

Avec le soutien de la Communauté européenne: programme relatif à la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)



Commission Européen DG  
Emploi et affaires sociales

# Relazione Finale

## I Mi Orient

**Metodologie e buone pratiche  
transnazionali di lotta contro gli stereotipi  
sessisti nell'ambito della formazione e dei  
media**



*“ Le circostanze su cui si articola la vita delle donne, oggi come nel passato, forniscono numerosi spunti per ripensare in modo nuovo alla vita di uomini e donne ”*

*M.C. Bateson, Comporre una vita*

## **INDICE DEI CONTENUTI**

<b><u>PRESENTAZIONE PROGETTO</u></b>	<b>4</b>
<b><u>COSTRUZIONE DEL KIT</u></b>	<b>5</b>
<b><u>CONDIVISIONE DEGLI STRUMENTI</u></b>	<b>8</b>
<b><u>LA DIFFUSIONE DELL'INIZIATIVA: IL SEMINARIO "NUOVA EUROPA E PARI OPPORTUNITA' "</u></b>	<b>19</b>
<b><u>RIFLESSIONI METODOLOGICHE E QUESTIONI APERTE</u></b>	<b>20</b>

## **PRESENTAZIONE PROGETTO**

Le attività descritte in questa relazione sono state realizzate nell'ambito del progetto europeo “Metodologie e buone pratiche transnazionali di lotta contro gli stereotipi sessisti nell'ambito della formazione e dei media” finanziato dalla Direzione Generale Occupazione ed Affari Sociali nell'ambito del programma relativo alla strategia quadro in materia di pari opportunità tra uomini e donne.

Il progetto nel suo complesso si ripropone di favorire l'evoluzione dei ruoli degli uomini e delle donne ed eliminare gli stereotipi sessisti promuovendo la presenza femminile in settori produttivi/lavorativi tradizionalmente a netta prevalenza (se non di monopolio) maschile. Ciò attraverso azioni di informazione, promozione, orientamento da realizzarsi nell'ambito scolastico-formativo, ideate e realizzate dalla formazione professionale in collaborazione con esperti, soprattutto nel campo della comunicazione, dell'orientamento e delle pari opportunità.

All'interno di tale ambito il partenariato italiano si è concentrato soprattutto sull'obiettivo di intervenire sulla convinzione, ancora diffusa nell'ambito della formazione e dell'istruzione, che le donne abbiano minor abilità e minor capacità di assumersi responsabilità in ambito tecnico scientifico (es. carriera da ingegnere o certi mestieri nei settori dell'elettricità, della metallurgia, della meccanica) rispetto agli uomini.

In tal senso, il nostro progetto si è concentrato su un momento particolare del percorso formativo: la transizione orientativa, momento che, per la sua forte valenza di «passaggio» e di «esplicitazione di una scelta», risulta essere palcoscenico privilegiato di meccanismi di esclusione ed auto-esclusione, legati al genere sessuale. L'idea guida è stata quella di costruire uno o più kit di strumenti di orientamento utilizzabili nei momenti di transizione orientativa in uscita dalla Scuola Secondaria di Primo Grado, in ri-orientamento nei primi anni della Scuola Secondaria di Secondo Grado ed in uscita dalla scuola Secondaria di Secondo Grado, che tenessero in considerazione la dimensione del genere sessuale e le differenti esigenze, modalità e caratteristiche di ragazzi e ragazze. Nel concreto se ne sono realizzati due in

corrispondenza dei due passaggi (dopo la scuola media e in ri-orientamento nel corso del biennio e a conclusione della Scuola Superiore o percorsi di FP)

La declinazione di genere può potenziare le dimensioni più classiche dell'orientamento, relative alla percezione di sé, dei propri desideri e delle proprie potenzialità, all'immaginario sul futuro formativo e professionale e alla consapevolezza delle reali possibilità offerte dal territorio. Essa permette infatti di prendere consapevolezza del permanere di forti stereotipi di genere, che influenzano gli orientamenti scolastico-formativi e professionali dei giovani e consente loro di acquisire le capacità di combatterli e superarli, al fine di riflettere più liberamente su se stesse/i e sui propri desideri, di compiere scelte maggiormente libere e consapevoli e, concretamente, di avvicinarsi a qualsiasi percorso formativo e lavorativo.

## **COSTRUZIONE DEL KIT**

Da un punto di vista operativo, abbiamo raccolto dagli enti partner gli strumenti di orientamento utilizzati nelle azioni o nei servizi di orientamento, chiedendo loro di mettere in comune con gli altri partner di progetto strumenti da utilizzare nelle azioni di orientamento in supporto ai momenti di transizione sopra indicati.

Si è inteso porre particolare attenzione e raccogliere in via preferenziale strumenti di orientamento che tenessero conto della dimensione di genere, ponendo l'attenzione:

- sull'orientamento delle ragazze verso percorsi di studio e professioni che tradizionalmente sono a prevalenza maschile (ad esempio i settori meccanico ed elettronico);
- sul superamento degli stereotipi di genere nella scelta del percorso professionale e di studio di ragazzi e ragazze (si pensi alle professioni socio-sanitarie e più in generale di cura, solitamente appannaggio quasi esclusivo delle ragazze e delle donne).

Ma si è richiesto di condividere anche gli strumenti che a giudizio dei referenti, pur non contemplando in prima battuta la dimensione di genere, potessero essere implementati in tal senso.

