Strategie individuali per superare gli stereotipi

13. 12. 2023

Patrizia Favaron

CEO e responsabile sviluppo di Servizi Territorio srl

Membro di IEEE Women In Engineering (WIE)

Nel 2022 ce eravamo lasciati così…

Barriere, di cristallo magari, ma non gabbie.

Non c’è muro, neanche il più alto e spesso, che non abbia un punto debole.

Io, non smetterò mai di cercarlo.

Per me? Anche sì.

In realtà, per tutte e tutti.

Ci passeremo attraverso, o sopra, ed anzi, stiamo già cominciando a farlo.

L’unico vero freno, siamo noi.



This Photo by Unknown Author is licensed under CC BY-NC-ND



Stereotipi: da dove, e, perché?

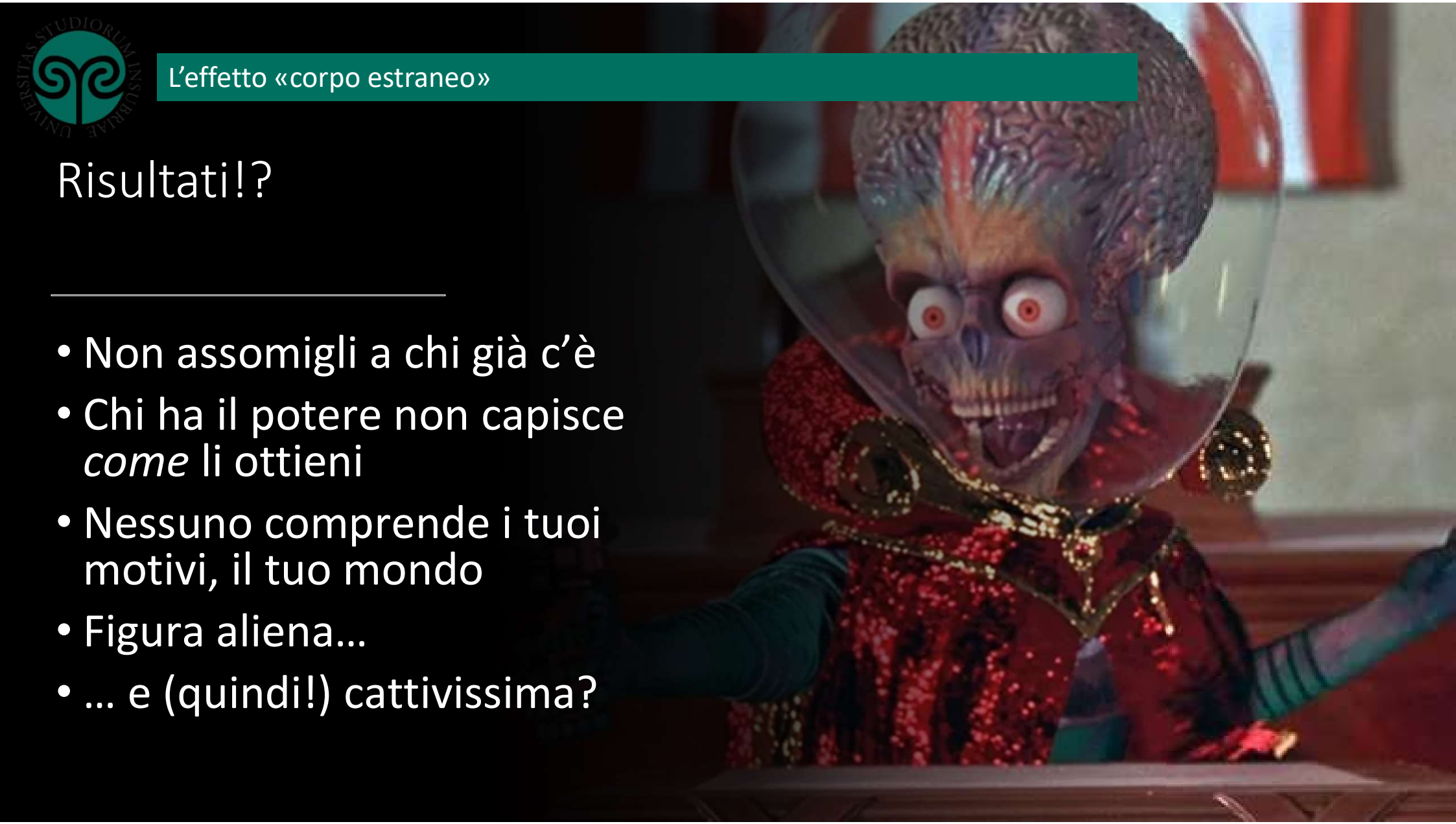
Il punto di vista di un superiore diretto

