

Esperienze di azioni positive per la destrutturazione degli stereotipi di genere nel lavoro

CPO INFN

Padova, 9-10.11.2009

Avv. Marina Capponi
Consigliera di Fiducia INFN



*È più facile spezzare un atomo
che un pregiudizio*

A. Einstein

che cos'è uno stereotipo?

- Opinione predefinita relativa ad una categoria di persone, gruppi od oggetti che riproduce percezioni e giudizi schematici.
- Modalità di percezione della realtà attraverso immagini concetti e credenze già preesistenti nella nostra mente, ereditate dalla nostra cultura di appartenenza .
- La costruzione di uno stereotipo è un **fenomeno sociale**, soggetto a modifiche e ricostruzioni

e uno stereotipo di genere?

- Sia lo stereotipo maschile che quello femminile sono fondati su opinioni ed idee precostituite secondo cui il **sexo biologico** predetermina certi attributi ritenuti "**naturali**" che differenziano le donne e gli uomini
- in realtà tali attributi sono **costruzioni culturali** espressi come clichés ed imposti all'individuo in relazione al suo sesso biologico

caratteristiche dello stereotipo di genere

- **Gerarchizzazione**: lo stereotipo maschile è gerarchicamente superiore a quello femminile (l'uomo è dominatore, la donna remissiva)
- **complementarietà**: i due stereotipi sono complementari ed inibiscono reciprocamente il pieno sviluppo del potenziale degli individui, sfavorendo la manifestazione di competenze, valori, comportamenti diversi

glossarietto

- **sessò**: indica le differenze biologiche fra gli uomini e le donne
- **genere** : costruzione socio-culturale che attribuisce ad ognuno dei due sessi caratteristiche e capacità diverse

Esempi di stereotipi di genere

GENERE FEMMINILE

- sensibilità
- remissività
- intuizione
- adattabilità
- bellezza
- tenerezza

GENERE MASCHILE

- razionalità
- intelligenza
- forza
- aggressività
- amore per il rischio
- indipendenza

Divisione sessuale del lavoro

Lavoro riproduttivo

non retribuito

non considerato lavoro

ripetitivo

invisibile

Lavoro produttivo

retribuito

socialmente

riconosciuto

assicurato

Come superare gli stereotipi di genere nel lavoro?

Il progetto

TAGS

transnational action against
gender stereotypes

TAGS è un progetto comunitario

- Finanziato nell'ambito della strategia comunitaria quadro sulla parità di genere 2001/2005
- capofila EARLALL
- partners:
 - Regione Toscana
 - Paesi Baschi (Spagna)
 - Vidin District (Bulgaria)

Finalità di TAGS

- Raccolta di stereotipi in ambito educativo, mediatico e lavorativo
- analisi delle buone pratiche nei tre ambiti tematici e geografici
- individuazione dei fattori di successo nel superamento degli s.

Prodotti di TAGS

- Linee guida per l'eliminazione degli s.di genere
- raccolta di buone pratiche progettuali
- creazione di claim, logo e puntata 0 di sit.com.
- siamo pari- just equal-de igual a igual
- pabhn cme

Evidenze progettuali: Stereotipi nel lavoro

- Le donne non sono adatte per certi lavori per loro "natura"
- il ruolo familiare è più importante di quello lavorativo
- il lavoro di cura verso bambini ed anziani è compito delle donne
- le donne non sono creative
- le donne sono più portate per gli studi umanistici e non per quelli scientifici e tecnologici



erano una volta...

...dei lavori riservati
ai soli uomini.



