Mellody Hobson

È il 2006. Il mio amico Harolf Ford mi telefona. È candidato per il Senato in Tennessee, e mi dice: "Mellody, mi serve una campagna mediatica nazionale. Puoi aiutarmi? Mi viene un'idea. Chiamo un'amica che lavora a New York in una delle società di comunicazione più famose al mondo, e mi propone: "Perché non organizziamo un pranzo di redazione per Harold? Vieni anche tu con lui."

Harold ed io arriviamo a New York. Con i nostri completi migliori. Tirati a lucido come monete nuove di zecca. Andiamo alla reception e diciamo: "Siamo qui per il pranzo." L'impiegata ci fa cenno di seguirla. Attraversiamo una serie di corridoi, e all'improvviso ci ritroviamo in una stanza spoglia, e a quel punto la donna ci guarda e ci fa: "Dove sono le vostre uniformi?"

Proprio in quel momento, entra la mia amica. Impallidisce completamente. Non ci sono parole, non credete? E io la guardo e dico: "Allora, non credi che ci sia bisogno di più di una persona di colore nel nostro Senato?"

Harold ed io ancora ridiamo di questa storia, e per vari aspetti, l'episodio mi colse di sorpresa, ma se guardo veramente a fondo più di tanto non rimasi sorpresa. Non ero sorpresa per via di qualcosa che avevo imparato da mia madre 30 anni prima. Sapete, mia madre era brutalmente realista. Ricordo una volta in cui, tornata da una festa di compleanno in cui ero l'unica invitata di colore, invece delle solite domande da mamma come "Ti sei divertita?" o "Com'era la torta?" mia madre mi guardò e mi chiese: "Come ti hanno trattata?" Avevo sette anni. Non capivo. Perché qualcuno avrebbe dovuto trattarmi diversamente? Ma lei sapeva. E mi guardò negli occhi e mi disse: "Non ti tratteranno sempre bene."

La razza è uno di quegli argomenti in America che mette la gente estremamente a disagio. Parlarne ad una cena o in un ambiente di lavoro, equivale ad uccidere la conversazione. È un argomento tabù. La prima reazione è lo shock, seguito da un lungo silenzio. E anche prima di venire qui oggi, ho detto ad alcuni amici e colleghi che volevo parlare di razza, e mi hanno messa in guardia, mi hanno detto di non farlo, e che sarebbe stato molto rischioso da parte mia trattare l'argomento, che la gente avrebbe potuto pensare che sono una militante e che mi avrebbe rovinato la carriera. E ad essere onesta, per un momento ho avuto un po' paura. Ma poi ho realizzato che il primo passo per risolvere un problema non è nascondersi, il primo passo verso ogni tipo di azione è la consapevolezza. Allora ho deciso di parlare di razza. E ho deciso di venire qui e condividere alcune delle mie esperienze, per essere tutti un po' meno ansiosi e un po' più coraggiosi.

So che ci sono persone che pensano che l'elezione di Barack Obama dimostra la fine della discriminazione razziale per il resto dell'eternità, giusto? Ma io lavoro negli investimenti, e abbiamo un detto nel settore: I numeri non mentono. E ci sono ancora significative e quantificabili disparità razziali che non possono essere ignorate, nella ricchezza del nucleo familiare, nel reddito, nelle opportunità di lavoro e nell'assistenza sanitaria. Un esempio dalle aziende in America: nonostante gli uomini bianchi siano solamente il 30 per cento della popolazione degli Stati Uniti, ricoprono il 70 per cento delle posizioni nei consigli di amministrazione. Nell'indice delle Fortune 250, solamente sette amministratori delegati fanno parte di una minoranza, e delle migliaia di aziende quotate in borsa, migliaia, solamente due sono presiedute da donne nere, e una l'avete di fronte a voi, la stessa che, non molto tempo fa, è stata scambiata per una cameriera. Questo è un fatto. C'è questo esperimento mentale che faccio spesso, mi chiedo: immagina di entrare in una sala riunioni di una grande azienda e vedere intorno al tavolo solamente persone di colore, sembrerebbe veramente molto strano. Ma se entrando in un'azienda della Fortune 500, tutti i presenti in sala riunioni sono uomini e bianchi, quand'è che anche questo sembrerà strano?

E so com'è che siamo arrivati a questo.

La discriminazione in questo paese è stata istituzionalizzata e per un periodo legalizzata. È un dato di fatto innegabile. Ma ancora oggi, quando mi scontro con questa questione ricordo la domanda di mia madre: "Come ti hanno trattata?"

