



DONNE: UN POTENZIALE PER LO SVILUPPO

# CAROLINA MÜLLER — MÖHL, IMPRENDITRICE



Le donne svolgono un ruolo importante negli organi decisionali. Un'analisi realizzata con la collaborazione del Massachusetts Institute of Technology (MIT) evidenzia per esempio che team misti realizzano, rispetto a gruppi di soli uomini o sole donne, incrementi di fatturato di oltre 40%. Perciò la maggior parte delle aziende decide di promuovere il potenziale femminile. Specie in aziende di dimensioni più considerevoli esistono molti programmi di promozione femminile, misure di formazione continua e iniziative di mentoring. Ciò nonostante siamo abbastanza indietro in termini di Gender Diversity. Secondo un rapporto del World Economic Forum (WEF), rimanendo invariati impegno e

progressi, avremo un'effettiva parità di uomo e donna in ambito lavorativo solo nel 2095!

Nonostante tanti esempi positivi e lodevoli sforzi è un tempo troppo lontano.

Qualcosa va storto. Il Mercer – Report “When Women thrive” riguardante le donne sul posto di lavoro dimostra che, nonostante l'effetto positivo dei programmi di promozione, sono le strutture e le norme che impediscono una reale svolta verso la parità dei generi.

È evidente che sono il lavoro part time e la conseguente compatibilità di professione e famiglia che devono essere al centro di queste necessarie mutazioni strutturali. Solo quando il lavoro part time – egualmente per



## DONNE: UN POTENZIALE PER LO SVILUPPO

donne e uomini – non comporterà più svantaggi di carriera, sarà possibile la parità di opportunità sul lavoro. A riguardo è necessaria una seria mutazione culturale, che inizia a livello di management apicale e comporta una vasta accettazione di modelli di lavoro part time. E richiede una collaborazione tra tutte le persone coinvolte. Vorrei elencare (senza pretesa di completezza) cinque livelli di protagonisti, che a mio parere svolgono un ruolo importante per il raggiungimento di questo obiettivo.

Il livello più importante è senza dubbio la donna stessa. Troppo spesso le donne sottovalutano le proprie capacità. Peraltro, spesso esempi femminili di protagoniste nelle professioni vengono sopravvalutate e giudicate inarrivabili. Inoltre, nella loro vita privata le donne devono pretendere dal loro partner il necessario supporto, specie se si tratta di madri attive nella professione. Oltre questo, una mamma attiva nella professione necessita un contesto che le consenta la necessaria flessibilità. Qui si richiede l'impegno della politica – e questa è il secondo livello delle mie riflessioni.

Lo stato ha il dovere di abbattere ostacoli che si oppongono alla modifica e all'evoluzione di norme sociali. Così è tempo per la realizzazione in Svizzera dell'imposizione fiscale individuale. La tassazione cumulativa di coniugi crea le condizioni per il rafforzamento dell'apporto di famiglie con mono-reddito. Inoltre si devono individuare soluzioni globali per la cura dei bambini, a integrazione dell'attività familiare.

Al terzo, importante, livello si collocano le iniziative e gli impegni autonomi delle aziende. Sarebbe importante che il concetto del lavoro part time fosse veramente ancorato nella cultura aziendale. Ciò sarà solo possibile quando collaboratori con attività part time o con periodi di vacanza saranno apprezzati e supportati allo stesso modo. In tal senso è necessario un cambiamento di paradigma. In futuro dovrebbe essere evidente: sino a prova contraria nel dubbio vale il principio che per una determinata posizione una soluzione part time o di lavoro flessibile è possibile. Il cambiamento è sostenibile solo se anche il quarto livello, la società, si evolve. Si devono rompere tutti gli stereotipi. Oggi per esempio, se un uomo riduce il suo volume di lavoro in favore della famiglia perde ben presto il suo status professionale di "valore pieno". D'altra parte per una donna è letteralmente impossibile, già considerando l'implicita attesa di una maternità o altri impegni familiari, di corrispondere al preteso ideale di una "tuttologa". Gender Diversity

rimarrà un sogno irrealizzabile, sino a quando la società non sarà in grado di separarsi da modelli di pensiero da tempo inattuali.

A questo punto, come ultimo livello, sono da impegnare i media. In quanto specchio della società devono andare avanti. Bisogna parlare di contenuti, prestazioni, successi, e non di esterofilia, di cosiddetti esotismi e di quote femminili nei top management. Ma anche per gli uomini deve diventare normale che debbano assumersi obblighi familiari. Parità di genere è un compito che riguarda uomini e donne, e perciò tutta la società.

Noi tutti dovremmo renderci conto che la nostra vita è condizionata ancora troppo da definizioni di ruoli superati da tempo. Considero mio compito profondamente personale di obiettare con veemenza a chi definisce la richiesta di parità una cosa del passato. O quando sorprende me stessa a valutare una donna secondo una visione di ruolo antiquata. Perché parità significa anche rendersi conto dei propri pregiudizi.

### **Che cosa la motiva a impegnarsi su tematiche di ordine sociopolitico?**

Amo gli esseri umani. Nello spirito e nel senso degli antichi filosofi mi considero una filantropa. Mi impegno per le persone e per la società, perché lo posso, lo voglio e mi piace! In tal senso i temi "Istruzione", "Compatibilità di professione e famiglia", come pure la promozione della location svizzera sono per me di importanza centrale. Tutti questi temi sono importanti per la Svizzera e su tutti c'è ancora molto da fare.

### **I filantropi non sono molto noti in Svizzera. Con il suo impegno lei è piuttosto un'eccezione.**

Lei affronta una particolarità tipicamente svizzera, che ho osservato presso molti filantropi. Nonostante un forte impegno e un lavoro professionale, non se ne parla.

### **Per quanto la riguarda, lei dunque ritiene "Fai del bene, e parlane"?**

Esattamente. Ma ogni filantropo, o filantropa, deve decidere per se stesso ciò che corrisponde meglio alla propria personalità. Con la Müller – Möhl Foundation mi sono decisa per la via dell'apertura. Noi mostriamo ciò che facciamo e comunichiamo pubblicamente i nostri obiettivi. Perché proprio considerando il mio obiettivo di promuovere la filantropia sono necessari esempi, personalità ispiratrici, anche facenti parte di grandi fondazioni e famiglie.

---

Carolina Müller – Möhl, nata nel 1968 a Zurigo, ha studiato politologia.

Dal 2000 gestisce e presiede il Müller – Möhl Group, da lei fondato, un Single Family Office che da investitore attivo gestisce il patrimonio familiare. Inoltre esplica diversi mandati, per esempio come consigliera di amministrazione della Neue Zürcher Zeitung o come membro del consiglio di sorveglianza della Fielmann AG Deutschland.

Nel 2012 ha costituito la Müller – Möhl Foundation, che da allora presiede. Con la sua fondazione accorpa in una sola organizzazione il suo impegno sociopolitico di lunga data nei settori istruzione, compatibilità di professione e famiglia, promozione della location economica svizzera e filantropia in generale.

Nel 2007 Carolina Müller – Möhl è stata nominata Young Global Leader dal World Economic Forum (WEF).

---