STEREOTIPI DI GENERE IN ITALIA

COSA NE PENSA LA SOCIETÀ E COME POSSIAMO SUPERARLI

BIRRA PERONI 1846

BEHER

Dalla stessa parte per la parità di genere.

STEREOTIPI DI GENERE IN ITALIA

Cosa ne pensa la società e come possiamo superarli

Gli stereotipi si nascondono dietro idee apparentemente condivise, ma nel tempo non fanno altro che alimentare le disuguaglianze. Parlarne è il primo passo per superarli. Per questo, l'Osservatorio BEHER ha condotto una ricerca sull'immaginario degli italiani riguardo agli stereotipi di genere: i dati emersi offrono spunti per poter sradicarli.

A CURA DI: FONDAZIONE LIBELLULA

BIRRA PERONI 1846
BEHER
Dalla stessa parte per la parità di genere.

INDICE

INTRODUZIONE

LA RICERCA DELL'OSSERVATORIO BEHER

CAPITOLO 1
LO SPECCHIO DELL'ITALIA: COSA DICONO I DATI

CAPITOLO 2
CINQUE VERITÀ DA PORTARE A CASA

CAPITOLO 3
E ORA? COSA PUOI FARE TU, OGNI GIORNO

BIRRA PERONI 1846

BEHER

Dalla stessa parte per la parità di genere.

INTRODUZIONE

STEREOTIPI DI GENERE: COSÌ RADICATI DA SEMBRARE BUONSENSO

Gli stereotipi di genere funzionano proprio così: non si presentano come pregiudizi, ma come idee condivise, rassicuranti, a volte perfino "affettuose". Eppure, nel tempo, possono limitare le nostre possibilità, rafforzare disuguaglianze e rendere più difficile vivere con libertà e autenticità.

È per questo che ha senso parlarne. E soprattutto: **ascoltare cosa ne pensano davvero le persone.**

Grazie alla collaborazione con Ipsos, l'Osservatorio BEHER ha condotto una ricerca sull'immaginario degli italiani e delle italiane in tema di stereotipi di genere, casa, lavoro, ruoli familiari, percezioni personali. Un'indagine ampia, articolata, che fotografa ciò che sappiamo, ciò che diciamo di sapere e ciò che continuiamo a fare. Con qualche contraddizione interessante.

Questo opuscolo parte proprio da lì: **dalla realtà rilevata, non da un'idea astratta.** Diamo spazio ai dati, ai pensieri raccolti, alle domande emerse. Lo facciamo senza semplificazioni, ma con un linguaggio diretto, adatto a chi ha voglia di capirci di più senza per forza leggere un trattato.

Parleremo di cosa si crede, di cosa si fa e di cosa si può cambiare – nella vita di tutti i giorni. Perché gli stereotipi si riconoscono anche **nei dettagli:** nella battuta che lasciamo correre, nei compiti che assegniamo "automaticamente", nei complimenti che suonano gentili, ma che nascondono un giudizio.

Non serve colpevolizzarsi. Serve accorgersi. E scegliere, quando possibile, un altro sguardo.

Buona lettura.

LA RICERCA DELL'OSSERVATORIO BEHER

Cosa pensano gli italiani e le italiane degli stereotipi di genere?

Per capirlo, grazie al contributo di Ipsos, nel 2024 l'Osservatorio BEHER ha realizzato un'indagine sull'immaginario collettivo in tema di stereotipi di genere. Il risultato è stato un viaggio nelle percezioni, nelle abitudini e nelle convinzioni di oltre 1.200 persone, tra i 18 e i 75 anni, di ogni parte d'Italia.

L'obiettivo? Fotografare quanto gli stereotipi siano ancora presenti, anche tra chi si dichiara aperto al cambiamento. E verificare se – tra affermazioni condivise e comportamenti reali – esista ancora uno scarto.

Il questionario ha toccato tanti ambiti: la famiglia, il lavoro, l'educazione, la maternità, le aspettative verso uomini e donne. Accanto alla parte quantitativa, la ricerca ha incluso anche una community online per esplorare a fondo le motivazioni e le dinamiche di pensiero che guidano gli stereotipi, e un social listening, per cogliere toni, frasi ricorrenti e nuove narrazioni che circolano sui social.

