



Ciclo Webinar:
*Inclusione E Parità di
Genere Leve Strategiche
Per Crescere*

Camera di Commercio
Pistoia – Prato

**Unconscious Bias e
Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e
disinnescarli**

Presented by

Campanile Gabriella & Beatrice Bettini



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

Camera di Commercio Pistoia – Prato 24 Marzo 2025

Chi siamo

Choice4Value con la **Business Unit Gender Balance & Empowerment GB&E** opera in coerenza con gli obiettivi dell'Agenda 2030 ESG, Environmental, Social, and Governance, contribuendo allo sviluppo di programmi di trasformazione orientati a migliorare il profilo di sostenibilità sociale dei nostri clienti.



Gabriella Campanile

Founder Senior Organizational Consultant Expert
DE&I Choice4Value
Founder e Member Board Rete FELIN *Florence*
Equal Leadership Inclusion Network



Beatrice Bettini

Sustainability Advisor & Diversity, Equity & Inclusion
Consultant Choice4value
Founder Rete FELIN
Florence Equal Leadership Inclusion Network



***Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli***

TODAY



Agenda

10.00-11.30

Apertura

Gli Unconscious Bias
Gli stereotipi di genere

11.30 – 11.40

Break

11.40 – 12.30

L'influenza dei bias sulle carriere femminili
Come riconoscerli e disinnescarli

Ore 12.30 – 13.00

Domande

Discussione e confronto
Chiusura



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

Gli Unconscious Bias



*Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli*

Percezione dei Pregiudizi in Italia

Una ricerca sociale condotta da Squadrati in collaborazione con *Colgate* ha rivelato che il **93% degli italiani** ritiene che i propri connazionali siano propensi a giudicare gli altri basandosi su stereotipi e pregiudizi.

squadrati.com

Pregiudizi più Diffusi:

- **Pregiudizi Etnici:** Identificati come i più comuni, con una prevalenza del 93%

Impatto Generazionale:

- **Millennials e Generazione Z:** Circa 4 su 10 individui appartenenti a queste fasce d'età dichiarano di subire pregiudizi, una percentuale superiore alla media nazionale.



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

Bias Cognitivi e Parità di Genere nel Mondo del Lavoro

I bias cognitivi rappresentano ostacoli spesso invisibili al raggiungimento della parità di genere nel contesto lavorativo. Questi pregiudizi inconsci influenzano percezioni e decisioni, limitando spesso le carriere di donne e minoranze.

risorse.it

Esempi di Bias nel Lavoro:

- **Effetto Alone:** Un datore di lavoro potrebbe valutare positivamente un candidato basandosi su un'impressione superficiale, trascurando competenze effettive.
- **Bias di Conferma:** La tendenza a cercare informazioni che confermano le proprie convinzioni preesistenti, ignorando dati contrari.



***Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli***

Esempi Effetto Alone e Bias di Conferma



BIAS.CARDS

IT-1-31

Effetto alone



Più tardi, a casa...

QUESTO NUOVO SMARTWATCH NON MI SEMBRA POI COSÌ USABILE! EPPURE È DELLA MIA MARCA PREFERITA!

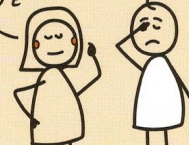


ANCH'IO, CON UNA CONFEZIONE COSÌ BELLA, MI ASPETTAVO DI PIÙ DAI MIEI AURICOLARI!



MA NON HAI CHIESTO INFORMAZIONI A QUALCHE COMMESO?

CERTO! HO PARLATO CON UN TIPO MOLTO BELLO E SICURO DI SÉ: HO PENSATO CHE FOSSE ANCHE MOLTO COMPETENTE!



SIAMO DUE FESSI!

Cfr. Effetto corno (Horn effect), Bias di conferma⁶.

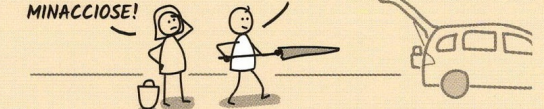
BIAS.CARDS

IT-1-6

Bias di conferma

SEI SICURO DI VOLER ANDARE AL MARE? VEDO DELLE NUVOLE MINACCIOSE!

TRANQUILLA! LA MIA APP PROMETTEVA BEL TEMPO!



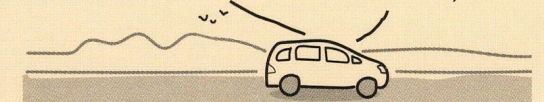
SUL GIORNALE SI PREVEDE PIOGGIA.

MA SÌ! SCRIVONO SEMPRE COSÌ PER NON RISCHIARE CHE POI LA GENTE SI LAMENTI SE PIOVE!



HAI SENTITO LA RADIO, ADESSO? PRECIPITAZIONI!

