



Una storia sulle differenze di genere

Approfondimenti sul tema

“È fondamentale affrontare gli stereotipi di genere in tutte le fasce d’età, a partire dai bambini molto piccoli fino alla popolazione più anziana. In generale, tutti dovrebbero essere coinvolti, cioè uomini e donne di tutte le età. **Un’attenzione particolare dovrebbe essere rivolta ai giovani, in quanto devono essere ben informati sulle scelte di studio e professionali che gli si presentano.** Quindi, sia le scuole che le università, ma anche le famiglie dovrebbero essere il target di riferimento.

Allo stesso tempo, è di grande importanza che anche i datori di lavoro siano coinvolti, poiché svolgono un ruolo chiave nella promozione della parità di genere e nella lotta alla segregazione, ad esempio cambiando le politiche di assunzione, mantenimento e promozione delle risorse umane. **L’evidenza suggerisce che i team sono più efficaci e più creativi, quando caratterizzati dalla diversità.**”¹

Cosa sono gli stereotipi di genere e come riconoscerli?

Innanzitutto è di fondamentale importanza definire il concetto di genere: il genere si riferisce ai ruoli e alle responsabilità che uomini e donne hanno creato in ambito familiare, nella nostra società e nelle nostre culture. Il concetto di genere include inoltre le aspettative relative alle caratteristiche, alle attitudini e ai comportamenti attesi di uomini e donne (concetti di femminilità e mascolinità). I ruoli e le aspettative di genere si apprendono. Possono cambiare nel tempo e variare nell’ambito di una stessa cultura e tra culture diverse. I sistemi di differenziazione sociale, quali lo status politico, il ceto, l’etnia, le disabilità mentali e fisiche, l’età e altri, modificano i ruoli di genere. In analisi sociale il concetto di genere è quindi cruciale per comprendere, come la sottomissione delle donne (o la dominazione degli uomini) sia socialmente costruita. Pertanto, essendo così, la sottomissione può essere modificata o le si può porre fine. Non è un fattore biologico predeterminato né fissato per sempre.

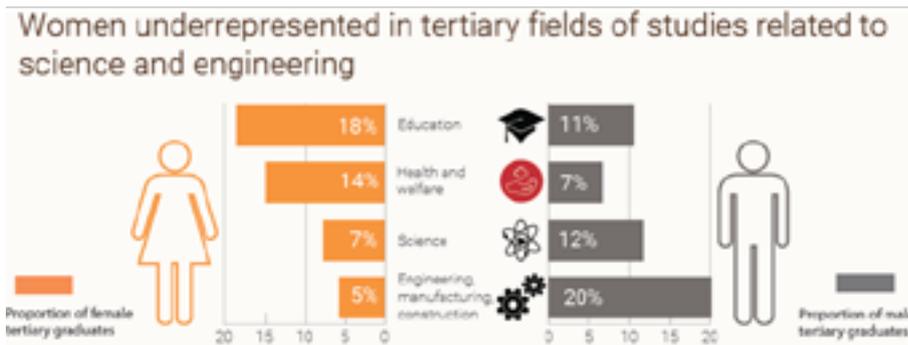
Gli stereotipi di genere sono idee preconcepite in cui alle femmine e ai maschi sono attribuite arbitrariamente caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro genere. Gli stereotipi di genere sono al contempo il risultato e la causa di atteggiamenti, valori, norme e pregiudizi profondamente radicati nei confronti delle donne e degli uomini. Un tipico stereotipo di genere nell’istruzione è che le ragazze/le donne sono migliori, più brave nelle discipline umanistiche e peggiori nelle cosiddette STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica), rispetto ai ragazzi/agli uomini. D’altro canto ciò implica che anche la predisposizione dei ragazzi/ degli uomini nei confronti delle professioni di cura non è considerato un possibile punto di forza e così vengono solitamente indirizzati verso studi più tecnici. Gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro vedono le ragazze/donne valutate più spesso dei ragazzi/degli uomini per il loro aspetto fisico e in generale per l’immagine esteriore. Allo stesso tempo, ai ragazzi/agli uomini si richiede (socialmente) di evitare di manifestare le proprie emozioni e i propri sentimenti, ad esempio mentre competono per un posto di lavoro, perché ciò viene considerato nel loro caso, un punto debole.

