

ITALIA

UN "MANIFIESTO" PARA CONSTRUIR LA IGUALDAD

A raíz de una reunión organizada por el diario económico "Il Sole-24 Ore", sobre el tema "Cultura de empresa. Liderazgo al femenino", se ha redactado un documento, suscrito por 500 participantes (en su mayoría altos cargos de grandes empresas, abogadas, fiscalistas, asesoras, representantes de asociaciones de empresarias), que pretende dictar reglas para alcanzar la auténtica igualdad, basándose en la consideración de que «basta ya con las charlas sobre la condición femenina: todas deben contribuir, dentro de su ámbito de actividad, para intentar modificar la cultura social y de empresa; el tema del trabajo y del liderazgo no es un problema de las mujeres, sino de todo el país».

El Manifiesto se articula en doce puntos:

- Votar por mujeres
- Elegir facultades científicas o económicas
- Difundir la cultura de la igualdad
- Atribuir valor a las diversidades
- Modificar la cultura empresarial
- Evaluar con el criterio del mérito
- Comunicar mejor los resultados alcanzados
- Hacer lobby y trabajar en equipo
- Escoger encargos de primer plano
- No adoptar los comportamientos típicos de los hombres
- Esforzarse en compactar en vez de dividir.
- Si se alcanzan posiciones de liderazgo, aplicar los once puntos anteriores.

Los dos primeros puntos se derivan de una autocrítica: si las mujeres votasen por otras mujeres (siempre que lo permita la ley electoral) y se matriculasen en las facultades más requeridas por las empresas (ingeniería, ciencias económicas y materias científicas, más que en letras o medicina/psicología), en la cumbre de la política y de las empresas habría una mayor presencia femenina. Por lo tanto: votar mujeres y matricularse en las Universidades justas.

Las tres reglas sucesivas tienden a incidir en la "cultura formada también por estereotipos sexistas" del país, como los ha venido en llamar La Comisión contra las discriminaciones de las Naciones Unidas, que acaba de acusar a Italia. Así pues: difundir la cultura de la igualdad, desalentando la galantería, que a menudo es discriminadora de hecho; atribuir valor a la diversidad y no al "pensamiento monolítico" masculino; trabajar desde abajo para modificar la cultura empresarial.

En el bloque de reglas siguientes se entrevé el tema de la productividad: evaluar y ser evaluados sobre criterios de mérito; comunicar mejor los resultados obtenidos; aprender a hacer lobby y a

trabajar en equipo. Pero también esforzarse en "eliminar los contrastes en vez de polarizar el debate", según ha sugerido el sociólogo Alain Touraine.

Luego, escoger encargos de primer plano, porque generalmente sirven de trampolín para los altos cargos directivos y, cuando se alcanzan, evitar comportamientos típicamente masculinos (definidos arribistas y centralizadores). Y acordarse de los once puntos anteriores, con el fin de no caer en la amnesia de "toma de poder" .