



Questa pubblicazione è stata prodotta con il supporto finanziario del Programma 2014-2020 dell'Unione Europea Diritti, Eguaglianza e Cittadinanza (REC)

# BOYS IN CARE

## SUPPORTARE I RAGAZZI\* NELL'INTRAPRENDERE PROFESSIONI DI CURA

Un manuale per insegnanti e consulenti per l'orientamento professionale che lavorano con ragazzi\* e formatori per l'orientamento professionale in una prospettiva di genere



È possibile scaricare la versione PDF del manuale sulla homepage di "Boys in Care":  
[www.boys-in-care.eu/it.html](http://www.boys-in-care.eu/it.html)

#### Crediti

Questa pubblicazione fa parte del progetto europeo BOYS IN CARE – Supportare i ragazzi nell'intraprendere professioni di cura (BiC)

Accordo di sovvenzione JUST/2015/RGEN/AG/ROLE/9249

Coordinamento progetto:

Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. (Berlino, Germania)

Allee der Kosmonauten 67, D-12681 Berlino

Partner del progetto:

- Center for Equality Advancement (Vilnius, Lituania)
- Center of Women's Studies and Policies (Sofia, Bulgaria)
- Institut für Männer- und Geschlechterforschung im Verein für Männer- und Geschlechterthemen (Graz, Austria)
- Istituto degli Innocenti (Firenze, Italia)
- Peace Institute (Lubiana, Slovenia)

Maggiori informazioni sui partner si trovano alla fine del manuale.

A cura di Daniel Holtermann, con il contributo di Bernard Könnecke, Daniel Holtermann, Elli Scambor, Erika Bernacchi, Francesca Lamedica, Irene Biemmi, Irene Farsi, Josua Russmann, Marc Gärtner, Majda Hrženjak, Margarita Jankauskaite, Mojca Frelj, Roza Dimova, Tatyana Kmetova, Vilana Pilinkaite Sotirovic, Yannik Markhof e Živa Humer.

Design di Hinkelstein Druck (Berlino, Germania)

Logo del Progetto a cura di Federico Nesti

Correzione bozze di Jason Kirkpatrick

Traduzione italiana di Sara Pampaloni

Settembre 2019

ISBN 978-3-941338-18-0



Questa pubblicazione è stata resa possibile grazie al sostegno finanziario del programma Giustizia "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" (REC) 2014-2020 dell'Unione europea.



I contenuti del presente manuale sono di esclusiva responsabilità del progetto Boys in Care e non riflettono in alcun modo le posizioni della Commissione europea.

Il progetto Boys in Care è stato co-finanziato dal Ministero federale della Famiglia, degli Anziani, delle Donne e della Gioventù (Germania), dal Ministero federale del Lavoro, degli Affari sociali, della Salute e della Tutela dei consumatori (Austria) e dal Ministero federale dell'Educazione, della Scienza e della Ricerca (Austria).





Prefazione	5
1. Introduzione	7
1.1. Perché è importante sostenere i ragazzi* nella scelta di una professione di cura	9
1.2. Contenuti del manuale	10
2. Stabilire il contesto	11
2.1. Genere, stereotipi e disparità	11
2.2. Genere, uomini* e cura	12
2.3. Segregazione nel mondo del lavoro, la situazione in Europa	13
2.4. Occupazioni di cura e genere	14
2.5. Occupazioni, genere e biografia	14
2.6. Situazioni specifiche di ciascun paese	16
3. Moduli	23
3.1. Modulo 1: Sfatare i miti sul genere	25
3.2. Modulo 2: Lavorare sulla segregazione orizzontale di genere nel sistema educativo	37
3.3. Modulo 3: Le sfide per la parità di genere nelle professioni di cura	51
3.4. Modulo 4: L'orientamento professionale in un'ottica di genere	64
3.5. Modulo 5: Affrontare il tema della mascolinità quando si parla di professioni di cura	79
3.6. Modulo 6: Come potrebbe essere un mondo caratterizzato dall'eguaglianza di genere?	89
4. Materiali e attività per aiutare i ragazzi* in scelte lavorative atipiche di genere	99
4.1. Buone pratiche: esempi di come incoraggiare la presenza di ragazzi* nelle professioni di cura	100
4.2. Campagne di sensibilizzazione per promuovere le professioni di cura tra gli uomini*	104
4.3. Uomini impiegati in professioni di cura	108
5. Conclusioni	111
6. Bibliografia	114
7. Partner del progetto	119



Attraverso un sempre utile *sguardo indietro* possiamo notare che portiamo ancora i segni della più antica “divisione del lavoro”, quella tra uomo e donna: all’uomo l’agire sul territorio e poi nella società, alla donna la casa e la cura dei figli. Il caso della Grecia classica è eclatante: per l’uomo l’avventura (Ulisse), per la donna l’*oikos* (Penelope). Una divisione che si è protratta fino a “ieri”, rotta solo dalle due guerre mondiali del Novecento e poi dal “miracolo economico” della rivoluzione industriale. La tradizione arcaica, antica e medievale ha delineato anche due professionalità: una di *produzione* e una di *cura*, rilette così nel loro stemma primario, mantenendo una *differenza* nell’agire professionale e *demarcando tale differenza*, in particolare consegnando *alle donne la cura*, in famiglia prima e fuori di essa poi, dell’infanzia, dei malati, degli anziani, etc. (si pensi alle maestre di scuola, alle infermiere, alle badanti, etc.).

Oggi è proprio la cura – soprattutto dell’infanzia – a dover essere integrata con figure maschili, facendo cadere pregiudizi di femminilizzazione dei maschi, di tendenze pedofile, di *diminutio* professionale, etc. La parità dei generi lo esige, in teoria e in pratica, per far cadere un *quasi-tabù* che sta già cadendo per la cura degli anziani e della casa con il coinvolgimento di molti badanti maschi, soprattutto stranieri. La cura può/deve divenire un ruolo *neutro* valorizzandola come cura-alla-persona (si pensi anche alle varie arti che nel corso del tempo l’hanno nobilitata) mettendo al centro azioni (comuni a femmine e maschi) di comunicazione prossemica, di sostegno, di agire insieme, di amicizia.

A differenza dell’universo femminile, che ha lavorato a lungo sulla propria identità, sui propri diritti e sul proprio ruolo socio-affettivo, su questo piano quello maschile ha fatto pochissimo in modo organico e collettivo e non ha prodotto un mutamento della propria coscienza diffusa. Pertanto, è giunto il tempo di dar corso ad una presa di autocoscienza dei maschi che tocchi i loro sentimenti, la gestione del loro ruolo educativo e la volontà di stare in una società che rispetti le differenze e dialoghi con esse. E che delegittimi chiusure e pregiudizi di genere, con posizioni di sopraffazione, dominio, violenza, sviluppando un’ottica critica e dialogica. Ciò è possibile con una *formazione per tutti* che sviluppi la coscienza della *cura* come categoria-della-formazione che implica competenze relazionali, psicologiche, paramediche, mettendo al centro il *dialogo-come-sostegno*, aprendo anche le “professioni di cura” ai maschi, rilanciando la *dignità* di tali professioni per tutti con corsi di formazione universitari, scientifici, relazionali, orientati al sostegno, in grado di attivare un codice *unisex* delle stesse. In altri termini, si tratta di avviare una presa di coscienza del pregiudizio, entrando nei vissuti, dando uno sguardo ai saperi necessari per cogliere quella cultura dei diritti da riconoscere e rispettare in tutti gli orientamenti sessuali, ormai inseriti in quella pluralità di generi che, come mostrano anche i *gender* e i *transgender studies*, una società aperta, democratica e antidogmatica deve saper apprezzare e valorizzare. È quindi opportuno partire dalle generazioni più giovani, far leggere le loro emozioni e discuterle in un’ottica di differenza e di uguaglianza, muovere una decostruzione partecipata e razionale dei pregiudizi, anche sessuali, attivare una critica radicale alla violenza, abitare il dialogo, etc.

Aspetti, quelli fin qui descritti, sviluppati con sagacia nei molteplici contributi collocati nella presente pubblicazione – attentamente curata da Daniel Holtermann –, preziosa dal punto di vista scientifico, metodologico, culturale e politico sia per la sua specificità sia come parte del progetto

---

\* Ordinario di Pedagogia generale e sociale presso l’Università degli Studi di Firenze e Rettore dell’Università Telematica degli Studi IUL



europeo *Boys in Care – Strengthening Boys to pursue Care Occupations (BiC)*, co-finanziato dal “Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth” (Germania), dal “Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health and Consumer Protection” (Austria) e dal “Federal Ministry of Education, Science and Research” (Austria). Si tratta di un’indagine riflessiva e ri-orientativa che coglie un tema di straordinaria attualità (si pensi alle allusioni, agli insulti, al *mobbing*, alle violenze di genere, al bullismo omofobico, agli amori criminali, etc.). E lo fa in un’ottica opportunamente internazionale (i *partners* del progetto, coordinati da “Dissens – Institut für Bildung und Forschung e V.” di Berlin, sono il “Center for Equality Advancement” di Vilnius, il “Center of Women’s Studies and Policies” di Sofia, l’“Institut für Männer – und Geschlechterforschung im Verein für Männer – und Geschlechterthemen” di Graz, l’“Istituto degli Innocenti” di Firenze e il “Peace Institute” di Ljubljana), tramite un solido approccio interdisciplinare (psicologia, sociologia, pedagogia, linguistica, etc.) e mediante una rigorosa metodologia teorico-pratica in grado di articolare tanto la potenzialità *riflessiva* (infanzia, cultura, cura, differenza, etc.) quanto quella *operativa* (ambiente, supporto, contrasto, antiviolenza, etc.) della cura, una categoria esperienziale che nella sua declinazione professionale (in ambito sanitario, assistenziale, educativo, scolastico, etc.) può trovare un terreno di positivo sviluppo anche per/attraverso il genere maschile.

# 1. INTRODUZIONE

Benvenuti! Il manuale Boys in Care ha come obiettivo quello di offrire ai professionisti e alle professioniste che lavorano con ragazzi maschi\*<sup>1</sup> informazioni su come sostenerli nella scelta di seguire un percorso educativo e professionale nelle professioni di cura. L'obiettivo del manuale è quello di mettere i professionisti in grado di poter offrire ai ragazzi\* un orientamento professionale che tenga conto delle questioni di genere.

