



REGIONE TOSCANA  
Consiglio Regionale



Commissione Regionale  
Pari Opportunità  
della Toscana

# Lavori di genere nel terzo settore: stereotipi o opportunità?

a cura di  
**Lucia Barbieri**



Provincia di Prato



Commissione Provinciale Pari Opportunità



# **Commissione Regionale per le Pari Opportunità della Toscana**

Rossella Pettinati  
Presidente

Angela Notaro  
Vice-Presidente

Clotilde Giurleo  
Vice-Presidente

Luciana Bartolini  
Laura Bottai  
Michela Maria Ciangherotti detto Stelli  
Alessandra Dori  
Roberta Gavagna  
Chiara Legnaiuoli  
Roberta Naldini  
Cristina Pacini  
Anna Maria Romano  
Barbara Scalabrino  
Anna Scattigno  
Alessandra Valenti  
Franca Vennarini

Via Cavour, 18 4– 50129 Firenze  
Tel. 055- 238-7634/7742/7890  
e-mail: [commissione.p.o@consiglio.regione.toscana.it](mailto:commissione.p.o@consiglio.regione.toscana.it)  
[http:// www.consiglio.regione.toscana.it/cpo/default.aspx](http://www.consiglio.regione.toscana.it/cpo/default.aspx)



# Sommario

Presentazione	7
Introduzione	9
La tematica	11
Stereotipi di genere	13
Pari trattamento: normativa europea, nazionale e regionale di riferimento	19
Segregazione orizzontale e verticale	27
Il progetto	39
Liceo Delle Scienze Umane “Gianni Rodari”	43
Liceo Linguistico “Niccolò Copernico”	55
Istituto Tecnico “Paolo Dagomari”	77
Conclusioni	81



## Presentazione

È vero, certe cose si imparano fino da piccoli. Si impara che sono normali e ci si deve abituare. Si impara che da ragazze, e poi anche da adulte, si sarà giudicate per il proprio aspetto fisico invece che per le proprie capacità, che ci si attenderà propensione al lavoro domestico, alle professioni “femminili”, e si impara che se non si riuscirà a lavorare o lo si farà a condizioni peggiori sarà pur sempre meno grave che se dovesse accadere al nostro compagno.

Un fondamentale contributo alla formazione di questo modello è indubbiamente offerto dal dominio culturale di media non attenti alla dignità delle donne, che contribuiscono pericolosamente a creare uno stereotipo di donna lontana dalla realtà, un'immagine del femminile che, spacciata per spregiudicata e libera, offende il principio elementare del rispetto e ne nasconde la crescita professionale, civile e culturale.

Ma anche la scuola dà il proprio contributo. Spesso non fa altro che rimarcare, e legittimare, forme di discriminazione di genere che sono veicolate già durante i primi anni di vita in ambito familiare. La scelta dei percorsi formativi dei maschi e delle femmine è già una chiara spia di una segregazione per sesso che avrà pesanti ricadute nella possibilità di accedere a quote di mercato del lavoro di maggior prestigio e di migliore riconoscimento economico.

E' partendo da queste considerazioni che la Commissione Regionale per le Pari Opportunità si è posta, fino dal suo insediamento, l'obiettivo di sostenere e favorire tutte le iniziative tese a favorire una cultura di rispetto e di reale parità, ed in modo particolare quelle rivolte ai ragazzi.

Le iniziative sul tema sono numerose e molte si realizzano grazie ai finanziamenti previsti dalla L.R. 16/2009 “Cittadinanza di genere”, ma sono numerose – e per fortuna – anche tante che si realizzano grazie alla generosità, all'impegno di singoli operatori, associazioni, commissioni pari opportunità. L'esperienza presentata in questo quaderno, affronta appunto il tema dello stereotipo di genere, indagato in un settore come quello dei servizi e dell'associazionismo che vede una forte presenza femminile, ed è realizzata, con i loro soli mezzi e pertanto particolarmente meritoria, dalla Commissione Pari Opportunità della Provincia di Prato.

La creazione di rapporti di collaborazione stabili tra la Commissione regionale e le Commissioni provinciali ha assunto, in questi quattro anni di attività, particolare rilievo e centralità, consentendo di aumentare le opportunità di scambio e di approfondimento. Anche in una situazione di progressiva

riduzione delle risorse finanziarie l'impegno della Commissione per il sostegno di specifiche proposte progettuali provenienti dal territorio ha permesso di promuovere e divulgare competenze e buone pratiche, dando visibilità a tante esperienze significative di espressione della identità e creatività femminile.

La collaborazione con le Commissioni provinciali di parità è stato importante e proficuo, soprattutto in considerazione del loro ruolo di interfaccia con le amministrazioni di riferimento che hanno un compito di coordinamento territoriale ad ampio spettro e specifiche competenze in materia di formazione e lavoro, politiche tra le più rilevanti sotto il profilo delle pari opportunità, a cui si aggiungono i compiti di coordinamento territoriale dei soggetti della rete per il contrasto alla violenza, di coordinamento dei piani per la sicurezza, di concorso nella programmazione in materia di immigrazione, ed inoltre il coordinamento dei progetti inseriti nei "Patti territoriali di genere" di cui alla Legge regionale 16/2009.

Auspichiamo quindi che il lavoro svolto, spesso con non poche difficoltà organizzative e con pochi mezzi, dalle commissioni delle province toscane non venga disperso a seguito della riduzioni di funzioni di questi enti, ai quali per altro la nuova normativa assegna un compito di "controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale"

Questo quaderno vuole quindi rappresentare non solo l'impegno della commissione della Provincia di Prato, ma intende porsi come esempio di quello che tutte le commissioni sono state capaci di produrre in questi anni.

Rossella Pettinati

*Presidente della Commissione per le Pari Opportunità  
del Consiglio Regionale della Toscana*

# Introduzione

In attuazione dei principi stabiliti dalla Costituzione e dalla legge la Commissione per le Pari Opportunità fra Uomini e Donne opera per rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta e/o indiretta nei confronti delle donne, per valorizzare la differenza di genere e per favorire le condizioni di equilibrio della rappresentanza tra uomo e donna in ogni ambito. La Commissione della Provincia di Prato, per la realizzazione delle sue finalità ed in relazione all'attività degli organismi di rappresentanza regionali ed internazionali che si occupano di parità e pari opportunità, promuove ed attua indagini e ricerche sui percorsi dell'identità femminile e sulla condizione delle donne del territorio provinciale ed opera per favorire l'accesso delle donne nel mercato del lavoro e per incrementare le opportunità di formazione e di progressione professionale delle donne stesse, in ottemperanza delle normative regionali, nazionali ed internazionali.

Con queste premesse è stato semplice scegliere, come interlocutore privilegiato di quasi tutte le nostre attività, il mondo della scuola e promuovere interventi in collaborazione con le stesse istituzioni scolastiche per:

- individuare e contribuire ad eliminare gli stereotipi sessisti presenti nella comunicazione scritta, orale e massmediale

- educare le nuove generazioni al riconoscimento e alla valorizzazione della differenza di genere

- valorizzare la presenza delle donne nei processi e nei luoghi decisionali della società, sia nel campo del **sapere** che nel campo del **saper fare**. Un "saper fare" che non può però essere declinato sulla base di stereotipi e pregiudizi di genere, che ritengono appunto le donne capaci di saper fare, di essere molto più adatte a certe mansioni degli uomini e per questo scegliere alcuni ambiti lavorativi che possono sembrare opportunità ma che di fatto sono ancora il frutto di stereotipi, come per esempio nel cosiddetto terzo settore dove la presenza di donne è molto alta.

Da queste riflessioni è nata la scelta di sostenere e proporre agli Istituti Superiori della Provincia questo progetto .

**Gilda Fronzoni**

*Presidente della Commissione per le Pari Opportunità  
della Provincia di Prato*



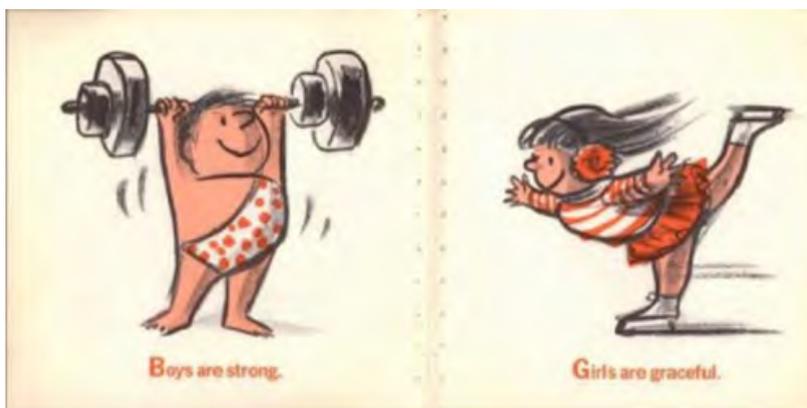
## **La tematica**



# Stereotipi di genere

di Cristina Calvanelli

*“E' più facile spezzare un atomo che un pregiudizio”*  
Albert Einstein



*Figura A1: Whitney Darrow jr, I'm glad I'm a Boy! I'm glad I'm a girl!*

Per stabilire cosa si intende per stereotipi di genere, è necessario partire dalle definizioni di concetti basilari per lo studio delle pari opportunità, come la differenza fra sesso e genere, per esempio. L'Unione europea ha definito in un glossario (Glossario Europeo delle Pari Opportunità) le parole chiave per raggiungere una sostanziale parità e per superare gli ostacoli all'inserimento effettivo delle donne nel mondo lavorativo e sociale.

Tale glossario definisce il termine **“Sesso”** come comprensivo delle differenze biologiche fra uomo e donna, mentre con il concetto di **“Genere”** si intendono esprimere le differenze sociali tra donne e uomini, differenze apprese e non innate. Tali differenze cambiano col tempo e variano all'interno delle singole culture; il maschile e il femminile sono intesi come risultante di un complesso di modelli culturali e sociali che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il comportamento.

In tale contesto terminologico le **“Differenze di genere”** comprendono le differenze sociali e culturali tra gli uomini e le donne, così come i differenti valori associati alle sfere e attività di uomini e donne. Le differenze di genere variano da una società e da una cultura all'altra, e si modificano nel tempo. Per arrivare quindi alla definizione del concetto di **“Stereotipi di genere”**, oggetto di questa breve presentazione, possiamo affermare che gli stereotipi

di genere sono le aspettative stereotipate relative ai modelli d'azione che un certo contesto culturale prevede per uomini e donne.



Figura A2: Whitney Darrow jr, *I'm glad I'm a Boy! I'm glad I'm a girl!*

Semplificando possiamo dire che nessuno si stupirà se una donna decide di sposarsi e fare la casalinga; in molti si stupiranno se un uomo decide di sposarsi e fare il casalingo.

Gli stereotipi di genere sono tra i più frequenti e maggiormente condivisi dalla società; riguardano ciò che noi intendiamo per femminile e maschile e i ruoli che uomini e donne dovrebbero assumere, in qualità del loro essere biologicamente uomini o donne. Sono formule che semplificano la realtà schematizzandola con immagini generalizzate che servono a ridurre la complessità dell'ambiente, ma che annullano, nello stesso tempo, la differenza (e la ricchezza) individuale all'interno dei singoli gruppi. Proprio gli stereotipi possono diventare chiave di lettura per capire come mai le donne sono ancora fortemente sottorappresentate nel lavoro, nella politica e in tutte le sfere della vita pubblica; la realtà che viviamo è anche figlia degli stereotipi con cui la cataloghiamo.

Il concetto di stereotipi di genere si collega strettamente con la definizione di **identità di genere**, e in molti casi può delimitarla o condizionarne una espressione libera e senza pregiudizi.

L'identità di genere si costruisce infatti nel corso dell'infanzia attraverso

l'educazione in famiglia e a scuola, si rafforza o modifica in età adulta attraverso le interazioni sociali, i mutamenti della società, i media, il lavoro, la famiglia e le interrelazioni con i gruppi di pari.

Stereotipi e pregiudizi hanno un ruolo centrale nella determinazione dell'identità di genere, sia che siano positivi sia che siano negativi. Per esempio, al genere femminile vengono in genere attribuiti sentimenti quali sensibilità, tenerezza, ma anche remissività, bellezza, adattabilità e calma, mentre il genere maschile viene definito attraverso i concetti di auto-affermazione, aggressività, autorità, razionalità, forza e indipendenza. Queste visioni stereotipate hanno conseguenze molto più rilevanti di quanto si possa pensare, ed hanno ripercussioni nella segregazione dei ruoli e delle funzioni sociali e nella gerarchizzazione dei ruoli.

Inoltre, siccome lo stereotipo maschile viene giudicato superiore a quello femminile, appare molto più accettabile che una donna incorpori il modello maschile piuttosto che il contrario. Ciò limita le possibilità di sbocco professionale delle donne e, conseguentemente, la complementarità dei due sessi, che sviluppano solo metà del potenziale umano e creano relazioni basate sulla dipendenza.

Come agiscono gli stereotipi di genere? Un esempio significativo può essere fornito analizzando il difficile percorso professionale delle donne avvocate e magistrato in Italia.

Nel 1881 Lidia Poet è la prima donna italiana a laurearsi in giurisprudenza. Potrà esercitare la professione? No, per due motivi:

- 1) Dal punto di vista medico, una volta al mese non avrebbe avuto la *“giusta serenità di giudizio”* nei casi di cui si doveva occupare;
- 2) Dal punto di vista giuridico, la donna all'epoca non godeva di parità di diritti con l'uomo, quindi un cliente non poteva farsi rappresentare da un avvocato donna *“priva di tutte le facoltà giuridiche”*.

In questo caso, uno stereotipo di genere reattivo e privo di razionalità impedì per anni alle donne laureate in giurisprudenza di svolgere appieno la loro professione nei tribunali.

La prima donna avvocato entrerà in un tribunale nel 1930.

Sorte simile per la professione di magistrato; l'art. 51 della Costituzione stabilisce che *“Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere alle cariche elettive in condizione di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini”*. Nonostante ciò, alle donne viene impedito l'accesso ai concorsi per magistratura fino alla legge 66 del 1963. Per spiegare i motivi di tale divieto ricorriamo alle parole di Antonio Romano, membro dell'Assemblea costituente: *“La donna*

*deve rimanere a casa... ho l'impressione che essa non sia indicata per la difficile arte del giudicare. Questa richiede grande equilibrio e alle volte l'equilibrio difetta per ragioni anche fisiologiche".*

In virtù di tale stereotipo, la prima donna magistrato in Italia potrà accedere alla professione solo all'inizio anni '70.

Gli stereotipi di genere si nascondono spesso anche nel **linguaggio**. Nelle parole usate quotidianamente può annidarsi non la differenza, ma il pregiudizio, ovvero una forma di discriminazione.

Per esempio nella lingua italiana ci sono femminili (e maschili) mancanti; i termini "*ministro, sindaco, assessore, chirurgo, ingegnere*" non prevedono la possibilità di declinazione al femminile, mentre le parole "*casalinga o massaia*" non hanno corrispettivo maschile. Ci sono inoltre termini che al maschile hanno un significato dall'accezione positiva, mentre al femminile succede il contrario; fra questi ricordiamo la dicotomia *scapolo/zitella, mondano/mondana, la governante/il governante, celibe* (privo di legami)/*nubile* (da sposare).

Si tratta di un linguaggio falsamente neutro e intrinsecamente discriminatorio, che prevede l'uso del genere maschile come universale e l'occultamento delle differenze; ma è importante ribadire che ciò che non si dice non esiste, in tale ottica la mancanza di termini femminili per definire professioni di potere o di rappresentanza assume un valore e un significato da non sottovalutare.



Figura A3: Whitney Darrow jr, *I'm glad I'm a Boy! I'm glad I'm a girl!*

Gli stereotipi di genere agiscono in un contesto sociale caratterizzato da una forte divisione del lavoro per sesso; una non equa ripartizione di lavoro retribuito e non retribuito in base al sesso ha come conseguenza uno squilibrio sociale ed economico tra donne e uomini nella vita privata e in quella pubblica. Alle donne viene assegnato generalmente il lavoro riproduttivo, cioè la cura della casa e delle persone, che è per definizione non retribuito, senza

controllo, non considerato lavoro, invisibile, basato su relazioni affettive, svolto in isolamento e senza contributi. Gli uomini svolgono in prevalenza lavoro produttivo, quindi retribuito, riconosciuto socialmente, con possibilità di sviluppo di relazioni professionali, promozioni ed avanzamento di carriera, oltre che contributi previdenziali.

