Disuguaglianza di genere nel lavoro

Perché è così difficile da superare?

REVERSE

Sempre più ricerche dimostrano che la differenza di genere nel mondo del lavoro è improduttiva: perché allora la parità è ancora un miraggio?

Troviamo una parziale spiegazione nel fatto che **il mondo del lavoro è un campo di gioco costruito da uomini per uomini, in cui l'apporto femminile è ancora qualcosa di "altro".**

Approfondiamo questo tema per cercare soluzioni partendo dalle cause: cominciamo con alcune riflessioni per arrivare al **clou nel capitolo 4 a pagina 8.**

REVERSE

Indice

1. Disuguaglianza di genere nel lavoro: perché ancora se ne parla?

2. E se le donne preferiscono i lavori “da donna”? Il Gender Equality Paradox

3. Alla base c’è una diversa consapevolezza di sé

4. Diversi stili di leadership di cui l’azienda può beneficiare

1. Disuguaglianza di genere nel lavoro: perché ancora se ne parla?

Innumerevoli ricerche confermano quanto siano più efficienti gli ecosistemi in cui entrambi i generi sono coinvolti (nel box trovi alcune di queste ricerche).
Perché allora si fatica tanto a raggiungere l'agognata parità?

Una risposta ce la dà il sociologo Michael Kimmel: la questione di genere è un argomento del tutto femminile perché **il privilegio è invisibile a chi lo possiede e quindi l'uomo non si accorgerà mai di vivere una situazione agevolata.**
È quindi necessario, secondo Kimmel, rendere la questione del genere visibile agli uomini per coinvolgerli nel sostenere la parità di genere, i cui benefici sono ormai dimostrati.

La disparità, senza contare l'aspetto educativo, inizia dalla tipologia di professioni facilmente accessibili a uomini e donne.

Il senso maschile del diritto - che porta a considerare proprio tutto quello che perlomeno all'apparenza è coerente con aspettative e necessità (e bene lo spiega Kimmel nel suo speech del TEDx linkato nel box)-, è uno dei primi ostacoli che si frappone fra le donne e una serie di opportunità professionali.

La situazione sta certamente migliorando rispetto ai primi vagiti di questo tema negli anni '70, decennio considerato come momento zero dal quale iniziare ad analizzare evidenze empiriche; le donne si stanno appropriando di spazi che prima non venivano messi a loro disposizione e **alcuni studi** dimostrano come alcune specifiche posizioni in passato tipicamente maschili stiano ora invece coinvolgendo anche o soprattutto le donne.

REVERSE

Se la nostra narrazione finisse qui potremmo dire che va tutto (abbastanza) bene: si sta tentando di ridurre il gender gap portando il tema di genere laddove non lo si era mai discusso, ovvero sui "tavoli" maschili; nello stesso tempo le donne si affacciano a opportunità lavorative che in precedenza non venivano prese in considerazione, complici status educativi differenti rispetto al passato e un'apertura aziendale ad assunzioni non di genere. **Ma esiste un paradosso che crea un enorme ostacolo**.

Gender gap: testimonianze e ricerche sul tema

Irene Padavic, docente di sociologia alla Florida State University lo dice senza mezzi termini: "**Quando un settore merceologico viene dominato – in termini occupazionali - dalla presenza femminile diventa sotto-pagato in breve tempo**".

In questa frase troviamo due caratteristiche e verità del mondo del lavoro, quando è osservato dalla prospettiva di genere:

1. da una parte esistono professioni, se non interi settori, ad appannaggio di uno o dell'altro genere e l'entrata in campo dell'altro sesso ne determina il valore.
2. Dall'altro c'è quell'elefante nella stanza che adesso fortunatamente non passa più inosservato: la differenza salariale di genere, o per essere più sul pezzo usando l'inglesismo, gender pay gap.

In un suo memorabile intervento a una conferenza TEDx del 2015, il sociologo Michael Kimmel spiegava che **quei Paesi in cui si tende ad annullare quanto più possibile la differenza di genere nel mondo del lavoro diventano realtà più felici e quindi più produttive, con turnover più bassi, livelli inferiori di attrito e tempi di assunzione più snelli**, offrendo così un vantaggio competitivo ai governi, alle aziende e alle singole persone.

Catalyst, che pubblica costantemente ricerche sul tema, nel 2017 con "The Ripple Effect: Working Women Grow Economies" ("L'effetto a catena: le donne che lavorano incrementano l'economia") ha dimostrato come **un miglior coinvolgimento delle donne nel mondo del lavoro di una nazione ne possa determinare la crescita e la stabilità, contrastando il restringimento** – in termini di genere – **della forza lavoro, e contribuendo invece allo sviluppo economico**.