Le informazioni e i metodi trattati in questo manuale mirano a permettere ai lettori di lavorare con due diversi tipi di destinatari. Il manuale offre metodi e informazioni sia per facilitare la formazione di insegnanti, consulenti per l'orientamento professionale, assistenti sociali ed educatori, sia per lavorare direttamente con i ragazzi\*. Per tale motivo il manuale contiene definizioni e informazioni generali su stereotipi di genere, disuguaglianze, aspettative maschili, segregazione nel mercato del lavoro e ragazzi\* nelle professioni di cura. Descrive vari metodi per un orientamento professionale attento al genere che ha come obiettivo quello di rafforzare e indirizzare i ragazzi\* a scegliere professioni di cura. Questi metodi sono stati divisi in sei moduli: ogni modulo copre un argomento specifico di orientamento professionale attento alla dimensione di genere. La descrizione di questi metodi è abbinata a informazioni pratiche su come attuarli e ad esempi di buone pratiche. Ogni sezione del manuale può essere usata per preparare la formazione di pedagogisti e per l'autoformazione di qualunque professionista che lavori con ragazzi\*, come per esempio maestri/e di scuola elementare, docenti delle scuole superiori, consulenti per l'orientamento professionale, educatori professionali ed animatori socioeducativi, inclusi quelli specializzati nel lavoro con i maschi\*, assistenti sociali e chiunque sia esperto del settore. Ci auguriamo che questo manuale possa diventare una guida pratica per fornire i/le professionisti/e della pedagogia di strumenti che li/le aiutino a implementare l'attenzione alle tematiche di genere nell'orientamento professionale dei ragazzi\*, a seconda dell'ambito in cui lavorano.

---

<sup>1</sup> In tutto il manuale viene usato un asterisco, per esempio quando si parla di ragazzi\*, ragazze\*, uomini\*, o trans\*. E' un modo per sottolineare il carattere costruttivista del genere e delle identità di genere e per dimostrare che non ne esistono soltanto due. Nel fare ciò, si è voluto evidenziare che non tutte le persone che sono percepite come ragazzi\*, uomini\*, donne\* o ragazze\* si identificano in quella definizione. L'asterisco indica inoltre la natura aperta delle identità di genere e il loro essere sempre in perenne evoluzione. Fanno eccezione termini quali "progetto Boys in Care" o "Boys' Day". Inoltre, nel manuale si parlerà di professionisti/e o educatori/trici ecc., ma laddove tale declinazione al maschile e al femminile non fosse presente per non appesantire eccessivamente il testo, essa è da sottintendersi.

## Il progetto Boys in Care

Il manuale è stato realizzato nel contesto del progetto europeo “Boys in Care – Strengthening boys to pursue care occupations” (“Supportare i ragazzi\* nell’intraprendere professioni di cura”) (BiC), progetto realizzato da sei partner: **Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V** (Germania), **Verein für Männer und Geschlechterthemen Steiermark** (Austria), **Center of Women's Studies and Policies** (Bulgaria), **Istituto degli Innocenti** (Italia), **Center for Equality Advancement** (Lituania) e **The Peace Institute** (Slovenia). Il progetto è stato finanziato dalla Commissione Europea e da svariate istituzioni co-finanziatrici e si è svolto nell’arco di tempo tra aprile 2017 e settembre 2019.

### Il progetto mira a:

- Individuare espressamente nei ragazzi\* i destinatari fondamentali di azioni dirette alla deregolazione delle scelte educative e professionali riguardanti le professioni di cura;
- Sviluppare, implementare e disseminare strumenti che mettano insegnanti e consulenti per l’orientamento professionale in grado di supportare i ragazzi\* nelle loro scelte professionali atipiche;
- Creare e migliorare iniziative che sostengano i ragazzi\* in percorsi professionali atipici per i maschi;
- Contrastare la scarsa rappresentazione degli uomini\* negli studi diretti a preparare alle professioni di cura, inclusi la cura in ambito sanitario, l’assistenza alle persone anziane, l’educazione della prima infanzia e l’insegnamento nella scuola primaria, settori nei quali, nella maggioranza dei paesi dell’UE, la presenza degli uomini\* è inferiore al 15%;
- Creare contesti favorevoli all’avviamento dei ragazzi\* alle professioni di cura;
- Mettere in discussione i costrutti culturali relativi al lavoro e alle professioni di cura;
- Incoraggiare modelli di mascolinità accoglienti e mettere in discussione i ruoli di genere.

Per raggiungere gli obiettivi di cui sopra, è stato analizzato il materiale a disposizione in ciascun contesto nazionale riguardante uomini\* in occupazioni femminilizzate e/o donne\* in occupazioni maschilizzate. A seguito di questo lavoro di analisi, in ciascun paese è stato sviluppato e realizzato un programma di potenziamento delle capacità. Inoltre, attingendo da iniziative quali i Boys’ Day (Giornata dei Ragazzi\*) in Austria e Germania, sono state sviluppate azioni per sostenere i ragazzi\* nell’intraprendere professioni di cura. I metodi per un orientamento professionale dei ragazzi\* che tenga conto delle questioni di genere esposti nel manuale sono stati messi a punto ed arricchiti grazie alle esperienze derivanti dai Boys’ Day e dai preziosi contributi dei/le partecipanti. Inoltre, molto del materiale qui presente, come gli strumenti online per l’orientamento professionale ed educativo sensibile alle questioni di genere rivolto a insegnanti e consulenti, o video che ritraggono uomini\* impegnati in professioni di cura, sono stati prodotti nel contesto del progetto *Boys in Care*.

Per maggiori informazioni consultare il sito web: <https://www.boys-in-care.eu/it.html>

## 1.1. PERCHÉ È IMPORTANTE SOSTENERE I RAGAZZI\* NELLA SCELTA DI UNA PROFESSIONE DI CURA

Rafforzare nei ragazzi\* la decisione di scegliere una professione di cura è una questione strettamente legata alla promozione dell'uguaglianza di genere: favorire un orientamento professionale e di vita attento alle tematiche di genere ha come obiettivo quello di rendere tutti i generi in grado di effettuare delle scelte di vita libere da norme di genere restrittive. Naturalmente questo vale anche per i ragazzi\*. Questo manuale vuole dare il proprio contributo al perseguimento dell'obiettivo generale di favorire l'uguaglianza di genere sostenendo i ragazzi\* nell'intraprendere professioni di cura.

Aumentare la proporzione di uomini\* impiegati in lavori di cura significa ridurre le disuguaglianze fra generi sul mercato del lavoro, dato che nella maggioranza delle professioni di cura la presenza di uomini\* è inferiore al 30%. Oltre a promuovere l'uguaglianza sul mercato del lavoro, sostenere e stimolare i ragazzi\* a intraprendere professioni di cura contribuisce ad un loro maggiore riconoscimento sociale, scevro da classificazioni di genere. Oggi sono ancora prevalentemente le donne a svolgere lavori di cura, che siano o meno retribuiti: supportare i ragazzi\* nell'intraprendere professioni di cura può contribuire a percepire quest'ultime non come occupazioni strettamente femminili, bensì come compiti importanti per tutta la società che devono essere portati avanti da tutti i generi. Inoltre, supportare i ragazzi\* nell'intraprendere professioni di cura incentiva l'uguaglianza di genere attraverso la promozione di modelli di mascolinità che si preoccupano ed occupano degli altri e si prendono cura di sé. Questo manuale ha come obiettivo quello di promuovere una mascolinità che includa comportamenti più sani e meno violenti nei confronti di tutti i generi.

Per essere in grado di supportare i ragazzi\* nell'intraprendere professioni di cura occorre conoscere gli ostacoli che impediscono una partecipazione più equa dal punto di vista del genere nelle professioni di cura.

Prima di tutto, per i ragazzi\* esistono alcuni ostacoli nello scegliere professioni di cura che possono essere affrontati durante l'orientamento professionale. Nella società europea i lavori di cura sono femminilizzati: le cure emotive e fisiche, così come crescere i bambini o occuparsi degli anziani sono storicamente affidati alle donne\* e riportati come tratti caratteriali dell'identità di genere femminile. Al contrario, l'immagine tradizionale della mascolinità promuove il ruolo stereotipato dell'uomo\* come capofamiglia, da cui di conseguenza ci si aspetta che sia in grado di occuparsi della propria famiglia attraverso un lavoro retribuito. Inoltre, il lavoro mascolinizzato era storicamente identificato con la sfera produttiva, in opposizione alla sfera riproduttiva: le attività considerate maschili consistono soprattutto in compiti tecnici, che non riguardano la cura né della sfera emotiva, né di quella fisica. Culturalmente, le rappresentazioni tradizionali delle professioni maschili e femminili sono determinanti nel delineare l'orientamento professionale dei ragazzi\*, in quanto alcuni lavori rientrano nell'immagine tradizionale della mascolinità e altri no. Per questo motivo ragazzi\* che vorrebbero scegliere la cura come lavoro potrebbero non farlo perché è vista come uno svilimento, in quanto legata alla sfera femminile. Sempre più spesso i ragazzi\* non prendono nemmeno in considerazione le professioni di cura come possibili scelte di carriera perché questo tipo di impiego non corrisponde all'immagine tradizionale della mascolinità. Di conseguenza, un orientamento professionale che tenga conto delle implicazioni di genere e che rifletta sulle connesse aspettative derivanti da un modello di mascolinità tradizionale rappresenta un importante contributo per permettere ai ragazzi\* di compiere le proprie scelte professionali e di vita in modo più indipendente dagli stereotipi di genere, e quindi di contrastarne l'influenza.

Questo manuale si concentra in particolar modo sull'orientamento professionale dei ragazzi\* integrando una prospettiva di genere. Prendere come obiettivo i ragazzi\* permette di lavorare in modo più specifico sulle sfide legate alle aspettative maschili in un contesto di scelte lavorative e di vita. Inoltre, l'accento sulle professioni di cura rende possibile prendere in considerazione le circostanze specifiche di questo ambito. Le aspettative maschili implicano in particolare una carriera di successo nelle professioni maschili: essere economicamente indipendente, fare lavori prestigiosi, con un obiettivo preciso e spesso di tipo tecnico, sono tutti aspetti importanti della rappresentazione tradizionale della mascolinità. Svolgere lavori di cura o occuparsi degli altri in generale, sono aspetti che tradizionalmente non rientrano nell'immagine maschile, cosa di cui si deve tenere in conto quando si lavora con dei ragazzi\* sull'orientamento sia professionale, che educativo in senso lato.