L'equazione "donna, quindi mamma e moglie" sembra restare ancora in piedi. Giudicata sulla base di tale stereotipo, la donna rimane ingabbiata in uno stile di vita e in situazioni che ne limitano l'azione e il pensiero; fa molta fatica a comprendere e a far comprendere che le proprie aspirazioni e attitudini non si limitano al ruolo materno e alla cura dei propri familiari. Inoltre, si ritiene che la cura e l'assistenza a bimbi piccoli o anziani siano abilità "naturali" delle donne, non competenze acquisite in ambito formativo; tale stereotipo di genere, seppur positivo, sminuisce la centralità dell'istruzione rispetto a tali settori lavorativi.

Da questo concetto arriviamo al paradosso del percorso formativo di ragazzi e ragazze. Secondo i dati del MIUR in Italia le donne costituiscono il maggior numero dei diplomati, delle matricole e dei laureati, si laureano in corso più frequentemente degli uomini, presentano un minore tasso di rinuncia allo studio, si laureano con risultati migliori.

Il Rapporto 2007 dell'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL) evidenzia un *"Paradosso ormai consolidato dalla nostra tradizione nazionale: le donne sono più brave a scuola, ma sul lavoro fanno molta più fatica dei loro colleghi maschi ad affermarsi, in termini di stabilità, retribuzione e carriera"*. Parte di tale paradosso deriva anche dagli stereotipi di genere tuttora presenti nei percorsi educativi e di formazione.

Gli stereotipi condizionano spesso i ragazzi nel proprio percorso di studi, fatto che può pregiudicare loro il futuro: nel caso delle donne, in particolare, questo significa chiudersi determinate possibilità professionali ancora prima di provare ad accedervi.

Esempi significativi di stereotipi di genere nella formazione sono i seguenti:

1. L'abilità "naturale" delle donne a occuparsi della cura di bambini piccoli. Il risultato di tale stereotipo è che il 90% del personale docente nella scuola dell'infanzia è femminile;
2. Gli uomini sono maggiormente portati alla trasmissione di conoscenze tecniche e scientifiche piuttosto che per il lavoro di cura e per l'educazione. Il risultato è, fra l'altro, che nell'educazione superiore – specialmente universitaria - gli insegnanti sono principalmente uomini;
3. Le ragazze sono più portate verso materie sociali, linguistiche e umanistiche, i ragazzi sono più portati verso materie scientifiche e tecniche.

Come risultato di tale stereotipo, nelle scelte dei percorsi universitari, le ragazze si indirizzano verso materie umanistiche, i ragazzi verso quelle scientifiche (ingegneria, medicina..) con conseguenti lavori più prestigiosi e più remunerativi;

4. Gli uomini sono più dotati nel gestire la leadership e nel ricoprire ruoli decisionali. Il risultato più evidente di tale stereotipo risiede nella difficoltà di inserire donne in posizioni apicali o di responsabilità in ambito lavorativo o di rappresentanza.

Per concludere, contrastare gli stereotipi di genere nella formazione è essenziale per evitare che la disuguaglianza di genere si trasformi, negli anni, in disuguaglianza sociale nel lavoro e nella vita; per questo motivo è necessario stimolare le capacità critiche di ragazzi e ragazze e aiutarli nella scelta del percorso scolastico senza pregiudicare alle ragazze studi ritenuti ancora troppo spesso maschili o, al contrario, impedire ai ragazzi di seguire le loro attitudini a causa di stereotipi legati a lavori considerati “naturalmente” femminili.

Breve bibliografia di riferimento: Arcuri L., Cadinu M.R., *Gli stereotipi*, Il Mulino, Bologna, 1998;

- Businato c., Santangelo S., Ursini F., *Parole rosa, parole azzurre. Bambine, bambini e pubblicità televisiva*, Cleup, Padova, 2006;
- Lepschy G., *Nuovi saggi di linguistica italiana*, Il Mulino, Bologna, 1989;
- Mazzara M.B., *Stereotipi e pregiudizi*, Il Mulino, Bologna, 1997;
- Moschini L. (a cura di), *Il Genere fra le righe: gli stereotipi nei testi e nei media*, Quaderno realizzato da Roma Tre, università degli studi, dipartimento di filosofia, 2005;
- Robustelli C. *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Progetto Genere e Linguaggio, Parole e immagini della comunicazione, in collaborazione con l'Accademia della Crusca, Comune di Firenze, 2012;
- Villano P., *Pregiudizi e stereotipi*, Carocci, Roma, 2003.

Immagini tratte da: Whitney Darrow jr, *I'm glad I'm a Boy! I'm glad I'm a girl!*, Windmill books, Simon and Schuster, 1970

# Pari trattamento: normativa europea, nazionale e regionale di riferimento

di Lucia Barbieri

A livello comunitario il principio di parità di genere nei vari settori della vita sociale ed economica è stato oggetto di un sensibile sviluppo. I temi che sono stati affrontati e che hanno visto una notevole evoluzione, sia in campo comunitario che in quello degli Stati Membri nei diversi tempi e modi in cui hanno recepito le indicazioni europee, ruotano tutti attorno a tre concetti chiave:



Nel fare un breve excursus di questo processo evolutivo, vediamo bene come la tematica della parità di genere nei settori lavorativi sia considerata rilevante sin dalla costituzione della Comunità Europea con il *Trattato di Roma* nel 1957 dove con l' art 119<sup>1</sup> viene introdotto il concetto di “**pari retribuzione per**

1 Ora articolo 141 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea

## pari lavoro”:

*Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro. Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.*

*La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso implica:*

- a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura,*
- b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.*



Figura B1 [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-190\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_en.htm)

Nel 1976 ci sarà la prima sentenza che ribadisce questo principio anche su un piano giuridico nel caso Defrenne-Sabena con la vittoria della hostess contro la compagnia aerea belga .

Con la Direttiva 75/117/CEE, si amplia il concetto di “uguale retribuzione per uguale lavoro” con il riconoscimento di “**pari retribuzione per un lavoro di uguale valore**”, il cui impatto, da un punto di vista di discriminazioni lavorative – non solo riguardo al genere – è considerevole. A questa direttiva è strettamente collegata la 76/207/CEE dove viene sancito il principio di parità di trattamento fra uomini e donne nell’accesso al lavoro, alla formazione e alle condizioni di lavoro. Vengono qui introdotti anche i concetti di **discriminazioni** (con riferimento in questo caso allo stato matrimoniale e/o di famiglia delle donne).

In Italia queste due Direttive vengono recepite con la legge 903 del 1977, sulla

*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.* La legge ribalta il concetto di tutela differenziata (con un atteggiamento protettivo) promuovendo invece una parità di trattamento. I concetti introdotti sono identificabili nei seguenti gruppi:

- 1) *norme finalizzate a garantire la parità di trattamento nell'accesso al lavoro (art. 1);*
- 2) *norme volte ad assicurare la parità di trattamento nello svolgimento del rapporto di lavoro (art. 2: relativo alla parità retributiva - art.3: relativo all'attribuzione delle qualifiche - art. 4: relativo alla cessazione del rapporto di lavoro ed all'età di pensionamento);*
- 3) *norme tendenti a ridurre le difficoltà di impiego ed il costo del lavoro femminile (articoli 5 e art. 8);*
- 4) *norme tendenti ad adeguare la disciplina giuridica del lavoro femminile alla nuova struttura della famiglia, di cui alla legge 19.05.1975, n. 151 (art.li 6 - 7 - 9 - 11 - 12 - 14);*
- 5) *apparato sanzionatorio (art. 13 e art. 15)<sup>2</sup>*

La raccomandazione del Consiglio della Comunità europea del 1984 (84/635/CEE) sulla promozione di **azioni positive** a favore delle donne viene fatta propria in Italia con la legge 125 del 1991, che introduce a livello nazionale i concetti di discriminazione diretta e indiretta, facendo un'importante precisazione a riguardo, identificando come discriminatorio non solo un atto ma anche un comportamento. Viene prevista l'inversione dell'onere della prova, con il compito da parte del datore di lavoro che deve provare l'insussistenza della discriminazione nella disparità di trattamento. Con questa legge si passa dal riconoscimento della parità formale all'impegno per una realizzazione dell'uguaglianza sostanziale, come sanciti dall'articolo 3 e 37 della nostra Costituzione, eliminando attivamente gli ostacoli attraverso le azioni positive con i precisi scopi di rimuovere le disparità nei diversi settori dell'istruzione, formazione e occupazione:

- a) *eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) *favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*

2 [http://www.interno.gov.it/mininterno/export/sites/default/it/sezioni/sala\\_stampa/notizie/pari\\_opportunita/app\\_notizia\\_19041.html](http://www.interno.gov.it/mininterno/export/sites/default/it/sezioni/sala_stampa/notizie/pari_opportunita/app_notizia_19041.html)

- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.



Figura B2 [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_it.htm)

Fra i passi più significativi sostenuti nel settore a livello comunitario nel percorso dell'uguaglianza di genere c'è senza dubbio la modifica alla direttiva 76/207/CEE con la direttiva n.73 del 2002, finalizzata ad ottenere il principio di parità di trattamento fra uomini e donne in ambito lavorativo. La direttiva prevede l'introduzione negli ordinamenti giuridici delle misure necessarie per la tutela dei diritti, ribadendo i concetti di discriminazione diretta e indiretta. Inoltre viene ribadito anche il concetto di azione positiva, finalizzata a rimuovere gli ostacoli per un'uguaglianza di fatto.

La successiva direttiva 54 del 2006 incorpora le direttive precedenti, assicurando l'attuazione delle pari opportunità uomo-donna in materia di occupazione e impiego.

In Italia nel 2006 viene emanato il *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna* (con il D.Lgs 198/2006) che riordina le disposizioni vigenti in materia. Con

il Codice vengono istituiti vari organismi volti alla promozione delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni fra uomo e donna (come le Commissioni per le Pari Opportunità fra uomo e donna nonché il Comitato per l'imprenditoria femminile).

Vengono riprese le definizioni delle diverse forme di discriminazione:

**Art.25. Discriminazione diretta e indiretta.**

*(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)*

*1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.*

*2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.*

**Art. 26. Molestie e molestie sessuali.**

*(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)*

*1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.*

A livello toscano con la *Legge Regionale 16 del 2009, "Cittadinanza di Genere"* viene riaffermato come l'approccio alla questione di genere debba essere trasversale ai vari settori, con un'azione decisa di contrasto agli stereotipi di genere e una promozione di una maggior partecipazione delle donne alla vita sociale e politica, sostenendo l'occupazione femminile attraverso azioni volte ad una migliore conciliazione dei tempi.



Figura B3 Carta dei diritti fondamentali dell'UE

A livello comunitario con con il *Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea* (Lisbona, 2009) viene ancor più rafforzata la lotta alle ineguaglianze (art.8), alla disparità di trattamento sul lavoro (art.153), nonché incentivate le azioni positive per facilitare l'esercizio di attività professionali da parte del sesso sottorappresentato (art.157). Con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona diviene giuridicamente vincolante anche la *Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione* (Nizza, 2000) dove viene rafforzato il divieto a qualsiasi forma di discriminazione (art 21) e viene riaffermata l'uguaglianza fra uomo e donna in tutte le sfere della vita personale e sociale (art 23). La Carta viene modificata in questo senso e proclamata poi una seconda volta nel 2007.

Con la *Carta per le Donne* vengono ribadite le priorità che vanno a costituire il programma di lavoro nella *Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015*, basata sugli obiettivi fissati dalla *Strategia Europa 2020*: fra gli obiettivi più significativi quello di raggiungere un'occupazione femminile del 75%, migliorando la qualità dei posti di lavoro e dei tempi di conciliazione.

Altro punto di rilievo il nodo cruciale della pari retribuzione: nonostante il forte impegno su questo fronte ci troviamo tuttora davanti a dati sconcertanti: il divario nella retribuzione si aggira ancora intorno al 16% e le donne in Europa lavorano ancora 59 giorni gratis<sup>3</sup>. Da qui la data del 28 febbraio come "giorno della parità retributiva", considerando che questo è il giorno in cui la donna comincia veramente ad essere pagata per il lavoro svolto. La Commissione ha proprio in questi giorni (7 marzo 2014) adottato una Raccomandazione nella quale si chiede agli Stati Membri di garantire più trasparenza nel controllo della retribuzione, per meglio combattere i divari uomo-donna<sup>4</sup>.

3 [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-190\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_en.htm)

4 [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-222\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-222_en.htm)

In questo senso l'Italia ha già adottato alcune misure di contrasto alle disparità, come l'obbligo per le società con più di 100 dipendenti di compilare dei rendiconti biennali sulla condizione lavorativa di uomini e donne (fra cui è considerata anche la disparità salariale). Forse anche per questo possiamo vantare un divario fra i più bassi:

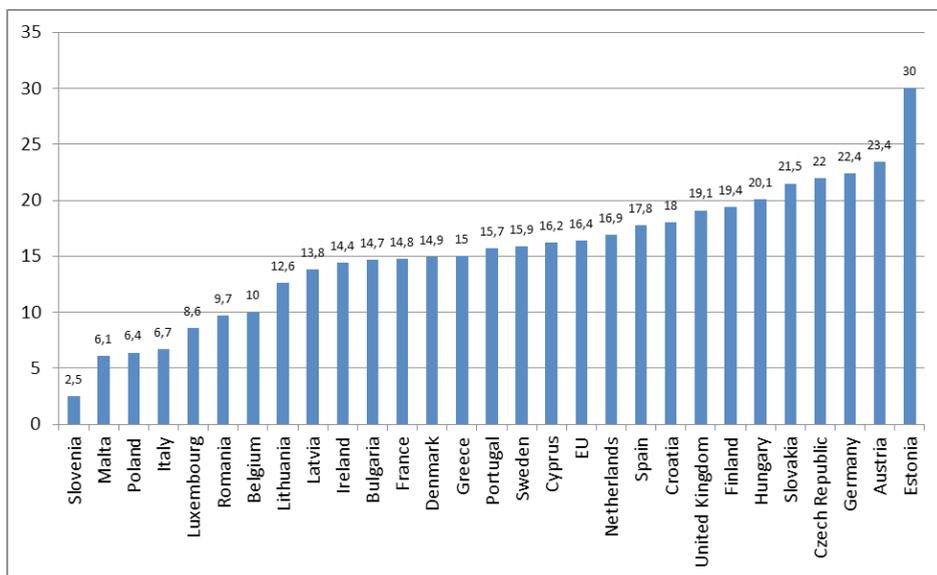
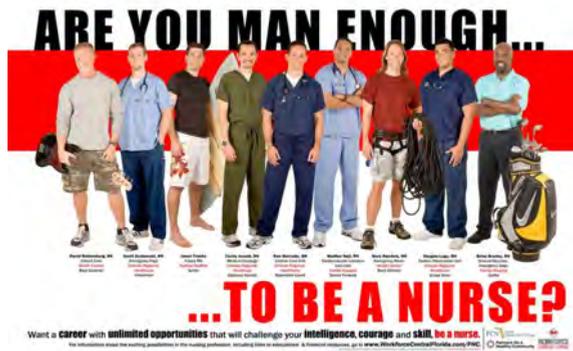


Figura B4 Fonte: Eurostat 2012

La *Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015* punta molto anche nella diversificazione delle occupazioni svolte dalle donne, incoraggiando le ragazze e donne a scelte professionali non tradizionali. Dall'orientamento e dalla formazione vengono senza dubbio le armi migliori per combattere forme di segregazione lavorativa – come quella orizzontale, che vedremo più avanti – che ancora oggi limitano l'espressività lavorativa e le scelte delle ragazze e delle donne. Al contempo l'incoraggiamento ad esplorare settori non propriamente tipici per il proprio sesso dovrebbe estendersi anche agli uomini, ad addentrarsi in professioni solitamente rese più inaccessibili dagli stereotipi di genere.



