

LAVORO

QUEI PREGIUDIZI INCONSCI TRA COLLEGHI

di Myriam Defilippi - disegno di Giulio Castagnaro

Lo rivela una ricerca dell'università Bicocca di Milano: gli stereotipi di genere hanno una causa neuroscientifica. Gli effetti? Creano tensioni in ufficio. Frenano la produttività dell'azienda. E rallentano la carriera femminile

«I notaio sta allattando». Oppure: «L'antennista cadendo dal tetto si è quasi rotta la schiena». Affermazioni del genere, anche se non ce ne rendiamo conto, possono suonare stonate perché di norma si dà per scontato che a fare il notaio o l'antennista siano uomini. Lo conferma una ricerca dell'università Milano Bicocca pubblicata sulla rivista scientifica *Brain and Language*. «Tramite elettroencefalografia abbiamo indagato le basi neurali del pregiudizi di genere, coinvolgendo nel test un gruppo di giovani universitari» spiega Alice Mado Proverbio, professore di Neuroscienze cognitive in Bicocca e docente a un corso di dottorato al Politecnico di Milano sul gender bias (pregiudizio di genere). «Quando proponevamo una frase che non confermava uno stereotipo, per esempio "L'ingegnere ha macchiato la gonna", registravamo soprattutto tra i ragazzi un picco nei potenziali bioelettrici cerebrali, come in presenza di un errore grammaticale. Questo non dipende dai valori morali della persona ma da come ha visto il mondo rappresentato finora, in particolare sui media e in Rete».

Gli algoritmi "snobbano" le candidate. I pregiudizi inconsci come i tarli agiscono nell'ombra creando danni. In un sondaggio dell'azienda di selezione del personale Jobrapido, alla domanda «Ritieni che essere donna possa incidere negativamente sulle opportunità lavorative e vita professionale?» hanno risposto sì



il 58% degli uomini e il 72% delle donne. Intervenire è difficile perché neppure gli algoritmi sono privi di pregiudizi, dato che li "istruiamo" noi trasmettendo il nostro Dna culturale. Tempo fa, l'algoritmo di Amazon incaricato di cercare nuovi sviluppatori ha snobbato le candidature di donne: quel ruolo era stato ricoperto da uomini e i curricula che aveva imparato a usare come bussola erano declinati al maschile.

I videogiochi favoriscono l'inclusione. Se errare è umano, ma anche algoritmico, c'è chi prova a rimediare. Lo ha fatto Sap, multinazionale produttrice di software per le aziende. Per individuare neoalunati da mandare nell'Academy di Palo Alto, la filiale italiana ha promosso un "blind recruitment", oscurando nei c.v. i dati anagrafici: niente nome e genere, solo percorso di studi. Work wide women, start up per la formazione digitale al femminile, propone alle aziende, per sensibilizzare i dipendenti, Diversity@work: «È il primo videogioco in Italia sui pregiudizi, anche di genere, in ufficio» spiega



LE QUOTE ROSA HANNO FUNZIONATO

Per sfiancare i pregiudizi, servono anche sterzate brusche ma salutari. Come la legge Golfo-Mosca, che ha introdotto le “quote di genere” ai piani alti delle aziende. Ce ne parla Lella Golfo, prima firmataria e presidente della Fondazione Marisa Bellisario: «Con questa legge in 6 anni le donne nei consigli di amministrazione sono passate dal 5,6% al 37% nelle società quotate e dal 17,5% al 31% nelle controllate. Oggi abbiamo board più giovani e istruiti. E la Consob conferma gli effetti positivi di una maggiore presenza femminile su tutti gli indicatori di performance».

Linda Serra, a.d. di Work wide women. Il giocatore affronta casi che può vivere al lavoro. Per esempio, una collega si lamenta perché in una discussione le è stato dato dell'isterica. Due le risposte previste: «È solo un modo di dire» o «Qui le donne contano». Riflettendo sulla prima si capisce che si sta avallando un pregiudizio. Con la seconda si vuole affrontare il problema e, così, migliorare il clima aziendale.

I corsi aiutano i dipendenti a empatizzare. Diversity@work si fa in forma anonima. C'è poi chi, come Snam, azienda del settore del gas naturale, incentiva il dialogo diretto tra colleghi. «Un workshop fatto con Valore D (associazione di 190 imprese impegnate per l'equilibrio di genere, ndr) ha promosso il confronto sul gender bias tra l'amministratore delegato e la prima linea di dirigenti» spiega Paola Boromei, executive vice presidente Human resources and Organization di Snam. «Con un'altra iniziativa che ha coinvolto tutti i livelli aziendali abbiamo lavorato sulla fiducia e l'empatia». I buoni propositi

si cristallizzano poi in azioni concrete: in Snam si è raggiunta l'armonizzazione salariale tra uomini e donne cancellando il gender pay gap e, nelle posizioni di staff, si assume almeno il 50% di donne. Un risultato non scontato. «Io stessa» ricorda Boromei «che avevo maturato un'esperienza in settori più “femminili”, qui mi sono sentita dire da un collega: “Non pensavo che fossi adatta a questo ruolo, ma ho dovuto ricredermi”». Come mostra anche la ricerca della Bicocca, negli uomini gli stereotipi restano saldi, mentre le ragazze li hanno già superati. La professoressa Proverbio spiega: «Tante sanno di essere competenti e coraggiose perché lo vivono sulla loro pelle. Il mondo raccontato ai maschi, invece, è ancora zeppo di pregiudizi». Concorda Patrizia Turri, Global VP Human Resources di Jobrapido: «Molte aziende, tra cui la nostra, offrono corsi ai dipendenti per scardinare gli stereotipi». Con un bel guadagno: dove c'è parità di genere - dice un'indagine di Sodexo - crescono la produttività (8%), la sicurezza sul lavoro (12%) e la fedeltà dei clienti (9%).