

L'importanza della diversità

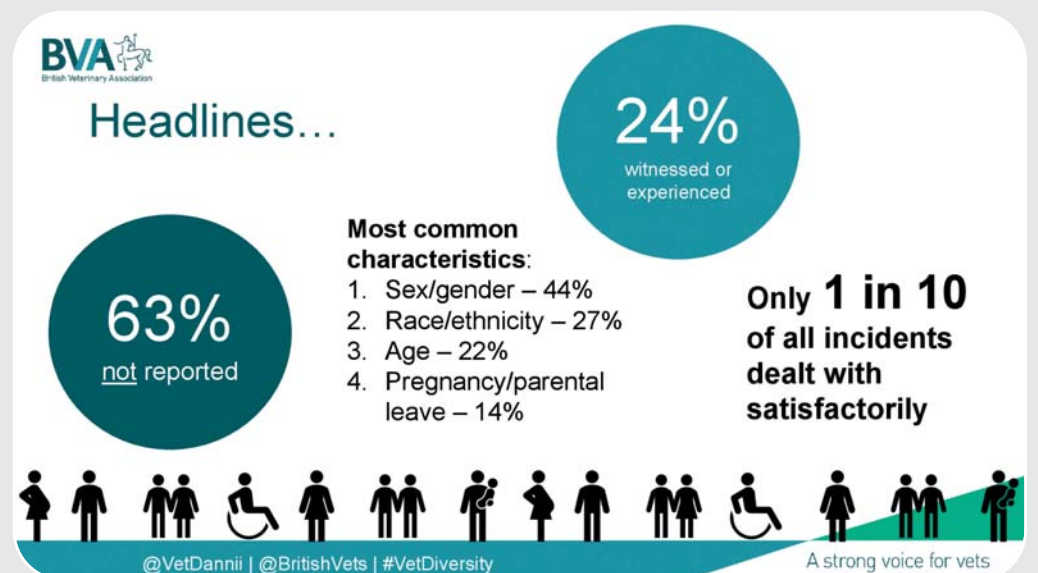
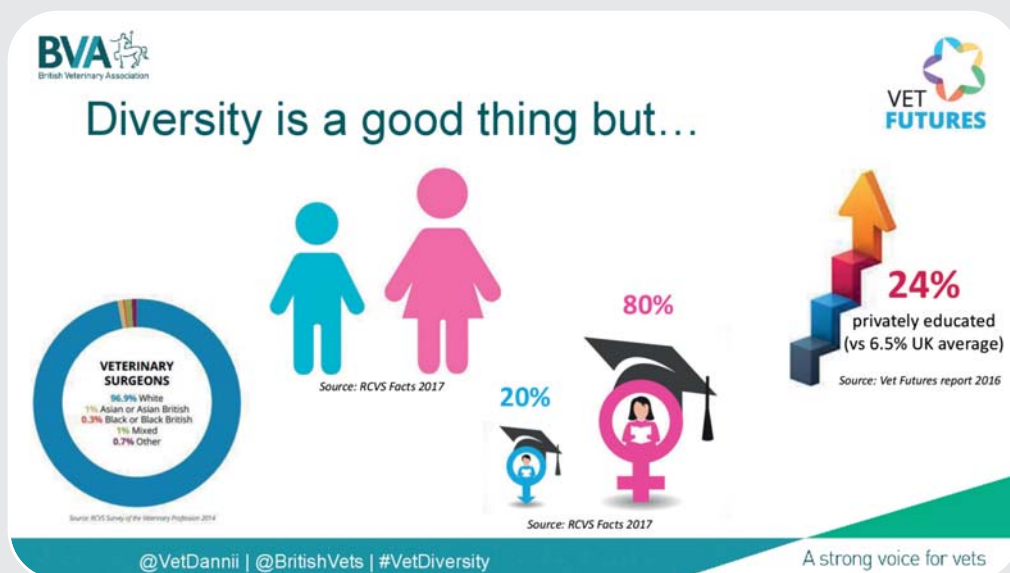
Uno studio sulla discriminazione nella professione medico veterinaria in UK

GIOVANBATTISTA GUADAGNINI

All'assemblea generale della FVE svolta a Brussels l'8 Novembre 2019 Daniella Dos Santos, presidente della BVA (British Veterinary Association) ha presentato uno studio sulla discriminazione sul posto di lavoro sottolineando i problemi della professione e dei professionisti dovuti a diversità di genere, di etnia e di colore della pelle dal titolo "L'importanza della diversità e l'inclusione nella professione veterinaria". Nell'immagine 1 è schematizzata l'attuale situazione della professione medico veterinaria in Gran Bretagna. Un grande problema resta l'assunzione dei colleghi abbinata alle problematiche che determinano l'abbandono della professione. Senza dubbio, esperienze chiave per evitare il logoramento sono la buona considerazione e l'ammirazione, la percezione di essere accettato e considerato da coloro che hanno avuto successo in precedenza e avere dei modelli in grado di motivare i colleghi, favorendo le soddisfazioni professionali ed evitando così il *burn-out*.