- Estraneità (statisticamente)
- «Questa qui come la motivo?»
- Desiderio di risposte pratiche
- «Ma è un'aliena, non so che pesci pigliare»
- «∀ 👩 così, lei 👩 ⇒ anche lei così»
- «Meglio un modello sbagliato che il Vuoto…»

(🤦)

Risultati!?

- Non assomigli a chi già c’è
- Chi ha il potere non capisce *come* li ottieni
- Nessuno comprende i tuoi motivi, il tuo mondo
- Figura aliena…
- … e (quindi!) cattivissima?



Inserto: Come si percepisce/valuta il *merito* in un'organizzazione?

- «Risultati»… Parente di «Merito»?
- Definizione: sito-dipendente
- Valutazione scientifica risultati, o giudizio soggettivo dei manager?
- Strada comoda (*a basso prezzo*): giudizio soggettivo
- Bias cognitivo di **somiglianza**:
  - È simile a … (o tale *mi sembra*)
  - Allora agirà così e cosà
  - Se la prevedo, allora posso fidarmi
- Dinamiche *in-group* vs *out-group*

Il Mondo, visto da una *out-group*

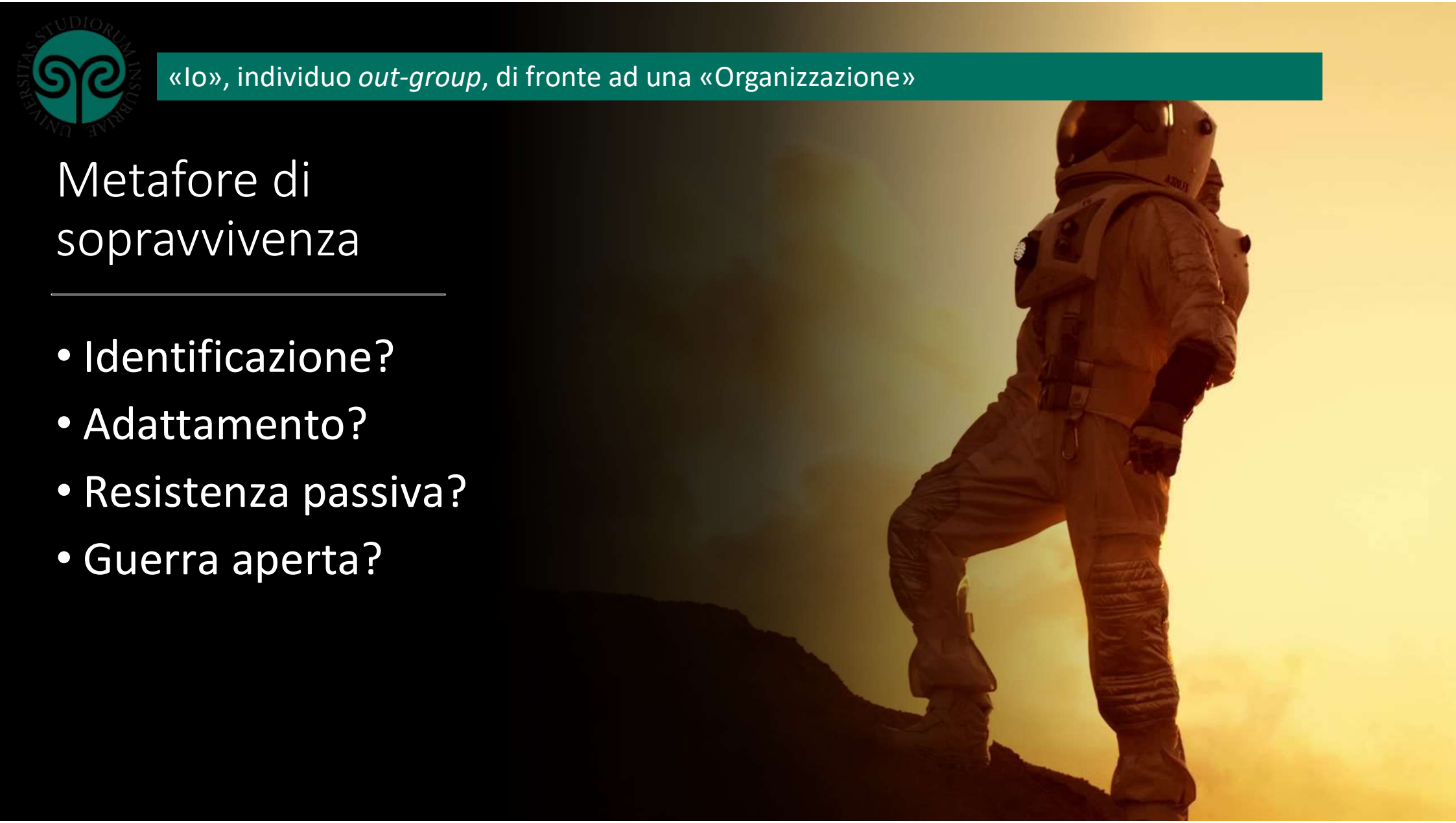
- Niente credito di fiducia a priori
- Stereotipi di solito negativi: *imprevedibilità, incomunicabilità, ingestibilità*
- «Pericolo per la mia vita organizzativa?»
- Reazione spontanea: adozione di una o più metafore ingenue di sopravvivenza



«Io», individuo *out-group*, di fronte ad una «Organizzazione»

