

THE WORLD IS YOURS

Gender equality is a human right

E' di pochi giorni fa un'edizione rivoluzionaria di Lancet, incentrata su Donne e Scienza, con particolare focus alle STEM (Science, Technology, Engineering and Math) e alla Medicina. Molti sono i temi trattati nell'intento di fornire una panoramica generale sull'ineguaglianza di genere, di comprenderne i bias sottostanti e di proporre soluzioni. Come Presidentessa dell'unica associazione italiana di donne chirurgo, Women in Surgery Italia, fondata per volere della Dott.ssa Frigerio e mio nell'Ottobre del 2015, ma prima di tutto come donna che non solo persegue l'obiettivo di diventare una chirurga accademica nel campo della Chirurgia Oncologica, ma anche desidera esaltare l'equilibrio vita-lavoro, ripercorro con voi i temi affrontati, proponendo soluzioni che possano inserirsi nella realtà a cui apparteniamo.

1. Inclusione

Tutti gli interventi rivolti alle sole donne e non a migliorare la qualità del lavoro in generale rischiano di creare disparità e isolamento, e di incrementare lo stereotipo, rendendo l'ambiente di lavoro più ostile e le donne più "sotto accusa". Insegnare alle donne a parlare a voce alta, a porsi in maniera sicura, ad intervenire ai meeting, ad essere più assertive, è un errore. Le donne non devono essere forzate a comportarsi come uomini, per poi rischiare di essere accusate di violare la loro "femminilità". Cercare di correggere le donne continuerà ad essere controproducente, è essenziale correggere il sistema.

Soluzione: sulla scorta della campagna #HeForShe, si deve esaltare il coinvolgimento degli uomini sul tema dell'ineguaglianza di genere, che è un problema che li riguarda al 50%. Da soli o con la controparte femminile, gli uomini dovrebbero diventare garanti dell'uguaglianza di genere, sfruttando le loro posizioni apicali per favorire un sistema più inclusivo. Dovrebbero inoltre sentirsi responsabili dell'eradicazione dello stereotipo, che non può avvenire, se non per mano loro.

Come disse Mark Porter nel 2017 *"It's about challenging the structures that entrench inequality, but also about challenging our own behaviour and attitudes, and those we experience every day. Until we are truly equal, we are all diminished"*.

2. Il lavoro invisibile

Le donne spesso rivestono il ruolo di "caregiver" a prescindere dalla loro occupazione, e sono gravate dalla responsabilità della casa, dei figli e degli anziani. Tutto questo, definito "lavoro invisibile", richiede tempo e dedizione, pur non essendo remunerato.

Soluzione: una volta identificata la disparità si può procedere in due maniere, remunerare o sostenere. Aumentare il sostegno alla gestione delle responsabilità domestiche e dei figli gioverebbe alla famiglia e migliorerebbe l'equilibrio vita-lavoro di entrambi i sessi, riducendo il rischio di *burn-out*. Lo *smart work*, laddove possibile, e la gestione oculata delle ore lavorative (part time orizzontale/verticale, evitare meeting al di fuori dell'orario di lavoro, ecc.) garantirebbe una maggiore elasticità nella gestione del tempo, una minor necessità di giustificare assenze per ragioni familiari e un ambiente di lavoro più virtuoso.

3. Inciviltà nel posto di lavoro

L'inciviltà nel posto di lavoro si presenta sotto diverse forme, dal *sexual harassment*, all'ironia e agli scherni - talora più subdoli e pericolosi - al bullismo. Per esaltare un sistema di lavoro equo e salubre, è necessario passare dalle parole ai fatti. Alcuni studi dimostrano che aziende e dipartimenti gestiti da donne sono più strutturati nel gestire eventi infausti legati ad *harassment* e bullismo, e sono luoghi in cui i soprusi vengono più facilmente denunciati.

Soluzione: richiedere che si denunciino gli episodi di inciviltà prevede che, all'interno dell'azienda o del dipartimento, esista un ente strutturato ad accogliere e ad agire in risposta all'evento, richiede la tutela di chi denuncia e, possibilmente, strumenti per reagire di fronte al sopruso (ad esempio un training alla denuncia, o linee guida comportamentali con frasi strutturate, o un forum anonimo in cui confrontarsi).

