

La diversità inesistente e la distruzione della meritocrazia. Elena Dorian

Immagina per un attimo di essere un pubblico ufficiale incompetente e non vuoi che gli altri lo sappiano.

Cosa potresti fare?

Bene, il tuo primo compito sarebbe quello di distruggere la meritocrazia, vale a dire quel sistema che premia le persone per i loro sforzi e i loro talenti anziché per l'aspetto fisico o il colore della pelle.

La meritocrazia è la principale minaccia per le persone incompetenti. Impedisce loro di diventare ricchi e potenti, quindi la odiano.

Allora, come si fa in pratica ad abbattere la meritocrazia?

Un recente articolo su Politico riporta che il Congressional Black Caucus chiede di scegliere un **segretario alla difesa nero**. Non un segretario alla difesa bravo e competente per difendere l'America da eventuali minacce, intendiamoci, bensì un segretario alla difesa con il giusto colore della pelle, che in questo caso dev'essere nera.

C'è però un problema, i gruppi di femministe non sono affatto contenti di questo, non perché temono che il paese possa essere vulnerabile, ma perché vogliono che il segretario alla difesa sia una donna.

Secondo questi gruppi, il segretario alla difesa dovrebbe essere come loro perché tutto dovrebbe essere incentrato su di loro, quindi non sulle esigenze del paese o sulle minacce militari che potremmo affrontare in futuro.

Si tratta di identità, vale a dire di narcisismo.

“Quando vedo persone al potere, devo vedere me stesso”. Questa è la richiesta.

Ecco come vox.com affronta la scelta del responsabile del Dipartimento del Tesoro:

“La Brainard, che è bianca [sic], è vista da Wall Street e dalla sinistra come il più probabile segretario al Tesoro ... Raphael Bostic, che sarebbe il primo segretario al Tesoro nero e apertamente gay, sta ottenendo una certa considerazione”.

Vox continua notando che alcuni “Democratici ispanici” sono sconvolti dal fatto che “non ci siano candidati ispanici legittimati” nel mix per gli altri tre incarichi principali della prossima amministrazione.

Ispanici, neri, gay: queste sono categorie. Non sono persone.

Non sono individui. Si tratta di identità, non di paese. Si tratta di balcanizzazione, non di unità. “I bianchi etero sono il nemico”. È difficile immaginare qualcosa di più brutto di questo. Così non si va da nessuna parte. Finisce in discordia, o peggio, ma comunque si continua su questa strada.

Ecco il resoconto dell’Huffington Post con riguardo alla lotta per occupare il seggio al Senato che lascerà libero Kamala Harris nello stato della California: “Tre gruppi principali e i loro sottogruppi stanno cercando di influenzare il governatore: quelli che vogliono una donna nera; quelli che sostengono una latina e quelli che sostengono un membro della comunità LGBT”.



In altre parole, si chiede di assegnare gli incarichi in base all'identità. Certi colori della pelle o tendenze sessuali per ogni ruolo prestabilito. In che si differenzia tutto questo da un sistema tradizionale di caste? Questa è una domanda corretta, ma nessuno la pone. Invece, i media si limitano ad applaudire.

Noterai a questo punto che nessuno spiega cosa sia esattamente la diversità, non almeno con la dovuta precisione. Eppure alle aziende americane è richiesta la diversità, o almeno la loro definizione di diversità. Il NASDAQ, ad esempio, ha proposto nuove **regole di quotazione** che richiedono alle società di avere, o spiegare perché non li hanno, almeno due amministratori diversi, incluso uno che si identifichi come donna e uno che si identifichi come minoranza sotto rappresentata o LGBTQ+.

Per non essere da meno, la banca **Credit Suisse** ha annunciato di aver creato un indice di 350 "società LGBTQ inclusive" e, ovviamente, saranno ricompensate di conseguenza.

Pensaci un momento. Ci sono molti soldi in gioco con queste definizioni e molta attribuzione di potere. Ad un certo punto

avremo bisogno di un qualche sistema per verificare che i beneficiari di questi incarichi ne abbiano davvero diritto, che siano essi donne (qualunque cosa significhi ora) o LGBTQ+.

Come verrà fatta questa verifica? Analisi del sangue? Monitoraggio domestico?

Janet Yellen è stata scelta per il ruolo di segretario al Tesoro, ed è d'accordo con tutto questo sistema di distribuzione del potere.