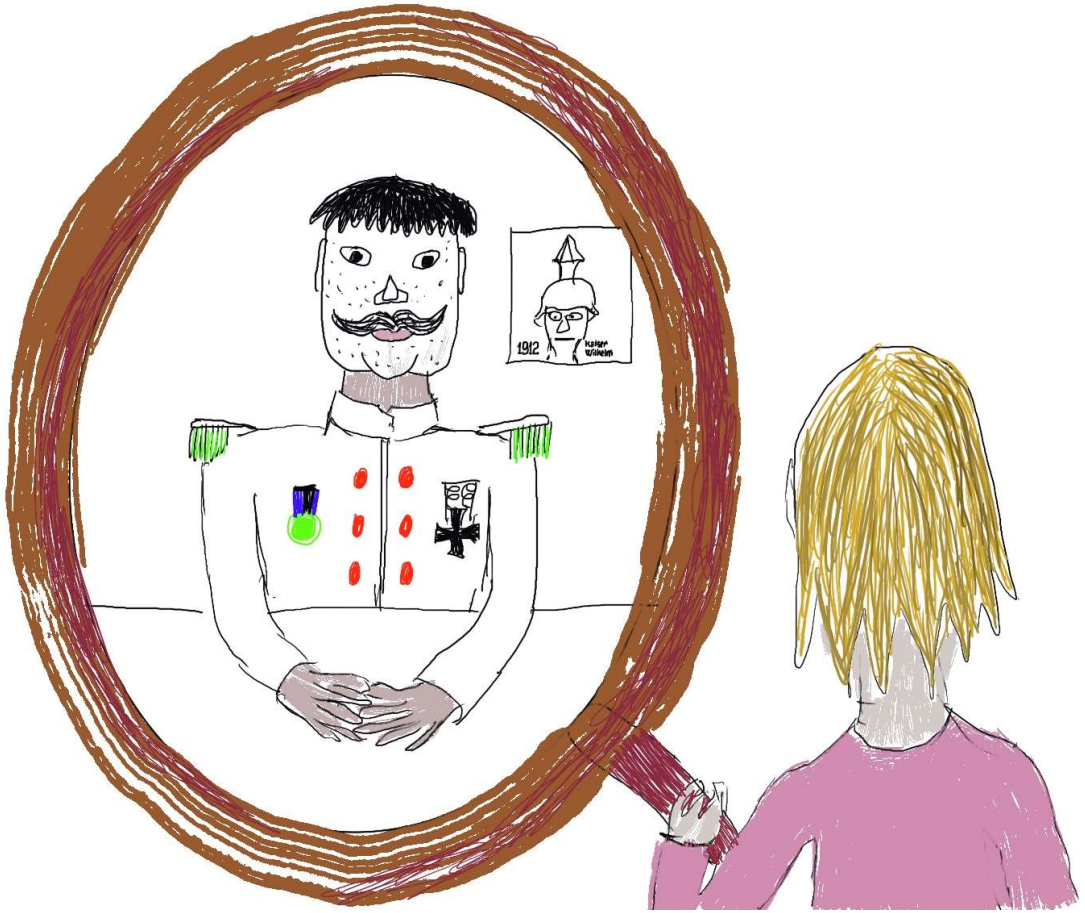
Metafore di sopravvivenza

- Identificazione?
- Adattamento?
- Resistenza passiva?
- Guerra aperta?



Identificazione…

- La tattica più comune ai miei tempi
- Costi personali mostruosi
- Alla lunga insostenibile
- Rinunciare *alla propria anima*?