È stato quindi richiesto agli enti di compilare una scheda descrittiva degli strumenti inviati che evidenziasse tra l'altro:

- il contesto di utilizzo dello strumento, indicando gli ambiti di sperimentazione o di abituale impiego dello strumento;
- la fonte da cui lo strumento era stato tratto, oppure le figure professionali che ne avevano curato la predisposizione;
- il target di utenza con il quale lo strumento è stato sperimentato o abitualmente utilizzato
- gli obiettivi di utilizzo dello strumento
- la descrizione dell'azione in cui gli strumenti sono utilizzati e la metodologia a cui il loro utilizzo fa riferimento.

È stato inoltre richiesto di evidenziare la modalità di emersione della dimensione di genere al fine di:

- far emergere al meglio tale dimensione, dove presente o prevista;
- evidenziare la possibilità di inserire anche azioni di orientamento che non siano state pensate specificamente in termini di Pari Opportunità, ma che si ritiene possano essere «declinate» in tal senso.

Il lavoro si è quindi concentrato sull'analisi degli strumenti utilizzati quotidianamente da «chi fa orientamento», sugli strumenti e sulle modalità di lavoro maggiormente diffuse. Abbiamo così potuto constatare che il numero delle prassi di orientamento scolastico e professionale intenzionalmente progettate e attuate in chiave di genere risulta essere piuttosto ridotto e privo di strategie di networking e che, sostanzialmente, la maggior parte degli strumenti utilizzati nelle attività di orientamento non tiene conto degli stereotipi di genere.

In tal senso abbiamo anche costruito degli strumenti «nuovi» o «inediti», atti a smascherare l'azione degli stereotipi sessisti nei progetti formativi e professionali di ragazze e ragazzi. Da un punto di vista metodologico ci è sembrato importante

- Porre al centro del campo d'intervento la persona intesa come **soggetto sessuato e segnato da una particolare storia di vita**
- Dare **valore alle differenze** come **risorsa** nei processi di scelta e sviluppo
- **Riconoscere, nominare, valorizzare nuovi linguaggi:** l'uso sessuato del linguaggio «riflette e produce significati» e sul lungo periodo può modificare l'immaginario sociale

- **Incoraggiare e supportare scelte non tradizionali**
- Promuovere politiche di **conciliazione** fra tutti gli ambiti dell'identità soggettiva
- Dare **spazio e valore alle competenze maturate** non solo **nel lavoro** produttivo ma anche in quello riproduttivo e **di cura**
- Utilizzare le tecniche narrative e il metodo **autobiografico** quale «strumento di costruzione di identità» e modalità spiccatamente «femminile» di approccio alle scelte formative e lavorative
- Utilizzare didattiche attive incentrate sul «partire da sé», sulla «sperimentazione» delle proprie abilità e sui processi di «valorizzazione» delle differenze
- Ricorrere a «modelli ed immaginari positivi», ad analisi di casi e a quant'altro la rete sociale potesse offrire per incrementare la capacità di resistenza agli stereotipi di ragazzi e ragazze
- Utilizzare il più possibile modalità di gruppo «di genere e misto», con il preciso scopo di orientare le ragazze verso gli ambiti professionali a forte presenza maschile e i ragazzi verso gli ambiti professionali fortemente femminilizzati, in accordo con le loro reali inclinazioni.

Gli strumenti raccolti nei due Kit lavorano quindi sia sul singolo che sul gruppo nel senso di permettere a ragazze e ragazzi di

- sviluppare maggior consapevolezza di sé e delle proprie risorse
- conoscere le proprie rappresentazioni stereotipate
- sviluppare e rinforzare l'autostima attraverso pratiche di leadership «al femminile»
- sviluppare e rinforzare la cooperazione e la responsabilità attraverso pratiche di cura al maschile
- trasferire competenze di «negoziiazione»
- imparare la capacità di pianificazione e programmazione dei propri desideri.

Evidentemente, per quanto gli strumenti possano essere stati elaborati con serietà ed accortezza, l'onere del loro corretto utilizzo ricade comunque sulla professionalità di chi fa orientamento in un'ottica rispettosa della dimensione di genere.

## **CONDIVISIONE DEGLI STRUMENTI**

Il progetto prevedeva naturalmente anche una prima sperimentazione degli strumenti elaborati: ciò è avvenuto attraverso l'organizzazione di due workshop indirizzati ad operatori ed operatrici dell'orientamento, ad insegnanti ed a formatori/trici, uno incentrato sul passaggio scuola media-scuola superiore/FP, che si è svolto a Verona Presso l'Istituto A. Provolo e uno sull'uscita dalla scuola superiore e dalla formazione professionale, che si è svolto a Torino presso l'Ente Casa di Carità Arti e Mestieri. I due incontri hanno visto la partecipazione sia di operatori/trici dell'Orientamento, di insegnanti della scuola media e secondaria, che di rappresentanti dei Centri per l'impiego e anche di alcuni referenti istituzionali (Comuni e consigliere regionali di parità); quindi la sperimentazione si è avvalsa delle competenze e delle esperienze di tutti i soggetti potenzialmente coinvolti nel processo di orientamento.

Nei workshop si è, ovviamente, optato per l'utilizzo di metodologie *gender oriented* capaci di privilegiare una conoscenza esperienziale/riflessiva; di andare oltre la semplice «dissegregazione per sesso»; di valorizzare somiglianze e non solo differenze (spesso enfatizzate per confermare proprio stereotipi socialmente condivisi) al fine di evitare «ghettizzazioni». I workshop sono stati articolati in modo simile: dopo una prima parte dedicata al chiarimento di alcuni contenuti teorici, si è pensato di approfondire direttamente con operatori ed operatrici e sulla base della loro concreta esperienza, attraverso un lavoro di narrazione autobiografica (albero genealogico) e l'analisi dei casi, l'influenza esercitata dagli stereotipi sulle rispettive scelte di formazione e professionali e nelle diverse pratiche di orientamento. Nel pomeriggio si è così potuto pensare di chiamare operatori ed operatrici a progettare dei percorsi orientativi utilizzando gli strumenti elaborati dal gruppo che ha coordinato il progetto.