PERÒ HANNO ANCHE DETTO "POSSIBILITÀ DI SCHIARITE". CI SARÀ IL SOLE, FIDATI!



NON C'È PEGGIOR SORDO DI CHI NON VUOL SENTIRE!



Cfr. Bias di selezione, Dissonanza cognitiva⁵.

ELEFANTE

SCIMMIA

DELFINO

SCOIATTOLO

SERPENTE

SISTEMA 1



ARMADIO

ELEFANTE

IMMAGINE

OMBRELLO

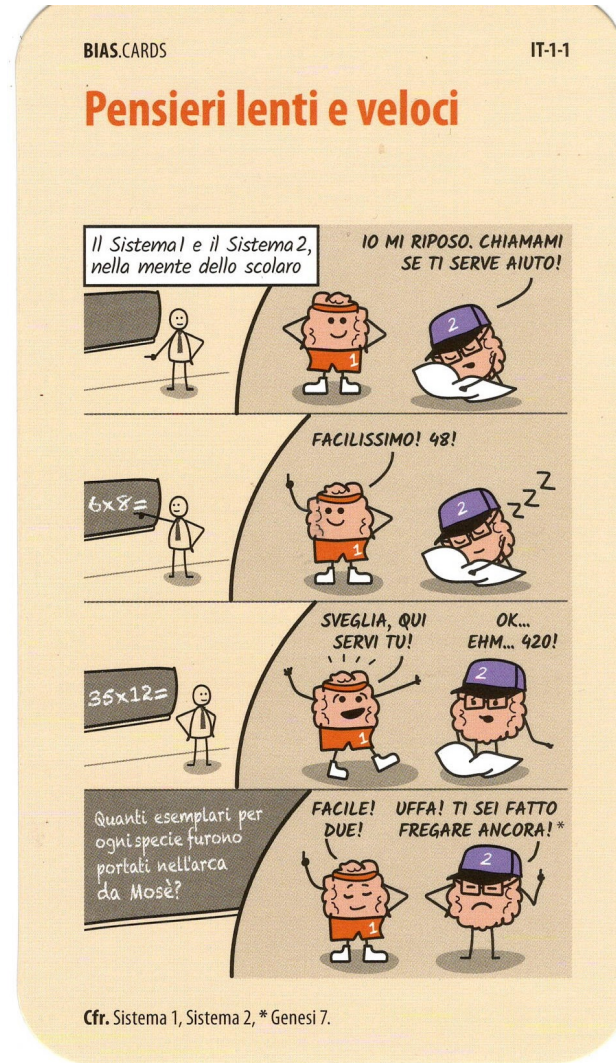
URAGANO

SISTEMA 2



*Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli*

SISTEMA 1
veloce,
automatico e
sempre in
azione

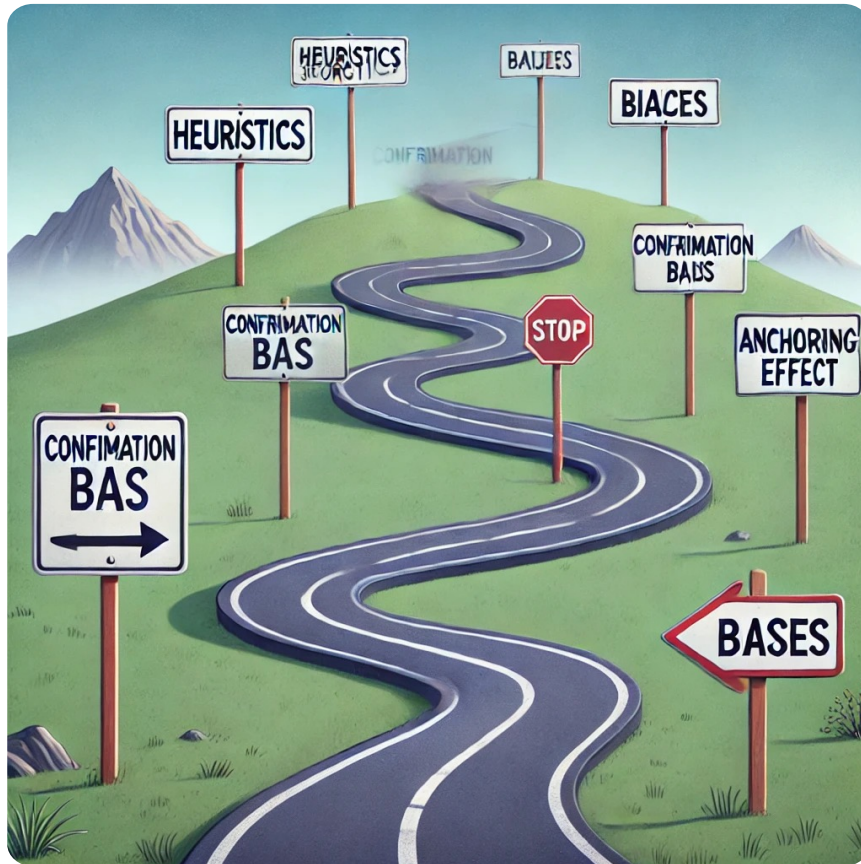


SISTEMA 2
lento e pigro,
entra in gioco
solo per i
compiti più
difficili



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

Come funziona il nostro cervello



1. Euristiche
 2. Bias cognitivi
 3. Unconscious Bias
- Pregiudizi (definizione)
 - Stereotipi (definizione)

1. Euristiche (come penso)



Le **euristiche** sono scorciatoie mentali che il cervello utilizza per prendere decisioni rapide ed efficienti. Sono strategie automatiche che semplificano la complessità della realtà.

Pro: Possono essere utili quando bisogna decidere velocemente con informazioni limitate.

Contro: Possono portare a errori sistematici, ovvero ai **bias cognitivi**.

Esempio: Se vedi una persona con il camice bianco in ospedale, presumi rapidamente che sia un medico senza verificare.



***Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli***

2. Bias Cognitivi (come penso)

I **bias cognitivi** sono deviazioni sistematiche dal pensiero logico o razionale, causate proprio dall'uso delle euristiche. Sono errori di giudizio prevedibili e ripetuti.

Pro: Alcuni bias possono aiutarci a prendere decisioni velocemente.

Contro: Possono portarci a fraintendimenti o errori.

