

Abbatere i muri invisibili

Come contrastare i pregiudizi di genere
sul posto di lavoro



INDICE

- Introduzione.....3
- Parità di genere.....4
- Gli stereotipi di genere.....5
- Conseguenze degli stereotipi di genere.....6
- I pregiudizi di genere o gender bias.....7
- Conseguenze dei bias di genere..... 9
- Molestie sul lavoro.....10
- Come contrastare i bias di genere.....11
- Conclusioni.....13



Abbattere i muri invisibili

Come contrastare i pregiudizi di genere sul posto di lavoro

Documento prodotto da:



Testi a cura della:

Dott.ssa Silvia Cirronis

Psicologa

INTRODUZIONE

Benvenuti!

Siamo lieti di presentarvi questo opuscolo dedicato alla parità di genere sul luogo di lavoro. Il principale obiettivo è quello di creare un ambiente inclusivo e privo di discriminazioni, dove ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale al massimo, indipendentemente dal genere.

In queste pagine, approfondiremo insieme il tema degli stereotipi di genere e dei bias, quei pregiudizi inconsapevoli che possono influenzare le nostre decisioni e i nostri comportamenti, ostacolando le pari opportunità. Esploreremo le conseguenze di questi bias sul luogo di lavoro, sia per le persone che li subiscono sia per l'intera organizzazione.

Si parlerà inoltre di alcune strategie concrete per contrastare i bias e gli stereotipi di genere, promuovendo una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

Perché è importante la parità di genere?

- Aumenta la produttività e l'innovazione: un ambiente di lavoro inclusivo favorisce la collaborazione, la creatività e il benessere dei/delle dipendenti, con un impatto positivo sulla produttività e sui risultati aziendali.
- Migliora il clima lavorativo: la parità di genere contribuisce a creare un clima lavorativo più sereno e positivo, riducendo il rischio di conflitti e tensioni.
- Promuove la giustizia sociale: la parità di genere è un diritto fondamentale e un valore imprescindibile per una società giusta e inclusiva.

La parità di genere nel mondo del lavoro è un tema di grande importanza che richiede un impegno costante da parte di tutti/e.

L'obiettivo di questo opuscolo è quello di:

- Sensibilizzare i/le dipendenti sui problemi legati alla disparità di genere nel mondo del lavoro.
- Informare i/le dipendenti sui bias, sugli stereotipi di genere e sulle loro conseguenze.
- Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso di tutti/e.

Tutti/e i/le dipendenti sono invitati/e a leggere attentamente l'opuscolo e a riflettere sui temi trattati. Ognuno di noi può fare la differenza nel promuovere la parità di genere nel proprio posto di lavoro. È un obiettivo importante che richiede un impegno collettivo. Grazie alla collaborazione di tutti/e, è possibile creare un mondo del lavoro più giusto ed equo.

Insieme, possiamo fare la differenza!

PARITÀ DI GENERE

Per poter iniziare la nostra riflessione sul tema, è importante partire da una domanda:

“Cos’è stato fatto per la parità di genere?”

Innanzitutto, fa parte dei principi giuridici fondamentali, sanciti dalla Costituzione italiana. L’articolo 37 della Costituzione, infatti, recita:

“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.

L’obiettivo, quindi, è di cercare di eliminare ogni forma di discriminazione e promuovere un’effettiva parità di genere. Questa è tra le priorità anche dell’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, redatta dall’ONU nel 2015. In essa si sottolinea l’importanza della partecipazione delle donne alle opportunità di leadership, garantendo la loro presenza in tutti i livelli decisionali, negli ambiti politici, economici e pubblici.

Nonostante questo profondo interesse per il tema della parità di genere, cresciuto soprattutto in questi ultimi anni, si è ancora lontani dal raggiungimento di questo obiettivo. È indubbio che ci siano stati dei progressi, ma c’è ancora tanto da fare, soprattutto nel contesto lavorativo italiano. Continuano a persistere, infatti, disparità sostanziali nelle opportunità lavorative, nella crescita professionale, nella retribuzione e nella presenza delle donne nei ruoli di leadership. Il cambiamento deve avvenire anche rispetto alla percezione culturale del ruolo delle donne nel mondo del lavoro e nella società.