### **L'orientamento in uscita dalla scuola secondaria inferiore e ri - orientamento nei primi anni della scuola secondaria superiore: il workshop di Verona**

Il workshop di Verona ha rappresentato la prima tappa di sperimentazione del kit di strumenti di orientamento rielaborati e raccolti sulla base del materiale inviato dai referenti di progetto dei singoli partners. In questa prima fase sono stati presi in



considerazione strumenti e metodologie riferiti alle fasi di transizione: orientamento in uscita dalla scuola secondaria inferiore e riorientamento nei primi anni della scuola secondaria superiore.

Gli obiettivi della giornata erano i seguenti:

- alimentare un confronto in merito alle identità personali e professionali degli operatori, con attenzione alla dimensione di genere e agli stereotipi presenti nelle scelte personali e nell'agire professionale
- rilevare le percezioni presenti in merito all'esistere e persistere di stereotipi di genere, con particolare riferimento alle scelte scolastiche e formative di ragazzi e ragazze
- far emergere stereotipi di genere presenti negli strumenti e nelle pratiche di orientamento
- sensibilizzare alle tematiche delle pari opportunità e alla valorizzazione della differenza di genere
- sperimentare il kit di strumenti ipotizzando, tramite il confronto di gruppo, percorsi di orientamento individuali e di gruppo che riponessero attenzione alla valorizzazione del genere.

Al workshop hanno partecipato 15 operatori tra cui due insegnanti, n. 7 operatori/trici di orientamento scolastico e professionale, n. 2 formatori/trici di un C.F.P., n. 2 responsabili di C.F.P., n. 1 responsabile di Comunicazione e Pari Opportunità di un C.F.P., n. 1 responsabile della Formazione Continua.

Al mattino sono stati somministrati ai partecipanti un questionario mirato ad individuare competenze e conoscenze relative alle Pari Opportunità e alla problematica degli stereotipi di genere ed una scheda mirante a ricostruire la storia familiare del/la partecipante al fine di individuare le motivazioni delle scelte formative e professionali di ognuno/a. All'interno del questionario si è chiesto di far riferimento ad esperienze di orientamento che abbiano visto il coinvolgimento di stereotipi di genere. Sulla base di quanto è emerso si è organizzato un Brain Storming sull'influenza esercitata dagli stereotipi sulle nostre scelte di formazione e professionali e sull'influenza degli stereotipi nelle pratiche di orientamento .

Per quel che riguarda le scelte professionali è emersa da parte della componente femminile una maggior consapevolezza di quanto gli stereotipi di genere ed esplicitamente sessisti abbiano influenzato le scelte formative e professionali di ognuna. La componente maschile ritiene invece di avere effettuato scelte libere dall'influenza degli stereotipi di genere, tranne poi riconoscere di aver operato scelte formative di sicura spendibilità lavorativa, confermando quanto indicato dalle più recenti ricerche (si veda, ad esempio, Ecap - Emilia Romagna, 2000), nelle quali i maschi indicano l'aspetto economico e dell'occupabilità come centrale nella scelta di scuola ed università, a fronte di una maggior importanza data all'aspetto della soddisfazione derivante dal lavoro, per quel che riguarda le donne.

La maggior parte delle donne hanno indicato nell'esempio delle «donne forti» della propria famiglia d'origine, l'elemento che più ha influito sulle proprie scelte. Tale forza è da intendersi non solo come forza d'animo, ma anche come capacità di gestione economica e, a volte, indipendenza lavorativa. A fronte di ciò, si deve sottolineare però che il riconoscimento della forza delle donne è avvenuta quasi sempre «a posteriori», ad opera delle figlie e delle nipoti, e spesso non ha corrisposto ad un reale riconoscimento sociale ed economico-retributivo. Inoltre da un punto di vista semantico si parla appunto di «donne forti», con un evidente richiamo a caratteristiche solitamente attribuite al maschile, a dimostrazione del fatto che non abbiamo strumenti linguistici atti a definire e descrivere le specifiche modalità di fronteggiamento delle donne, e così dobbiamo forzatamente ricorrere a descrizioni, termini, immagini dell'universo semantico maschile.

Da alcuni è venuta l'indicazione che la segregazione verticale delle donne, rispetto a quella orizzontale è più grave, perché impedisce alle donne di assumere posizioni di responsabilità. Altre hanno sottolineato la svalutazione a cui sono solitamente soggetti i percorsi formativi e lavorativi a caratterizzazione prettamente femminile.

Per quanto riguarda le pratiche orientative, tutti/e si sono detti d'accordo sul fatto che gli stereotipi di genere esistono e iniziano a scontrarsi con i reali desideri di ragazzi e, soprattutto, ragazze. Se è infatti estremamente raro che qualche ragazzo provi a frequentare corsi a frequenza prettamente femminile (si pensi ai corsi per estetiste), è ormai possibile imbattersi in ragazze che desiderano frequentare percorsi per elettricisti, meccanici, piuttosto che per operai edili.

Restano comunque estremamente diffusi gli stereotipi anche tra studenti e studentesse. Non a caso, coloro che operano scelte “fuori dagli schemi” devono in primo luogo scontrarsi con l’ostilità di compagni e compagne.