Esempio: Effetto ancoraggio – Se ti dicono che una giacca costa 500€, ma poi la trovi scontata a 300€, la percepisci come un affare anche se il prezzo potrebbe essere comunque alto.



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

Euristiche e Ancoraggio



BIAS.CARDS

IT-1-3

Euristiche



Cfr. Pensieri lenti e veloci¹, Sistema 1.

BIAS.CARDS

IT-1-15

Ancoraggio





3. Unconscious Bias (Bias Inconsci o Impliciti)

Gli **unconscious bias** sono bias cognitivi legati a pregiudizi impliciti, che influenzano il nostro giudizio senza che ce ne rendiamo conto. Sono atteggiamenti tenuti a livello inconscio che influenzano il modo in cui gli individui sentono e pensano agli altri intorno a loro.

Pro: Aiutano a processare informazioni velocemente, ma in contesti sociali possono essere problematici.

Contro: Possono portare a discriminazione involontaria.

Esempio: Un datore di lavoro potrebbe inconsciamente favorire candidati con nomi simili ai suoi o della sua stessa etnia, senza rendersene conto.

Impegno e coerenza & Reattanza psicologica



BIAS.CARDS

IT-1-36

Impegno e coerenza

[Principi della persuasione di R. Cialdini]



Cfr. Etichettatura (Labelling), Bias di conferma⁶.

BIAS.CARDS

IT-1-9

Reattanza psicologica



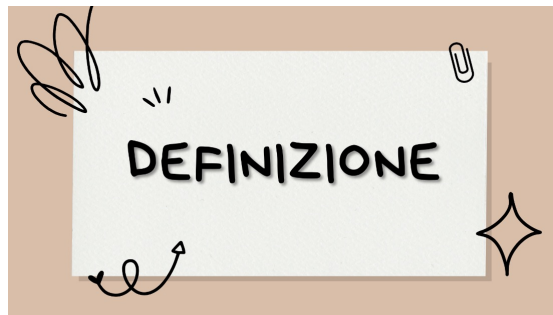
Cfr. Dissonanza cognitiva⁵.

Bias ed euristiche



Se le euristiche sono scorciatoie comode che portano a veloci conclusioni, i bias cognitivi sono euristiche inefficaci, pregiudizi che non si generano su dati di realtà

Pregiudizi (atteggiamenti)



Un **pregiudizio** è un'opinione o un **atteggiamento** negativo (o positivo) nei confronti di un gruppo o di un individuo, basato su informazioni limitate o errate.

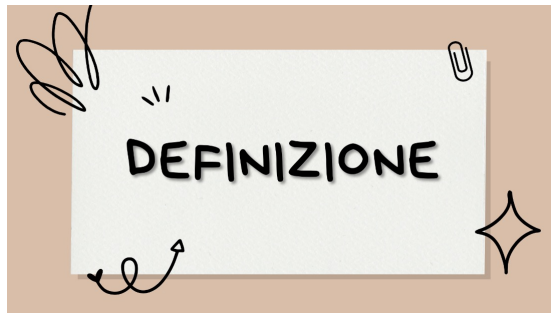
A differenza dei bias cognitivi, i pregiudizi sono più consapevoli e socialmente costruiti.