sono state offerte maggiori responsabilità manageriali, maggiori promozioni ed inoltre, è stato consigliato ad altri colleghi di considerare il collega maschio come fonte di maggiore conoscenza rispetto alla collega Elisabeth. In definitiva, chi si ritiene convinto che non vi sia particolare discriminazione di genere tende a discriminare maggiormente, tuttavia non è semplice valutare la dimensione del problema, poiché la parte identificabile è senza dubbio minoritaria. Ma la discriminazione reale, all'interno della professione, sembra essere importante e quindi BVA ha realizzato un'indagine per analizzare un problema apparentemente limitato ma in realtà radicato nella società, riassunto nell'immagine 2. Se prendiamo in considerazione le aree di lavoro dove è avvenuta la discriminazione notiamo che le maggiori sono tra gli studenti (27%), seguite dalle cliniche veterinarie (25%) e con la medesima incidenza nelle aree di lavoro non cliniche. Nei soggetti in pensione o che non lavorano

drasticamente e proporzionalmente al 13% per la categoria dai 35 ai 54 anni e al 6% per i colleghi sopra i 55 anni. La discriminazione etnica che colpisce il 26% dei soggetti di etnie diverse dai bianchi inglesi o irlandesi, infatti quest'ultimi dichiarano il 13% di episodi di discriminazione, e se consideriamo il genere le donne sono maggiormente soggette a discriminazione rispetto agli uomini, con rispettive percentuali del 19 e dell'8%. La mancata denuncia della discriminazione è dovuta a svariate cause: le principali sono la scelta di ignorare l'episodio, senza approfondire il problema, per non conoscenza di come reagire o denunciare la discriminazione, per mancanza del coraggio di lamentarsi, per mancanza di fiducia nel fatto che riportando l'episodio cambierà qualcosa e, infine, ma non meno importante, per timore delle rappresaglie. Ma cosa può invece aiutare ad andare verso una direzione differente? Gruppi di supporto e di scambio di opinioni, formazione



Tuttavia, nella professione vi sono chiari segnali di razzismo, barriere che disincentivano i colleghi con diverso colore della pelle ad essere accettati dagli allevatori, indipendentemente dalla loro nazionalità. Ma la discriminazione non si limita al colore della pelle o all'etnia: vi sono anche discriminazioni, talvolta inconsce, legate al genere del professionista. Alla richiesta se secondo loro ci fosse ancora discriminazione verso le donne, molti colleghi hanno risposto di no, tuttavia sono poi risultati gli stessi che tendono maggiormente a discriminare: sottoposti ad un test costituito da due *curricula vitae* identici dal punto di vista della formazione e delle capacità professionali, ma con una differenza apparentemente insignificante legata al genere del medico veterinario, hanno risposto in modo inequivocabile. Al collega di sesso maschile è stato offerto un compenso maggiore variabile da 1.100 a 3.300 sterline in più, inoltre Mark era percepito come più competente, gli

è decisamente inferiore (6%). Se passiamo a considerare la dimensione delle cliniche questa non è influente sulle discriminazioni (25% circa) mentre se consideriamo la specializzazione notiamo piccole differenze percentuali con in testa le cliniche miste (27%), seguite dalle cliniche di cavalli (26%), dalle cliniche di grossi animali (25%) e infine di piccoli animali (24%), ma senza una reale e significativa differenza tra diverse aree di lavoro. Le discriminazioni sono principalmente ad opera di colleghi più anziani (47%) ma anche da parte di clienti (35%), da parte di colleghi allo stesso livello (18%), ma anche da parte di colleghi più giovani (11%) o altri (8%). Il 5% delle discriminazioni avviene ad opera di stakeholder esterni mentre il 2% è da parte di insegnanti o personale accademico. I soggetti maggiormente discriminati sono i giovani veterinari sotto i 35 anni (27%) mentre si nota un calo con il procedere dell'età e i veterinari discriminati calano

e risorse volte al miglioramento professionale, visibilità e attenzione al problema, una buona cultura antidiscriminatoria sul posto di lavoro e azioni volte a evitare le discriminazioni, modelli di ruolo e servizi di supporto e consiglio per medici veterinari discriminati. Ad oggi vi sono associazioni che raccolgono colleghi con diverso orientamento sessuale, diverse etnie e gruppi di supporto per veterinari, infermieri e studenti con malattie croniche. Ma cosa si può fare per limitare le discriminazioni? Campagne per far crescere la consapevolezza sull'esistenza della discriminazione, sottolineare modelli positivi, aiutare i colleghi discriminati a denunciare e sostenerli attraverso la tutela legale, formazione per evitare la discriminazione non consapevole, una guida per la denuncia e la sfida alla discriminazione, aumentare la diversità partendo dalle scuole di veterinaria e imparare da altre professioni dove la discriminazione è senza dubbio meno importante.