L’Italia, secondo lo studio condotto dal CIV- Consiglio di vigilanza dell’Inps, ha uno dei tassi di occupazione femminile più bassi d’Europa: 56,5% rispetto ai 70,2% della media dell’Unione Europea. Ad incidere su queste percentuali, sono le dinamiche di genere nel posto di lavoro. Infatti, spesso le donne si trovano costrette a dimettersi quando diventano madri, a rinunciare alla possibilità di svolgere straordinari o poter viaggiare per potersi recare nel posto di lavoro. Questo impedisce loro l’avanzamento di carriera e l’accesso a retribuzioni maggiori.

La pandemia da Covid-19 ha accentuato il divario tra donne e uomini. Infatti, il genere femminile ha perso più posti di lavoro. Inoltre, sono aumentati i rapporti di lavoro part-time per le donne rispetto agli uomini. Questo è dovuto, sia al fatto che le donne lavorano in settori che hanno risentito in maniera maggiore della pandemia, sia perché si sono trovate a dover lasciare il lavoro per occuparsi della famiglia.

Nel settimo Rapporto Censis sul welfare aziendale, si evidenziano le difficoltà nella conciliazione tra lavoro e vita familiare in Italia. Si segnala un tasso di occupazione delle madri significativamente inferiore a quello dei padri. I congedi parentali sono richiesti principalmente dalle donne (80%). Si osserva anche un profondo divario tra donne e uomini nelle retribuzioni (*gender pay gap*). L’osservatorio dell’INPS rivela che in Italia il *gender pay gap* è pari a 7.922 euro nel settore privato, con disparità territoriali tra Nord e Sud.

Alla luce di queste disparità e di quanto ancora ci sia da fare per colmare questo *gap*, è stata realizzata la **UNI/PdR125:2022** *“Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere”*. Essa prevede l’adozione di specifici indicatori di prestazione riguardanti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La certificazione secondo la **UNI/PdR** è stata creata per incentivare le aziende a trasformare la cultura aziendale, migliorando e valorizzando le performance individuali e organizzative indipendentemente dal genere; in un contesto più equo e inclusivo, che permetta la crescita sociale ed economica dell’intera società.

Tutti/e noi possiamo dare il nostro contributo per provare a cambiare le cose, sia nel contesto professionale, sia in quello personale.

GLI STEREOTIPI DI GENERE

Le difficoltà nel raggiungimento della parità di genere sono legate alla presenza di stereotipi, che permeano la cultura e la società nella quale siamo inseriti/e. Uno stereotipo è definito come un’idea preconcepita, che definisce i comportamenti che sono appropriati o tipici per quella determinata categoria di persone, in questo caso uomini vs donne. Gli stereotipi permettono di semplificare la realtà, ma il rischio è un’eccessiva semplificazione. Se asseriamo, ad esempio, che tutte le donne sono predisposte alla cura dei/delle bambini/e, si generalizza pensando che sia così per tutte le donne, ma allo stesso tempo si sminuiscono tutti gli uomini, ritenendo che non siano in grado di prendersi cura di un/una bambina. Per sfatare questo stereotipo bisogna riflettere sul fatto che le competenze e gli interessi delle persone non siano legati solamente al genere di appartenenza, ma dipendano da svariati fattori come, ad esempio, la propria esperienza personale o l’educazione.

Gli stereotipi rischiano di impedire il cambiamento nella società, in particolare nelle norme sociali. Se si pensa che le donne non siano adatte per i ruoli di leadership, ciò ostacola la possibilità di cambiamento, permettendo agli uomini di mantenere il proprio status, senza dover mettere in discussione le proprie abilità. Gli uomini vengono incentivati a raggiungere carriere di alto livello, mentre le donne vengono spesso scoraggiate a intraprendere una carriera. Un’altra caratteristica degli stereotipi è la loro rigidità. Un esempio può essere considerare gli uomini come forti e invincibili e le donne come fragili e troppo emotive; ciò impedisce di vedere realmente quali sentimenti ed emozioni provano entrambi. Infatti, tutti gli esseri umani possono esprimere emozioni ma allo stesso tempo anche essere razionali. Non è il genere a stabilirlo, ma ciò cambia da persona a persona.

