

RIFLESSIONI SULLA DIVERSITÀ

Il dibattito sulla diversità di genere avviato da Anra continua, e diventa un laboratorio di idee per tenere viva la riflessione sul tema. In questo numero e nel prossimo si pubblicano i contributi di sei socie che offrono a tutti i colleghi e le colleghe dati e spunti per arricchire, attraverso il confronto, l'esperienza quotidiana di ognuno

Dalla discussione sulle quote rosa di un anno fa, alla survey sulla diversity presentata al convegno annuale 2017, fino alla nomina recente di cinque socie come consiglieri di ANRA, prosegue il dibattito sul valore della differenza e se ne raccoglie nel frattempo qualche frutto. Come ulteriore approfondimento, sei colleghe si sono offerte di scrivere alcune riflessioni su temi centrali: il portato della storia e della tradizione, il ruolo del percorso di studio, l'equilibrio lavoro-famiglia, il valore delle attitudini maschili e femminili, il gender gap nelle retribuzioni.

Per non sacrificare la qualità dei contributi di ognuna, si è scelto di lasciare le versioni integrali dei testi, in modo da avere a disposizione un quadro più completo: per questa ragione la riflessione sarà suddivisa tra questo numero e il prossimo. Ringraziamo fin da ora **Carolina Benaglio, Silvia Cerlesi, Gabriella Fraire, Annita Pappagallo, Paola Radaelli e Monica Tomasella**. Buona lettura!

CAROLINA BENAGLIO

DIFFERENZA O COMPLEMENTARIETÀ?

Si parla molto di "diversity", quasi fosse una moda e non una necessità. Istituzioni, scuole, aziende, associazio-



ni hanno introdotto questo concetto come se ora, più che mai, fosse strettamente necessario avere quote rosa ben rappresentate. In realtà, la questione esiste da sempre e da sempre crea situazioni complesse a vari livelli.

Ma partiamo dall'inizio: cosa significa diversità?

Se facciamo riferimento al vocabolario della lingua italiana, possiamo trovare differenti spiegazioni, che però riportano quasi tutte ad un unico risultato.

La diversità è:

1. contrasto parziale o totale tra i caratteri distintivi di due o più cose o persone

2. condizione di chi è considerato da altri, o considera sé stesso, estraneo rispetto a una presunta normalità di razza, propensioni sessuali, comportamenti sociali, scelte di vita.

Partendo da questo presupposto, è facile intuire che nella vita di tutti i giorni si parla di diversità spesso con un'accezione negativa, invece di dare importanza al fatto che essere diversi significa avere la possibilità di intercambiare con altri tutta una serie di esperienze che rafforzano il gruppo, ma anche l'individualità: potersi relazionare con chi è "diverso" da noi è una ricchezza spesso ancora non compresa.



Ma qui stiamo già andando oltre!

I dati statistici indicano che il nostro paese ha ancora molta strada da fare in questo ambito e le ragioni sono molteplici.

In primo luogo, veniamo da una tradizione contadina a stampo patriarcale, nella quale la donna ha per secoli ricoperto un ruolo secondario, sebbene lavorasse più dell'uomo nelle campagne e si occupasse anche della casa, dei figli e dell'economia domestica.

Un'altra motivazione importante è dovuta alla nostra religione e all'essere il paese che ospita la Santa Sede: nella religione cristiana la donna ha un ruolo importantissimo, ma, se da una parte questo eleva la sua posizione assimilandola alla madre di Cristo, generatrice di vita, dall'altra la vede confinata tra le mura domestiche, regina del focolare e pronta ad accudire marito e figli.

Per ultimo, ma non per questo meno importante, è l'aspetto sociale, diretta conseguenza dei primi due, che hanno profondamente influenzato gli usi e i costumi dei secoli scorsi e che ancora oggi, in una società globalizzata e molto liquida, faticano a trasformarsi.

In più, anche se l'era industriale ha creato la necessità di nuova forza lavoro, a seguito della qual cosa anche le donne hanno iniziato a lavorare fuori casa, i ruoli da esse ricoperti sono sempre stati secondari e raramente di comando.

L'impegno verso le nuove generazioni

Credo fermamente che le nuove generazioni abbiano sia una grande responsabilità che una grande chance: dimostrare a chi li ha preceduti che l'integrazione e l'accettazione della diversità è la risposta per evolvere e non certo l'atteggiamento di allontanamento e chiusura che spesso è indice di ignoranza e malafede.

