

WokeCorner

L'era della “gentilezza fake”: la cortesia di facciata viene confusa con l'altruismo

La vera generosità si basa sul bene esclusivo dell'altro. Invece oggi è priva di autenticità, viene esibita per tornaconto personale: è un copione da egoisti. Non si considera che si tratta solo di opportunismo

■ Andrea Laudadio

Uno spettro si aggira per le aziende: la gentilezza. Negli ultimi cinque anni moltissime organizzazioni hanno adottato progetti di leadership gentile o promosso la gentilezza a vari livelli. Al netto della moda, le intenzioni sono lodevoli: la gentilezza è vista come uno strumento capace di migliorare il clima lavorativo e incrementare la produttività. Rispetto reciproco e ascolto empatico sono preferibili all'autoritarismo, favorendo fiducia e positività. In molti casi la gentilezza appare come un tentativo di restituire dignità ai lavoratori come persone. Phillips e Taylor - nel loro “On Kindness” - sottolineano come per anni sia stata considerata una virtù dei deboli, quasi da nascondere. Oggi, invece, è celebrata come il “superpotere” manageriale. Tuttavia un recente articolo apparso nei giorni scorsi sulla rivista scientifica Nursing Ethics firmato da Damien Contandriopoulos, Natalie Stake-Doucet e Joanna Schilling, “Finta gentilezza e violenza simbolica”, offre una visione critica e insolita. Dopotutto, chi oserebbe mettere in guardia le persone contro questa moda della gentilezza?



Aristotele definì la gentilezza come la disponibilità verso qualcuno nel bisogno, non per interesse personale o tornaconti, ma per il bene esclusivo dell'altro. L'altruismo era il principio fondante. Ma oggi è spesso svuotata di questa componente: essere gentili non implica più neces-

sariamente aiutare l'altro in modo disinteressato. Molte volte la gentilezza viene esibita per un vantaggio personale o anche solo per rendere più facile il proprio lavoro. Questo tipo di comportamento, privo di vero altruismo, viene definito “falsa gentilezza”. È la gentilezza dei modi e

non della sostanza o del fine.

In termini etologici, la gentilezza “fake” si manifesta attraverso comportamenti accoglienti e distensivi che facilitano la relazione, ma non per altruismo genuino. Gli autori dell'articolo citano esempi letterari come

Dolores Umbridge in Harry Potter o l'infermiera Mildred Ratched di Qualcuno volò sul nido del cuculo: gentili nei modi, ma senza alcun riguardo per l'altro. Questo porta a distinguere tra diversi tipi di gentilezza. Possiamo avere una persona gentile che con modi discutibili si preoccupa realmente dell'altro e al contrario modi perfetti che travestono un disinteresse per l'altro. Purtroppo per loro, la sensazione che non siano sinceri anticipa il loro comportamento e le persone se ne accorgono (presto o tardi).

C'è poi il tema della “tirannia della gentilezza”. Alcuni autori lo utilizzano per descrivere la pressione che molte persone, in particolare nelle professioni assistenziali, subiscono nel recitare continuamente un copione di gentilezza. Ad esempio, secondo Kim Walker, l'immagine diffusa è che un “buon infermiere debba essere un infermiere gentile”, immagine non solo stereotipata, ma distorta e riduttiva.

Nelle aziende, e non solo, siamo passati dalla sostanza alla forma. Lavorare sull'apparenza è più semplice: è più facile modificare l'esterno che l'interno. Tuttavia questo cambiamento sacrifica spesso l'autenticità. Tutti desideriamo essere trattati con gentilezza, vogliamo credere che dietro quel comportamento ci sia un interesse genuino verso di noi. Siamo pronti a illuderci e a ignorare quando la gentilezza diventa uno strumento per ottenere un tornaconto. Che sia una recensione a cinque stelle o, più banalmente, convincerci a fare qualcosa che non desideriamo. L'errore è barattare l'altruismo per un briciolo di cortesia. La vera “rivoluzione gentile” non si farà cambiando i modi, ma riportando l'altro al centro della nostra vita.

Noi Robot

■ Ilaria Donatio

La società chiede a ogni donna con figli di lavorare come se non li avesse, ma al tempo stesso pretende anche che sia madre come se non lavorasse. Ancora, nell'anno di grazia 2024, i progressi compiuti dalle donne - sul posto di lavoro, in famiglia, nella società, in economia - disegnano un percorso pieno di “come se” e povero di conquiste reali. Questo avviene da sempre, nonostante l'articolo 37 della Costituzione italiana dica che “la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e retribuzioni dell'uomo. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della funzione familiare e assicurare protezione a madre e bambino”.