Non sto sollevando l'argomento per lamentarmi o per suscitare compassione. Ho avuto successo nella mia vita ben oltre le mie aspettative più ambiziose, e sono stata trattata bene da persone di ogni razza più spesso che il contrario. Racconto la storia dell'uniforme perché è successa. Cito le statistiche sulla composizione dei consigli aziendali perché sono vere, e sono qui oggi a parlare di discriminazione razziale perché credo che rischi di derubare un'altra generazione di quelle opportunità che noi tutti vogliamo per i nostri figli, a prescindere dal colore o dalla provenienza. E penso anche che rischi di ostacolare molte aziende. I ricercatori hanno coniato questo termine "daltonismo razziale" per l'atteggiamento per il quale si finge di non notare differenze razziali. Se siete circondati da persone che vi somigliano è solamente un caso. A mio parere il daltonismo razziale non garantisce la non discriminazione e l'uguaglianza. Non significa quello e non lo garantisce. A mio parere il daltonismo razziale è molto pericoloso perché equivale ad ignorare il problema. Uno studio aziendale ha rilevato che, invece di evitare la questione razziale, le aziende più intelligenti affrontano l'argomento direttamente. Riconoscono che accettare la diversità significa riconoscere tutte le razze, inclusa quella di maggioranza. Ma lasciate che vi dica che questo argomento può essere difficile, problematico, scomodo. Ma è proprio questo il punto.

Nello spirito di sfatare qualche stereotipo razziale, come che alle persone di colore non piace nuotare, vi dirò quanto a me piaccia nuotare. Mi piace così tanto che tuttora, da adulta, prendo lezioni da un istruttore. E un giorno il mio istruttore mi ha fatto fare questo esercizio in cui dovevo nuotare da una parte all'altra della piscina da 25 metri senza prendere fiato. E ogni volta che non riuscivo, dovevo ricominciare. E non ci sono riuscita tante volte. Alla fine ce l'ho fatta, ma quando sono uscita dall'acqua ero esasperata, stanca e infastidita, e gli ho chiesto "Perché questo esercizio di trattenere il fiato?" E il mio istruttore mi guarda e mi fa "Mellody, quello non era un esercizio di trattenere il fiato. L'esercizio era per metterti a tuo agio in una situazione scomoda, perché è così che passiamo la maggior parte del nostro tempo." Se impariamo a gestire il disagio, e ad affrontarlo in maniera rilassata, la vita sarà più semplice.

Per questo penso sia il momento di essere a nostro agio con l'argomento scomodo della razza: Neri, bianchi, asiatici, ispanici, uomini, donne, tutti quanti, se davvero crediamo nella parità dei diritti e delle opportunità in America, dobbiamo realmente iniziare un discorso su questo argomento. Non possiamo permetterci di ignorare il colore, di essere "daltonici". Dobbiamo riconoscerlo con coraggio. Dobbiamo essere disposti, come insegnanti e come genitori, come imprenditori o scienziati, dobbiamo essere disposti ad affrontare in maniera proattiva l'argomento della razza con onestà, comprensione e coraggio, non perché sia la cosa giusta da fare, ma perché è la cosa intelligente da fare. Perché i nostri affari, i nostri prodotti la scienza e la ricerca, tutto questo non può che migliorare con un maggior livello di diversità.

Il mio esempio preferito di "coraggio razziale" è questo signore, John Skipper. Gestisce l'ESPN. Originario del North Carolina, Il tipico gentiluomo del sud, bianco. È entrato in ESPN, che già aveva una cultura di inclusione e di diversità, ma lui l'ha portata un passo avanti. Ha richiesto che per ogni posizione aperta ci fosse una lista di candidati di diverse provenienze. A detta sua gli impiegati più anziani inizialmente reagirono alla richiesta, con domande come: "Devo assumere la minoranza, o la persona migliore per il ruolo?" E Skipper dice che la sua risposta era sempre la stessa: "Sì." Ed è dicendo "sì" alla diversità, che, a mio avviso, ESPN è diventata la miglior rete via cavo di tutto il mondo. Penso che questa sia parte della ricetta segreta.

