



QUADRO CONCETTUALE PER LE ORGANIZZAZIONI

Quali aspetti importanti possiamo prendere in considerazione per includere la prospettiva di genere nelle organizzazioni?

Indice

Introduzione

PERCORSO 1: CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

I Due Livelli nella Struttura dei Gruppi

I Tre Pilastri dei Gruppi

Quattro Spazi di cui dobbiamo occuparci

Leadership

Potere e Rango

PERCORSO 2: RICONCILIAZIONE E LAVORO DI CURA

Lavoro di cura

Lavoro riproduttivo

Riconciliazione

PERCORSO 3: PREVENZIONE DELLA VIOLENZA DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI

La violenza di genere

Forme di violenza di genere

la Piramide della Violenza nei gruppi e nelle
organizzazioni

Microaggressioni

Introduzione

Nella sezione che segue analizzeremo proposte di trasformazione organizzativa da una prospettiva femminista, verso modelli non patriarcali. Per farlo, impareremo alcune idee e concetti fondamentali.

Crescendo e sviluppandoci sia personalmente che collettivamente in una società capitalista patriarcale, **le organizzazioni che formiamo e costruiamo sono generalmente segnate da dinamiche patriarcali e capitaliste**, anche quando i nostri valori e obiettivi hanno origine da un punto di vista critico nei confronti del sistema attuale.

Osservando alcune di queste **dinamiche patriarcali nelle organizzazioni**, possiamo notare, ad esempio, come le persone che lavorano nelle organizzazioni (anche le volontarie) lavorino al di sopra delle loro possibilità, in condizioni di grande stress, facendo molte ore extra e spesso con una bassa remunerazione. La maggior parte del tempo e dei compiti che sono visibili e remunerati sono concentrati sul lavoro produttivo, e molto poco tempo è dedicato alla cura del team, all'ascolto delle persone e a come vengono applicati i processi.

Si può anche osservare che nelle organizzazioni dominano le consuete dinamiche di rango della società: gli uomini parlano di più, occupano più spazio e stabiliscono l'agenda di lavoro. Le donne hanno più responsabilità nell'ambito dell'assistenza e di solito svolgono il ruolo di sostegno emotivo, cura e mediazione nei team, nell'ombra e senza visibilità.

Gli abusi di potere nelle organizzazioni si manifestano anche in altre dinamiche, che operano su assi diversi da quello di genere, come le oppressioni dovute al colore della pelle, o quelle dovute alla presenza di disabilità.

Infine, anche nelle **organizzazioni che lavorano con i giovani** vengono replicati i modelli di violenza presenti nella società. È comune trovare casi di molestie da parte di responsabili o operatori giovanili che molestano ragazze e adolescenti, a volte impunemente, o casi di molestie sul lavoro. Spesso non esistono canali specifici per la denuncia di molestie e violenze di genere, né posizioni pubbliche e ferme da parte delle organizzazioni sulla non tollerabilità degli atteggiamenti sessisti.

Per accompagnare le organizzazioni verso l'inclusione della prospettiva di genere nella loro struttura formale e non formale, lavoreremo su 3 dimensioni:

I. Trasformazione della struttura e dei processi organizzativi

II. Lavoro di cura e riconciliazione

III. Violenza di genere nelle organizzazioni

PERCORSO I: CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

È essenziale guardare le organizzazioni da dentro, dal momento che ci sono molti valori, atteggiamenti e soggettività che sono impliciti nella struttura delle organizzazioni e nel sistema capitalista ed eteropatriarcale che abbiamo **interiorizzato** e che guidano e/o influenzano automaticamente i nostri modi di fare.

I Due Livelli nella Struttura dei Gruppi

Nella struttura principale di un'organizzazione esistono due livelli molto diversi tra loro, che vanno compresi perchè forniscono informazioni diverse e complementari:

| Una **struttura formale o esplicita**: che tuttø dovrebbero conoscere, è la stessa per tuttø, ed è legata all'organigramma, alle posizioni formali (responsabile finanziario, referente di progetto, ecc.), a come sono distribuiti i compiti, e a chi prende le decisioni importanti e dove (modello di governance).

| Una **struttura non formale o implicita**: non è chiara per tuttø, persone diverse potrebbero percepirla in modo diverso, perchè non viene discussa esplicitamente nelle riunioni, ma ha un forte impatto nei processi e nelle interazioni tra le persone. Ad esempio, chi si prende cura dei bisogni delle persone, chi si occupa dello spazio comune, chi esegue realmente le mansioni.

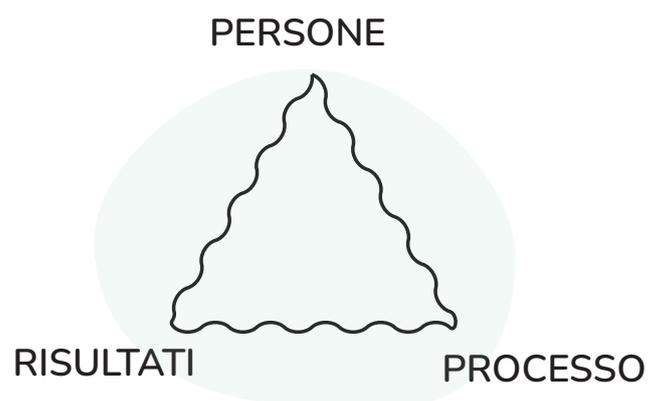
È molto importante che la struttura formale incorpori quella implicita, cioè quei compiti, ruoli e spazi che sono essenziali per la sopravvivenza dell'organizzazione, ma che di solito sono invisibilizzati e non valorizzati o remunerati.