Gli stereotipi, essendo così radicati, tendono a essere così invisibili, che ormai non ci si accorge della loro presenza. I media svolgono un ruolo predominante nel radicamento degli stereotipi. Siamo continuamente esposti/e nei giornali, nei social, in tv, a rappresentazioni delle donne e degli uomini stereotipate.

Nella creazione degli stereotipi, facciamo riferimento a quello che viene definito come ruolo di genere. Esso si riferisce all’insieme delle aspettative, comportamenti, che nella società sono associati alle donne o agli uomini. Questi ruoli di genere sono profondamente radicati nel

contesto sociale e condizionano vari aspetti della vita quotidiana. Ad esempio, si vengono a creare delle aspettative sociali su come i diversi generi debbano comportarsi nella vita professionale o personale. Infatti, vi sono aspettative accademiche e professionali differenti per gli uomini e per le donne. Nella cultura europea, le donne tradizionalmente dovrebbero occuparsi solo dei ruoli di cura della famiglia e della casa, mentre gli uomini della gestione del denaro e di svolgere un lavoro retribuito. Per sfatare questo stereotipo, si può riflettere sul fatto che la capacità delle persone di essere accudenti e di saper gestire la casa e i figli siano indipendenti dal genere. Infatti, anche la divisione dei compiti e dei ruoli domestici può essere contrattata e condivisa da entrambi i generi. Questi stereotipi, essendo radicati nella cultura da diversi secoli, non possono essere eliminati con facilità, anzi impediscono alle persone di vedere delle alternative possibili. Essi, infatti vengono considerati come immutabili e influenzano le decisioni della vita quotidiana. Questa eccessiva rigidità degli stereotipi impedisce di vedere oltre e di poter notare l'enorme ricchezza che si cela dietro questi muri. Per poter avere una società più equa, è necessario riflettere, mettere in discussione, senza dare nulla per scontato o come dato di fatto.

CONSEGUENZE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE

L'impatto degli stereotipi di genere ha profonde conseguenze e i suoi effetti possono essere duraturi e così radicati che è necessario un enorme impegno per poter essere cambiati o eliminati. Una delle principali conseguenze degli stereotipi è la discriminazione di genere. Essa compromette il benessere psicologico delle persone, le loro opportunità e autonomie. Nell'ambiente di lavoro questa discriminazione si traduce nelle profonde differenze in termini di salario tra uomini e donne, nella difficoltà delle donne di raggiungere ruoli di leadership, nel tentativo da parte dei colleghi uomini di screditare il lavoro svolto dalle donne e di considerarle non in grado nello svolgere determinate mansioni. Un'altra conseguenza degli stereotipi, è che essi possono influenzare l'idea che le persone hanno di sé e delle loro capacità, che le porta ad autolimitarsi. Un altro possibile effetto è quello legato alla minaccia dello stereotipo (in inglese "*stereotype threat*"). Questo concetto, introdotto per la prima volta nel 1995 dagli psicologi Steele e Aronson, fa riferimento al fenomeno secondo cui una persona o un gruppo esegue prestazioni di livello inferiore rispetto alle proprie capacità, a causa di uno stereotipo negativo legato alle abilità richieste. Questo succede spesso nei lavori che richiedono determinate abilità fisiche, che secondo gli stereotipi le donne non possono possedere. Allo stesso modo succede agli uomini che invece svolgono lavori che vengono considerati prettamente femminili come gli insegnanti o gli assistenti sociali. L'effetto dello stereotipo porta a una minore soddisfazione lavorativa e a un minor impegno nella professione. Gli stereotipi hanno profondi effetti sociali, provocando profonde disuguaglianze che possono portare a fenomeni di marginalizzazione. Inoltre, essi hanno un impatto fortissimo sulla salute mentale delle persone causando bassa autostima, stati d'ansia, stress o depressione.