Gli stereotipi di genere nei luoghi di lavoro spingono a ritenere le ragazze e le donne meno interessate a fare carriera e a progredire verso posizioni di comando, rispetto ai ragazzi e agli uomini. Mentre, d’altra parte, per i ragazzi e per gli uomini, tale atteggiamento non si mette in discussione, forzandoli a prestazioni oltre l’orario di lavoro, senza che vengano tenute in considerazione eventuali necessità di conciliazione con impegni di cura e familiari.

1. «Parere su come superare la segregazione occupazionale» – Comitato consultivo della Commissione Europea sulle Pari Opportunità tra Donne e Uomini

Perché c'è bisogno di affrontare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nei luoghi di lavoro?

Assumendo gli stereotipi di genere come fatti e condizioni reali, le discriminazioni nella filiera dell'istruzione-formazione-lavoro continuano a verificarsi e a influenzare negativamente le prestazioni individuali e, in generale, la società nel suo complesso, mentre è dimostrato che la parità di genere nelle istituzioni sociali potrebbe produrre benefici sostanziali, portando ad un aumento annuale del tasso di crescita del PIL mondiale di 0,6 punti percentuali entro il 2030.²

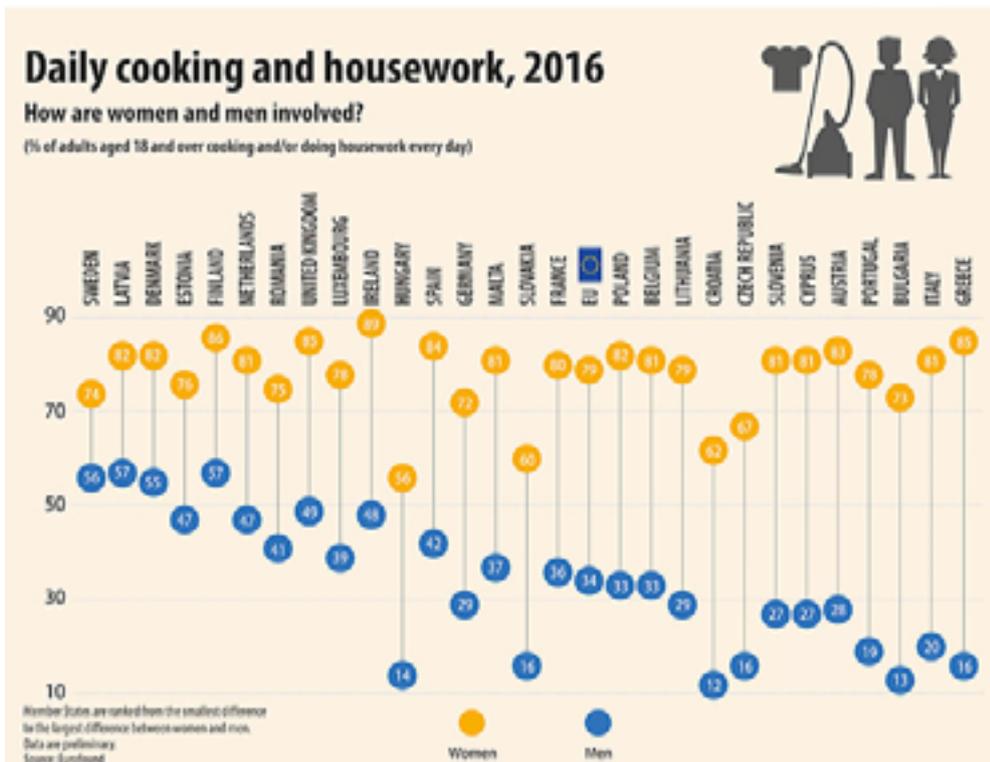


Alle donne dovrebbe essere offerta la possibilità di scelte di studio che espandano le loro opportunità di formazione e sviluppo di carriera verso quelle aree a predominanza maschile e nelle quali le opportunità di lavoro sono nuove e in crescita (come il digitale e l'economia verde). Anche gli uomini dovrebbero poter ricevere opportunità formative e di carriera in settori a maggiore presenza «femminile» (in particolare il settore dei servizi di cura, ma anche l'istruzione primaria e secondaria). Per troppo tempo, ci si è banalmente concentrati sull'incoraggiare le donne a entrare nelle aree tipicamente dominate dagli uomini, mentre raramente è avvenuto il contrario, per cui gli uomini finora sono stati scarsamente incoraggiati a entrare negli ambiti di lavoro dominati dalle donne.

Considerando anche che in Europa **le donne sono migliori degli uomini per livello di istruzione raggiunto, con una percentuale del 32,8% di donne in possesso di un livello di istruzione almeno universitaria (cosiddetta terziaria) contro il 28,9% degli uomini**, ma scontano ancora un tasso di occupazione inferiore a quello degli uomini e in generale la segregazione occupazionale di genere intrappola le donne in posti di lavoro a bassa produttività e poco retribuiti, è chiaramente evidente lo spreco di talenti, con implicazioni negative sulla crescita economica e lo sviluppo.

