



stereotipi di genere. il valore delle persone
renata kodilja

...stereotipi

*Insieme rigido e
strutturato di
**convinzioni condivise e
trasmesse socialmente
per secoli che
attribuiscono
caratteristiche
predeterminate alle
persone.***



Stereotipi di genere

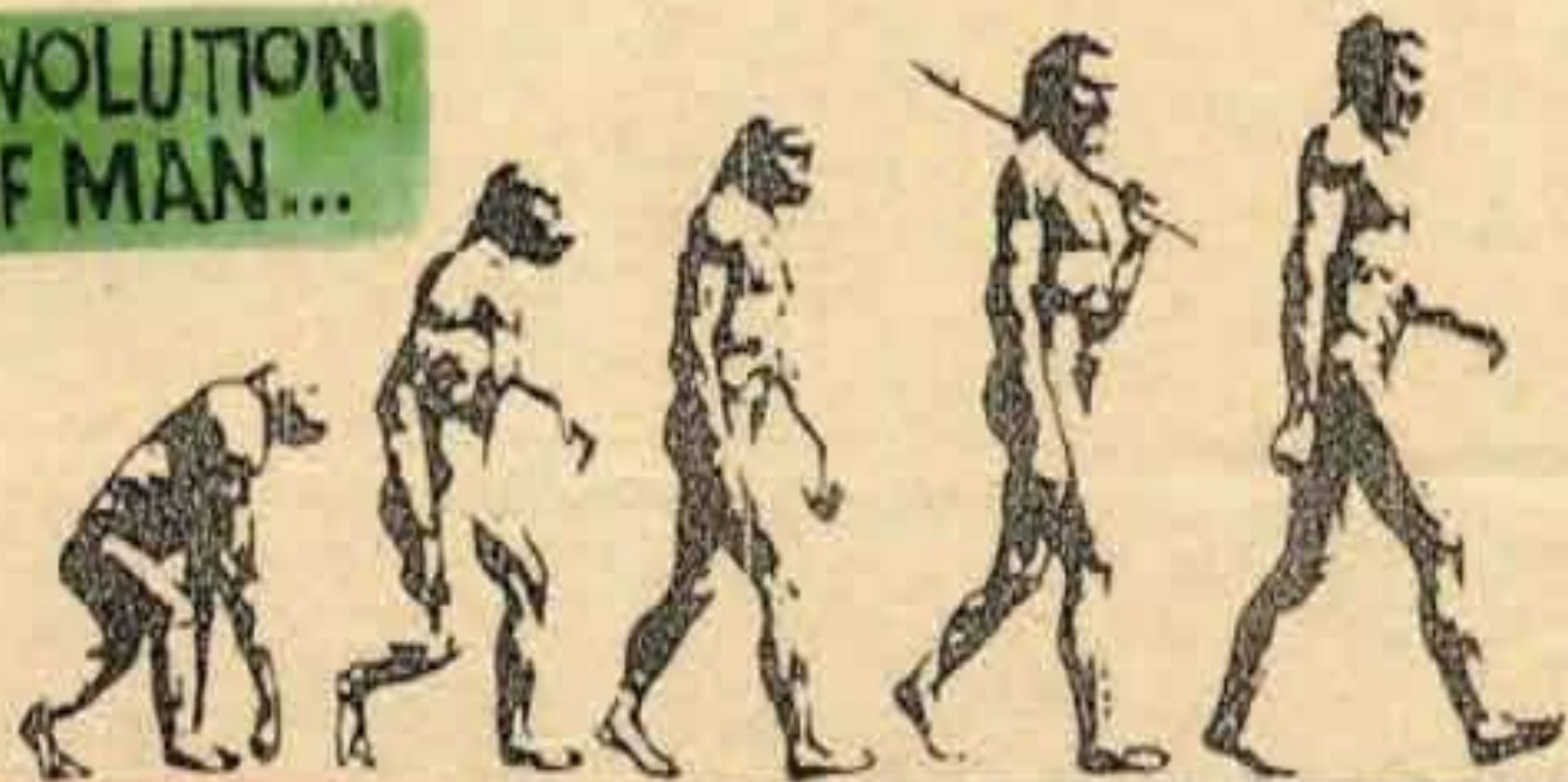
*Gli stereotipi di genere sono una sottoclasse degli stereotipi, e sono **tra i più diffusi** nella società.*

Quando si associa, senza riflettere, una categoria o un comportamento a un genere, si ragiona utilizzando questo tipo di stereotipi.

*Gli esempi sembrerebbero banali, ma non è così, perché gli stereotipi non solo condizionano le idee di gruppi di individui, ma **hanno anche conseguenze sul modo di agire e sulla società**. Non è un caso se la maggior parte di noi associa un ingegnere o uno chef a un uomo, mentre secondo le nostre mappe mentali l'insegnante di scuola materna è una donna. Associazioni che nella nostra mente scattano automatiche e che quindi sono molto difficili da estirpare o cambiare.*



