



Diversity, basta numeri! iniziamo ad allenarci per abbattere i muri degli stereotipi

di Maria Giuseppina Cimino – Responsabile gestione Risorse Umane per il Gruppo bancario cooperativo Iccrea

Se ne parla, se ne parla molto. Si scrive, anche, molto.

Tutti dotati di buone intenzioni, di progettualità future, di impegno a fare, ci ritroviamo a confrontarci, discutere, più o meno coinvolti e appassionati, sull'argomento del momento: le donne e il loro spazio nel mondo del lavoro.

Sull'argomento Diversity & Inclusion non possiamo improvvisare, è necessaria formazione ed esperienza che permetta la maturazione di **Consapevolezza** volta a generare accettazione e rispetto, lo sviluppo di una **Cultura** che sostenga responsabilità e cognizione *gestionale* per implementare le competenze del singolo e saper gestire in maniera ottimale le persone, così da consentire la realizzazione di politiche di **Change management** che prevedano sistemi organizzativi e gestionali orientati al modello inclusivo.

Quando si parla di diversity & inclusion si parla anche di "unconscious bias", ovvero stereotipi, pregiudizi, credenze e supposizioni che appartengono a ciascuno di noi in quanto parte integrante del nostro percorso di crescita, dei quali non siamo consapevoli e che sono alla base di atteggiamenti non fondati sull'esperienza diretta. Pregiudizi che non sappiamo di avere perché non sappiamo che siano pregiudizi.

Come agiscono i pregiudizi?

Essi influiscono sul nostro modo di vedere il mondo, ci predispongono all'osservazione selettiva e sono al di sotto delle nostre conversazioni. E incidono negativamente poiché agiscono tacitamente sotto il livello di coscienza, limitano le nostre azioni, Interferiscono con i nostri obiettivi.

I valori femminili sono da sempre riconosciuti nell'impegno, nell'affidabilità, nella determinazione, nel coraggio, nel senso di responsabilità e sono gli stessi che dovrebbero essere proiettati e valorizzati in ambito aziendale. Questi valori, fondativi della famiglia e della società, dove trovano la massima espressione appunto nella crescita e nell'educazione dei figli, non c'è ragione per cui non possano trovare espressione nella vita aziendale e non possano analogamente essere protagonisti se non per un retaggio culturale, di gerarchia di genere che riesce a perpetuare un potere maschile nei ruoli manageriali.

Il potere che genera sé stesso e sempre dello stesso genere!

Diversi ostacoli condizionano le donne nel mondo del lavoro esterni ed interni all'agire quotidiano delle professioniste che desiderano avere pari opportunità. Eccone alcuni.

Lo stereotipo di genere In occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, l'Istat diffonde per la prima volta i dati relativi agli stereotipi sui ruoli di genere più comuni: "per l'uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro" (32,5%), "gli uomini sono meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche" (31,5%), "è l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia" (27,9%). Quello meno diffuso è "spetta all'uomo prendere le decisioni più importanti riguardanti la famiglia" (8,8%). (*Rapporto Istat 25 Novembre 2019*)

Alcuni stereotipi sono così radicati tanto da essere abitualmente utilizzati nel linguaggio comune, uno tra tutti: l'espressione "quella è una donna con le palle" per indicare il suo carattere forte e la sua ambizione.

Le donne non sempre sono coese e solidali. Talvolta le donne si mostrano più conflittuali fra loro di quanto lo possano essere gli uomini e spesso si rivelano incapaci di fare gruppo; nella difesa di quella posizione residuale e di secondo piano che l'organizzazione riconosce, sono più portate ad agire una esasperata conflittualità nei confronti delle stesse colleghe. Inoltre, una volta raggiunto quello step difficilmente promuovono azioni che agevolino il percorso delle altre; improvvisamente (ma non tanto) assumono dinamiche e comportamenti di gestione del potere di stampo maschile.

Più tempo da dedicare alla propria rete di relazioni. Odile Robotti, esperta di talento organizzativo e inclusione, sottolinea che "le donne dovrebbero investire più tempo nel costruire la propria rete di relazioni. Dovrebbero diventare più visibili e connesse, se vogliono farsi strada".

Viene da lontano l'idea che siano gli altri a doverti promuovere perché se lo fai tu pecchi di immodestia, di presunzione o ti sentirai dire, da coloro che già la cercano, che stai inseguendo visibilità. Non trovo nulla di sbagliato nel raccontarsi, nel valorizzare le proprie esperienze, nel parlare di progetti e di successi raggiunti. In una relazione alla pari, farsi conoscere e apprezzare è fonte di stimolo, di motivazione a fare, diventando protagonista del proprio percorso senza aspettare che qualcun altro lo faccia per te. Inoltre, trovo che condividere le proprie idee, il proprio punto di vista, "mettere a fattor comune" le proprie conoscenze aggiunge valore alla propria esperienza e contamina positivamente; del resto le conversazioni ed il linguaggio sono fondamentali per fare cose diverse e coordinare azioni con gli altri.

Per concludere, mi piacerebbe che le emozionanti e avvolgenti parole di Papa Francesco, nella solenne messa di apertura del 2020 dedicata alle donne "*da Maria, donna, è sorta la salvezza e dunque non c'è salvezza senza la donna*" ricordando successivamente "*se vogliamo tessere di umanità le trame dei nostri giorni, dobbiamo ripartire dalla donna*", fossero un messaggio beneaugurante.