Identificazione: perché non funziona?

Baco software:



Tu tenti di farti vedere più o meno così:



… e magari tutti vedono questa 😂

(Immagini dal film-mito Blade Runner - Ridley Scott, 1980)

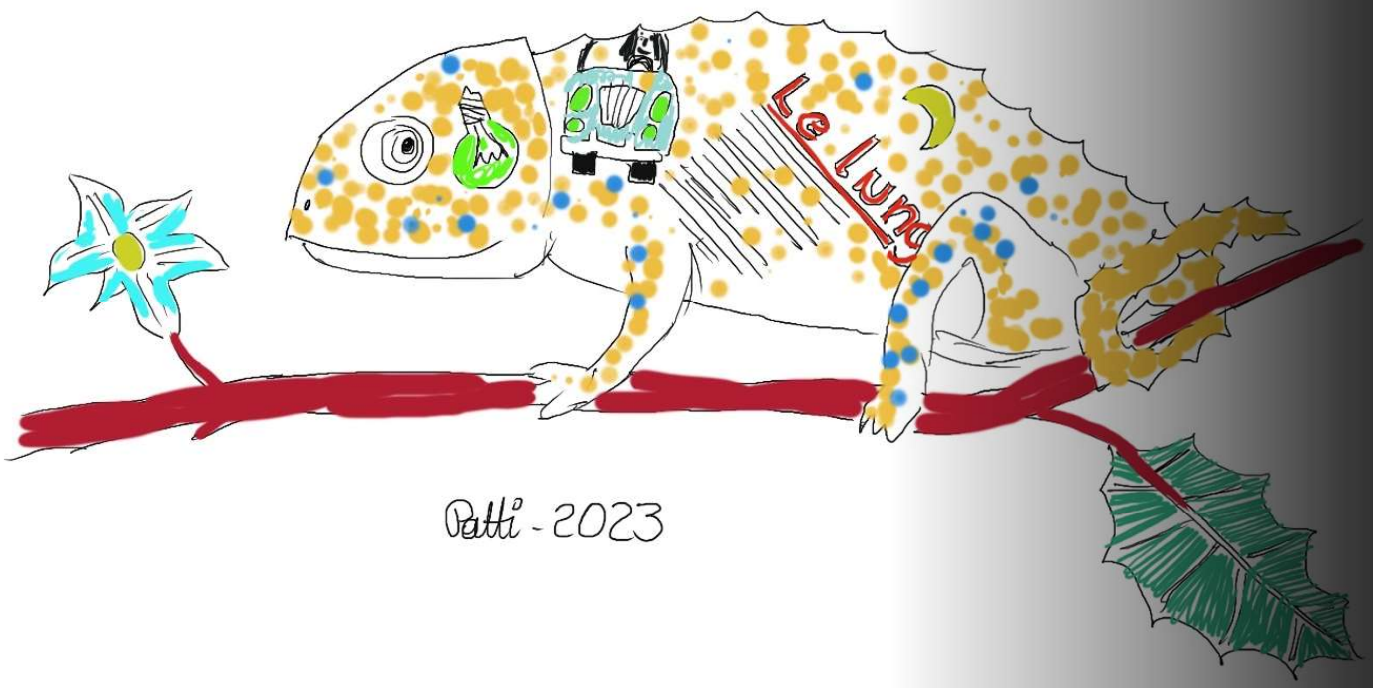
Identificazione: insostenibilità a lungo termine



