

IMPRESE

L'importanza della gender equality nella cultura aziendale

Le Nazioni Unite hanno inserito la parità di genere tra gli obiettivi del Millennio. Non è solo una questione etica e morale, ma anche economica, come dimostra una ricerca realizzata da Badenoch + Clark in collaborazione con JobPricing.

DI BARBARA ACQUAVITI

▶ **A OTTOBRE** il Parlamento italiano ha dato il via libera definitivo alla legge sulla parità salariale tra uomo e donna e l'approvazione è stata accolta con unanime soddisfazione. È rimasta però sul campo una domanda: davvero serve un provvedimento ad hoc per sancire un principio che dovrebbe essere indiscutibile?

La risposta, evidentemente, è sì. Alle difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro si

aggiungono quelle legate allo sviluppo della carriera e, appunto, il cosiddetto gender pay gap. Sono i numeri che lo dicono. Badenoch + Clark, in collaborazione con JobPricing, ha condotto la ricerca "Women in Charge. Analisi delle differenze di genere ai vertici delle imprese" proprio con l'obiettivo di accendere i riflettori su questa condizione di disuguaglianza. È vero: dal 2004 a oggi, il numero di donne manager è quasi raddoppiato, come dimostra un autorevole studio di Grant Thornton. Eppure, stando ai dati dell'Organizzazione internazionale del lavoro, le donne, nel mondo, rappresentano solo il 39% degli occupati. E se in Europa la presenza nel management si attesta intorno al 33%, in Italia scende al 28%. Ogni anno il World economic forum misura lo stato di avanzamento della gender equality nel mondo basandosi su quattro criteri: istruzione, salute, partecipazione politica e opportunità economica. Ebbene, stando all'attuale tasso di crescita, ci vorrebbero 135,6 anni per colma-



Alexandra Andrade, Senior vice president professional recruitment head southern Europe di The Adecco Group, alla guida di Badenoch + Clark e Spring Professional in Italia e Spagna

28%

▲ LA PRESENZA IN ITALIA DI DONNE NEL MANAGEMENT A FRONTE DEL 33% NEL RESTO D'EUROPA

re il gap. E non è nemmeno detto che sia così, visto che sono state proprio le lavoratrici a dover sopportare maggiormente il peso della pandemia.

Come dicevamo, le donne che lavorano non sono soltanto poche, ma sono anche meno pagate. In Europa il divario è del 14%. E nel nostro Paese? Se si guarda alla totalità delle aziende si raggiunge il dato più confortante del 12,8%, ma, se si considera nello specifico il settore privato, il dato sale al 17%.

“Maggiori sono la trasparenza e la conoscenza sulla gender equality, più veloce sarà il cambiamento”, spiega Alexandra Andrade, SVP Professional recruitment head southern Europe di Badenoch + Clark e Spring Professional.

È un tema etico e morale e, infatti, le Nazioni Unite hanno posto la parità di genere tra gli obiettivi del Millennio. Ma è anche una questione economica. Diversi studi evidenziano che, sia a livello macro che micro, la gender equality sul lavoro comporta crescita dell'innovazione, miglioramenti nelle performance finanziarie e nella responsabilità, compresa quella di impresa. Uno studio dell'European institute for gender equality ha misurato gli impatti positivi della riduzione della disparità di genere nella Ue: il tasso di occupazione entro il 2050 potrebbe registrare un incremento compreso tra il 2,1% e il 3,5%.

“Se si guarda agli stili di leadership e all'apporto femminile nelle organizza-

zioni, non si hanno dubbi: l'uscita delle donne dal mercato del lavoro è un enorme spreco. Di risorse, energie, competenze a ogni livello. Una situazione, questa, che impoverisce tutti”, sottolinea Andrade.

Se la gender equality può essere dunque considerata addirittura conveniente per le imprese, perché raggiungere traguardi di carriera continua a essere più difficile per una donna di quanto non lo sia per un uomo? Troppi sono ancora gli ostacoli e i bias che si frappongono. E lo stereotipo

più duro a morire – come emerge dalla ricerca – è quello secondo cui le donne che riescono a fare carriera sono colpevoli di sacrificare il proprio ruolo di madre. “Lo stile di leadership femminile, le competenze soft delle donne e anche quelle allenare grazie ai ruoli di cura che esse ricoprono rappresentano un potenziale enorme per loro stesse, ma anche per le aziende e per la società tutta”, osserva Andrade.

In generale, le donne hanno un livello di istruzione più elevato dei colleghi uomini. Ciononostante, secondo i racconti delle manager intervistate per

la ricerca, la percezione è che venga richiesto loro di essere “più brave” degli uomini, ma meno competitive e ambiziose. Un vero e proprio ostacolo che recentemente è tornato al centro del dibattito dopo che lo storico Alessandro Barbero si è chiesto (attirando su di sé molte critiche) se “in media le donne manchino di quella aggressività, spavalderia e sicurezza di sé che aiutano ad affermarsi”. Nel raggiungimento dei traguardi di carriera, per le donne sembrano pesare maggiormente le cosiddette

riesca a riconoscere il gap laddove si verifica. “Per un'organizzazione che vuole intraprendere un percorso di eliminazione della discriminazione di genere diventa fondamentale che tutte le parti ne riconoscano l'esistenza, perché, se un problema non viene percepito come tale, non è neanche possibile superarlo”, afferma ancora Andrade. Ma come si raggiunge questo obiettivo? Per colmare il gap, sia di partecipazione al lavoro che salariale – è la conclusione a cui arriva lo studio di

“L'USCITA DELLE DONNE DAL MERCATO DEL LAVORO È UN ENORME SPRECO, DI RISORSE, ENERGIE, COMPETENZE A OGNI LIVELLO. UNA SITUAZIONE, QUESTA, CHE IMPOVERISCE TUTTI”

ALEXANDRA ANDRADE SENIOR VICE PRESIDENT PROFESSIONAL RECRUITMENT HEAD SOUTHERN EUROPE OF THE ADECCO GROUP ALLA GUIDA DI BADENOCH + CLARK E SPRING PROFESSIONAL IN ITALIA E SPAGNA

soft skill e i valori personali rispetto alle hard skill. Come se esistesse un sistema binario di leadership: da una parte il ‘take care’, ovvero la donna empatica, emotiva, mediatrice e conciliatrice, e dall'altra il ‘take charge’ degli uomini, ossia la capacità di gestire il potere, organizzare, decidere. Una semplificazione che giorno per giorno viene superata nei fatti. Un ruolo chiave, ovviamente, spetta alle scelte politiche, settore nel quale peraltro le donne fanno ancora molta fatica a ricoprire posizioni di comando. Ma è imprescindibile anche costruire una cultura aziendale che

B+C – occorre praticare la parità di genere partendo dai processi di selezione, passando per la definizione dei pacchetti remunerativi fino alle decisioni di promozione. “Al di là delle buone intenzioni, occorre individuare quei driver sui quali costruire un futuro diverso, in cui si compiano azioni in grado di abbattere definitivamente gli ostacoli che si frappongono tra donne e mondo del lavoro, garantendo retribuzioni consone nonché percorsi strategici nelle aziende per migliorare la carriera delle donne e aprire la strada a posizioni di leadership”, auspica Andrade. ■