Un ruolo importante, per quel che riguarda gli stereotipi di genere, lo ricopre ancora la famiglia, che ne è potatrice e li tramanda alle giovani generazioni.

Inoltre si sottolinea la presenza di effettive difficoltà, legate al contesto concreto sia formativo che lavorativo. È ancora molto difficile, infatti, per le ragazze trovare lavoro in contesti lavorativi prettamente maschili, sia per la diffidenza di colleghi e datori di lavoro, sia perché gli ambienti di lavoro stessi non sono preparati ad accoglierle.

Gli operatori e le operatrici di orientamento, così come le docenti, segnalano la mancanza di strumenti pensati ad hoc per permettere l’emersione e lo smascheramento degli stereotipi di genere. L’unico strumento utilizzato sono i colloqui, lasciati però alla sensibilità e all’intelligenza professionale degli operatori e delle operatrici.

Viene anche segnalato il fatto che, per ora, la problematica delle Pari Opportunità viene ancora sentita come un problema prettamente femminile che non riguarda gli uomini e le loro scelte, anche se, in realtà, sembrano essere proprio ragazzi e uomini a risentire maggiormente degli effetti di un’identità più rigida e meno disponibile ai mutamenti.

In tutto questo processo le Scuole Secondarie sembrano essere i fanalini di coda rispetto alle pratiche di orientamento di genere, sebbene anche nel contesto della scuola le scelte di alunni ed alunne siano ancora fortemente stereotipate (come dimostrano i numeri delle iscrizioni).

Stimolati ad immaginare su quali focus concentrerebbero la propria attenzione nell’elaborazione di strumenti per percorsi di orientamento che tengano conto della dimensione di genere, operatori ed operatrici hanno indicato: narrazione autobiografica; rappresentazioni di sé, del futuro (formazione e lavoro), di sé nel futuro (come sarò e cosa farò...); motivazione; esperienze pratiche (stage, tirocini, incontri significativi, visite aziendali...)

Tutti e tutte hanno dato una rilevanza particolare alle esperienze pratiche e alle testimonianze, perché la concreta sperimentazione dei contesti, piuttosto che il

confronto con chi ha già operato una scelta e ne è soddisfatto, appaiono essere strumenti particolarmente efficaci anche in questo caso.

Al pomeriggio i partecipanti e le partecipanti sono stati suddivisi in due gruppi e hanno ricevuto due tracce differenti, volte all'elaborazione di un percorso di orientamento di genere. Il primo gruppo aveva il compito di elaborare una traccia di orientamento per ragazzi e ragazze frequentanti la Terza Media. Il secondo gruppo aveva il compito di elaborare un percorso di ri-orientamento individuale, per una studentessa iscritta al primo anno del PACLE, i cui risultati sono particolarmente scadenti, con spiccate doti manuali e una passione per gli strumenti elettrici ed elettronici.

Entrambi i gruppi hanno elaborato percorsi di orientamento strutturati nell'ambito dei quali utilizzare alcuni degli strumenti del Kit prodotto che meglio si adattavano alla situazione proposta.

### **L'orientamento dopo la scuola o la formazione professionale: il workshop di Torino**

Il workshop di Torino ha rappresentato la seconda tappa di sperimentazione del kit di strumenti di orientamento rielaborati e raccolti sulla base del materiale inviato dai referenti di progetto dei singoli partners. In questa seconda fase sono stati presi in considerazione strumenti e metodologie riferiti alla fase di transizione scuola o FP-lavoro, e quindi il processo di orientamento in uscita dal sistema della formazione professionale e dalle scuole secondarie superiori verso il mondo del lavoro.

In linea con il primo step di progetto sperimentato a Verona, gli obiettivi della giornata erano i seguenti:

- alimentare un confronto in merito alle identità personali e professionali degli operatori, con attenzione alla dimensione di genere e agli stereotipi presenti nelle scelte personali e nell'agire professionale;
- rilevare le percezioni presenti in merito all'esistere e persistere di stereotipi di genere, con particolare riferimento alle scelte lavorative di ragazzi e ragazze;
- far emergere stereotipi di genere presenti negli strumenti, nelle pratiche di orientamento e nei servizi dedicati;

- sensibilizzare alle tematiche delle pari opportunità e alla valorizzazione della differenza di genere;
- sperimentare il kit di strumenti ipotizzando, tramite il confronto di gruppo, percorsi di orientamento individuali e di gruppo che ponessero attenzione alla valorizzazione del genere.

Al workshop hanno partecipato 19 persone tra cui 9 operatrici di formazione ed orientamento operanti presso servizi dedicati (Enti di orientamento e formazione professionale, Centri per l'Impiego, amministrazione pubblica) e 6 formatrici referenti di Pari Opportunità operanti nel sistema della formazione professionale provenienti da enti pubblici e privati del territorio locale di riferimento (Torino e provincia) e dagli enti partner del progetto. Sono state inoltre presenti professioniste provenienti da altre regioni che hanno dimostrato interesse al progetto: 1 collaboratrice della Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità di Firenze impegnata su un progetto incentrato anch'esso sulla lotta agli stereotipi sessisti; 1 dipendente dell'amministrazione pubblica (un Comune in provincia di Biella) interessata alle tematiche in oggetto per progettare sistemi di intervento e a ricaduta all'interno del contesto istituzionale di appartenenza; 1 dipendente del Centro per l'Impiego della Provincia di Biella; 1 formatrice/orientatrice di un Centro di formazione di Cuneo specializzato nel settore edile (settore fortemente connotato al maschile).

