione di casi di arretratezza culturale o maschilismo debordante, ma è strumento di un sistema di potere maschile. Molte donne ne sono consapevoli, perché vivono la misoginia su di sé, ma gli uomini in prevalenza non vedono il problema ("noi non discriminiamo") anche in buona fede. È necessario, oggi più che mai, conoscere e riconoscere le dinamiche strategiche della misoginia, perché in conseguenza delle misure anti Covid nel lavoro, la misoginia si è acuita e diffusa anche in forme nuove.

Conosciamo da tempo la misoginia di grande portata, che riguarda carriere e retribuzioni. Bastano pochi accenni per ricordarla.

Le donne nel management, rispetto agli uomini, sono mediamente un terzo a livello di middle management (quadri), nel passaggio a dirigenti si dimezzano, nei livelli più alti si riducono a percentuali di una cifra e quasi spariscono tra AD e Presidenti. La prima linea manageriale resta territorio degli uomini, così la cultura aziendale che lì si forma resta solo maschile e spesso misogina. Ne deriva la sbalorditiva disparità retributiva e di carriera tra uomini e donne, con conseguente abisso di ricchezza posseduta tra i due sessi, come documenta la Banca d'Italia. Ma il divario riguarda tutte le donne. Nei lavori regolati da contratti sindacali la disparità avviene tra

settori produttivi: dove prevale la manodopera femminile la remunerazione media è più bassa rispetto ai settori a prevalenza maschile (come il tessile verso il metalmeccanico). Anche le grandi manager internazionali, pur con retribuzioni vertiginose, guadagnano un terzo meno degli uomini in posizioni equivalenti.

Questo è il punto: il lavoro delle donne vale sempre meno del lavoro degli uomini, e questo lo decidono gli uomini perché stanno nei ruoli dove possono imporre le loro regole.

Il recente moltiplicarsi di politiche di "diversity" nelle aziende non ha comunque aperto alle donne nei livelli di vertice. Perché la posta in gioco è il potere delle élite. E trattandosi di un'élite di uomini, le donne sono tenute fuori. La misoginia è una questione di potere, prima che di sesso.

L'impatto del Covid ha indebolito soprattutto le donne (sono l'85% di chi ha perso il lavoro). Anche perché molte hanno dovuto rinunciare al lavoro per la necessità di occuparsi di più di figli e figlie, per la squilibrata gestione familiare nelle coppie. Anche questa è misoginia.

Approfitando di questo, sono cominciati tentativi di "rimettere le donne al loro posto". In particolare, togliere le manager dai livelli alti, evidente con l'esclusione dalle task force, mentre nelle aziende molte sono state attaccate, con demansionamenti e anche licenziamenti.

“L'essenza della misoginia consiste nella squalificazione delle donne. La discriminazione ne è la conseguenza”

Ma nonostante tutto, le donne non arretrano. Per questo è aumentata la 'piccola misoginia' nel lavoro quotidiano: per frenare le sempre più numerose manager che salgono in alto o cercano di arrivarci. Questa avanzata ha fatto scattare l'allarme.

Fin dagli anni '80, quando nelle corporation americane cominciarono ad arrivare più donne nei livelli alti, fu evidente la dinamica: quando aumentano le persone di un gruppo minoritario "subordinato", come le donne nel management, le ostilità del gruppo dominante – gli uomini – tendono a crescere (Rosabeth Moss Kanter, *Men and Women in the Corporation*, Basic Books, New York, 1977. Ed.It. *Maschile e femminile in azienda*, Edizioni Olivares, Milano, 1988). Per contrastarle non basta aumentare numericamente la presenza di donne nei vari livelli aziendali. Conta il potere di ruolo e l'autorità che si acquisisce, conta avere donne consapevoli nei vertici.

La misoginia nel lavoro quotidiano è fatta di micro-aggressioni, cose molto piccole ma che succedono davanti ad altri, perché viene usata per non perdere o guadagnare potere. Spesso si manifesta in forme ambigue. Per esempio, manipolare il senso delle parole dette: dopo una battuta offensiva, la donna che reagisce è accusata di non capire che si stava scherzando (in realtà si attacca la sua autorevolezza). O la falsa empatia per le 'difficoltà' rispetto alla vita familiare: "Non ti assegniamo questa importante posizione perché con un figlio piccolo sarebbe troppo pesante" (così la si esclude da un passaggio di carriera). I problemi grandi nascono anche da piccoli atti.

