

# MICRODISCRIMINAZIONI INVISIBILI NEI LUOGHI DI LAVORO

riconoscerle per un ambiente più inclusivo



di Angela Vetromile

Nel mondo del lavoro, le discriminazioni non sono sempre evidenti o manifeste. Spesso si nascondono dietro piccoli gesti, parole o comportamenti sottili che possono passare inosservati ma che, nel tempo, creano un clima di esclusione e disagio. Questi fenomeni sono noti come microdiscriminazioni invisibili e rappresentano una delle sfide più insidiose per la costruzione di ambienti lavorativi inclusivi, rispettosi e paritari.

## Che cosa sono le microdiscriminazioni invisibili?

Le microdiscriminazioni invisibili, o microaggressioni, sono quei comportamenti o commenti apparentemente innocui che però comunicano un messaggio negativo o svalutante nei confronti di una persona o di un gruppo sociale.

A differenza delle discriminazioni evidenti, come la negazione di una promozione o di un'assunzione per motivi di genere, razza o etnia, le microdiscriminazioni sono più difficili da riconoscere e da denunciare, proprio perché sono spesso inconscie o minimizzate.

Le microdiscriminazioni in ambito professionale possono esprimersi come:

- **Mansplaining /Maninterrupting:** durante una riunione un uomo interrompe ripetutamente una collega mentre

sta parlando, cercando di spiegare in modo condiscendente concetti che lei ha già esposto in modo chiaro.

- **Commenti sull'aspetto fisico:** focalizzarsi sull'aspetto fisico di una donna, invece che sul suo lavoro o sulle sue capacità.

- **Attribuzioni di competenze basate su stereotipi:** ad esempio, assegnare compiti "leggeri" o "di supporto" a donne, mentre si riservano incarichi strategici agli uomini spesso si assume che agli uomini spettino ruoli decisionali e alle donne compiti di tipo amministrativo.

- **Allusioni sessuali:** commenti inappropriati, ad esempio, sull'abbigliamento o battute sessiste. frasi come "sei molto carina per essere così competente" o "sei troppo sensibile" possono sembrare innocue ma sminuiscono il valore professionale.

- **Supposizioni sulla disponibilità lavorativa:** presumere, ad esempio, che una madre non sia disposta a fare straordinari o a viaggiare o che non voglia fare carriera.

- **Domande stereotipate:** la domanda "Come fai a gestire lavoro e famiglia?" di rado viene posta agli uomini, presupponendo che questo duplice carico sia esclusiva responsabilità della donna.

- **Linguaggio non inclusivo:** utilizzo di termini o battute che riflettono stereotipi di genere, razza, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali.

Il loro effetto cumulativo può avere conseguenze serie sulla motivazione, l'autostima e la produttività dei lavoratori, portando a stress, ansia e insoddisfazione e contribuiscono a creare un ambiente di lavoro tossico e poco inclusivo diventando delle vere e proprie microaggressioni. Ostacolare la diversità e l'inclusione, sono elementi ormai riconosciuti come fondamentali per l'innovazione e la competitività.



### Come contrastare le microaggressioni

Fermare una microaggressione non è semplice, questo perché parliamo di azioni che non hanno nell'immediato conseguenze visibili. Non sono aggressioni violente e di frequente vengono considerate come semplici battute o, persino, complimenti. Il primo passo è la consapevolezza.

È importante che aziende e dipendenti imparino a riconoscere questi segnali sottili, anche se a volte inconsci.

Alcuni strumenti utili sono:

- **Formazione e sensibilizzazione:** corsi e workshop per educare tutti i lavoratori sui temi della diversità, dell'inclusione e delle microaggressioni.

- **Politiche aziendali chiare:** regolamenti che definiscano comportamenti accettabili e procedure di segnalazione efficaci.

- **Promozione del dialogo:** incoraggiare conversazioni aperte e rispettose su temi delicati, per costruire empatia e comprensione reciproca.

- **Leadership inclusiva:** i vertici aziendali devono dare l'esempio, promuovendo valori di equità e rispetto e intervenendo prontamente in caso di comportamenti scorretti. In conclusione, riconoscere e affrontare le microdiscriminazioni invisibili è una sfida che richiede impegno quotidiano e una visione inclusiva del lavoro e delle relazioni interpersonali. Solo così sarà possibile costruire ambienti lavorativi in cui ogni persona si senta valorizzata, rispettata e libera di esprimere il proprio potenziale.