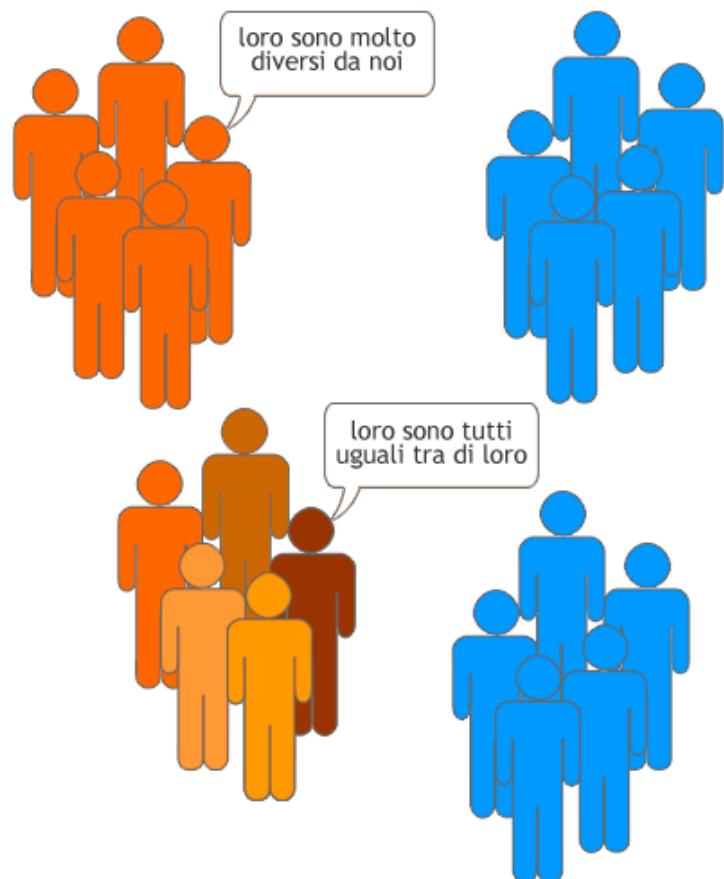
EVOLUTION OF MAN...



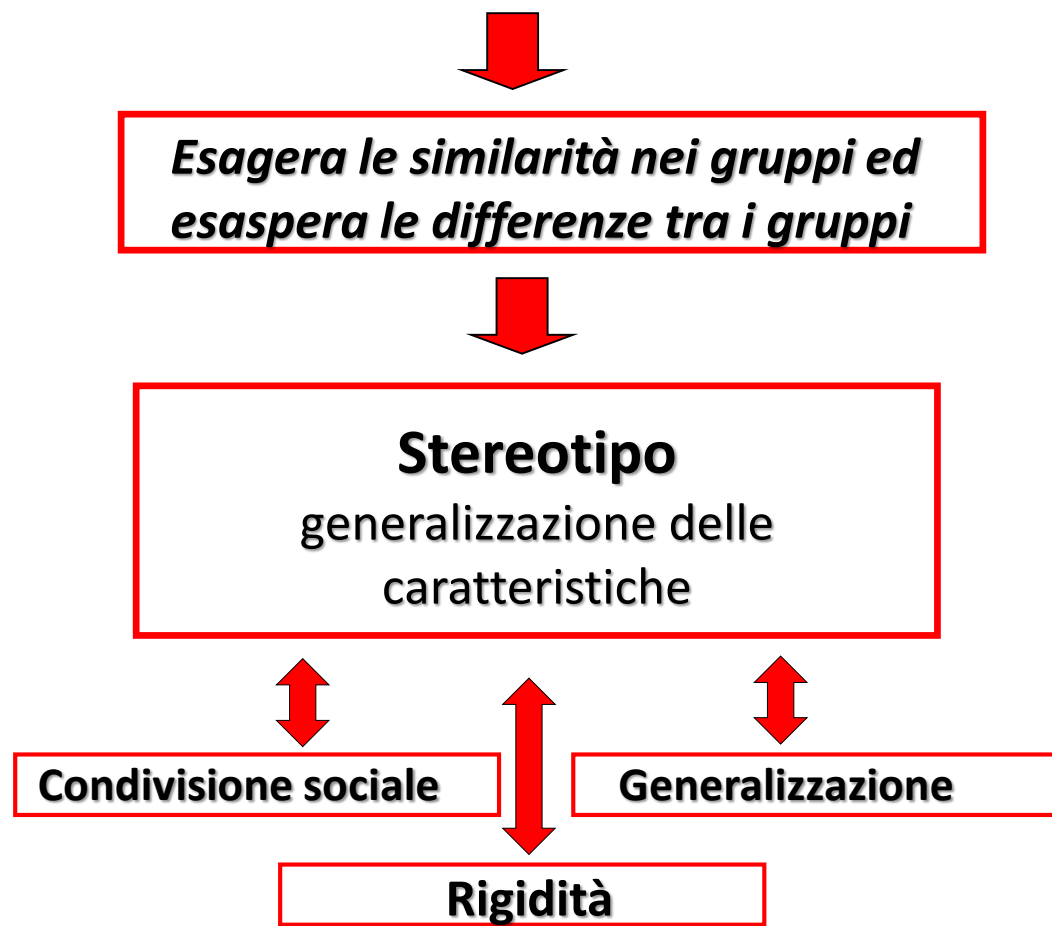
and woman.