Fino ad ora, l'attenzione alle questioni di genere nell'orientamento professionale era per lo più focaliz-

zata sulle ragazze\* e sul promuovere delle scelte lavorative nell'ambito delle professioni STEM<sup>2</sup>, quali ingegnere, meccanico o chimico. Questo manuale è specificamente incentrato sui ragazzi\* e permette di lavorare sui bisogni specifici e sulle sfide legate alle aspettative di genere che i ragazzi\* incontrano nell'educazione, nell'orientamento professionale e nelle professioni di cura.

Coinvolgere un maggior numero di ragazzi<sup>3</sup> nei lavori di cura significa anche promuovere un'immagine di mascolinità che abbraccia il valore di quelle stesse occupazioni: in altre parole, gli uomini\* che sono impegnati in attività di cura, anche nella sfera lavorativa, considerano la cura fisica ed emotiva un aspetto importante, un valore. È per questa ragione che avere una proporzione maggiore di uomini\* nelle professioni di cura diversifica anche ciò che può essere visto come maschile e, in ultima analisi, slega le attività, le professioni e i tratti caratteriali da qualunque definizione di genere. Inoltre, favorire una mascolinità attenta alla cura dell'altro ha numerosi effetti positivi sugli uomini\* stessi e sulla società in generale (Scambor, et al. 2016)<sup>4</sup>. In tutti gli stati dell'Europa il mercato del lavoro è ancora fortemente discriminato dal punto di vista del genere: nel 2018 la proporzione di uomini\* in occupazioni di cura nell'Unione europea era soltanto del 24%<sup>5</sup>. Una tale discriminazione porta con sé disparità negli stipendi, nelle ore di lavoro e nelle pensioni, disegualianze che possono essere ridotte supportando i ragazzi\* nell'intraprendere professioni di cura, con effetti positivi sulla parità di trattamento economico. È importante sottolineare che lo scopo di questo manuale non è di convincere i ragazzi\* a scegliere la cura come lavoro contro la propria volontà o il proprio interesse, bensì aiutarli a seguire questo tipo di percorso solo se c'è l'interesse a farlo e aiutarli a rimuovere gli ostacoli che trovano di fronte a sé. Ulteriori considerazioni sulla discriminazione nel mondo del lavoro si trovano nel capitolo 2 e nel modulo 3. Integrare un approccio attento alle questioni di genere nell'orientamento professionale dei ragazzi\* significa avere la possibilità di aiutarli a compiere scelte lavorative e personali del tutto libere da stereotipi di genere, promuovere un'immagine maschile più accogliente e premurosa e ridurre la disegualianza occupazionale ed educativa legata a discriminazioni di genere.

## 1.2 CONTENUTI DEL MANUALE

Il primo capitolo è introduttivo, il secondo definisce il contesto per un orientamento professionale dei ragazzi\* che tenga conto delle questioni di genere, fornisce informazioni su stereotipi e disegualianza di genere e sulla segregazione nel mercato del lavoro in Europa, in particolare nell'ambito delle professioni di cura, e fornisce altresì informazioni più dettagliate su tali temi nel contesto nazionale di ciascuno dei paesi partner del progetto.

Il terzo capitolo rappresenta la parte principale di questo manuale, in cui sono presentati sei moduli di corsi di formazione. Ciascun modulo si concentra su un tema specifico legato al supporto dei ragazzi\* nell'intraprendere professioni di cura e contiene una proposta di programmi per facilitarne l'attuazione, un breve contesto teorico, metodi con suggerimenti pratici per l'uso, nonché esperienze ed esempi di buone pratiche. I temi dei moduli sono:

1. Sfatare i miti sul genere
2. Lavorare sulla segregazione orizzontale di genere nel sistema educativo
3. Le sfide per la parità di genere nelle professioni di cura
4. L'orientamento professionale in un'ottica di genere
5. Affrontare il tema della mascolinità quando si parla di professioni di cura
6. Come potrebbe essere un mondo caratterizzato dall'eguaglianza di genere?

Nel quarto capitolo vengono presentati i materiali e le attività per sostenere i ragazzi\* in scelte lavorative atipiche: contiene misure, pratiche e azioni già sperimentate incentrate sul supportare i ragazzi\* nell'intraprendere occupazioni atipiche dal punto di vista del genere, ma anche pratiche sviluppate nell'ambito del progetto *Boys in Care*, oltre a informazioni pratiche su come organizzare azioni di sostegno. Il manuale si chiude quindi con alcune considerazioni finali.

2 Le professioni STEM riguardano il campo della scienza, tecnologia, ingegneria e matematica.

3 In questo manuale le professioni di cura sono da intendersi come quelle che riguardano l'educazione, la salute e il welfare (EWH), secondo una definizione usata dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE 2017).

4 Ulteriori note sulla mascolinità che si prende cura/accolgente si trovano nel capitolo 2 e nel modulo 5.

5 Vedi la figura 2 nel capitolo 2.

## 2. STABILIRE IL CONTESTO

Se si vuole lavorare sull'orientamento professionale con un'attenzione alle questioni di genere è necessario conoscere la terminologia di base, le statistiche e le politiche per le pari opportunità. Questo capitolo fornisce le informazioni necessarie quando si vuole sostenere i ragazzi\* nell'intraprendere professioni di cura.

### 2.1 GENERE, STEREOTIPI E DISPARITÀ

Il termine *genere* si riferisce alle norme sociali, culturali e politiche, alle condizioni e ai processi che determinano come le donne\*, gli uomini\* ed altri (quali le persone transgender\* e le persone intersessuali\*) possano o non possano vivere e definire sé stesse<sup>6</sup>.

Quando si parla di genere, si riconosce che (almeno in una certa misura) il modo di essere di uomini\*, donne\* e altri è soggetto all'evoluzione e ai cambiamenti storici, a un controllo sociale e a norme di ordine politico. I ruoli di genere sono costruiti all'interno di interazioni sociali e di strutture simboliche e implicano forti attribuzioni culturali e sociali<sup>7</sup>.

I ruoli di genere hanno un impatto enorme su quello che uomini\*, donne\* e altri possono fare (o immaginano di fare): per esempio, la predominanza del ruolo del maschio capofamiglia in molti paesi e periodi storici o, viceversa, il ruolo delle donne\* come casalinghe con minori possibilità di guadagno, concordano con le norme di genere e con il comportamento che ci si aspetta dall'adesione alle regole tradizionali. Coloro che, per motivi diversi, non rientrano in queste categorie, di solito sono ignorati, ridicolizzati o "corretti" in modo aggressivo o repressi. Spesso le persone non riescono nemmeno ad immaginare di vivere al di fuori di queste norme, mentre altri possono e (secondo la propria volontà, le proprie possibilità e la prevalenza di queste norme) qualche volta ci riescono. Quando le norme di genere sono piuttosto restrittive e seguono una dicotomia "bianco/nero", si parla di *stereotipi*, come per esempio: gli uomini\* sono (o dovrebbero essere) forti e coraggiosi, mentre le donne\* sono (o dovrebbero essere) belle e prudenti; 'il rosa è per le ragazze e il blu è per i ragazzi', ecc. I classici stereotipi dell'uomo\* e della donna\* possono essere suddivisi in questo modo:

	Stereotipi maschili*	Stereotipi femminili*
capacità	ambizione, esecuzione, potere, concessione, forza...	diplomazia, comunicazione, lavoro di gruppo, capacità di trovare consenso, sensibilità...
caratteristiche assegnate	risoluto, razionale, che si assume dei rischi, chiuso...	riservata, timorosa, affettuosa, emotiva, premurosa...
sfere d'azione/ luoghi assegnati	luoghi pubblici, lavoro tra altri uomini*, riunioni, lavori fisicamente stressanti...	sfera privata, famiglia, vicina all'ambiente domestico e ai figli, lavori di cura...
tendenze/orientamenti di base	azione: completare un lavoro/compito; funzionale	comunione: occuparsi della comunità; espressiva

Gärtner (2013), in riferimento a Eckes (2008) e il German Consulting Group (2005)<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Mentre il termine sesso fa riferimento alle caratteristiche biologiche e bio-evoluzioniste e, il termine genere si riferisce alla costruzione socioculturale della condizione di essere donna, uomo o altro.

<sup>7</sup> <https://www.uni-bielefeld.de/gendertexte/gender.html>

<sup>8</sup> Gärtner, Marc (2013), Entstehung von Geschlechterstereotypen. Vortrag auf der Ersten Gleichstellungskonferenz der Berliner Finanzämter am 05.11.2013: "Stereotype Rollenbilder im Wandel", presentazione inedita.

Mentre da un lato le norme e gli stereotipi di genere contribuiscono al ruolo che uomini\*, donne\* ed altri hanno nella società, dall'altro, queste rappresentazioni strutturate riproducono (e talvolta modificano) le norme di genere.

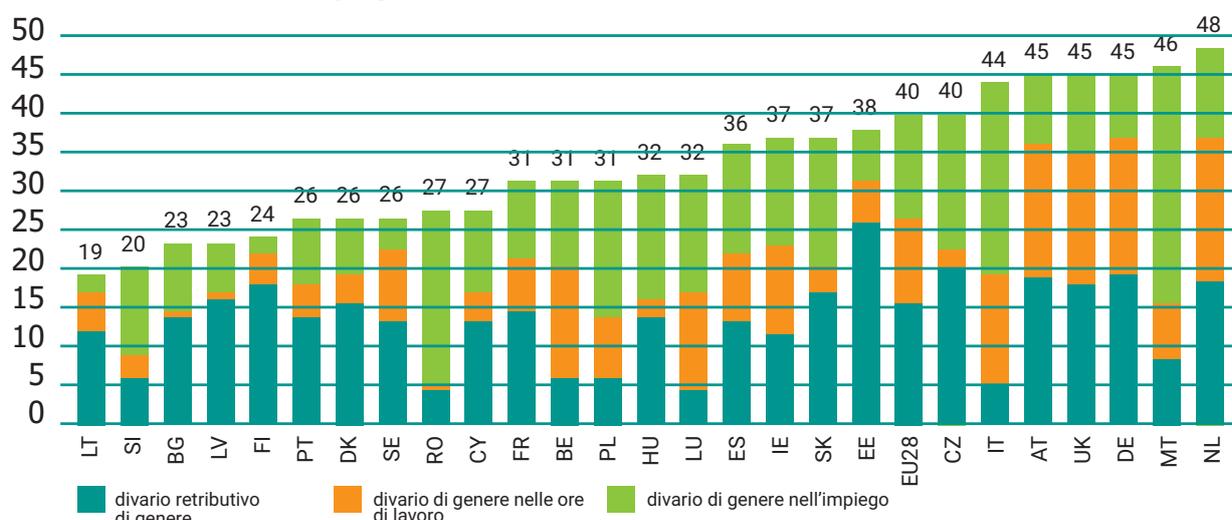
I ruoli di genere non sono soltanto prestabiliti e fissati da norme, sono anche caratterizzati da una gerarchia tradizionale e da alcune diseguaglianze. La disparità di genere può avere molteplici aspetti, quali posizione di maggior potere per gli uomini\*, o stipendi e pensioni più basse per le donne\*.