Il più classico feedback positivo

?

Adattamento…



His will, my desire.

«Supportare, stando nell'ombra»???

Si, ma l'ombra si muove.

E non è detto sia «lui» la sorgente di luce…

Resistenza passiva…

- Ah, sì? Tu mi chiedi questo?
- Va bene. Lo faccio.
- E ti ostacolerò in tutti i modi.

Apparenza di armonia – dall'esterno.

Nessuna condivisione.

Clima, **insostenibile**.

Sì, ma, *tra donne*! 

(I manager di solito neanche se ne accorgono…)

Guerra aperta…



Situazione *no-win* – altamente disfunzionale

Equilibrio *post-war* instabile, tempi lunghissimi

Pace duratura? 😉

Qualcosa in comune?

Due aspetti importanti:

- Stereotipo → Intenzione **anti-stereotipica** («Ma io mica sono così!»)
- E però, unico modello di (relazione e) potere:
  - Date due persone A e B,
  - A sottomette B,
  - o B sottomette A
  - (o almeno, ci prova)
- Come uscirne?



E quindi?

Insistere?

- «Metodo Patton»? Mostrarsi più preparata, più determinata, più *unquajcossdalterdepü*?
- **Effetto-Mo**
- **Vicolo cieco**



Qui comincia la *mia* esplorazione del recinto

Problema di fondo: qualità relazione

«Ma cos'è una relazione umana?»

Tra me, e un'organizzazione in cui sono una *out-group*?

- Confronto/scambio di «potere»
- Anche le relazioni *innovative*!
- *Quale* potere, allora?

- Ma che vuol dire «potere»? *Power*?



Momento duro: al di là dello specchio

La Domanda: «Ma io, *chi* sono?»

(Che non vuol dire «Cosa sono?»)

Domande che seguono immediatamente:

- In questa organizzazione io sono davvero integrabile?
- Posso concorrere al bene comune?
- Si? Bene: come?



Ok, «Chi sono?»