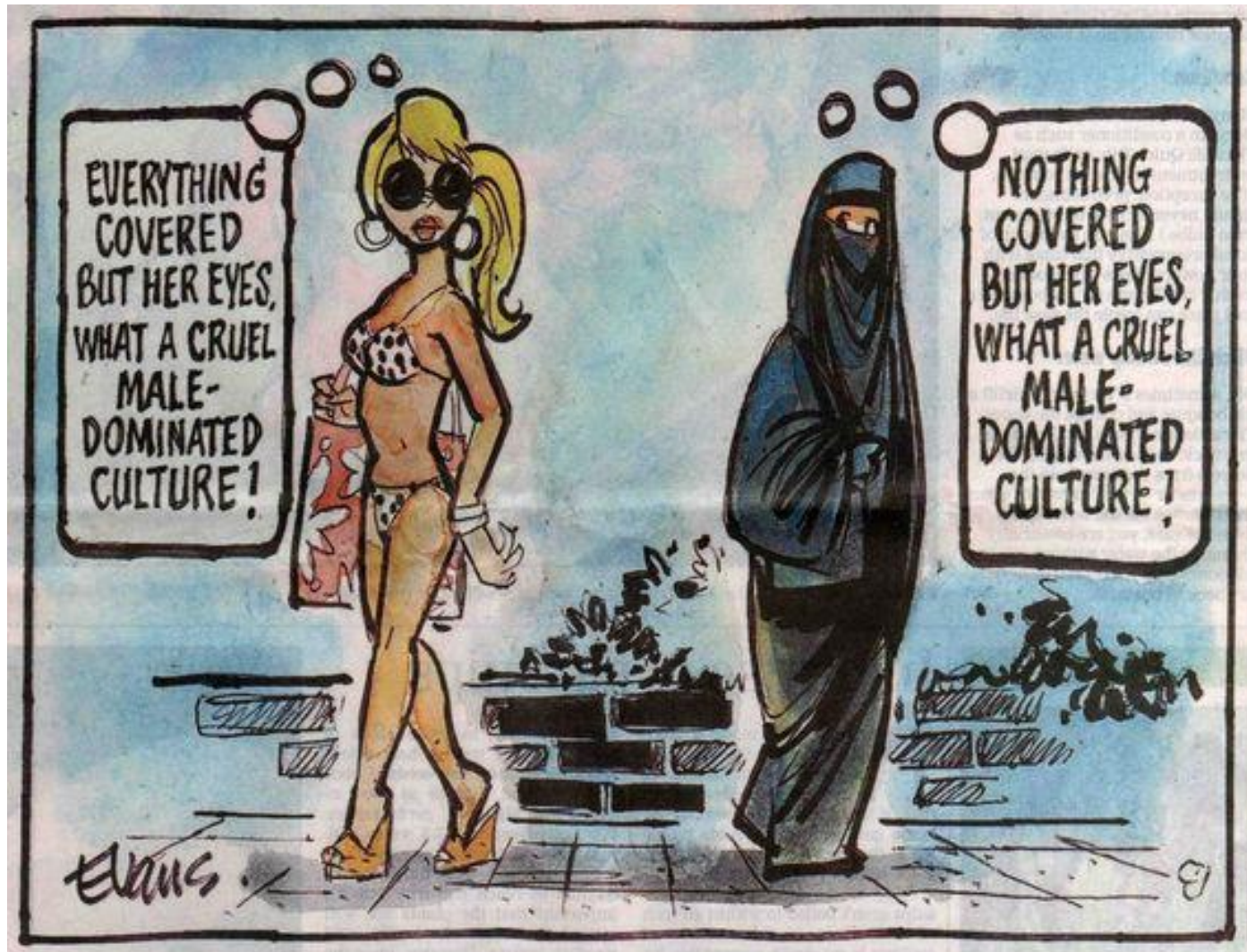
...gli stereotipi



categorizzazione sociale



stereotipo...generalizzazioni, rigidità



...**stereotipi** a che punto siamo?

- **Istat - Italia** - per il dipartimento per le Pari Opportunità della presidenza del Consiglio dei ministri
- « Stereotipi, rinunce e discriminazioni di genere » dicembre 2013

» La maggioranza schiacciante degli italiani (**77,5%**) è convinta che **non debba toccare all'uomo prendere le decisioni più importanti della famiglia**

» una percentuale altissima (**80%**) è sicura **che gli uomini non sono affatto dirigenti o leader politici migliori delle donne.**

...ma

» un italiano su due
(**50%**) ritiene che **gli
uomini siano meno
adatti ad occuparsi delle
faccende di casa**

» la metà (**50%**) trova
giusto che in tempo di
crisi **i datori di lavoro
debbano dare la
precedenza ai maschi**

**« a parole
progressisti
... a casa
sessisti»**

non solo...

il 50,6% delle italiane pensa che le donne in Italia **non patiscano alcuna discriminazione**

Nonostante siano maggiormente svantaggiate nel trovare una professione adeguata al titolo di studio, nel guadagnare quanto i colleghi maschi, nel fare carriera e conservare il posto di lavoro.

moltissime donne (il 44,1% contro il 19,9% degli uomini) ammettono di avere fatto rinunce in ambito lavorativo perché hanno dovuto occuparsi della famiglia e dei figli.

sono anche le donne a nutrire gli stereotipi su se stesse

stereotipi... gli effetti

IL PROSSIMO CAPO
DELLA POLIZIA
POTREBBE ESSERE
UNA DONNA.



CI SARANNO
DA LAVARE
LE DIVISE!



partiamo dalla
Risoluzione del Parlamento europeo
12 marzo 2013

- *«il persistere degli stereotipi ostacola la condivisione delle responsabilità familiari e domestiche ... **impedisce la realizzazione della parità nel mercato del lavoro**»*
- *Ambiti «strategici»:*
 - « mass-media*
 - « istruzione e formazione*
 - « **mercato del lavoro***

Stereotipi di genere



“immagini e rappresentazioni comuni e semplificate della realtà trasmesse socialmente, che influenzano il pensiero collettivo, le convinzioni e le idee di un determinato gruppo sociale rispetto ***all’essere uomo e all’essere donna***” [Ruspini, 2003]



Segregazione formativa

Segregazione occupazionale

Una **segregazione**

Le donne? Ottime per insegnare, fare le segretarie, le impiegate, le infermiere. Ma anche le commesse, le parrucchiere /estetiste, le bancarie, le contabili, le assistenti sociali, le psicologhe, le addette al marketing.

Le ingegnere? Meglio di no. Le scienziate? Se non fosse per Rita Levi Montalcini nemmeno riusciremmo a immaginarcela, una ricercatrice.

