

LEADER

Barriere alla Leadership e Rappresentanza di Genere nei Ruoli di Vertice

23 settembre 2024

La leadership

La leadership è un concetto spesso associato a qualità come l'assertività, la competitività e la decisione, caratteristiche tradizionalmente viste come "maschili". Tuttavia, queste associazioni limitano l'accesso alle posizioni di vertice per le donne e le minoranze, che continuano a essere sottorappresentate nei ruoli dirigenziali. Nonostante i progressi degli ultimi decenni, la presenza femminile e delle minoranze in tali posizioni resta bassa. Secondo il World Economic Forum, nel 2023 solo il 28% dei ruoli di leadership aziendale era occupato da donne.



Questa disparità evidenzia quanto le strutture di potere nelle organizzazioni siano ancora fortemente influenzate da stereotipi di genere e pregiudizi culturali. Per superare tali ostacoli e promuovere una leadership più inclusiva, è fondamentale analizzare le barriere che impediscono un accesso equo e le possibili soluzioni per favorire la diversità ai livelli dirigenziali.

Le barriere leadership

Le barriere che impediscono una rappresentanza più equa nei ruoli di leadership possono essere suddivise in diversi fattori chiave:

- **Pregiudizi e Stereotipi:** Gli stereotipi di genere e razziali continuano a influenzare negativamente le opportunità di carriera per donne e minoranze. La persistenza di pregiudizi culturali porta alla cosiddetta sindrome del "tetto di cristallo", una barriera invisibile che limita le possibilità di promozione. Le donne affrontano pregiudizi che mettono in discussione la loro capacità di leadership, mentre le minoranze etniche e razziali spesso si scontrano con stereotipi negativi che ne ostacolano l'avanzamento professionale.
- **Mancanza di Reti di Supporto:** Le reti professionali sono spesso dominate da uomini con background omogenei, rendendo difficile per donne e minoranze sviluppare connessioni utili per la loro crescita. La mancanza di mentori e sponsor è un ulteriore ostacolo, dato che la presenza di figure di supporto è fondamentale per facilitare l'accesso a posizioni di leadership.

- **Equilibrio Vita-Lavoro:** Le donne, in particolare, si trovano spesso a dover conciliare le responsabilità familiari con quelle lavorative. Questo "doppio carico" può portare a scelte di carriera più limitate o a rinunciare a ruoli dirigenziali che richiedono un impegno temporale significativo. Inoltre, la mancanza di flessibilità lavorativa rappresenta un ulteriore ostacolo per coloro che cercano di bilanciare la vita personale e professionale.

Soluzioni e Iniziative per Promuovere la Diversità

Per affrontare le barriere alla leadership, molte organizzazioni stanno adottando politiche e iniziative volte a migliorare la rappresentanza di genere e delle minoranze nei ruoli di vertice. Una delle strategie più efficaci è l'implementazione di politiche aziendali che promuovano la diversità e l'inclusione. Stabilire obiettivi chiari per l'assunzione e la promozione di donne e minoranze può contribuire a creare una cultura aziendale più equa.

Un altro strumento cruciale è rappresentato dai programmi di mentorship e sponsorship. Offrire alle donne e alle minoranze l'opportunità di avere mentori e sponsor all'interno delle aziende facilita il loro percorso verso posizioni dirigenziali, grazie al supporto e alla guida di leader affermati. Parallelamente, la formazione sui pregiudizi inconsci aiuta a sensibilizzare i dipendenti sulle dinamiche nascoste che influenzano le decisioni di assunzione e promozione, contribuendo a ridurre le discriminazioni.

Un ulteriore passo è la creazione di reti professionali che offrano spazi sicuri per lo scambio di esperienze e opportunità, così come la promozione di eventi

di networking che facilitano la costruzione di relazioni professionali. Infine, è fondamentale monitorare regolarmente i progressi nella rappresentanza di genere attraverso la raccolta e l'analisi dei dati, affinché le aziende possano valutare l'efficacia delle loro politiche di diversità e apportare le necessarie modifiche per garantire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo.

Le dichiarazioni Fismic Confsal

"L'aumento della rappresentanza di genere e delle minoranze nei ruoli di leadership non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un fattore critico per il successo aziendale. La diversità nei vertici decisionali porta a un miglioramento delle performance organizzative e a una maggiore innovazione. Le aziende che adottano politiche inclusive e investono nel talento diversificato non solo contribuiscono a una società più equa, ma ottengono anche un vantaggio competitivo duraturo. È ora di superare le barriere e promuovere una leadership più equa e rappresentativa."

Elvira Fermo, responsabile pari opportunità Potenza

"In Stellantis molti ruoli di leadership sono ricoperti da donne segno che qualcosa sta cambiando ma non è ancora abbastanza. È necessario continuare a investire nell'emancipazione femminile per favorire un cambiamento duraturo e significativo. È fondamentale garantire una partecipazione equa delle donne in posizioni di leadership a tutti i livelli decisionali, nonché in ogni ambito della vita sociale ed economica. Solo così sarà possibile creare una società più inclusiva e giusta, in cui il contributo delle donne sia pienamente valorizzato."

Angela Scalise, responsabile pari opportunità Torino