

FILDIS-DONNE E LEADERSHIP - CNDI Convegno: Modelli di Leadership 15.11.2014

Mi sembra che in questa sala ci sia un grande concentrato di professionalità, di saperi, di consapevolezza, di leadership femminile, che di volta in volta va acquisita, conquistata e riconquistata in una sorta di **formazione permanente**. Ecco quindi che il modello – concetto a me caro per la mia formazione - non è qualcosa di fisso ma può e dovrebbe essere soggetto a modifiche in relazione all'ambiente, alle circostanze, alla composizione del gruppo, agli obiettivi, alle aspettative, ma oserei dire, anche al nostro stesso stato d'animo. A mio avviso però il nucleo centrale deve permanere quello della cura e del rispetto dei rapporti interpersonali. Non perdere mai di vista il riconoscimento dell'altro da sé e della riconoscenza. Imparare a vivere secondo il **principio di realtà**, ad individuare i **miraggi** per trasformare l'"innamoramento" in capacità di **amare, di voler bene**. Il bene per sé e per gli altri.

Per conseguire l'obiettivo occorre riflettere sul proprio **potere intrinseco**, sul concetto stesso di **potere** (*Il desiderio del potere e la paura di possederlo*), sul linguaggio, sull'autostima, sull'assertività, sul proprio rapporto e vissuto rispetto al **denaro**, alle **tecnologie** in uso.

Il 25 novembre è la giornata internazionale contro la violenza sulle donne. Mi sembrerebbe interessante aprire anche lo spiraglio che ci permetta di esaminare e prendere atto della **violenza di alcune donne su altre donne**. Prenderne consapevolezza può contribuire a far scaturisce il bisogno sia di approfondire le modalità per poter "ben comunicare", sia di porre una particolare attenzione alla fragilità, alle anomalie, alla singolarità, al fine di cercare di stimolare il desiderio dell'altro/a da noi alla conoscenza e mobilitare l'amore – l'interesse profondo verso la cultura non come una curiosità effimera. Per dare sostegno alla fatica a desiderare, ad accedere al proprio desiderio, a non perderne il contatto, ci deve essere l'incontro con qualcuno che sia in grado di testimoniare che si può vivere con passione. Mostrare di poter dare un senso alla vita.

Una riflessione attenta e puntuale sulla leadership femminile può e penso dovrebbe interessare tutte le donne a partire dalle giovanissime. Infatti, a mio avviso, non è solo finalizzata al raggiungimento e alla gestione delle posizioni apicali ma alla presa di coscienza profonda e matura del fatto che le donne sono una risorsa positiva mondiale in tutti gli ambiti pubblici e privati sia a livello nazionale che internazionale.

Malgrado le diversità di esperienza, di appartenenza, di lavoro quotidiano e di impegni di studio, in tutte sono presenti i bisogni di sviluppo di competenze necessarie e indispensabili per muoversi nella sfera pubblica e privata.

Queste competenze si possono riassumere nel bisogno di una maggiore capacità di esercizio della propria leadership, l'acquisizione cioè di quella consapevolezza delle proprie forze e qualità che costituisce la premessa indispensabile per l'investimento in energia, intelligenza e determinazione necessarie per affermare i propri progetti e realizzare i propri sogni.

In particolare occorre sviluppare le capacità di: prendere decisioni, negoziare, risolvere conflitti, mediare, guidare gruppi, gestire progetti e risorse, scegliere consapevolmente il percorso di studio e formazione in previsione dei futuri sbocchi lavorativi. Tutto questo si può conseguire attraverso la messa in atto di strategie che valorizzino il bagaglio culturale acquisito di cui le donne sono portatrici, delle loro potenzialità, capacità e possibilità di gestire a tutto campo le loro attività lavorativo-professionali, familiari ed anche ludiche rafforzando il sé profondo fino a raggiungere posizioni di dirigenza nell'ambito lavorativo, professionale, politico, sindacale. Occorre fare emergere e soddisfare anche il bisogno di essere leader di se stesse e contemporaneamente essere leader riconosciute, positive e di successo nel proprio contesto sociale, scolastico-culturale e professionale.

A mio avviso si tratta di un **processo** nel quale occorre gestire le relazioni tra 5 elementi chiave (le abilità personali, le aspirazioni di chi ci segue, la cultura dell'organizzazione in cui si agisce, le aspettative degli interessati, la comunità in cui si opera). Matematica!

Partendo da questi presupposti, **una definizione di leadership, potrebbe essere** : “**una relazione che crea un cambiamento positivo per se e per gli altri**”, **attraverso la motivazione, la condivisione e la corresponsabilità nel raggiungere un obiettivo prefissato (dove chiaramente gli altri fanno ciò senza costrizioni).**

La **Leadership** costituisce quindi un percorso di crescita personale oltre che culturale che non può prescindere dalla presa di coscienza di doversi impegnare al fine di mantenere e potenziare una modalità assertiva. Infatti **l'assertività** è una caratteristica del comportamento umano che consiste nella capacità di esprimere in modo chiaro ed efficace le proprie emozioni ed opinioni senza tuttavia offendere né aggredire l'interlocutore. Essa si può anche delineare come il giusto equilibrio tra due polarità: da una parte il comportamento passivo, dall'altra quello aggressivo.