È inoltre essenziale essere consapevoli dei modelli e dei processi di **governance**, di come e dove vengono prese le decisioni all'interno del gruppo. La struttura di governance è un aspetto importante per garantire che le esigenze e le voci di tutte le persone siano incluse nelle decisioni. Esistono modelli decisionali come la sempre più diffusa Sociocrazia, che combina la flessibilità con l'accettazione della diversità e la considerazione di tutte le voci.

I Tre Pilastri dei Gruppi

Una delle proposte principali del femminismo nella vita delle organizzazioni e nelle dinamiche di gruppo è quella di prestare attenzione e dare importanza **ai processi e alle persone** tanto quanto ai risultati.

Nell'economia capitalista patriarcale, la priorità è data al risultato, all'obiettivo o al prodotto/servizio che genererà reddito. Altri aspetti che migliorano la vita del team vengono svalutati, trascurati o dimenticati.



Il femminismo propone di considerare anche altri due pilastri importanti nella vita di un gruppo, oltre ai risultati. Uno dei pilastri è il **processo**, il modo in cui raggiungiamo i risultati. È in questi processi che possiamo imparare ed essere consapevoli delle diverse dinamiche di potere che si verificano, e capire come evitare di abusare di questo potere; dovremmo invece dividerlo e dare voce alle persone che trovano difficile dire la propria all'interno del gruppo.

L'altro pilastro sono le **persone**: come si sentono in relazione ai compiti, e al team? C'è tensione o disagio? È molto importante sapere come si sentono le persone all'interno del team, perché fornisce al gruppo informazioni su ciò che sta accadendo nel sistema di gruppo, e perché vogliamo prenderci cura dei bisogni e dei desideri delle persone che fanno parte dell'organizzazione.

Quattro spazi di cui dobbiamo occuparci

Dobbiamo tenere in considerazione e prenderci cura di quattro spazi fondamentali¹ nella vita di un gruppo o di un'organizzazione:

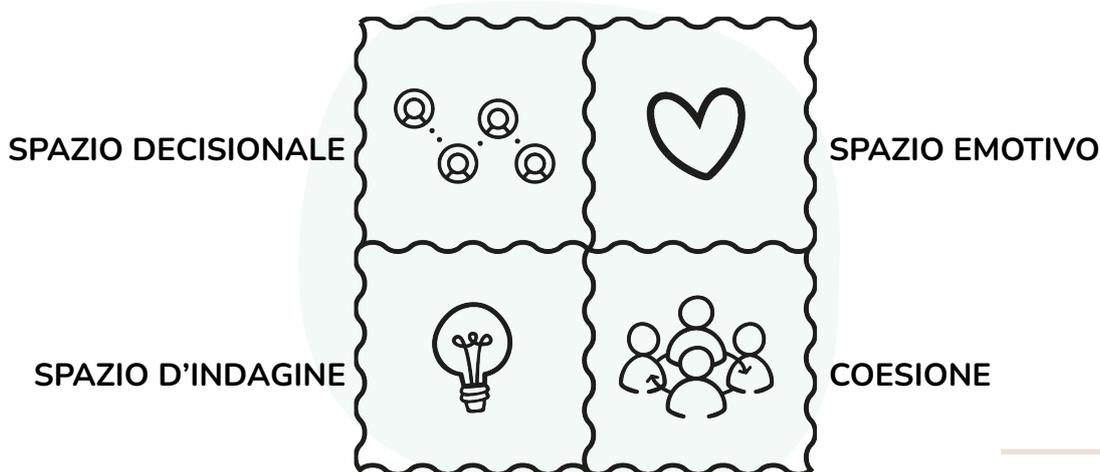
| **Spazio Decisionale:** è lo spazio più noto o il più comune, prende forma nelle riunioni o nelle assemblee.

| **Spazio d'Indagine:** questo è uno spazio in cui è più facile per il gruppo mettere in gioco l'intelligenza collettiva.

| **Spazio emotivo:** di solito relegato alla struttura informale dei gruppi. È lo spazio in cui portare le emozioni delle persone che fanno parte della squadra e la risoluzione dei conflitti.

| **Coesione e celebrazione:** questo spazio, che anche è solitamente al di fuori della struttura formale, permette al gruppo di essere più unito e resiliente, grazie alla creazione di relazioni positive tra le persone parte dell'organizzazione.

Di questi spazi, gli ultimi due sono **spesso dimenticati** nella struttura formale, ma sono spazi fondamentali per prendersi cura delle persone e della diversità nei gruppi.



¹ José Luis Escorihuela

Leadership

La **leadership** è un altro aspetto chiave nella struttura organizzativa e dei processi, è un ruolo necessario in un team, anche se potrebbe portare tensioni a causa del potere che questo ruolo ha, o meglio, a causa dell'abuso di questo potere.

Con il *processo GATE*, incoraggiamo a far diventare la leadership non una persona, ma un ruolo, e che ruoti: questo significa che persone diverse possono avere la possibilità di condurre in momenti diversi, a seconda dei loro interessi, conoscenze, abilità, bisogni, competenze, ecc.

Per promuovere la condivisione delle responsabilità del potere, e generare co-leadership o leadership rotante e trasformativa, ci sono diverse misure che possono essere attuate. Questo fa in modo che tutte le persone nell'organizzazione possano occupare posizioni di maggiore potere e responsabilità, e sviluppare capacità di leadership.

Ogni persona ha un suo stile di leadership, e promuovere questa diversità è un aspetto importante in un gruppo sano. Lo stile di ogni persona dipenderà dalle sue capacità e dai valori, dagli atteggiamenti, dai talenti, dagli interessi, ecc.