*E dunque le donne sono la maggioranza degli iscritti alle **facoltà** umanistiche, mentre rappresentano ancora una parte esigua nelle facoltà scientifiche e negli indirizzi tecnici.*



se ci vedi una donna
SEI RIMASTO INDIETRO

segregazione formativa es:

- **Condizionamenti in famiglia:** *Fin da piccoli (6-17 anni) si tramanda la divisione dei ruoli all'interno della famiglia:*
- Pulire la casa: **35,8% F** 13,7% M
- Rifarsi il letto: **43,3% F** 22,9% M
- Piccole riparazioni: 7,5% F **20,8% M**
- Buttare spazzatura: 24,2% F **38,7% M**



(dati Archivio del lavoro Associazione)

mercato del lavoro femminile...

le criticità



segregazione occupazionale >> effetto degli stereotipi

- ***Segregazione orizzontale***: la concentrazione di donne e uomini in particolari segmenti del mercato del lavoro, in determinate professioni e qualifiche professionali. Le donne sono confinate in una gamma più ristretta di occupazioni rispetto agli uomini e in ambiti di lavoro meno prestigiosi e meno remunerati.
- ***Segregazione verticale*** : concentrazione in determinati livelli di inquadramento, responsabilità o posizioni.
- ***Fenomeni delle dinamiche segreganti:***
 - ***Soffitto di cristallo*** Barriera invisibile (trasparente come il vetro) per la quale le donne non riescono ad accedere a livelli più alti e/o di vertice nella vita professionale, sociale e politica.
 - ***Pareti di cristallo*** fattori di ***marginalizzazione*** (laterale) delle donne dalle dinamiche decisionali (*smoking rooms*)
 - ***Pavimento appiccicoso*** fattori che determinano l'***immobilità*** delle donne nei contesti organizzativi

... la realtà lavorativa

Criticità che restano invariate da anni in Europa

- 
- **Gap salariale** (15% nel 2008 >> 16,4% nel 2010 >> **16% nel 2015** << in alcuni paesi supera il 22%)
 - **Segregazione professionale** >> Scarsa presenza di donne ai livelli decisionali (es. 33% dirigenti, 34,6% eurodeputati) **Italia** >> Deputati donne, 31,4 %, alla Camera e 27,3 % Senatrici
 - **Conciliazione** tra vita e lavoro
 - **Calo dell'occupazione** di donne con figli piccoli
 - **Part time è femminile** (1 donna su 3, 1 uomo su 10)

a proposito di conciliazione...

Tab. 3 Tasso di occupazione degli uomini e delle donne di età compresa tra i 25 e i 49 anni, secondo il numero dei figli presenti nel nucleo

	Francia		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Con un figlio*	91,4	79,4	87,7	59,2
Con due figli*	93,1	77,0	90,5	54,0
Con tre figli o più*	88,6	55,6	85,7	30,1

Fonte: Elaborazione personale su dati dell'Enquête Emploi en Continu, INSEE 2011 e della Rilevazione sulle Forze di Lavoro, ISTAT 2011.

Popolazione: individui tra i 25 e i 49 anni con figli, Francia Metropolitana e Italia.

Lettura: In Francia, 91,4% degli uomini di 25-49 anni con un figlio è occupato.

*Si tratta di figli di età inferiore ai 18 anni in Francia e inferiore ai 20 in Italia.

dalle criticità alla discriminazione

>> disparità di trattamento a danno di determinate persone o categorie di persone (donne) senza una giustificazione oggettiva

Si distingue tra:

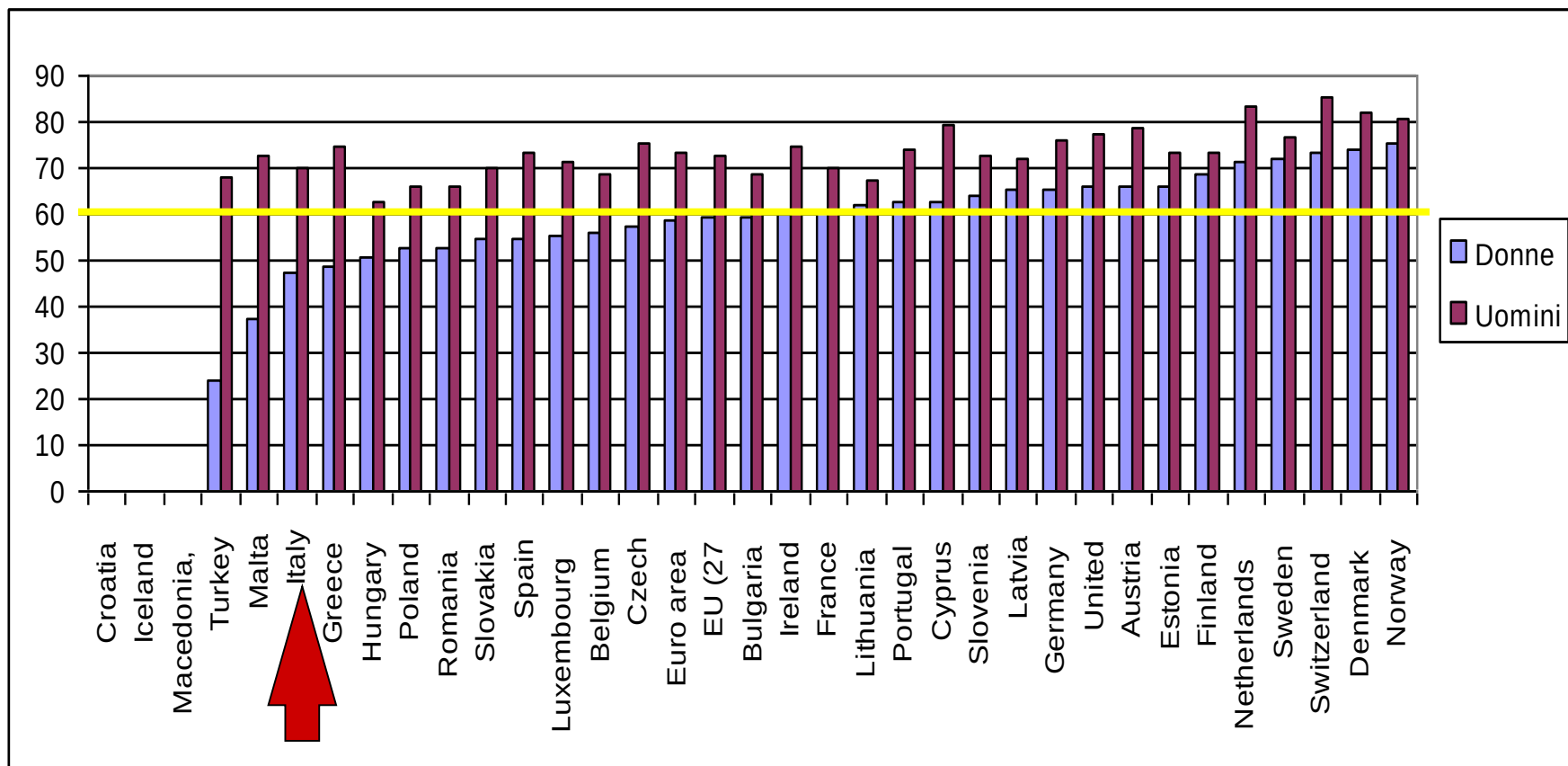
- ***discriminazione diretta (disparità di trattamento)***
 - *Es: all'atto di assunzione o in fase di selezione >> informazioni personali (stato di famiglia, intenzione di avere figli...), sottoscrizione di dimissioni in bianco*
- ***discriminazione indiretta (trattamento apparentemente neutro ma con effetti pregiudizievoli per uno dei due sessi)***
 - *es: mancato superamento del periodo di prova (in prossimità di 1 gravidanza).*