Alcuni spunti emersi?

- "Il 66% del campione pensa che una famiglia con l'uomo che lavora e la donna che sta a casa non sia un problema".
- "Il 25% è convinto che una donna, con l'arrivo dei figli, debba mettere la carriera in secondo piano".
- "Il 24% pensa che al giorno d'oggi ci si stupisca ancora a sentir dire che un uomo a casa cucina, lava, stira o fa la spesa"
- "Molti ritengono che **gli uomini abbiano più spinta all'ambizione, le donne più doti di cura**. Ma sarà vero?".

Queste - e tante altre domande - ci accompagneranno nei prossimi capitoli. Per scoprire, capire, magari discutere. Senza pregiudizi, ma con qualche certezza in meno e qualche domanda in più.

CAPITOLO 1

LO SPECCHIO DELL'ITALIA: COSA DICONO I DATI

CHI SIAMO E COME CI PERCEPIAMO
(Spoiler: ci raccontiamo meglio di come ci trattiamo)

Chi siamo, oggi, quando parliamo di genere? Come ci vediamo? E che immagine abbiamo dell'altro? La ricerca realizzata dall'Osservatorio BEHER parte proprio da qui: non tanto da cosa facciamo, ma da come ci raccontiamo. Il primo dato sorprendente? **Le italiane e gli italiani si piacciono. O almeno ci provano.**

Quando viene chiesto di descriversi, uomini e donne elencano un sacco di qualità positive: determinazione, empatia, capacità organizzativa, adattabilità, coraggio. Nessuna differenza clamorosa tra i generi, a prima vista. Ma se si guarda meglio, emergono segnali importanti.

"Sono capace di prendermi cura delle altre persone."
È la frase che più spesso le donne scelgono per descriversi. Gli uomini, invece, dichiarano in misura maggiore di avere un'immagine positiva di sé e di riuscire a "controllare le emozioni". Come a dire: le donne si donano, gli uomini si dominano. Nessuno lo dice apertamente, ma lo schema si ripresenta.

"Ho un sogno da realizzare."
Qui il quadro si fa interessante: le lavoratrici senza figli risultano più sognatrici e ambiziose dei colleghi maschi, ma hanno anche una visione meno positiva della propria vita. Come se avessero grandi obiettivi ma meno spazio, meno fiducia, meno luce. I padri, invece, dichiarano in misura maggiore di avere un progetto e di sentirsi determinati a portarlo avanti.

Chi ha figli si vede meglio.
In generale, chi ha figli (soprattutto uomini) si percepisce in modo più positivo: si sente più capace, più risoluto, più soddisfatto. È come se la genitorialità fosse, culturalmente, un "punto in più" per l'identità maschile e una sfida extra per quella femminile.

I DATI PARLANO

- Il 60% delle donne dice di essere molto capace di prendersi cura degli altri. Tra gli uomini: il 45%.
- Le donne, soprattutto se lavorano e hanno figli, si considerano più brave a gestire il tempo, capire gli altri, organizzare.
- Tuttavia, hanno anche meno autostima e meno controllo emotivo rispetto agli uomini della stessa età e condizione.
- Tra chi ha figli, gli uomini si sentono più determinati, ottimisti, orientati al risultato. Le donne, invece, si percepiscono più stanche e meno fiduciose.

LO SAPEVI CHE...

Le donne si sentono più empatiche. Gli uomini si raccontano più risoluti. Ma entrambi faticano a dire "mi sento fragile". Questi dati non servono a dividere, ma a capire da dove partiamo. La distanza tra come ci percepiamo e come viviamo non è sempre colpa di qualcun altro: a volte è una storia che ci raccontiamo da soli, ogni giorno. Ma come ogni storia, anche questa può essere riscritta.