Pro: Nessuno! Sono sempre una distorsione della realtà.

Contro: Possono portare a discriminazione e ingiustizie.

Esempio: Credere che le donne siano meno portate per la matematica rispetto agli uomini.

Stereotipi



Gli **stereotipi (COSA PENSO)** sono generalizzazioni rigide su gruppi di persone, spesso alla base dei pregiudizi. Possono essere sia positivi che negativi. Attribuiscono caratteristiche.

Pro: Possono aiutare a semplificare la realtà, ma a costo di distorsioni.

Contro: Portano a etichettare le persone senza considerarne le caratteristiche individuali. Sono alla base delle discriminazioni.

Esempio: "Gli italiani gesticolano sempre quando parlano" oppure "Gli asiatici sono tutti bravi in matematica."

Definizioni e differenze Chiave:

Concetto	Definizione
• Euristiche	Scorciatoie mentali per prendere decisioni rapide.
• Bias Cognitivi	Errori sistematici nel pensiero dovuti all'uso di euristiche.
• Unconscious Bias	Pregiudizi inconsci che influenzano il giudizio senza consapevolezza e senza dati.
Pregiudizi	<i>Opinioni basate su convinzioni errate o parziali, anche socialmente condivisi.</i>
Stereotipi	<i>Generalizzazioni su un gruppo sociale, non basate su dati.</i>



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

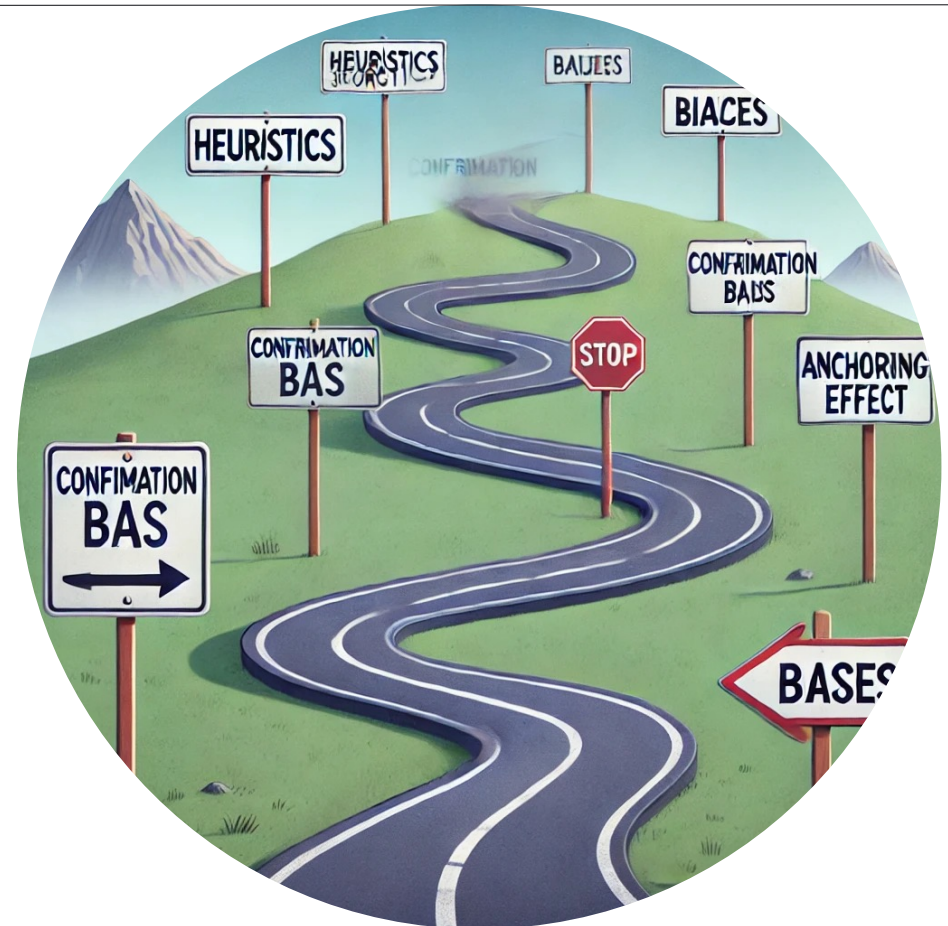
Relazioni tra i concetti

Le euristiche possono generare **bias cognitivi**.

Alcuni bias cognitivi, quando applicati a gruppi sociali, diventano unconscious bias.

Gli unconscious bias possono rafforzare pregiudizi.

I pregiudizi spesso si basano su stereotipi.