I PREGIUDIZI DI GENERE O GENDER BIAS

I bias o pregiudizi possono essere definiti come giudizi automatici che si creano in riferimento a gruppi di persone, ma di cui spesso non si è consapevoli. Gli stereotipi e i *bias* sono fenomeni per certi versi vicini, ma in realtà sono diversi tra loro. Lo stereotipo, come si è detto in precedenza, è un preconconcetto su caratteristiche attribuite ad alcuni gruppi di persone, ad esempio: *“tutti gli uomini sono bravi nei lavori che richiedono sforzo fisico”*, il *bias* è una tendenza sistematica del comportamento, ad esempio: *“assumo solo uomini come muratori perché sono bravi nei lavori di tipo fisico”*. Così come gli stereotipi, anche i *bias* sono profondamente radicati nella nostra società e portano a valutazioni che rischiano di essere approssimative e spesso discriminanti.

Il cervello umano tende a semplificare le informazioni che riceve ogni giorno per rendere i processi di pensiero più veloci. I *bias* nascono, appunto, dalla necessità del cervello di categorizzare in modo rapido e per poter essere efficienti a livello cognitivo. Questa rapidità, però, può portare a valutazioni distorte e non veritiere. Questi processi sono spesso inconsci e si costruiscono fin dall'infanzia. Nella maggior parte dei casi, non ci si rende conto della loro influenza, soprattutto nel mondo del lavoro.

Vi sono diversi tipi di *bias*:

- Bias di conferma: dopo che si è categorizzato su una persona facendo riferimento a degli stereotipi preesistenti, si tende a cercare prove che confermino questi preconconcetti, ignorando invece quelli che li contraddicono. Un esempio può essere: *“Le donne sono più brave a fare le maestre rispetto agli uomini”*. Si cercherà così qualsiasi prova che confermi questo preconconcetto, in una sorta di profezia che si autoavvera. Questo bias emerge anche nel rapporto tra colleghi/e, nel momento in cui si cercano prove che confermino i propri preconconcetti nei confronti dei/delle colleghi/e del genere opposto.
- Bias di disponibilità: questo bias riguarda la tendenza a sovrastimare la probabilità di un evento basandosi sulla facilità con cui un esempio viene alla mente. Questo succede perché il cervello tende a ricordare con più facilità gli eventi che sono stati memorabili o più forti a livello emotivo. Ad esempio, se recentemente si è diffusa la notizia che un/una collega è stato/a aggressivo/a, si potrebbe sovrastimare l'aggressività di tutte le persone appartenenti alla categoria (in questo caso colleghi maschi/colleghe femmine), anche se potrebbe trattarsi solo di un episodio isolato. Questo bias può quindi influenzare le scelte delle persone, a tal punto, facendo riferimento all'esempio riportato, da non recarsi sul posto di lavoro.
- Bias di ancoraggio: esso si verifica quando le persone si fidano ciecamente della prima informazione che hanno ricevuto nel momento in cui stavano prendendo una decisione. Tutte le successive decisioni si baseranno su questa prima informazione, tralasciando altre che potrebbero essere più importanti e precise. Un esempio può essere nel momento in cui un datore di lavoro deve scegliere il compenso per una dipendente. Se è ancorato all'idea che le donne ricevano uno stipendio inferiore agli uomini, ciò condiziona la sua scelta e proporrà un compenso più basso.

- **Effetto *Dunning-Kruger*:** è un bias cognitivo secondo cui le persone che hanno una scarsa competenza tendono a sovrastimare la loro abilità; invece, coloro che sono altamente competenti la sottostimano. Si può fare un esempio applicabile al mondo del lavoro, in un settore in cui le donne vengono considerate meno competenti, come quello dell'ingegneria. Le donne ingegnere che stanno iniziando si sentiranno meno competenti se si trovano in un ambiente che lega la bravura al genere, rispetto agli uomini che invece si considereranno più esperti.

I *gender bias* sono errori di valutazione sulle credenze legate al genere di appartenenza. Si sviluppano a partire dalla divisione di genere del lavoro che caratterizza la società. Riflettono le asimmetrie di status presenti all'interno del sistema sociale, con conseguenze negative sulle donne. I bias di genere sono delle posizioni squalificanti riferite ai membri appartenenti al genere opposto solo per il fatto di appartenere ad esso. Essi si formano a priori, ancora prima di un'eventuale conoscenza con la persona oggetto di pregiudizio.