Buone pratiche per destrutturare gli stereotipi

- Strategie di conciliazione fra vita familiare e impegni lavorativi
- creazione di servizi e supporti sociali per un migliore equilibrio tra vita personale e lavorativa
- riequilibrio dei ruoli genitoriali
- superamento della segregazione occupazionale delle donne con interventi formativi mirati
- **orientamento delle ragazze verso curricula scolastici e formativi meno tradizionali**
- promozione dell'impresonditoria femminile in ogni settore

Fattori di successo per destrutturare gli stereotipi

- **SERVIZI**: creazione e finanziamento di servizi per la conciliazione tra vita personale e lavorativa ed il riequilibrio dei ruoli genitoriali
- creazioni di reti di supporto
- **INFORMAZIONE** : sensibilizzazione di aziende, sindacati, PA e istituzioni
- **FORMAZIONE** : superamento della segregazione occupazionale delle donne con interventi formativi mirati, accrescimento dell'autostima delle donne

Progetto

“THE DIFFERENCE GAME”

- **Stereotipi di genere: uomini e donne si mettono in gioco**
- Finanziato nell'ambito della strategia comunitaria quadro sulla parità di genere 2001/2005
- capofila EARLALL
- partners:
 - Regione Toscana
 - Andalusia (Spagna)
 - Vidin District (Bulgaria)
 - WOW women on Work onlus

THE DIFFERENCE GAME

- **Stereotipi di genere: uomini e donne si mettono in gioco**
- il gioco delle differenze è una tecnica di apprendimento messa a punto dal matematico inglese **Alan Turing** nel 1950
- si sostanzia in un test finalizzato alla comprensione di ruoli e comportamenti ed alla abilità di simulare di essere "l'altro da sé".
- La corretta applicazione del gioco fa emergere le visioni stereotipate che si annidano nelle nostre valutazioni di chi è diverso da noi per genere, razza, orientamento sessuale, religione, nazionalità, opinioni ecc.ecc.

THE DIFFERENCE GAME

- **Le regole del gioco**
- vi sono tre giocatori: un uomo (A), una donna (B) ed un interrogante (C) che può essere dell'uno o dell'altro sesso. L'interrogante è separato dagli altri giocatori. Scopo del gioco è l'individuazione da parte di C del genere di A e B, senza vederli, con la sola proposizione di domande "strategiche".
- Scopo di A: ingannare C fingendosi B
- scopo di B: agevolare C nell'individuazione del genere corretto

THE DIFFERENCE GAME

- **I principali stereotipi di genere emersi nel gioco hanno riguardato le seguenti aree tematiche**
- educazione e la relazione con i figli
- conciliazione tempi di vita e di lavoro
- condivisione lavori domestici e organizzazione vita familiare
- scelte lavorative ed organizzazione del tempo libero
- l'infedeltà nei rapporti di coppia
- l'uso del linguaggio come rivelatore di stereotipi

THE DIFFERENCE GAME

- **I principali stereotipi di genere emersi nel gioco**
- **L'educazione e la relazione con i figli:** è stata valorizzata l'importanza del coinvolgimento e del punto di vista maschile in un ambito tradizionalmente delegato alle donne
- **conciliazione tempi di vita e di lavoro:** il tempo che l'uomo dedica al lavoro è economicamente e socialmente più importante di quello femminile. Permangono lavori "da donne" e "da uomini"
- **condivisione lavori domestici :** per quanto si riscontrino graduali cambiamenti, l'apporto maschile all'organizzazione vita familiare è solo in termini di "aiuto" non di egualitaria condivisione

THE DIFFERENCE GAME

- **I principali stereotipi di genere emersi nel gioco**
- **scelte lavorative ed organizzazione del tempo libero:**
- la frattura del glass ceiling da parte delle donne avviene anche attraverso mezzi "sessuali"
- gli uomini dedicano il tempo libero ai propri hobbies mentre le donne ai lavori domestici trascurati per il lavoro
- **l'infedeltà nei rapporti di coppia:** connaturata nell'uomo, per la donna è collegabile all'ingresso nel modo del lavoro. Amore come possesso e controllo e non come condivisione. Anche l'uomo sa esprimere i sentimenti e fare autoanalisi
- **l'uso del linguaggio come rivelatore di stereotipi:**
- permane un lessico fortemente sessuato. Le donne appaiono più capaci di immedesimarsi nell'altro da sé

Il sessismo nel linguaggio

- **Un po' di bibliografia per approfondire:**
- Businaro, Santarcangelo, Ursini:
- PAROLE ROSA, PAROLE AZZURRE:
- bambine, bambini e pubblicità televisiva