*Figura B5 Campagna Workforce Central Florida*

Bibliografia e link di riferimento:

- EU Gender Equality Law, Update 2013, Susanne Burri and Sacha Prechal, European Commission
- <http://eur-lex.europa.eu/it/index.htm>
- <http://www.pariopportunita.gov.it>
- <https://www.senato.it/1024>
- [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/index_en.htm)
- [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-190\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_en.htm)
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- <http://www.regione.toscana.it/-/legge-regionale-n-16-2009-cittadinanza-di-genero->
- <http://wbi.worldbank.org/data/exploreeconomies/italy/2013#providing-incentives-to-work>
- [http://www.theguardian.com/global-development/ng-interactive/2014/feb/04/womens-rights-country-by-country-interactive?CMP=twg\\_gu](http://www.theguardian.com/global-development/ng-interactive/2014/feb/04/womens-rights-country-by-country-interactive?CMP=twg_gu)
- <http://www.eapn.eu/en/news-and-publications/publications/eapn-books/eapn-s-explainer-on-quality-of-work-and-employment-is-out>

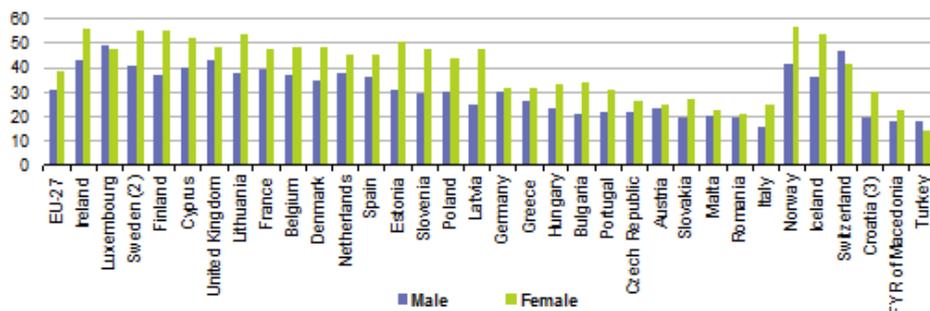
# Segregazione orizzontale e verticale

di Giulia Mascagni

Occuparsi di segregazione orizzontale vuol dire affrontare una delle dimensioni della complessa e articolata questione della disuguaglianza di genere. E per fare ciò è opportuno richiamare preliminarmente almeno in sintesi due importanti trasformazioni che indissolubilmente si intrecciano con le dinamiche di genere e di disuguaglianza:

1. la crescita diffusa della scolarizzazione
2. un aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro

Riguardo al primo punto possiamo brevemente ricordare come dal secondo dopoguerra fino agli ultimi decenni si sia registrato un progressivo aumento dei livelli d'istruzione della popolazione italiana, in linea con il trend europeo come ben illustrato dalla Figura C1.



(1) Ranked on the average shares for males and females combined; refer to the internet metadata file ([http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/en/educ\\_esms.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/educ_esms.htm)).

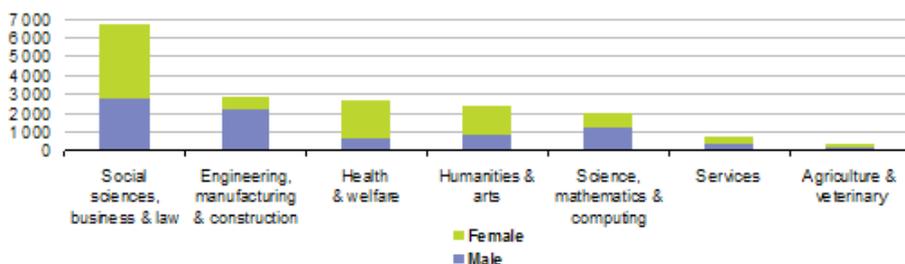
(2) Provisional.

(3) Unreliable or uncertain data.

*Figura C1: Percentuale di popolazione di età compresa tra i 30 e i 34 con titolo di studio superiore (tertiary education, per l'Italia corrispondente a laurea o più), distribuzione m-f, anno di riferimento 2011, EU-27 Fonte: Eurostat (Online data code: t2020\_41)*

Un processo segnato da una forte componente generazionale e di genere: rispetto al primo elemento, si evidenzia come i nati negli anni Sessanta, Settanta e nei primi anni Ottanta abbiano investito in maniera considerevole nel percorso formativo; in relazione al secondo, una più ampia opportunità di accesso a livelli di istruzione medio-alti ha permesso il sorpasso delle donne sugli uomini nel conseguimento dei più alti titoli di studio: diploma e laurea (dati Istat).

Nel quadro di questo generale processo di scolarizzazione emerge chiaramente come proprio il numero delle donne che proseguono gli studi oltre l'obbligo scolastico si sia caratterizzato per una costante crescita, tanto da rappresentare ormai la maggioranza della popolazione universitaria;<sup>5</sup> e le rilevazioni statistiche sulla formazione attualmente disponibili, ma solo se osservate in forma aggregata (si veda Figura C2), mostrano chiaramente una situazione di sostanziale equilibrio tra i generi.



(1) Refer to the internet metadata file ([http://app.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/en/educ\\_es.ms.htm](http://app.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/educ_es.ms.htm)).  
Source: Eurostat (online data code: educ\_enrl5)

*Figura C2 : Distribuzione degli studenti universitari (m e f) per area disciplinare, anno di riferimento 2010, EU-27 Fonte: Eurostat (online data code: educ\_enrl5)*

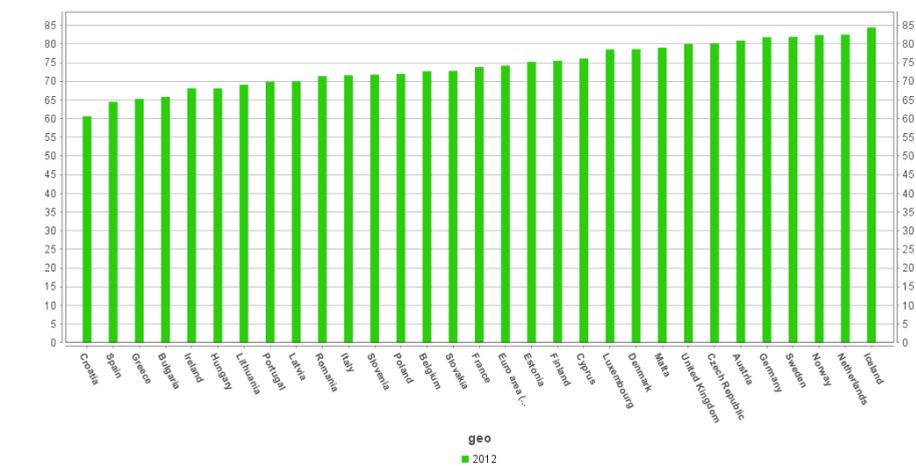
Tale “slancio femminile” (Dei 1987) sul fronte dell’istruzione ha portato le giovani donne ad intraprendere intanto anche quei percorsi di studio tradizionalmente dominati pressoché esclusivamente da docenti e discenti di sesso maschile (e con un rendimento formativo sempre più alto e nel tempo superiore in media ai colleghi maschi); quindi, sul fronte della formazione, ad una altrettanto significativa crescita nei percorsi di promozione e formazioni di competenze lavorative specifiche portati a termine, in media, con successo<sup>6</sup>. Osservando più da vicino le dinamiche di questa “lunga marcia” faticosamente intrapresa da generazioni di donne innanzitutto per garantirsi il diritto all’istruzione, poi per poter accedere anche ai livelli più alti della formazione, emergono però ancora differenze di opportunità connesse a queste scelte.<sup>7</sup> E

5 I dati relativi alle immatricolazioni nelle università italiane per l’anno accademico 2011/2012 pubblicati dal MIUR riportavano un totale di 278.886 iscritti di cui 121.894 maschi e 156.972 femmine. Per approfondimenti si rimanda al sito del MIUR, in particolare alla pagina <http://statistica.miur.it/scripts/IU/vIU4a.asp>

6 Come segnalato dall’Isfol nei dati riguardanti la partecipazione femminile alle attività professionalizzanti.

7 Non va poi dimenticato che secondo alcune linee interpretative (La Mendola 1997) il processo di femminilizzazione del mondo della formazione potrebbe essere letto come un segno di svalutazione dello stesso: quindi indizio più della separazione del mondo della scuola da quei meccanismi sociali di rilievo per la riproduzione sociale e per la

tuttavia l'acquisizione di una formazione elevata è comunque percepita quale traguardo di emancipazione, e come risorsa strategicamente importante per sfuggire allo stereotipato destino della donna moglie, madre e casalinga. L'aumento dei livelli di scolarizzazione infatti non ha solo reso più fluido l'accesso al lavoro, ma ha anche contribuito ad un significativo cambiamento dei percorsi professionali delle donne, sia in termini di durata che di continuità delle prestazioni lavorative. Se qualche decennio fa le donne iniziavano a lavorare in età piuttosto giovane e con la potenziale probabilità di interrompere il loro percorso professionale in conseguenza del matrimonio o della nascita di un figlio, in tempi più recenti il loro ingresso nel mondo del lavoro avviene ad un'età più matura, accompagnato da titoli di studio medio-alti e da aspirazioni più forti e orientate alla continuità e al miglioramento delle prospettive di carriera professionale.<sup>8</sup>



Source of Data Eurostat  
 Last update: 15/01/2014  
 Date of extraction: 10 Jan 2014 10:23:15 MET  
 Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/gm/draw0graph.do?inr=1&login=1&language=en&pcode=bdce420&toolbox=legend>

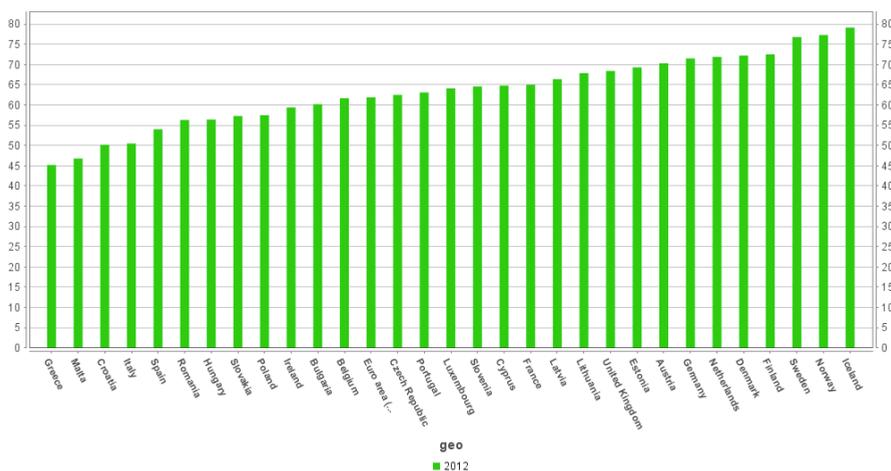
Figure C3: Tasso di impiego (%) della popolazione maschile e per popolazione femminile per l'anno 2012 Fonte Eurostat.

Circa il secondo punto - aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro – la veloce analisi che qui ne proponiamo può muovere proprio

mobilità sociale, piuttosto che segno concreto della riduzione della discriminazione di genere.

<sup>8</sup> Tendenze da tempo analizzate da una certa letteratura sociologica che evidenzia la forte correlazione positiva tra livelli di istruzione e occupazione femminile: maggiore il livello di scolarizzazione, più consistente è la presenza delle donne sul mercato del lavoro (Reyneri 2002).

dalla precedente questione: ovvero dall'osservare come l'innalzamento del livello medio di istruzione e in particolare l'incremento dei giovani laureati, promuovendo nei singoli una vera e propria ristrutturazione di identità e valori, nel corso degli ultimi decenni abbia reso sempre meno desiderabile e "pacifico" (individualmente e socialmente) il reinserimento all'interno di modelli tradizionali di percorsi di carriera e di famiglia, e abbia pertanto indotto a cercare e a creare dimensioni nuove e parallele di lavoro e di vita privata. Questa e altre dinamiche economiche e sociali concorrono ad un profonda trasformazione "di sistema" e di scenari: il modello economico fordista, diffusosi a partire dai primi anni cinquanta e pienamente affermatosi nel successivo periodo di boom economico, strutturato su carriere lavorative stabili, di lungo periodo, fortemente identitarie, e sostenuto socialmente da famiglie di tipo *male breadwinner* che vedevano l'uomo specializzarsi nel ruolo economico produttivo e la donna in quello di cura non retribuito, nell'allevamento e soddisfazione dei bisogni familiari, è infatti ormai pienamente entrato in crisi anche in Italia.

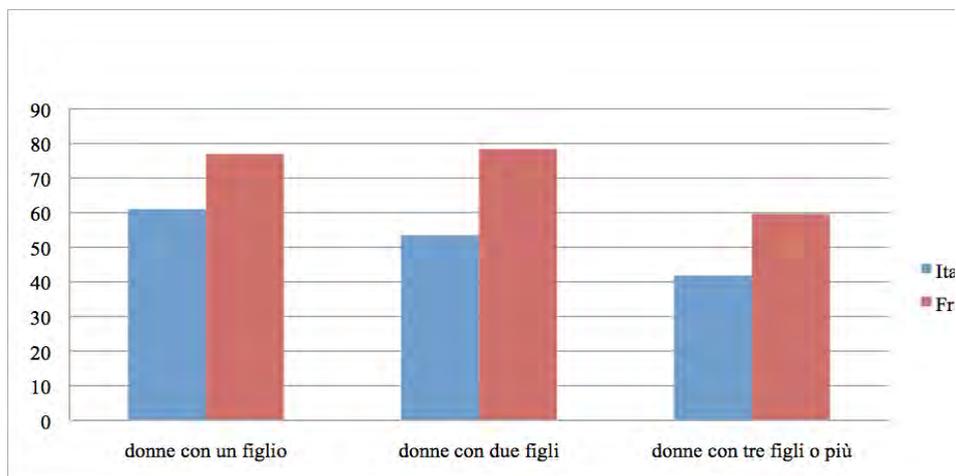


Source of Data Eurostat  
 Last update: 15.01.2014  
 Date of extraction: 10 Jan 2014 10:22:32 MET  
 Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/#?view=graph&col=1&plugin=1&language=en&code=tdec420&toolbox=legend>

Figure C4: Tasso di impiego (%) della popolazione maschile e per popolazione femminile per l'anno 2012 Fonte Eurostat.

Ciò a cui si assiste nel nostro paese non è tanto una scomparsa del modello tradizionale (particolarmente persistente in Italia come negli altri paesi mediterranei, cfr. Figure C3 e C4) quanto piuttosto una riduzione dei suoi tempi. Alla graduale trasformazione e riorganizzazione della struttura

familiare in termini di una maggiore individualizzazione si accompagna infatti una persistenza del modello familiare più “classico” che tende però ad essere confinato a specifiche fasi del ciclo di vita familiare e riadottato in occasione di eventi. Prima fra tutti la nascita dei figli, come illustra la Figura C5 costruita incrociando i dati di fecondità e di partecipazione femminile al mercato del lavoro e mettendo a confronto il nostro paese con la vicina ma profondamente diversa realtà francese.



*Figura C5: Tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 25 e i 49 anni per numero di figli nel nucleo familiare per l'anno 2011 Fonte: <http://www.neodemos.it/>*

Ma anche la presenza di congiunti malati o non completamente autosufficienti tipicamente legati ad un aumento consistente di responsabilità e carico di cura. In altre parole: anche per le più giovani generazioni sta risultando particolarmente faticoso mettere in discussione completamente (e con successo) un profilo di coppia dai ruoli segregati e rigidi. Il “modello tradizionale”, infatti, pur essendo ormai diffusamente riconosciuto quale ostacolo nel fronteggiare e seguire le trasformazioni sociali, culturali ed anche economiche in atto (Barbagli, Saraceno, 1997, a cura di) è ancora “carsicamente” presente e in determinate situazioni è capace di riaffiorare prepotentemente.

Le dinamiche ora tracciate si riflettono poi anche sui tempi e sugli ambiti di vita esterni all'immediato contesto e ménage familiare e concorrono a ridisegnare e segnare le carriere lavorative femminili: non stupisce pertanto che ancora oggi e più di quanto accada per altri segmenti il mercato del lavoro femminile risulti intrinsecamente caratterizzato dalla presenza di fasi di passaggio fra lavoro e non lavoro (Alacevich 2007). Una frammentarietà che vede i percorsi

lavorativi femminili segnati da numerosi momenti di entrata e di uscita dal mercato del lavoro, ben diversi dalle carriere più continuative e definite degli uomini coetanei<sup>9</sup> e che può essere motivo – o può anche facilmente costituire il pretesto e la giustificazione – per percorsi lavorativi e per prospettive di carriera penalizzate e penalizzanti.