Nel resto del mondo non va meglio: secondo una ricerca del Pew Research Center, le donne americane guadagnano mediamente 82 centesimi per ogni dollaro guadagnato dagli uomini. Poco più degli 80 centesimi che guadagnavano 20 anni fa, denuncia il think-tank. Nell'Unione europea le donne, da un decennio a questa parte, guadagnano in media il 13% in meno rispetto ai colleghi uomini. In Italia il gender pay gap è stimato al 15,5% nel settore privato. E dato che cresce con il tempo e la carriera, la differenza all'ingresso nel mondo del lavoro è dell'8,2% ma sale al 24,4% per chi ha più di cinquant'anni. Su come colmare il divario retributivo, gli analisti sono certi che siano necessari cambiamenti strutturali introdotti dai governi: insomma, nuove regole che introducano più servizi di assistenza all'infanzia e alle famiglie e una legislazione che imponga la parità di retribuzione.

C'è dell'altro, purtroppo, e ha a che fare con le disparità di carriera e la tendenza a giudicare le donne leader in modo diverso dagli uomini. La società di consulenza McKinsey, in un altro studio del 2022, ha acceso i riflettori sul turnover tra le donne dirigenti: al massimo storico. La metà

Dalle nuove tecnologie un assist alle donne: la parità di genere può essere (finalmente) realtà

L'innovazione può produrre anche un'importante innovazione sociale, aumentando il bacino di assunzioni femminili di otto volte nei lavori in cui oggi dominano gli uomini



delle donne senior che ha cambiato posizione, lo ha fatto perché riteneva che fosse più facile progredire nella propria carriera lasciando il proprio posto piuttosto che impegnandosi a scalare i vertici dell'azienda presso cui già lavorava. Secondo il Global Institute for Women's Leadership del King's College di Londra, a differenza degli uomini che ricoprono rettamente il ruolo di presidente, le donne che arrivano alla guida di una società - in gran parte - hanno già ricoperto altri ruoli direttivi. Questo perché gli uomini sono giudicati in base al loro potenziale e le donne in base all'esperienza.

C'è un'altra cosa assolutamente democratica e sono le nuove tecnologie che stanno rimodellando il modo in cui lavoriamo tutti, sostituendo posti di lavoro e cambiando le competenze ricercate dalle risorse umane. In un certo senso le donne rischiano di perderci, perché sono sottorappresentate in campi emergenti come l'Intelligenza Artificiale. Ma c'è - come al solito - anche l'altra faccia della medaglia: le donne hanno anche da guadagnare dalle tecnologie emergenti. Un report di LinkedIn, “Skills First”, assicura che un approccio all'assunzione da parte delle aziende che anteponga

le competenze alle qualifiche educative farebbe aumentare il bacino di potenziali assunzioni femminili di otto volte nei lavori dominati dagli uomini.

Come scrivono Giovanna Badalassi e Federica Gentile nel saggio appena pubblicato, “Signora economia. Guida femminista al capitale delle donne” - edito da Le plurali - “ogni innovazione tecnologica ha sempre prodotto una corrispondente innovazione sociale, anche di genere, ma pur sempre al prezzo di un'iniziale esclusione delle fasce di popolazione più vulnerabili”. La speranza è che, argomentano le

autrici, “l'IA favorisca una maggiore produttività e ci lasci più tempo da dedicare ad altro e che, se correttamente istruita, contribuisca a contrastare alcuni stereotipi di genere”. A partire dai suoi team di sviluppo: le donne nel mondo sono, infatti, appena “il 12% di tutte le persone impegnate nella ricerca in questo settore e solo il 6% di coloro che sviluppano software”. Un altro aspetto che il libro indaga riguarda l'impatto sul lavoro di cura: si stima infatti che “il 39% del tempo dedicato al lavoro familiare nei prossimi dieci anni potrebbe essere automatizzato, variando a seconda dell'attività considerata”.

Accende una speranza, in questo senso, il programma di ricerca Managing the Future of Work della Harvard Business School, secondo cui un lavoro più flessibile, da remoto e part-time porterà a innovazioni che consentiranno alle donne non di “avere tutto”, ma di “avere di più” consentendo la produttività da lontano. Secondo l'ultima edizione del Global Gender Gap Index (l'indice più longevo che annualmente monitora l'andamento della parità di genere attraverso quattro dimensioni chiave: partecipazione economica e opportunità, livello di istruzione, salute e sopravvivenza ed emancipazione politica) in base all'attuale ritmo di progresso si prevede che l'Europa raggiunga la parità di genere in 67 anni.

Aumentare la partecipazione economica delle donne e raggiungere la parità di genere nella leadership, sia nelle attività economiche che nell'amministrazione, sono due leve chiave per affrontare divari di genere più ampi nelle famiglie, nella società e nelle economie.

CENTRIA S.R.L.
Esito di gara - CIG A02E1BEEA9
Centria s.r.l. via I. Cocchi n. 14 Arezzo www.centria.it, ha aggiudicato la gara a procedura aperta per la fornitura e posa in opera di apparecchiature per la riqualificazione completa dell'impianto RE.MI. di Siena 1. Data stipula: 03/09/2024. Aggiudicatario per: Pietro Fiorentini Spa, Via E. Fermi 8/10, Arcugnano (VI), CF e PIVA 08620190150. Importi contrattuali: fino a concorrenza di € 1.098.227,72 + IVA. Documentazione su www.centria.it.
Il RUP: Francesco Ricci