Si rileva che, nonostante l'intensa promozione dell'iniziativa, hanno partecipato al workshop solo operatrici di sesso femminile. Tale elemento ripropone la nota difficoltà di coinvolgere sulle tematiche delle Pari Opportunità anche formatori e operatori di sesso maschile che potrebbero alimentare una riflessione maggiormente articolata ed incisiva sulle tematiche del genere purtroppo spesso travisate in prospettive ghezzanti concepite solo al femminile.

Tale cambiamento appare particolarmente urgente in un settore tanto cruciale quale il sistema della formazione a cui le recenti direttive dell'Unione Europea attribuiscono il compito di contribuire alla formazione di buoni cittadini e buone cittadine.

Si ripropone quindi, in tutta la sua evidenza, l'annosa questione della «distrazione istituzionale» con cui vengono accolti momenti di confronto capaci di veicolare cambiamenti significativi.

Sebbene non siamo in possesso di stime quantitative in merito al numero di formatori maschi operanti nella formazione professionale, siamo tuttavia in grado di evidenziare quanto, per storia e vocazione, essa presenti una forte incidenza di percorsi «tecnici» e «professionalizzanti» ancora connotati da fenomeni di segregazione di genere. Il sistema della formazione professionale, in quanto, da sempre, fortemente raccordato al mercato del lavoro e in dialogo con esso, gode di un ruolo cruciale nella possibilità di diversificare strategie e azioni di accompagnamento capaci di costruire buone pratiche e sperimentazioni esemplari nel superamento di stereotipi sessisti.

Per questo le nostre strutture formative hanno la responsabilità di riaffermare la propria attenzione alla dimensione di genere attraverso la realizzazione di azioni concrete. Le partecipanti al workshop e i/le rappresentanti degli enti partner del progetto hanno ribadito il loro impegno a considerare l'attenzione al genere in tutte le fasi del processo orientativo-formativo: dalla promozione dei percorsi, alla predisposizione di luoghi di socializzazione idonei.

In tal senso sembra importante segnalare l'esperienza di quei centri che hanno individuato figure professionali formalmente delineate quali referenti di parità, come nel caso di Casa di Carità Arti e Mestieri. Per quanto tale esperienza non sia ancora diffusa a livello nazionale, anche perché rappresenta un investimento economico che non tutti gli enti di formazione (soprattutto quelli più piccoli) sono in grado di sostenere, appare importante sottolineare quanto l'investimento in risorse umane (che significa anche formare e sensibilizzare a ricaduta) possa rappresentare un'azione concreta e attuabile per produrre cambiamenti.

La giornata è stata introdotta da una premessa dedicata alla presentazione del progetto e alla condivisione delle linee teoriche e metodologiche che hanno guidato la selezione degli strumenti per il kit.

In una seconda fase, conoscitiva e di socializzazione, è stata somministrata alle partecipanti una scheda («Il mio albero genealogico») mirante a ricostruire la storia familiare dei soggetti presenti al fine di individuare le motivazioni, gli stereotipi e i sistemi valoriali alla base delle singole scelte formative e professionali. Compilata prima singolarmente e poi discussa in plenaria, tale scheda ha permesso un proficuo Brain Storming guidato su:

Avec le soutien de la Communauté européenne: programme relatif à la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)

1. la dimensione di genere connessa ai ruoli familiari/sociali/lavorativi e alla loro evoluzione storico-generazionale
2. l'incidenza della dimensione valoriale nell'orientamento professionale di ragazzi e ragazze
3. l'influenza esercitata dagli stereotipi sulle nostre scelte di formazione e professionali
4. l'influenza degli stereotipi nelle pratiche di orientamento e formazione.

Molte delle partecipanti hanno sottolineato il ruolo fondamentale svolto dalle madri e dalle nonne rispetto al loro orientamento professionale. Sembrerebbe essere stato invece assolutamente marginale il coinvolgimento della maggioranza dei padri e dei nonni.

Su tale dato il gruppo delle partecipanti ha provato ad elaborare alcune riflessioni:

- in primo luogo, si può supporre che la presenza di sole operatrici donne abbia sicuramente accentuato questo dato;
- d'altra parte, però, tale dato sembrerebbe connesso alla struttura della famiglia tradizionalmente intesa, in cui il ruolo di cura è affidato quasi totalmente alle donne, facendo di loro punti di riferimento naturali per quel che riguarda le scelte delle giovani donne della famiglia;
- ci si può poi chiedere se il ruolo in qualche modo defilato, che i padri e i nonni sembrerebbero aver ricoperto, corrisponda effettivamente ad una presunta minor capacità di gestione delle relazioni, o se invece sia un effetto della divisione tradizionale dei ruoli;
- infine, appare necessario tenere in considerazione il fatto che i ruoli ricoperti dalle donne all'interno della famiglia tradizionale sono spesso non riconosciuti. Ciò può scatenare meccanismi di gestione «occulta» delle relazioni e del potere ad esse connesso: una sorta di influenza silenziosa, ma molto efficace, perché costruita sulla dimensione affettiva.

In stretta relazione con quanto affermato fino ad ora sembra essere un altro dato emerso dalla discussione: molte delle donne, indicate come punti di riferimento dalle partecipanti, hanno avuto un ruolo chiave anche nella gestione economica della famiglia, senza però che tale ruolo corrispondesse ad un reale riconoscimento.