L'idea di condivisione del potere ci richiede di essere consapevoli del ruolo che il **rango** gioca nelle interazioni faccia a faccia. Il rango implica differenze di potere.

Potere e rango

IL POTERE è la posizione di privilegio che una persona ha in un gruppo, nel mondo. Il potere ha una forte influenza sui processi di gruppo. Tutta noi abbiamo esperienze sull'argomento. È anche importante sapere che il potere muove molte emozioni e sentimenti. Ad esempio, quando ci sono tensioni e conflitti, il potere è uno degli elementi principali per capirne le dinamiche.

È un argomento complesso, perché è molto **dinamico**, cambia continuamente. Il potere si trova anche nelle **relazioni**: in momenti diversi, una persona ha più potere dell'altra.

Per capire meglio il potere è necessario capire il concetto di rango. Il **Rango** è l'insieme dei poteri e dei privilegi - guadagnati o ereditati - che riceviamo dalla società, comunità, o da se stessi.

Il rango è la differenza di potere in un dato momento: alto o basso. Il rango è una dinamica che influisce su tutte le persone. Ognuno ha più e meno rango di qualcun altro in un momento specifico (può cambiare ogni minuto). **Il problema è che la maggior parte delle persone è consapevole del rango o del potere che non ha, ma dimentica il rango o il potere che ha.** L'essere inconsapevoli del nostro rango e privilegio costituisce gran parte delle difficoltà nella comunicazione e dei problemi relazionali.

Una cosa che è importante evidenziare su rango e potere è che non è possibile rinunciare al proprio rango. Anche se non ti piace, non puoi non averlo.

Quindi cosa possiamo fare? Quello che possiamo fare con i privilegi e il potere è **diventare consapevoli** di questi privilegi e **non abusarne** ma condividere il potere.

“L’obiettivo non è trascendere, ma apprezzare il rango e usarlo in modo costruttivo”

dice Arnold Mindell.

Quando parliamo di **privilegio**, parliamo di un vantaggio - qualcosa che ci dà potere. A volte la parola “privilegio” si riferisce anche ad un piacere o ad un onore, come nel dire “è un privilegio conoscervi”.

In generale, il privilegio è pensato come un qualcosa di appartenente a pochi, rispetto a molti - come l’istruzione, che su scala globale è un privilegio dei pochi.

Tipi di Rango

Il Process Work² definisce quattro tipi di rango. I primi due sono esterni (o sociali) e più legati a come la società è strutturata. Gli altri sono orientati al modo in cui siamo strutturati interiormente (o personali), per esempio, il modo in cui ci sentiamo con noi stessi.

| Esterni

|| Rango Sociale: Riguarda lo status sociale che ci viene riconosciuto sulla base di ciò che la cultura comune valorizza e sostiene. Alcuni fattori che determinano il rango sociale sono il genere, la razza, la religione, la classe sociale, la salute e le abilità (disabilità), l’età, l’orientamento sessuale e l’istruzione. È anche il rango strutturale associato a posizioni strutturali di potere: insegnanti, genitori, capi e leader di organizzazioni hanno tutte strutture di rango in relazione a studente, bambine, dipendenti e soci delle organizzazioni. Il rango strutturale è visibile dalle gerarchie delle nostre imprese, organizzazioni e governi; la struttura eleva le posizioni di alcune rispetto ad altre.

|| Rango Contestuale: Il rango è anche una funzione di contesto. Ad esempio, quando sei in un gruppo che conosci bene, potresti avere un rango più alto rispetto ad una persona che si sta da poco unendo al gruppo, o più di quanto tu abbia in un gruppo diverso.

² Process Work, anche chiamato Process-Oriented Psychology, è una teoria della psicologia profonda e un insieme di tecniche sviluppate da Arnold Mindell e associati con la psicologia transpersonale, psicologia somatica e psicologia post-junghiana. La Process-Oriented Psychology è stata applicata in contesti che includono la terapia individuale e il lavoro con gruppi e organizzazioni. È nota per l’estensione dell’analisi dei sogni alle esperienze corporee e per l’applicazione della psicologia a questioni globali come le disparità socioeconomiche, i problemi di diversità, i conflitti sociali e la leadership.
https://en.wikipedia.org/wiki/Process-oriented_psychology

| Interni

|| Rango Psicologico: Si riferisce a come ci sentiamo verso noi stessi. Include il modo in cui affrontiamo i traumi legati all'infanzia e alla famiglia. Avere una buona autostima conferisce un rango psicologico più alto rispetto a quello di persone depresse, sole e che provano profonda sofferenza. Il nostro rango psicologico può essere evinto da quanto siamo bilanciati e dalla nostra capacità di fluire, aprirci ed esprimerci.

|| Rango Spirituale: Ha a che fare con il sollievo e il senso di benessere che deriva dal sentire una fonte di energia più grande di noi stessi. Può essere un'esperienza positiva che ci sostiene dal profondo nei momenti di difficoltà. Alcune persone che appartengono a gruppi oppressi possono avere un rango spirituale dato dall'aver resistito e superato le sofferenze, e dalla decisione di non volere più subire l'oppressione che hanno sperimentato. Il rango spirituale ci dà la sensazione di essere sostenuti da qualcosa di più grande della nostra vita o della nostra cultura, che ci permette di resistere alle avversità e di creare comunità.

Identificare i meccanismi che operano in relazione al potere è fondamentale per ridurre le disuguaglianze e i disagi che il potere stesso crea nelle relazioni. Alcune caratteristiche che aumentano la capacità di influenza e potere delle persone sono più facili da identificare, come ad esempio, sesso, età, cultura, esperienza, lunga presenza nell'organizzazione, ecc. Altri sono più difficili da individuare, come il rango personale.