Gli stereotipi più diffusi: casa, famiglia, lavoro

(Ciò che pensiamo normale, spesso è solo abitudine)

Ci sono frasi che sembrano pronunciate da sempre. Talmente normali che nessuno le mette più in discussione. E proprio lì lo stereotipo si fa forte: **quando passa inosservato.**

L'indagine dell'Osservatorio BEHER ci aiuta a capire quali sono oggi gli stereotipi più resistenti nella testa (e nelle abitudini) di chi vive in Italia. Alcuni sono antichi e noti. Altri sono **nuovi**, ma non per questo meno influenti.

In famiglia: la donna al centro (e sotto pressione)

Lo stereotipo più forte è ancora quello della donna come "cuore" della famiglia, con tutto ciò che comporta: dolcezza, responsabilità, sacrificio. Per molti (più donne che uomini!) è normale pensare che: sia la madre quella più capace di stabilire un legame profondo con i figli; sia lei la figura più predisposta alla cura e alla gestione emotiva;
e che, anche se l'uomo "aiuta", la vera regia familiare resti la sua.

I DATI PARLANO

- Il 65% si dichiara molto o moltissimo d'accordo con l'idea che "la maternità sia un dono".
- Il 27% pensa che sia l'uomo a infondere sicurezza e protezione in famiglia.
- Il 24% trova ancora sorprendente che un uomo dichiari di cucinare, stirare, fare la spesa.

LO SAPEVI CHE...

Molte donne pensano di doversi sacrificare per la famiglia più degli uomini. E molti uomini... sono d'accordo. Fra le donne c'è maggiore consapevolezza che sia proprio la maternità e la cura la principale fonte di discriminazione sul lavoro.

- Il 58% delle donne pensa che l'arrivo dei figli sia la principale causa della distanza di carriera tra loro e gli uomini.
- Il 30% che mancano politiche di equilibrio tra vita lavorativa e privata che le penalizzano.
- Il 24% che non hanno le stesse opportunità dei loro colleghi uomini.

AL LAVORO: CHI HA I NUMERI (E CHI FA I COMPITI "DI CURA")

Il mondo del lavoro resta pieno di contraddizioni. Ufficialmente uomini e donne hanno gli stessi diritti. Ma la percezione è ben diversa.

Il 54% delle persone ritiene che **donne e uomini non godano ancora degli stessi diritti nel lavoro.**

Solo 1 italiano su 5 pensa che ci sia stata un'evoluzione significativa del ruolo femminile nel lavoro negli ultimi 30 anni.

E le convinzioni restano radicate: secondo molti, le donne sono più precise, multitasking, **empatiche**; gli uomini più **determinati, competitivi, disponibili agli straordinari**. Ma sarà davvero così?

I DATI PARLANO:

- Il 27% del campione crede che, in famiglia, un uomo non sarà mai bravo come una donna nella cura di casa e figli.
- Il 43% pensa che in un colloquio per un ruolo manageriale un uomo abbia più chance di essere assunto.
- Il 36% del campione riconosce agli uomini maggiore disponibilità a fare straordinari mentre il 40% riconosce alle donne la capacità di fare più cose contemporaneamente, il cosiddetto "multitasking"

ATTENZIONE: STEREOTIPO IN CORSO!
"Gli uomini sono portati per il comando."
"Le donne sono brave a mediare."
Queste frasi sembrano complimenti, ma sono gabbie dorate.

Questi stereotipi, anche se detti con tono gentile o per abitudine, **spostano il confine delle opportunità.** Perché, se ci si aspetta da una donna di essere accogliente e da un uomo di essere assertivo, chi esce da questo schema rischia di sembrare "fuori posto".

IL LAVORO SECONDO UOMINI E DONNE
(Stessi doveri, diverse aspettative)

Quando si parla di lavoro, in teoria uomini e donne dovrebbero giocare la stessa partita. In pratica, però, **le regole cambiano a seconda di chi scende in campo.**

La ricerca dell'Osservatorio BEHER mostra che, ancora oggi, le aspettative verso lavoratori e lavoratrici non sono affatto le stesse. A parità di ruolo, la percezione cambia: **ci si aspetta "di più" da un uomo in termini di leadership, ambizione, resistenza allo stress;** da una donna, invece, ci si aspetta precisione, disponibilità, capacità di fare più cose insieme.

