UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO
Sezione:ECONOMIA ITALIANA ED INTERNA...

L'ECONOMIA
Dir. Resp.:Massimo Fracaro
Tiratura: n.d. Diffusione: 423.000 Lettori: 2.218.000

Edizione del:04/03/19
Estratto da pag.:10
Foglio:1/2

DIVERSITY

IL VERTICE È MONOCOLORE? L'INCLUSIONE NON FUNZIONA

Studio di Boston Consulting Group su oltre 16mila dipendenti in 14 Paesi del mondo. Quasi tutti i gruppi hanno politiche per facilitare l'ingresso nel lavoro di donne e minoranze, ma i dipendenti che ne traggono beneficio sono solo un quarto. Perché i capi azienda non interpretano quali sono i veri bisogni

di **Maria Silvia Sacchi**

Colonne piene di zeri per raccontare, anche visivamente, che di donne ai vertici nelle aziende europee ce ne sono davvero pochissime. È il risultato dell'inchiesta sulle quote di genere pubblicata dal *Corriere della Sera* e lo scorso 24 febbraio. Eppure — e qui c'è il paradosso — le imprese che mettono in campo politiche per l'inclusione e la promozione della diversità sono moltissime. Addirittura il 98% nel mondo, secondo una ricerca di Boston Consulting Group che pubblichiamo in esclusiva. Eppure gli effetti sono gli stessi a ogni latitudine. Ovvero, scarsi: a trarne beneficio sono, infatti, in media, soltanto un quarto dei dipendenti. Anche in Italia, dove il 97% delle imprese ha adottato politiche a favore delle donne, ma quelle che ne hanno beneficiato sono appena il 29%.

Com'è possibile? Intervistando 16.500 dipendenti di aziende in 14 Paesi del mondo, Boston Consulting Group è arrivato alla conclusione che il problema debba essere individuato nell'eccessiva omologazione del vertice, cioè nella loro scarsa diversità. «I vertici delle aziende sono dominati da un gruppo omogeneo di uomini bianchi (o appartenenti al gruppo dominante, a seconda dei Paesi), over 45 ed eterosessuali — dice lo studio intitolato «Fixing The Flawed Approach To Diversity» —. Tra i leader delle aziende di *Fortune* 500 solo 24 sono donne (meno del 5%), tre di colore e tre omosessuali (dichiarati)». Le conseguenze sono intuibili: i dirigenti, pur animati da buone intenzioni, sottostimano gli ostacoli incontrati dai dipendenti e questa incomprensione si riflette sui programmi di inclusione che finiscono per non offrire le soluzioni giuste per i lavoratori per i quali sono pensati.

Divari

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
411-136-080
Telpress
Servizi di Media Monitoring

Prendiamo, per esempio, le varie fasi del ciclo lavorativo: assunzione, mantenimento del posto, avanzamento, impegno dei capo azienda nel favorire l'inclusione. Ebbene, il 30% degli uomini bianchi over-45 ritiene che donne, appartenenti alle fasce Lgbtq (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender e Queer) e a etnie differenti incontrino ostacoli al momento dell'assunzione , ma la percentuale aumenta se la domanda viene posta ai diretti interessati: 35% per le persone di etnie diverse e 37% per donne e i componenti delle fasce Lgbtq. Il divario cresce fino a 10-15 punti percentuali per le altre voci. Solo un quarto degli uomini over 45 pensa che per queste persone sia difficile conservare il posto di lavoro, mentre il 38% delle donne lo evidenzia come un problema particolarmente importante (38%). Difficile per donne e lavoratori appartenenti a etnie differenti anche avere avanzamenti di carriera (38% le prime, 37% i secondi), mentre il divario principale tra i capo-azienda e la comunità Lgbtq si riscontra sull'impegno dei leader della società nell'affrontare il tema della diversity e dell'inclusione.

