

4EQUALITY

Article no. 10

**Eliminarea barierelor: abordarea
stereotipurilor și prejudecăților
de gen în afaceri și management**



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Introducere

Stereotipurile de gen continuă să pătrundă în peisajul afacerilor și managementului, având un impact semnificativ asupra participării și progresului femeilor în forța de muncă. Acest articol va explora prevalența stereotipurilor de gen, diferențele de gen existente, prejudecățile culturale care influențează percepțiile și provocările cu care se confruntă tinerele cu vârste cuprinse între 16 și 26 de ani care se pregătesc pentru cariere în afaceri și management. În plus, vom evidenția importanța abordării acestor probleme și vom propune strategii pentru a deschide uși pentru generațiile viitoare.

Înțelegerea stereotipurilor de gen

Stereotipurile de gen în afaceri dictează adesea rolurile pe care bărbații și femeile ar trebui să le joace. Percepțiile comune sugerează că bărbații sunt mai potriviți pentru roluri de conducere, în timp ce femeile sunt văzute ca fiind grijulii și mai puțin hotarate. Aceste stereotipuri se pot manifesta în diferite moduri, cum ar fi percepția că femeile sunt mai puțin capabile să gestioneze medii de înaltă presiune sau procese complexe de luare a deciziilor, cum ar fi angajarea, promovările, precum și atribuirea sarcinilor.

Prejudecatile de gen in angajare

Stereotipuri: Angajatorii pot avea convingeri stereotipe despre aptitudinile sau abilitățile anumitor genuri. De exemplu, femeile ar putea fi văzute ca fiind mai potrivite pentru roluri de îngrijire, în timp ce bărbații ar putea avea performanțe mai bune în roluri tehnice sau de conducere.

- **Standarde duble în evaluarea competențelor:** Studiile indică faptul că femeile sunt adesea evaluate mai critic decât bărbații pentru aceleași calificări, potențialul bărbaților fiind evaluat mai favorabil.
- **Homofilia în angajare:** Aceasta este tendința oamenilor de a angaja candidați care sunt ca ei. În domeniile dominate de bărbați, acest lucru poate duce la o prejudecată față de angajarea bărbaților, ceea ce întărește dezechilibrele de gen în aceste domenii.
- **Prejudecăți afirmative sau simbolice:** Deși rare, unele organizații s-ar putea baza excesiv pe angajări simbolice (angajarea unui număr minim de femei pentru a satisface obiectivele de diversitate), ceea ce poate duce la incluziune superficială fără oportunități echitabile.

Prejudecati de gen la atribuirea sarcinilor

- **Atribuirea sarcinilor de gen:** Bărbaților și femeilor li se atribuie adesea sarcini pe baza prejudecatilor de gen. De exemplu, femeilor li se pot atribui sarcini administrative sau "soft" (cum ar fi luarea de notițe sau programarea) care sunt mai puțin vizibile și mai puțin susceptibile de a contribui la avansarea în carieră.
- **Roluri stereotipe:** Anumite sarcini sau pozitii, cum ar fi managementul clienților, vânzările sau munca tehnică, pot fi asociate stereotipic cu un singur gen, influențând cine primește ce fel de muncă.
- **"Traba casnică" de birou:** femeilor li se cere adesea să se ocupe de sarcini informale, cum ar fi organizarea de evenimente sociale sau planificarea activităților de echipă, care nu le promovează cariera, ci consumă timp și energie.

Prejudecati de gen in promovare

Efectul plafonului de sticlă: Multe organizații au un număr disproporționat de scăzut de femei în poziții de conducere. Acest „plafon de sticlă” este o barieră invizibilă care împiedică femeile să avanseze în poziții de top, adesea din cauza prejudecatilor și a lipsei de oportunități de mentorat sau sponsorizare pentru femei.

- **Zidul maternal:** Femeile care sunt sau se așteaptă să devină mame ar putea fi trecute cu vederea pentru promovări din cauza presupunerilor că vor acorda prioritate familiei în locul carierei, în ciuda dovezilor că, calitatea de părinte nu le reduce angajamentul sau performanța.

- **Evaluări de performanță:** bărbații și femeile primesc adesea feedback diferit chiar și pentru performanțe similare. De exemplu, femeile sunt mai predispuse să primească feedback cu privire la personalitățile lor (de exemplu, fiind „prea agresive” sau „nu suficient de asertive”) decât despre abilitățile sau realizările tehnice.