L'abolizione della disparità di genere è uno degli obiettivi dell'Unione Europea, a partire dal 1957 con un articolo sulla parità di retribuzione nel Trattato di Roma, fino alla Carta delle donne del 2010. Tuttavia, secondo l'indice sull'uguaglianza di genere (Gender Equality Index 2005-2015, EIGE 2017), i progressi fatti per raggiungere l'uguaglianza di genere nell'UE negli ultimi vent'anni sono stati piuttosto lenti. L'indice sull'uguaglianza di genere è calcolato su sei ambiti (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute), con l'aggiunta di altri due, la violenza e le diseguaglianze intersezionali. Ciascun ambito contiene dei sottoambiti per un totale di 31 indicatori<sup>9</sup>.

In generale, l'ambito che ha registrato il miglioramento più significativo è l'ambito del potere, mentre le disparità di genere sono aumentate nell'ambito del tempo, in particolare in quello dei lavori di cura non retribuiti, dove non si è registrato alcun miglioramento verso l'uguaglianza di genere durante l'arco di tempo preso in considerazione.

Uno degli indicatori più importanti della diseguaglianza nel lavoro è il divario nei pagamenti e nei salari, a cui di solito ci si riferisce come *gender pay gap* (divario retributivo di genere). Nel 2017, nell'UE la media del divario era del 16%<sup>10</sup>, il che significa che, in generale, le donne\* guadagnano il 16% in meno degli uomini\*. Tuttavia esistono altri indicatori altrettanto importanti, quali il tasso di impiego e la distribuzione dell'orario di lavoro. Il grafico che segue mette in relazione questi tre indicatori principali, da cui risulta un quadro variegato della diseguaglianza di genere nell'UE.

**Figura 1: quadro complessivo del divario retributivo di genere, con indicatori della disparità in retribuzione, ore lavorate e impiego, 2014, UE:**



Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey (EL and HR missing)

Fonte: [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017\\_report\\_equality\\_women\\_men\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf)

## 2.2 GENERE, UOMINI\* E CURA

La disuguaglianza di genere è sostanzialmente determinata da una tradizionale disparità di genere nei lavori (ben) retribuiti e lavori mal retribuiti o non retribuiti, ovvero lavori di cura per le donne\*, che

<sup>9</sup> Per una spiegazione dell'Indice di uguaglianza di genere (Gender Equality Index): <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>; per la versione completa del rapporto.

<sup>10</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Gender\\_pay\\_gap\\_levels\\_vary\\_significantly\\_across\\_EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU)

sono sotto retribuite, e lavori tecnici, di potere, per gli uomini\*. Eppure, anche in questo scenario costante, si stanno già verificando dei cambiamenti: Holter (2003) parla di uno spostamento dell'ideale di genere dell'uomo da capofamiglia, in cui l'uomo\* è la fonte primaria di guadagno, verso un ruolo più di *caregiver*, in cui l'uomo\* partecipa alla cura dei familiari. Lo *Study on the Role of Men in Gender Equality* (Studio sul ruolo dell'uomo nell'uguaglianza di genere) (Scambor et al. 2013) delinea una convergenza delle caratteristiche di base del mondo del lavoro tra uomini\* e donne\* (ad esempio impiego, ore di lavoro, perdita del lavoro) e mostra anche una connessione empirica tra la soddisfazione lavorativa e l'effettivo numero di ore lavorate: gli impiegati maschi\* sono più soddisfatti delle proprie condizioni di lavoro nei paesi in cui la quantità di ore lavorative a settimana sono relativamente basse, mentre sono meno soddisfatti in quei paesi con un numero maggiore di ore di lavoro a settimana. A prescindere dalle oscillazioni del mercato del lavoro e basandosi sui cambiamenti in atto nelle relazioni di genere nelle società europee, le aspettative di un'equa distribuzione della cura tra generi, soprattutto nella cura dell'infanzia, sono evidenti (Heilmann & Scholz 2017). Lo *Study on the Role of Men in Gender Equality* ha individuato la mascolinità 'caring', che si prende cura dell'altro, sia come visione, che come obiettivo, che come parte dell'attuale modello di vita degli uomini\*. Questo modello è affrontato nel modulo 5 ed è ispirato alla studiosa femminista Nancy Fraser, la quale ha sviluppato una nozione di uguaglianza di genere in cui la cura è definita come la base per la cooperazione sociale ed economica, come norma umana che si applica agli uomini\* come alle donne\* (e non un compito femminile\*). Di conseguenza, il concetto di 'cura' dev'essere inteso in senso ampio perché possa soddisfare i complessi requisiti della vita e non può essere quindi limitato soltanto all'idea di cura dell'infanzia, deve includere anche il sostegno emotivo e la dimostrazione di affetto (Scambor et al. 2013, p. 151). Quindi 'cura' ha a che fare con attività legate alla sfera domestica e familiare, ma anche con tratti della personalità e con una prospettiva rivolta alla società. E nel mondo del lavoro?

## 2.3. SEGREGAZIONE NEL MONDO DEL LAVORO, LA SITUAZIONE IN EUROPA

In riferimento alla disegualianza lavorativa e al divario salariale in particolare, è necessario dare uno sguardo alla segregazione nel mondo del lavoro, dove è possibile distinguere nettamente una segregazione di tipo orizzontale e una di tipo verticale: la verticale riguarda la non equa distribuzione dei gruppi di genere, di solito (e in statistiche ufficiali) donne\* e uomini\*, che si trovano su livelli gerarchici diversi. Nelle posizioni di comando e a livello manageriale, inclusi i consigli di amministrazione, gli uomini\* sono sovrarappresentati.

La segregazione orizzontale riguarda la separazione dei gruppi di genere secondo la professione e l'ambito lavorativo, per esempio i maschi\* che scelgono impieghi più tecnici e le femmine\* che scelgono professioni più a contatto con il sociale. Questo tipo di scelte sono percepite e intese, spesso in modo diretto, più spesso ancora in modo sottinteso e velato, come 'adatte al genere'. In questo modo la segregazione di genere nell'impiego e nel settore economico continua ad essere una caratteristica universale del mercato del lavoro in Europa<sup>11</sup>. Il *2017 Report on Equality between Women and Men in the EU* (Rapporto 2107 sull'uguaglianza tra donne e uomini nella UE), che dedica un'attenzione particolare allo sviluppo della segregazione di genere nell'occupazione e nel settore economico, riporta un 24,3% di segregazione professionale e un 18,9% di segregazione settoriale nel 2014 (Unione europea 2017, p. 57)<sup>12</sup>.

11 La segregazione di settore si riferisce a quel fenomeno in cui gli uomini\* e le donne\* sono più spesso rappresentati in alcuni ambiti lavorativi (ad esempio l'assistenza sanitaria). All'interno di un settore, la segregazione lavorativa è evidente: donne\* e uomini\* sono sovrarappresentati in alcuni mestieri (ad esempio infermiere). La segregazione lavorativa è la principale causa del divario retributivo di genere.

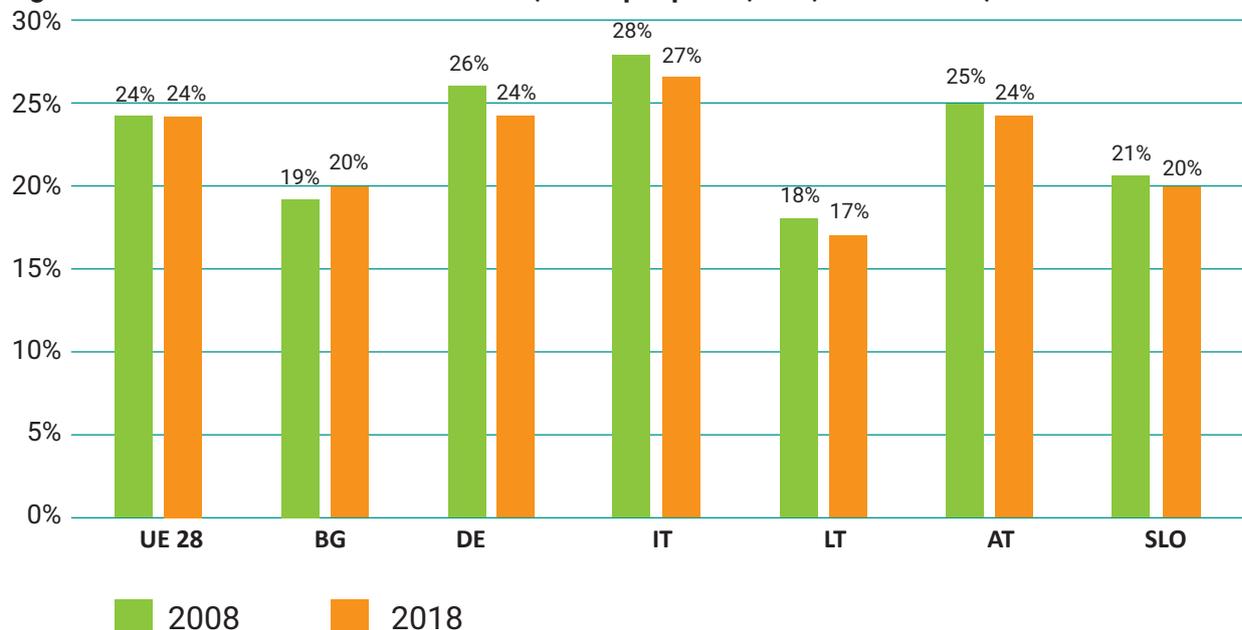
12 I numeri indicano "la proporzione dei lavoratori che avrebbe bisogno di cambiare occupazione/settore in modo da ottenere una distribuzione equa di uomini e donne attraverso gli impieghi o i settori di impiego" (Commissione europea 2017, p. 57).