Si possono fare degli esempi di situazioni tipo che accadono sul luogo di lavoro che sono frutto di pregiudizi di genere. Quando, ad esempio, le donne nel loro posto di lavoro vengono chiamate "signorine" anziché "dottoresse". Quando un collega uomo chiede alla collega donna di portare il caffè a tutti gli uomini presenti. Oppure, durante una riunione in cui ci sono più uomini che donne, si tende a pensare che la donna sia semplicemente una segretaria e non possa essere di pari grado rispetto agli uomini presenti nella sala. Questi sono solo alcuni degli esempi, che potrebbero sembrare banali, ma che offrono uno spaccato di come i pregiudizi di genere agiscano sul posto di lavoro. Dalle donne sul posto di lavoro ci si attende che abbiano atteggiamenti disponibili, simpatici e non troppo esuberanti, mentre dagli uomini ci si attende comportamenti decisi e assertivi. Un altro bias che si tende ad utilizzare sul posto di lavoro è quello di affinità: dal momento che una persona è più simile a me diventa più interessante e comprensibile.

CONSEGUENZE DEI BIAS DI GENERE

Le conseguenze dei bias di genere nel posto di lavoro possono essere negative sia per i/le dipendenti che per le aziende.

Per i/le dipendenti:

- **Minore retribuzione e minori opportunità di avanzamento:** le donne tendono a essere pagate meno degli uomini per lo stesso lavoro e hanno meno probabilità di essere promosse a posizioni di leadership. Questo può portare a una disparità salariale significativa nel corso della loro carriera.
- **Molestie e discriminazione:** le donne possono subire molestie sessuali o discriminazione sul posto di lavoro a causa del loro genere. Questo può creare un ambiente di lavoro ostile e dannoso per la loro salute mentale e il loro benessere.
- **Mancanza di rispetto e riconoscimento:** le donne possono essere sottovalutate o non riconosciute per i loro contributi sul posto di lavoro. Questo può portare a frustrazione, demotivazione e disimpegno.

Per le aziende:

- **Minore produttività e redditività:** i bias di genere possono portare a una minore produttività e redditività per le aziende. Questo perché le aziende perdono il talento e le competenze delle donne quando esse vengono discriminate o costrette a lasciare il posto di lavoro.
- **Aumento del turnover:** le aziende con alti livelli di bias di genere tendono ad avere un turnover dei/delle dipendenti più alto. Questo può essere costoso per le aziende, in quanto devono spendere tempo e denaro per reclutare e formare nuovi/e dipendenti.
- **Danno alla reputazione:** le aziende che vengono percepite come discriminatorie nei confronti delle donne possono danneggiare la propria reputazione. Questo può portare a una perdita di clienti e di investitori/trici.
- **Mancanza di diversità e inclusione:** i bias di genere possono creare un ambiente di lavoro meno diversificato e inclusivo. Questo può portare a una minore creatività e innovazione.

I bias di genere portano a gravi conseguenze anche dal punto di vista psicologico per i/le dipendenti, come:

- **Stress, ansia e depressione:** i/le dipendenti che subiscono discriminazione o molestie di genere possono sperimentare livelli più elevati di stress, ansia e depressione.
- **Minore autostima e fiducia in sé stessi/e:** sentirsi svalutati/e o esclusi/e a causa del proprio genere può portare a una diminuzione dell'autostima e della fiducia in sé stessi/e.
- **Esaurimento emotivo e burnout:** l'ambiente di lavoro ostile e stressante creato dai bias di genere può portare all'esaurimento emotivo e al burnout.

- **Problemi di salute mentale:** in alcuni casi gravi, i bias di genere possono contribuire allo sviluppo di problemi di salute mentale come disturbi d'ansia, depressione, disturbo post-traumatico e persino portare a tentativi di suicidio.

Oltre alle conseguenze psicologiche e aziendali, i bias di genere possono anche creare un ambiente di lavoro tossico e ostile per tutti/e i/le dipendenti. Questo può portare a una diminuzione della collaborazione, della comunicazione e del morale.