La consapevolezza di queste differenze ci permette di prestare attenzione e introdurre meccanismi capaci di correggere le disuguaglianze che possono essere generate dalle dinamiche di potere. Quindi, ad esempio, in relazione al genere e alla differenza di partecipazione di uomini, donne e persone non binarie in una riunione, è molto importante regolare i tempi e i turni degli interventi, per garantire che tutte le persone, indipendentemente dai loro privilegi, abbiano la possibilità di parlare e dare il loro parere.

PERCORSO II: RICONCILIAZIONE E LAVORO DI CURA

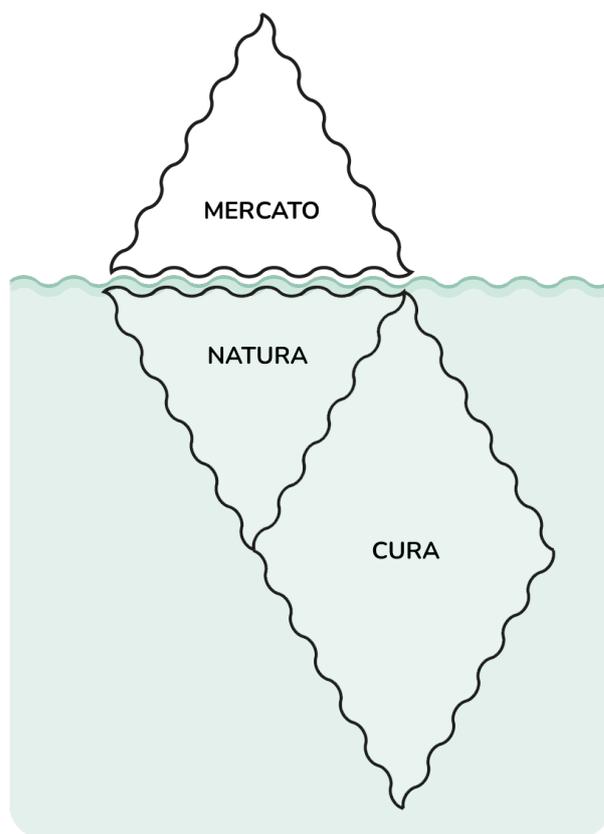
Nella società capitalista e patriarcale in cui viviamo, il lavoro che sostiene e si prende cura della vita non è remunerato, e non lo è mai stato. Questo lavoro è stato storicamente assegnato alle donne.

Questo implica che, mentre gli uomini possono fare lavori migliori avendo qualcuna - donne - che si prende cura di loro, delle loro case e famiglie (anziane, bambine, ecc.), le donne non possono accedere alle stesse opportunità di lavoro per lo stesso motivo. Questo vale anche per i costi ambientali: il capitalismo non prende in considerazione i costi essenziali come quelli sociali e ambientali.

Lavoro di cura

Per **Lavoro di Cura** si intende il diritto delle persone di decidere sull'uso del proprio tempo e sulla partecipazione ai diversi aspetti della propria vita personale, familiare, lavorativa o civile³.

Cura significa gestire e proteggere la vita e la salute quotidianamente, prendersi cura del benessere fisico ed emotivo dei corpi, propri e dell'altro. **Il lavoro di cura** è la base invisibile del sistema economico. Resta sottinteso che la cura è responsabilità delle donne, e viene eseguita quasi sempre senza remunerazione. Il lavoro non retribuito è spesso l'"ammortizzatore" che assorbe i costi dei riadattamenti del sistema economico.



Il lavoro di cura non viene pagato o quantificato, rimane invisibile e non viene preso in considerazione nei processi decisionali. In questo senso, i questionari sono uno strumento chiave per porre fine a questo circolo vizioso. L'invisibilità della Cura significa che entra nel dibattito pubblico solo quando le esigenze di assistenza non vengono soddisfatte.

Alcuni esempi di lavoro di cura nelle organizzazioni:

- | Lavori di manutenzione o logistica (riordino, rifornimento area colazione, chiamare la manutenzione, coordinamento con i fornitori).
- | Pratiche di cura emotiva o gestione del team, come la mediazione, la trasformazione dei conflitti, l'ascolto delle difficoltà della squadra (che di solito non è nemmeno un ruolo formale nella struttura).
- | Ruoli invisibilizzati di rappresentazione, collegamento o relazioni informali.

