



REGIONE DEL VENETO

VENETO
LAVORO

EQUAMENTE AL LAVORO

Azioni per cambiare prospettiva e costruire il futuro

Padova, 26 gennaio 2024

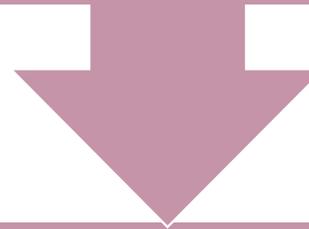
Mirco Casteller

Psicologo - Psicoterapeuta



Società delle competenze

Sviluppo delle competenze in ambito lavorativo,
professionale, sociale



- rafforzamento delle battaglie di genere
- potenziale riduzione del divario gerarchico tra uomini e donne
- chiave di apertura per facilitare la possibilità di affermarsi e aprire nuove opportunità

Privilegio maschile

Le donne spesso faticano a stabilire la propria credibilità e competenza come professioniste della tecnologia, mentre si ritiene che gli uomini possiedano naturalmente «talento tecnico»

(Alegria 2019, Faulkner 2014, Tassabehji et al. 2021)

*Rapporto sulla disparità di genere in Università:
Le donne sono il 57% dei laureati, ma solo il 27% dei docenti*

Privilegio maschile

Tre meccanismi che sostengono il privilegio maschile secondo Galea e Chappell (2021):

Cultura della negazione

Percezione che le regole siano neutre, obiettive e legittime

Resistenze per mantenere lo status quo

Praticare il genere sul lavoro

«il genere è irrilevante sul lavoro»

«i lavoratori non hanno genere»

«i lavori sono slot vuoti, disincarnati e privi di genere»

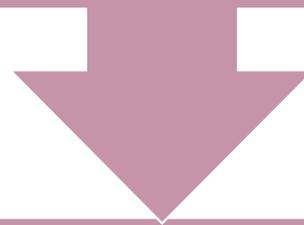
Gli studiosi delle organizzazioni **rifiutano** le affermazioni che sostengono l'irrilevanza del genere nel posto di lavoro.

«Anche se le persone potessero lasciare il genere fuori dalla porta, il genere sarebbe comunque presente perché era già lì»

RIFLESSIVITA':

Consapevolezza
+
intenzione

Nel rappresentare consapevolmente noi stessi, siamo riflessivi riguardo al genere, ci rappresentiamo come esseri di genere (es. quando decido come vestirmi al mattino)



Problema: una volta fatto, ignoriamo i messaggi inviati dal nostro aspetto corporeo

Ruolo del contesto

I **significati** che le persone attribuiscono al genere **dipendono dal contesto**; i contesti, oltre i contenuti, **influenzano le risposte intellettuali ed emotive** dei lavoratori alla pratica del genere.

Es. un amico maschio che chiama «ragazza» una sua amica a una cena è diverso da un collega maschio che chiama «ragazza» una collega sul luogo di lavoro.

Praticare il genere:

«dire o fare letteralmente il genere» nel tempo e nello spazio reale e una volta terminata, la pratica non può essere annullata.

(Martin,2003)

Qualità della pratica:

- Direzionalità
- Temporalità
- Rapidità
- Immediatezza
- Indeterminatezza
- Emergenza

Esempio: Uomo dice "che bel vestito" a una donna

Il commento stimola una risposta che sarà modellata:

- dall'ambiente
- dal tipo di rapporto
- dall'interpretazione delle intenzioni

L'immediatezza

dell'interazione significa che è **improbabile** che la risposta della donna sia il presupposto di una **riflessione ponderata** (Bourdieu, 1990)

Competenze come unità di misura delle disuguaglianze

Competenze conoscitive: permettono di definire il contesto in cui si sviluppano le relazioni e ne permette un'analisi critica

Competenze metodologiche: procedure che il soggetto può progettare o intraprendere per applicare le conoscenze

Competenze partecipative: consente l'attenzione su situazioni di disuguaglianza

Competenze personali: immagine costruita di sé in relazione alla posizione che ricopre; legata all'empowerment

Per arrivare a una reale parità di genere, serve **valutare** le persone, uomini e donne, **in base alle competenze**.

Meriti se acquisisci competenze, **non se imiti** il comportamento di potere altrui (solitamente maschile).

Anche quando si parla di competenze, c'è il **rischio di stereotipi** che portano a disuguaglianze di genere.

|

Come si fa a mettere realmente al centro le competenze?

Rendendo più visibili gli stereotipi e le pratiche ad essi associati, serve riflessività nella pratica.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

mirco.casteller@ordinepsicologiveneto.it

EQUAMENTE
AL LAVORO



cambia
prospettiva