4. Esaltazione della leadership

L'aumento delle donne in posizione di potere permetterebbe di esaltare un posto di lavoro più sano e più inclusivo. Le stesse donne leader, figurandosi come *role model* o come *mentor*, renderebbero più agevole l'avanzamento di altre donne, riconoscendo nella diversità un valore, pur senza prescindere dalle logiche del merito. Il mito che promuovere la diversità contravvenga alla logica del merito va sfatato. La letteratura ci mostra che i processi di selezione definiti "meritocratici" spesso non lo sono per una serie di bias individuali e sociali. Per bias individuali si intendono le opinioni esplicite e implicite legate al sesso. Per bias sociali si intendono i fattori che contribuiscono a rendere la donna meno competitiva, per esempio, minori pubblicazioni, minori citazioni, meno finanziamenti, minor presenza a meeting, gestione del *sexual harassment*, minore riconoscimento come leader. Molti studi riconoscono tra le cause di una minor rappresentanza femminile in posizione di leader la mancanza di autostima o la continua ricerca della perfezione, che renderebbe difficile per molte donne anche solo pensare di poter raggiungere posizioni apicali. Tuttavia, anche coloro che partecipano a concorsi per avanzamenti di carriera o per l'ottenimento di grant tendono a non raggiungere più del secondo o terzo posto. Assumendo che le donne non siano meno eccellenti della controparte maschile, ci dev'essere un bias nel processo di selezione.

Soluzione: tra le soluzioni possibili si potrebbero individuare un pool di domande standard, che non abbiano riferimenti legati al gender, da utilizzare ai colloqui; si potrebbero valutare i CV senza conoscere l'identità del partecipante; o si potrebbe moltiplicare lo score raggiunto dalle donne per un fattore di aggiustamento standard.

5. Il potere delle Associazioni

La *social isolation* rende difficoltoso l'avanzamento di carriera e il mantenimento di posizioni apicali, per cui associazioni di categoria e associazioni volte a ridurre il gender gap, come WIS Italia, sono preziose e vanno sostenute. Molti sono i programmi di *mentor-protégé* attualmente in corso in diversi paesi, e tutti sono volti a promuovere l'integrità, il duro lavoro, la perseveranza, l'integrazione e l'eguaglianza.

Soluzione: individuare all'interno di associazioni, aziende o dipartimenti alcune figure professionali che possano svolgere il ruolo di *role model* o di mentore potrebbe facilitare la crescita professionale e diminuire l'attrito nel raggiungimento di posizioni apicali.

6. Elogio alla diversità

Poiché, come diceva Maya Angelou “*we are only blind as we want to be*”, se comprendessimo che la diversità è un valore, come riportato in molti studi e come dimostrato da progetti attualmente in corso in altri Paesi, potremmo avere più rappresentanza e più occupazione femminile. Il riconoscimento del capitale umano, del potere dell’individuo, è il più grande investimento che un Paese possa fare. Non mobilitare il 50% del capitale umano limita l’avanzamento economico del Paese stesso ed in particolare limita la progressione medica e tecnologica. La cronica mancanza di occupazione e rappresentanza femminile è dovuta a barriere strutturali, organizzative, istituzionali, culturali e sociali all’eguaglianza e all’inclusione.

Soluzione: oltre al riconoscimento dei bias impliciti e sociali, che accomunano tutti a prescindere dal gender e dalla provenienza, è necessario individuare dei target su cui agire. Innanzitutto, è importante misurare la soddisfazione professionale e umana all’interno del posto di lavoro e quantificare l’avanzamento di carriera e le posizioni apicali, quindi è necessario stabilire degli obiettivi annuali di assunzione o di promozione, nel rispetto dell’uguaglianza, della diversità e dell’inclusione

Vi lascio con una provocazione:

Da un recente studio statunitense, nelle Università di Medicina, ci sono meno donne in posizione di leader che uomini con i baffi, chissà che risultato avrebbe il medesimo studio in Italia/Europa?!

Gaya Spolverato, MD
President e Co-founder, Women In Surgery Italia

Isabella Frigerio, MD PhD
Past President e Co-founder, Women In Surgery Italia