

Progetto europeo STER-E/O

Dare la caccia agli stereotipi di sesso responsabili della divisione del lavoro tra donne e uomini nell'Europa allargata

V Programma di iniziativa comunitaria – Pari Opportunità

SOGGETTO CAPOFILA DEL PROGETTO: EWA (Europe Work Actions)

Paesi partecipanti:

Italia (attraverso CORA, rete italiana di Centri di orientamento di cui Idea Lavoro fa parte), Francia, Germania, Belgio, Bulgaria, Germania, Ungheria

OBIETTIVO:

individuare, mettere a confronto e analizzare gli stereotipi di genere esistenti nei diversi paesi, con particolare attenzione al confronto fra Paesi dell'Europa Occidentale e Paesi nuovi membri UE, al fine di individuare buone prassi e strategie integrate per contrastarne l'influenza sull'attuale divisione del lavoro.

STRUTTURA DEL PROGETTO:

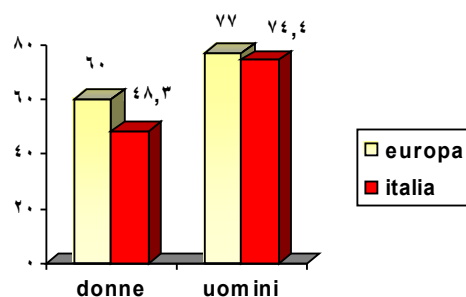
- **Indagine quantitativa** della situazione comparata di donne e uomini nel mondo del lavoro dell'Europa allargata attraverso i dati statistici esistenti a livello europeo, riguardanti le iscrizioni di ragazze e ragazzi alle scuole superiori e all'università, e la presenza di donne e uomini nei diversi settori di attività economica
- **Indagine sul campo** realizzata attraverso l'organizzazione di focus group e di interviste per raccogliere le opinioni a commento dell'analisi quantitativa e della percezione della portata degli stereotipi nel contesto di riferimento delle persone interpellate

*Per l'Italia, il partner CORA ha concentrato la sua indagine in particolare su operatori/trici **nel campo dell'istruzione e della formazione**, mentre negli altri Paesi i focus group e le interviste si sono rivolte principalmente a responsabili istituzionali e politici, datori/trici di lavoro, consulenti*

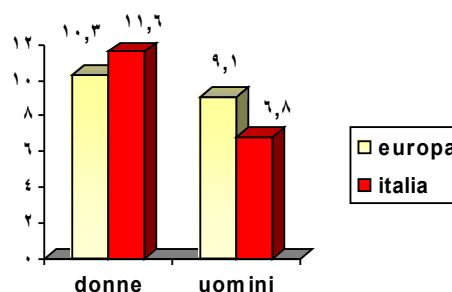
1) ANALISI QUANTITATIVA

(elaborazione effettuata a partire dai dati Eurostat relativi al 2005 per i 25 Paesi europei)

Tasso di attività:



Tasso di disoccupazione:



Tasso attività donne inferiore a quello degli uomini, senza differenze significative tra Est e Ovest, e differenze invece più marcate nei Paesi dell'Europa del sud (Italia, Spagna).

Divario a sfavore delle donne principalmente in Spagna e in Italia. Divari meno marcati all'Est rispetto all'Ovest.

Titoli di studio:

Le donne rappresentano tra il **73 e l'80% dei diplomati in indirizzi legati all'azione sociale, sanità e istruzione** e tra il 15 e il 30% dei diplomati di indirizzi legati alla produzione industriale, alle scienze matematiche, alle scienze statistiche, ai trasporti.

Presenza per sesso nei settori di attività:

Personale femminile nel campo dell'istruzione e servizio sociale: 82-84% all'Est, 67-75% all'Ovest.

Personale femminile nel campo dell'industria manifatturiera: 40% all'Est, 28% all'Ovest.

Presenza per sesso secondo il tipo di professione:

Le donne rappresentano il 75% del personale dipendente amministrativo, il 65% del personale di servizio e dei commessi di negozio, il 21% del personale addetto a conduzione di macchine e impianti, il 15% di artigiani e operai che svolgono lavorazioni di tipo artigianale.

Commenti:

Le donne si concentrano nel campo dei servizi, istruzione e servizio sociale. All'Est, la concentrazione delle donne nei mestieri legati all'istruzione e all'azione sociale è maggiore rispetto all'Ovest; in compenso esse sono più numerose rispetto alle donne dell'Ovest nei settori in cui la presenza degli uomini è dominante.