Dunque, se da un lato continuare a considerare la forza lavoro femminile debole e marginale sarebbe un errore tanto quanto dare ancora credito allo stereotipo di una figura femminile scarsamente attaccata ai valori e ai ritmi del lavoro, confinata in posizioni gerarchicamente subalterne e con potere contrattuale ineluttabilmente modesto, dall'altro lato è però necessario ricordare come le flessibilità più povere e semiautonome, a breve termine e con qualificazioni più basse, inclini a scivolare nel lavoro sommerso e privo di protezioni sociali e che tanto assomigliano alle forme di lavoro irregolare la cui presenza e il cui peso rappresentano un dato storicamente accertato nel panorama lavorativo italiano, continuano ad interessare coloro che sul mercato del lavoro occupano le posizioni più deboli: e in particolare proprio la componente femminile<sup>10</sup>.

Come evidenziato da alcune elaborazioni statistiche dei dati dell'indagine Istat sulle Forze di Lavoro compiute da Sebastiani (2014), oltre alle più note e riconosciute dinamiche di svantaggio esiste nel nostro paese una “segregazione in ingresso”, che precede la segregazione occupazionale ed esprime le condizioni sfavorite delle donne rispetto agli uomini in termini di occupabilità. In altre parole: mettendo a confronto il periodo 2008-2012 con il quadriennio precedente 2004-2007 (Figura C6) con il perdurare della fase di crisi le donne sono sempre meno occupate, più disoccupate e sensibilmente più inattive.

---

9 Se per gli uomini le sospensioni dell'attività lavorativa o i cambiamenti non pianificati ai fini di una carriera in ascesa possono essere ricondotti essenzialmente a motivi di salute (malattie, incidenti sul lavoro, etc.) e a motivi economici (personali e non: dal fallimento del datore di lavoro, alla rottura di società, ...), per le donne la questione risulta essere molto più articolata e complessa. Rispetto ai percorsi maschili, tipicamente segnati da problematiche strettamente personali e ad eventuali difficoltà di inserimento più propriamente relative a dinamiche occupazionali, le traiettorie al femminile verso la possibilità e la libertà di accedere al lavoro sono disseminate di ostacoli e rese più difficoltose da priorità alternative. Le donne molto spesso vedono la loro entrata e la loro uscita nel mercato del lavoro disegnarsi secondo le linee segnate dalle esigenze degli altri componenti del nucleo familiare, e dal loro bisogno di cure, di sostegno, di aiuto.

10 Emblematicamente: quando nella seconda metà degli anni Settanta si cominciò ad osservare e a studiare il fenomeno dell'aumento dell'occupazione femminile (Reyneri, 2002), ne emerse chiaramente la tendenza a collocarsi in ambiti di decentramento produttivo, di lavoro a domicilio, di lavoro precario e irregolare legato alla piccola impresa.

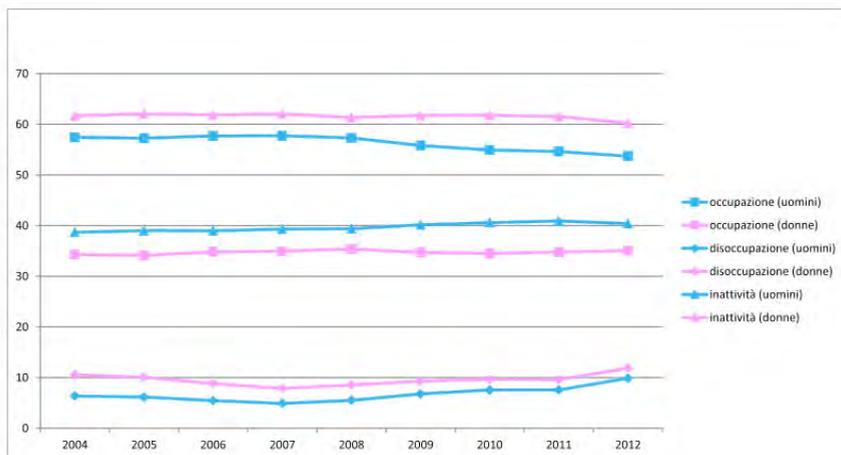


Figura C6: Condizione occupazionale per genere in Italia (tassi percentuali)

Fonte: <http://www.neodemos.it/>

Anche negli ultimi due anni la situazione negativa che continua a caratterizzare il mercato del lavoro italiano va a complicare dunque in modo ulteriore un quadro già tutt'altro che positivo e, come sinteticamente illustrato nella Figura C7, va a sommare svantaggi in particolare nelle situazioni già meno favorite.

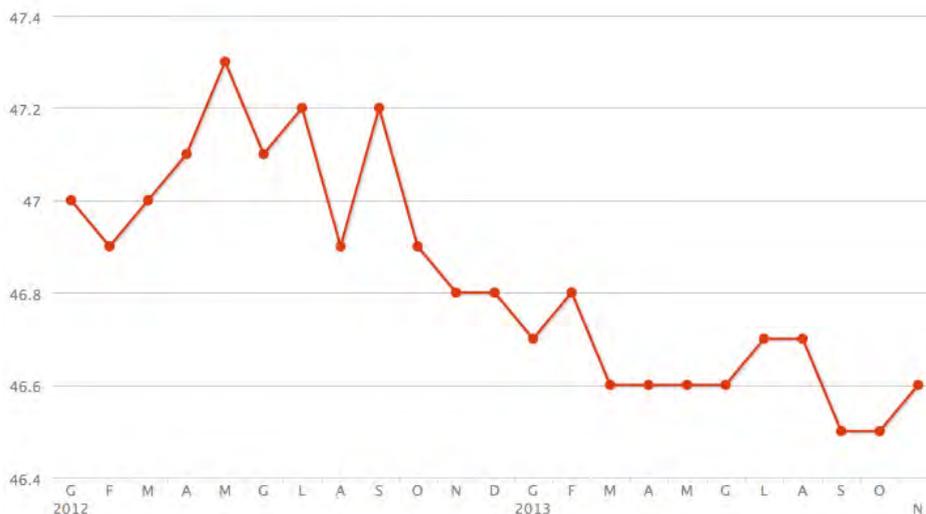


Figura C 7: Tasso di occupazione femminile in Italia per gli anni 2012 e 2013.

Fonte: ISTAT (link: <http://www.ingegnere.it/numeri/tasso-di-occupazione-donne>)

Un settore che per le sue peculiarità ben si presta ad un veloce esercizio di “disvelamento” delle dinamiche della disuguaglianza di genere in ambito lavorativo e che può aiutare a segnalare le diverse forme di segregazione tratteggiandole almeno brevemente è quello delle cooperative sociali dedicate all'erogazione di servizi.

Con riferimento ai dati dell'Indagine sulla Cooperative Sociali Italiane, la prima cosa che è possibile notare è la forte femminilizzazione del mondo dell'imprenditorialità sociale: in Italia, nel 2007, le lavoratrici hanno costituito il 75% di tutta la forza lavoro delle cooperative sociali<sup>11</sup> (ICSI 2007).

A questi dati, testimoni di una fortissima presenza femminile, se ne affiancano altri la cui lettura e interpretazione può iniziare a dirci molto sulla presenza di segregazioni orizzontali e verticali. Anche nelle cooperative sociali la distribuzione per sesso dei lavoratori rispetto al ruolo che essi stessi svolgono nell'organizzazione risulta essere fortemente sbilanciata: le cariche istituzionali e dirigenziali risultano solo in minima parte ricoperte dalle donne, le quali continuano ad essere occupate soprattutto nell'erogazione dei servizi. Tutto ciò nonostante le lavoratrici siano mediamente più colte della componente maschile, presentando il possesso di titoli di studio - di scuola superiore, o di livello universitario, o di specializzazione post-laurea - in proporzione maggiore rispetto ai colleghi uomini (Carpita 2007).

Un primo punto critico su cui riflettere può dunque essere il seguente: anche nel particolare mercato del lavoro legato al mondo delle cooperative sociali sembra possibile delineare dinamiche di segregazione orizzontale. La forte femminilizzazione dell'intero settore può infatti essere letta quale esito di disuguaglianze di genere a loro volta segnale di quegli stereotipi e pregiudizi che indicano le donne quali forza lavoro più idonea ad alcune mansioni come la cura, o altre “più semplici” esecutività. Fenomeno, questo, complesso e già di per sé potente e capace di generare e/o rinforzare anche disparità in termini di carriera, pensione, benefici accessori, ecc.

Il secondo punto critico ci ricorda poi, non a caso, l'esistenza di discriminazioni salariali simili a quelle che si registrano in altre forme di impresa (D'Isanto 2013). Anche nel terzo settore gli uomini guadagnano di più. E guadagnano di più perché ricoprono posizioni più qualificate, con orari di lavoro più regolari e completi (dunque più remunerate), e nel complesso più garantite, dal momento che anche in questo settore la maggior parte dei contratti a tempo indeterminato viene offerta agli uomini. Una puntualizzazione doverosa deve

---

11 L'indagine ICSI del 2007 ha riguardato cooperative sociali attive nei seguenti settori e ambiti: servizi socio-assistenziali, servizi all'istruzione e/o educativi, ambito sanitario, ambito culturale, manutenzione del verde, servizi domiciliari e delle pulizie, servizi della raccolta rifiuti e ambiente, agricoltura, lavanderia, edilizia.

poi essere fatta riguardo ai tempi di lavoro: come frequentemente richiamato e sottolineato (Bimbi 2003; Naldini, Saraceno 2011) le donne più degli uomini si vedono costrette a raccogliere la sfida della conciliazione tra lavoro e famiglia e pertanto ad accettare quelle carriere e/o quelle mansioni meno impegnative in termini di orario giornaliero, ma anche di minore profilo e con progettualità di corto o cortissimo periodo e scarsa ricchezza di risorse identitarie e/o professionalizzanti, talvolta gestibili da casa ma al prezzo di rinunciare a tutele e diritti.

Infine, il terzo punto critico emerso è quello della segregazione verticale: gli organigrammi delle cooperative sociali, nonostante la forte presenza femminile, registrano una forte disomogeneità nelle progressioni di carriera, con una distribuzione dei così detti ruoli apicali tutta a svantaggio delle lavoratrici donne. In altri termini: anche in questo settore occupazionale a parità di iniziale livello di qualificazione e simile inizio di carriera lavorativa le donne incontrano maggiori difficoltà nell'accedere a posizioni di vertice. Prendendo a esempio il caso della Toscana relativamente al tema dell'assetto del management nelle imprese cooperative, i risultati di una recente indagine sulle imprese cooperative toscane commissionata da Legacoop Toscana all'Istituto Regionale di Programmazione Economica della Regione Toscana (IRPET) hanno messo in evidenza come anche in questo settore il *glass ceiling* freni l'avanzamento di carriera delle donne e le escluda dai livelli amministrativi/dirigenziali più alti e prestigiosi: nel 2010 in Toscana su 182 dirigenti di impresa cooperativa le donne sono 22. E l'immagine che emerge dall'analisi del gruppo dei quadri non si discosta di molto da quella dei dirigenti. In linea con gli organigrammi più classici, questo livello di inquadramento accoglie un più alto numero di posizioni e figure, molte delle quali però non ricoprono di fatto un ruolo dirigenziale. Qui su 555 lavoratori, 81 sono donne. E in entrambi i casi, la presenza più importante – ancorché sempre di netta minoranza - di donne registrata nelle cooperative attive nel campo dei servizi, è da ricondurre principalmente alla presenza massiccia della componente femminile nelle imprese cooperative socio-assistenziali. Tutto ciò indica come anche nel settore occupazionale delle cooperative di fatto si riproponga “una logica di genere di tipo tradizionale, in cui la segregazione verticale si affianca alla concentrazione delle donne nel settore amministrativo” (Pescarolo *et alii* 2013: 27).

Avvicinarsi alle complesse dinamiche della segregazione orizzontale e verticale a partire da una prospettiva specifica come può essere quella dei lavori di genere nel terzo settore rappresenta un buon esercizio per comprendere se e come nelle traiettorie di vita individuali soprattutto delle donne, ma anche

degli uomini, le scelte prima formative e poi lavorative e l'ingresso in un determinato settore occupazionale siano state e siano ancora l'esito di percorsi realmente volontari, consapevoli, o piuttosto di un concatenarsi di non scelte e/o di altre opportunità disponibili e realmente alternative. Senza dimenticare come posizioni più vulnerabili e percorsi più precari e svantaggiati dal punto di vista economico, espongono a maggiori rischi materiali e immateriali, comprese ansie e paure.

Ancora oggi nel nostro paese persistenti e nuove disuguaglianze di genere rendono dicotomica la scelta tra il rinunciare al lavoro o a prospettive di carriera a vantaggio degli equilibri e delle esigenze familiari, oppure il tentare, dedicandovisi totalmente, la carriera lavorativa regolare, tagliata però su tempi ed esigenze prettamente maschili (Trifletti 2003). E, così facendo, impongono alle donne e pongono alla società intera costi sia di tipo monetario e ormai noti, sia di tipo intimo, individuale, progettuale e sociale di ben più difficile calcolo e misura ma di portata assolutamente non secondaria.

#### Riferimenti bibliografici

- Alacevich F. (2007, a cura di), *Competitività e inclusione nel mercato del lavoro*, Pisa: Plus.
- Balbo L. (1978), *La doppia presenza e mercato del lavoro femminile*, in «Inchiesta», Num. 32, pp. 3-11.
- Barbagli M., Saraceno C. (1997, a cura di), *Lo stato delle famiglie in Italia*, Bologna: Il Mulino.
- Bianco M. L. (2001, a cura di), *L'Italia delle disuguaglianze*, Roma: Carocci.
- Bimbi F. (2003, a cura di), *Differenze e diseguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Bologna: Il Mulino.
- Buccarelli F., Mascagni G. (2010), *Antiche e nuove solidarietà. Trasformazioni e persistenze nelle famiglie in Toscana*, Milano: Franco Angeli.
- Carpita M. (2007) *L'indagine sulle Cooperative Sociali Italiane 2007 (ICSI 2007): organizzazione della ricerca e caratteristiche del campione*, in «Impresa Sociale» Num 3, Vol.76, pp 33.
- Carpita M. (2009, a cura di), *La qualità del lavoro nelle cooperative sociali*, Milano: Franco Angeli.
- Dei M. (1987), *Lo sviluppo della scolarità femminile*, in «Polis», Num. 1, pp. 143-158.
- D'Isanto F. (2013), *Segregazione di genere e differenziali salariali nel mercato del lavoro italiano. Il caso delle organizzazioni non profit*, Torino: Giappichelli.
- Naldini M., Saraceno C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti*

*tra sessi e generazioni*, Bologna: Il Mulino.

- Pescarolo S., Fratto F., Imprenti, F. (2013), *I dirigenti Legacoop. Profili, motivazioni strategie*, Rapporto IRPET, pubblicato e scaricabile dal sito [www.irpet.it](http://www.irpet.it).

- Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna: Il Mulino.

- Sebastiani M. R. (2014), *Donne sull'orlo della crisi economica: quale genere di mercato del lavoro?*, in «Neodemos. Popolazione, società e politiche», <http://www.neodemos.it>

- Solesin V. (2013), *Allez les filles, au travail!*, in «Neodemos. Popolazione, società e politiche», <http://www.neodemos.it>

- Trifiletti R. (2003), *Dare un genere all'uomo flessibile. Le misurazione del lavoro femminile nel post-fordismo*, in F. Bimbi (2003, a cura di), pp. 101-160.

Siti di riferimento:

- Istituto Regionale di Programmazione Economica della Regione Toscana (IRPET): [www.irpet.it](http://www.irpet.it)

- Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL): <http://www.isfol.it/>

- Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT): <http://www.istat.it/it/>

- Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR): <http://www.istruzione.it/>

- Neodemos. Popolazione, società e politiche: <http://www.neodemos.it>



## Il progetto

Il progetto è nato dall'idea di avvicinare i ragazzi delle ultime classi delle scuole superiori – sia di istituti tecnici che di licei – al mondo del lavoro nel terzo settore con un particolare approccio di analisi della parità di trattamento fra uomini e donne.

In particolare si è voluto stimolare una riflessione fra i giovani sulla segregazione di genere nel terzo settore e più nel dettaglio:

- Valutare le tipologie di segregazione di genere nel terzo settore
- Analizzare le cause socio-culturali degli stereotipi di genere nell'approccio al mondo lavorativo
- Analizzare i dati sulla partecipazione femminile nel terzo settore
- Promuovere lo scambio di buone prassi e l'analisi di una possibile attuazione sul nostro territorio
- Sensibilizzare le istituzioni sulla tematica e promuovere buone prassi per evitare le forme di segregazione, cominciando dall'orientamento

Il progetto è stato realizzato dalla coop sociale Il Giardino di Agata di Vaiano in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità della Provincia di Prato.