- **Acces inegal la proiecte de mare impact:** femeilor li se pot oferi mai puține proiecte de înaltă vizibilitate, ceea ce le afectează experiența și vizibilitatea pentru oportunitățile de promovare. Cercetările sugerează că femeilor li se dau adesea mai puține sarcini provocatoare din cauza prejudecăților cu privire la abilitățile lor sau nivelurile de angajament.

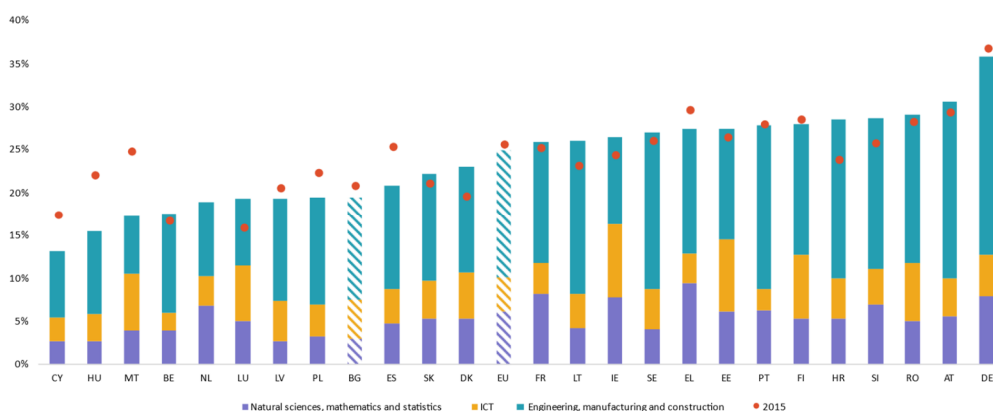
Diferențele de gen în cifre

În ciuda progreselor din ultimii ani, diferențe semnificative de gen persistă în sectorul de afaceri. Femeile sunt subreprezentate în funcții de conducere și în domenii tradițional dominate de bărbați, cum ar fi finanțele și tehnologia. Potrivit rapoartelor recente, femeile dețin doar o fracțiune din rolurile executive, iar numărul antreprenorilor de sex feminin rămâne mai mic decât cel al omologilor lor bărbați. Iată câteva statistici semnificative cu privire la participarea femeilor în afaceri și management:

- **Reprezentarea executivă globală:** Începând cu 2023, femeile dețin aproximativ 29% din funcțiile de conducere la nivel mondial. Deși acest lucru reprezintă un progres, evidențiază o diferență substanțială de gen în comparație cu omologii bărbați.
- **Reprezentarea C-Suite:** Femeile reprezintă doar aproximativ 8-10% din directorii executivi din companiile Fortune 500, ceea ce indică faptul că oportunitățile de a conduce la cele mai înalte niveluri rămân limitate.
- **Antreprenoriat:** Conform unui raport din 2022 al Global Entrepreneurship Monitor, femeile la nivel global reprezintă aproximativ 37% din toți antreprenorii.

Acest număr variază semnificativ în funcție de regiune, țări precum SUA raportând rate aproape egale de antreprenori bărbați și femei.

- **Participarea la locul de muncă:** Raportul Global Gap Gender 2022 al Forumului Economic Mondial a estimat că, în ritmul actual, va dura aproximativ 132 de ani pentru a reduce decalajul global de gen în participarea și oportunitățile economice.
- **Education:** Women consistently achieve higher educational qualifications than men. In many countries, female graduates outnumber their male counterparts in business-related fields, yet they do not reflect the same proportions in managerial roles.
- **Gender Pay Gap:** Women in managerial positions tend to earn approximately 82% of what their male counterparts earn, a persistent issue that underscores systemic inequality in the workplace.
- **Impact of Gender Diversity:** Research indicates that companies with higher gender diversity in leadership positions tend to perform better financially. For instance, a McKinsey report highlighted that organizations in the top quartile for gender diversity are 21% more likely to outperform on profitability.
- **Remote Work Trends:** The COVID-19 pandemic has influenced gender dynamics in the workplace, with women taking on a larger share of unpaid care work at home, impacting their professional roles and opportunities for advancement.



Absolvenții de studii superioare STEM ca proporție din totalul absolvenților în 2015 și 2020, (%)
Sursa: Eurostat (UOE), [educ_uoe_grad02].