Tratti stereotipici:

- Senso dell'orientamento: 🤔
- Non sa stare in silenzio
- Una tipica milanese di Kassel…
- Pericolosissima nelle manovre di parcheggio
- Cuoricini, fotografie di fiorellini, …
- Ama «creare» (in ogni modo le riesca 🤦‍♀️)
- «Sensibile» (dicono), «delicata» (dicono) (?!)
- …

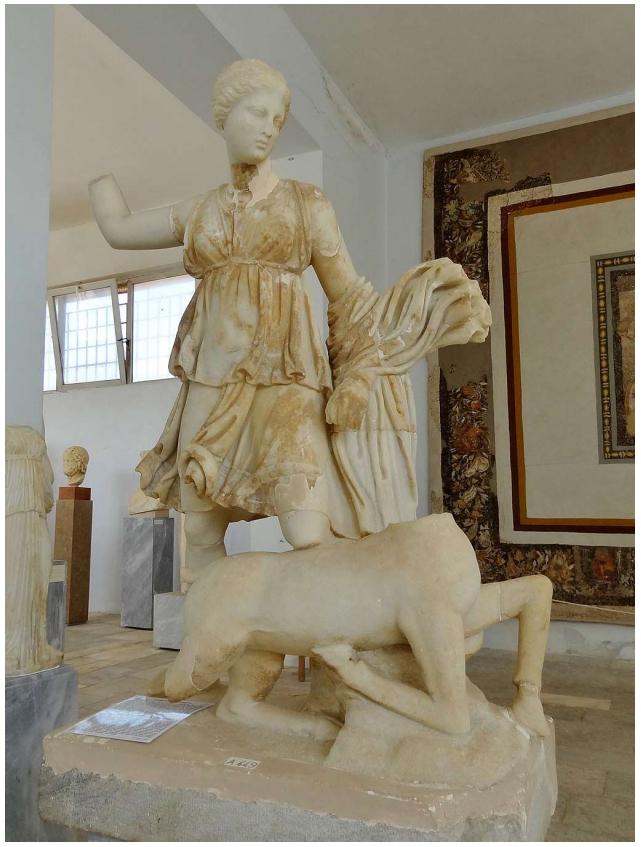


Archetipo: Demetra

Cos’altro?

Tratti «non inquadrabili»

- Amore per la «caccia» (in senso figurato, ma…)
- Esplorazione
- Feroce «competitività» – anche con i «lui»
- Datosi un traguardo, lo inseguirà ad ogni costo
- Approccio «alla von Moltke» nella soluzione dei problemi
- Amore perso per la matematica, la *fisica*, le *scienze naturali* in generale
- Cieca/indifferente rispetto alle «gerarchie» ed allo «status»
- Difesa feroce dei «cuccioli»