*alcune disparità
all'interno del
mercato del
lavoro*

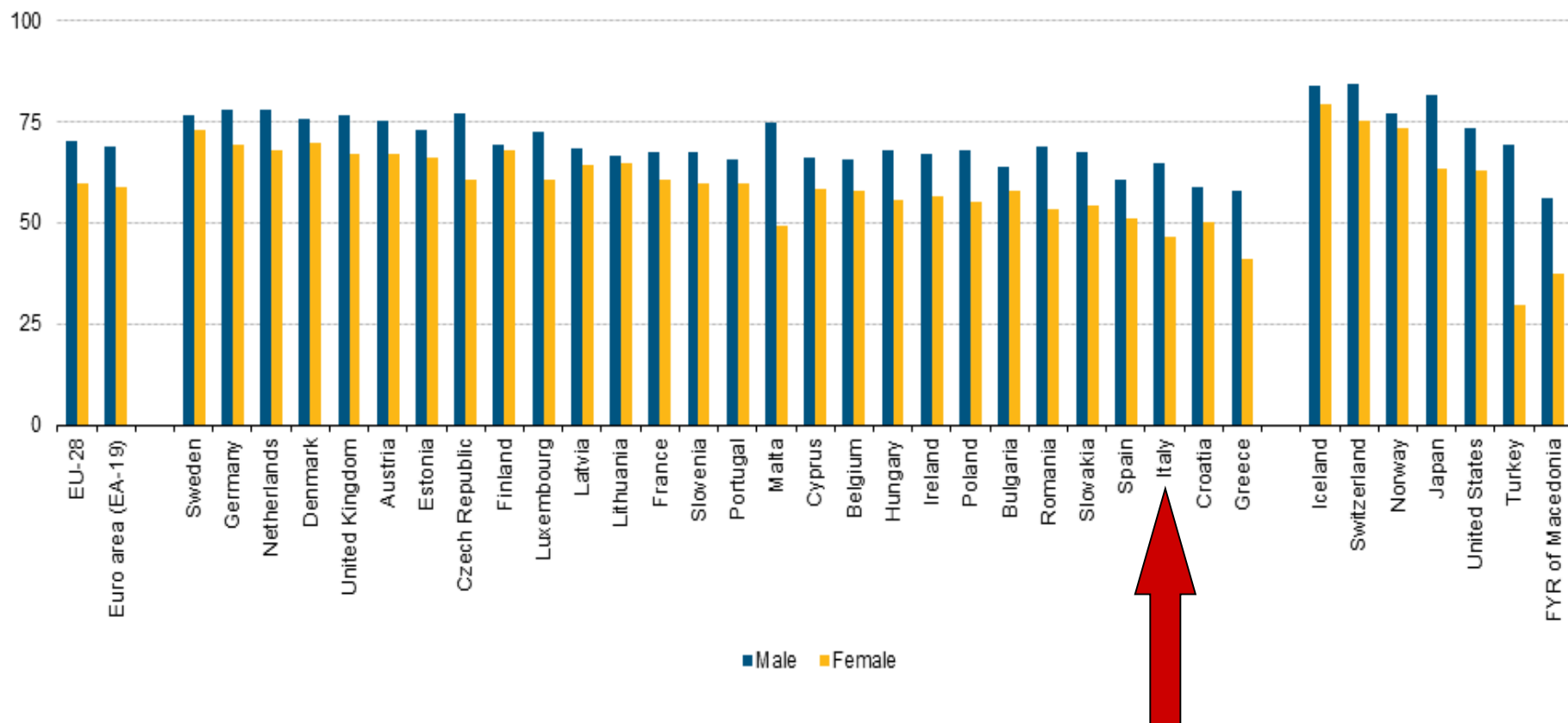
i tassi di occupazione in Europa per genere ...2008

>> obiettivi occupazionali di Lisbona F al 60 % entro il 2010



i tassi di occupazione in Europa per genere

...agosto 2015 >> 47%



(*) The figure is ranked on the overall employment rate.