Ma se sei effettivamente a favore della diversità, della vera diversità, noterai che le misure che stanno proponendo non renderanno nulla più diversificato.

Queste proposte sono semplicemente un modo di farsi più amici. Quello che si sta facendo è un tentativo di preservare e codificare il sistema di classi che è già in atto e sta diventando sempre più rigido di giorno in giorno. Se vuoi davvero appiattare la struttura sociale, chiederesti un ritorno alla meritocrazia. Vorresti un sistema in cui chiunque, indipendentemente da dove è nato o come appare o con chi è andato a letto, possa avere successo.

Questo è quello che avevamo, ma è l'opposto di ciò che ora chiede la sinistra.

Se davvero volessi rendere le aziende più diversificate, proveresti ad assumere persone che non sono affatto come te, persone con background molto diversi. Potresti assumere più persone con diplomi tecnici, ad esempio, e meno persone che hanno studiato marketing o comunicazione. Troveresti persone che vivevano in zone rurali. Cercheresti dipendenti che erano molto coinvolti nelle loro chiese o possedevano pistole, o che avevano familiari stretti morti per overdose da oppioidi.

Più di ogni altra cosa, il primo giorno, metteresti un limite al numero di dipendenti che hanno frequentato i college d'élite. Metteresti un divieto assoluto di assumere laureati

ad Harvard, Yale, Princeton e Stanford. Faresti immediatamente squalificare qualsiasi precedente impiego presso McKinsey & Company o qualsiasi altra società di consulenza famosa.

Guarderesti oltre la razza e il sesso, ai segni culturali che contano davvero e che determinano effettivamente il successo in un sistema di classe. Sottrarresti punti a qualsiasi richiedente che abbia mai trascorso la notte a Nantucket o Martha's Vineyard o St. Barts, e aggiungerei punti ai candidati che sono in vacanza a Branson o Lake Mead o Florida Panhandle. Avvieresti un programma di azione affermativa aggressivo per le persone grasse, per i cacciatori di cervi, per chiunque guidi un'auto americana o mangi la cena indossando un cappello.

Quelle persone sono rappresentate nei consigli di amministrazione? Non credo proprio. Trova una persona grassa nell'America aziendale. Non ce n'è nemmeno uno.

I nostri leader stanno facendo esattamente l'opposto di tutto ciò, e questo dice già tutto. Quello che vedi è la classe dirigente che sta salendo la scala sociale come hanno sempre fatto, come fanno tutte le classi dirigenti. Quante delle persone che tengono conferenze sulla diversità provengono esattamente dallo stesso background delle élite? Praticamente tutti, quindi quello che stanno sostenendo non sono i deversi, bensì le persone come loro.

Potremmo fare 1.000 esempi, ma ne scegliamo solo uno.



Marcus Mabry gestisce la programmazione digitale globale alla CNN ed è nel giornalismo da una vita. Ora è uno dei più energici difensori della diversità all'interno della CNN, ma ecco la parte interessante: Mabry è andato al liceo della Lawrenceville School nel New Jersey. Ha ottenuto due lauree a Stanford. Poi ha trascorso decenni a Newsweek, The New York Times e Twitter. Ma afferma di essere molto preoccupato per l'inclusione. Ecco un suo intervento risalente al 2016 indirizzato al suo datore di lavoro:

MABRY: C'è molto lavoro da fare su Twitter e in tutta la tecnologia, e questo è uno dei motivi per cui sono venuto qui, penso sia importante che si apra un tavolo. Era vero anche per il New York Times. Ma dobbiamo fare di più, non solo per afroamericani, ma anche per latini e ispanici, sottorappresentati nella tecnologia e su Twitter. Sono convinto che la nostra attuale leadership sia impegnata ad aumentare questa diversità, ma c'è molto lavoro da fare.

Marcus Mabry, che è nel consiglio di uno dei collegi più costosi al mondo, sta combattendo l'uomo. Funziona per lui e per tutti i suoi amici. Semplicemente non funziona per te e

non è destinato a te. Sei escluso dalla loro inclusione.

Ma tu questo già lo sapevi.

di Elena Dorian

Questo articolo è adattato dal commento di apertura di Tucker Carlson all'edizione del 1 ° dicembre 2020 di "Tucker Carlson Tonight"

Fonte:

<https://www.foxnews.com/opinion/tucker-carlson-end-of-meritocracy-biden-diversity-delusion>
