

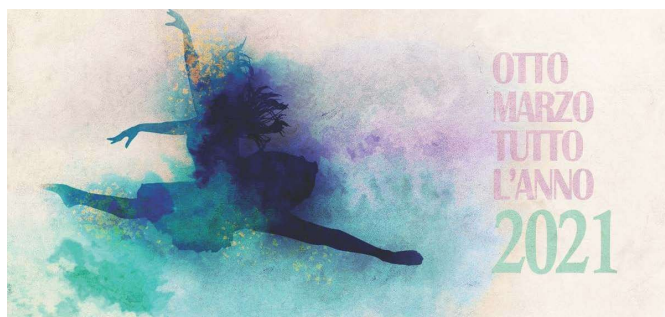
IL PORTALE DELLE DONNE DONNE IERI OGGI E DOMANI

[Home](#) » [Attualità](#) » [8 MARZO TUTTO L'ANNO](#) »



Donne e smart working tra opportunità e boomerang

di **Luciana d'Ambrosio Marri*** 12 marzo 2021



*Sociologa del lavoro, consulente in Gestione, Formazione, Sviluppo delle Risorse Umane, Benessere Organizzativo, Diversity Management. Coach e counselor. Comitato Scientifico Stati Generali delle Donne.

www.lucianadambrosiomarri.it

Ormai la parità è priorità – come tutti i numeri, le ricerche e gli esperti di varia estrazione e di entrambi i generi sostengono e dimostrano da tempo – e il 2020 e il 2021 hanno stravolto il mondo e la vita quotidiana di tutti per fronteggiare il Covid 19, ma qui focalizziamo l'attenzione sullo stravolgimento della vita delle donne e dello smart working, fatto che però non riguarda solo le donne, ma la società tutta.

Le donne sono all'incirca la metà della popolazione italiana, ma la media di quelle che lavorano è al di sotto della media europea e questo è un problema, fosse già "solo" perché con questo vuoto nel mondo del lavoro il Paese perde il 7% del Pil, secondo Banca d'Italia e l'Unione Europea.

Con la drammatica pandemia, quello che sembrava prima un modo originale e raro di lavorare, osteggiato dai più, guardato con perplessità da molti, praticato da pochi, è diventato prassi che ha coinvolto di colpo milioni di persone: improvvisamente a casa davanti a un pc, senza di fatto orari di lavoro, con problemi diversi e su più livelli, da quelli di connessione a quelli di spazio casalingo a quelli perfino di look.

In pratica oggi, oltre al Covid 19, uno spettro si aggira per il mondo, non solo per l'Europa: lo smart working!

Molti, un po' troppi e con poco approfondimento o – a seconda dei casi - notevole ottusità, hanno segnalato che lo smart working è utile alle donne per poter conciliare (ancora!) il lavoro con l'accudimento di figli o parenti o di entrambi, un po' come coloro che purtroppo

continuano a pensare al part-time, e ai motivi per favorirlo, con la stessa logica. Potrà sembra follia alla luce di quello che è successo in questo periodo in Italia, ma lo smart working se ben organizzato può essere bello, comodo, stimolante e motivante. Smart working, infatti, non significa lavorare solo da casa, significa lavorare ovunque, dove si preferisce e andare in ufficio, ad esempio, due volte alla settimana, sulla base dell'accordo in proposito con l'azienda di cui si fa parte. Questa non è teoria: questo è ciò che accade in molte realtà aziendali anche italiane che vogliono, possono e sanno organizzarsi in questo modo e che investono nella formazione dei dipendenti per sostenerli rispetto al benessere personale e organizzativo, all'engagement, alla qualità del clima di lavoro e della vita, e alla alimentazione delle competenze che, oltre quelle tecniche e digitali, servono per lavorare a distanza. Mi riferisco a quelle che si chiamano competenze trasversali, o soft skill.

Lavorare on line con capi, colleghi e collaboratori, significa impostare le relazioni professionali sulla fiducia, ragionare per obiettivi rispetto anche alla gestione del tempo e rivedere la cultura della delega e del controllo, che non può più essere "ad alito sul collo" delle persone ma deve necessariamente basarsi su un monitoraggio responsabilizzante e fiduciario. Ciò significa sviluppare competenze fondamentali a qualsiasi livello gerarchico. Lavorare smart, cioè agile e intelligente, può andare a vantaggio della collettività anche per un maggiore equilibrio tra sostenibilità, inquinamento, costi aziendali e sociali sostenuti-risparmiati, e qualità della vita. Ciò senza andare a scapito delle relazioni professionali che, oltre che on line, devono essere curate attraverso una continuità ciclica in presenza, perché gli essere umani hanno bisogno di esprimere la socialità e vivere l'appartenenza - al gruppo e alla comunità lavorativa - anche nel luogo di lavoro e nelle sue più variegate dimensioni. Nutrire la propria motivazione, d'altronde, passa anche attraverso il cibo della socializzazione e delle relazioni informali nel contesto lavorativo, passa anche attraverso la ricerca di senso di sé e del proprio lavoro nella interdipendenza dagli altri in azienda, piccola, media o grande che sia.