I bias di genere provocano un profondo senso di frustrazione professionale, dal momento che le donne si sentono inadeguate rispetto alla posizione lavorativa che ricoprono. I bias di genere riguardano anche la performance: vengono sottovalutate le prestazioni delle donne; quindi, esse sono costrette a dimostrare più degli uomini. Questo bias di performance porta le donne a faticare di più, a chiedere meno riconoscimenti, sentirsi inadeguate, avere la percezione di poter sbagliare meno e dovere fare di più per crescere in un posto di lavoro. Le donne vengono accusate maggiormente se sbagliano e ricevono meno riconoscimenti, sulla base del fatto che le loro prestazioni valgono meno. Il bias porta ad un circolo vizioso: se la donna viene valutata meno competente, se viene maggiormente criticata e non viene premiata, ciò può portare a nutrire maggiori dubbi su sé stessa. Allo stesso tempo, se la donna ha successo nel suo lavoro, tenderà ad attribuirlo a fattori esterni (ad esempio agli altri o alla fortuna) anziché a sé stessa. Ciò porterà la donna a sentirsi fallita e inutile con gravi conseguenze di natura psicologica. Un altro bias che si tende ad utilizzare sul posto di lavoro, come accennato in precedenza, è quello di affinità. Dal momento che una persona è più simile a me diventa più interessante e comprensibile. La conseguenza è che si tenda a interagire di più con i colleghi appartenenti allo stesso genere, facendo una squadra che si contrappone all'altra, creando una spaccatura che impedisce ogni forma di collaborazione tra donne e uomini. Ciò aumenta la rivalità tra le parti, che porta a stabilire chi sia il migliore, senza prendere in esame le potenzialità dell'altro gruppo.

MOLESTIE SUL LAVORO

Un tema che necessita di essere approfondito è quello delle molestie sul lavoro. Esse comprendono ciascun comportamento di natura fisica o verbale che porta ad un ambiente lavorativo vissuto come minaccioso. Le molestie sono profondamente legate agli stereotipi di genere. Esse portano a gravissime conseguenze psicologiche e hanno un impatto anche a livello lavorativo. Facendo riferimento ai dati raccolti dalla Survey L.E.I. (lavoro, equità, inclusione), una donna su 7 è stata vittima di molestie sul lavoro. In particolare, nell'indagine presentata nel marzo 2024, il 40% delle donne lavoratrici riferisce di aver subito contatti fisici indesiderati. Un altro dato importante è che ci sia una maggiore incidenza di molestie in donne che occupano posizioni di leadership e manageriali. Questo aspetto fa emergere quanto le molestie siano legate agli stereotipi. Infatti, con questo tipo di azioni uno degli obiettivi potrebbe essere sminuire le donne che secondo lo stereotipo non dovrebbero occupare queste posizioni, dimostrando la supremazia degli uomini. Per contrastare le molestie è fondamentale la prevenzione sul luogo di lavoro. In particolare attraverso l'adozione di un codice etico che stabilisca precise norme di comportamento, attraverso il miglioramento della comunicazione tra i/le dipendenti, chiarendo

i ruoli e le responsabilità di ciascuna persona. Un altro aspetto importante è la possibilità di poter chiedere aiuto e ricevere sostegno psicologico, avendo una persona di riferimento a cui rivolgersi quando si ha necessità. C'è anche la possibilità, attraverso l'utilizzo di canali sicuri che le aziende sono obbligate ad avere, di segnalare comportamenti illeciti che riguardano la disparità di genere, le molestie o le violenze che si verificano sul luogo di lavoro. Un esempio è la recente introduzione del *wistleblowing*, uno strumento che garantisce l'anonimato e la possibilità di segnalare i fatti che accadono all'interno del proprio luogo di lavoro.

COME CONTRASTARE I BIAS DI GENERE

Come si può combattere il pregiudizio? Innanzitutto è necessario costruire un'unica categoria, non più dividere tra maschi vs femmine, ma fare in modo che i membri dei due gruppi diversi si percepiscano come membri di uno stesso.