Gli uomini sono sovrarappresentati nell'industria, ma in misura meno marcata all'Est.

La quota di donne dirigenti è in media di un terzo di quella degli uomini, e più si sale nella gerarchia, più tale quota diminuisce.

Evoluzioni rispetto al quinquennio 1990/95:

Il tasso di attività delle donne continua ad aumentare all'Ovest, mentre all'Est si abbassa e si stabilizza solo nel 2000.

La disoccupazione femminile diminuisce all'Ovest, e aumenta all'Est.

Il passaggio degli ex Paesi comunisti all'economia di mercato ha comportato:

- la perdita di vantaggi sociali per le donne, in particolare per la cura dei figli.
- l'inizio di pratiche discriminatorie nell'assunzione di donne, in particolare fra i 25 e i 34 anni e dopo i 55 anni.

LA SPECIFICITA' DELL'EUROPA DEL SUD: *Tasso di occupazione e di disoccupazione sono comunque indicatori relativi, perché non tengono conto dell'economia informale e dello sviluppo della creazione di impresa, entrambi forti nell'Europa del Sud e particolarmente presenti nei percorsi professionali delle donne.*

2) INDAGINE SUL CAMPO - LE OPINIONI RILEVATE

Sono state condotte interviste a domande aperte e chiuse a insegnanti, dirigenti scolastici, orientatori/trici, formatori/trici.

Sono stati altresì realizzati dei focus group con insegnanti, formatori/trici, donne partecipanti a percorsi di orientamento e formazione professionale.

Per entrambi lo stimolo di partenza era la sollecitazione ad esprimere la propria valutazione della presenza diversificata di donne e uomini sia nei percorsi di istruzione/formazione, sia di inserimento professionale. Le risposte ottenute sono state inserite nella **griglia** (ved. sotto) precedentemente predisposta dalle partecipanti al progetto STERE/O per l'individuazione dei presupposti che creano e tramandano gli stereotipi.

Ambiti in cui si generano STEREOTIPI	Opinioni correnti, presupposti per la perpetuazione degli stereotipi	ALCUNE FRASI DI RIFERIMENTO
Caratteristiche psicologiche Uomo = ambizioso, forte Donna = poco resistente, emotiva	Le donne sono meno forti caratterialmente degli uomini	"stiamo esitando (<i>ad affidarle quella mansione di responsabilità</i>) solo perché è una donna e quindi meno forte dell'uomo"
Ruoli sociali Uomo = lavoratore, sostegno della famiglia, adatto a ruoli di responsabilità Donna = porta un salario d'appoggio, non è protagonista	La donna non è adatta a ricoprire ruoli di responsabilità	"si sa che la donna al lavoro ci sta solo con metà della testa; l'altra metà pensa alla famiglia"
Rapporti sociali di sesso U = legittimazione alla carriera D = incapacità al comando, non accettazione da parte sia di Uomini, sia di Donne	La donna al comando crea problemi perché non è legittimata in questo ruolo da chi sta "sotto" di lei	"da che mondo è mondo, una donna che comanda un uomo crea attriti"
Divisione del lavoro Uomo = tecnica, professionalità Donna = cura, educazione	Le donne hanno difficoltà con la tecnica. Le donne preferiscono il sociale, i bambini, gli animali	"Un uomo è più "quadrato" e la tecnica ben si adatta alla sua forma mentis"
Intrusione del sessuale nel sessuato Uomo = dubbio su identità sessuale, curiosità Donna = innovazione, o promozione "equivoca"?	dubbio se si tratta di promozione per merito o per raccomandazione ambigua	"un uomo con dei bambini piccoli al nido... mah, non è mica serio" "sarà proprio così brava? come mai ce la raccomandano?"

L'analisi comparata delle griglie così ottenute ha permesso di mettere in luce due "meta-stereotipi", ognuno dei quali fondato su distinti filoni di stereotipi "di base":

1) le donne non sono fatte per il potere,

costruito sulla combinazione di altri stereotipi:

- le donne non sono disponibili al lavoro come gli uomini,
- le donne non hanno le competenze per dirigere

2) ci sono mestieri destinati agli uomini e mestieri destinati alle donne, costruito su:

- donne e uomini non hanno le stesse capacità fisiche,
- non hanno le stesse competenze,
- hanno un diverso rapporto con il lavoro

Analisi, confronto e "decostruzione" degli stereotipi

I due meta-stereotipi e i singoli stereotipi che li compongono sono stati analizzati raggruppando le frasi che li facevano emergere con maggiore chiarezza, contrapponendo ad essi l'evidenza dei fatti dimostrati dall'analisi quantitativa e da singoli dati di contesto. Si è proceduto inoltre a citare opinioni espresse dagli stessi intervistati o partecipanti ai focus group che, citando sempre dinamiche generalizzate di comportamento di donne e uomini, mettevano comunque in discussione le affermazioni maggiormente influenzate da stereotipi di genere.

