

Soft Skills

Leadership e genere: alla ricerca di un equilibrio tra stereotipi e realtà

di **Giulia Maria Picchi** - Senior partner Marketude

Master di specializzazione

Sostenibilità di impresa: il ruolo del professionista

Scopri di più

La presenza femminile nei ruoli di leadership apicali, come CEO e posizioni di C-Level, resta significativamente inferiore rispetto a quella maschile.

Secondo il **Global Gender Gap Report 2022** del World Economic Forum, a livello globale le donne rappresentano il 31,7% delle posizioni di leadership, con forti variazioni tra settori.

In Italia, la situazione non è molto diversa: le donne occupano il 24% dei ruoli di CEO e il 34% delle posizioni di senior management.

Sebbene i dati mostrino un leggero miglioramento rispetto agli anni precedenti siamo ancora lontani dall'equilibrio di genere.

Questi numeri sollevano interrogativi -anche se a volte non in modo esplicito- non solo sugli ostacoli tradizionali che frenano l'ascesa femminile nelle gerarchie aziendali, come la maternità e il doppio carico familiare e lavorativo, ma anche sulle possibili correlazioni tra il genere e le caratteristiche che rendono un leader tale.

Esistono dunque qualità intrinseche che rendono gli uomini più adatti a ruoli di leadership o si tratta di una percezione alimentata da stereotipi culturali?

Partiamo dicendo una cosa che può sembrare ovvia e che poi merita una riflessione più accurata: un leader è tale se esistono dei follower.

In maniera leggermente più sofisticata, un (una?) leader è tale se un determinato gruppo di persone si dimostra disponibile ad ascoltarlo/a, ad essere guidato e, in generale, gli (le?) riconosce un certo livello di rispetto.

Ma allora se **ascolto, guida e rispetto** sono caratteristiche per così dire intrinseche della leadership, come si intrecciano con il genere?



[CONTINUA A LEGGERE](#)

Master di specializzazione

Sostenibilità di impresa: il ruolo del professionista

Scopri di più