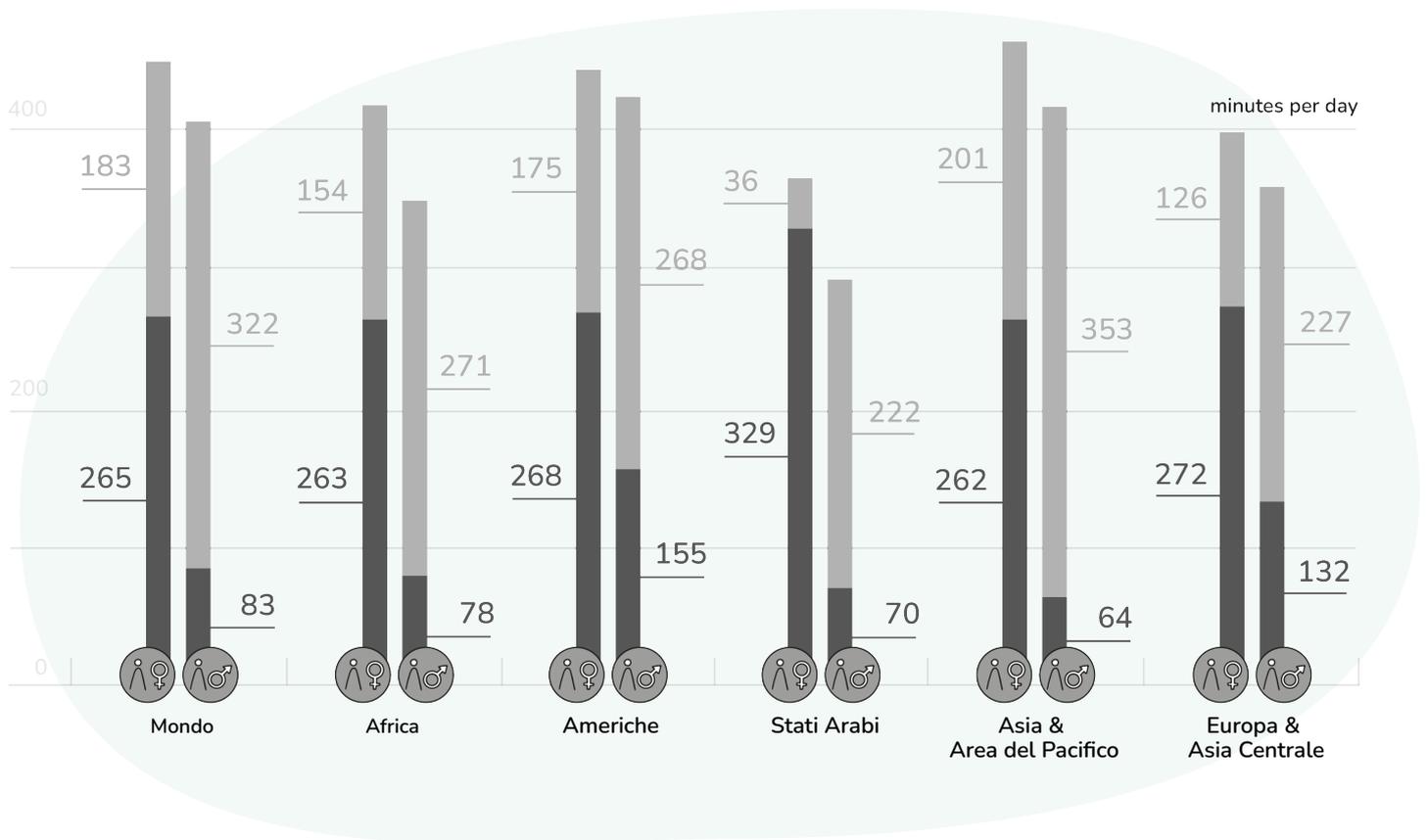
È essenziale sviluppare strumenti per rendere questi lavori visibili, riconosciuti (nominandoli e assegnandogli tempo e risorse) e remunerati. È anche importante ruotarli e distribuirli.

³ <https://maresmadrid.es/wp-content/uploads/2018/04/Gui%CC%81a-de-ana%CC%81lisis-de-pra%CC%81cticas-de-corresponsabilidad-en-la-economi%CC%81a-social-y-solidaria.pdf>

⁴Orozco, 2012

■ Lavoro di cura non remunerato

■ Lavoro remunerato



Lavoro riproduttivo

Il lavoro riproduttivo è l'insieme di quei compiti che sostengono e aiutano lo sviluppo del lavoro in un'organizzazione. Il lavoro riproduttivo è essenziale per lo sviluppo di progetti monetizzati, eppure è invisibilizzato e sottovalutato. Senza questo lavoro, il "produttivo" non potrebbe essere possibile.

Alcuni esempi sono:

- | Lavori di manutenzione o logistica come il riordino, il rifornimento dell'area colazione, chiamare il tecnico per la manutenzione, il coordinamento con i fornitori.
- | Lavori che hanno a che fare con la cura emotiva o la gestione del team, come la mediazione, l'accompagnamento, la risoluzione dei conflitti, la cura.
- | Lavori invisibili di rappresentazione, collegamento, o relazioni informali.

La co-responsabilità implica la parità di divisione, tra uomini, donne e persone non binarie - così come tra le persone e i diversi agenti nella società - delle responsabilità, dei diritti, dei doveri e delle opportunità associati all'assistenza e al soddisfacimento dei bisogni della vita. In questa distribuzione, è anche necessario tener conto del fatto che esiste una dimensione di cura dell'ambiente, in senso ambientale e comunitario, che fa parte di ciò che proponiamo come co-responsabilità⁵.

⁵ <https://maresmadrid.es/wp-content/uploads/2018/04/Gui%CC%81a-de-ana%CC%81lisis-de-pra%CC%81cticas-de-corresponsabilidad-en-la-economi%CC%81a-social-y-solidaria.pdf>

È essenziale sviluppare strumenti per rendere visibili questi lavori, riconoscerli, nominarli, remunerarli, ruotarli e distribuirli. Alcuni esempi di misure attuate per riconoscere il lavoro riproduttivo:

| In alcune organizzazioni, non c'è differenza nel riconoscimento monetario tra i compiti che vengono eseguiti, in questo modo è tanto apprezzata l'esecuzione di una formazione quanto l'organizzazione del materiale nel magazzino.

| Un'altra proposta interessante è che i compiti riproduttivi e di cura siano distribuiti su turni ed eseguiti da tutte le persone che fanno parte dell'organizzazione.