La CPO ha condotto le varie fasi del processo dalla ideazione alla presentazione e promozione del progetto stesso con tutti i Presidi degli Istituti Superiori della Provincia ,presso le loro sedi.

A dicembre 2012 il progetto ha avuto inizio con l'individuazione delle classi e il lavoro preparatorio con i docenti di riferimento.

Le scuole e le classi (anno scolastico 2012-2013) che hanno partecipato al progetto sono le seguenti:

- i ragazzi della classe 4<sup>BF</sup> “G. Rodari” seguiti dalla prof.ssa Cristina Bardoni
- i ragazzi della classe 4AL “N. Copernico” seguiti dalla prof.ssa Saura Lascialfari
- i ragazzi della classe 5B (IGEA) “P. Dagomari” seguiti dalla prof.ssa Monica Boni

A gennaio 2013 si è tenuto un primo incontro in Provincia con tutti i partecipanti, dove sono state introdotte le tematiche del progetto:

- **terzo settore:** è una galassia di soggetti privati organizzati che operano per finalità di utilità sociale o di interesse generale, in grado di sostenere variegate funzioni: solidaristica e di tutela (volontariato), aggregativa e di partecipazione (associazionismo), distributiva e di promozione (fondazioni e comitati), di servizio ed occupazionali (cooperative e imprese sociali)<sup>12</sup>;
- **segregazione orizzontale:** fenomeno per cui alcuni settori produttivi e di servizi sono altamente femminilizzati (es. servizi sociali, scuola, industria tessile, commercio, settori amministrativi) sulla base di stereotipi e pregiudizi di genere, che ritengono le donne più idonee ad alcuni mansioni (es. cura, esecutività) degli uomini<sup>13</sup>;
- **segregazione verticale:** fenomeno per cui nell'ambito di organizzazioni di natura pubblica o privata, le donne sono presenti massicciamente nei livelli bassi e medi dell'inquadramento, salvo diradarsi per poi sparire nei livelli più alti e nei ruoli dirigenti. Il fenomeno è strettamente connesso a quello definito "tetto o soffitto di cristallo", per cui una barriera invisibile impedisce alla donne di fare carriera<sup>14</sup>;
- **stereotipi di genere** nell'orientamento professionale e nella formazione

Le tematiche sono state trattate da esperte del mondo universitario e/o cooperativo che hanno poi svolto il ruolo di tutor nelle singole classi fra febbraio e aprile 2013. I gruppi risultanti sono stati i seguenti:

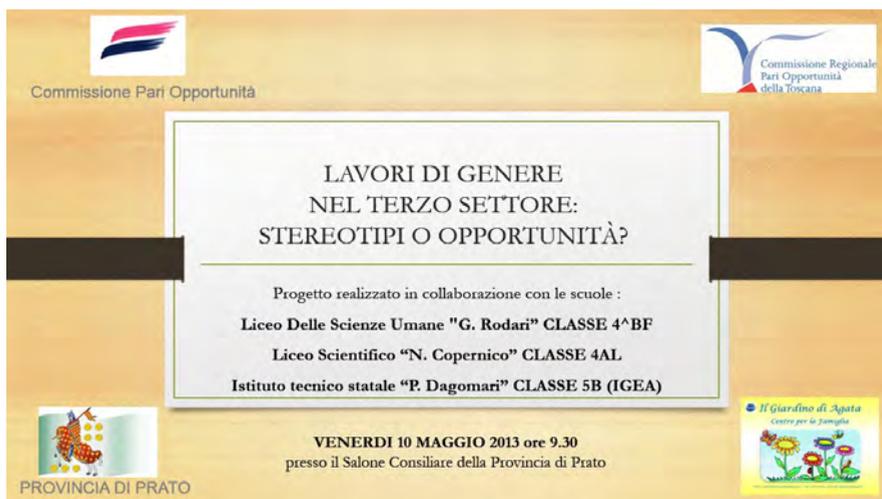
- i ragazzi della classe 4<sup>BF</sup> "G. Rodari" seguiti dalla prof.ssa Cristina Bardoni e dalla dott.ssa Giulia Mascagni : la segregazione orizzontale
- i ragazzi della classe 4AL "N. Copernico" seguiti dalla prof.ssa Saura Lascialfari e dalla dott.ssa Cristina Calvanelli: stereotipi di genere
- i ragazzi della classe 5B (IGEA) "P. Dagomari" seguiti dalla prof.ssa Monica Boni e dalla dott.ssa Roberta Pini : la segregazione verticale

---

12 Fonte: [http://www.fondazioneroma-terzosettore.it/it/terzo\\_settore.html](http://www.fondazioneroma-terzosettore.it/it/terzo_settore.html)

13 <http://www.donne-lavoro.bz.it/glossar.php?root=280&letter=s>

14 Ibidem.



*Figura D1*

Venerdi 10 maggio 2013 presso il Salone Consiliare della Provincia di Prato sono stati presentati i lavori svolti, alla presenza del Presidente del Consiglio della Provincia di Prato Giuseppe Maroso, nonché di Roberta Gavagna componente Commissione Pari Opportunità della Toscana.

Qui di seguito sono riportati alcuni lavori svolti dai ragazzi con riflessioni sul progetto sia da parte dei ragazzi stessi che da parte delle docenti e delle tutor che li hanno seguiti.

•



*Figure D2*



*Figure D3*



*Figure D4*

# Liceo Delle Scienze Umane “Gianni Rodari”



*Figura E1 La classe 4 Sez Bf (anno scolastico 2012-2013)*

## **Esperienze degli studenti, insegnanti e tutor Rendiconto e esperienza di lavoro per l'insegnante di riferimento: Raffaella Capponi**

Il progetto “LAVORI DI GENERE NEL TERZO SETTORE: stereotipi o opportunità?” che la Commissione Pari Opportunità della Provincia di Prato e la cooperativa Il Giardino di Agata ci hanno proposto e promosso è stato da noi accolto in previsione di una duplice opportunità: una formativa e l'altra informativa, perseguendo il raggiungimento di obiettivi specifici con natura complementare.

L'aspetto formativo è stato diretto a stimolare percorsi di autoconsapevolezza riguardanti fattori e competenze che condizionano la positività della scelta universitaria/lavorativa promuovendo lo sviluppo di capacità progettuali personali, a valorizzare le risorse del gruppo classe.

Tra i compiti che la scuola deve assumersi per completare il suo compito formativo, figura l'orientamento in uscita. Si tratta di un momento particolarmente delicato per famiglie e studenti, reso oggi ancor più problematico a seguito del momento di precarietà dei futuri percorsi

lavorativi. A ciò si aggiunge, nei giovani, una non sempre chiara coscienza delle proprie capacità, aspirazioni, attitudini, perciò rimane limitato e confuso l'esame delle future opportunità lavorative da qui la necessità di guidare lo studente alla scoperta della propria individualità: solo una coscienza della propria personalità e delle sue risorse potrà guidare il giovane ad orientarsi in modo più sicuro verso il proprio futuro.

Il nostro progetto di ricerca si è avvalso dell'ausilio della prof.ssa Annalisa Tonarelli e della Dott.ssa Giulia Mascagni che hanno avvicinato gli studenti alla realtà universitaria e nello specifico alla progettazione delle attività proposte tese a:

- Stimolare i processi motivazionali di ogni singolo studente;
- Favorire processi decisionali autonomi e capacità progettuali degli alunni in relazione al proseguo dei percorsi formativi (scolastici, universitari e professionali);
- Accrescere e far maturare la consapevolezza riguardo sia alle proprie abilità, capacità e competenze, sia ai quadri di riferimento che guidano le loro scelte;
- Promuovere riflessione e consapevolezza riguardo all'attuale panorama universitario e lavorativo locale, nazionale e internazionale.

L'ambito informativo ci ha consentito una valutazione critica riguardante la validità di tali percorsi in riferimento alla dimensione personale e alle possibilità occupazionali caldeggiando azioni per favorire la presenza e la partecipazione delle donne ai processi decisionali nell'ambito sociale, politico, istituzionale, professionale e culturale e il superamento degli ostacoli e delle discriminazioni superando evidenti stereotipi inizialmente condivisi dai ragazzi.

L'interscambio comunicativo tra studenti e conduttori è avvenuto sempre in modo proficuo, con l'instaurazione, fin da subito, di un clima positivo e stimolante: questo ha garantito una capacità di ascolto reciproco.

### **Rendiconto e esperienza di lavoro per la tutor di riferimento:**

#### **Giulia Mascagni**

Richiamare l'attenzione sulla questione del genere, declinata sullo specifico tema del Lavoro al femminile o lavori di genere a confronto con stereotipi e opportunità durante le ore di lezione in classe (dunque nei tempi e negli spazi del tradizionale percorso formativo), si colloca nell'ambito delle azioni che la Commissione Pari opportunità della Provincia di Prato e la cooperativa Il Giardino di Agata hanno promosso e sostenuto con l'obiettivo di rendere più consapevoli e sensibili le ragazze e i ragazzi ancora in età scolare riguardo alla questione della disuguaglianza di genere nelle sue forme, dinamiche e

incidenze attuali; e forse in modo ambizioso ma giocando una scommessa irrinunciabile, di indirizzarli verso reali condizioni di pari opportunità nella formazione e nel lavoro.

Con la classe 4 BF del liceo Rodari, seguita dalle professoresse Cristina Bardoni e Raffaella Cappelli, la dimensione approfondita è stata quella della segregazione orizzontale, in un percorso che ha avuto come titolo (e prima ancora che ha seguito il filo rosso dei) Lavori di genere nel terzo settore: stereotipi o opportunità? Segregazione orizzontale: le preferenze della domanda e le ragioni dell'offerta di lavoro.

A partire da una progettazione del percorso pensata insieme alla Dottoressa Annalisa Tonarelli, si è scelto di impostare un lavoro di piccola ricerca sul campo, mirato ad individuare le diverse logiche di preferenza della domanda e dell'offerta di lavoro che operano all'interno dello specifico ambito dei servizi sociali nel tentativo di far emergere, a livello micro, le ragioni che determinano la segregazione di tipo orizzontale. Alla classe sono state fornite sia le parole chiave per un primo approccio al complesso tema della disuguaglianza di genere, sia le informazioni di base per rendere possibile la realizzazione di una breve indagine sul campo.

Dopo avere passato in rassegna le conoscenze già acquisite dalla classe su temi quali genere, glass ceiling (tetto di cristallo), segregazione occupazionale orizzontale e verticale, conciliazione di vita professionale e vita familiare, in incontri in aula caratterizzati da viva partecipazione e interazione attiva tra studenti, docenti e ricercatore esterno, sono stati riservati alcuni momenti di approfondimento alla giustificazione dell'approccio prescelto e alla definizione, messa a punto e "familiarizzazione" con lo strumento di rilevazione ritenuto più idoneo per portare a termine la fase operativa di rilevazione sul campo che il percorso contemplava.

L'approccio prescelto è stato quello qualitativo poiché nell'affrontare un tema complesso come quello della disuguaglianza di genere, offriva l'opportunità di indagare in modo approfondito il fenomeno della segregazione orizzontale da una prospettiva micro, facendone emergere i "come" e i "perché".

Lo strumento utilizzato è stato quello dell'intervista strutturata (traccia con domande aperte) che pur fornendo dati meno generalizzabili e di più complessa e difficile acquisizione è stato comunque ritenuto da un lato il più idoneo per individuare e/o fare più chiaramente emergere le diverse logiche di preferenza della domanda e dell'offerta di lavoro di chi opera all'interno dello specifico ambito dei servizi sociali, dall'altro lato quello che meglio avrebbe permesso agli studenti di compiere un'esperienza di ricerca sociologica "sul campo" calandosi nel ruolo di intervistatori, e più facilmente gli avrebbe

consentito di gestire e analizzare i dati raccolti.

Conclusa questa prima fase di studio e confronto su tema e strumenti, eseguendo autonomamente la somministrazione delle domande e la raccolta delle risposte, e confrontando il loro materiale con quello reperito mediante invio (e auto-somministrazione) della stessa traccia a operatrici e dirigenti di cooperative sociali operanti nella provincia pratese, le ragazze e i ragazzi della 4 BF hanno quindi portato a termine l'analisi del materiale qualitativo, di nuovo discutendone in classe e sistematizzandolo ai fini della (sintetica) presentazione finale nell'ambito dell'incontro conclusivo, così come previsto e richiesto.

L'attività di studio e di lavoro di gruppo della classe 4 BF del liceo Rodari, portata avanti coordinandosi con le altre azioni di orientamento, didattica e formazione sul tema degli altri istituti superiori coinvolti grazie al puntuale lavoro di organizzazione e armonizzazione svolto dagli organizzatori/promotori del progetto, è stata pensata e condotta ricercando una prospettiva che fosse in grado di valorizzare e favorire realmente un empowerment degli adolescenti relativamente alla dimensione delle pari opportunità. Tra i nostri principali obiettivi c'è stato infatti quello di promuovere una riflessione su tutti gli elementi e le dimensioni capaci di influire in particolari fasi e momenti di svolta dei percorsi di vita, "coltivando il dubbio" riguardo alla "naturalità" di talune scelte e di taluni percorsi di formazione e di lavoro, così da svelarne le più facili o più difficili percorribilità e renderli più chiaramente intelleggibili alla luce dell'identità di genere percepita dal singolo individuo e/o riconosciuta da ciascun contesto socioculturale di appartenenza o azione.

Riflessione che potesse offrire ai ragazzi e alle ragazze coinvolte una risorsa in più sia per riconoscere le varie forme di discriminazione e di disuguaglianza tra uomini e donne in riferimento alle opportunità sul mercato del lavoro, al trattamento sul lavoro ed alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale, sia soprattutto per mantenersi liberi - nel loro personale percorso oggi di studio e di formazione, domani di lavoro - dai vincoli della stereotipizzazione di genere.

### **Rendiconto e esperienza di lavoro per le studentesse:**

**Linda Magnolfi, Alissa Ossani, Virginia Seri**

La scorsa primavera (2013), la classe IV BF del Liceo Rodari ha partecipato ad un progetto organizzato dalla cooperativa Il Giardino di Agata insieme alla Provincia di Prato insieme ad altre due classi quarte del Liceo Copernico e dell'Istituto tecnico Dagomari. Il tema che c'è stato proposto di trattare in modo approfondito con il supporto di alcuni esperti della Facoltà di Scienze

Politiche dell'Università di Firenze, è stato quello della segregazione orizzontale di genere. Per segregazione orizzontale si intende quel fenomeno di natura sociale e culturale che porta alla prevalenza di uno o dell'altro genere in determinati settori occupazionali. Tale dinamica di disuguaglianza fa sì che proprio sulla base di stereotipi e pregiudizi, la donna sia ritenuta più idonea ad alcune mansioni specifiche. Infatti a tutt'oggi interi settori occupazionali sono interessati da questo fenomeno, ad esempio l'insegnamento, i lavori di segreteria e l'industria tessile. Per quanto concerne la realtà nella nostra regione, secondo il rapporto Irpef del 2011, le disuguaglianze di genere risultano ancora presenti con elementi di criticità: dai nodi relativi alla conciliazione lavoro-famiglia alla difficoltà di accedere a mansioni di responsabilità. Negli incontri propedeutici c'è stato proposto di individuare le logiche di preferenza di genere in ambito dei servizi sociali attraverso interviste ai datori di lavoro e agli occupati del settore. Infine abbiamo discusso in classe sull'esperienza di ricerca, sull'analisi dei dati raccolti e loro sistematizzazione al fine della presentazione sintetica nell'ambito dell'incontro finale in sede provinciale.

Il metodo prescelto è stato quello qualitativo a discapito di quello quantitativo poiché ci dava l'opportunità di indagare in modo più ampio e approfondito il fenomeno ponendo domande utili a far emergere i "come" e i "perché". Lo strumento utilizzato, come abbiamo già detto, è stato quello dell'intervista strutturata (questionario con domande aperte). Per quanto riguarda le interviste ai responsabili del reclutamento è emerso che il lavoro nel sociale è svolto prevalentemente da donne non solo perché secondo alcuni sono più adatte, ma anche perché è difficile trovare disponibilità di personale di genere maschile. Alcuni datori di lavoro hanno sottolineato che preferirebbero lavoratori misti perché se è vero che l'aspetto pratico e creativo è appannaggio del sesso femminile per contro non sempre si coniuga all'acquisizione di competenze dirigenziali. Nelle interviste rivolte invece alle operatrici del settore è emerso che una parte delle donne intervistate che lavorano nelle cooperative, amano il proprio lavoro e corrisponde ai loro desideri. Tuttavia sono emerse anche posizioni contrastanti poiché alcune sostengono che l'essere donna le facilita nel loro ambito lavorativo, altre invece pensano che ciò che realmente conta sono preparazione e professionalità. Anche nell'affrontare il tema della discriminazione emergono percorsi segnati da esperienze diverse e contraddittorie.