LE TRAPPOLE DEI BIAS

situazioni in cui siamo più propensi ad avere pregiudizi

BIAS DI CONFERMA

È rappresentato dalla ricerca di informazioni che supportino le nostre convinzioni esistenti

BIAS D'APPARTENENZA

Tendenza a favorire le persone che ci piacciono o quelle che sono simili a noi, escludendo le diverse

BIAS DI ATTRIBUZIONE

Fa sì che giudichiamo gli altri per le loro azioni, ma misuriamo noi stessi sulla base delle nostre intenzioni

BIAS D'ANCORAGGIO

Si manifesta nel fare affidamento sulla prima informazione che incontriamo per decidere

BIAS DELLA NEGATIVITÀ

Quando siamo più fortemente influenzati dalle esperienze negative che da quelle positive

BIAS DEI COSTI SOMMERSI

La tendenza a continuare il nostro attuale corso di azione perché vi abbiamo investito tempo, denaro ed energia

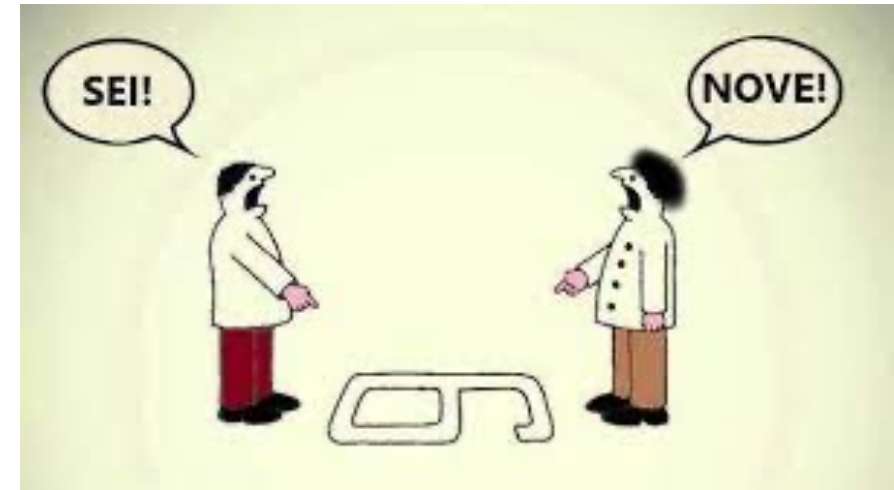


***Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli***

BIAS DEL PUNTO CIECO

✓ Ok, i bias esistono, ma io
ne sono immune!

✓ Io non ho bias!



✓ Io ho sempre ragione,
lo dice anche il bias di
conferma!

Sintonizzare il
cervello per
progredire sui
bias inconsci



***Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli***

Gli Stereotipi di Genere



*Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli*

Stereotipi di genere: che cosa sono?

- Sono un **insieme di credenze** in base alle quali si attribuiscono alle persone specifiche caratteristiche per il solo fatto di essere maschi o femmine.
- **Stabiliscono modelli di condotta** socialmente costruiti sul genere **maschile** e su quello **femminile**.
- Definiscono in **modo generalizzato** e semplificato:
 - I **ruoli** da ricoprire
 - Le **qualità, attitudini** possedute
 - Gli **ambiti di azione** privilegiati



Stereotipi di genere: *esempi ambito domestico*

La donna è la principale responsabile della casa e dei figli
anche quando lavora a tempo pieno

L'uomo "aiuta" in casa
anziché essere coresponsabile.

Le madri devono rinunciare la carriera per la famiglia
mentre per i padri la carriera resta prioritaria.



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

Stereotipi di genere: *esempi ambito lavorativo*

Le Donne sono meno adatte ai ruoli di leadership

(considerate troppo emotive o poco autorevoli)

Gli uomini sono inadatti a ruoli di cura

(come insegnanti della prima infanzia, infermieri o caregiver)

Le donne sono multitasking ma meno orientate ai numeri

(portando a sottorappresentazione nei settori STEM)

Gli uomini devono essere ambiziosi e competitivi

(quindi malvisti se scelgono lavori meno «prestigiosi»)



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

Stereotipi di genere: *a cosa servono*

- Il genere come, **costruzione sociale e culturale**: si intende il processo di costruzione sociale delle differenze biologiche.
- Contribuiscono a **biologizzare le differenze di genere** accentuano le differenze tra maschile e femminile.
- **Negano legittimità alle costruzioni identitarie** che si propongono come alternative (es. le identità omosessuali, transgender)





A caccia degli Stereotipi

Quali Stereotipi di genere avete rilevato nel filmato?



Cosa caratterizza lo stereotipo digenere?