Dalla misoginia quotidiana è giusto e necessario difendersi: rispondere, non lasciar passare, ironizzare, prendersi il diritto di chiudere le situazioni. Ognuna può trovare il modo più adatto a sé,

soprattutto parlando e confrontandosi con altre donne (molto utile è l'articolo di una top manager su questi aspetti: Piccolo manuale contro la misoginia in ufficio, *Persone&Conoscenze*, n°148, ottobre-novembre 2020, ESTE). Ma l'essenza della misoginia richiede di andare anche oltre queste contingenze.

L'essenza della misoginia, del sessismo, non consiste nella discriminazione, ma nella squalificazione delle donne. La discriminazione ne è la conseguenza. Svalutare, sminuire, ignorare, mira a indebolire le donne. Attaccarne il valore serve per farci stare male, avere dubbi su noi stesse, arretrare. Per tenerci fuori dai loro territori. Smascherare questi attacchi è indispensabile, ma

lo è altrettanto essere consapevoli della reazione profonda che suscitano in noi. L'attacco svalutativo è efficace solo se riesce a ferirci, se ci sentiamo effettivamente deboli, non all'altezza. Restare consapevoli del nostro valore ci sottrae a questi effetti. E ci rende capaci - anche quando ci colpiscono gravemente nella nostra posizione - di riprenderci, continuare a fare quello che riteniamo giusto, dove è possibile. Se le persone migliori quando sono sotto attacco scappassero, si ritirassero, mettessero in dubbio le proprie capacità - ➤

“Non è risolutivo reprimere le manifestazioni di misoginia se si lascia intatto il contesto che le origina”

tà, il sistema continuerebbe facilmente a fare quello che ha fatto finora.

Questa consapevolezza apre una visione strategica: se la misoginia è uno strumento politico a difesa di un sistema di potere maschile, dobbiamo andare alla radice.

Non è risolutivo reprimere le manifestazioni di misoginia se si lascia intatto il contesto che le origina. Un contesto vecchio, superato, perché incompleto e inadeguato ai cambiamenti drastici avvenuti. Le pratiche e le politiche aziendali di molte manager sono già un pezzo di questa necessaria trasformazione. “La

trasformazione va alla radice, è irreversibile perché cambia la disposizione della mente” (Annarosa Buttarelli,

Filosofa, fondatrice della Scuola di Alta Formazione per Donne di Governo, autrice del libro *Sovrane. L'autorità femminile al governo*, Il Saggiatore, Milano, 2013).

Denunciare la misoginia nei suoi

effetti profondi possono farlo solo le donne perché la vivono, sanno di essere private di qualcosa, di non essere rispettate. Ma cambiare il sistema di cui è strumento non può venire solo dalle donne e da qualche uomo equanime. Dobbiamo farlo donne e uomini insieme. Uomini che non si adattano a un modello manageriale di potere personale e di sopraffazione ci sono e non sono pochi.

L'alleanza che vogliamo dagli uomini non è solo una collaborazione per togliere di torno un po' di comportamenti tossici o mettere in campo la loro personale non-misoginia. Cerchiamo un'alleanza con un obiettivo molto alto: credere nelle nostre capacità, nel nostro contributo che mette in discussione un secolare privilegio degli uomini. Perché danneggia tutta l'azienda. Il mondo del lavoro e del management non è più un mondo di soli uomini. Le donne hanno cambiato molto e stanno tracciando il cammino per un mondo del lavoro dove tutte e tutti possono ritrovarsi, stare meglio e far funzionare meglio le aziende. Non basta fare più spazio alle donne e alla loro differenza. Agli uomini, tutti, chiediamo di vedere e partecipare a quello che stiamo già mettendo in atto: un mondo nuovo che prevede la libertà delle donne nel lavoro e nel management, un mondo che non può esistere senza le donne e la loro visione, e senza cambiare il lavoro per tutti e tutte. Agli uomini chiediamo di essere parte di questa trasformazione. ■