- Biemmi:
- SESSI E SESSISMO NEI TESTI SCOLASTICI: la rappresentazione dei generi nei libri di lettura delle elementari

Stereotipi come fonte di segregazione nel lavoro

- Progetto "WEN THIS IS A MAN- quando si è uomini"
- Finanziato nell'ambito del v° programma d'azione comunitario Pari Opportunità 2004/2005
- capofila Polonia
- partners:
 - Italia (fondazione Brodolini)
 - Danimarca
 - Bulgaria

Stereotipi come fonte di segregazione nel lavoro

- **Progetto "WEN THIS IS A MAN"**
- prodotti:
- ricerca sugli uomini che lavorano in ambiti culturalmente e tradizionalmente considerati femminili, al fine di cambiare i ruoli di genere e superare gli stereotipi (insegnanti, infermieri, estetisti/parrucchieri, assistenti sociali)
- risultati:
- **MAI STATO MEGLIO DI COSI'!**

Stereotipi come fonte di segregazione nel lavoro

- **Progetto "WEN THIS IS A MAN"**
- eppure:
- 1) le donne sono socialmente più legittimate a svolgere mestieri maschili (la donna in carriera)
- 2) l'uomo che svolge professioni al femminile deve giustificare la scelta di aver "oltrepassato il confine"



Spesso una segnalazione di un fatto o di un comportamento ritenuti discriminatori ha consentito alle consigliere di intervenire e di contribuire alla soluzione del problema lamentato. Un esempio in tal senso è stato il progetto Donna al Volante, che ha permesso l'assunzione di più donne nel ruolo di autisti di linea.

AZIONE POSITIVA DONNE AL VOLANTE!

Promossa dalla SITA (gruppo FS)
Finanziata dalla legge n. 125/91 al fine
di rimuovere lo stereotipo
che considera le donne inadatte al
ruolo di autista nel trasporto
passeggeri

AZIONE POSITIVA HARRIETT

Promossa da ATAF

Finanziata da FSE al fine di
accrescere la presenza
occupazionale delle donne in un
settore tradizionalmente maschile

AZIONE POSITIVA BACCHETTE IN ROSA

Finanziata dalla legge n. 125/91 e
promossa dai sindacati confederali
della comunicazione

per offrire maggiori chances alle
giovani musiciste nella direzione
d'orchestra

AZIONE POSITIVA BACCHETTE IN ROSA

Azioni:

- ricerca azione
- formazione specialistica per 15
maestre d'orchestra
 - orientamento
- stages-concerti pubblici

Donne, scienza e tecnologia

Come individuare gli stereotipi
e le discriminazioni e rimuoverli

Azioni positive tecnologia è donna wotec -women on technology

Progetti di CGIL Scuola finanziato
dalla legge n. 125/91 e dal
programma comunitario Leonardo

**mamme e figlie (elementari e
medie) nei laboratori delle scuole
tecniche a fare "lavori da maschi"**

Azioni positive tecnologia è donna wotec -women and technology

Attività: adattamento dei laboratori,
formazione del personale, acquisizione
da parte di bambine, ragazze e madri
(140 e 112) di competenze tecniche
(meccaniche, elettriche, elettroniche,
tipografiche, fotografiche,
 falegnameria)

Ma è proprio vero che le donne non capiscono la matematica?

Progetto: Francesca da Rimini

partners: provincia di Arezzo,
Liceo scientifico F.Redì , CDRC

azioni: laboratorio teatrale

prodotto: spettacolo "Il prodigio
della ninfa"

Il prodigio della ninfa

Le donne matematiche nella storia, da
Ipazia a Sofia Kovaleskja, Ada King
Byron, Gaetana Agnesi, i pregiudizi
circa il ruolo delle donne nella scienza
ed il valore dell'indipendenza e della
specificità femminile

Il prodigio della ninfa

Si attribuisce ad Hermann Weyl
l'agghiacciante battuta: *"ci sono state
solo due donne matematiche nella
storia: Sofja Kowalesja ed Emmy
Noether: la prima non era una
matematica, e la seconda non era una
donna"*

E nella pubblica amministrazione?