In ogni caso, è importante rendere visibili tutti i compiti riproduttivi che sono necessari per l'esecuzione delle attività o per l'organizzazione aziendale, e questi dovrebbero essere contabilizzati in qualche modo, valutati e sempre remunerati. Potrebbe aiutare rendere tutte responsabili di alcuni compiti riproduttivi nell'organizzazione.

Riconciliazione

La riconciliazione è la **responsabilità che le aziende e le organizzazioni hanno nel garantire alle persone che ne fanno parte che le cure di cui sono responsabili al di fuori dell'organizzazione siano possibili, adeguate e compatibili con lo sviluppo del lavoro**. La cura di sé, il riposo, il tempo libero, la vita sociale, la formazione devono essere riconciliati.

Alcuni esempi di misure di riconciliazione nelle organizzazioni sono:

| Migliorare le condizioni di lavoro delle persone che lavorano nelle organizzazioni.

| Favorire la flessibilità del lavoro, compresi ad esempio più giorni liberi a disposizione per l'adempimento dei compiti legati al lavoro di cura.

| Aumentare le persone che il diritto del lavoro indica su cui abbiamo responsabilità di cura (non solo figlie, ma anche genitori, conviventi, amiche intime, ecc.).

| Facilitare l'accesso ad orari di lavoro ridotti e all'utilizzo dei giorni di ferie.

| Lasciare maggiore autonomia nell'esecuzione dei compiti, consentendo così una maggiore flessibilità della giornata lavorativa e l'autogestione del telelavoro.

Altre proposte che possono essere adottate dall'organizzazione per garantire l'assistenza, sono, ad esempio, l'implementazione di aree educative per la custodia delle bambine nelle ore di lavoro, o il finanziamento di viaggi per figlie a carico e altre persone accompagnatrici quando le persone devono viaggiare per lavoro.

La riconciliazione è la chiave per permettere alle donne di avere le stesse possibilità di lavoro degli uomini, e per distruggere il "soffitto di vetro": una barriera metaforica invisibile che impedisce a certi individui di essere promossi a posizioni manageriali ed esecutive all'interno di un'organizzazione⁶.

⁶ <https://www.investopedia.com/terms/g/glass-ceiling.asp>

PERCORSO III: PREVENZIONE DELLA VIOLENZA DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI

La violenza di genere

Come sottolinea l'EIGE “la violenza di genere è un fenomeno profondamente radicato nella disuguaglianza di genere, e continua ad essere una delle più importanti violazioni dei diritti umani all'interno di tutte le società. La violenza di genere è **violenza diretta contro una persona sulla base del suo genere**”⁷.

Tutte le persone possono subire violenza di genere, ma la maggior parte delle vittime sono donne, ragazze, e persone non binarie.

Forme di violenza di genere

| **Fisica:** si traduce in lesioni, dolore e problemi di salute. Esempi di questo tipo di violenza sono lo strangolamento, le spinte, e l'uso di armi. Nell'UE, il 31% delle donne ha subito uno o più atti di violenza fisica dall'età di 15 anni.

| **Sessuale:** include atti sessuali, tentativi di ottenere un atto sessuale, atti di traffico o atti altrimenti diretti contro la sessualità di una persona senza il consenso della persona stessa. Si stima che una donna su 20 (5%) sia stata violentata nei paesi dell'UE dall'età di 15 anni.

| **Psicologica:** include comportamenti psicologicamente abusanti, come il controllo, la coercizione, la violenza economica e il ricatto. Il 43% delle donne nei 28 paesi dell'UE ha subito qualche forma di violenza psicologica da parte di un partner intimo⁸.

La Piramide della violenza nelle organizzazioni e nei gruppi⁹

LA VIOLENZA COME MODELLO RELAZIONALE

La piramide della violenza sessista è una rappresentazione grafica in cui si stabilisce una relazione tra l'estrema violenza fisica e altre forme di violenza invisibili, che spesso accadono negli spazi di lavoro. Attraverso le forme sottili di violenza, le forme più estreme di violenza si consolidano e hanno la possibilità di emergere e naturalizzarsi¹⁰.

⁷ <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence>

⁸ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en

⁹ Dai anche un'occhiata alla nostra infografica: La Piramide della Violenza

¹⁰ <https://virtualpsychcentre.com/the-pyramid-of-male-violence/>

Il sistema patriarcale per secoli ha usato la violenza come strumento per controllare e mantenere le disuguaglianze. Per mantenere il controllo del potere, diverse forme di violenza e di dominio sono state esercitate - da uomini, istituzioni, persone in ruoli di potere, nei luoghi di lavoro, ecc. - per assicurarsi che i ruoli di genere non vengano sovvertiti.

Inoltre, una delle caratteristiche principali che il sistema patriarcale lega alla mascolinità è la violenza; e poiché la mascolinità è il ruolo di genere più valorizzato nel nostro sistema patriarcale, lo è anche la violenza. **Il nostro sistema di socializzazione alla gerarchia e al potere si basa sul dominio e sulla violenza.** E questo influenza anche le nostre organizzazioni.

Per questo veniamo educate ad essere attratte dalla violenza fin da piccole:

| Gli uomini sono educati in questo sistema di dominio e di potere ad essere violenti: si relazionano con gli altri attraverso la violenza, la violenza significa potere e prestigio sociale. **Naturalizzano l'esercizio dei diversi tipi di violenza, e l'aver atteggiamenti violenti rafforza la loro appartenenza al "gruppo uomini".**

| Le donne imparano ad accettare, e ancor più, ad essere attratte da questo ruolo violento: violenza, dominio e controllo sono naturalizzati e sinonimo di amore e attrazione.

Le forme di violenza espresse alla base della piramide, anche se meno estreme o visibili, non sono meno gravi. Queste forme di violenza influenzano la vita delle persone e il modo in cui si percepiscono e si relazionano tra loro.