2. E se le donne preferiscono i lavori “da donna”? Il Gender Equality Paradox

Il “gender equality paradox” è il cortocircuito per cui, nonostante a livello aziendale, sociale e culturale si stia cercando di ridurre le distanze tra opportunità maschili e femminili, **uomini e donne tendono ancora a scegliere professioni stereotipate**. Le donne preferiscono lavori che le mettano a contatto con le persone, gli uomini con le cose (semplificando al massimo).

Questo accade anche laddove le influenze sociali e culturali sembrerebbero favorevoli: anche in Islanda, uno dei Paesi che per il Global Gender Gap Index (GGGI) è caratterizzato da una quasi assoluta assenza di disparità di genere, uomini e donne sono infatti portati a scegliere professioni sessualmente tipizzate.

Gli studi su queste decisioni dimostrano che **in Paesi dove non è necessario affermarsi attraverso le proprie scelte, le persone si sentono davvero libere di optare per ciò che sentono più in linea con loro stesse**. In parole povere: sono così immuni dalle differenze di genere da non temere di crearne.

Questo ci porta ad un ragionamento apparentemente lontano dal business ma in realtà quantomai strategico per chi vuole comprendere le proprie risorse: la consapevolezza di sé.

3. Alla base c'è una diversa consapevolezza di sé

Uomini e donne ancora giocano partite impari **sia sull'arena salariale sia su quella delle opportunità occupazionali.**

- Nel primo caso, il gender pay gap di cui abbiamo già parlato ampiamente in questo articolo, il problema è concreto e scardinarlo può diventare una questione legislativa come è avvenuto con l'emanazione di una direttiva della CE;

- ma nel secondo caso, le opportunità occupazionali, le cose si fanno più complesse: l'impressione è che superare decenni di mancate scelte occupazionali da parte delle donne (per loro volontà o meno) non sia per nulla semplice, anzi.

Doversi affermare attraverso le proprie scelte è una prassi femminile e per capirne il motivo è necessario andare a monte.

Nel già super citato intervento di Michael Kimmel, c'è un passaggio che spiega perché una donna -senza distinzione di etnia ed estrazione sociale- **viva la sua vita con la continua consapevolezza di essere donna**, appunto.

Il motivo è semplice: se l'uomo medio tende a definire se stesso tramite la propria individualità o più genericamente il suo essere "umano", la donna media si definisce sempre come "una donna", appunto.
Il genere, lo abbiamo già detto sopra, **appartiene alle donne più di quanto non appartenga agli uomini**: le donne sanno già dalla tenera età che il loro genere sarà determinante nella maggior parte delle situazioni della propria vita. Lo sarà anche per gli uomini, ma più che per affermazione soprattutto per l'assenza della necessità di doverlo affermare.

REVERSE

Vedere se stessi in maniera differente è il primo passo per influenzare anche il modo in cui si vedono gli altri e quindi la società, le "cose" in generale.
A questo proposito il Wall Street Journal ha pubblicato un articolo focalizzato proprio sulle differenze di genere nel mondo del lavoro, sottolineando che **sebbene uomini e donne lavorino letteralmente insieme, fanno esperienza del luogo di lavoro in modo totalmente diverso**. Se i primi percepiscono di trovarsi in un posto in cui promozioni, avanzamenti di carriera e soddisfazioni sono una realtà, le seconde sanno che queste eventualità sono, appunto, delle eventualità. Qualcosa che potrebbe succedere ma che non è detto che accada, insomma non certo il sicuro approdo di un percorso professionale, per quanto possa essere gestito in maniera ineccepibile.

Avviamoci quindi ad una conclusione: mettendo da parte l'amore per l'equità che gli esseri umani possono possedere o meno, **come le aziende possono beneficiare della parità di genere**?

4. Diversi stili di leadership di cui l'azienda può beneficiare

Anche laddove le donne siano riuscite a scalare posizioni di leadership, grazie a cambiamenti culturali importanti avvenuti negli ultimi decenni, l'ultimo report "Women in the workplace" pubblicato da McKinsey & Company mostra come **rispetto agli uomini occupanti pari posizioni, le lavoratrici stiano subendo, soprattutto post pandemia, condizioni di burnout estremamente più preoccupanti di quelle maschili**.

Nonostante tutto e nonostante la posizione ricoperta, infatti, una donna tende per sua natura **sempre e comunque a farsi carico del benessere del proprio team** (abbiamo già detto di come le donne preferiscano avere a che fare con le persone, più che con le cose) e in contesti eccezionali come quello del Covid-19 questa condizione ha finito per essere estremamente gravosa.

C'è però il rovescio della medaglia: il report di McKinsey dimostra infatti che, a dispetto dell'enorme quantità di stress accumulato, **le leader stiano effettivamente facendo la differenza rispetto ai temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione**.

Sono, in pratica, "alleate" tra loro e agli altri mediamente molto di più di quanto non lo sia un uomo che ricopre la stessa posizione.