Questo cambiamento è, di fatto, già in atto e lo si vede anche nelle scelte che molte giovani donne fanno per i propri studi: molte più ragazze scelgono scuole superiori ad indirizzo tecnico o scientifico, molte più studentesse universitarie intraprendono percorsi che fino a venti o trent'anni fa erano quasi esclusivamente prerogativa maschile, molte più donne hanno imprese proprie che dirigono con successo e anche a livello militare e politico le quote rosa sono in aumento.

È innegabile che ci siano ancora settori dove la discriminazione è forte e non possiamo certo parlare di parità se prendiamo come parametro di riferimento lo stipendio o le cariche all'interno di un'azienda strutturata.

Ritengo, tuttavia, che il cambiamento sia iniziato e che stia prendendo corpo e forza un movimento che porterà la donna ad ottenere il giusto riconosci-

mento a livello sociale, professionale e politico, senza per questo sminuire il prezioso ruolo di essere madre, che presuppone anche la responsabilità di educare le nuove generazioni all'apertura, all'accettazione e alla comprensione di chi è diverso.

La donna avrà un ruolo fondamentale in questo e non possiamo certo aspettarci che tutto arrivi in automatico.

ANNITA PAPPAGALLO

UN LENTO CAMBIAMENTO

Tanto tempo fa – correavano gli anni '70 – un grande Direttore della RAS, trovandosi alla cena di gala di un convegno, in Francia, seduto accanto ad un'affascinante rappresentante di azienda, le chiese cosa mai l'avesse ispirata a scegliere una professione così strana come quella del risk manager. "Ma, signore, noi donne siamo risk manager fin da ragazzine!" aveva esclamato maliziosamente la signora. Sarà in effetti questo imprinting che rende questa particolare professione molto congeniale alle donne, che hanno dovuto sviluppare fino dalla pubertà un senso particolare per il rischio per cui, trovandosi, per avventura, per sorte, per strano caso del destino, ad occuparsi delle polizze aziendali, finirono per sviluppare ben





più ampi progetti, e ad occuparsi di rischi e non solo di assicurazione. Ovviamente, anche l'altro genere faceva altrettanto, ancorché non altrettanto favorito dall'imprinting cui accennavo prima. In azienda e sul mercato del lavoro, allora e per vari anni ancora, si ignorava del tutto questa professione, i cacciatori di teste non la conoscevano, le università stesse si chiedevano che cosa fosse il risk management.

Non ho avuto, come donna, una consapevolezza di essere considerata diversa dai colleghi maschi. Forse perché avevo scelto una laurea tecnica – eravamo 9 donne su 100 nel mio corso - e altrettanto in 9 (però su 12.000!) ero stata tra le laureate assunte in Pirelli nei primi anni '60 in vari settori. Le HR al momento dell'assunzione ti facevano notare che l'azienda non pretendeva - a differenza di altre - che le donne firmassero al mo-

mento dell'assunzione un documento con cui accettavano il licenziamento in caso di gravidanza. Ed era effettivamente un gran passo in avanti rispetto al passato. Ma, ancora, un altro passo significativo compì la Pirelli negli anni '70 istituendo un gruppo di lavoro per capire come mai le donne non facessero carriera in azienda. Sebbene del gruppo di lavoro facessero parte alcuni dirigenti della vecchia guardia che continuavano a vedere le donne esclusivamente in veste di sferruzzatrici di calze, al termine dello studio di alcuni mesi ne sortì una (1!) dirigente (su 300) e alcune funzinarie.

Tra il salottiero e il paternalista

Il primo approccio degli innumerevoli dirigenti rigorosamente maschi che mi trovavo a frequentare per il mio lavo-

ro era generalmente di tipo salottiero. Si vedeva cioè che la figura femminile aveva ancora per loro una diversa, naturale collocazione: la casa, il salotto, forse anche la cucina. Quando finalmente capivano che ero un essere pensante – a volte persino come loro – il lavorare insieme era fattivo, stimolante, spesso divertente. Lo stipendio era, ovviamente, diverso: i colleghi maschi hanno o avranno famiglia, e quindi debbono avere un introito per un nucleo familiare; la donna è destinata ad avere famiglia, a fabbricarsela e si sa che tutto questo è la sua maggiore ambizione e che il suo lavoro è una occupazione, forse temporanea, non è certo una carriera. Non so quanto oggi sia cambiata questa impostazione.