Come individuare gli stereotipi
e le discriminazioni e rimuoverli

I numeri delle donne nella P.A.

- 54% del totale occupati
- **76% nel comparto scuola**
- 60% dei laureati
- solo il 35% dirigenti seconda fascia
- solo il 20% dirigenti prima fascia
- solo il 44% degli incarichi
- solo il 29% dei compensi

I fenomeni di segregazione
orizzontale e verticale sono
evidenti

Come sfondare le "plafond de
verre"?

Valorizzare le differenze

È un fattore di qualità
dell'azione
amministrativa

attuare pari
opportunità

vuol dire

migliori servizi

efficiente risposta ai
bisogni di cittadine e
cittadini

AZIONI DA SEGUIRE

- *Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni*
- *adozione dei piani triennali di azioni positive*
- *organizzazione del lavoro*
- *politiche di reclutamento e gestione del personale*
- *comitati pari opportunità*
- *formazione e cultura organizzativa*

1) eliminazione e prevenzione delle discriminazioni

- *Attuazione del d.lgs. N. 165/01:
"le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro"*

2) Organizzazione del lavoro

- Flessibilità del lavoro
- diffusione del telelavoro
- mappatura delle competenze
- sostegno al rientro dalla maternità
- Rispetto della normativa dei congedi parentali

3) Politiche di reclutamento e gestione del personale

- Rappresentanza nelle commissioni di concorso : presenza di donne per almeno un terzo dei posti

4) Formazione e cultura organizzativa

- Favorire la partecipazione alla formazione
- aggiornamento su pari opportunità e cultura di genere
- monitoraggi declinati per genere
- Bilanci di genere
- formazione del management orientata alla diversità
- linguaggio non sessista

Pari opportunità

- Nel reclutamento del personale a tempo determinato ed indeterminato
- nella stabilizzazione del precariato
- negli incarichi dirigenziali
- nelle posizioni organizzative
- nelle attribuzioni di indennità

Piani triennali di azioni positive

- Promozione dell'inserimento delle donne nei settori ove sono sottorappresentate
- riequilibrio del divario non inf. 2/3
- nelle attività e posizioni gerarchiche
- Consultazione di Comitati pari opportunità e di consigliere di parità

finalità

- Conciliazione vita/lavoro
- esempi di strumenti: flessibilità orario, telelavoro, banca delle ore, asilo nido aziendale.
- Formazione e mentoring
- benessere lavorativo: codici di condotta, consigliere di fiducia.

finalità

- Superamento della segregazione orizzontale e verticale:
- le donne nell'amministrazione sono il 52%, ma solo il 12% dei dirigenti
- sono concentrate in comparti "tradizionali": il 76% nella scuola, poche nella ricerca e nei settori tecnologicamente avanzati

AZIONI POSITIVE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- PIANI DI AZIONI POSITIVE PER IL PERSONALE :
 - RIMOZIONE DEGLI OSTACOLI ALLA PARITA' SOSTANZIALE
 - INSERIMENTO DELLE DONNE NEI SETTORI IN CUI SONO SOTTORAPPRESENTATE
 - MECCANISMI DI RIEQUILIBRIO IN CASO DI DIVARIO NON INFERIORE A 2/3
- STRUMENTI:
 - MOTIVAZIONE IN ASSUNZIONI E PROMOZIONI DELLA SCELTA DEL CANDIDATO MASCHILE A PARITA' DI REQUISITI
 - composizione delle commissioni di concorso:almeno 1/3 femminile art.57 d.lgs. n. 165/01



erano una volta...

...le mancate concessioni di
congedi per malattia dei figli.





erano una volta...

...le mancate progressioni nella
carriera per le lavoratrici.





erano una volta...