Source: Eurostat (online data code: lfsi_emp_a)

parità di accesso...la Golfo Mosca



*provvedimento che introduce l'obbligo di prevedere le cosiddette «quote rosa» nei consigli di amministrazione: si tratta della **L. 12 luglio 2011, n. 120** recante “Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la **parità di accesso** agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati”.*

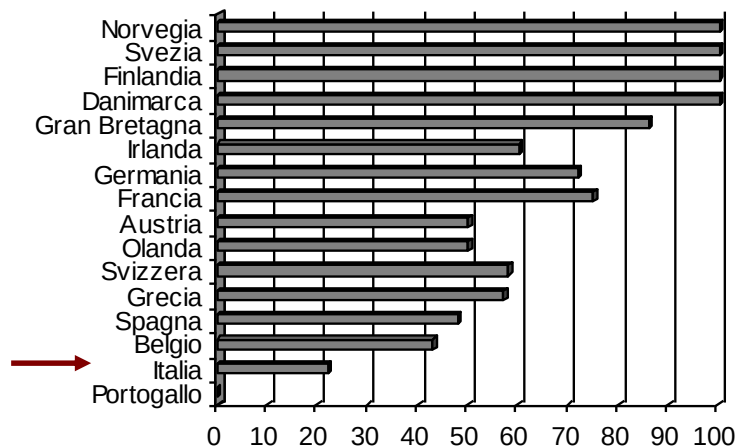
donne e cda

La cooptazione:
le donne nei Cda

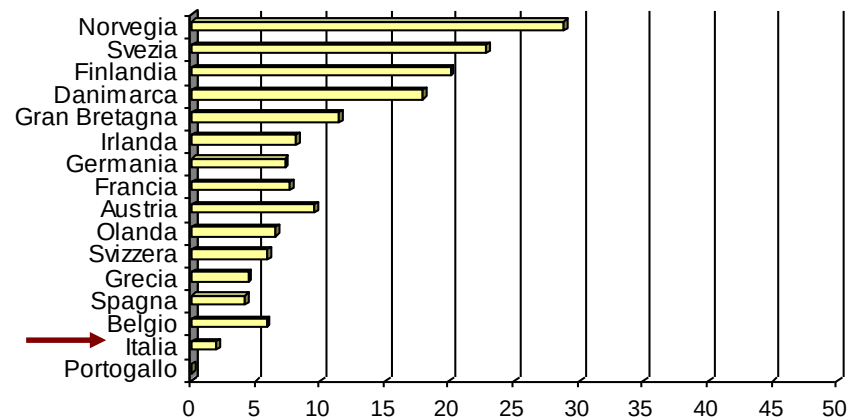


2008 Italia al penultimo posto in Europa

% di Società europee con
donne nei Cda



% di donne nei Cda - Europa



donne e potere... gli effetti

- **«Nel 2009 solo il 6,8% dei componenti i consigli delle società quotate erano donne, la percentuale era salita nel 2012 all'11,6% e secondo l'ultimo rapporto Consob su tutte le società quotate mostra che a fine giugno 2015, la percentuale è più che raddoppiata al 27,6%.»**

— Corriere della Sera, 10 agosto 16



visione maschile e femminile del potere

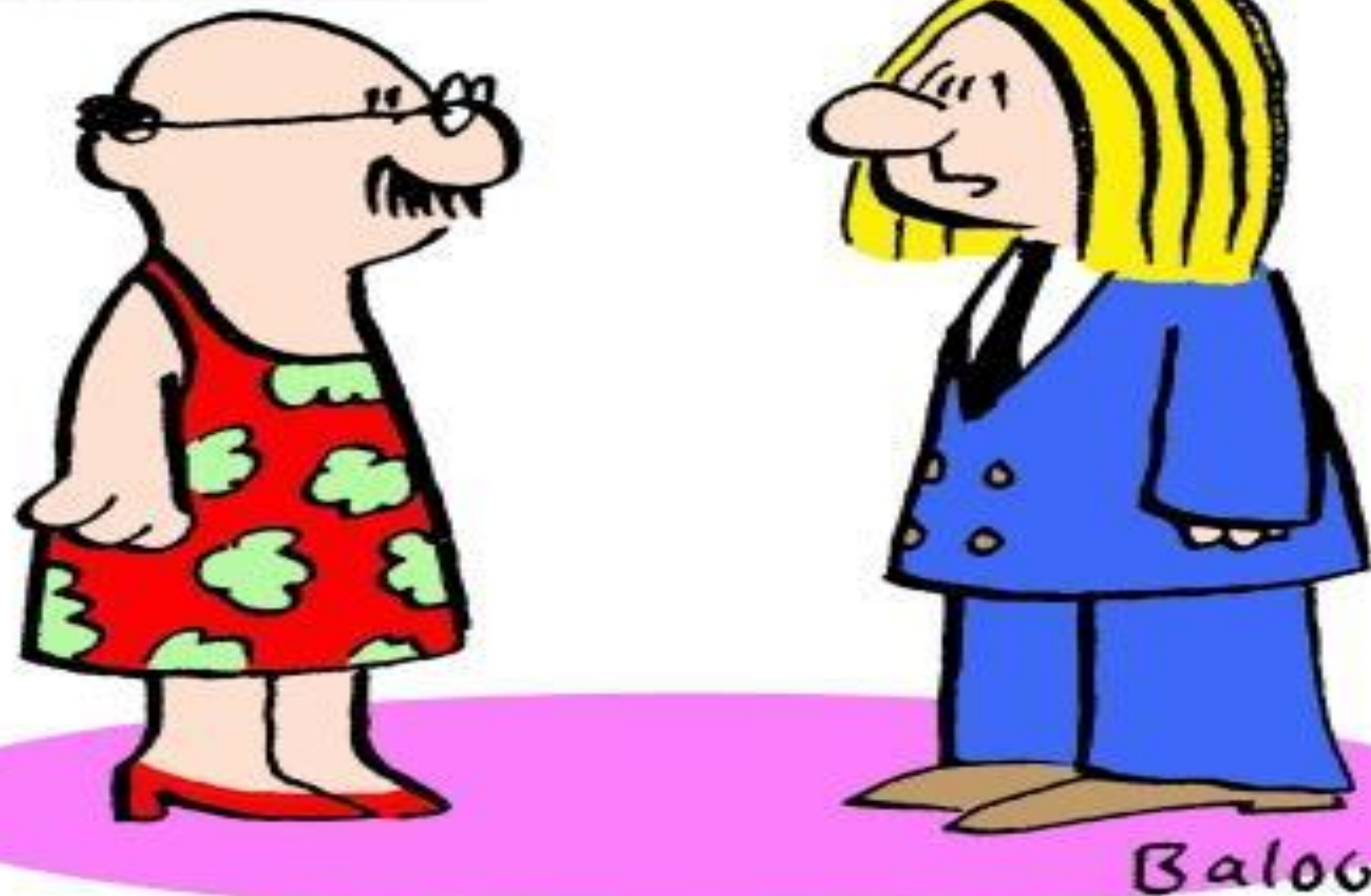
- *"Per le **donne** il potere e' realizzare cose positive per la società, lavorare con altri per trasformare in meglio ciò che le circonda.*
- *Per gli **uomini** il potere consiste nella possibilità di creare una rete che consenta loro di gestire il potere".*