## 2.4 OCCUPAZIONI DI CURA E GENERE

Se si guarda al lavoro di cura in tutta Europa, la rappresentazione degli uomini nelle professioni di cura raggiunge numeri incredibilmente bassi.

La figura 2 mostra le variazioni percentuali della presenza degli uomini\* nei lavori di cura retribuiti tra il 2008 e il 2018<sup>13</sup>.

**Figura 2: Tasso di uomini\* in lavori di cura, divisi per paese, in %, 2008 e 2018, età 15-64**



Fonte: Eurostat, Labor Force Survey (LFS). Proprio calcolo

È evidente una tendenza a tassi più bassi nei paesi dell'Est, paragonati a quelli dell'Ovest e soprattutto, queste differenze non sono particolarmente forti e sembrano essere diminuite nell'ultimo decennio. Grosso modo, un quinto o un quarto dei lavori di cura sono svolti dagli uomini\* e, in generale, si nota una leggera diminuzione. In alcuni paesi questa diminuzione può essere vista nel contesto della regolarizzazione attuata nell'ultimo decennio delle donne migranti negli impieghi di cura retribuiti (vedi Scambor et al. 2015). Bettio & Verashchagina (2009) hanno dimostrato che il tasso crescente di migranti nelle professioni di cura può porre nuove sfide relativamente alla segregazione occupazionale e potrebbe inoltre condurre a svalutare il lavoro retribuito a causa di impieghi a basso costo. Basandoci su questi dati, possiamo concludere che settori già tipicamente femminili hanno registrato un'ulteriore riduzione della presenza di uomini\* per quanto riguarda le professioni di cura retribuite. I dati riflettono una norma di genere prevalente nelle società (lavori di cura come lavori per donne\*; gli uomini\* non vogliono 'competere' con chi ha 'doti innate per la cura degli altri'), ma anche ragioni tangibili quali le condizioni lavorative (ad es. salari bassi) o la mancanza di modelli di riferimento maschili\*, e studenti maschi\* non sufficientemente informati dalla scuola su impieghi retribuiti nell'ambito delle professioni di cura.

## 2.5 OCCUPAZIONE, GENERE E BIOGRAFIA

Si tende a pensare che le persone scelgano una carriera secondo le proprie possibilità (ad esempio livello di studi e capacità) e i propri interessi. Ma cosa determina gli interessi e i motivi professionali delle persone più giovani nello scegliere una carriera lavorativa?

Secondo la psicologa dello sviluppo Gottfredson (1981), le aspirazioni professionali sono profonda-

<sup>13</sup> La categoria 'lavoratori nelle professioni di cura' comprende professioni nell'educazione, assistenza sanitaria e sociale. Questa classificazione equivale alla classificazione delle professioni EHW (Education, Health, Welfare).

mente legate alla concezione che si ha del mestiere, per esempio l'idea delle attività e del prestigio legati alla professione, ma anche agli stereotipi sulle persone che lavorano in quell'ambito. Gottfredson parla di una *mappa cognitiva delle professioni* che è costruita in quattro fasi, analoghe allo sviluppo del concetto di sé: nella prima fase, tra i 3 e i 5 anni, i bambini riconoscono le professioni come caratteristiche del mondo adulto. Nella seconda fase, tra i 6 e gli 8 anni, sviluppano gli stereotipi e l'identità di genere. Gottfredson afferma che il primo criterio di selezione di un potenziale mestiere è la coerenza con la propria identità di genere. Se questa non è garantita, il mestiere non viene più preso in considerazione (Gottfredson 1981, p. 549). Nella terza fase, tra i 9 e i 13 anni, il mestiere viene scelto sulla base del prestigio e da quanto si adatta al background sociale. Infine, nella quarta fase (dai 14 in poi), i criteri di selezione sono gli interessi personali, i valori e le sfide cognitive legate alla professione (Holtermann 2016). Ecco perché l'orientamento professionale nelle scuole (e, più in generale, la formazione occupazionale delle persone più giovani) è fondamentale per allargare di nuovo la mappa cognitiva delle professioni.

Si può riassumere che, sebbene differenziata, la segregazione orizzontale è visibile in tutti i paesi dell'UE e, in particolare, nei paesi che hanno aderito al progetto *Boys in Care*. I settori del lavoro di cura sono altamente femminilizzati, tuttavia, il tasso di uomini\*, almeno in alcune professioni in molti paesi (vedi il personale infermieristico in Bulgaria), ha registrato una crescita. Inoltre, il quadro delle decisioni politiche (quali l'aumento delle strutture di assistenza all'infanzia in Germania) crea nuove possibilità (come una richiesta più alta di maestri di asilo maschi\*). L'effetto negativo non è soltanto una (auto)riduzione nelle scelte professionali basata su degli stereotipi; la segregazione settoriale di genere ha anche una profonda influenza sul divario di reddito di genere in tutti i paesi UE (Boll et al. 2016): uomini\* e donne\* accedono a settori pagati in modo diverso, con i settori a stipendio più basso tipicamente dominati dalla presenza femminile\*. La segregazione occupazionale e settoriale ha già le sue radici nell'educazione, dove gli schemi di genere nei diversi campi di studio (educazione secondaria e terziaria) sono costanti, con donne\* giovani presenti prevalentemente nell'educazione sociale, di cura e di welfare, e uomini\* (giovani) con un alto tasso di presenza nell'educazione tecnica. Di conseguenza, *Boys in Care* offre metodi e si concentra su iniziative pensate per il momento in cui, nella scuola superiore, vengono prese decisioni di orientamento professionale che possono portare un maggior numero di maschi\* verso l'ambito delle professioni di cura (vedi modulo 2).

Nonostante dette segregazioni e questi ostacoli, il lavoro di cura retribuito (per esempio diretto a bambini o anziani) è un settore in crescita in tutto il mondo, cosa che porta nuovi benefici in termini di condizioni certe e sicure per il futuro<sup>14</sup>. L'educazione è estremamente importante in una società basata sulla conoscenza e sull'economia; l'assistenza infermieristica diventerà altrettanto importante, specialmente in una società che invecchia, per quanto riguarda la cura degli anziani. La diversificazione nell'ambito delle professioni di cura è particolarmente importante per rivolgersi ai destinatari di tali professioni (bambini, alunni, malati, disabili, anziani, persone con problemi sociali, ecc.) in modo specifico e competente. Lo stesso criterio si può applicare a molte dimensioni di diversità come ad esempio l'etnia, ma anche alla diversità di genere e all'integrazione degli uomini\* in questo campo. È inoltre rilevante in termini di integrazione nel mondo del lavoro di gruppi sociali diversi, quali uomini\* migranti e rifugiati. Infine, ma non meno importante, e non limitato soltanto alla segregazione di genere, il lavoro di cura è fondamentale per creare condizioni positive nelle relazioni di genere, perché si basa sull'uguaglianza e su un tipo di mascolinità che si prende cura.

In ciascuno dei sei paesi partner del progetto *Boys in Care* la situazione in termini di segregazione di genere e di sistema di orientamento professionale è diversa: per avere uno sguardo d'insieme della situazione in Austria, Bulgaria, Germania, Italia, Lituania e Slovenia, si può fare riferimento alle informazioni principali di ciascun paese riportate di seguito, le quali includono il livello di segregazione nazionale, informazioni sul sistema di orientamento professionale, nonché misure e materiali adottati.

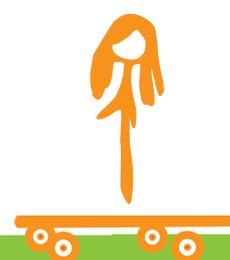
## 2.6 SITUAZIONI SPECIFICHE DI CIASCUN PAESE

Austria	
Segregazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costante divario retributivo di genere (2016: 20,1%); alta segregazione di genere nel mercato del lavoro e nella scuola (di cui due terzi mostrano segregazione di genere).</li> <li>• Il tasso di uomini* in occupazioni di cura è del 24% (2018): mentre i cambiamenti di lavoro delle donne* (giovani) si sono modificati leggermente, gli uomini* (giovani) mantengono le scelte tradizionali; il tasso di uomini* nell'assistenza sanitaria è del 15%, nelle scuole materne dell'1,4% (2014/15).</li> <li>• Da oltre un decennio sono state adottate misure per affrontare la segregazione orizzontale, prima dirette a ragazze*/donne*, altre anche ai ragazzi*/uomini*.</li> </ul>
Sistema di orientamento professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientamento sulla formazione e professionale è fornito da diverse istituzioni (scuole, servizi legati al mercato del lavoro, ONG).</li> <li>• Il focus è sulla fascia di età degli/delle studenti/esse (13-14 anni) ed è obbligatorio nelle due classi finali della scuola secondaria di primo grado.</li> <li>• Varietà di misure: orientamento individuale, due ore di lezione nella scuola media, integrate nelle lezioni del primo anno di superiori di secondo grado (ad esempio in lingua tedesca).</li> <li>• Orientamento professionale esterno e workshop esterni organizzati da centri di formazione professionale attraverso servizi legati al mondo del lavoro.</li> <li>• Diversi professionisti sono responsabili per la fornitura dei servizi nella scuola (ad esempio counsellors scolastici e consulenti scolastici per l'orientamento professionale, insegnanti e coordinatori scolastici con funzioni di orientamento, ma anche coach per adolescenti e psicologi scolastici) e nei centri di orientamento professionale (ad esempio formatori/trici); inoltre, gli/le assistenti sociali delle ONG organizzano iniziative specifiche, rivolte alle ragazze*, per la formazione e le professioni STEM, e per i ragazzi*, per le professioni di cura (ad esempio <i>Boys' Day, Girls' Day, Daughters' Day</i>).</li> </ul>
Misure e materiali nell'orientamento professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misure dedicate alle donne* in mestieri mascolinizzati: <i>Girls' Days</i>, ogni anno; <i>FEMtech – Women in Research &amp; Technology</i>; <i>FIT -Women into Technology</i>.</li> <li>• Misure e materiali dedicati agli uomini* in mestieri femminilizzati: <i>Boys' Days</i>, ogni anno (compresi video, workshop e altri materiali).</li> <li>• Misure e materiali scolastici: Ministero federale dell'Istruzione e della Ricerca (BMB) raccolta di informazioni e di materiale di counselling (IBOBB): homepage e altri materiali; orientamento professionale come materia di scuola negli ultimi anni della secondaria di primo grado; libri di testo legati all'argomento. Il genere (e gli stereotipi) nell'orientamento professionale sono materia per la formazione degli insegnanti.</li> <li>• Misure e materiali dei servizi del mondo del lavoro e di altre istituzioni: BIZ (pagina web di informazioni sulla scelta professionale), AMS-Karrierekompass (orientamento professionale): portale web su educazione, impiego e carriera, include video (<a href="https://www.karrierevideos.at">https://www.karrierevideos.at</a>), la rete di ricerca AMS, una brochure "Berufe Soziales" ("Professioni nel settore sociale", base per video sul mondo del lavoro).</li> </ul>