In parole semplici: **lui comanda, lei tiene tutto in piedi.**

I DATI PARLANO:

- Il 75% ritiene che per fare carriera sia fondamentale essere competenti. Fin qui, tutto bene.
- Subito dopo, però, emergono qualità ritenute importanti in modo diverso a seconda del genere: le donne enfatizzano il multitasking, l'empatia, la precisione e la capacità di ascolto.
- Gli uomini valorizzano la competitività, la calma, la disponibilità agli straordinari e la determinazione.
- Un uomo su tre è convinto che, a parità di curriculum, in un colloquio per un ruolo manageriale, abbia più chance un uomo. A pensarlo anche una donna su due!

LO SAPEVI CHE...

Tra chi ha figli, le lavoratrici si percepiscono più capaci di organizzare e gestire il tempo rispetto ai colleghi uomini. Ma si sentono anche meno sicure nel chiedere promozioni o aumenti. Il 59% delle donne rispetto al 51% degli uomini non ha mai chiesto un aumento sul posto di lavoro.

"Il lavoro è un necessità, non un diritto"

Questo è uno dei commenti più ricorrenti emersi nella fase qualitativa della ricerca.
È il riflesso di una cultura in cui **ambizione e sacrificio sono visti come "valori maschili",** mentre alle donne si chiede che la carriera deve restare compatibile – o subordinata – rispetto alla vita privata. Basti pensare che per il 33% del campione intervistato, nulla di sbagliato se in famiglia l'uomo lavora e porta a casa i soldi e la donna non lavora per occuparsi dei figli o che per il 28% per l'uomo, più che per le donne, è molto importante avere successo nel lavoro:

- nelle interviste, molte donne raccontano che **si sentono giudicate se "puntano troppo in alto";**
- alcuni uomini ammettono che **preferirebbero assumere un collega maschio, per "non rischiare complicazioni"** (congedi, maternità, richieste di flessibilità).
- "Una donna con figli è meno disponibile. Un uomo con figli è più motivato." testimonianza raccolta in fase qualitativa

E allora?
Le aspettative diverse creano **percorsi diversi,** anche quando le competenze sono identiche. Questo non è solo un problema di giustizia: è uno **spreco di talento.**

Nel prossimo capitolo, ci chiederemo: ma chi ha davvero le stesse opportunità?
(Spoiler: nessuno. Ma non per forza deve restare così).

Chi ha davvero le stesse opportunità?
(Risposta breve: meno persone di quanto pensiamo)

Viviamo in una società che si racconta paritaria, almeno nei principi. Ma quando si passa dalle idee alla vita vera – assunzioni, promozioni, carichi familiari, scelte educative – **le disuguaglianze emergono con chiarezza.**

La ricerca dell'Osservatorio BEHER lo mostra senza giri di parole: uomini e donne non partono dallo stesso punto. E a renderlo evidente non sono solo le cifre su stipendi o posizioni di potere, ma anche – e soprattutto – **la percezione delle persone.**

I DATI PARLANO:

- Il 54% del campione pensa che uomini e donne **non godano ancora degli stessi diritti nel mondo del lavoro.**
- Solo il 47% crede che abbiano le stesse opportunità nella società in generale.
- Il 61% delle donne è convinta che **esista una disparità strutturale nel mondo del lavoro,** contro il 45% degli uomini.

In particolare, chi ha figli segnala maggiori ostacoli nel conciliare lavoro e vita privata.

LO SAPEVI CHE...
Tra le persone che lavorano, **chi ha figli si sente più ottimista se è uomo** e più sotto pressione se è donna.

"Ce la fai se te lo meriti" (ma per alcune persone è più difficile)

Uno dei grandi miti moderni è quello del merito universale: basta impegnarsi e si arriva ovunque. È una narrazione comoda, motivante, rassicurante. Ma, purtroppo, non sempre vera. Se il punto di partenza è diverso, il traguardo non può essere valutato nello stesso modo.