Il rapporto con il mondo assicurativo, ai tempi costituito esclusivamente di uomini, è stato completamente diverso. Essendo una cliente che, per ghiribizzo dell'azienda, era di sesso femminile, il rapporto non mostrava disparità significative rispetto ai clienti maschi. In questo rapporto, spesso di antitesi, ho avuto da assicuratori, broker e periti una disponibilità ad insegnarmi le nozioni base dell'assicurazione e della gestione del rischio che mi è servita a completare la mia preparazione nozionistica e ad ampliare i miei orizzonti. Ma penso che questa disponibilità sia uguale per tutto il mondo degli assicurati, indipendentemente dal genere. Operando anche all'estero, per lo più in Europa – quella di allora - anche qui non ho avuto la consapevolezza di essere considerata diversa in quanto donna, ma spesso, in quanto italiana. Mi diceva un mio collega: "Ti guardano sempre



perplexi, sono abituati a vedere gli italiani come emigranti, pensano sempre che nella valigetta hai spaghetti e mandolino". Quindi in Europa eravamo alla pari, maschi e femmine con lo stesso handicap. Con il tempo, l'atteggiamento è mutato, sempre maggiore è stata la presenza di manager uomini e donne in viaggio per affari, in riunioni sempre più importanti. E in questo contesto, ho trovato con sorpresa che quella visione primigenia della "donna in salotto" tornava sorprendentemente a favore, quando un collega mi fece notare: "È perché è donna, lei chiede e non si sentono di dirle di no". Non importava che io avessi titolo e ragioni per chiedere, prevaleva – a suo modo di pensare - il bon ton. Riflettendoci, può essere in effetti un'arma di cui avvalersi; basta non esagerare.

MONICA TOMASELLA

UNA RIFLESSIONE SUI PERCORSI DI STUDIO

Parto dal dato. La fonte (elaborazione su dati Miur - Ufficio Statistica e Studi) afferma che nell'anno accademico 2015/2016 rimane predominante tra gli immatricolati la presenza femminile (55,2%).

Il maggior numero di ingressi si nota nell'area scientifica, dove emerge complessivamente una più elevata attrattività della macroarea scientifica e della macroarea sociale. In particolare, la prima è preferita da circa il 50% degli studenti di genere maschile, mentre la seconda da circa il 35% delle studentesse. Cerco i dati storici. Dal 1998/99 al 2007/2008 è chiaro come le donne co-

stituiscono molto meno della metà degli iscritti nelle facoltà di Ingegneria, Agraria, Economia e Scienze matematiche e fisiche. All'area scientifica si iscrivono circa il 40% degli studenti universitari (in particolare il 25% circa del totale femminile e il 50% circa del totale degli iscritti maschi).

Quali valori guidano la scelta?

Sembra che in 10-20 anni non sia cambiato molto nelle motivazioni che condizionano il genere femminile nella scelta del percorso di studi e del successivo tipo di professione. Motivazioni che possono essere le più diverse, ma che possiamo raggruppare in due classi: a) predisposizioni e caratteristiche personali, b) costruzione della propria posizione lavorativa futura. Se guardiamo i dati, si nota come il genere femminile risulti più efficace nel raggiungere la laurea (con voti mediamente maggiori e tempi inferiori), e quindi le "caratteristiche e predisposizioni femminili"

non sono un limite. La motivazione più probabile è legata alla costruzione della propria posizione lavorativa futura.

Risulta difficile conciliare la scelta professionale con il ruolo classico femminile di madre, ma anche moglie. In una società edonistica, quale quella attuale, poi, in cui vale il mantra "non rinunciare" a nulla, risulta ancora più complesso il ruolo di "donna completa" (che non rinuncia al ruolo professionale impegnativo e al ruolo tradizionale di mamma e moglie, e tanto altro).

Con grande senso di colpa e frustrazione in ogni caso, poiché, nonostante l'evoluzione culturale, il modello femminile che viene proposto continuamente è proprio questo: un lavoro d'ufficio comodo (per es. banca o insegnante) e poi tempo da dedicare ai bimbi che escono da scuola e alla cena, quando torna il marito/papà, o alle pulizie domestiche. Se guardiamo con questa ottica i dati allora è più comprensibile la scelta di un percorso scolastico che permetta di realizzare tutto questo.

