

Parità di genere nella sicurezza, un obiettivo irrinunciabile per il bene comune

*intervista a Gianna Detoni, FBCI, Presidente e Fondatrice di Pantaray
a cura di Raffaello Juvara*

Si parla da tempo di parità di genere anche nel mondo della sicurezza, ma la presenza delle donne negli organi direttivi e nelle posizioni C+ delle organizzazioni continua ad essere nulla o sporadica. Da cosa dipende, dal suo punto di osservazione?

Purtroppo è vero. A mio avviso, questo problema è la conseguenza di due fattori:

1. L'ambiente della sicurezza è tradizionalmente composto da ex militari. In particolare, generali o ufficiali che mettono la loro esperienza nella pubblica sicurezza al servizio di altri settori. In questo, il genere femminile sconta chiaramente una questione di natura storica. Al giorno d'oggi, da quel che mi dicono e da quel che posso osservare, la presenza delle donne nelle varie forze armate è in crescita. Tuttavia, non molte hanno già raggiunto gradi e responsabilità tali da renderle appetibili al mercato della sicurezza aziendale e quindi il salto di carriera è ancora difficile. Però ci arriveremo, spero il prima possibile.

2. La sicurezza aziendale è appunto una professione dominata anche più di altre dal genere maschile. E in questi casi, per via di limiti culturali ancora troppo radicati, capita che diversi manager (uomini) si circondino di persone dello stesso sesso. Solidarizzano, si fidano e si crogiolano in concezioni ormai ridicole secondo cui le caratteristiche per servire al meglio la sicurezza albergherebbero maggiormente nel loro genere. La sicurezza nelle organizzazioni passa per professionisti (uomini e donne) che sono in grado di pensare strategicamente, auspicabilmente in prevenzione, e di trasmettere senso di responsabilità a tutti gli individui in merito alle norme e alle buone pratiche da adottare. E che, soprattutto, sappiano interagire con gruppi di persone



molto eterogenei. Una funzione di corporate security che non abbia un numero significativamente rappresentativo di donne è incompleta e certamente inadatta a rappresentare le esigenze di tutto l'ambiente lavorativo.

Come commenta il fatto che, dati alla mano, i governi guidati da donne risultino più efficaci nella gestione della pandemia in termini di tutela dei propri cittadini?

Certamente i casi della Nuova Zelanda e della Germania sono mediaticamente interessanti, perché dimostrano ciò che è già ovvio a quella (spero) maggioranza (purtroppo silenziosa) di persone dotate di un cervello di media intelligenza: una donna può guidare con successo perfino un Paese! Però gli esempi di organizzazioni di ogni ordine e grado ben guidate da donne sono tantissimi, anche in questa pandemia.



Tuttavia, il cinismo maturato in anni di lotte per la parità di genere mi porta alle seguenti considerazioni.

Posto che nessuno può sostenere che le donne in quanto tali siano “meglio” degli uomini (e viceversa, ovviamente), io credo che per noi donne arrivare a certi livelli sia ancora molto più difficile. Per cui, volendo fare un commento generale, le donne che arrivano a ricoprire determinate posizioni sono spesso persone eccezionali, molto più intelligenti della media e con una forza d’animo e una determinazione nel voler raggiungere i risultati fuori dal comune. Tutto ciò non è necessariamente richiesto a un uomo. La vera parità si raggiungerà quando potremo indignarci in egual misura delle donne inadatte che raggiungeranno posizioni apicali, così come oggi succede più spesso di quanto vorremmo per tanti uomini.

Chiarito questo, credo che il genere femminile abbia alcune caratteristiche peculiari mediamente più sviluppate. Penso all’empatia, alla capacità di ascolto e al senso pratico, per fare solo alcuni esempi. Inoltre, spesso quando le donne sono deputate al controllo di qualcosa tendono a essere più ligie e severe. E in questa pandemia, dove si rende necessaria la rinuncia a qualche libertà individuale per non arrecare danno alla libertà altrui, questa capacità premia.

E’ possibile superare il divario strutturale di genere senza dover ricorrere ad imposizioni normative che possono risultare controproducenti sul piano della consapevolezza sociale? Cosa si dovrebbe fare?

Mi ha molto colpito un dato del Global Gender Gap Report 2020 presentato al World Economic Forum. Lo studio, che ha coinvolto oltre 100 Paesi, ha evidenziato che un cambiamento culturale – secondo le stime – potrebbe avvenire in 99,5 anni. In particolare, il gap esistente tra uomini e donne in termini di partecipazione al lavoro, compensi e leadership dimostra un progresso così lento che si stimano 257 anni per raggiungere la parità di genere.

Ecco, questo mi indigna profondamente e credo sia la risposta migliore a tutti quelli (in larga parte uomini) che ancora predicano calma e pazienza sul tema.

Lo scorso giugno, il ministro Provenzano si è rifiutato di partecipare a una conferenza dove tutti i relatori erano uomini. Questo è stato un segnale importantissimo, che vale più di tante belle parole destinate a cadere nel vuoto se non seguite da atti concreti. Mi piacerebbe vedere altri esempi di questo tipo, unitamente a veri e propri atti di ribellione. Non esiste, al giorno d’oggi, vedere panel di speaker o board di organizzazioni composti esclusivamente da uomini e sarebbe bene che tutti – a cominciare dagli stessi uomini – iniziassero a dissociarsi o, in alternativa, a provare vergogna.

Un esempio concreto nel nostro settore è il Clusit, ovvero l’Associazione Italiana per la Sicurezza Informatica, che di recente ha rinnovato il proprio Comitato Direttivo eleggendo diciotto uomini e nemmeno una donna. Non mi occupo strettamente di sicurezza informatica, non sono socia del Clusit e – per quel che so – l’Associazione da diversi punti di vista fa anche un’opera meritoria in materia. Ma è sufficiente? Personalmente, lo interpreto come un grande fallimento di tutta la community e se fossi un membro del direttivo sarei in forte imbarazzo.

In conclusione, non credo sia controproducente forzare il progresso sul tema del gender gap. Le donne non possono aspettare che la cosiddetta “consapevolezza sociale” arrivi anche a chi è ormai superato dalla storia. Non sono mai d’accordo con chi dice: “meglio essere scelte per merito che sapere che abbiamo avuto un incarico solo perché siamo donne”. Se siamo certe del nostro valore e pronte a dimostrarlo, prendiamoci quel posto e preoccupiamoci di far sì che le cosiddette “quote rosa” non siano più necessarie. A parità di merito, gli uomini sono stati spesso preferiti e hanno beneficiato del gender gap da centinaia di anni, per cui che nessuno provasse a far sentire una donna in difetto se si decidesse di perseguire questa strada.

È opportuno capire che la diversità è una ricchezza che deve essere sfruttata e che gli uomini giocano un ruolo fondamentale in questo processo di cambiamento. Io ho imparato molto dai leader di sesso maschile. Sono certa che gli uomini abbiano molto da imparare dalle capacità di leadership delle donne.