Questa esperienza è stata costruttiva innanzitutto perché abbiamo lavorato e interagito con professori universitari che ci hanno proposto un altro approccio alla conoscenza, inoltre, ci siamo confrontati con il mondo del lavoro e abbiamo constatato che è "zeppo" di idee e visioni differenti della stessa realtà. Abbiamo anche preso consapevolezza su quanto ancora c'è "da fare" e quanto è stato

fatto sulla posizione lavorativa delle donne e soprattutto sul loro ruolo standard. Qualcosa sta cambiando soprattutto per le nuove generazioni maggiormente protese a svolgere attività e ricoprire ruoli da sempre attribuiti al genere maschile.

## I lavori presentati

4<sup>BF</sup>  
Liceo delle Scienze  
Umane "G. Rodari"  
Prato

### Lavori di genere nel terzo settore: stereotipi o opportunità?

**Segregazione orizzontale: le preferenze della domanda e le ragioni dell'offerta di lavoro**

## Gli interrogativi che hanno guidato il lavoro:



- 1. In quali casi si può parlare di segregazione orizzontale?
- 2. Quali i legami tra la segregazione orizzontale in ambito lavorativo e le altre dimensioni della disuguaglianza di genere? La situazione in Toscana.
- 3. Con quali strumenti è possibile indagare il fenomeno?

## 1. In quali casi si può parlare di segregazione orizzontale?



- Il termine sta ad indicare un fenomeno di natura sociale e culturale che porta alla prevalenza di uno o dell'altro genere (ovvero alla “concentrazione” di donne o di uomini) in determinati settori occupazionali.
- Tale dinamica di disuguaglianza fa sì che, proprio sulla base di stereotipi e pregiudizi di genere, le donne siano ritenute più idonee ad alcune mansioni (es. cura, esecutività) con una conseguente forte femminilizzazione di interi settori produttivi e servizi: scuola, industria tessile, commercio, settori amministrativi, solo per ricordarne i principali .

- 
- Questo fenomeno tende a generare e/o rinforzare anche disparità in termini di carriera, di pensione, di benefici accessori, ecc.
  - Ancora oggi in Italia il fenomeno della **segregazione orizzontale di genere** può essere chiaramente messo in evidenza ed è ben rintracciabile nella quasi totalità dei lavori infermieristici, di insegnamento, di segretariato, in molte fasi della lavorazione tessile e in molte delle attività dei servizi sociali, che sono svolti principalmente da forza lavoro femminile.

## 2. La situazione in Toscana



- Nel rapporto Irpet 2011 *La condizione economica e lavorativa delle donne* a cura di Alessandra Pescarolo le dinamiche di disuguaglianza di genere in Toscana risultano inequivocabilmente “in movimento”, ma non abbastanza da prefigurare, nel prossimo futuro, un superamento delle differenze di opportunità. Se si guarda alle nuove generazioni di adulti, la situazione appare infatti **meno squilibrata**, eppure **persistono molte criticità**: dai nodi relativi alla conciliazione lavoro-famiglia, alla segregazione (e auto-segregazione) femminile in specifici settori professionali, alla difficoltà di accedere a mansioni di responsabilità. Ciò non può permetterci di considerare la riduzione del *gender gap* come una evoluzione fisiologica che si realizzerà in futuro anche in assenza del costante sostegno delle politiche.

### 3. Con quali strumenti è possibile indagare il fenomeno?

- L'**approccio** prescelto è stato quello **qualitativo**: perché, nell'affrontare un tema complesso come quello della disuguaglianza di genere, offriva l'opportunità di indagare in modo approfondito il fenomeno della **segregazione orizzontale** da una **prospettiva micro**, facendone emergere i "come" e i "perché".
- Lo **strumento** utilizzato è stato quello dell'**intervista strutturata (questionario con domande aperte)**: perché pur fornendo dati meno generalizzabili e di più complessa e difficile acquisizione, è stato ritenuto il più idoneo per individuare e/o fare più chiaramente emergere le diverse logiche di preferenza della domanda e dell'offerta di lavoro di chi opera all'interno dello specifico ambito dei servizi sociali.

#### Uno sguardo micro.

Il lavoro di approfondimento e ricerca sul tema della segregazione di genere di tipo orizzontale seguito dalla 4<sup>^</sup>BF del Liceo delle Scienze Umane "G. Rodari" di Prato

- Primo incontro: è stato impostato un lavoro di micro "ricerca" sul campo mirato ad individuare le diverse logiche di preferenza della domanda e dell'offerta di lavoro che operano all'interno dello specifico ambito dei servizi sociali nel tentativo di far emergere le ragioni che determinano la segregazione di tipo orizzontale.
- Applicazione empirica: somministrazione di alcune interviste a 1) **responsabili del personale e operatrici** di cooperative sociali che operano nell'ambito dei servizi sociali nel area della Provincia di Prato; 2) **datori di lavoro e dipendenti direttamente contattati e intervistati** dagli studenti della 4<sup>^</sup>BF.
- Secondo incontro: discussione in classe sull'esperienza di ricerca, analisi dei dati raccolti e loro sistematizzazione ai fini della presentazione sintetica nell'ambito dell'incontro finale.

## TRACCIA PER I RESPONSABILI DEL RECLUTAMENTO – Domande...



- 1 - Può descrivere ed inquadrare brevemente il suo **ruolo** all'interno dell'organizzazione?
- 2 - Attualmente il suo **personale** è composto da un maggior numero di operatori di genere maschile o femminile? Sa dare una breve spiegazione in merito?
- 3 - Lei personalmente preferisce avere **personale di genere femminile**? Perché?
- 4 - Tale **scelta del personale** viene compiuta in base ad una esplicita preferenza dell'utenza oppure per vostre valutazioni sulle caratteristiche del lavoratore?
- 5 - Nella delicata fase della scelta del personale, si concentra principalmente sulle **aspettative dei candidati** o anche su quelle **dell'utenza** (che avrà poi rapporti diretti con il personale assunto)?
- 6 - Quali sono le **criticità**, se ci sono, nell'operare in questo ambito lavorativo?

## TRACCIA PER I RESPONSABILI DEL RECLUTAMENTO – ...e selezione delle risposte più significative



- Si conferma una prevalenza di lavoratrici donne nell'ambito dei servizi sociali:
  - «La nostra cooperativa è costituita al 90% circa da donne. Il lavoro nel sociale è caratterizzato quasi sempre da personale femminile in quanto lavoro di cura destinato purtroppo sempre alle donne» (Coop1)
  - «Solo di genere femminile: è molto difficile trovare personale per servizi alla famiglia, soprattutto all'infanzia, di genere maschile» (Coop2)

Ma non solo:

- «Il personale [del lanificio] è composto da un numero maggiore di operatori di genere femminile poiché è un lavoro più pratico per il settore femminile, per esempio nel confezionare le cose...» (Tessile1)

▪ La scelta del personale tende ad essere compiuta direttamente dal datore di lavoro, guardando alle «mansioni e ai curriculum» (Coop1, Tessile1), e fidandosi del proprio «istinto» (Cinema1). Solo in un caso, con riferimento specifico al lavoro di assistenza familiare, si sottolinea come «le scelte» siano «determinate dall'utente che preferisce le donne, anche se nel nostro organico abbiamo anche personale maschile»(Coop2).

▪ Le domande mirate a mettere in luce eventuali criticità, fanno emergere un duplice effetto della segregazione orizzontale. Che da un lato può giocare come risorsa: «Un lavoro fra donne, caratterizzato da praticità, buon senso e creatività» (Coop2). Dall'altro lato può porre un possibile problema di «impoverimento» di relazioni e competenze: «preferirei del personale misto, perché la diversità porta sempre diverse opinioni e approcci» (Coop1).

Emergono inoltre le numerose difficoltà legate alla sfavorevole congiuntura economica: «La crisi economica spinge le famiglie a rinunciare a servizi non primari» (Coop1). «Le criticità attuali sono molte: ci vengono richieste competenze altissime a fronte di tariffe basse. [...] Ritardi nei pagamenti che mettono a rischio l'economia della cooperativa e la puntualità degli stipendi ai soci lavoratori. E tante altre...» (Coop2)

## TRACCIA PER OPERATRICI – Domande...

- 1 - Può raccontare brevemente com'è avvenuto il suo **ingresso nel mercato di lavoro**? Ha avuto altre esperienze lavorative prima dell'occupazione attuale? Con mansioni simili?
- 2 - Questa **carriera** era nei suoi progetti/risponde ad un suo desiderio o è stata la prima opportunità di lavoro che ha trovato?
- 3 - In quanto donna, si è mai sentita **discriminata** o privilegiata in ambito lavorativo? Ha buoni rapporti con i colleghi maschi?
- 4 - Secondo lei **essere donna facilita** in qualche modo lo svolgimento di questo lavoro? Perché?
- 5 - Crede che l'avere **famiglia o figli** rappresenti e/o abbia rappresentato un **ostacolo** alla sua carriera lavorativa? Se sì, in che modo?
- 6 - I suoi familiari (genitori, marito, figli, altri parenti) sono contenti della sua attività lavorativa? L'hanno **sostenuta e/o incoraggiata** nell'intraprendere questo percorso?

## TRACCIA PER OPERATRICI - ...e selezione delle risposte più significative

- L'occupazione attuale delle intervistate, presso cooperative operanti nell'ambito dei servizi sociali, è descritta in termini positivi: «Mi piace lavorare con i bambini» (Oper2). Nel caso di Oper3 lavorare come operatrice sociale è l'esito sperato e in linea con il percorso formativo intrapreso «Sì, questo tipo di lavoro è sempre stato quello che desideravo fare, infatti ho conseguito il diploma superiore presso l'istituto F. Datini nel ramo dei servizi sociali».
- Per alcune l'essere donna è chiaramente un punto di forza e facilita in qualche modo lo svolgimento dell'attività lavorativa: «una donna è più idonea rispetto ad un uomo» (Oper3), «lavorare con i bambini è molto più naturale» (Oper2). Mentre per altre ciò che realmente conta sono preparazione e professionalità: «No, [l'essere donna] non lo facilita poiché è una professione e la persona indipendentemente dal sesso deve svolgere professionalmente il suo ruolo lavorativo».

- In particolare, nell'affrontare il tema della discriminazione emergono esperienze di vita e percorsi segnati da esperienze diverse.

Per alcune interviste l'essere donna nell'ambiente di lavoro non presenta particolari svantaggi: «Né discriminata né privilegiata» (Oper1 e Ins1), il problema della discriminazione non si pone «Assolutamente no, in quanto nel mio settore siamo per la maggior parte donne» (Oper3), e non ci sono ostacoli o chiusure nei rapporti con i colleghi dell'altro sesso: «Sì, ho buoni rapporti con i colleghi uomini» (Oper1) «Con i colleghi maschi ho sempre avuto buoni rapporti» (Oper3).

Per altre invece il percorso lavorativo ha presentato momenti di difficoltà. Anche se \*non sono mai mancati il sostegno e l'appoggio dei familiari, \*le attuali mansioni lavorative («lavorare con i bambini») risultano piacevoli e vengono svolte volentieri, e \*i rapporti con i colleghi dell'altro sesso non hanno presentato particolari criticità («in passato i colleghi maschi sono stati gentili con me»), è capitato di dover fare i conti anche con la disuguaglianza di genere:

«A volte mi sono sentita discriminata» (Oper2)

... grazie per l'attenzione

## Liceo Linguistico “Niccolò Copernico”



*Figura F1 classe 4°AL (anno scolastico 2012-2013)*

### **Esperienze degli studenti, insegnanti e tutor**

**Rendiconto e esperienza di lavoro per l'insegnante di riferimento:  
Saura Lascialfari**

La classe IV AL (anno scolastico 2012-2013) del liceo Scientifico "N. Copernico" ha partecipato con interesse, curiosità e entusiasmo al progetto "Lavori di genere nel terzo settore: stereotipi o opportunità?".

Per svolgere il lavoro gli alunni si sono divisi in tre gruppi:

- 1) Le pari opportunità per quanto riguarda l'occupazione in Italia, Francia e Germania.
- 2) Gli stereotipi di genere nella lingua.
- 3) Gli stereotipi di genere in alcune pubblicità di Italia, Gran Bretagna e Francia.

Trattandosi infatti di una classe del liceo linguistico l'attenzione è stata incentrata soprattutto sul confronto con le altre culture (inglese, francese, tedesca) oggetto di studio. E' stata acquisita la consapevolezza che si sta sviluppando una nuova sensibilità soprattutto nelle giovani generazioni, rispetto al problema, ma si è dedotto dalle indagini effettuate, che ancora permangono discriminazioni fra i due sessi, certo aggravate anche dalla attuale crisi finanziaria.

L'interesse nei confronti del progetto è stato forse ancora maggiore dato che la classe è composta a grande maggioranza da ragazze ( 2 maschi e 17 femmine). L'esperienza è stata inoltre molto positiva anche grazie alla presenza in classe e alla partecipazione attiva della dott.ssa Cristina Calvanelli che ha messo a disposizione la sua esperienza e indirizzato i ragazzi nella ricerca e nella riflessione, contribuendo alla buona realizzazione del lavoro.

La sensibilità sviluppata sull'argomento dovrà affinarsi nel corso degli anni per individuare situazioni in cui la discriminazione fra i sessi potrebbe creare disagi non tollerabili, perché il rispetto della dignità umana e la valorizzazione delle persone devono essere perseguiti sempre e costantemente messi in atto.

### **Rendiconto e esperienza di lavoro per la tutor di riferimento: Cristina Calvanelli**

La parte formativa presso il liceo linguistico Copernico ha previsto tre incontri con la classe 4° A, preceduti dalla sottomissione di un breve questionario per riflettere sui principali stereotipi di genere legati alla figura maschile e femminile e sull'esistenza di lavori considerati prevalentemente da donna o da uomo. Durante il primo incontro con la classe abbiamo visionato insieme un DVD dal titolo "Cosa c'è di strano?", realizzato dagli alunni di un liceo socio-pedagogico dell'Emilia Romagna come prodotto finale di un percorso di avvicinamento alle tematiche delle pari opportunità e della conciliazione.

La conseguente discussione in classe su conciliazione e stereotipi è stata molto partecipata e ricca di spunti, anche critici, circa il messaggio del cortometraggio.

Trattandosi di un liceo linguistico, abbiamo anche analizzato in maniera approfondita il linguaggio di genere sessuato come portatore di stereotipi; la classe ha espresso il desiderio di comparare la lingua italiana con le altre lingue straniere da loro studiate (francese, inglese, tedesco) al fine di evidenziare differenze nella veicolazione degli stereotipi di genere in lingue diverse, o la loro eventuale assenza in lingue meno sessuate rispetto all'italiano.

In tal senso si sono attivati in vista dei prossimi incontri.

Il secondo incontro si è focalizzato specificatamente sulle immagini stereotipate e sulla rappresentazione di donne e uomini nei media (pubblicità, fiction, film ecc).

A tal fine, ho utilizzato immagini di campagne pubblicitarie, di cartelloni visibili nelle strade e di pubblicità per giocattoli rivolti a bambini e bambine al fine di analizzare approfonditamente il problema e stimolare la discussione in classe.

La visione di slides con immagini raccolte dal gruppo SNOQ (Se Non Ora Quando?) di Firenze ha provocato reazioni diverse nel gruppo di alunni e alunne, creando un dibattito estremamente costruttivo e con punti di vista divergenti ma di grande interesse e profondità.

Nell'ambito di questo secondo incontro, abbiamo anche analizzato un lavoro svolto da due ricercatrici dell'università di Ferrara (Chiara Baiamonte e Paola Bastianoni) dal titolo: "Educare alle differenze a scuola: verso il superamento degli stereotipi di genere e familiari".

Sempre con l'ausilio di immagini, è stata evidenziata la presenza di stereotipi di genere nei testi scolastici (a partire dalle elementari) e la necessità di una reale educazione alle differenze lungo tutto il percorso formativo di alunni e alunne.