Bulgaria	
Segregazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il divario retributivo di genere è leggermente sotto la media UE (2016: 14,4%); diminuzione degli uomini* in lavori di cura, da circa 26% (1980) al 20% (2018).</li> <li>• Non ci sono dati disponibili per specifiche occupazioni di cura. L'assistenza sanitaria in lingua bulgara è declinata solo al femminile e questa è una barriera che impedisce a ragazzi* e uomini* giovani di prenderla in considerazione come scelta lavorativa.</li> <li>• Non ci sono ricerche separate tra ragazzi* e ragazze* sull'orientamento professionale, né esempi di impieghi atipici, né di scelte lavorative.</li> <li>• La ricerca nazionale sui ruoli di cura degli uomini* (ad esempio in famiglia) è scarsa.</li> </ul>
Sistema di orientamento professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'educazione professionale comincia nella scuola secondaria di primo grado (alunni di 13-14 anni).</li> <li>• Fino a 16 anni, alcuni elementi di orientamento professionale sono inclusi nei programmi di formazione.</li> <li>• Successivamente gli/le studenti/esse ottengono un livello di qualifica iniziale in uno specifico campo professionale.</li> <li>• Un meccanismo simile esiste per gli/le studenti/esse nelle scuole secondarie professionali.</li> <li>• L'alternanza scuola-lavoro fa parte della struttura istituzionale del sistema educativo.</li> <li>• Il sistema educativo modella il percorso lavorativo degli uomini*, ma né la formazione professionale, né l'istruzione superiore hanno un effetto significativo sulle donne*: è più facile che uomini* con una formazione professionale trovino lavoro in mestieri tipicamente maschili, mentre quelli che hanno un'educazione superiore tendono a scegliere professioni caratterizzate dalla presenza di generi diversi.</li> <li>• Iniziative specifiche che si rivolgono a ragazze* nelle STEM (ad esempio <i>Entrepreneur-girl</i> o <i>Rails Girls</i>) sono state attivate dal 2013 e sono tuttora in corso.</li> </ul>
Misure e materiali nell'orientamento professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misure e materiali sono presenti a scuola, nei servizi del mercato del lavoro e in altre istituzioni; solo pochi esempi sono privi di stereotipi di genere.</li> <li>• Misure dedicate alle donne* in mestieri mascolinizzati: <i>Entrepreneur-girl and Rails Girls</i>.</li> <li>• Misure e materiali dedicati agli uomini* in mestieri femminilizzati: sconosciuti o non disponibili.</li> </ul>

<p><b>Germania</b></p>	
<p>Segregazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il divario retributivo di genere è tuttora uno dei più grandi nella UE (2016: 21,5%); c'è un alto livello di segregazione. Il tasso di uomini* in lavori di cura è del 24% (2018).</li> <li>• L'orientamento professionale scolastico è un settore prevalentemente femminile* (72%), mentre l'alternanza scuola-lavoro è maschile* (60%, 2015).</li> <li>• L'orientamento professionale pubblico varia tra Stati federali, è visto come un processo permanente (life-long learning) ed è attuato nelle scuole, università e agenzie interinali.</li> <li>• Si registra una maggiore attenzione alle tematiche di genere nell'ambito dell'orientamento professionale.</li> </ul>
<p>Sistema di orientamento professionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Germania, la politica educativa è principalmente in mano ai governi regionali (Länder).</li> <li>• Un caso particolare è quello di Berlino, in cui l'orientamento professionale comincia all'ultimo anno della scuola secondaria di primo grado o nel primo anno della scuola superiore di secondo grado.</li> <li>• Le offerte di formazione professionale sono dirette ad assistere gli/le studenti/esse nel compiere scelte lavorative in base ai propri punti di forza e ai propri interessi.</li> <li>• Esistono quattro forme di orientamento professionale all'interno della scuola (attività educative incentrate sulla scelta lavorativa, stage aziendali e altre forme di contatto con realtà professionali, documentazione del processo e aiuto nella transizione).</li> <li>• Le scuole sono obbligate a creare un progetto di orientamento professionale (i docenti responsabili devono coordinarsi con le agenzie interinali).</li> <li>• Le attività educative comprendono verifiche, informazioni alle famiglie (non è chiara l'attenzione data alle questioni di genere) e esperienze pratiche (ad esempio stage di un giorno al 2° anno della scuola superiore di primo e stage più lunghi al 2° anno della scuola superiore di secondo grado).</li> <li>• La partecipazione ai Boys' Day e Girls' Day è considerata quale uno stage di un giorno; oltre a ciò, è consigliato uno stage in ambito sociale.</li> </ul>
<p>Misure e materiali nell'orientamento professionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misure dedicate alle donne* in mestieri mascolinizzati. Varie iniziative quali Femtec, Life eV., <a href="http://www.komm-mach-mint.de">http://www.komm-mach-mint.de</a>, Girls' Day dal 2001.</li> <li>• Misure e materiali dedicati agli uomini* in mestieri femminilizzati: Boys' Day, ogni anno dal 2005/2011, incluse le campagne/manifesto "Vielfalt Mann" (Diversità uomo*) per uomini* nelle scuole materne; Neue Wege für Jungs (Nuovi percorsi per i ragazzi*), cominciata nel 2005; Soziale Jungs, Männer in Kitas (Ragazzi* sociali, uomini* nelle scuole materne), studi e campagna, <a href="http://klischee-frei.de">klischee-frei.de</a>, Daddy be cool (Parit. Bildungswerk): formazione dei ragazzi* al 2° anno della scuola superiore di primo sull'essere genitori.</li> <li>• Misure e materiali scolastici: orientamento professionale come parte del programma; libro di testo <i>Career choice passport</i> (Passaporto per la carriera lavorativa)</li> <li>• Misure e materiali di servizi del mercato del lavoro e altre istituzioni: Centro federale per la salute e l'educazione <a href="http://komm-auf-tour.de">komm-auf-tour.de</a>; Institut der deutschen Wirtschaft (istituto economico tedesco): <a href="http://beroobi.de">beroobi.de</a>, agenzia interinale: <a href="http://planet-beruf.de">planet-beruf.de</a>.</li> </ul>

Italia	
Situazione nazionale/ segregazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La segregazione orizzontale è vicina alla media UE, il divario retributivo di genere è uno dei più bassi nella UE (2016: 5,3%), con un tasso di impiego delle donne particolarmente basso (49,8% nel 2018).</li> <li>• Il tasso di occupazione degli uomini* nei lavori di cura è del 27% (2018).</li> <li>• La percentuale degli uomini* nelle professioni educative aumenta con l'età degli studenti (da 0,7% nelle scuole materne a 3,7% nelle scuole elementari, 22% nelle secondarie di primo grado e 34,3% nella scuola secondaria di secondo grado). (anno 2016)</li> <li>• La segregazione di genere è evidente nell'educazione secondaria e terziaria (ad esempio le ragazze* costituiscono la stragrande maggioranza di iscritti all'indirizzo di scienze umane (89,1%); e negli indirizzi di pedagogia (94%), linguistica (85%), psicologia (83%) e assistenza sanitaria (69%) (anno accademico 2017-2018).</li> </ul>
Sistema di orientamento professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nel 2013 il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) ha emanato le <i>Linee guida nazionali</i> per l'orientamento permanente al fine di definire un sistema educativo costante che metta al centro dell'attenzione le necessità delle persone, con l'obiettivo (tra le altre cose) di promuovere un inserimento professionale pieno e attivo e l'inclusione sociale.</li> <li>• Le <i>Linee guida</i> specificano in che modo i consulenti esterni debbano essere, in alcuni casi, coinvolti nella scuola, portando speciali competenze richieste per sostenere i giovani nella transizione tra la scuola e il mondo del lavoro, per una piena inclusione sociale e lavorativa.</li> <li>• Le <i>Linee guida</i> non parlano di questioni di genere: in generale, il legame tra genere e scelte educative è ancora carente nei servizi di orientamento scolastici.</li> <li>• L'attuale sistema di orientamento scolastico è prevalentemente di tipo informativo.</li> <li>• Servizi di orientamento sono disponibili soprattutto prima di scegliere la scuola secondaria di secondo grado (al terzo anno di scuola media) o l'università (all'ultimo anno delle superiori).</li> </ul>
Misure e materiali nell'orientamento professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misure dedicate alle donne* nelle professioni a prevalenza maschile: "mese delle STEM" nelle scuole, in collaborazione con società private (promosso dal Dipartimento Pari Opportunità).</li> <li>• Misure e materiali dedicati agli uomini* in professioni a prevalenza femminile: sconosciuti o non disponibili.</li> <li>• Misure e materiali scolastici: il sito del MIUR sull'orientamento formativo e professionale <a href="http://www.istruzione.it/orientamento/">http://www.istruzione.it/orientamento/</a>. Altri siti web istituzionali: <a href="http://www.university.it/">www.university.it/</a>; <a href="http://www.almalaurea.it/">www.almalaurea.it/</a>; <a href="http://www.almadiploma.it/">www.almadiploma.it/</a></li> <li>• Misure e materiali di servizi del mercato del lavoro e altre istituzioni: portali on-line con offerte di formazione e lavoro organizzati a livello regionale.</li> </ul>