Complessivamente, in ogni caso, una certa sensibilità sui problemi che le donne affrontano nel mondo del lavoro si è creata, ma non ha portato una maggiore consapevolezza sugli ostacoli incontrati da persone di cultura ed etnia diversa e ancora meno da quelli che devono affrontare le persone omosessuali e transgender. Lo studio evidenzia, poi, consapevolezze diverse negli uomini eterosessuali a seconda dell'età: se tra gli over 45 solo il 25% ritiene che le donne incontrino difficoltà nel mondo del lavoro, tra i giovani il dato crescere al 35%, vicino a quello delle donne.

Che fare? I 14 Paesi coinvolti dall'indagine sono Australia, Brasile, Cina, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Giappone, India, Italia, Norvegia, Spagna, Gran Bretagna e Stati Uniti. Ai dipendenti delle società di questi Paesi è stato chiesto quali sono le politiche più adatte a generare inclusione ed eliminare gli ostacoli. Come si è detto la stragrande maggioranza dei gruppi ha programmi ad hoc. Quando, però, si vanno a esaminare le singole componenti dei piani tornano a vedersi le differenze. Anche qui, a seconda che a rispondere sia il vertice della società o sia il lavoratore direttamente interessato si vede la divergenza di opinione (nel grafico in pagina pubblichiamo le prime tre misure ritenute davvero efficaci da uomini, donne e comunità Lgbtq in Italia). Su 31 diversi interventi possibili lo studio distingue tra misure di base, che sono considerate utili dalla totalità dei lavoratori, e altre che hanno mostrato di essere effettivamente efficaci per ciascun specifico gruppo.

Quali misure

Tra le misure che non possono mancare c'è il rafforzamento delle policy antidiscriminatorie, spesso viste invece dalle aziende alla stregua di un dovere burocratico. L'inclusione — dice la ricerca — passa di qui: prima, attraverso l'istituzione di corsi di formazione contro i «pregiudizi inconsci», cioè i *bias* che condizionano a tutti i livelli (anche in modo indesiderato) i comportamenti e le scelte del personale. Poi con dibattiti informali, guidati da facilitatori, con cui i dipendenti prendono atto — e contrastano — i casi di pregiudizio quotidiani. «La questione dovrà riguardare in modo principale il processo di valutazione e di promozione dei dipendenti, che dovrà seguire parametri chiari e il meno condizionabili possibile».

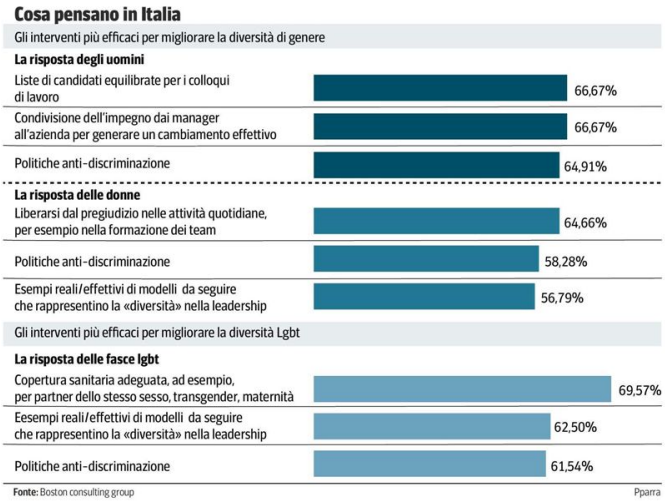
Quanto alle misure specifiche, le donne che non vogliono rinunciare alla carriera chiedono una gestione più elastica dell'orario di lavoro, modelli di donne che «ce l'hanno fatta» e congedi parentali. Forse a causa delle leggi esistenti nel nostro Paese e della scarsa partecipazione delle donne al mondo del lavoro (meno del 50%) le preferenze delle italiane sono leggermente diverse dalle internazionali.

Al primo posto, come si vede nel grafico pubblicato, c'è la richiesta di un'esperienza quotidiana scevra da pregiudizi nel comporre i team di lavoro o i gruppi che partecipano ai meeting.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dominano gli uomini over 45. Tra i leader di *Fortune 500* solo 24 sono donne, tre sono di colore e tre omosessuali

Su 31 misure individuate, la più importante è rafforzare le policy contro pregiudizi inconsci e discriminazioni



Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
411-136-080
Telpress
Servizi di Media Monitoring