La classe si è mostrata sempre molto partecipativa e reattiva, problematizzando e analizzando i contenuti formativi che venivano loro proposti. Il terzo e ultimo incontro (6 maggio 2013) ha riguardato principalmente un controllo e una prima valutazione del lavoro svolto da ragazzi e ragazze sulla base degli input dei due precedenti incontri e del materiale distribuito. La classe si era divisa in tre gruppi di lavoro, che si sono occupati di stereotipi di genere nei media, sia italiani che stranieri, della neutralità di genere nel linguaggio, con comparazione fra più lingue, e infine della persistenza di una mancanza di pari opportunità per le donne in ambito lavorativo e sociale, sia a livello nazionale che europeo. Il lavoro svolto dai tre gruppi è stato altamente soddisfacente, soprattutto ha denotato una volontà di destrutturare e riconoscere gli stereotipi di genere e di riflettere su tematiche con cui, forse per la prima volta, si trovavano a interagire.

Gli alunni e le alunne hanno sviluppato una maggiore conoscenza e sensibilità verso gli stereotipi e la cultura di genere, oltre ad una crescente capacità di decodificare "scelte stereotipate" e di destrutturare i principali pregiudizi presenti nella società, che si rileverà utile nelle scelte formative e lavorative con cui si confronteranno da ora in avanti.

La metodologia utilizzata negli incontri ha previsto un coinvolgimento attivo dei soggetti (scuola e insegnanti, ragazze e ragazzi) ed un approccio integrato

nella soluzione dei problemi e nell'avanzare proposte, specialmente da parte degli alunni e delle alunne.

Sono stati distribuiti diversi materiali, sia multimediali che cartacei; in particolare, alla classe sono stati forniti i seguenti testi:

- Virginia Woolf, *A room's one own: Shakespeare's sister* (estratto in lingua originale)
- Testo integrale "La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo" (versione italiana, francese, inglese e tedesca relativa ad ognuna di tali lingue)
- Alma Sabatini, *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, 1987
- DVD "Cosa c'è di strano?"
- Slides "Un linguaggio diverso per una diversa pubblicità", SNOQ Firenze
- Slides "Educare alle differenze a scuola: verso il superamento degli stereotipi di genere e familiari", Chiara Baiamonte e Paola Bastianoni.

Per concludere, si evidenzia come la classe abbia dimostrato una forte sensibilizzazione sulle tematiche relative al superamento ed alla destrutturazione degli stereotipi di genere; alunni e alunne sono maggiormente informati sull'importanza della valorizzazione delle pari opportunità e delle differenze di genere.

Lo scopo dell'intervento formativo, cioè accompagnare ragazzi e ragazze nell'osservazione della società che li circonda da un diverso punto di vista, e renderli parte attiva del cambiamento e nel superamento dei principali stereotipi di genere nella società e sul tema della conciliazione e della condivisione fra uomini e donne, è sicuramente raggiunto.

# Pari opportunità: L’occupazione femminile in Europa

L’attuale crisi finanziaria ha messo in secondo piano un tema centrale delle politiche europee: favorire **l’occupazione femminile**.

Nell’Unione Europea, soprattutto nell’area mediterranea, esiste una notevole differenza fra i due sessi della **popolazione economicamente attiva**.

Gli ultimi dati forniti dall’Eurostat, l’istituto di statistica europeo, ci offrono una fotografia della situazione a fine 2011.

Popolazione economicamente attiva nel 2011 (dai 25 anni in poi)			
Nazione	Maschi	Femmine	Differenza
Estonia	49,3%	50,7%	-1,4%
Lituania	49,3%	50,7%	-1,4%
Lettonia	50,0%	50,0%	0,0%
Francia	52,0%	48,0%	4,0%
Finlandia	52,3%	47,7%	4,6%
Svezia	52,9%	47,1%	5,8%
Danimarca	52,9%	47,1%	5,8%
Norvegia	53,0%	47,0%	6,0%
Slovenia	53,6%	46,4%	7,2%
Austria	53,7%	46,3%	7,4%
Ungheria	53,8%	46,2%	7,6%
Regno Unito	54,1%	45,9%	8,2%
Germania	54,1%	45,9%	8,2%
Polonia	54,3%	45,7%	8,6%
UE 27	54,5%	45,5%	9,0%
Paesi Bassi	54,5%	45,5%	9,0%
Belgio	54,6%	45,4%	9,2%
Svizzera	54,7%	45,3%	9,4%
Romania	55,0%	45,0%	10,0%
Spagna	55,1%	44,9%	10,2%
Irlanda	55,9%	44,1%	11,8%
Repubblica ceca	56,1%	43,9%	12,2%
Grecia	58,0%	42,0%	16,0%
Italia	58,7%	41,3%	17,4%
Malta	66,9%	33,1%	33,8%
Turchia	71,8%	28,2%	43,6%

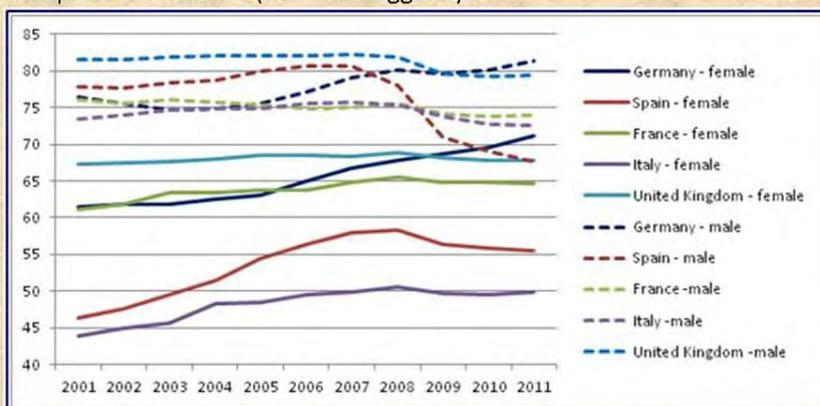
Fonte: rielaborazione su dati Eurostat

Questa tabella riporta la popolazione economicamente attiva in Europa dai 25 anni in su.

Vi sono anche alcuni paesi che non fanno parte dei 27 aderenti all'UE riportati in giallo.

Coscienti della grande diversità dei Paesi membri dell'Unione, è utile procedere ad un confronto fra Italia e Paesi dalle dimensioni economiche simili: Germania, Spagna, Francia e Regno Unito.

Anche qui distinguiamo fra occupazione femminile (linea continua) e occupazione maschile (linea tratteggiata).



## Tre paesi a confronto:

- Italia

-Francia

-Germania

## Italia

L'anno scorso il CNEL (Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) ha tenuto un convegno dal titolo "Stati Generali sul lavoro delle donne in Italia".

### **Prima della crisi finanziaria.**

*Dagli anni '90 al 2008 l'occupazione femminile è cresciuta:*

- dal 1993 al 2008 ci sono state 1 milione e 700 mila occupate in più, soprattutto nel Centro-Nord.
- si tratta di un incremento che si riscontra in tutte le tipologie di lavoro: part-time e tempo determinato.
- migliora anche la qualità del lavoro: meno operaie e più impiegate.

## **Influenza della crisi finanziaria**

*Dal 2008 al 2010 la crisi finanziaria provoca una forte inversione del trend:*

- persi oltre 100 mila posti di lavoro;
- nell'industria vengono penalizzate più le donne degli uomini;  
cresce il part-time involontario.

## **Francia**

**Najat Vallaud-Belkacem, attuale Ministro francese delle pari opportunità, ha presentato una serie di misure che renderanno più effettiva l'uguaglianza di genere sul fronte educativo, lavorativo e domestico nel suo Paese.**

- Nella scuola si introdurrà l'insegnamento obbligatorio dei temi di genere per i bambini con la finalità di mettere in luce cliché e stereotipi legati al genere e permettere ai bambini di svilupparsi in modo più libero e consapevole.
- Sul lavoro si rafforzerà il controllo statale sulla applicazione dell'equità salariale per tutte le imprese, con pene per quelle che non sono in regola.
- Nelle famiglie si offriranno telefoni cellulari alle donne a rischio di violenza domestica, affinché possano chiamare la polizia se necessario e ottenere repentinamente l'allontanamento del partner violento.

## Germania

L'occupazione femminile in Germania continua a crescere, mediamente più che negli altri Paesi Ue.

Secondo i ricercatori di Iw nel 2011 il 71,8% delle tedesche tra i 15 e i 64 anni sono state attive sul mercato del lavoro.

Si tratta di un balzo in avanti significativo rispetto al 2000, quando la percentuale di donne lavoratrici in Germania era pari al 63%.

A livello europeo la percentuale media delle lavoratrici nel 2011 è stata invece pari al 64,9%, 4,8 punti percentuali in più del 2000 (60,1%).

Realizzato da:

Caterina Baldi

Marta Magheri

Gianmarco Mocali

Alessandro Puca

## “Pari Opportunità” Il linguaggio

Analisi sulla formazione del femminile nelle varie lingue: Italiano, Francese, Tedesco, Inglese.

### Formazione del femminile nelle varie lingue

Italiano	Francese	Tedesco	Inglese
Casalinga	femme au foyer	Hausfrau/Hausmann	Housewife/Househusband
Avvocato	Avocat	Anwalt/Anwältin	Lawyer
Presidente	Président / Présidente	Präsident/Präsidentin	President
Ingegnere	Ingénieur	Ingenieur/in	Engineer
Politico	Politicien/ne	Politiker/in	Politician
Medico	Médecin	Arzt/in	Doktor
Pilota	Pilote	Pilot/in	Pilot
Scienziato	Scientifique	Wissenschaftler/in	Scientist
Panettiere	Boulangier	Bäcker/in	Baker
Artista	Artiste	Künstler/in	Artist
Chirurgo	Chirurgien /ne	Chirurg/in	Surgelo
Filosofo	Philosophe	Philosoph/in	Philosopher
Generale	Général	General	General

Italiano	Francese	Tedesco	Inglese
Assessore	Ad joint	Assessor/in	Council member
cancelliere	Chancelier	Kanzler/in	Chancellor
Banchiere	Banquier	Bankier	Banker
Segretaria ≠segretario	Secrétaire	Sekretär/in	Secretary
Soldato	Soldat	Soldat/in	Soldier
Fotografo	Photographe	Fotograf/in	Photographer
Giornalista	Journalist	Journalist/in	Journalist
Notaio	Notaire	Notar/in	Notary
Rettore	Recteur	Rektor/in	Dean
Custode	Gardien/ne	Aufseher/in	Keeper
Estetista	Esthéticien/ne	Kosmetiker/in	Beautician
Elettricista	Électricien/ne	Elektriker/in	Electrician
Commessa	Vendeur/euse	Verkäuferin	Salesperson

Italiano	Francese	Tedesco	Inglese
Badante	Garde-malade	Betreuer/in	Caretaker
Donna delle pulizie	Femme de ménage	Putzfrau/man	Housekeeper
Muratore	Maçon	Maurer	Bricklayer
Barista	Bariste	Barkeeper/Barfrau	Barman
Musicista	Musicien/ne	Musiker/in	Musician
Deputato	Député/e	Abgeornete(r)	Member of parliament
Consigliere	Conseiller/ère	Ratgeber/in	Counselor
Sindaco	Maire	Bürgermeister/in	Mayor
Fisico	Physicien	Physiker/in	Physicist
Apprendista	Apprenti/e	Lehrling	Apprentice
Idraulico	Plombier	Installateur/in	Plumber
Direttore	Directeur/trice	Direktor	Director
Spazzino	Éboueur	Stassenkehrer	Street cleaner

## Formazione del femminile in italiano

- La lingua italiana possiede due generi grammaticali: maschile e femminile. Ciò costituisce un principio di base della morfologia italiana, ereditato dalla lingua latina.
- Negli ultimi trent'anni termini che indicano una professione prestigiosa o un ruolo istituzionale di rilievo vengono declinati al maschile anche se hanno un referente femminile: es. il ministro [Mara] Carfagna, il segretario generale [Susanna] Camusso. Dal momento che le corrispondenti forme femminili, per esempio ministra o segretaria generale, sono corrette, le ragioni per le quali vengono preferite le forme maschili non sono evidentemente di tipo morfologico o lessicale.

## Le cause probabili

- Le cause ,sono quindi altre, non motivate da fatti strettamente linguistici ma piuttosto da ragioni di tipo sociolinguistico, riconducibili ai (rapidi) mutamenti dello status sociale della donna che hanno accelerato negli ultimi decenni il loro accesso a nuove professioni e ruoli istituzionali prima riservati agli uomini.

## Motivazioni dell'uso esteso del maschile

- a) incertezza rispetto alla correttezza morfo-fonetica della forma femminile;
- b) presunta "bruttezza" della medesima;
- c) supposta "neutralità" del genere maschile.

## Motivazioni dell'uso esteso del maschile

- Non ci sono ostacoli di tipo grammaticale, quindi, all'uso di termini professionali quali architetta, chirurga, direttrice, ingegnera, ispettrice, medica, notaia, procuratrice, rettrice, revisora dei conti e di termini che indicano ruoli istituzionali come assessora, cancelliera, consigliera, deputata, funzionaria, ministra, sindaca, ecc.

## Uso del genere maschile per professioni istituzionali prestigiose

- La questione dell'uso del genere grammaticale maschile per designare le donne che svolgono professioni o ricoprono ruoli istituzionali prestigiosi, viene affrontata per la prima volta in modo sistematico e critico dal notissimo lavoro di Alma Sabatini "Il sessismo nella lingua italiana" (1987) si lega a temi di grande attualità e interesse sul piano sociale e politico quali la parità fra donna e uomo e il concetto di identità di genere.
- In quel periodo infatti la diffusione in Italia si innestò una revisione del concetto di parità fra uomini e donne: non si tratta più di cercare la parità di diritti attraverso l'omologazione della donna nel mondo maschile ma attraverso la valorizzazione del genere femminile (fortemente discriminato), operazione che richiede il riconoscimento e l'affermazione delle differenze di genere. La consapevolezza che il linguaggio gioca un ruolo potente in questo processo lo rende subito uno dei campi privilegiati per la ricerca di stereotipi, usi sessisti, formulazioni discriminanti, ecc.

## Nel linguaggio quotidiano e nei media

- Nel linguaggio quotidiano e nei media l'adozione del linguaggio di genere si è fatta strada lentamente anche perché le abitudini linguistiche consegnate dalla tradizione non permettono mai uno scardinamento improvviso.
- A tutt'oggi, nonostante qualche tentativo isolato, i media continuano a preferire il maschile per i titoli professionali e i ruoli istituzionali riferiti alle donne.

- La parità fra uomo e donna costituisce uno degli obiettivi dell'Unione europea fin da quando, negli anni Settanta, l'allora Comunità europea ha adottato una legislazione mirata a garantire la parità fra uomini e donne sul posto di lavoro<sup>16</sup>. Il linguaggio non risulta però incluso negli strumenti necessari per realizzarla.

## Gruppo “La pubblicità”

Anche per quanto riguarda la pubblicità abbiamo constatato il fatto che, nonostante si cerchi di nascondere, esiste ancora il cosiddetto “soffitto di cristallo”, cioè quel limite invisibile che la donna, a causa dei pregiudizi della nostra società, non riesce a superare. Oggigiorno, infatti, ci si illude che la donna abbia raggiunto la parità dei diritti del sesso maschile, ma spesso ci accorgiamo che essa è ancora limitata nelle sue azioni.

Al contempo ci illudiamo che siano stati eliminati gli stereotipi di genere nelle pubblicità, certi soprattutto che lo sfruttamento femminile sia stato abolito in quanto terribile e inammissibile. Purtroppo però non è sempre così: le foto sottostanti mostrano come la donna sia USATA per vendere prodotti come, ad esempio, profumi, borse ecc, e come venga paragonata al peccato, alla seduzione.