- Comportamento di **accudimento, aiuto, interesse** per i propri cari e per gli amici
- Lo **stereotipo femminile tradizionale** -che in parte stiamo superando, ma che resiste- propone **una donna che si realizza nella sfera privata e che ha un ruolo subordinato rispetto dell'uomo.**



Gli stereotipi di genere in Italia

Stereotipi sui ruoli di genere – i più diffusi

PERSONE DI 18-74 ANNI MOLTO O ABBASTANZA D'ACCORDO CON ALCUNI STEREOTIPI SUI RUOLI TRADIZIONALI DI GENERE - maggio-luglio 2023 (dati provvisori), valori %

STEREOTIPI SUI RUOLI TRADIZIONALI DI GENERE	Maschi	Femmine	Totale
Gli uomini sono meno adatti ad occuparsi delle faccende domestiche	24,6	18,3	21,4
Una donna per essere completa deve avere dei figli	24,2	17,7	20,9
Per l'uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro	20,0	20,7	20,4
È compito delle madri seguire i figli e occuparsi delle loro esigenze quotidiane	19,6	20,7	20,2
E' soprattutto l'uomo che deve provvedere alle necessità economiche della famiglia	23,0	11,5	17,2

Le donne sembrano «meno stereotipate»

egual condivisione

Maggior distanza tra maschi e femmine

Fonte: Istat 2023

Istat



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

Quale stereotipo...?

- 1. Quale stereotipo hai incontrato più frequentemente?*
- 2. In quale ambito hai sperimentato stereotipi di genere?*



L'influenza dei bias sulle carriere femminili



*Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli*

In Bias in azienda



Fonte: Forbes Italia



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

In Bias in azienda

1

Valutazione delle prestazioni e attribuzione delle competenze

Questo *bias di genere* conduce, spesso, ad individuare gli uomini nei ruoli di leadership:

- Gli **uomini** sono **giudicati** in base al **loro potenziale**, **le donne** vengono valutate in base a quanto già dimostrato **coi fatti**.
- **Le donne devono dimostrare di più con nelle performance** per ottenere gli stessi risultati.



In Bias in azienda

2

The tightrope- *Filo del rasoio*

Il filo del rasoio: le donne devono lottare contro l'apparire eccessivamente femminili, quindi meno autorevoli, o eccessivamente maschili, quindi percepite come competenti ma non apprezzate:

- Le donne spesso tendono ad assumere in maniera stereotipata **qualità "maschili"** (assertive, competitive e ambiziose) per avere successo.
- Dalle donne ci si **aspetta che siano "femminili"** (simpatiche, disponibili e modeste).



Fonte: Forbes Italia



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

In Bias in azienda

3

Il muro della maternità

- Le **donne dopo i figli diventano meno competenti** e perdono interesse sul lavoro,
- Le **donne senza figli sono più disponibili** e hanno più tempo libero delle loro coetanee con bambini.
- Le **donne che cercano di fare carriera** sono giudicate negativamente come madri.



Fonte: Forbes Italia



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

In Bias in azienda

4

The gender war

Questo **bias di genere** si manifesta nelle donne nei confronti delle donne stesse e si manifesta:

- Si richiede alla donna di **adattarsi a ruoli femminili per essere accettata**, per questo coloro che decidono di adattarsi al comportamento tradizionalmente femminile hanno un'opinione negativa nei confronti di chi non lo fa.
- Le donne invece che **decidono di assumere i comportamenti tradizionalmente maschili** manifestano un **giudizio negativo** nei confronti di coloro che si adattano allo **stereotipo di genere femminile**.



In Bias in azienda

- 1. Avete mai sperimentato in prima persona o osservato uno di questi bias nel vostro contesto lavorativo?*
- 2. Come è stato affrontato e con quali risultati?*