Esempio – 1° meta-stereotipo: LE DONNE NON SONO FATTE PER IL POTERE, perché:

1) "la donna non è mai completamente dedicata al lavoro, metà della sua attenzione è rivolta alla famiglia" (*manca/insufficienza di disponibilità e dedizione al lavoro*)

eppure:

- non tutte le donne hanno figli
- Dove l'occupazione delle donne è più bassa, anche il tasso di natalità è tra i più bassi (es. Italia)
- i congedi parentali sono aperti anche agli uomini

inoltre, si sente anche dire che:

"le donne sanno fare parecchie cose contemporaneamente" -

"una donna dirigente sa organizzarsi benissimo"

eppure:

2) "la donna non ha le competenze per dirigere, è troppo coinvolta nella relazione, manca di autorità"
(mancanza/insufficienza di legittimazione)

- il numero di donne dirigenti continua ad aumentare in tutti i Paesi europei
- il livello di formazione e preparazione professionale delle donne continua ad aumentare
- di conseguenza, dove l'assunzione è effettuata tramite concorsi anonimi, il numero di donne assunte per lavori qualificati è aumentato

inoltre, si sente anche dire che:

"le donne sanno gestire meglio i conflitti" - "le donne sono più diplomatiche"

"le donne sono più consapevoli delle realtà di vita dei lavoratori"

Allo stesso modo, riguardo al **2° meta-stereotipo, CI SONO MESTIERI DA UOMO E MESTIERI DA DONNA**, le affermazioni riguardavano i seguenti sotto-stereotipi:

1) **le donne non sono disponibili al lavoro come gli uomini** (ved. 1° meta-stereotipo: metà della sua attenzione è rivolta alla famiglia")

eppure:

- alcuni mestieri "tipicamente" femminili richiedono grande disponibilità (settore sociale, sanità)
- non tutte le donne sono madri

2) **le donne non hanno la forza fisica per certi mestieri**

eppure:

- un lavoro "tipicamente" femminile come l'infermiera o l'assistente per anziani richiede molta forza fisica
- l'evoluzione tecnologica applicata all'ergonomia può neutralizzare la fatica fisica in gran parte delle situazioni di lavoro

3) **donne e uomini non hanno le stesse competenze** (*tecnica agli uomini, cura alle donne*)

eppure:

- ci sono sempre più donne ingegnere
- sempre più imprese cercano donne a tutti i livelli tecnici

QUALI LEVE DI CAMBIAMENTO?

Gli stereotipi analizzati in questo progetto sono di natura differente e richiedono di conseguenza delle strategie di azione differenziate, che incidano, da un lato, sulle politiche e sulle misure di articolazione dei tempi sociali, e, dall'altro, sulle mentalità. Si intende quindi **uscire dal circolo vizioso generato da un presunto ordine naturale** che regola anche l'ordine familiare, culturale e sociale, **per arrivare al circolo virtuoso in cui le politiche per la parità possono essere il vettore di cambiamento** che riconosce uguaglianza fra i sessi in tutti gli ambiti della vita personale e sociale.

Gli stereotipi di genere sono particolarmente forti e radicati, pervadendo in modo sistemico in tutti gli ambiti connessi ai ruoli sociali, personali e professionali attribuiti alle donne e agli uomini. Sono quindi necessari approcci e strategie sistemiche per azioni integrate da parte dello Stato e della società civile per incidere nel campo dell'educazione, istruzione, formazione e orientamento, nel lavoro e nelle politiche per l'occupazione, nelle politiche di conciliazione dei tempi, attraverso:

- la revisione dei programmi e testi scolastici
- la formazione e sensibilizzazione di insegnanti, formatori/trici, orientatori/trici
- la messa a sistema di un orientamento/accompagnamento alle scelte stabile e prolungato nel tempo
- campagne mediatiche di sensibilizzazione
- politiche del lavoro che intensifichino incentivi alle imprese che innovano in senso paritario la selezione, la valutazione e il trattamento del personale
- politiche territoriali sull'offerta di servizi alla persona e alla famiglia, sui tempi delle città, sulla mobilità, sulle opportunità di formazione