Alcune delle cause da rimuovere perché non permettono lo sviluppo di una condotta assertiva, possono essere:

- il cattivo apprendimento di comportamenti per eventuali condotte non virtuose delle figure familiari;
- alcune esperienze negative che hanno generato ansia;
- un'educazione troppo rigida che non valorizza la persona e che non le insegna quali sono i suoi diritti oltre che i suoi doveri;
- i preconcetti ed i pensieri irrazionali,
- il radicamento nei propri orizzonti soggettivi con conseguente impedimento di vedute ampie e molteplici.

Per supportare la leadership femminile servono risposte articolate che aiutino a rafforzare il sé profondo e contribuire ad iniziare un percorso di presa di coscienza delle proprie possibilità e capacità. Ma occorre anche sensibilizzare tutti alle differenze di genere, al loro rispetto e alla loro valorizzazione. Sarebbe opportuno aiutare le donne a liberarsi da stereotipi e false credenze, derivanti dall'educazione, che ne limitano ed inficiano l'autostima. Se gli ostacoli non sono superati, è molto difficile che la leadership femminile possa esprimere il suo potenziale.

Occorre quindi creare un ambiente di studio e di lavoro con un buon equilibrio vita-studio-lavoro per uomini e donne. Si tratta di un insieme di misure che vanno a beneficio di tutti e partono dal presupposto che uomini e donne hanno diritto a vivere vite bilanciate. Per le donne l'equilibrio è fondamentale perché su di loro grava attualmente molto più della metà del carico familiare (casa, figli, anziani,...). Se alle donne non è data la possibilità di un equilibrio adeguato fra i vari ambiti, la leadership femminile ha poche probabilità di affermarsi o si afferma a costi personali altissimi per le donne.

L'introduzione del **bilancio di genere** ed anche **l'uso consapevole delle nuove tecnologie** nelle diverse realtà lavorative a partire dalla pubblica amministrazione, può produrre risultati molto positivi. Pensiamo infatti che l'impostazione sistematica dei bilanci in una visione che tenga conto delle esigenze delle donne può costituire un cambiamento radicale, positivo utile all'intera comunità.

A questo proposito sarebbe opportuno che le donne, in un mondo sempre più globalizzato in cui le redini della finanza e dell'economia sono saldamente in poche mani maschili, iniziassero in modo sistematico e capillare ad occuparsi ed approfondire le tematiche economico-finanziarie. Non è possibile prescindere:

- dall'acquisizione della capacità di programmare percorsi adeguati;
- dall'importanza della formulazione di bilanci di genere nelle varie realtà amministrative;

- dal tenere nella massima considerazione la particolare sensibilità delle donne in quanto essa favorisce anche la possibilità che le questioni ambientali e non solo, possano essere fonte di incremento delle risorse economiche e dei posti di lavoro.

Valorizzare l'atteggiamento prudentiale delle donne è molto vantaggioso nei vari ambiti soprattutto nei periodi di crisi ma anche accrescere la possibilità di riconoscere, sviluppare e valorizzare i talenti femminili in modo da far emergere la leadership femminile e non solo quella maschile.

Occorre fare prevenzione sulle giovani generazioni di donne e uomini, sensibilizzando alla diversità e al potere limitante degli stereotipi e dando indicazioni alle giovani donne su come evitare le "trappole" più comuni. La prevenzione è chiave per garantire un supporto strutturale e non episodico alla leadership femminile. A tale scopo è positivo incoraggiare la riflessione, l'auto-consapevolezza e il dibattito sulla leadership femminile nei diversi luoghi di studio e di lavoro per esempio organizzando brevi eventi e **workshop**. Occasione sia di riflessione analitica e sintetica di gruppo sulle tematiche che parlano di temi di genere sia di stimolo alle donne a tenersi aggiornate con letture di libri e blog sull'argomento. Si configura come una esperienza di empowerment

Mentoring: Attività che, insieme al workshop, favorisce l'empowerment femminile in quanto supporta le donne nella ricerca di sponsor e mentori in riferimento all'ambiente in cui si opera (azienda, scuola, università, partito politico, sindacato, associazioni, ..). Il legame mentorship-leadership femminile oltre a rafforzare e sedimentare l'autostima può contribuire ad orientare le scelte in modo consapevole e far emergere potenziali talenti-

Per contribuire all'affermazione consapevole e responsabile delle donne giovani e meno giovani, per non limitarci ad un decalogo di come bisognerebbe comportarsi o di buone intenzioni, per non lasciarle sole di fronte alla fatica della presa di coscienza che permette il fluire continuo delle esperienze, senza fratture fra l'interno e l'esterno di noi, come sul **nastro di Moebius** pensiamo che periodicamente sarebbe opportuno ragionare sul tema della leadership femminile, ma anche maschile, in una sorta di **formazione permanente**, di empowerment che affronti in modo sistematico le seguenti tematiche:

Leadership - assertività, Cenni di programmazione economico - finanziaria, Uso delle nuove tecnologia, Workshop, Mentoring

Considero quindi opportuno avanzare una proposta operativa che consiste nella:

Realizzazione di seminari brevi, anche di una sola giornata, organizzati e diffusi sui vari territori nei luoghi di studio e di lavoro.

La metodologia utilizzata dovrà tener conto dei bisogni specifici, delle realtà locali e prevede un intreccio fra "lezioni frontali" di esperti, possibili mentori, lavori di gruppo-workshop, dibattiti.

Mi piace accogliere e proporre anche l'iniziativa della Libera Università dell'Autobiografia di Anghiari : "Scrittura autobiografica e fragilità esistenziali - La scrittura poetica come dispositivo di cura di sé".

**Gabriella Anselmi
Presidente Nazionale FILDIS**