“Io ho dovuto dimostrare il doppio per avere lo stesso rispetto.”
– frase ricorrente tra le lavoratrici intervistate

Ci sono ostacoli invisibili che rallentano la corsa: aspettative non dette, ruoli imposti, giudizi impliciti. E chi vive più “identità sociali” insieme (es. essere donna, madre, giovane, precaria) **sente su di sé un carico extra,** anche se non sempre lo esplicita.

Parità? Sì, ma reale.

A parole siamo quasi tutti d’accordo. Ma la vera parità non si misura su una tabella. Si misura in **libertà reali:** la libertà di scegliere un lavoro senza temere discriminazioni; la libertà di non dover scegliere tra famiglia e carriera; la libertà di poter dire “no” a uno stereotipo – e “sì” a se stesse e se stessi.

Nel prossimo paragrafo vedremo come, in effetti, **qualcosa si muove:** i ruoli stanno cambiando. Ma con una lentezza che ci obbliga a fare attenzione.

L’evoluzione (timida) dei ruoli nella società e sul lavoro
(Cambiare si può. Ma serve molto più di una Giornata Internazionale della Donna.)

Negli ultimi decenni abbiamo visto donne in politica, uomini al supermercato con figli e figlie, giovani che si definiscono “femministi”, aziende che parlano di parità nei loro valori. **Segnali incoraggianti,** certo. Ma anche pieni di contraddizioni.

Per capire se i ruoli stanno davvero cambiando, la ricerca dell’Osservatorio BEHER ha chiesto alle persone che vivono in Italia, se, secondo loro, **il ruolo delle donne** – nella società e nel lavoro – sia evoluto. Le risposte fanno riflettere.

I DATI PARLANO:

- Solo il 21% ritiene che ci sia stata una “evoluzione significativa” del ruolo delle donne nel lavoro.
- Il 36% parla di un miglioramento “abbastanza sensibile” – ma con molti limiti.
- I 38% vede timide **evoluzioni se non nulle** e che le donne devono ancora affrontare **troppe sfide.**

Le donne sono molto più critiche degli uomini: il 47% pensa che l’evoluzione nel lavoro sia stata **modesta o nulla** (contro il 29% degli uomini).

LO SAPEVI CHE...

Per molte persone, il cambiamento è più evidente nella società che nel mondo del lavoro. Tradotto: le parole corrono, ma le pratiche camminano.

UNA PARITÀ A DUE VELOCITÀ

Negli spot, nei social, nella comunicazione pubblica, il linguaggio della parità è ormai diffuso. Ma quando si entra negli ambienti di lavoro o nelle dinamiche familiari, spesso le **vecchie logiche tornano fuori.**

Ecco allora che:

- la donna "ambiziosa" è vista con sospetto;
- il papà in congedo parentale è celebrato come un eroe;
- chi sceglie ruoli non convenzionali viene ancora considerato un'eccezione, non una nuova normalità.

La realtà? I cambiamenti ci sono. Ma sono **lenti, parziali, spesso faticosi da sostenere.**

Doppio standard, doppio carico

"Una donna che lavora è una donna che deve fare anche tutto il resto."

"Un uomo che aiuta in casa viene ringraziato come se avesse fatto un favore."

Queste due frasi, emerse dalla ricerca qualitativa, raccontano bene il cuore della questione: **la divisione dei ruoli è ancora sbilanciata e il riconoscimento sociale è diverso.** Chi prova a uscire dai binari tradizionali, spesso si ritrova a dover giustificare le proprie scelte – o a essere giudicato per esse.

La selezione, lo stipendio, la carriera: uno sguardo critico

(Dove lo stereotipo smette di essere invisibile e diventa concreto)

Finché si parla di idee, tutto fila liscio. Ma quando gli stereotipi entrano nei **processi di selezione, nei percorsi di carriera e nei salari,** le conseguenze diventano visibili – e misurabili.