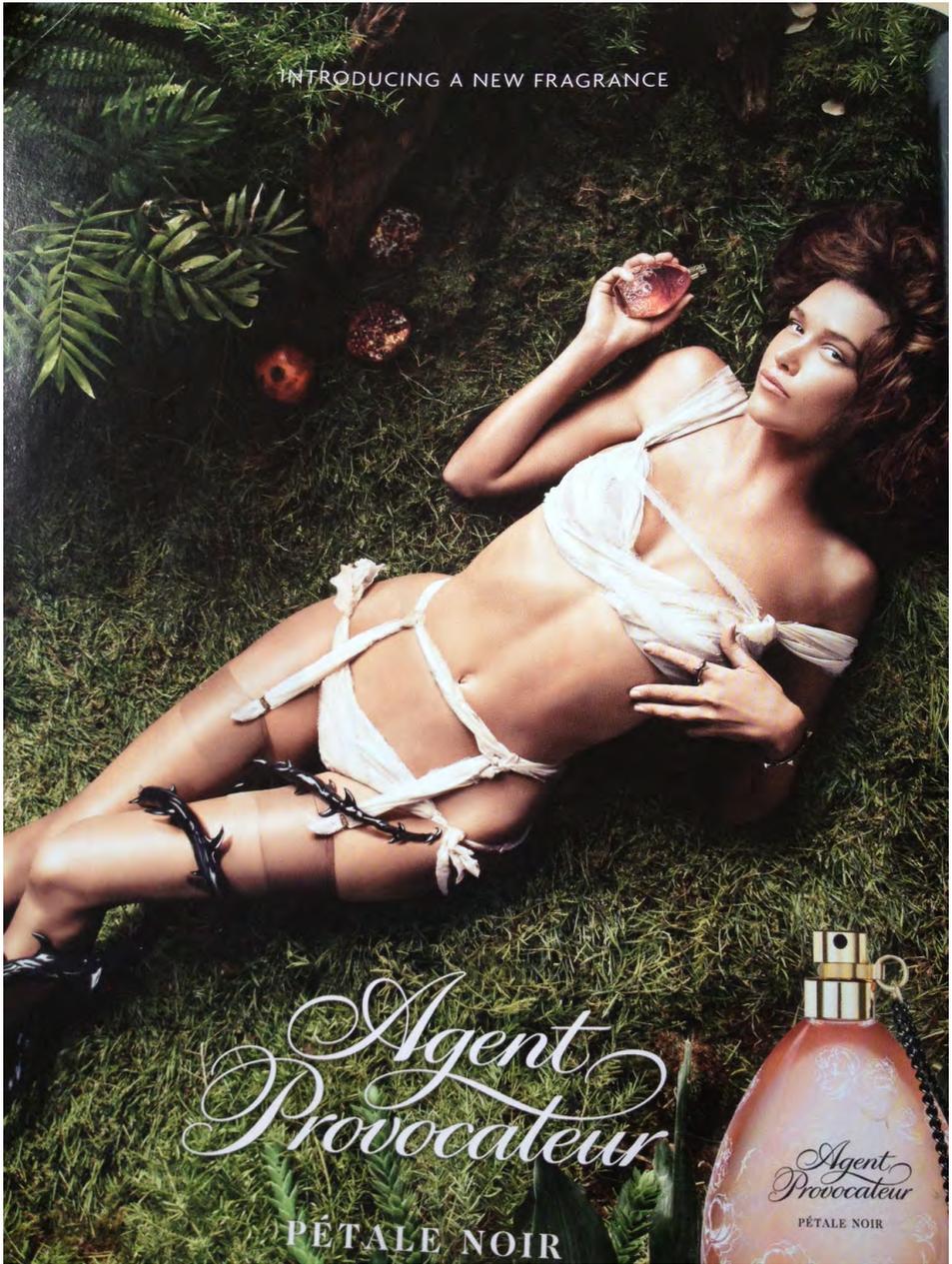


*Figura F4*



*Figura F5*

INTRODUCING A NEW FRAGRANCE



*Agent  
Provocateur*  
PÉTALE NOIR

*Figura F6*

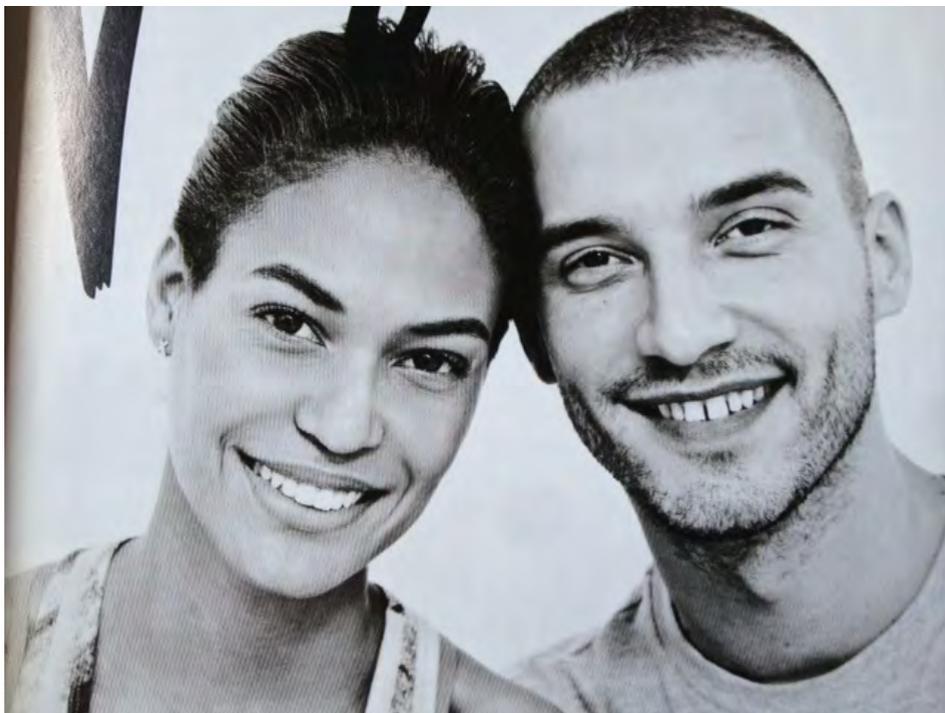


*Figura F7*



*Figura F8*

Nelle seguenti foto, prese da quotidiani (inglesi-francesi), possiamo vedere invece come la donna dovrebbe essere considerata, cioè allo stesso pari dell'uomo. (Foto sotto)



*Figura F9*



*Figura F10*

# Istituto Tecnico “Paolo Dagomari”

## Esperienze degli studenti, insegnanti e tutor

### **Rendiconto e esperienza di lavoro per la tutor di riferimento:**

**Pini Roberta**

L'attività svolta in classe con la 5B IGEA dell'istituto Dagomari ci ha dato l'opportunità di stimolare una riflessione fra i giovani sulle tematiche trattate nella presentazione del progetto 'Lavori di genere nel terzo settore: stereotipi o opportunità?' promosso dalla Commissione Pari Opportunità della Provincia di Prato e dalla Commissione Pari Opportunità del Consiglio Regionale della Toscana. In particolare ci siamo occupati della tematica della segregazione verticale. Nell'attività svolta in classe abbiamo scelto di dare ampio spazio al confronto e al dibattito partendo proprio da una riflessione aperta sulla relazione che è stata presentata in plenaria.

L'attività è stata organizzata in una serie di incontri così articolati: presentazione e condivisione dell'esercitazione, lavoro in gruppi e infine restituzione del lavoro svolto. I ragazzi hanno risposto con una buona partecipazione al progetto apportando creatività e manifestando le proprie opinioni sul tema trattato.

Il primo incontro è servito per focalizzare gli obiettivi del progetto, approfondire la conoscenza con i ragazzi e presentare l'esercitazione. Per instaurare con gli alunni un rapporto di dialogo e collaborazione siamo partiti da un giro di presentazione dove i ragazzi hanno manifestato anche le loro aspettative in relazione alla carriera lavorativa o scolastica. Da subito è emerso un interesse a conoscere meglio il mercato del lavoro, oltre la metà dei ragazzi infatti dopo aver conseguito il diploma intende cercare lavoro. E' stata inoltre rilevata una volontà di fare delle esperienze all'estero per ampliare il proprio bagaglio di conoscenze e competenze.

Per lavorare sulle tematiche trattate abbiamo lavorato svolgendo un'esercitazione in 3 gruppi, composti da circa 6 ragazzi, che si sono immedesimati in 3 casi aziendali da loro creati. Per ciascun gruppo è stato individuato un portavoce, con il compito di restituire il lavoro svolto, e un segretario che doveva far rispettare gli orari e prendere appunti. I ragazzi hanno simulato un team leader di un'azienda creando un progetto aziendale e lavorando sulle condizioni offerte ai lavoratori e sulle progressioni verticali. Per facilitare l'esercitazione abbiamo seguito la traccia di una scheda guida che dettagliava i punti da trattare con degli esempi ed era così articolata:

#### Descrizione dell'azienda,

- Nome
- Settore
- Prodotti / Servizio
- Clienti

#### Organizzazione del lavoro

- Luogo
- Orari e giorni di lavoro
- Pausa pranzo
- Possibilità di lavorare part time
- Benefit aziendali
- Servizi
- Momenti formativi
- Momenti di condivisione delle decisioni aziendali
- Momenti di confronto e valutazione del lavoro
- Aspetti di maggiore soddisfazione per il team di lavoro
- Aspetti che favoriscono le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

#### Progressione verticale

- Chi fa carriera
- Azioni e percorsi che favoriscono le progressioni di carriera

Al termine della compilazione di ciascuna sezione è stata prevista una restituzione alla classe dell'attività svolta. Dato che le attività dovevano poi essere riportate in una presentazione generale con le altre scuole coinvolte del progetto abbiamo dedicato gli ultimi incontri alla restituzione del lavoro svolto. Questa parte di attività ha stimolato la fantasia e la creatività dei ragazzi che hanno optato per una presentazione accompagnata da video e filmati. Nonostante gli impegni legati all'ultimo anno scolastico gli alunni si sono impegnati e hanno dedicato del tempo extra-scolastico alla creazione dei video e filmati.

L'attività di tutor è stata interessante e stimolante e mi ha permesso di entrare in contatto con un punto di vista diverso che ho apprezzato e che ha arricchito la mia formazione.

## I lavori presentati

È stata simulata la progettazione e la creazione di tre aziende : una nel settore dell'Agricoltura “Non solo Vino e Olio”, due nel settore dei Pubblici Esercizi : un ristorante “ L'Italia in un boccone “ ed un Bar / Disco –Pub “ Why Not?”.

Dalle tre presentazioni è emerso come in nessuna progettazione ci sia stata una attenzione particolare, positiva o negativa, alle eventuale presenza di donne in azienda bensì molta attenzione ad una buona organizzazione aziendale che DEVE comunque tener conto delle necessità personali : in tutti i casi è stata prevista la possibilità di lavorare Part Time, la possibilità di godere di alcuni benefit e servizi.

La possibilità di far carriera in azienda è sempre stata ipotizzata per chi:

- raggiunge gli obiettivi, chi è più creativo e apporta maggiori innovazioni al lavoro, chi è più capace di fare squadra con il Team di lavoro, solo un gruppo ha indicato chi arriva puntuale al lavoro e fa maggiori straordinari; sono sempre stati ipotizzati corsi di formazione per favorire le progressioni di carriera;
- come elemento di soddisfazione per lavorare in quel team è emerso il concetto di partecipazione alle decisioni aziendali e mansioni rapportate alle proprie capacità.

Gli studenti che hanno lavorato al progetto si sono preoccupati essenzialmente dello sviluppo dell'impresa, indipendentemente dal sesso dei componenti il gruppo classe.

Lo scopo del team era, fra l'altro, facilitare, tramite la flessibilità nel lavoro, il soddisfacimento delle esigenze di vita dei membri del gruppo.

La flessibilità è considerata elemento utile (antidoto all'alienazione) all'estrinsecazione delle migliori competenze di ciascuno; inoltre, collaborando e confrontandosi nel team si realizza una valutazione critica propositiva ed efficace per il successo aziendale.

Al tempo stesso, si propongono continue attività formative ,sviluppate e socializzate all'interno del gruppo al fine di creare coesione, innovazione e crescita.

I membri della squadra vengono valorizzati per le caratteristiche personali e professionali che creano la necessaria complementarità ,sostenuti nell'intreccio ottimale con la parte della vita non lavorativa.

“Se riuscissimo a realizzare tale ambizioso progetto – si augura la Dirigente dell'Istituto Dagomari, Maria Josè Manfré - avremmo veramente realizzato pari opportunità per uomini e donne ,diversi ma complementari, e, soprattutto una società più giusta, più produttiva e forse anche più serena.”



## Conclusioni

Senza dubbio una delle più belle soddisfazioni di questo progetto è stato constatare l'impegno e l'interesse dimostrato dalle ragazze e dai ragazzi verso queste tematiche: vederli usare in modo assolutamente appropriato concetti come "tetto di cristallo" e "segregazione orizzontale" ci fa capire che il progetto è andato nella direzione giusta. È stata stimolata una riflessione critica su quelle che sono tutt'oggi le difficoltà nel raggiungere un vero pari trattamento nel mondo del lavoro fra uomini e donne.

Confidiamo nell'impegno quindi di queste ragazze e ragazzi per far sì che non dobbiamo ancora considerare il mondo lavorativo per le donne come un'opportunità divisa a metà - come una farfalla che presenti un'ala mancante- con varie forme di segregazione che impediscono non solo la piena realizzazione lavorativa delle donne ma la crescita della società tutta, in modo da lasciare libera la farfalla con entrambe le ali spiegate.



*Potremo dire di avere raggiunto la parità tra i sessi quando donne mediocri occuperanno posizioni di responsabilità.*

*(Francois Giroud)*

**Lucia Barbieri** si è laureata in lingua e letteratura araba all'Università Cà Foscari di Venezia specializzandosi poi con un master in questioni geopolitiche mediorientali all'Università di Urbino. Dopo alcuni anni di vita e di lavoro in Egitto ora vive e lavora a Prato dove ha intrapreso l'attività di libera professione nel settore della progettazione socio-culturale e della educazione non-formale. In entrambi i settori ha sviluppato le tematiche di genere concentrandosi principalmente sulla conciliazione del tempo per le donne lavoratrici, dell'inclusione della donna migrante e della partecipazione attiva delle donne nella vita socio-politica (è anche commissaria della Commissione per le Pari Opportunità della Provincia di Prato). In campo formativo e di ricerca si è specializzata nel settore dell'empowerment femminile nel contesto dei programmi rivolti ai giovani della Commissione Europea a livello euro-mediterraneo. Fra le sue pubblicazioni: "Empowering women in EU and neighbouring countries" (2013) SALTO-YOUTH EM RC; Rapporto 2008/2009 sull'Immigrazione della Provincia di Prato con il capitolo "Il dialogo interculturale secondo una prospettiva di genere: esperienze nella Val di Bisenzio"; Co-autrice del manuale per formatori "Conflict resolution and cultural cooperation" (sessione 1 "Understanding conflicts" e sessione 4 "Drama techniques in conflict resolution training"), 2007 Anna Lindh Euro-Med Foundation; co-editor di "Women in EuroMed: a kaleidoscope of roles and places" (2006) SALTO-YOUTH EM RC.

*Hanno collaborato*

**Cristina Calvanelli** Cristina Calvanelli è esperta in studi di genere, politiche di pari opportunità e tutela antidiscriminatoria. Lavora come formatrice e ricercatrice; coordina e insegna in corsi seminariali su cultura di genere, diritto del lavoro e tutela contro le discriminazioni presso l'Università degli Studi di Firenze.

Laureata in Scienze Politiche, ha conseguito nel 2003 un Master in "Studi di Genere e Politiche di Pari Opportunità" all'Università di Bologna e nel 2007 la qualifica di "Tecnico esperto nel settore della Tutela antidiscriminatoria" in un modulo professionalizzante promosso da Regione Toscana e Università degli Studi di Firenze. Dal 2004 al 2010 ha collaborato con la Consigliera di parità della Regione Toscana; svolge attività di progettazione e docenza per conto di agenzie formative su tematiche di pari opportunità, normativa antidiscriminatoria, conciliazione e politiche attive del lavoro.

Ha curato numerose pubblicazioni su politiche di genere, pari opportunità, normativa antidiscriminatoria e sugli organismi di parità.

**Giulia Mascagni** è dottore di ricerca in Sociologia, è membro e collaboratore del Laboratorio Cambio attivo presso il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali (DSPS) dell'Università degli Studi di Firenze e coordinatore della redazione di Cambio. Rivista sulle trasformazioni sociali. I suoi più recenti interessi di ricerca vertono su disuguaglianze sociali, mobilità sociale, sociologia della salute. Tra le sue pubblicazioni: Salute e disuguaglianze in Europa. Processi sociali e meccanismi individuali in azione (2010); con F. Buccarelli Antiche e nuove solidarietà. Trasformazioni e persistenze nelle famiglie in Toscana (2010); Fare i conti con la disuguaglianza sociale e l'articolo Presentazione (2013).

Consiglio regionale della Toscana  
Via Cavour, 18 - 50129 Firenze

Progetto grafico ed impaginazione: Daniele Russo  
"Settore Rappresentanza e relazioni istituzionali.  
Assistenza generale alla CPO"

Stampato presso Tipolitografia Contini, Sesto Fiorentino (FI)  
nel mese di maggio 2014