

il caso

PAOLO MASTROLILLI
INVIATO A NEW YORK**Il benefit** Le società hi-tech lo presentano come un'opportunità per le dipendenti, per «dar loro il potere sulla loro vita»**Le critiche** Si tratta in fondo di un sottile obbligo a sacrificare se stesse alla carriera: perché non concedere più flessibilità e creare più asili nido?

Usa: ovuli congelati, paga l'azienda

Dopo Facebook, anche Apple annuncia che coprirà le spese di chi accetterà di rinviare la maternità

Come lo dobbiamo chiamare? Un sensibile benefit offerto alle donne per preservare il loro desiderio di diventare madri, oppure una specie di mobbing neanche troppo velato, che le spinge a rinviare la gravidanza per rispondere prima alle esigenze delle loro compagnie? Il dibattito è aperto sulla nuova iniziativa presa da alcune grandi società del settore digitale, come Facebook e Apple, che hanno deciso di inserire il congelamento degli ovuli tra le procedure pagate dalle loro assicurazioni sanitarie alle dipendenti.

La prima a farla è stata la compagnia fondata da Mark Zuckerberg, che a gennaio ha promesso di coprire fino a 20 mila dollari di spese per questa pratica. Ora segue l'azienda creata da Steve Jobs, che non ha ancora rivelato una data e un ammontare preciso, ma ha promesso che farà altrettanto con le donne che lavorano per lei. Entrambe le aziende hanno chiarito che questo è solo uno dei molti benefit che offrono alle famiglie, come ad esempio i bonus per l'acquisto dei pannolini. «Noi - fanno sapere da Cupertino - vogliamo dare alle donne della Apple il potere di fare il miglior lavoro possibile con le proprie vite, curando i loro cari e crescendo le loro famiglie».

D'accordo, però la polemica è esplosa lo stesso, intorno a una domanda: l'obiettivo di queste aziende è garantire che le loro impiegate possano avere figli quando vogliono, oppure spingerle a ritardare? E le dipendenti che vogliono fare carriera, una volta appresa questa notizia, la prenderanno con un sospiro di sollievo, oppure si sentiranno obbligate a congelare gli ovuli, per dedicare gli anni migliori al lavoro e

quelli successivi alla famiglia? Perché il messaggio sembra chiaro: se decidi di avere un figlio subito, a venti o trent'anni, significa che non sei davvero dedicata all'azienda, perché la

maternità viene prima. L'altro dubbio è che le compagnie, offrendo di pagare i 10, 15 o 20 mila dollari necessari a completare questa pratica, puntano in realtà a risparmiare i costi molto

più alti dei benefit mirati per le famiglie, come la maternità retribuita, gli asili nido, la flessibilità negli orari e magari il lavoro da casa. Meglio rimandare, e poi si vedrà.

Il sospetto è lecito anche perché i dipendenti del settore digitale sono in grande maggioranza uomini, e quindi già esiste una certa prevenzione nei confronti del sesso femminile, forse dovuta anche al pregiudizio che gli impegni familiari alla fine limitano comunque la produttività di queste persone.

La polemica era già cominciata ad agosto, con l'articolo che Seema Mohapatra, esperta di bioetica, aveva pubblicato sull'Harvard Law & Policy Review. Il titolo era provocatorio: «Usare il congelamento degli ovuli per estendere l'orologio biologico: assicurazione sulla fertilità o falsa speranza?». La risposta era arrivata nelle righe successive: «Questa pratica sembra mettere un cerotto sul problema di quanto è difficile per le donne avere una carriera e crescere una famiglia allo stesso tempo».

La questione oltretutto è anche pratica, perché le percentuali di successo del congelamento non sono poi così alte. Finora in America è stato usato per far nascere circa duemila bambini. Quando lo utilizzano le donne sotto i 35 anni, hanno tra il 10 e il 12 per cento di possibilità di avere figli; sopra i 35 anni il livello scende tra 6 e 8 per cento.

Naturalmente il discorso è diverso se questa strada viene scelta da un'impiegata ventenne che vuole ritardare la maternità per fare carriera oppure da una trentenne senza partner che al momento non avrebbe la possibilità di restare incinta, ma non vuole perderla per sempre.

