

14/12/2010 - LAVORO, PERSISTONO LE DIFFERENZE DI GENERE

«La questione delle differenze di genere come discriminante per l'assegnazione di cariche- dice Denis Nesci, Presidente Nazionale del Patronato Epas- è ancora attuale, e purtroppo non solo come fenomeno che presenta pochissimi e trascurabili casi isolati da stigmatizzare, ma come realtà abbastanza diffusa. Fino al giorno in cui saremo costretti ad affrontare questi argomenti e a fare i conti con statistiche relative a questo tema- aggiunge Nesci- non potremo affermare che abbiamo colmato una lacuna figlia di altri tempi, tempi che ormai sarebbe opportuno lasciarsi definitivamente alle spalle»;

Il pensiero inequivocabile espresso dal Presidente Epas Denis Nesci sintetizza le reazioni legate al persistere di sostanziali squilibri in ambito professionale, specialmente per quel che concerne ruoli di grande responsabilità, sia a livello di aziende private, sia (soprattutto) relativamente all'universo della pubblica amministrazione. Analizzando con maggiore precisione la realtà lavorativa italiana, emerge come tra i dirigenti della cosiddetta prima fascia meno di un quarto (il 24%) appartiene al mondo femminile, e che negli uffici di diretta collaborazione dei ministri, i capi di gabinetto sono tutti uomini; ma c'è dell'altro, poiché nel momento in cui le donne, superando difficoltà molto più consistenti di quelle incontrate dai colleghi uomini, riescono a raggiungere una posizione di vertice, hanno una retribuzione che può essere inferiore anche del 20% rispetto a quella dei colleghi uomini, pur svolgendo le medesime mansioni.

Oltre alle difficoltà nell'arrivare a ricoprire gli stessi ruoli degli uomini, e alle disparità presenti anche a livello strettamente retributivo, le donne devono spesso fare i conti anche con un altro aspetto molto particolare: l'affidamento degli incarichi di vertice per cooptazione, metodo che finisce puntualmente per penalizzarle e che viene considerato lontano dal principio di meritocrazia e più legato ad aspetti corporativi e di affinità di genere. A sostegno di questa tesi intervengono alcuni dati che testimoniano come ai piani più bassi della scala gerarchica, dove il metodo più utilizzato è il concorso pubblico, improntato ad una maggiore logica meritocratica, le disparità di genere si assottigliano fino a scomparire.

«I dati rilevati a proposito dell'accesso ai posti di responsabilità aziendale e nella pubblica amministrazione evidenziano la necessità di intervenire sull'argomento con provvedimenti che sappiano valorizzare i meriti dei candidati- sostiene Denis Nesci- ed è inoltre molto importante il fatto che le retribuzioni per le donne siano equiparate a quelle per gli uomini. Una società davvero meritocratica deve superare di slancio ogni ostacolo legato a retaggi del passato ancora presenti- conclude Nesci- anche perché efficienza e i successi in campo professionale non possono essere disgiunti dal concetto di merito e dalle capacità di ogni singolo componente della squadra di lavoro»;