

bARRIERE dirette e informali

Stati Uniti. Cahn, Levit e Carbone documentano la crescente esclusione delle donne dal sistema di potere smontando il mito della meritocrazia dell'istruzione

Adriana Castagnoli



La Tesla di Palo Alto non è un posto per donne. *Fair Shake* prende avvio dalla vicenda di AJ Vandermeiden, una donna che era riuscita a entrare e affermarsi in Tesla, un ambiente lavorativo caratterizzato da una spietata competizione e da una cultura marcatamente maschile. Per Naomi Cahn, June Carbone e Nancy Levit, il suo licenziamento – avvenuto dopo aver denunciato gravi inadeguatezze nei test di controllo sulle auto – e l'impossibilità di portare la sua causa in tribunale hanno fatto emergere una distorsione sistemica, ossia il ruolo della coercizione legale e arbitrare nell'occultare le disuguaglianze di genere nei settori ad alto valore economico. Le autrici analizzano le persistenti disparità di genere nel mondo professionale e del lavoro negli Stati Uniti, esplorandone i vincoli sistemici. Attraverso dati empirici e casi emblematici, mettono in discussione le narrazioni dominanti che attribuiscono il gap salariale e la sottorappresentazione femminile nelle posizioni apicali a scelte individuali, evidenziando invece la natura strutturale e istituzionale del problema.

Negli Usa, il divario tra le prestazioni economiche degli uomini e delle donne non si sta riducendo. Dopo la metà degli anni 90, la ragione per cui le donne hanno guadagnato terreno ha poco a che fare con il progresso femminile, quanto con l'arretramento degli operai uomini che sono calati drasticamente nello stesso periodo. Quando le autrici hanno esaminato i numeri dei laureati hanno scoperto che il divario di genere nelle retribuzioni è aumentato. Nel 2000, le donne erano diventate il sesso più istruito conseguendo più lauree triennali e magistrali degli uomini e dal 2006 più dottorati. Ma proprio nei ranghi dei laureati universitari le disparità di genere sono cresciute nel modo più rapido. Se nel 2019 uno studio di Goldman Sachs ha dimostrato che le donne non avrebbero raggiunto gli uomini in termini di salario per altri 100 anni, le autrici affermano che, sulla base delle analisi più recenti, il divario

salariale di genere nel complesso è aumentato fra il 2019 e il 2022: le donne non riusciranno mai a recuperare.

Un preciso sistema di esclusione è al centro del nuovo approccio Winner Take All (WTA) nel mondo del business, un modello in cui le risorse e il potere si concentrano progressivamente nelle mani di un'élite ristretta a discapito della maggioranza dei lavoratori. Le autrici usano il concetto riferendosi a un cambiamento critico nella nuova economia come la capacità di coloro che sono al vertice di prendere «una quota molto più grande di risorse istituzionali per sé stessi». In questo sistema, caratterizzato da una deregolamentazione crescente e da un'exasperata competizione interna, le donne risultano svantaggiate non solo per barriere dirette, ma anche per la loro esclusione da reti di potere informali e per la normalizzazione di pratiche che premiano l'aggressività e l'opportunismo a discapito della collaborazione e dell'etica professionale. Per le autrici, l'esempio è Elon Musk, la cui leadership si basa su una cultura aziendale che esalta la produttività a ogni costo, promuovendo implicitamente dinamiche «discriminatorie e tossiche».

Uno degli aspetti più sorprendenti di *Fair Shake* riguarda la relazione tra istruzione e disparità salariale. Se negli anni 70 e 80 l'aumento dell'istruzione femminile aveva contribuito a ridurre il *gender pay gap*, dagli anni 90 tale progresso si è arrestato e, in alcuni settori, addirittura invertito. Le autrici smontano il mito della «meritocrazia dell'istruzione», dimostrando che il semplice possesso di titoli di studio superiori non è sufficiente per garantire pari opportunità di carriera, dal momento che le donne incontrano ostacoli strutturali legati a stereotipi di genere e alla discriminazione nelle promozioni e nelle retribuzioni. L'era del Winner Take All collima con l'aumento delle retribuzioni dei Ce0, che sono cresciute di un enorme 514 per cento dal 1990 al 2020. Questa trasformazione ha riportato in auge la mentalità da *robber baron* di fine Ottocento, fatta di competizione senza esclusione di colpi, individualismo a spese delle istituzioni e della comunità e una visione del mondo a somma zero.

Per di più, le donne sono intrappolate nel circolo vizioso del “*triple bind*”, un meccanismo di esclusione che opera su tre livelli: se le donne non adottano le stesse tattiche aggressive degli uomini, vengono escluse dalla competizione e percepite come meno competenti; se invece adottano comportamenti competitivi e assertivi, vengono penalizzate per non conformarsi alle aspettative di genere; se comprendono che il sistema è strutturato per sfavorirle e cercano strategie alternative, vengono marginalizzate o costrette a ritirarsi. Il sistema attuale, lungi dall'essere meritocratico, premia chi ha già accesso a posizioni di potere e penalizza chi, come le donne, tenta di emergere senza far parte delle reti dominanti. Ma le autrici offrono un messaggio di speranza, sottolineando che il cambiamento è possibile attraverso un ripensamento radicale delle dinamiche economiche e lavorative. Solo mettendo in discussione la WTA economy e adottando modelli più inclusivi e cooperativi sarà possibile garantire alle donne – e a tutti i lavoratori – una “fair shake”, un trattamento più equo nel mercato del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

N. Cahn, N. Levit , J. Carbone

Fair Shake: Women and the Fight to Build a Just Economy

Simon & Schuster,

pagg. 368, € 25