In ogni caso, la strada per mettere a tacere tutte le polemiche c'è: basta che le aziende, oltre a offrire il congelamento, garantiscano anche alle famiglie gli altri benefit che sono sospettate di voler evitare, e assicurino alle madri le stesse opportunità di carriera dei colleghi uomini.



PAUL SAKUMA/AP

perché
Sìperché
no

La formatrice

“È una risposta pratica alla fragilità di molte donne”



Francesca Zampone
Personal e business coach, fondatrice della società di formazione «Accademia della felicità»

ROSELINA SALEMI

“Come giudica l'offerta di alcune società hi-tech di pagare il congelamento degli ovuli alle dipendenti? Un'opportunità o una fregatura?”

«Mi sembra una soluzione pratica, anche se separare la sessualità dalla procreazione è dirompente. Le donne fanno figli sempre più tardi, in Italia fra i 37 e i 43 anni. Se congelare gli ovuli toglie un po' d'ansia, perché no?».

Non c'è un egoismo da donna in carriera super-competitiva?

«La competitività ci è stata imposta. Una donna incinta non può viaggiare come una che non lo è, una neo-mamma è meno efficiente. Il mondo del lavoro non fa sconti. Optare per un rinvio, quasi un'assicurazione non vuol dire essere pazze robotiche o carrieriste assatanate.

Nel bisogno di concedersi altro tempo prima di rinunciare ad avere un figlio vedo tanta fragilità e insicurezza. Alcune ragazze sono così assorbite che non hanno spazio per una vita di coppia...».

Gli uomini non saranno spaventati da questi «piani quinquennali»?

«Sono già abbastanza spaventati anche senza l'opzione del social freezing».

La psicologa Elena Rosci sostiene che è il mondo del lavoro che si deve adattare alle donne, non il contrario.

«Sarebbe bello. Ma non possiamo chiudere gli occhi davanti a una realtà che ci obbliga a investire gli anni migliori per la maternità nel consolidamento dell'indipendenza economica. È successo anche a me: quando potevo avere figli era troppo presto, e poi è stato troppo tardi».

Se potesse, lo farebbe?

«Sì. Se adesso potessi scegliere, lo farei».

L'esperta di “Diversità”

“Camuffato da suggerimento può diventare un ricatto”

“Il congelamento degli ovuli per rinviare la decisione di avere figli è un buon benefit aziendale?”

«Molti studi testimoniano come sia difficile coniugare famiglia e carriera. La maternità è vista ancora come un evento esclusivamente personale e per l'azienda è un costo. Proprio questa convinzione porta a escludere le donne dai luoghi core business, o addirittura dal mercato del lavoro. Bisognerebbe evitare l'aut aut (carriera o figli), ma congelare gli ovuli non mi sembra la soluzione più adatta».

Quali sono le perplessità?

«Le perplessità sono etiche e valoriali: un conto è la libera scelta fatta dalle donne, un'altra è il “suggerimento” aziendale. Quasi un ricatto sotto forma di benefit. Le politiche di sviluppo di carriera spesso escludono a priori chi non può o non vuole dedicarsi total-

mente al lavoro in un determinato periodo della vita. È il caso di ripensarle».

Il rinvio non ha un impatto positivo almeno dal punto di vista psicologico?

«Tutto ciò che è progettabile diventa più facile da gestire soprattutto per noi donne che ci dedichiamo a mille attività e abbiamo sempre qualcosa da fare. Ma che cosa produce maggiore serenità? La certezza di poter rinviare il momento di avere un bambino grazie al congelamento degli ovuli o quella di godersi la maternità sapendo di poter tornare in azienda, ritrovare la scrivania e avere la possibilità di crescere professionalmente? Io credo nella seconda opzione».

Una buona ragione per dire no.

«La maternità è un evento naturale, solo in parte programmabile: la carriera invece è progettabile a tavolino». [R. SAL.]



Adele Mapelli
Formatrice ed esperta di «Diversity management», ha insegnato a lungo Organizzazione in Bocconi