Provocări pentru femei în medii dominate de bărbați

Femeile care se aventurează în industriile dominate de bărbați se confruntă cu numeroase provocări, inclusiv prejudecati implicite, lipsa de reprezentare și, adesea, o lipsă de mentori de sex feminin. Atmosfera poate fi uneori izolatoare și intimidantă, ceea ce duce la scăderea încrederii și la creșterea stresului. Aceste provocări le pot descuraja pe femei să urmărească roluri de conducere sau să rămână în anumite industrii, perpetuând astfel ciclul de subreprezentare.

Pentru tinerele cu vârsta cuprinsă între 16 și 26 de ani, calea către construirea calificărilor în afaceri și management este atât plină de speranță, cât și provocatoare. Acest grup demografic este din ce în ce mai conștient de importanța educației și a

dezvoltării competențelor. Programele care încurajează antreprenoriatul, leadershipul și inovarea pot da puterea tinerelor femei să treacă peste provocările generate de stereotipuri și prejudecati.

În mod remarcabil, există o populație semnificativă de NEET (nu sunt în educație, angajare sau formare) care posedă competențe valoroase pentru afaceri, dar care ar putea să nu aibă acces la căile tradiționale de carieră. Prin crearea de programe vizate care se concentrează pe perfecționare și recalificare, organizațiile pot ajuta aceste persoane să facă tranziția în mediul de afaceri, oferindu-le instrumentele necesare pentru a reuși.

Spargerea Barierelor

Pentru a crea un mediu de afaceri mai echitabil, este esențial să se distrugă barierele care împiedică progresul femeilor. Organizațiile pot implementa programe de mentorat, pot promova diversitatea în practicile de angajare și pot oferi instruire care abordează prejudecățile inconștiente. În plus, încurajarea femeilor să ocupe funcții de conducere și sprijinirea dezvoltării lor profesionale va contribui în mod constant la reducerea decalajului de gen.

Să lucrăm împreună pentru a crea un mediu în care toți indivizii, indiferent de sex, să poată prospera în cariera aleasă. Contestând stereotipurile și prejudecățile astăzi, putem inspira următoarea generație de lideri să-și croiască drumul în lumea afacerilor. Femeile pot lua mai mulți pași proactivi pentru a înfrunta și a depăși barierele de gen și stereotipurile la locul de muncă. Iată câteva strategii cheie:

- **Construiți încrederea și determinarea:** Dezvoltarea încrederii în sine și a determinării este vitală. Femeile se pot implica în vorbirea în public, cursuri de negociere sau ateliere de conducere pentru a-și consolida abilitățile de comunicare și de autoprezentare.
- **Căutați mentorat și sponsorizare:** construirea unei rețele profesionale puternice este crucială. Femeile ar trebui să caute mentori și sponsori care pot oferi îndrumări, sprijin și advocacy. Un mentor poate împărtăși perspective și experiențe, în timp ce un sponsor poate promova în mod activ oportunitățile de avansare. Femeile care participă la programe de mentorat raportează cu 60% mai multă satisfacție la locul de muncă și rate de reținere cu 20% mai mari. Studiile arată că a avea o femeie mentor poate spori încrederea și poate duce la o creștere cu 50% a oportunităților de avansare în carieră.
- **Îmbrățișați educația și dezvoltarea competențelor:** Învățarea continuă este esențială pentru creșterea carierei. Femeile ar trebui să urmeze certificări relevante, programe de formare sau diplome avansate pentru a-și îmbunătăți expertiza și capacitatea de comercializare în domeniile lor.
- **Contestați stereotipurile în mod activ:** Femeile pot contesta stereotipurile împărtășindu-și realizările și capacitățile. Ele ar trebui să se pronunțe cu privire la realizările și contribuțiile lor, contracaraând orice părtinire care ar putea exista.
- **Dialog deschis despre prejudecățile de gen:** Implicarea în conversații despre părtinirile de gen la locul de muncă poate ajuta la creșterea gradului de conștientizare. Femeile pot participa sau pot iniția discuții despre diversitate, echitate și incluziune pentru a conduce la schimbarea culturală.