Studi precedenti l'emergenza pandemica, come quello condotto dal Korn Ferry Institute nel 2017, già davano evidenza di una predisposizione manageriale orientata alla "cura" e al cambiamento profondo tipica nelle donne e più difficilmente riscontrabile negli uomini. **Le donne che ricoprono posizioni apicali affermano la propria leadership da una parte attraverso l'ascolto delle esigenze dei propri collaboratori e, dall'altra, concretizzando i cambiamenti necessari in veri e propri salti culturali e di paradigma** (il cosiddetto **approccio trasformazionale**).

Leader di generi diversi, approcci differenti, quindi. **Gli uomini si orientano su obiettivi raggiunti attraverso la propria specifica azione (dicesi anche "decision making approach") focalizzandosi quindi su risultati di breve periodo, mentre le donne si focalizzano sul lungo periodo adottando metodologie di leadership effettivamente lontane dall'ancora comune sentire.**

In questo contesto ben si inserisce una ricerca di HBA (Health Businesswomen Association), che ha ripreso un articolo comparso qualche tempo prima sul Financial Times, che ha evidenziato come **il lessico della leadership sia prettamente maschile** e non solo in termini grammaticali.
Un esempio: un leader è solitamente descritto come un individuo razionale, assertivo, lineare e totalmente padrone delle proprie emozioni. Tutte caratteristiche che, a torto o a ragione -ma non è comunque questo il punto-, non vengono quasi mai associate alla figura femminile.

La realtà dei fatti ci dice che, però, **l'unica leadership che conta è quella in grado di guidare e motivare gli altri positivamente**.

A sostegno di tutto ciò, uno studio empirico condotto dall'Harvard Business Review ha analizzato le modalità di comportamento di uomini e donne all'interno di un'azienda, le ha trasformate in dati da trattare in modo completamente oggettivo e ha concluso che l'unico e solo motivo della disparità di genere sul luogo di lavoro è dettato dai bias individuali.
Non importa come una persona si comporterà (e quindi per tornare a quanto sopra, quali caratteristiche da tipico "leader" metterà in campo): **l'unica cosa che conta è come questa persona verrà trattata, considerata e interpretata da tutti gli altri**. I bias, nel caso della ricerca considerata, occorrono infatti qualora due gruppi di persone (es. uomini vs donne) si comportano nello stesso modo, ma sono trattate diversamente.

In questa situazione l'impegno delle aziende per la riduzione dei bias e quindi per contrastare la disparità di genere è fondamentale: **come qualsiasi altro problema di business, anche questa criticità occorre che venga affrontata attraverso il trattamento di dati concreti e quindi attraverso specifiche attività per raccoglierli prima e analizzarli poi.**

A conclusione di tutto sembra quindi abbastanza evidente che finché "la percezione sarà la realtà" o meglio **finché la realtà percepita sarà quella vista e interpretata da un punto di vista maschile**, qualsiasi cambiamento di sorta in termini di trattamento di genere avrà radici deboli e sarà quindi valevole solo nel breve periodo.

4.1. Le aziende devono occuparsi di gender equality per essere considerate più “buone”?

Parla Beatrice Böhm, Marketing Manager in Reverse

Lasciamo la parola alla Marketing Manager di Reverse, Beatrice Böhm, per capire se, a dispetto di tutto quanto detto finora, oggi è solo la ricerca di visibilità a guidare le scelte delle aziende in ambiti come la gender equality o la sostenibilità, di cui oggi si parla tanto.

“Parlando di temi su cui la stampa è sensibile, come la gender equality, le aziende non devono farsi muovere da un generico buonismo né da un tentativo di visibilità ma da un “mero” interesse di business: le aziende non sono onlus e devono trovare i modi migliori per fare fatturato. Dato che è stato dimostrato che avvalersi di forze sia maschili che femminili è vincente, questa è la via da percorrere per fare business oggi.

Attenzione però, non sto cercando di banalizzare principi elevati riportandoli solo alla ricerca del guadagno: è ovvio (o forse no?) che se le strategie che portano al fatturato sono anche azioni che migliorano la società in cui viviamo, allora siamo tutti dei lavoratori più motivati, la cui quotidianità va oltre il compitino da portare a termine. Ci sentiamo parte di una missione, e questo migliora la nostra vita.

Ecco quindi che la ricerca del fatturato non è qualcosa di demoniaco ma un mezzo che ci consente di perseguire obiettivi più alti.”

La gestione della maternità sul lavoro rimane un tema molto discusso.
Eppure è possibile non viverla come un ostacolo,
ma anzi trarne valore.
Scopri come:

Buona lettura!
Il team di Reverse

Cerchi talenti in poco tempo? Affidaci una selezione!

REVERSE
human
resources
science
www.reverse.hr
Milano - Bologna - Berlino - Parigi - Barcellona