Sostengono e permettono che si verifichi la violenza più estrema. Permettere, tollerare e normalizzare questa violenza quotidiana è ciò che rende possibile il rafforzamento della disuguaglianza di genere e il consolidamento della posizione degli uomini nell'aver più potere delle donne e di altre identità di genere.

Primo livello: è un tipo di violenza che può verificarsi in un'organizzazione e che non può mai essere tollerata. Se qualcuno perpetrasse questo tipo di violenza, sarebbe espulso dall'organizzazione. Scrivilo nella parte superiore della piramide.
Esempi: Molestie sessuali/violenza fisica o psicologica.

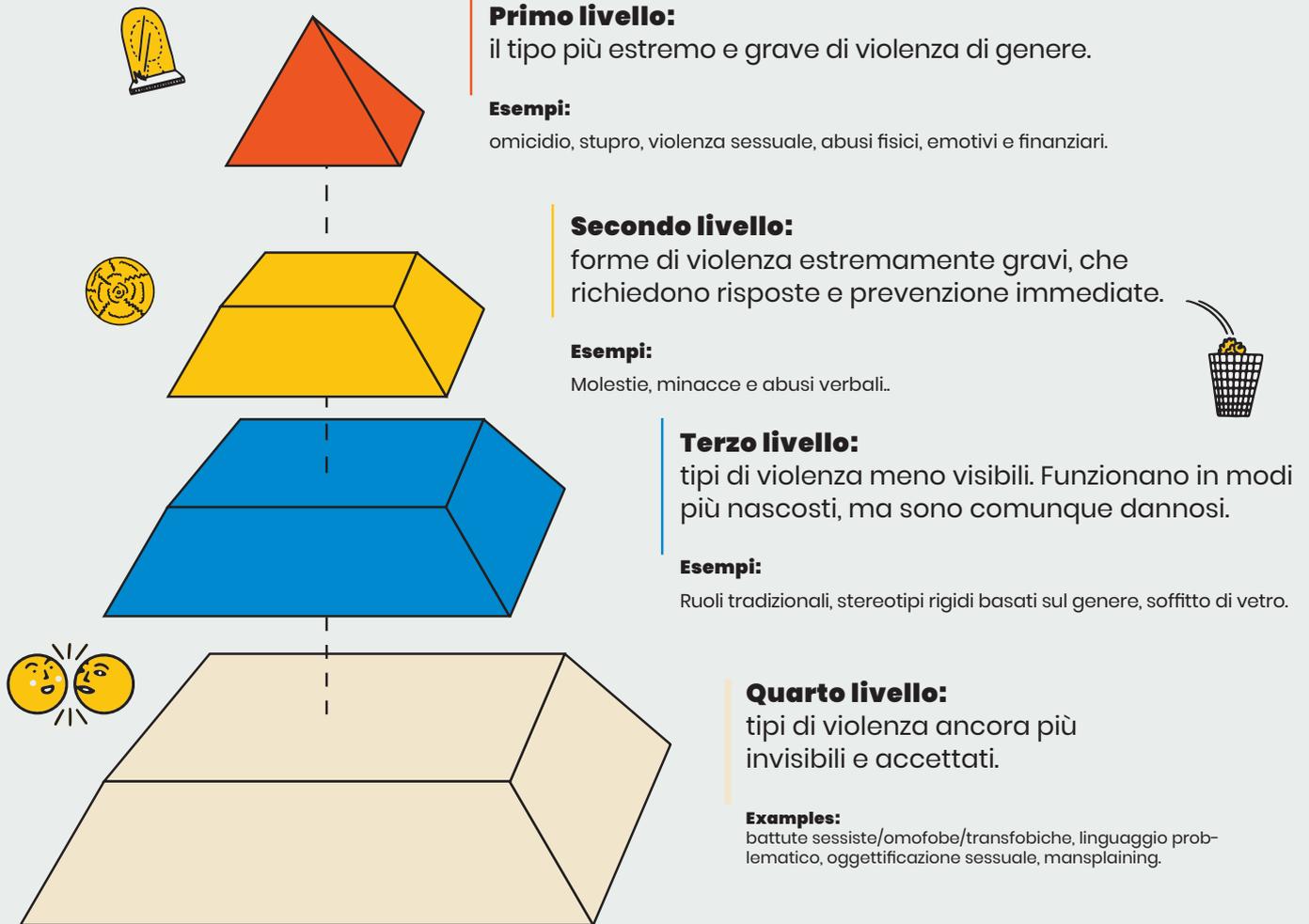
Secondo livello: il tipo di violenza che, anche se molto grave, può essere gestito dall'organizzazione. Queste forme di violenza sono dannose per le persone dell'organizzazione e ci dovrebbero essere dei piani d'azione per prevenirle.
Esempi: atteggiamenti discriminatori/insulti

Terzo livello: espressioni di violenza meno visibili. Queste forme sono ancora dannose ma si svolgono in modi più nascosti.
Esempi: svalutazione/soffitto di vetro

Quarto livello: Sono tipi di violenza ancora più invisibili. È possibile sopportarli, ma non è né giusto né piacevole.
Esempi: Mansplaining/battute



LA PIRAMIDE DELLA VIOLENZA



Microaggressioni

“Microaggressioni” è un termine usato per offese verbali, comportamentali e/o ambientali che sono brevi, quotidiane e basate su luoghi comuni, intenzionali o meno, e che comunicano, intenzionali o non intenzionali, atteggiamenti ostili, dispregiativi o negativi nei confronti di gruppi stigmatizzati o culturalmente emarginati¹¹.