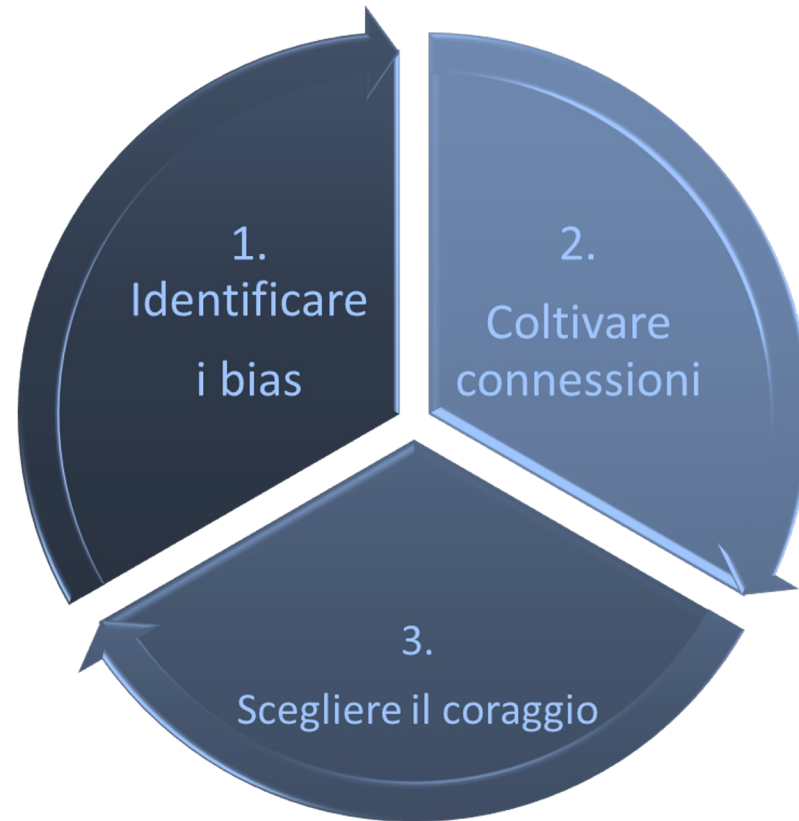


Come riconoscerli e disinnescarli



*Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli*

Riconoscere e gestire i propri Bias



Riconoscere e gestire i propri Bias

1. Identificazione del Bias:

- **Sapere cosa sono** ed il legame che esiste con la nostra identità.
- Sviluppare l'**autoconsapevolezza** per andare oltre la nostra esperienza

2. Coltivare le Connessioni

- Coltivare i **legami significativi grazie** all'empatia e alla curiosità.
- **Empatia e curiosità** due lati della stessa medaglia
- **Le connessioni ci permettono** di conoscere le persone per quello che sono veramente

3. Scegliere il coraggio

- Coraggio di riconoscere il bias,
- Coraggio di superarlo
- Coraggio di allearsi con altre persone
- Coraggio di sostenere gli altri attivamente



Studio di caso: *Superare il Bias di Affinità in un Processo di Selezione Aziendale*



1. Identificazione del Bias

Contesto:

Durante un processo di selezione per una posizione manageriale in un'azienda, il responsabile delle assunzioni, Marco, si trova di fronte a due candidati finalisti con esperienze simili. Uno dei candidati, Luca, ha frequentato la stessa università di Marco e condivide con lui interessi sportivi e di networking professionale. L'altro candidato, Anna, ha un background internazionale e un percorso professionale più variegato.

Riconoscimento del Bias:

Marco si rende conto di essere inconsciamente più propenso a scegliere Luca perché si sente più a suo agio con lui. Questo è un classico esempio di **bias di affinità**, ovvero la tendenza a favorire persone simili a noi per esperienze, formazione o interessi.

Autoconsapevolezza:

Grazie a un programma di formazione interno sulla diversità e l'inclusione, Marco sviluppa consapevolezza del proprio bias.

Riflettendo, comprende che la sua preferenza per Luca non è basata esclusivamente sulle competenze, ma su una connessione personale.

2. Coltivare le Connessioni

Empatia e Curiosità:

Invece di affidarsi alla sua prima impressione, Marco decide di approfondire il profilo di Anna con maggiore curiosità ed empatia. Si chiede:

- **Cosa può apportare Anna al team che Luca non può?**
- **Quali sono i suoi punti di forza e come possono arricchire l'azienda?**

Costruzione di Connessioni:

Marco coinvolge un team diversificato nel processo decisionale per avere più prospettive.

Inoltre, organizza un colloquio strutturato con entrambi i candidati per comprendere le loro visioni e strategie di leadership.

Questo gli permette di vedere Anna per quello che è realmente, al di là delle sue differenze personali.



**La leadership al femminile:
riconoscerla, valorizzarla e attivarla in azienda**

Studio di caso: *Superare il Bias di Affinità in un Processo di Selezione Aziendale*

3. Scegliere il Coraggio

Coraggio di riconoscere il bias:

Marco ammette apertamente ai colleghi di aver inizialmente avuto una preferenza inconscia per Luca e condivide la sua riflessione sul *bias di affinità*.

Coraggio di superarlo:

Dopo una valutazione più obiettiva basata su competenze e visione strategica, Marco sceglie Anna, riconoscendo che il suo background internazionale e le sue esperienze variegata possono portare un valore aggiunto al team.

Coraggio di allearsi con altre persone:

Marco coinvolge HR e il comitato per la diversità per migliorare i criteri di selezione e ridurre l'impatto dei bias nei futuri processi di assunzione.

Coraggio di sostenere gli altri attivamente:

Dopo l'assunzione di Anna, Marco si impegna a promuovere una cultura aziendale più inclusiva e a sensibilizzare i suoi colleghi sull'importanza della diversità nei processi decisionali.



**La leadership al femminile:
riconoscerla, valorizzarla e attivarla in azienda**

Conclusione



Il **riconoscimento del bias**, all'adozione di un **approccio più empatico** e alla **volontà di fare scelte coraggiose** hanno consentito a Marco di superare il *bias di affinità* e a prendere una **decisione più equa e strategica** per la sua azienda.