Se questo riguarda sia gli uomini che le donne, allora perché nel titolo dell'articolo ho accennato alla possibilità che lo smart working si trasformi in boomerang per le donne? Se la pandemia ha messo in crisi la cultura manageriale tradizionale e ha messo in crisi lo Stato italiano sul come far fronte all'emergenza e all'emergenza in primis sanitaria e poi economica, è anche vero che la cultura dello Stato e dei governi verso le donne non si è messa in discussione più di tanto, anzi. Su questo, al di là delle parole, pare sia diffusa una certa pericolosa imperturbabilità... E ciò ha invece una forte incidenza anche su come uscire dalla crisi economica. In tutto il mondo le donne hanno dovuto aumentare le ore di lavoro non pagate, e devono spesso abbandonare il lavoro per seguire i figli minori in DaD - Didattica a Distanza. Insomma, la situazione è diventata talmente drammatica per le donne in termini sociali ed economici che questo periodo di crisi è stato chiamato SHECESSION, perché le donne sono state le più colpite in quanto più occupate nel settore dei servizi. Infatti, il settore dei servizi ha risentito più di ogni altro della pandemia, a differenza di quanto accadde nella crisi del 2008 - cosiddetta HECESSION - perché coinvolse soprattutto gli uomini, maggiormente presenti nel settore della manifattura, all'epoca più colpito.

Uno studio del MIT evidenzia che la maggior parte delle persone che prima erano impiegate, attualmente lavorano da remoto. E' vero che in tal caso aumenta la produttività ma i dati dicono anche che quelle donne che hanno la possibilità di mantenere il lavoro, hanno comunque un futuro di maggiore difficoltà riguardo lo sviluppo di carriera che porterà a ulteriore peggioramento dei gap retributivi.

In un Paese come il nostro, poco dotato di welfare e per nulla lungimirante, lo smart working forzato ha significato per molte donne un ripiego e spesso anche la premessa per la fine del proprio lavoro, ha implicato essere impegnate su più obiettivi

contemporaneamente, inerenti lavoro, figli, famiglia, coppia, ha implicato vivere molto più di prima sotto pressione, portando alla luce quanto poi sia da sfatare il mito del multitasking femminile. Infatti, secondo molti studiosi, siamo ormai talmente interconnessi, e sottoposti a pressioni che sollecitano attenzioni differenti su dimensioni diverse, che le nostre reti neuronali non ce la fanno più: quindi se alcune si attivano, altre si spengono e subentrano le distrazioni digitali perché diminuisce la nostra capacità di concentrazione e la mente rallenta.

Molte sono le aziende italiane dove, pre-pandemia, erano già coltivate e diffuse la cultura della valorizzazione delle differenze - Diversity & Inclusion Management – l'intelligenza gestionale, la capacità organizzativa e un buon engagement delle persone dipendenti, e questi fattori hanno favorito non solo capacità di reazione agli effetti del Covid-19 sul piano dell'organizzazione del lavoro anche in smart working, ma hanno anche rinforzato la sensibilità dei vertici aziendali nel trovare nuove strade di sostegno ai dipendenti sia come genitori e sia come persone che dovevano fronteggiare diverse situazioni di disagio familiare e di altra natura. Purtroppo però questi casi d'impresa non sono la normalità! Né le aziende possono tout court sostituire lo Stato.

Di fatto, finché il lavoro di cura è affidato solo alle donne anziché alla collettività attraverso un welfare degno di questo nome e attraverso la rivisitazione culturale e concreta dei ruoli inerenti la genitorialità, le donne si troveranno sempre peggio con carichi di lavoro e di cura gravosi e sempre meno sostenibili, optando - come spesso succede - per mantenere quelli di cura, rinunciando così al lavoro. E' evidente che su questa strada l'Italia continuerà a non essere un paese per donne.

Il punto non è dunque solo l'uguaglianza dei diritti e la condivisione della genitorialità e del lavoro di cura: è favorire la maggiore indipendenza economica delle donne, che significa anche maggiore democrazia, oltre che salvaguardia della libertà di scelta delle donne, in qualsiasi sfera della propria vita. Cosa che ad alcuni spaventa e ad altri non fa comodo.

12 Marzo 2021