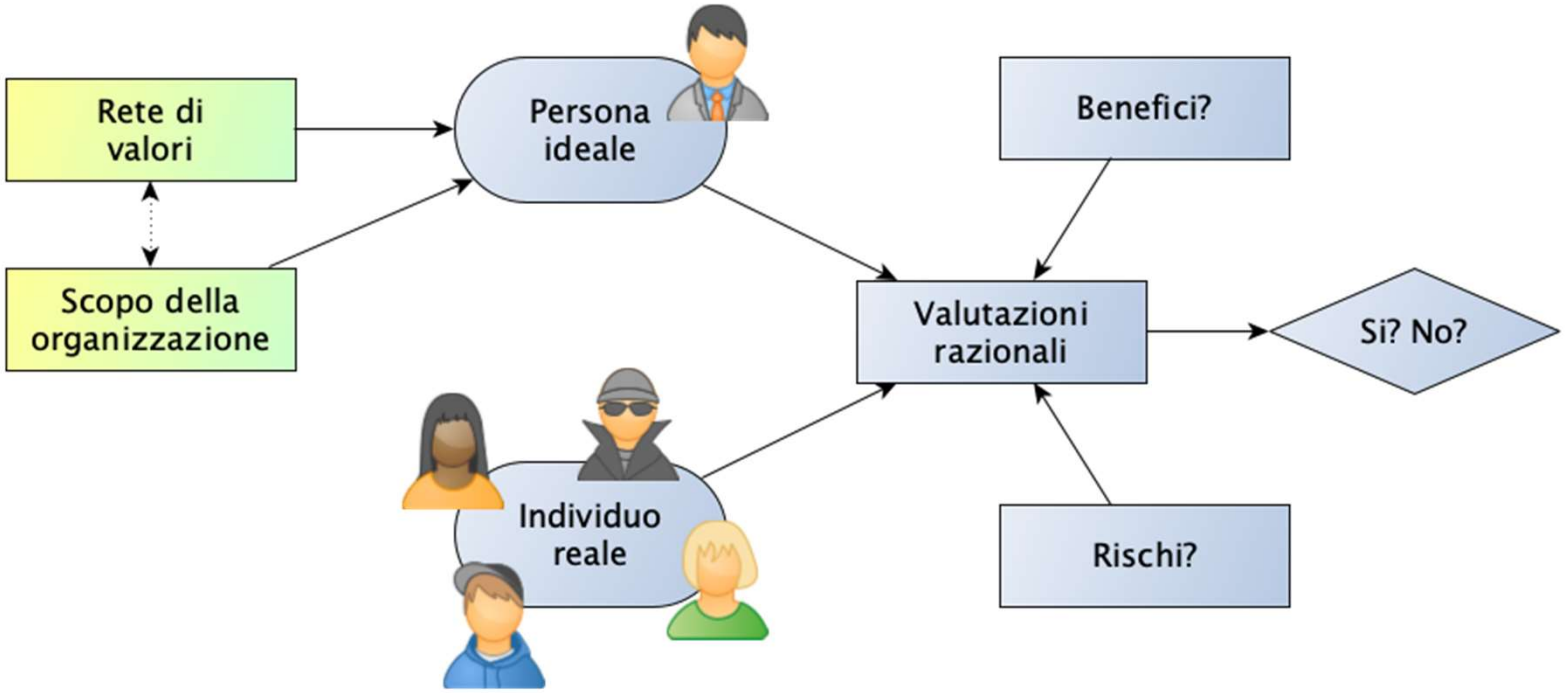
Archetipi: Artemide, Atena, …

Houston, veramente, qui forse abbiamo un problemino…



- Tratti stereotipici più visibili
  - *All'inizio…*
- Tutto il resto esce da sé: *dopo*
- Domande (organizzative):
  - Una creatura del genere è integrabile?
  - Prevedibile? «***Gestibile***»?
- Domande (per noi individui):
  - Ma io *sono consapevole* di tutto questo?
  - Chi si aspettano veramente, qui?
- Premessa:
  - Sono *obbligata* a restare qui?

Le aspettative sulle persone non sono mai prive di motivi





D: "Ma perché avete assunto proprio noi due, che di automazione non sapevamo un tubo?"

R: "Costavate poco. Era un rischio che potevamo permetterci."

(Io e la mia sorellamica ringraziammo sentitamente... 😹)

Un’organizzazione non si apre mai al primo contatto



- Scopi
  - Macinare utili?
  - Erogare un servizio importante?
  - Dare tranquillità e sicurezza agli alti dirigenti?
  - Coprire attività più importanti ma che non è bene dire? 🤭
- Valori
  - Diversità?
  - Uniformità?
  - Prevedibilità?
  - Definizione della parola «donna»? 🤔
- Spesso non dichiarati, perché *nessuno li sa veramente*! 🤫







Quando li scopri, è il caso di farsi qualche domanda

- A questa organizzazione *posso* dare un contributo anch'io?
- A che prezzo?
- Posso abbassarlo, cambiando le cose?
- È sostenibile?

Attenzione: Le risposte potrebbero anche essere *no*.