Tutte le partecipanti hanno individuato nel lavoro una dimensione valoriale propria (possibilità di realizzare le proprie aspirazioni, di emanciparsi, di ricevere riconoscimenti al di là del ruolo svolto nel contesto familiare...); ciò non toglie che il lavoro femminile, tanto quanto quello maschile, è diventato indispensabile per la gestione economica della famiglia: la dimensione economica sopravanza nei fatti quella valoriale e personale, avvicinando uomini e donne, più di quanto essi non sentano di essere. Se l'uomo non ha più la potenzialità di ricoprire in toto, nell'attuale processo di flessibilizzazione del MdL, il ruolo di breadwinner, le donne hanno d'altra parte dovuto, o forse potuto, incominciare a considerare la dimensione professionale come una dimensione da un lato necessaria e dall'altro naturale della propria esistenza.

Tale situazione deve però fare i conti con la segregazione (sia orizzontale che verticale) strisciante ed indiretta che ancora pervade il MdL e quello della formazione; con le problematiche di conciliazione e di inconciliabilità dei ruoli (madre/lavoratrice); con la carenza delle politiche Ue e governative; piuttosto che con l'ignoranza diffusa a tale proposito e con la rigidità al cambiamento di immaginario e pratiche, dimostrata da organizzazione e singoli.

A tal proposito, la problematica della *conciliazione* risulta essere effettivamente una delle problematiche più sentite dalle partecipanti al workshop ed è una problematica relativamente nuova, che è compito delle attuali generazioni di lavoratrici e lavoratori affrontare. Oltre alla problematica della gestione dei figli e dei loro tempi, viene sottolineata la difficoltà della gestione degli anziani e il fatto che, mentre la cura dei figli è legata ad una precisa fase della vita, la gestione degli anziani è lunga, non ha prospettive di miglioramento, occupa spesso gran parte del tempo libero delle donne e si connette con un inevitabile esito negativo. Anche in questo senso il ruolo delle istituzioni appare fondamentale, insieme ad un cambiamento di mentalità, sia nelle donne che negli uomini, rispetto alla suddivisione del lavoro familiare.

D'altra parte è stata messa in rilievo la persistente difficoltà degli uomini a riconoscersi il diritto a ricoprire un ruolo di cura all'interno della famiglia e a pretendere, di conseguenza, il tempo necessario a farlo: mariti e padri sembrano aver ancora difficoltà a chiedere permessi sul lavoro per la gestione familiare, anche se è un loro diritto; inoltre le nuove generazioni non sembrano necessariamente aver



maggior consapevolezza e padronanza delle precedenti rispetto al ruolo paterno, o alla necessità di condividere il lavoro di cura con le partners.

Il fatto che il lavoro di marito e moglie abbiano entrambi un ruolo centrale per il bilancio familiare non significa ancora che entrambi ricevano lo stesso tipo di riconoscimento e che le responsabilità familiari siano equamente suddivise. Quelle tra le partecipanti che sono anche madri hanno sottolineato l'importanza di trasmettere un corretto rapporto con la problematica di genere ai propri figli, scoraggiando l'affermarsi di stereotipi nelle nuove generazioni e garantendo loro un'educazione e una formazione a trecentosessanta gradi, indipendentemente dall'appartenenza sessuale.

Ancor più complesso si fa il discorso se si tocca l'argomento tempo libero: tra tempo dedicato alla cura e tempo dedicato al lavoro, alle donne rimane poco spazio per sviluppare interessi personali ed indipendenti. Anche se qualcuno ha fatto notare che forse il concetto stesso di «tempo libero» non appare più adeguato alla nostra vita quotidiana: il piacere, il lavoro, la famiglia, il tempo per formarsi possono essere effettivamente distinti? E ciò è un bene o un male? La questione appare complessa e di ardua definizione ed un workshop può forse solo porre il problema, senza pretendere di abbozzare risposte.

Per quel che riguarda la vita lavorativa, sono state messe in rilievo alcune differenze nelle modalità di gestione di donne e uomini: le partecipanti hanno posto in rilievo che, se da un lato le donne possono portare nei contesti di lavoro maggior attenzione alle relazioni e alla risoluzione dei conflitti (etica femminile del lavoro), promuovendo lo sviluppo delle competenze trasversali, dall'altro hanno spesso difficoltà a delegare e a condividere le responsabilità con colleghi e colleghe. Le partecipanti si sono dette d'accordo nell'individuare nella storia sociale delle donne la possibile origine di tale difficoltà: la gestione solitaria della famiglia e il bisogno di garantirsi un potere altrimenti non riconosciuto, potrebbero essere aspetti che hanno avuto e continuano a ricoprire un ruolo nel rendere difficile alle donne la delega e la condivisione delle responsabilità. Ciò unito al fatto che è tutto sommato da pochi anni che le donne accedono a posizioni di responsabilità e comando, ruoli dove la competizione e il rischio di non essere considerate all'altezza degli uomini è ancora molto sentito.

### ***I risultati «operativi» della sperimentazione***

Per quanto riguarda il lavoro sul campo, dalle discussioni guidate, dalle progettazioni svolte e dai questionari di valutazione ex-ante ed ex-post, sono affiorate le seguenti riflessioni:

- una reale necessità di strumenti pensati ad hoc per permettere l'emersione e lo smascheramento degli stereotipi di genere, e la diffusione di «pratiche» che ne tengano sempre conto, inserendo tale dimensione negli strumenti tradizionali
- la presenza di ragazzi e soprattutto ragazze (forse anche perché in condizione di maggior svantaggio) che operano scelte non conformiste e che incontrano ostacoli dettati dall'ostilità di compagni e compagne; dalla diffidenza e dagli stereotipi condivisi dai familiari; da effettive difficoltà, legate al contesto concreto sia formativo che lavorativo: i datori di lavoro sono diffidenti e le strutture dei luoghi di lavoro prettamente maschili non sono pronte ad accoglierle (es. spogliatoi, bagni)
- la percezione delle Pari Opportunità come un problema prettamente femminile che non coinvolge gli uomini: segnale di una mancanza di presa di coscienza degli operatori stessi
- l'importanza di declinare anche secondo il genere le seguenti dimensioni
  - rappresentazioni
    - di sé
    - del futuro (formazione e lavoro)
    - di sé nel futuro (come sarò e cosa farò...)
  - motivazione
  - esperienze pratiche (stage, tirocini, incontri significativi, visite aziendali...) e testimonianze significative

## **LA DIFFUSIONE DELL'INIZIATIVA: IL SEMINARIO “NUOVA EUROPA E PARI OPPORTUNITA’ ”**

I risultati conseguiti attraverso il progetto, sono stati presentati durante in seminario europeo realizzato a Milano il 18 Novembre 2005.