La ricerca dell'Osservatorio BEHER mostra che molte persone percepiscono una disuguaglianza strutturale, soprattutto quando si parla di accesso ai ruoli di potere, retribuzioni e valutazione delle competenze. E non si tratta solo di percezioni: i dati oggettivi lo confermano da anni. Ad esempio, secondo i dati Istat 2024, il tasso di occupazione femminile in Italia è ancora solo del 53,6 %, contro il 71 % di quello maschile. Il divario si amplia in presenza di figli e figlie: il fenomeno si chiama Child Penalty e colpisce soprattutto le donne, in termini di qualità e possibilità occupazionali. L'avere figli sotto i 3 anni , per esempio, riduce del 16% la probabilità delle donne di essere occupate, mentre per gli uomini l'effetto di avere figli risulta positivo, con un aumento di 1 punto percentuale (Fonte: dati Inapp 2024). Anche ai vertici la disparità è evidente: secondo uno studio di Deloitte "Women in the boardroom: A global perspective", appena il 4% degli amministratori delegati in Italia è donna.

I DATI PARLANO:

- Il 27% del campione pensa che, in famiglia, un uomo non sarà mai bravo come una donna nella cura della casa e dei figli.
- Il 58% delle donne identifica nella maternità la principale causa del divario di carriera rispetto agli uomini.
- Il 46% del campione pensa che la donna sia capace di sacrificarsi per la famiglia molto di più dell'uomo.

LO SAPEVI CHE...

Una donna su quattro trova normale che, durante un colloquio, venga chiesto se intende avere figli. Eppure, lo stesso non accade quasi mai con gli uomini.

"Ha figli piccoli? Allora forse non è pronta..."

Il punto critico arriva spesso tra **i 30 e i 45 anni,** quando entrano in gioco scelte familiari e ambizioni professionali.
È lì che molte donne sentono di non avere le stesse possibilità dei colleghi uomini. Non perché manchino le competenze, ma perché **entra in gioco l'aspettativa non detta**: *"Se ha figli, sarà meno disponibile". "Se è troppo ambiziosa, non sarà una brava madre". "Se prende un part-time, non potrà guidare un team".*
"Quando un uomo ha figli, viene visto come più affidabile. Quando li ha una donna, come un rischio."
– come emerso dalla fase qualitativa della ricerca.

Meritocrazia? Sì, ma per davvero

Nel mondo del lavoro si parla sempre più spesso di "merito". Ma, per funzionare, la meritocrazia ha bisogno di **condizioni di partenza e criteri di valutazione davvero equi.** Altrimenti rischia di premiare chi parte avvantaggiato.
E ancora oggi, purtroppo, essere donna, giovane, madre o appartenere a una minoranza può significare avere **meno accesso, meno visibilità, meno voce.**
Nel prossimo box, ti portiamo uno stereotipo che forse non ti aspetti. Perché, a volte, anche chi pensa di essere "fuori dal problema" ... ci è immerso fino al collo.

“LO STEREOTIPO CHE NON TI ASPETTI”
(A volte è dove meno te lo immagini)

Ci sono stereotipi così radicati che li riconosciamo al volo. Ma ce ne sono altri più subdoli, **travestiti da premura, ironia o buonsenso.** Sono quelli che ci fregano quando pensiamo di essere già “oltre”. Ecco un esempio tra i più ricorrenti.
“Le donne sono più adatte a certi lavori perché hanno più empatia.”
“Gli uomini sono più decisi. Sanno cosa vogliono.”
Suonano bene, vero? Perché dovrebbero essere degli stereotipi?
Perché? Perché attribuiscono qualità a un genere intero – come se l’empatia fosse nel DNA femminile e la leadership in quello maschile. Così facendo, tolgono spazio alla libertà individuale, al talento, alla possibilità di essere fuori dagli schemi. In più, creano aspettative che pesano:

- Su chi non si riconosce in quelle caratteristiche.,
- Su chi vorrebbe fare scelte diverse (es. un uomo caregiver o una donna che non ama gestire relazioni).,
- Su chi, per adeguarsi, finisce per nascondere parti di sé..

Attenzione: stereotipo “gentile” in arrivo!
Quando pensi “le donne sono naturalmente più dolci”, o “gli uomini sono tutti uguali”, chiediti: è sempre vero? O lo pensi perché l’hai sentito dire da sempre?