Cambiare le regole, cambiare le metafore

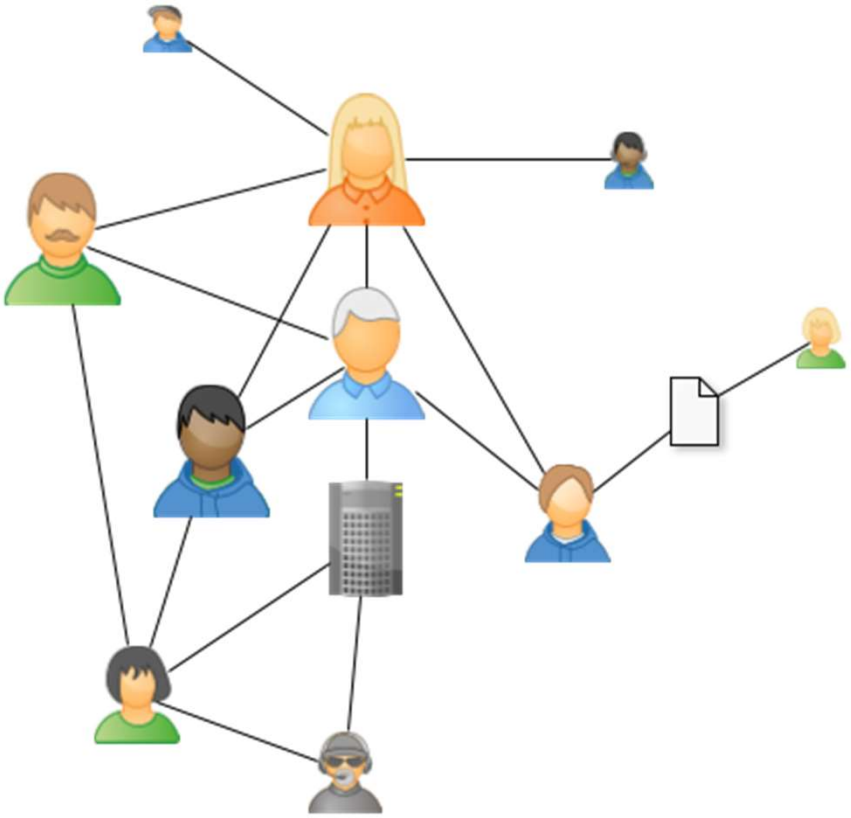


Potere
"su"

Potere
"di"

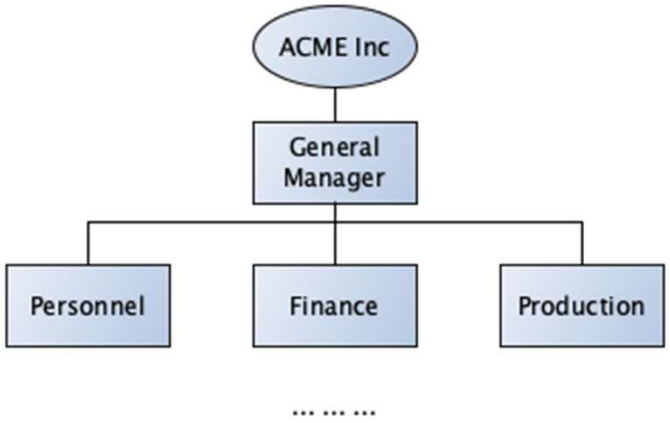


Cambiare le regole, conoscendo meglio la propria organizzazione



$=?$

$\neq?$



Cambiare le regole, ma nella realtà

- Facile, sentirsi vittime… 😣
  - Bias cognitivo: «io so quanto valgo»…
  - … non so quanto valgono *gli altri* però
- Il «lessico familiare del luogo» è cattivo e immotivato?
  - A volte sì
  - Spesso no
- Ce l'hanno con me?
  - O, non mi vedono neppure?
  - Magari hanno problemi più gravi e immediati di me?

→ Lavorare su di sé

Cambiare, se serve, tutto…

- Non tutte le organizzazioni che «dovrebbero» cambiare sono disposte a farlo
- O magari sarebbero dispostissime, ma non hanno la minima idea di come fare
- Oppure vorrebbero, ma *non possono*…

In questi casi, potrebbe essere meglio *andarsene*.

E ripartire daccapo.


Grazie per
l'attenzione