Al seminario hanno partecipato 79 persone provenienti non solo dai partner del progetto, italiani ed europei, ma anche personale degli enti di formazione associati a Scuola Centrale Formazione provenienti da diverse regioni. Hanno inoltre partecipato referenti di alcuni partner europei provenienti dalla Lituania, dalla Spagna e dalla Macedonia con cui SCF collabora da diversi anni.

Dopo una prima presentazione del progetto complessivo a cura di Eric Degimbe, direttore del CEC ente promotore del progetto, sono state chiamate ad intervenire due esperte che per le tematiche di propria competenza hanno presentato ai partecipanti le loro riflessioni sul tema.

In particolare sono intervenute la Professoressa Carmen Leccardi, docente di sociologia presso l'Università di Milano-Bicocca, che ha presentato alcune riflessioni sugli stereotipi di genere nella società contemporanea e Bianca Giorcelli de Varda, Consigliera regionale di parità della regione Lombardia, che ha presentato alcune considerazioni sul ruolo che l'orientamento può svolgere nel favorire lo sviluppo dei diritti di cittadinanza degli abitanti dei vari stati membri.

Nella seconda parte del seminario si è invece dato spazio alla presentazione del lavoro svolto dal partenariato italiano oggetto della presente relazione e dal partner belga Università di Louvain, che ha indagato sugli stereotipi sessisti nella formazione individuando alcune buone pratiche nell'ambito di 5 centri di inserimento professionale.

Il seminario ha rappresentato un'utile occasione di confronto in merito alle tematiche affrontate dal progetto sia tra il partenariato coinvolto nell'iniziativa che tra operatori provenienti da altre realtà italiane e straniere. Attraverso l'iniziativa sono stati inoltre distribuiti i kit di strumenti realizzati dal partenariato italiano.

Gli atti completi del convegno sono allegati alla presente relazione.

## **RIFLESSIONI METODOLOGICHE E QUESTIONI APERTE**

Le Pari Opportunità sono ormai consolidati pilastri delle Politiche Comunitarie e vengono oggi intese nella loro accezione generale di valorizzazione di tutte le differenze (sesso, razza, cultura, religione, orientamento sessuale). Tale allargamento di prospettive ha portato teorici e attori della formazione, esperti/e di orientamento, parti istituzionali e modelli organizzativi a riflettere con maggiore attenzione sui bisogni specifici di soggetti situati e contestualizzati in una società in trasformazione.

Tuttavia, ci si domanda oggi se interventi specifici, anche se bene congegnati, possano abbattere pregiudizi e discriminazioni ancora molto consolidate. Secondo alcune posizioni, sia le politiche di *mainstreaming* che i percorsi rivolti esclusivamente a donne, hanno talvolta prodotto un effetto boomerang strumentalizzando la portata di significati legati alla differenza di genere (considerata un'opzione tra le tante) o assimilando le donne a sorta di "specie protette", inadatte alla sopravvivenza se non tutelate.

Nella realizzazione e sperimentazione del kit abbiamo tenuto conto di un intento fondamentale: evitare la ghettizzazione, l'autoreferenzialità o l'eccessivo compiacimento nella differenza femminile con l'obiettivo di sviluppare, al contrario, approcci realistici nel sensibilizzare e sviluppare consapevolezza attraverso strumenti *concreti, adattabili, trasferibili e modulati sulle caratteristiche delle azioni orientative sperimentate presso i nostri centri di formazione e le scuole dei nostri territori*.

In particolare, non abbiamo sottovalutato il fatto che il genere rappresenta un concetto "relazionale", che investe sia l'identità femminile che quella maschile nei profondi cambiamenti in atto a livello socio-economico-lavorativo.

Porre attenzione alla differenza di genere significa dunque<sup>1</sup> :

- *Rispetto ai soggetti femminili*: evidenziare che l'esperienza e le soggettività femminili non sono scarti da colmare rispetto a standard e modelli maschili, ma occorre fare opera di riconoscimento, valorizzazione, nominazione e negoziazione di nuovi significati e linguaggi (es: utilizzo di immagini, appello ai vissuti soggettivi e rappresentazioni del maschile e del femminile quali elementi interrogabili dall'esperienza)
- *Rispetto ai soggetti maschili*: che l'approccio mette in discussione quei riferimenti (economici, sociali, psicologici) neutri/maschili che seppure validi in un passato recente

---

<sup>1</sup> Il divenire donna al lavoro. Spunti teorici e strumenti per itinerari di orientamento rivolti alle donne (utili anche per gli uomini). Progetto Hynnova. Editoriale Aesse. Roma 2000

Avec le soutien de la Communauté européenne: programme relatif à la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)

non riescono oggi a significare neppure le diverse esperienze personali e professionali dei ragazzi stessi.

