

“Pari opportunità” addio, arriva il diversity manager

Pubblicato: Lunedì 13 Novembre 2006

✖ C'erano una volta le pari opportunità, formula magica per raddrizzare quel mercato del lavoro storto, tutto sbilanciato sugli uomini, di cui si è accorto il movimento femminista negli anni 70. Una scoperta importante soprattutto per la parità di trattamento tra uomini e donne: ma dagli anni settanta ne è passata tanta, di acqua sotto i ponti e le faccende, nel mondo in generale ma soprattutto nel mondo del lavoro, si sono alquanto complicate.

Oggi, parlare semplicemente di pari opportunità tra uomini e donne in azienda è davvero riduttivo. Ancora esistente, ma decisamente più complessa di così. E per la quale è più corretto parlare di gestione delle diversità che di differenze tra maschi e femmine.

Non che non ci sia più un problema per le donne in azienda: «**La questione delle donne negli ambienti di lavoro è una questione duplice** – premette **Maria Cristina Bombelli** (nella foto), docente senior SDA Bocconi, Esperta di Comportamento Organizzativo e Differenze di Genere nelle organizzazioni. Professore a contratto di comportamento organizzativo presso l'Università di Milano Bicocca e coordinatrice del “**Laboratorio Armonia**” che effettua ricerche sulla diversità – **La prima riguarda una sorta di segregazione orizzontale: alcuni mestieri vengono considerati a priori come solo femminili o solo maschili.** Che non solo è un nonsense – perchè mai una donna se lo vuole o è in grado di farlo non dovrebbe fare lavori tipici di un uomo, come il carrozziere o il saldatore e un uomo non potrebbe occuparsi della casa? – ma è una segregazione che non solo non fa bene alle persone, ma non fa bene nemmeno alle aziende: perchè negli ambienti equilibrati, con un giusto rapporto di presenze uomo donna, funziona tutto meglio. **La seconda è invece quella della segregazione verticale**, oggettivamente il problema principale: cioè la **mancanza della presenza delle donne nelle posizioni di potere delle aziende**. Nella gerarchia aziendale c'è infatti un vero e proprio “**soffitto di vetro**” che fa sì che, malgrado il rendimento scolastico in Italia sia sensibilmente migliore nelle donne che negli uomini, non sia possibile superare per le donne la soglia del 3% nei consigli di amministrazione della società».

Una disuguaglianza su cui lavorare, ma non certo l'unica praticata e da tenere sotto controllo: «**La questione dell'organizzazione delle aziende non si riduce ad un mero confronto uomo-donna** – precisa infatti la Bombelli – incide parecchio invece una aumentata complessità organizzativa. Prima la questione era semplice: c'erano gli impiegati e gli operai e stop. Ora invece ci sono molte figure diverse: un esempio pratico sono io, che una volta non riuscivo a spiegare ai miei figli il mio mestiere di consulente organizzativo: alla fine dicevo “insegno” ed era finita lì. E la mia materia di insegnamento è “comportamento organizzativo” un tema complessivo che se uno non lavora in una multinazionale non sa nemmeno cos'è. Si può dire però che sia un settore che non si preoccupa solo di chi è considerato meno, ma dell'intero mondo delle relazioni complesse generate da una azienda».

Un lavoro a cui non è facile “stare dietro”, che ha bisogno di competenze specifiche. E così, spunta una nuova figura nelle aziende: il **diversity manager**, in grado di gestire le diversità in generale e quindi non solo i rapporti tra uomini e donne, ma anche tra giovani e vecchi e tra persone di diverse nazioni e diverse culture.

«Il diversity manager innanzitutto forma persone – spiega Maria Cristina Bombelli, che tra l'altro è venegonese di nascita – **quando qualcuno deve confrontarsi con la diversità, deve innanzitutto fare i conti con i propri stereotipi**. Con Ikea io ho lavorato a un progetto di inserimento di extracomunitari per il secondo negozio di Roma: si trattava di rifugiati politici. Ben presto ci siamo resi conto che erano tutti altamente scolarizzati e poliglotti: l'inserimento perciò non è stato affatto difficile. Ma il tema che abbiamo affrontato subito dopo con la direzione del personale è stato: ma perchè abbiamo dovuto fare un progetto? Come mai non abbiamo potuto inserirli normalmente all'interno della normale dinamica del mercato del lavoro? Perchè pensavamo, pensando ai rifugiati politici, allo stereotipo dell'immigrato sfigato. **Il problema dello stereotipo è che ha una sua ragion d'essere, un suo punto di partenza oggettivo: ma diventa ben presto una generalizzazione scorretta che viene appiccicata alla persona a prescindere dalle sue reali caratteristiche**. Se vai all'estero e sei italiano sicuramente pensano che sei mafioso e tutta pizza e mandolino, perchè così hanno visto i primi emigranti. Ma se all'estero ci va un varesino, che non suona il mandolino non ha mai visto la Sicilia e magari non gli piace nemmeno la pizza, si arrabbia di brutto. E ha ragione. Per lavorare meglio insieme, perciò, è meglio starci attenti. Penso alla Whirlpool, che sta ospitando il mio discorso: qui un progetto sulla gestione della multiculturalità è quasi endemico, per non capirsi male. Per esempio: è necessario spiegare a un inglese che se un italiano gesticola non è maleducazione, o a un'italiana che se un inglese sta al suo posto non è necessariamente freddo nei confronti dell'altro. Dobbiamo capire che noi abbiamo delle modalità che non sono universali».

 Maria Cristina Bombelli ha fatto questo discorso in un'occasione ben precisa: ha tenuto a battesimo infatti **"Women for excellence"** il network aziendale europeo che è stato creato da donne all'interno della Whirlpool. Un network che si rivolge in particolare alle donne perchè sia possibile crescere nella carriera e superare il "soffitto di vetro" di cui la docente parlava. **Ma a cosa serve un network aziendale, soprattutto al femminile? «Innanzitutto, a scoprire che i problemi sono comuni**. Il fatto che siamo entrate da poco nel mercato del lavoro ci rende un po' apprendiste stregone, soprattutto rispetto alla carriera dove mancano sufficienti modelli di riferimento. Poi può servire a dire che la carriera è anche una scelta soggettiva. E serve infine per imparare soluzioni le une dalle altre».

Non basta avere un network però, per farlo funzionare "ci vogliono alcune precondizioni culturali, che non so esistano in Italia e per questo trovo sia meglio sia nato a livello europeo – precisa – ci vuole la fiducia nel prossimo, e uno studio non sulle donne ma sui comportamenti delle PMI dice che in Italia ce n'è proprio poca, e nelle possibilità di incidere sui risultati. Precondizioni culturali qui deboli, ma da perseguire».

Per questo sembra più semplice che esperimenti di questo genere siano messi in atto da multinazionali come Whirlpool, attente ai rapporti sociali interni alla grandissima azienda: «Sì, anche se **nemmeno le aziende più attente sono immuni dalle discriminazioni sottili**. – conclude Bombelli – Con il laboratorio Armonia abbiamo fatto studi sulla diversità, soprattutto nel campo uomo donna, ma anche sul tema della malattia e dell'età. Il finanziamento degli studi nasce da un network creato tra le aziende più sensibili al tema della gestione delle diversità in azienda. Molti di questi studi hanno dato risultati interessanti, che colpiscono anche aziende apparentemente immuni da questi problemi: come il fatto che **c'è sempre una differenza salariale tra l'uomo e la donna che è minimo del 7%, anche nelle aziende che hanno a cuore la gestione della diversità**».

[Redazione VareseNews](#)

redazione@varesenews.it