Conoscere i bias è fondamentale per esserne consapevoli e capire come e quando essi si presentano. È importante anche capire quanto tali processi possano influenzare la capacità di giudizio. La domanda che ci si pone è: *“come non farsi influenzare?”* Una delle soluzioni può essere prendere consapevolezza di questi meccanismi di pensiero automatici e cercare di ragionare in modo più razionale, mettendo in discussione i propri pensieri.

I bias di genere rappresentano un ostacolo significativo alla creazione di un ambiente inclusivo e produttivo. Per superarli, è fondamentale promuovere una comunicazione efficace e relazioni positive tra colleghi di entrambi i generi.

Ecco alcuni punti chiave da prendere in considerazione:

1. Riconoscere i bias: il primo passo è riconoscere l'esistenza dei bias di genere, sia a livello individuale che organizzativo.

2. Creare un linguaggio inclusivo: evitare un linguaggio sessista e utilizzare un linguaggio neutro e inclusivo per tutti i generi. Questo aiuta a creare un ambiente più rispettoso e accogliente per tutti/e.

3. Ascolto attivo e rispetto reciproco: promuovere una cultura di ascolto attivo e rispetto reciproco, dove tutti/e si sentano valorizzati/e e le loro opinioni siano considerate. Questo incoraggia la collaborazione e la condivisione di idee, indipendentemente dal genere. Con una modalità di ascolto attivo si mostra interesse per i pensieri e le idee degli/delle altri/e. Attraverso questo tipo di approccio si viene a creare una relazione positiva, che migliora la fiducia e anche l'autostima dell'altra persona.

4. Feedback costruttivo: fornire e ricevere feedback in modo costruttivo e obiettivo, evitando commenti basati su stereotipi di genere. È importante concentrarsi sui comportamenti e sulle prestazioni lavorative, piuttosto che su attributi personali legati al genere. L'obiettivo è cercare di cambiare prospettiva, in modo che le persone possano esprimersi senza la paura di essere

giudicate in modo negativo. È importante fare spazio alle diverse visioni, cercando di immedesimarsi negli/nelle altre, accogliendo le loro opinioni.

6. Celebrare la diversità: riconoscere e celebrare la diversità di genere e le sue positive implicazioni per il *team* e l'azienda. Promuovere una cultura inclusiva che valorizzi le differenze individuali e le molteplici prospettive.

7. Affrontare le microaggressioni: intervenire in modo tempestivo e appropriato quando si verificano microaggressioni o comportamenti discriminatori basati sul genere. Questo segnale di non tolleranza è fondamentale per creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti/e.

8. Offrire supporto: sostenere i/le colleghi/e e offrire aiuto permette di fare la differenza nella crescita e nello sviluppo professionale di entrambe le parti. Il supporto può arrivare anche attraverso i piccoli gesti, come fare un complimento per un lavoro ben svolto.

L'inclusione richiede un impegno costante da parte di tutti/e. Il benessere lavorativo è fondamentale per la salute e la produttività dei/delle dipendenti. Un ambiente di lavoro positivo e supportivo può contribuire a ridurre lo stress e il burnout, migliorare la motivazione, aumentare la produttività, migliorare le relazioni tra colleghi/e, ridurre l'assenteismo.

Tra i punti evidenziati in precedenza, si dà importanza all'utilizzo della comunicazione inclusiva, che permette di costruire un ambiente lavorativo più rispettoso ed equo. Attraverso di essa, è possibile creare un clima aziendale in cui ogni persona, indipendentemente dal genere, si senta valorizzata e rispettata. Inoltre, ciò permette un maggiore coinvolgimento di tutti/e le/i dipendenti. Spesso accade che venga utilizzato un linguaggio sessista e stereotipato, che genere sentimenti di inadeguatezza ed esclusione.