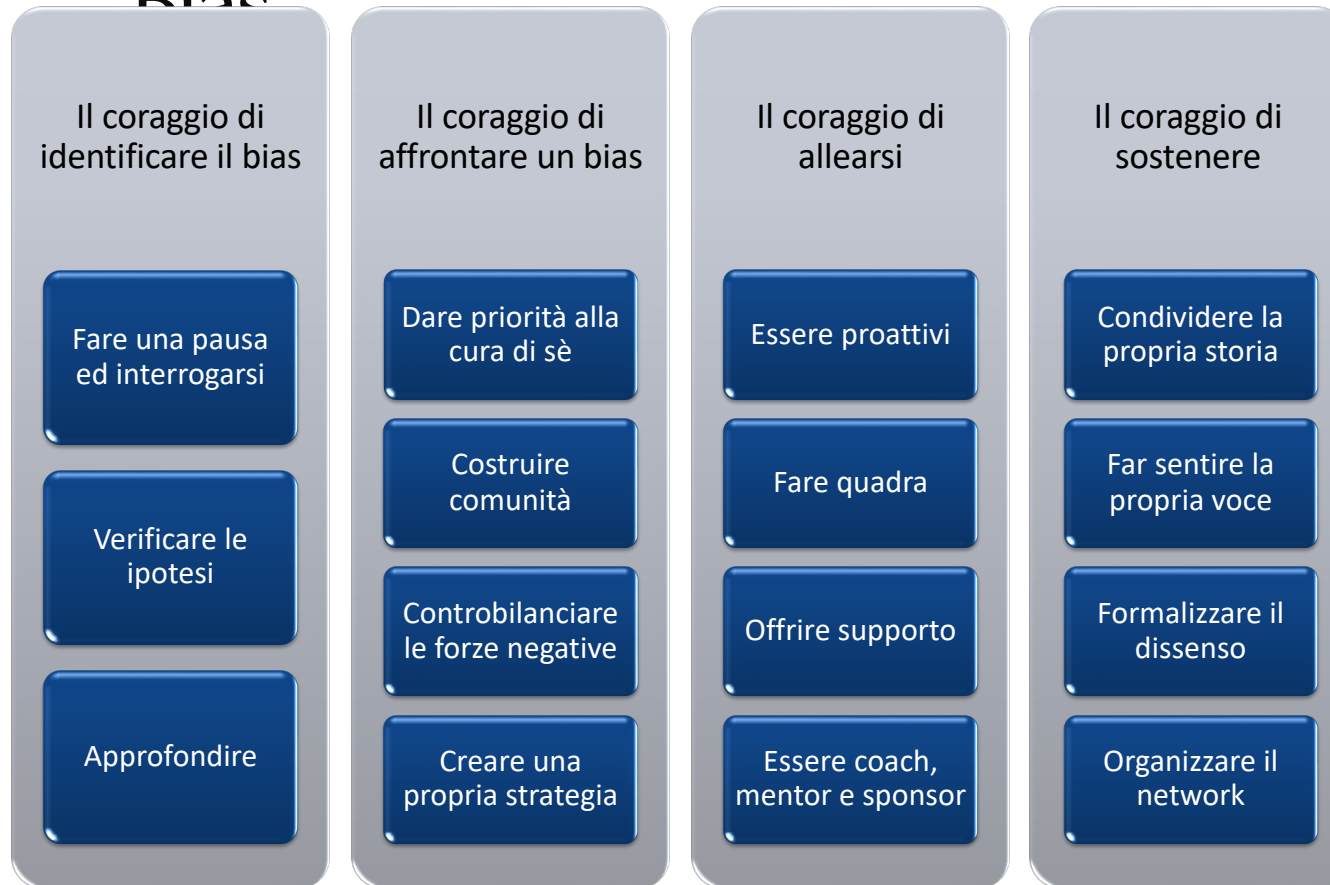
Questo caso dimostra come la **consapevolezza** e l'**azione** possano trasformare i processi aziendali in modo positivo e inclusivo.



**La leadership al femminile:
riconoscerla, valorizzarla e attivarla in azienda**

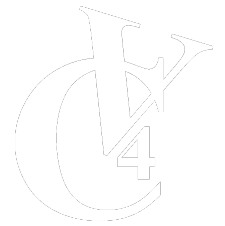
Il coraggio di disinnescare i

Bias



**Unconscious Bias e Stereotipi di Genere:
come riconoscerli e disinnescarli**

Domande



**La leadership al femminile:
riconoscerla, valorizzarla e attivarla in azienda**



Grazie

Follow Us

@choice4value

www.choice4value.it

Contact Us

info@choice4value.it



**La leadership al femminile:
riconoscerla, valorizzarla e attivarla in azienda**