Uomini ➡ esercitare il potere SU (focus sul *controllo*)

Donne ➡ esercitare il potere CON (focus sulla *relazione*)

- [Linda S. Austin, 2003](#)

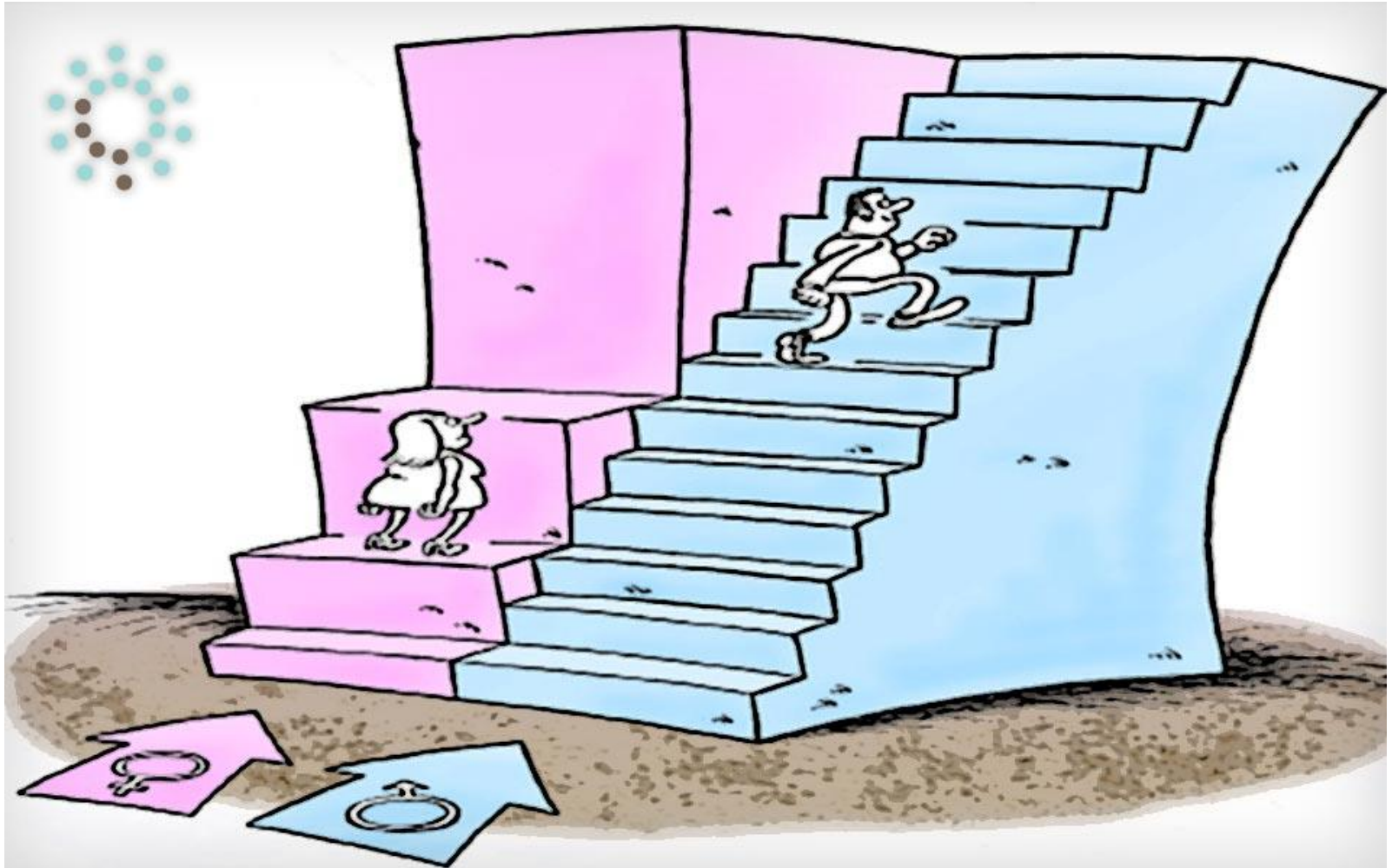
© Original Artist
Reproduction rights obtainable from
www.CartoonStock.com



Search ID: rman9544

"Darling, what's *happened* to us?"