È importante porre attenzione su come viene utilizzato il linguaggio, in particolare sulla scelta delle parole, sul tono utilizzato e sulla struttura della frase. Si deve cercare di prestare attenzione a come le parole che si utilizzano possano essere interpretate dalle altre persone e che peso possano avere. Un esempio di linguaggio non inclusivo può essere: *"guidi bene per essere una donna"*, oppure: *"sei forte, non sembri neanche una donna"*. Questo tipo di linguaggio non fa altro che rinforzare gli stereotipi, presupponendo che certe caratteristiche come guidare bene o avere un carattere forte siano prerogative degli uomini. Un altro esempio è l'utilizzo di un linguaggio sessista, in particolare l'uso del maschile universale, come ad esempio: *"i dipendenti, gli studenti"* etc. Questo tipo di linguaggio rende le donne invisibili, incentivando l'idea che gli uomini siano da considerare più importanti. Inoltre, il rischio è di incrementare gli stereotipi di genere. Se ad esempio si usa il termine *"i medici"*, si rischia di sostenere l'idea che certe professioni debbano essere svolte solamente dai maschi. Per poter ovviare a questo problema, si può utilizzare un linguaggio che sia neutro oppure usare la doppia forma, cioè sia il maschile, sia il femminile. Il fatto che si rifiuti di usare le declinazioni al femminile produce un grave impatto sull'identità professionale delle donne.

Un altro aspetto che bisogna prendere in considerazione è l'utilizzo di espressioni degradanti nel contesto lavorativo. Alcuni esempi possono essere: *"non fare la femminuccia"*, in questo caso si rafforza lo stereotipo secondo cui solo le donne possono piangere e gli uomini non possono

mostrare momenti di debolezza. Oppure: *"questo lavoro è troppo complesso per una donna"*, che presume il fatto che le donne siano meno capaci degli uomini in certi lavori.

L'utilizzo di queste espressioni degradanti porta a legittimare comportamenti sessisti, rendendo più difficile per le vittime chiedere aiuto; hanno anche un impatto sull'autostima, portando le donne o gli uomini che ne sono vittime a sentirsi svalutate/i, impedendo una buona performance lavorativa. Si vengono a creare dei muri invisibili che impediscono di avanzare di carriera o di sentirsi parte di una squadra.

Per poter ridurre gli stereotipi è importante stare attenti al linguaggio che viene usato e ciò richiede un impegno comune nel riuscire a riconoscere tali comportamenti e cercare di modificarli. Se ci si rende conto o si assiste a queste forme discriminatorie è importante farlo presente e cercare di cambiare il proprio modo di comunicare. Si dovrebbe usare un tipo di comunicazione rispettosa, scegliendo accuratamente le parole da utilizzare nel rapporto con i/le propri/e colleghi/e, cercando di eliminare in modo attivo i pregiudizi dal linguaggio che si utilizza. Un altro comportamento da evitare è commentare l'aspetto fisico delle donne nei contesti lavorativi. Questo avviene, non solo attraverso la comunicazione verbale, ma anche attraverso il canale non verbale come ad esempio determinati sguardi, espressioni facciali e posture corporee. Questo tipo di comportamento alimenta gli stereotipi di genere. Ad esempio, durante una riunione di lavoro la frase: *"come sei elegante"*, tende a sminuire la professionalità della donna, concentrando l'attenzione solamente sull'aspetto fisico. È importante, quindi, usare una comunicazione che rispetti l'uguaglianza di tutte le persone, riflettendo sull'impatto che certi commenti possono avere. In ambito lavorativo, si dovrà cercare di mantenere una comunicazione professionale che faccia emergere le competenze e non l'aspetto esteriore. La comunicazione inclusiva permette una rappresentazione equa e incentiva l'importanza della diversità.

CONCLUSIONI

In questo opuscolo abbiamo esplorato il complesso tema dei bias di genere, analizzando le diverse forme in cui si manifestano e le conseguenze negative che essi hanno a livello personale e professionale. Inoltre, sono stati forniti alcuni strumenti concreti per riconoscere e contrastare questi pregiudizi. Promuovere la parità di genere è un impegno ambizioso che richiede uno sforzo costante da parte di tutti/e.

Insieme possiamo costruire un mondo libero dai bias di genere, dove ogni persona abbia la possibilità di esprimere il proprio potenziale al massimo.

Il viaggio verso la parità di genere continua e ogni persona ha un ruolo fondamentale in questo percorso. La meta di questo viaggio è un mondo in cui la parità di genere sia la norma e non l'eccezione, dove ogni persona possa crescere senza muri invisibili.