Gli stereotipi non sono sempre offensivi. Ma anche quelli che sembrano “carini” **possono limitare.** Perché qualsiasi etichetta, anche dorata, **resta pur sempre un’etichetta.**

CAPITOLO 2

CINQUE VERITÀ DA PORTARE A CASA

PERCHÉ CAPIRE È IL PRIMO PASSO PER CAMBIARE

1. Non è vero che le cose sono cambiate "abbastanza"

Negli ultimi decenni abbiamo fatto molta strada. Ma dire che sia "abbastanza" è come fermarsi in salita solo perché il peggio è passato. Nel mondo del lavoro, nelle relazioni familiari, nella divisione dei ruoli: in tutti questi ambiti gli stereotipi **continuano a pesare.** Magari in forme nuove, meno evidenti, ma comunque presenti. Pensare che "ormai siamo alla pari" ci fa abbassare la guardia. Ma la realtà ci dice che non è così.

Secondo la ricerca dell'Osservatorio BEHER, solo un italiano su 5 pensa che ci sia stata un'evoluzione significativa del ruolo delle donne nel mondo del lavoro.

2. Gli stereotipi agiscono anche quando non ce ne accorgiamo

Non bisogna essere sessisti per usare uno stereotipo. **Basta essere cresciute e cresciuti nella stessa cultura.** Molti comportamenti che ci sembrano neutri in realtà portano con sé aspettative implicite: su come ci si veste, come si parla, cosa si chiede in un colloquio o chi si promuove in azienda.
Il problema degli stereotipi è che **non si vedono finché non impari a riconoscerli.**
E anche chi è in buona fede può finire per rinforzarli.

LO SAPEVI CHE...
il 43% del campione pensa che, a parità di curriculum, in un colloquio un uomo abbia più probabilità di essere scelto per un ruolo manageriale.

3. Gen Z e Millennials ci mostrano che un cambiamento è possibile

Nelle generazioni più giovani si respira maggiore apertura, seppur gli stereotipi siano duri a morire. C'è meno attaccamento agli schemi fissi, più apertura verso ruoli fluidi, più voglia di equilibrio. Le differenze non scompaiono, ma si attenuano.
Insomma, il cambiamento culturale è già cominciato. E se lo alimentiamo, può accelerare.

Infatti, le persone più giovani sono molto meno d'accordo con l'idea che "l'uomo debba lavorare e la donna occuparsi della casa" rispetto ai cosiddetti "Boomer", le persone più adulte.

4. Il lavoro non è (ancora) un terreno neutro

Ufficialmente tutti partiamo dallo stesso punto. Nella pratica, **non è così.** Le aspettative su chi "regge meglio lo stress", chi "sa guidare un team", chi "è più disponibile agli straordinari" sono ancora diverse tra uomini e donne. E quando le aspettative sono diverse, **lo diventano anche le possibilità.**

5. Anche chi è "d'accordo" può agire in modo stereotipato

Essere favorevoli alla parità **non basta.** Anche chi si considera "aperto", "progressista" o "femminista" può – senza volerlo – tenere in vita uno stereotipo: in una battuta, in una scelta automatica, in una valutazione inconsapevole. La buona notizia? Possiamo accorgercene e cambiare. Ma serve ascolto, attenzione, umiltà. Nessuno è immune. Ma tutti e tutte possiamo fare la differenza.

LO SAPEVI CHE...

Molte persone che affermano di credere nell'uguaglianza poi **si aspettano comunque** che sia la donna a lasciare il lavoro quando arrivano i figli.

CAPITOLO 3

E ORA? COSA PUOI FARE TU, OGNI GIORNO

PICCOLI GESTI, GRANDE EFFETTO

Cambiare la cultura degli stereotipi non richiede supereroi. Serve solo una cosa: **iniziare da dove siamo, con quello che possiamo fare davvero.** Perché ogni frase detta con attenzione, ogni gesto che rompe uno schema, ogni scelta consapevole ha un effetto. Anche se piccolo. Anche se sembra invisibile.
Qui sotto trovi alcune azioni semplici, concrete, quotidiane, da fare **in famiglia, al lavoro, nella vita di tutti i giorni.** Non serve essere perfetti. Basta esserci.