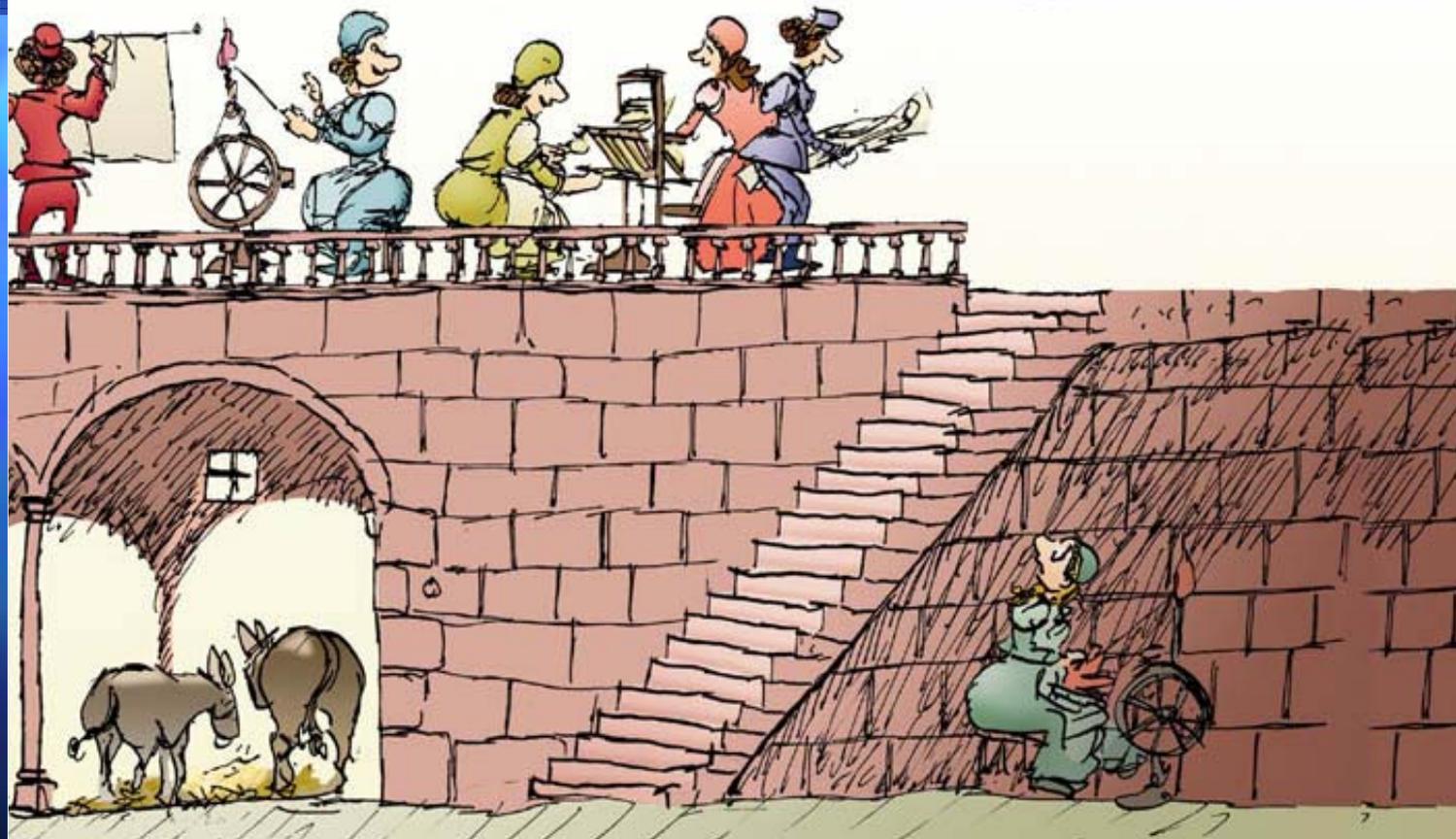
...la mancata concessione del part time
alle lavoratrici con carichi familiari.





erano una volta...

...le discriminazioni nei confronti
del personale part time
in maggioranza femminile.



Cosa c'è di strano?

Come destrutturare gli stereotipi a partire
dalle giovani generazioni
Sperimentazione di un percorso formativo
della scuola media superiore promossa dalla
Consigliere di Parità e dalla Provincia di
Reggio Emilia

grazie

Per la vostra attenzione