le barriere



il soffitto di cristallo

cause esterne

- Mancanza/scarsità di **strutture di supporto alla famiglia**:
 - pochi servizi di sostegno per la famiglia
 - pochi asili ecc.
- Organizzazioni di **cultura maschile** che compiono azioni discriminatorie fondate sul pregiudizio
- **Visione del tempo** in azienda tipicamente maschile
 - Se non fai orari lunghi non puoi fare carriera
 - Ancora scarsa flessibilità d'orario in molte aziende
 - Accesso al part time limitato ad alcune posizioni organizzative
- **Meccanismi premianti al maschile**
 - Contributi femminili non riconosciuti o valorizzati
 - Sottovalutazione delle competenze delle donne

il soffitto di cristallo

cause esterne_2

- **Isolamento** e sensazione indotta di appartenenza ad una minoranza
 - Esclusione dai network informali
 - Esclusione dalle opportunità formative
 - Non condivisione della cultura aziendale
- **Regole implicite**
 - Per fare carriera occorre dare massima disponibilità alla mobilità
 - Per essere leader, bisogna esserlo al maschile
 - “Più pugno di ferro, che guanto di velluto”
- **Scarsa condivisione del lavoro di cura** tra uomini e donne in famiglia

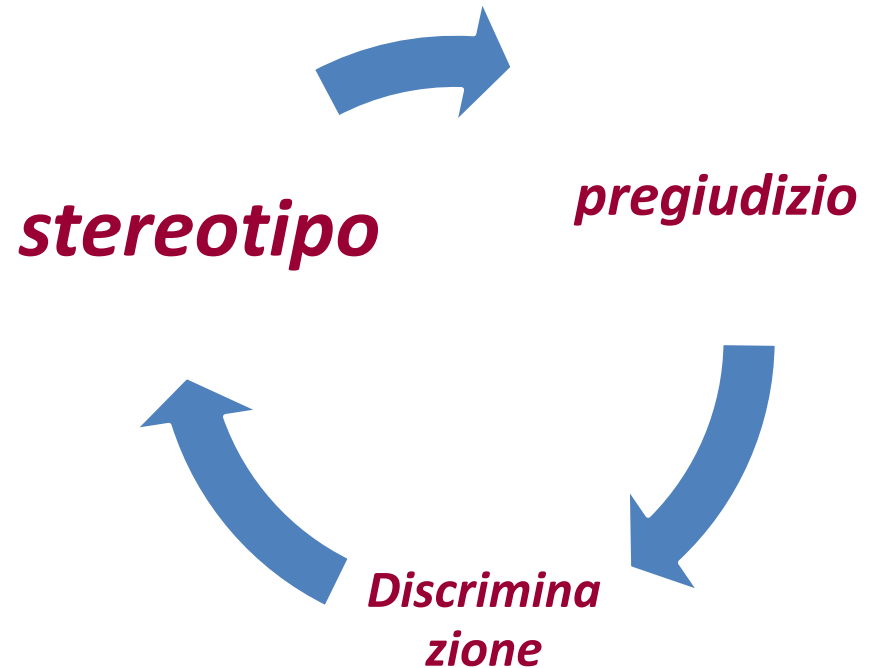
il soffitto di cristallo

cause interne

- **Pregiudizi** di genere interiorizzati dalle donne
- **Conflitto** tra priorità
 - Famiglia *contro* lavoro, anziché famiglia e lavoro
- **Autostima** tendenzialmente più bassa
 - Maggiore consapevolezza dei propri limiti
 - Tendenza all'autosvalutazione dovuta anche alla cultura educativa
- Difficile rapporto con **l'assertività**
 - Timore di rompere i legami
- Vissuto di perdita della femminilità nel perseguimento della carriera
- Difficoltà femminile nella **negoziazione**
 - Difficile valorizzazione delle competenze quando occorre contrattare la retribuzione e le progressioni di carriera

oltre la discriminazione... le molestie sessuali

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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.



verso la parità...
per ridurre gli stereotipi... educare al valore
della diversità



strategie di carrer development

- Direzione Generale Occupazione e Affari Sociali della Commissione Europea, 2002
 - **modelli di lavoro flessibile e servizi di sostegno alla famiglia:** asili nido, servizi di *baby-sitting*, sportelli di informazione e orientamento;
 - **mentoring e networking:** sviluppare le capacità;
 - **programmi formativi nel career development:** promuovere il senso di sicurezza e di fiducia in se stesse;
 - **sensibilizzazione e informazione:** tecniche di *carrier counseling* e di *carrier guidance*;
 - **interventi nell'ambito delle assunzioni, dei processi di selezione e delle promozioni:** strategia di reclutamento per l'aumento del personale femminile qualificato;
 - **revisione dei requisiti per l'accesso a occupazioni di alto livello (*realistic job assessment*):** (es. numero di incarichi di prestigio, ecc.) quando tali requisiti non sono indispensabili ma ostacolano.



***verso il
benessere
organizzativo***

benessere organizzativo

*non indica tanto la qualità dell'ambiente di lavoro in **senso fisico** (salubre, accogliente, confortevole), quanto la **capacità di un'organizzazione di mantenere e promuovere un buon grado di benessere fisico, psicologico e sociale** delle persone che in essa vi lavorano.*

F. Avallone



Testo Unico Sicurezza D. Lgs. n. 81/08

*In base al Testo Unico
Sicurezza sul Lavoro, «tutti
i datori di lavoro devono
tutelare la **salute e
sicurezza** dei lavoratori»*



salute vs. benessere lavorativo

- *Costrutto multidimensionale*
- *Insieme di **processi**, nuclei **culturali** e pratiche organizzative che favoriscono l'aggregazione, l'identità e **auto-efficacia** nei contesti organizzativi*



fattori del benessere organizzativo



conciliazione ...e benessere!





the end.
kodilja@uniud.it