- **Participarea în Rețele Strategice:** Construirea unei rețele profesionale robuste poate deschide uși. Femeile ar trebui să participe activ la asociațiile din industrie, să participe la evenimente de rețea și să se angajeze cu comunitățile profesionale online pentru a intra în legătură cu colegii și factorii de decizie. Femeile s-ar putea alătura unor grupuri de femei specifice industriei, cum ar fi Girls Who, Code sau Women in Business sau organizații profesionale precum: Society of Women Engineers (SWE), National Association of Women Business Owners (NAWBO), Women in Technology (WIT) sau comunități online: grupuri LinkedIn, forumuri din industrie și platforme online axate pe femei în STEM și afaceri.
- **Promovarea echilibrului dintre viața profesională și viața privată:** susținerea politicilor care sprijină echilibrul dintre viața profesională și viața privată – cum ar fi aranjamentele flexibile de muncă și concediul pentru creșterea copilului – poate ajuta la abordarea provocărilor unice cu care se confruntă femeile, în special a celor care echilibrează responsabilitățile familiale.
- **Advocacy pentru diversitate și incluziune:** Femeile pot susține inițiative pentru diversitate în cadrul organizațiilor lor. Acest lucru poate implica aderarea la comitetele de diversitate sau contribuția la crearea de politici care să susțină șanse egale pentru toți angajații.
- **Stabiliți obiective clare în carieră:** dezvoltarea unui set clar de obiective în carieră le ajută pe femei să-și concentreze eforturile strategice. Stabilirea obiectivelor pe termen scurt și pe termen lung permite o mai bună planificare și asigură că acestea lucrează sistematic către progres.
- **Utilizați resursele disponibile:** multe organizații oferă resurse, cum ar fi grupuri de resurse pentru angajați (ERG) axate pe femei, programe de formare și ateliere care vizează abordarea prejudecăților. Femeile ar trebui să profite de aceste resurse pentru a-și sprijini dezvoltarea carierei.
- **Sărbătoriti-vă și sprijiniți-vă reciproc:** Crearea unei culturi de colaborare și sprijin în rândul femeilor este vitală. Sărbătorirea realizărilor, împărtășirea experiențelor și ridicarea reciprocă poate stimula un mediu pozitiv care contracarează stereotipurile.
- **Căutați modele feminine:** conectați-vă cu femei de succes în STEM sau afaceri pentru inspirație și sfaturi. Câteva exemple:

 **Ginni Rometty:** Fost președinte, președinte și CEO al IBM. A fost prima femeie care a condus IBM și a jucat un rol crucial în transformarea companiei într-un lider în cloud computing și inteligență artificială. Ea subliniază importanța învățării pe tot parcursul vieții și a inovației. Stilul ei de conducere și angajamentul față de diversitate în industria tehnologiei o fac un model puternic pentru femeile care aspiră la poziții de conducere în STEM.

 **Mary Barra:** Președinte și CEO al General Motors (GM). Mary Barra este prima femeie CEO al unui mare producător auto mondial. Sub conducerea ei, GM s-a concentrat pe dezvoltarea și durabilitatea vehiculelor electrice, poziționând compania pentru viitorul transporturilor. Călătoria lui Barra de la stagiar în inginerie la CEO arată potențialul femeilor de a depăși barierele în industriile dominate în mod tradițional de bărbați.

 **Reshma Saujani:** fondator și CEO al Girls Who Code. Reshma Saujani a înființat Girls Who Code pentru a reduce decalajul de gen în tehnologie și pentru a încuraja fetele tinere să urmeze programarea și informatica. Organizația a ajuns la sute de mii de fete

la nivel global. Susținerea ei pentru abilitarea fetelor în tehnologie și mesajul ei despre înfrățirea eșecului rezonază cu tinerele care își propun să intre în domeniul STEM.

Prin implementarea activă a acestor strategii, femeile se pot împuternici pe sine și reciproc, ceea ce duce la o mai mare echitate de gen la locul de muncă și la distrugerea stereotipurilor dăunătoare.

Concluzii:

Pe măsură ce continuăm să provocăm și să abordăm stereotipurile de gen în afaceri, este vital să sprijinim femeile tinere și pe cele care sunt în prezent marginalizate de la forța de muncă. Încurajând o cultură incluzivă care prețuiește diversitatea și promovează șanse egale, putem deschide calea pentru un viitor mai echitabil în managementul afacerilor. Depășirea acestor bariere nu numai că va aduce beneficii femeilor, ci va spori și inovația și productivitatea în industrie.

Bibliografie

Raportul Global Gap Gender 2022 al Forumului Economic Mondial;

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>

Monitorul global al antreprenoriatului

<https://www.nowpublishers.com/article/Details/ENT-033>