L'orientamento è quell'insieme di azioni e strumenti che hanno l'obiettivo di supportare i soggetti in tutti i loro momenti di transizione. Nella nostra società le politiche dell'orientamento si inseriscono a pieno titolo nei processi di *life long learning* (formazione durante tutto l'arco della vita) e nel supporto al rafforzamento di identità, consapevolezza, progettualità soggettive a 360°. In tale ottica particolarmente cruciale è il ruolo del sistema della formazione a cui le recenti direttive dell'Unione Europea attribuiscono il compito di contribuire alla formazione di buoni cittadini e buone cittadine. Ciò vale in particolare per le ragazze, che, nonostante la maggiore permanenza e qualità in alti e articolati livelli di istruzione e formazione vivono ancora forti barriere nell'accesso al mondo del lavoro, in particolare nei settori a forte componente tecnologica. Non va poi dimenticato il fatto che:

- È ancora diffusa la sensazione che, per quanto il lavoro femminile sia ormai fondamentale per il bilancio familiare, tanto quanto quello maschile, questa situazione strutturale non abbia ancora modificato la percezione culturale dei ruoli di uomini e donne (ragazzi = lavoro orientato al guadagno; ragazze = lavoro orientato alla realizzazione)
- Gli uomini, sebbene in fase di ripensamento di valori come la qualità di vita e la responsabilità, faticano ad accettare la modificazione del loro ruolo di breadwinner imposta dalla flessibilizzazione del Mercato del Lavoro ed a concedersi i tempi richiesti dal lavoro di cura (che è oggi per loro più accessibile sia da un punto di vista culturale che legale (l. 53/2000), ma forse in assenza di adeguate riflessioni e modelli)
- La segregazione delle donne è ancora forte sia in senso verticale che orizzontale; la segregazione verticale è percepita come più grave perché impedisce alle donne di gestire responsabilità e alle organizzazioni di sperimentare pratiche direttive e nuovi stili di leadership
- I processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro, più che nuove strategie di conciliazione hanno prodotto “femminilizzazione precaria nel lavoro”
- Le caratteristiche e competenze femminili (comunicazione empatica, creatività, collaborazione) sebbene molto valorizzate nella nuova cultura del lavoro (o, meglio, dei lavori) spesso mal si adattano ai contesti delle organizzazioni competitivi e sempre meno sensibili nei confronti delle esigenze di riproduzione, cura e conciliazione.

### **QUESTIONI APERTE:**

Ripensare anche l'orientamento scolastico in un'ottica di genere, significa, in quanto sistema formativo, domandarci **"se e in che misura siamo in grado di accogliere la "differenza di genere" a dispetto di modelli tradizionali"**. Accogliere la differenza significa porre in discussione la nostra offerta formativa, non solo negli aspetti di contenuto e metodologia ma anche nei processi *organizzativi e di contesto* (tenere conto delle urgenti priorità imposte ai soggetti femminili da un mercato del lavoro e da un sistema economico che richiede un maggior lavoro di rete e di pressione sul territorio per concordare nuove strategie e canali).

#### **A tale proposito si evidenziano alcune questioni aperte:**

- 1) "distrazione istituzionale" con cui, talvolta, vengono accolti momenti di confronto capaci di veicolare cambiamenti significativi e "scarsa partecipazione maschile". Sebbene non siamo in possesso di stime quantitative in merito al numero di formatori maschi operanti nella formazione professionale, siamo tuttavia in grado di evidenziare quanto, per storia e vocazione, essa presenti una forte incidenza di percorsi "tecnici" e "professionalizzanti" ancora connotati da fenomeni di segregazione di genere. Il sistema della formazione professionale, in quanto da sempre fortemente riaccolto al mercato del lavoro e in dialogo con esso, gode invece di un ruolo cruciale nella possibilità di diversificare strategie e azioni di accompagnamento capaci di costruire buone pratiche e sperimentazioni esemplari nel superamento di stereotipi sessisti.
- 2) Necessità di un investimento in termini di "risorse" (umane ed economiche) per un ripensamento (al di là di quanto formalmente previsto dalle normative) di **spazi fisici e simbolici** nel rispetto di dinamiche di socializzazione e rispetto del genere
- 3) Criticità nell'individuare modalità **di coinvolgimento delle famiglie e raccordo con la didattica scolastica**, che svolgono un ruolo centrale e determinante nel consolidarsi degli stereotipi

#### **Si propongono inoltre alcune strategie possibili per lo sviluppo e l' incisività del progetto:**

- 1) Assumersi in prima persona lo sforzo per un reale **cambio di mentalità (pensiero incarnato)**, per la traduzione di conoscenze ormai diffuse in competenze umane e professionali (domandarsi, con esercizio di realismo, quanto abbiamo posto attenzione al genere in tutte le nostre pratiche lavorative quotidiane)
- 2) Disseminazione e sperimentazione del kit **internamente** ad ogni centro, per la diffusione di buone pratiche attraverso il coinvolgimento di tutte le risorse umane impiegate nella formazione, ed **esternamente** attraverso attivazione e/o valorizzazione di reti territoriali in grado di consolidare strategie di networking sulle tematiche in oggetto (sperimentazione presso scuole, enti di formazione, coinvolgendo attori del mondo del lavoro )
- 3) Esercizio di **ridefinizione di linguaggi e significati** (dalle declinazione delle professioni al maschile/femminile al coinvolgimento di testimonial e modelli "anticonvenzionali" nell'erogazione delle azioni formative)
- 4) Assumere in toto **la scommessa di responsabilità sociale** propria del sistema formativo e la cruciale funzione di contribuire al cambiamento, anziché limitarsi a fornire ai soggetti strategie per fronteggiarlo.