Inoltre, il differenziale salariale di genere caratterizza tuttora il mercato del lavoro europeo e globale, con un reddito medio delle donne pari al 16% in meno rispetto a quello degli uomini, per le stesse posizioni e mansioni lavorative. Un divario retributivo elevato è solitamente caratteristico di un mercato del lavoro altamente segregato, il che significa che le donne sono più concentrate in un numero limitato di settori e/o professioni (ad esempio si veda la Repubblica ceca, l'Estonia e la Finlandia), o in cui una percentuale significativa di donne lavoro part-time (ad es. in Germania e in Austria). I meccanismi e i sistemi istituzionali di determinazione dei salari possono anche influenzare ulteriormente il divario retributivo.





Gli stereotipi di genere o le pratiche discriminatorie sono presenti non solo in relazione al salario, ma anche alla distribuzione del lavoro. La disuguaglianza esistente tra donne e uomini nella distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito, influisce sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro lungo l'arco della vita e limita la possibilità delle donne di partecipare all'apprendimento permanente e di sviluppare competenze e qualifiche necessarie per entrare nel mercato del lavoro o accedere a nuove occupazioni. Una quota molto più ampia di donne rispetto agli uomini si occupa della cura dei bambini, delle faccende domestiche e della cucina.

Nell'UE le donne che lavorano spendono in media 26 ore a settimana per lavori domestici e di cura, mentre gli uomini solo 9 ore. In tutti gli Stati Membri, la quota di donne che si occupa della cura dei figli, dei lavori domestici e della cucina è molto più ampia rispetto a quella degli uomini. Nell'UE, nel 2016, il 79% delle donne cucinava e / o svolgeva lavori domestici ogni giorno, rispetto al 34% degli uomini.

Nel complesso, gli stereotipi di genere tradizionali hanno un impatto sulle scelte di studio e professionali occupazioni che le donne e gli uomini fanno, orientando l'interesse verso specifici ambiti ritenuti «appropriati»; rendono difficile per le persone rimanere nel percorso di carriera scelto, nel momento in cui optano per un corso e/o un lavoro che differisce da ciò che è socialmente accettato; determinano le pratiche di reclutamento e impiego. La consapevolezza e il miglioramento continuo sono quindi necessari lungo tutta la filiera dell'istruzione-formazione-lavoro per promuovere concretamente l'uguaglianza di genere.

www.getupproject.eu

it.agenderstory.eu