

Privilegio e pregiudizio.

*di Maddalena Commisso*

Il mondo di oggi è in continuo cambiamento rispetto al mondo che abbiamo conosciuto finora. Assistiamo ad evoluzioni costanti e repentine in diversi ambiti – ambientale, politico, sociale, aziendale, ecc. – ed il fattore comune è lo spostamento del privilegio dai gruppi che lo hanno storicamente detenuto ai nuovi. Il privilegio, per definizione<sup>(1)</sup>, è il possesso di un merito che permette di acquisire una posizione di favore, tramite l'entrata in un gruppo privilegiato, per eredità, o per natura, come nel caso del genere. Talvolta chi detiene un privilegio non è pienamente consapevole del suo possesso, e soprattutto delle conseguenze che esso possa portare con sé, dando per scontato che il proprio modo di percepire la realtà sia uguale per tutti, anche per chi non detiene il proprio stesso privilegio. Questo disallineamento di percezione però può dar vita alla presenza di alcuni ostacoli, visibili o meno, che portano questo meccanismo a perpetuarsi nel tempo mantenendo e rafforzando la distanza fra chi detiene il privilegio e chi no. Inoltre, nel momento in cui questo processo incontra gli stereotipi connessi al relativo gruppo di appartenenza, si viene a creare un pregiudizio (bias) che va a giustificare la detenzione o meno del privilegio stesso, basandosi però appunto su stereotipi e non sulla reale conoscenza dell'individuo, creando delle errate valutazioni. E' necessario quindi diventare consapevoli dell'esistenza di questi meccanismi dentro di noi al fine di poter fare valutazioni e prendere decisioni corrette sulla base delle informazioni reali e non distorte.

Nello specifico, se prendiamo in considerazione i pregiudizi di genere<sup>(2)</sup>, sappiamo che è un insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente su quelli che devono essere i comportamenti, ruoli, occupazioni, apparenza fisica di una persona in base alla propria appartenenza di genere. Concezioni nate in contesti storici differenti sono state tramandate fino ai nostri giorni ed attualmente pietrificate nel nostro mondo interno, ci fanno da filtro nell'analisi delle possibilità e potenzialità nostre e del mondo intorno a noi. Questo vuol dire dare per scontato ad esempio, che le donne non siano adatte al lavoro o che gli uomini non abbiano sentimenti, creando un pregiudizio appunto su caratteristiche e preferenze personali che, se non riconosciute dentro di noi e nel mondo esterno (sia come pregiudizi che come ostacoli) possono portare a fare valutazioni e prendere decisioni errate. Infatti, il primo passo verso un mondo - professionale e non - più equo è essere consapevoli dell'esistenza dei pregiudizi (bias) in ognuno di noi e metterli in discussione, mettendo in dubbio il processo di creazione e radicamento delle proprie concezioni, evolvendo verso un approccio più orientato alla scoperta del singolo individuo. Questo ulteriore passo ci porta verso la creazione di un contesto più aperto all'interno del quale ci si senta sicuri di poter esprimere il proprio punto di vista, difficoltà, preferenze ed esigenze al fine di promuovere la creazione di nuovi strumenti e paradigmi in azienda più allineati alle esigenze professionali e personali dei dipendenti, creando quindi le condizioni per il mantenimento e l'evoluzione dei talenti già presenti e l'acquisizione di nuovi<sup>(3)</sup> soprattutto appartenenti a gruppi finora quasi assenti, come le donne, persone appartenenti al gruppo Lgbt e le minoranze etniche. I benefici di questo processo di evoluzione verso un contesto più equo non sono solo qualitativi, ma anche quantitativi, dimostrando come aziende più eque, con Cda con una presenza di donne maggiore del 30%, hanno performato meglio, con crescite del profitto fino al 20%<sup>(4)</sup>.

Scegliere l'equità, significa ottenere risultati migliori e per tutti.

Maddalena Commisso

## Bibliografia

- 1) Privilegio, Treccani, consultato il 14/04/2024, [https://www.treccani.it/vocabolario/privilegio\\_\(Sinonimi-e-Contrari\)](https://www.treccani.it/vocabolario/privilegio_(Sinonimi-e-Contrari))
- 2) Martini M., Stereotipo di gener, Università degli studi di Torino, 2009, [https://www.cirsde.unito.it/sites/c555/files/allegatiparagrafo/06-05-2016/stereotipo\\_di\\_genere.pdf](https://www.cirsde.unito.it/sites/c555/files/allegatiparagrafo/06-05-2016/stereotipo_di_genere.pdf)
- 3) «Le donne in posizioni apicali migliorano i risultati d'impresa», International Labour Organization, consultato il 14/04/2024, [https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS\\_712528/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_712528/lang--it/index.htm)
- 4) Sandberg. D.J., "When Women Lead, Firms Win", S&P Global, 2019, [https://www.spglobal.com/division\\_assets/images/special-editorial/iif-2019/whenwomenlead .pdf](https://www.spglobal.com/division_assets/images/special-editorial/iif-2019/whenwomenlead.pdf)