CAMBIARE IL LINGUAGGIO
(Perché le parole costruiscono la realtà)

- Evita espressioni come "*sei una femminuccia*", "*ha le palle*", "*non è da donna*", "*noi maschietti*", "*ma che bravo che fai i lavori di casa!*"

- Sostituiscile con parole che valorizzano il comportamento, non il genere: "*sei stato/a coraggioso/a*", "*è stata una scelta forte*".

- Usa il femminile professionale: ingegnera, avvocata, sindaca. Non è una moda, è visibilità.

- Chiediti: "*Questa frase la direi anche se parlassi con una persona di un altro genere?*"

LO SAPEVI CHE...
Il modo in cui parliamo influenza anche come pensiamo. Il linguaggio è il primo specchio della cultura.

DECOSTRUIRE I RUOLI IN CASA, IN COPPIA, CON I FIGLI
(La parità comincia dal lavandino)

- Dividi i compiti non "per ruolo", ma in base al tempo, alle capacità e all'energia di ciascuno.

- Non dire "*aiuto mia moglie/mio marito in casa*". Dillo meglio: "*in casa facciamo insieme*".

- Incoraggia i figli a esprimere emozioni, a esplorare giochi, sport e interessi **senza etichette di genere.**

- Sostieni i modelli che mostrano **padri presenti e madri libere,** senza idealizzazioni né sensi di colpa.

“Mamma, perché solo io sparecchio?”
Se una bambina lo chiede, è già un segnale. Ascoltala.

PARLARE, EDUCARE, NON RESTARE ZITTI

- Se senti una battuta sessista, puoi anche solo dire: “Possiamo andare oltre?”.
- Se un’amica o un amico ripete uno stereotipo, non serve litigare: fai una domanda, proponi un esempio diverso.
- Se lavori in contesti educativi (scuola, sport, associazioni…), **fai attenzione ai messaggi che trasmetti:** chi elogi e per cosa? A chi dai la parola?
- Educa anche con il tuo esempio: i bambini e le bambine non ascoltano tutto, **ma imitano molto.**

Rompere gli stereotipi comincia da noi.

SOSTENERE LE DONNE NEL LAVORO
(Non basta dire “brava”, serve essere alleati)

- Se sei collega, non dare per scontato che sarà una donna a organizzare, prendere appunti o gestire i dettagli.
- Se sei responsabile, fai attenzione **ai pregiudizi inconsci nelle decisioni**: chi promuovi? Perché?
- Se sei consumatore, scegli aziende che fanno della parità un valore reale, non solo uno slogan.

Alleate e alleati non si nasce. Si diventa. E si può iniziare oggi.

BIRRA PERONI 1846
BEHER
Dalla stessa parte per la parità di genere.

CONCLUSIONE – IL CAMBIAMENTO COMINCIA DA NOI
(Nessuno è neutro. E ogni gesto conta.)

Gli stereotipi di genere non si abbattono con un colpo solo. Non esiste una soluzione magica, né un manuale da seguire. Ma una cosa è certa: **ognuno di noi è parte del sistema in cui vive.** E proprio per questo, può contribuire a cambiarlo.

Non serve essere persone perfette, radicali o sempre all'altezza. Serve **essere presenti.** Attenti a ciò che si dice, a come si agisce, a cosa si accetta come "normale" solo perché è sempre stato così.

Abbiamo visto che gli stereotipi non sono solo un problema individuale. Sono un fatto culturale e collettivo. E come tutte le costruzioni culturali, **possono essere smontati, pezzo per pezzo.**

- Basta una scelta diversa per iniziare.
- Basta dire "questa battuta non mi fa ridere".
- Basta chiedere "*perché tocca sempre a lei?*" o "*perché diamo per scontato che lo faccia lui?*".
- Basta non voltarsi dall'altra parte.

NESSUNO È NEUTRO
Rimanere fermi è già una scelta. Fare finta che non sia un problema, è parte del problema.

Se hai letto fin qui, hai già cominciato. Hai scelto di ascoltare, di riflettere, di guardare oltre. E questa, per quanto piccola, **è già una forma di responsabilità.**

BIRRA PERONI 1846

BEHER

Dalla stessa parte per la parità di genere.