Ora, sono certa che voi seduti qui vi starete dicendo cosa posso fare per risolvere il problema? Quello che vi dico io è che potete avere coraggio razziale. Se siete parte di un processo di assunzione, o di un processo di ammissione, potete avere coraggio razziale. Se state provando a risolvere un problema davvero difficile, potete alzare la voce ed avere coraggio razziale. Ora so che qualcuno dirà, che non si tratta di fare molto, ma vi sto chiedendo appunto di fare una cosa molto semplice: osservate il vostro ambiente, a lavoro, a scuola, a casa. Vi chiedo di guardare le persone intorno a voi con determinazione e intenzione. Fate entrare nella vostra vita persone che non vi somigliano, che non pensano come voi, che non agiscono come voi, che non vengono da dove venite voi, e potreste scoprire che queste persone sfideranno i vostri presupposti e vi faranno crescere come persona.

Credo anche che questo sia di vitale importanza così che la prossima generazione capisca che questo progresso li aiuterà, perché si aspettano da noi di dare il buon esempio.

Ora, vi ho detto che mia madre era brutalmente realista. Lei è stata un esempio incredibile. Era quel tipo di persona, era diventata così, perché era una madre single con sei figli, a Chicago. Era nel business immobiliare, e lavorava veramente duro ma spesso faticava ad arrivare a fine mese. E quindi a volte succedeva che ci staccavano il telefono, o la luce, o venivamo sfrattati. E quando ci sfrattavano, a volte andavamo a stare in questi piccoli appartamenti che aveva, a volte con solo una o due stanze, perché non erano finiti, e dovevamo scaldare l'acqua per lavarci sui fornelli. Ma lei non si è mai persa d'animo, mai, e non ha mai permesso a noi di perdere la fiducia. Questo suo brutale pragmatismo, per capirci, a quattro anni mi ha detto: "Babbo Natale è mamma". Mi ha insegnato così tanto, ma la sua lezione più importante era che ogni giorno mi diceva:"Mellody, puoi essere quello che vuoi." E grazie a quelle parole, mi svegliavo ogni giorno all'alba per andare a scuola, e grazie a quelle parole, amavo studiare più di ogni altra cosa, e grazie a quelle parole, quando ero sull'autobus, sognavo i sogni più grandiosi. Ed’ è grazie a quelle parole che sono qui, oggi con tutta la mia passione, a chiedervi di essere coraggiosi per quei ragazzi che sognano quei sogni oggi.

Vedete, voglio che i ragazzi quando vedono un amministrato delegato in TV pensino: "Anch'io posso essere come lui" oppure: "Lui mi somiglia". E voglio che sappiano che tutto è possibile, che possono raggiungere i livelli più alti che abbiano mai immaginato, che saranno i benvenuti in qualsiasi consiglio di amministrazione, o che possono dirigere qualunque azienda. Questa idea di essere la terra dei liberi e la patria dei coraggiosi, è intessuta nelle fibre dell'America. In America, quando c'è una sfida, la affrontiamo con determinazione, non ci facciamo indietro. Prendiamo posizione. Mostriamo coraggio. Quindi ora, quello che vi chiedo di fare, è appunto mostrare coraggio. Vi chiedo di essere audaci. Come capi d'azienda, vi chiedo di sfruttare al meglio le possibilità. Come cittadini vi chiedo di non lasciare indietro i nostri figli. Vi chiedo di non applicare il daltonismo razziale ma il coraggio razziale, così che ogni bambino sappia che il suo futuro è importante e che i suoi sogni sono possibili.

Grazie.

Mellody Hobson si occupa della pianificazione strategica di Ariel Investments, con sede a Chicago, una delle più grandi società di gestione del denaro di proprietà degli Stati Uniti d'America. Al di là del suo lavoro presso Ariel, Hobson è diventata una voce riconosciuta a livello nazionale sull'alfabetizzazione finanziaria e la formazione degli investitori. È regolarmente collaboratrice e analista di finanza, mercati e tendenze economiche per CBS News, fornisce suggerimenti settimanali sul Tom Joyner Morning Show e scrive una rubrica per la rivista Black Enterprise. Come appassionata sostenitrice dell'educazione degli investitori, è portavoce dello studio Ariel / Hewitt, 401 (k) Plans in Living Colour e Ariel Black Investor Survey, che esaminano entrambi i modelli di investimento tra le minoranze.

Hobson è presidente del consiglio di amministrazione per DreamWorks Animation. Il suo impegno nella comunità include il ruolo di presidente di After School Matters, fornendo a ragazzi di Chicago programmi di alta qualità fuori dalla scuola.