Le donne e le altre identità di genere sono vittime di microaggressioni nella vita di tutti i giorni, e queste microaggressioni mirano a generare sentimenti di inferiorità, oggettificazione sessuale, e costrizione a rientrare negli stereotipi dei ruoli di genere¹².

¹¹ Derald Wing Sue et al (2007) Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17516773/>

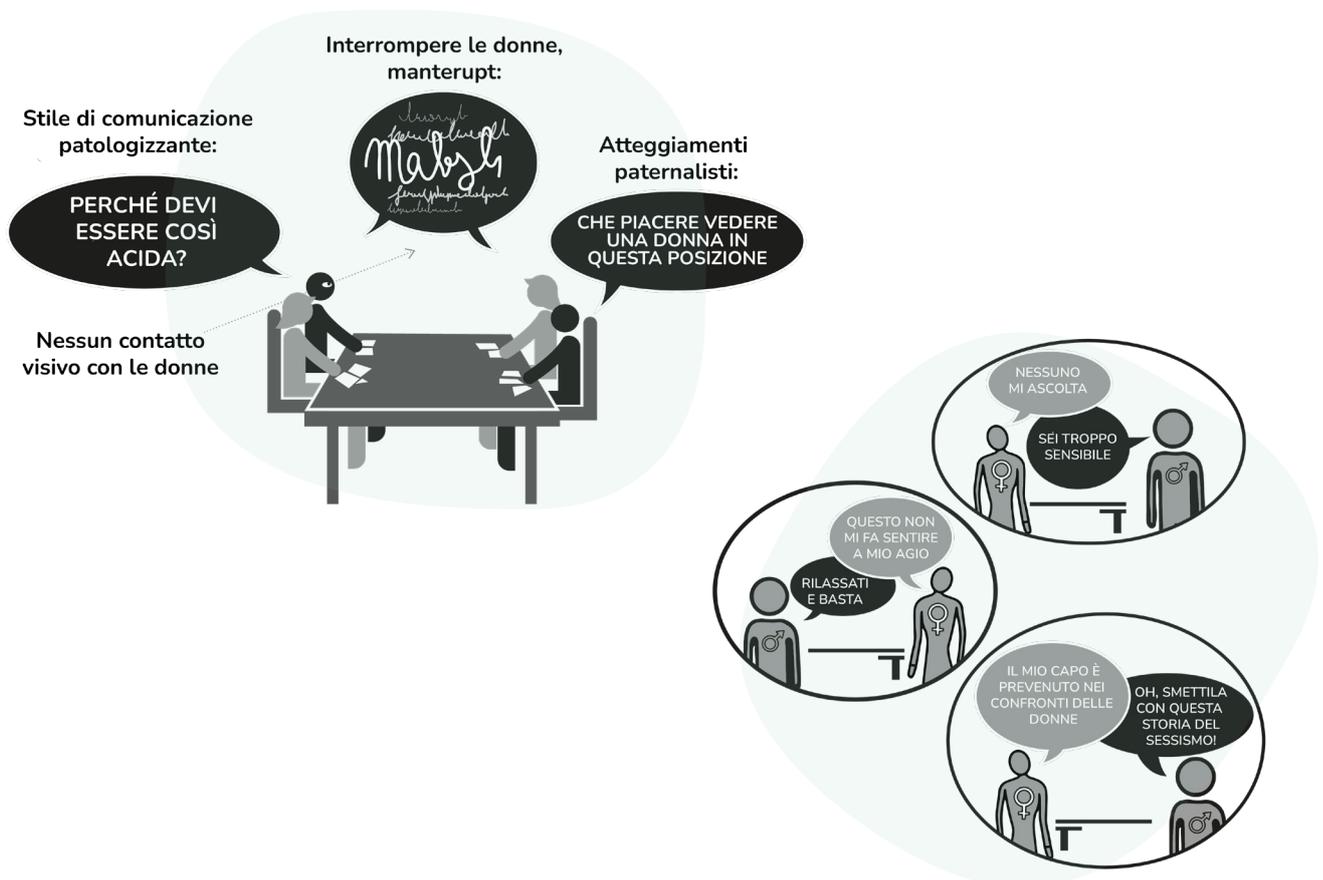
¹² Kaskan ER, Ho IK (2016). *Microaggressions and Female Athletes. Sex roles*

Le microaggressioni possono prendere la forma di:

- | **micro-insulti**
- | **micro-violenze**
- | **microsvlutazioni**

Alcuni esempi di microaggressioni sul lavoro sono:

- | Un uomo rifiuta di lavare i piatti al lavoro (è “un lavoro da donne”).
- | Avances sessuali indesiderate.
- | Riferirsi agli uomini con il loro cognome (Rossi, Brambilla) e alle donne con il nome (Maria, Anna, Laura).
- | Un uomo dice che lui “aiuta” nel lavoro di cura dell’ufficio e del team, ma parte dal presupposto che questo lavoro è un lavoro delle donne e quindi sta aiutando, ma non partecipando egualmente.
- | Commentare l’abbigliamento o l’aspetto di una donna.
- | “*Mansplaining*”: il modo condiscendente o paternalistico in cui un uomo spiega qualcosa a una donna.
- | Riferirsi alle colleghe di genere femminile con nomi come “tesoro” o “dolcezza”.
- | “*Manterupt*”: uomini che interrompono le donne nelle riunioni.
- | Un uomo che ripete quello che una donna o un’altra persona con meno privilegi ha detto, prendendosene tutto il merito e il riconoscimento.





Gender
Awareness and
Transformation for
Equality