Lituania	
Situazione nazionale/ segregazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il divario retributivo di genere è all'incirca nella media UE (2016: 14,4%); la segregazione orizzontale è al di sopra della media UE, con solo 0,51% degli uomini* impiegati in scuole materne e asili nido.</li> <li>• Il tasso di uomini* in professioni di cura è del 17% (2018). Nonostante queste professioni siano femminilizzate, i ruoli dirigenziali in questo tipo di organizzazioni sono mascolinizzati.</li> </ul>
Sistema di orientamento professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sono due i documenti che forniscono una guida generale sull'orientamento e sulla formazione professionale: la legge sulla formazione professionale e le norme di attuazione sull'orientamento professionale.</li> <li>• Il <i>Programma sull'educazione superiore e professionale</i> (approvato nel 2014) stabilisce che l'orientamento professionale debba essere un argomento integrato in tutte le discipline e in tutti i gradi di istruzione: elementari (classi 1-4), secondo livello (classi 5-8), terzo livello (classi 9-10) e quarto livello (classi 11-12); per i restanti livelli si consiglia di organizzare un ciclo di attività.</li> <li>• L'orientamento professionale (le 'competenze lavorative') dovrebbe includere i seguenti argomenti: autoconsapevolezza, conoscenza delle opportunità lavorative, imparare a pianificare una carriera e sapere come metterla in atto.</li> <li>• I principali soggetti nel sistema dei servizi di orientamento professionale sono i consulenti e i docenti professionali (all'interno della scuola), le istituzioni per l'educazione informale, le istituzioni comunali, i datori di lavoro, le organizzazioni di volontariato (livello regionale) e le istituzioni autorizzate dal Ministero dell'Istruzione (livello nazionale).</li> <li>• Una revisione statale del sistema di orientamento professionale ha evidenziato l'assenza di una metodologia nei piani di orientamento professionale nel lungo termine. La revisione non ha incluso un'analisi degli aspetti di uguaglianza di genere.</li> <li>• Non esistono iniziative specifiche dedicate ai ragazzi* per quanto riguarda le professioni di cura.</li> </ul>
Misure e materiali nell'orientamento professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misure dedicate alle donne* in mestieri mascolinizzati: programmi di tutoraggio <i>Women Go Tech</i>; <i>School Education Gateway</i>: sito internet informativo sul tema; modelli di riferimento, ispirazione; <i>FB: Mothers for STEM</i>: gruppo di sostegno.</li> <li>• Misure e materiali dedicati agli uomini* in mestieri femminilizzati: sconosciuti o non disponibili.</li> <li>• Misure e materiali scolastici: programma sull'educazione professionale nelle scuole (2014) con esercizi per le diverse classi/età; <i>Educazione professionale e sviluppo di modelli di monitoraggio nella formazione generale e professionale</i>, un progetto del Centro di educazione e informazione degli alunni lituani (dal 2010) che include il sito internet mukis.lt per l'orientamento professionale; linee guida per la carriera: libro studenti &amp; docenti; Ministero dell'Economia (2015): guida per imprese sociali; <i>Chi diventeremo in futuro?</i> Manuale di formazione per le classi 5 e 6.</li> <li>• Misure e materiali di servizi del mercato del lavoro e altre istituzioni: sconosciuti o non disponibili.</li> </ul>

Slovenia	
Situazione nazionale/ segregazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La segregazione orizzontale è leggermente al di sopra della media UE con variazioni minime.</li> <li>• Il tasso di uomini* nelle professioni di cura è del 20% (2018), tra assistenza sanitaria e sociale (19,2%) ed educazione (21,1%).</li> <li>• Lieve aumento degli uomini* tra gli insegnanti delle scuole dell'infanzia (1%) e tra gli assistenti nelle scuole dell'infanzia (3,4 %).</li> </ul>
Sistema di orientamento professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I servizi di counselling scolastico giocano un ruolo chiave nell'orientamento professionale.</li> <li>• <i>Le linee guida per i servizi di counselling scolastico</i> (1999) definiscono i compiti dell'orientamento professionale; svolti da professionisti (psicologi, pedagogisti, consulenti educativi, insegnanti di sostegno).</li> <li>• L'orientamento professionale consiste nelle seguenti attività che sono implementate dai servizi di counselling scolastico: informazione (su ulteriori possibilità di formazione, lavorative e di impiego), analisi dei talenti, counselling professionale &amp; di orientamento, collocamento, rappresentanza, feedback, informazione e monitoraggio.</li> <li>• I servizi di consulenza scolastica (alunni, genitori e dirigenza scolastica) aiutano gli/le studenti/esse a programmare i propri percorsi educativi e lavorativi (in collaborazione con i centri per l'impiego).</li> <li>• La consulenza professionale si fa più intensa nel penultimo anno della scuola primaria (tra i 13-14 anni): il servizio di counselling scolastico sottopone agli alunni un test sulle loro capacità, in collaborazione con i centri per l'impiego. L'ultimo anno viene fatta anche un'indagine sulle scelte professionali e un test sulle preferenze lavorative.</li> <li>• L'orientamento professionale avviene inoltre negli uffici locali e regionali dei centri per l'impiego e nei Centri di informazione e counselling professionale (ad esempio consulenza in team nelle scuole, lavoro con i genitori, test di abilità, fornitura di materiale informativo).</li> </ul>
Misure e materiali nell'orientamento professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misure dedicate alle donne* in mestieri mascolinizzati: il progetto Incoraggiare e motivare le donne giovani nel decidere il percorso lavorativo per ragazze* del 7°, 8° e 9° anno.</li> <li>• Misure e materiali dedicati agli uomini* in mestieri femminilizzati: sconosciuti o non disponibili.</li> <li>• Misure e materiali scolastici: consulenza professionale continua sul proseguimento degli studi nelle scuole primarie, giornate informative nelle scuole secondarie; siti internet <i>My Choice</i> e <i>www.otroci.org</i> (di una società privata, diretto a genitori, bambini e insegnanti di scuola primaria; contiene schede su mestieri, vita lavorativa, ecc.).</li> <li>• Misure e materiali di servizi del mercato del lavoro e altre istituzioni: progetto <i>Mulino di tessitura lavorativa per ragazzi=ragazze</i>: affronta gli stereotipi di genere strutturali ma non elimina gli stereotipi più radicati (uomini* = attività tecniche).</li> </ul>



## 3. MODULI

### Istruzioni su come usare questo capitolo

Questo capitolo contiene sei diversi moduli che possono essere considerati come la struttura dettagliata di un workshop: essi contengono infatti tutte le informazioni necessarie, i metodi e gli approfondimenti. Ciascun modulo affronta un argomento su come supportare i ragazzi\* nell'intraprendere le professioni di cura e sono tutti suddivisi per lo più allo stesso modo: obiettivi del modulo, risultati dell'apprendimento, schema del modulo con le diverse sezioni e utili link aggiuntivi e documentazione. A seconda della tipologia di gruppo con cui si lavora, sono possibili due approcci:

#### Per il lavoro con ragazzi\*:

Tutti i moduli contengono importanti informazioni per sostenere i ragazzi\* nelle professioni di cura. Per un lavoro pedagogico con i ragazzi\* è bene leggere tutte le informazioni di base del rispettivo modulo. I metodi che vengono presentati si rivolgono a gruppi diversi: alcuni sono rivolti ad adolescenti ed altri ad adulti. È possibile scegliere il metodo più adatto a seconda del gruppo coinvolto e delle sue capacità e abilità. È inoltre possibile usare un solo modulo o usarli tutti insieme.

#### Percorsi di aggiornamento rivolti a insegnanti, consulenti per l'orientamento professionale o altre figure professionali, o come autoformazione:

Le informazioni di base possono essere direttamente presentate anche ad adulti. Quando si sceglie il metodo da usare, è bene previamente verificare che esso sia adatto anche al gruppo con cui si intende lavorare, anche se, nella maggior parte dei casi i metodi sono adatti sia ad adolescenti che ad adulti. È possibile usare ciascun modulo di per sé stesso o tutti i moduli insieme come corso di aggiornamento o di autoformazione. Sulla pagina internet di *Boys in Care* è possibile trovare un programma di corso di aggiornamento di tre giorni per formatori<sup>15</sup>.

#### Principi fondamentali per una pedagogia sensibile alle questioni di genere<sup>16</sup>

Nel lavoro con adulti su un orientamento professionale attento alle questioni di genere, occorre tenere a mente i principi fondamentali per una pedagogia sensibile alle questioni di genere, ovvero conoscenze, atteggiamenti e metodologie. Per poterli insegnare, essi devono fare già parte delle basi del lavoro pedagogico del docente.

**Conoscenze:** per gli insegnanti e i consulenti per l'orientamento professionale è importante conoscere le disuguaglianze di genere nella società e come queste vengono costruite sia dalla società stessa, che dalle nostre azioni quotidiane. I/le partecipanti dovrebbero essere in grado di rispondere a domande quali: come funziona la socializzazione di genere? Che cos'è il divario retributivo di genere e il divario di genere nei lavori di cura? Che ruolo ha il genere nell'orientamento professionale e nella distribuzione di potere nella società?

**Atteggiamenti:** l'atteggiamento personale degli educatori nei confronti di questioni relative alla parità di genere è fondamentale per risultare credibili di fronte ai giovani. L'atteggiamento rivela se le conoscenze relative alle disparità sociali e a una pedagogia sensibile alle questioni di genere si riflettono nelle azioni e nei comportamenti quotidiani. Le domande a cui i/le partecipanti dovrebbero essere in grado di rispondere sono: ho riflettuto e rifletto sul mio ruolo di educatore e su quale genere lo influenzi? Ho ancora bisogno di sostegno qualificato in modo da poter a mia volta sostenere i ragazzi\* incondizionatamente nella loro scelte occupazionali atipiche rispetto al genere? Come reagisco di fronte a un atteggiamento discriminatorio?

<sup>15</sup> [www.boys-in-care.eu](http://www.boys-in-care.eu)

<sup>16</sup> Fonte: Dissens e.V. et al. (2012): Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule - Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungenarbeit, Geschlecht und Bildung; [http://www.jungenarbeit-und-schule.de/fileadmin/JuS/Redaktion/Dokumente/Buch/Geschlechterreflektierte\\_Arbeit\\_mit\\_Jungen\\_an\\_der\\_Schule\\_Dissens\\_e.V-3.pdf](http://www.jungenarbeit-und-schule.de/fileadmin/JuS/Redaktion/Dokumente/Buch/Geschlechterreflektierte_Arbeit_mit_Jungen_an_der_Schule_Dissens_e.V-3.pdf)

**Metodologie:** per poter lavorare su un argomento altamente complesso come le disuguaglianze di genere, insegnanti e consulenti per l'orientamento professionale hanno bisogno di acquisire metodi didattici adeguati, per permettere ai/alle partecipanti di gestire la complessità dell'argomento, sia che essi/e siano adolescenti o altri professionisti del settore. I metodi sono basati su sensibilizzazione e riflessione: per questo è necessario conoscere e insegnare rischi ed effetti, insieme alle informazioni di base.

