

ATTIVITÀ PRATICA



cúram

AREA TEMATICA

Affrontare le norme di genere e gli stereotipi nei luoghi di lavoro

TITOLO DELL'ATTIVITÀ E INTRODUZIONE

Individua lo stereotipo: un esercizio di gruppo sui bias sul luogo di lavoro

Questa attività pratica consente a piccoli gruppi di identificare in modo collaborativo sottili stereotipi di genere che emergono nelle interazioni quotidiane sul luogo di lavoro.

Utilizzando brevi micro-scenari realistici, i partecipanti analizzano modelli di bias, discutono il loro impatto sui dipendenti e riprogettano risposte alternative che promuovano l'inclusione. L'esercizio rafforza la consapevolezza, il lavoro di squadra e le capacità pratiche di problem solving, in linea con l'obiettivo del modulo di mettere in discussione le assunzioni di genere nelle PMI.

Contesto

Le norme di genere influenzano le decisioni riguardanti flessibilità lavorativa, congedo parentale, responsabilità di cura e potenziale di leadership. Sebbene alcuni stereotipi siano espliciti, la maggior parte opera in modo sottile attraverso commenti o aspettative quotidiane. Questi comportamenti "a bassa intensità" sono spesso normalizzati e quindi rimangono incontestati.

Questa attività aiuta i gruppi a far emergere questi messaggi nascosti e a riflettere collettivamente su come sostituirli con pratiche lavorative eque e di supporto.

Descrizione

I gruppi lavorano con quattro micro-scenari, ognuno dei quali presenta un esempio di stereotipo di genere sottile collegato alla cura familiare, alla flessibilità o alle aspettative di ruolo. In due fasi, i partecipanti identificano lo stereotipo presente, discutono il suo possibile impatto e riprogettano una risposta più inclusiva.

Al termine dell'attività, il gruppo produce una breve "Lista di pratiche senza stereotipi", che riassume azioni concrete che si impegnano a implementare nel proprio ambiente di lavoro.

Micro-scenari (schede stampate)

- **Scenario 1 – L'assunzione della "persona che aiuta"**

Ad Anna viene chiesto di "prendere appunti perché è più organizzata", anche se il compito non fa parte del suo ruolo.

- **Scenario 2 – La sorpresa per il padre**

Un manager reagisce con "È inaspettato" quando Kostas chiede un congedo di assistenza per prendersi cura del figlio malato.

- **Scenario 3 – Flessibilità con condizioni**

A una donna che richiede orari flessibili viene detto: "Va bene, ma non farlo diventare un'abitudine."

- **Scenario 4 – La corsia preferenziale maschile**

Un collega uomo che è diventato recentemente padre viene elogiato per "riuscire a conciliare tutto molto bene", mentre una neomadre che lavora lo stesso numero di ore viene descritta come "in difficoltà".

FOTO



Immagine scaricabile gratuitamente da: <https://pixabay.com/photos/startup-meeting-brainstorming-594090/>

DURATA DELL'ATTIVITÀ (MINUTI)

60–75 minuti

OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Completando questa attività, i partecipanti saranno in grado di:

- Identificare forme sottili di stereotipi di genere nelle interazioni quotidiane.
- Analizzare come questi stereotipi influenzino le opportunità professionali e la condivisione delle responsabilità di cura.
- Collaborare in gruppo per elaborare risposte più inclusive.
- Sviluppare raccomandazioni concrete per promuovere pratiche lavorative più eque dal punto di vista di genere.

OBIETTIVO DELL'ATTIVITÀ

Supportare piccoli gruppi nel riconoscere e affrontare stereotipi nascosti sul luogo di lavoro e incoraggiare l'adozione di comportamenti e risposte inclusive che riducano i bias di genere negli ambienti delle PMI.

MATERIALE RICHIESTO PER L'ATTIVITÀ

- Carte stampate dei micro-scenari
- Fogli, penne, pennarelli
- Lavagna a fogli mobili o classica
- Post-it
- Timer
- Modello di “Lista delle priorità non stereotipate” (fornito in formato di pagina A4)

ISTRUZIONI PASSO PASSO

Attività A – Identificare lo stereotipo (30 minuti)

1. Dividere il gruppo in 2–3 piccoli team.
2. Distribuire due micro-scenari a ciascun team.
3. I team discutono e rispondono alle seguenti domande:
 - Quale stereotipo è presente?
 - In che modo questo può influenzare diversamente dipendenti uomini e donne?
 - Quali messaggi organizzativi rafforza questo comportamento?
 - Quali sono le conseguenze a breve e lungo termine per l'equità?
4. I team riassumono i risultati su un foglio da flipchart sotto le colonne:
| Bias | Impatto | Conseguenze |

Attività B – Ripensare la situazione (25 minuti)

1. I team riscrivono ciascun scenario utilizzando comportamenti o risposte più inclusive.
2. Propongono:
 - Una reazione immediata inclusiva
 - Una risposta manageriale equa
 - Una micro-azione che il team può implementare subito
 - Un'azione a lungo termine (cultura o policy)
3. I risultati vengono condivisi in una “Gallery Walk”, dove i partecipanti evidenziano le idee più pratiche.

Conclusione

Il facilitatore o il gruppo raccoglie le migliori idee in una Lista di pratiche senza stereotipi (5–7 impegni).

Queste pratiche possono poi essere integrate nelle riunioni di team, nei processi HR o nelle linee guida interne per sostenere sforzi coerenti nel contrastare gli stereotipi di genere.

cúRAM



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili. Numero di progetto: 2023-1-CZ01-KA220-YOU-000152344