Questo manuale offre informazioni e metodologie. Lavorare sui propri comportamenti ed atteggiamenti è un processo costante necessario in termini di autoriflessione e autovalutazione del proprio lavoro e delle proprie azioni.

Lavorare sulle disuguaglianze di genere può portare a reazioni emotive forti da parte dei/delle partecipanti, a seconda del metodo seguito. Il genere è una delle basi della nostra identità e se viene messo in discussione può suscitare fastidio, nervosismo. In genere alle persone non piace essere messe in discussione in modo così profondo ma, d'altra parte, questo fastidio è fondamentale per l'apprendimento. Per quelle persone che non rientrano negli stereotipi di genere, incluse molte persone LGBTQ+, i temi discussi in questo manuale possono essere liberatori ma anche stressanti. È necessario essere sensibili ed evitare di forzarle a fare 'outing' o a rivivere un trauma: le persone che si rifiutano di vivere in un sistema eteronormato, che riconosce soltanto due generi, hanno a che fare con questi temi tutti i giorni e, così come tutti gli/le altri/e partecipanti, hanno l'assoluto diritto di decidere per loro stesse fino a che punto vogliono rendere pubblico come si relazionano con le tematiche di genere.

### **Uomini\* che lavorano con i bambini e la frequente paura generalizzata di abusi sessuali.**

Durante i corsi di aggiornamento e nei dibattiti scientifici ci confrontiamo regolarmente con le preoccupazioni espresse da uomini\* di essere accusati di abusi sessuali. Nelle istituzioni e nei luoghi in cui lavorano con bambini, gli uomini\* sono spesso considerati un fattore di rischio in termini di abusi sessuali sui minori; questo genere di sospetti è nutrito da genitori, dipendenti e dalle stesse istituzioni.

È un fatto che si verifichino abusi sessuali con bambini piccoli, e ogni istituzione, così come le persone che lavorano con l'infanzia, è invitata a tenere sotto controllo sospetti generalizzati o pregiudizi relativi ad accuse o casi di abusi sessuali. È necessario affrontare il tema e sviluppare modi per affrontarlo: spesso un sospetto generalizzato non è esplicitato ma può avere effetti a lungo termine su tutti i soggetti coinvolti. Occorre stabilire pratiche educative professionali, linee guida e procedure all'interno delle istituzioni, soprattutto per quanto riguarda il contatto fisico, nonché su come gestire la sessualità dei bambini e proteggerli dagli abusi. A fondamento di qualsiasi pratica c'è il concetto di protezione dell'infanzia.

I giovani\* che desiderano lavorare con i bambini piccoli sono influenzati da un generalizzato sospetto nei confronti degli uomini\* che lavorano con l'infanzia in quanto potenziali autori di abusi sessuali, sospetto che investe, fra le altre cose, l'orientamento professionale e l'immagine degli uomini\* che lavorano con i bambini. È per questo che è importante affrontare il tema con gli uomini\* stessi, i dipendenti, le istituzioni e i genitori<sup>17</sup>.

17 Per ulteriori approfondimenti (in lingua inglese): Michael Cremers/Jens Krabel (2012), Generalised suspicion against male ECEC workers and sexual abuse in ECEC centres: an analysis of the current situation and modules for a protection concept.

## 3.1. MODULO 1: SFATARE I MITI SUL GENERE

### Obiettivi

Lo scopo del modulo è quello di riflettere sugli atteggiamenti verso gli stereotipi di genere all'interno di un gruppo. Esso aiuta a mettere in discussione gli atteggiamenti stereotipati sulla femminilità e la mascolinità e fornisce informazioni sulla costruzione sociale del genere. Permette di smontare i miti su femminilità e mascolinità usando metodi pratici.

### Risultati di apprendimento

Una volta completato il modulo, i/le partecipanti avranno ottenuto le seguenti competenze:

- Riconoscere i pregiudizi di genere nell'interazione quotidiana e riflettere sulle aspettative costruite sulla femminilità e sulla mascolinità.
- Comprendere che gli stereotipi di genere sono costruiti e interiorizzati attraverso la socializzazione e che hanno un impatto sulle future scelte lavorative degli/delle studenti/esse adolescenti.
- Acquisire consapevolezza sulla costruzione sociale del genere e saper addurre argomenti in risposta alla tesi incentrata sulla biologia come fattore strutturante del genere e delle asserite differenze comportamentali a seconda del genere.
- Essere in grado di rispondere ad alcune domande relative agli stereotipi di genere da parte di altri/e colleghi/e, insegnanti e studenti/esse.
- Avere le capacità di reagire con maggiore sicurezza in presenza di miti sul genere.

### Struttura

Il modulo dura 220 minuti.

Sezione 1. Introduzione al modulo	25 min
Sezione 2. Una passeggiata di genere	30 min
Sezione 3. Scatole di genere	60 min
Sezione 4. Teoria – come essenzialismo e costruzioni sociali affrontano gli stereotipi di genere	45 min.
Sezione 5. Situazioni quotidiane	60 min

### Sezioni

#### Sezione 1. Introduzione

Il facilitatore fa una breve introduzione: chiede a tutti di mettersi in piedi e di camminare finché il facilitatore non batte le mani per fermare il movimento e chiedere ai presenti di formare dei gruppi di tre o quattro persone. Il facilitatore proporrà un argomento di discussione relativo alla vita quotidiana come, per esempio, se si preferisce lavorare la mattina o la sera, se si predilige uno sport passivo o attivo, occuparsi degli animali di casa o non averne affatto, ecc. Le persone all'interno dei piccoli gruppi si devono presentare e discutere dell'argomento indicato. L'ideale è ripetere l'esercizio tre o quattro

volte, cambiando ogni volta argomento, in modo da incontrare ogni volta persone diverse, presentarsi e parlare dei semplici argomenti di cui sopra.

Il facilitatore presenta il piano del modulo mettendo l'accento sui temi del genere e della socializzazione che saranno trattati successivamente.



## Sezione 2. Una passeggiata di genere

Metodo:	Una passeggiata di genere
Temi:	Stereotipi di genere e socializzazione di genere.
Destinatari:	Alunni a partire da 12 anni di età. Consulenti per l'orientamento professionale, insegnanti, educatori/trici ed animatori/trici socio-educativi.
Materiale necessario:	Una lavagna (o una presentazione Power Point) su cui scrivere le domande (opzionale).
Durata:	Circa 30 min.
Realizzazione e limiti:	Numero di partecipanti: 6 - 20 (secondo la grandezza della stanza) Spazi: una stanza non troppo piccola e il più possibile vuota (è necessario avere uno spazio in cui le persone si possano muovere facilmente, quindi è bene collocare tavoli e sedie lungo i muri) Situazione: questo può essere considerato un esercizio di riscaldamento da fare all'inizio della sessione.
Istruzioni e procedure:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spiegare ai/alle partecipanti che quando viene detta la parola 'camminare', tutti devono muoversi nella stanza il più velocemente possibile senza scontrarsi. Quando sentono la parola 'stop' si devono fermare l'uno di fronte all'altro, a coppie.</li> <li>• Spiegare che verrà detta una frase ad alta voce, che loro dovranno discutere all'interno della propria coppia per non più di due minuti. Al termine dei due minuti verrà di nuovo detta la parola 'camminare' e loro potranno muoversi intorno alla stanza come prima, finché non verrà detto 'stop' e sarà dato un altro argomento di conversazione, e così via.</li> </ul> <p>Argomenti da discutere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualcosa di tipico del mio genere che mi piace fare.</li> <li>• Qualcosa di tipico del mio genere che non mi piace fare.</li> <li>• Qualcosa di non tipico del mio genere che mi piace fare.</li> <li>• Qualcosa di non tipico del mio genere che mi piacerebbe fare senza essere giudicato.</li> <li>• Qualcosa che spero accada durante i workshop (opzionale).</li> </ul>

Obiettivi:	Il metodo ha come obiettivo quello di discutere sulla socializzazione di genere e sugli stereotipi di genere partendo dall'esperienza personale dei/delle partecipanti ma con un approccio leggero, dato che di solito le domande sollevano questioni legate alle esperienze di tutti i giorni, agli hobby, alle preferenze e così via. L'intenzione è di avviare una riflessione su come la socializzazione di genere possa limitare le esperienze, le attività e le scelte di vita delle persone. Si comincia dalle esperienze personali e solo in seguito il facilitatore può introdurre alcune spiegazioni/ riflessioni su come il genere opera, indicando ciò che si presume sia un comportamento o un'attività appropriati per gli uomini* e le donne*. La discussione può portare inoltre a una riflessione sulle conseguenze per coloro che violano i codici di genere (che possono variare dalla condanna, a essere considerato strano o inappropriato, fino a conseguenze più serie quali essere criticato, ostacolato, bullizzato, ecc.).
Che significato riveste il genere in questo metodo?	Il genere è centrale in questo metodo, che è pensato appositamente per adottare una prospettiva attenta alle tematiche di genere nell'analisi delle attività quotidiane.
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	Il metodo non affronta direttamente la questione delle possibilità professionali per i ragazzi*, ma è pensato come un primo esercizio per riflettere sulla socializzazione di genere, a cui dovrebbero seguire esercizi più specifici sulle possibilità di carriera. È comunque possibile che, durante le conversazioni a due, i/le partecipanti portino esempi che riguardano situazioni lavorative che possono essere di aiuto per discutere come il genere influenzi le scelte di/ al lavoro.
In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?	Chiedendo ai/alle partecipanti di portare esempi di comportamento che non rientrano nel concetto tradizionale delle norme di genere.
Variazioni:	Può essere modificato usando un tipo di domande simili ma legate al lavoro/impiego (ad esempio un mestiere non tipico del mio genere che mi sarebbe piaciuto fare).
Sviluppo:	Dopo questo primo esercizio sulla socializzazione di genere, è consigliato fare esercizi più specifici su come il genere influenzi le scelte educative e lavorative.
Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:	<p>Possibili rischi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La discussione rafforza l'idea che alcuni comportamenti/attività siano tipici di un solo genere, confermando così la validità delle norme tradizionali di genere (in tal caso è opportuno che il facilitatore metta in discussione queste norme);</li> <li>• I/le partecipanti sollevano situazioni molto personali che sono state dolorose e il facilitatore è in difficoltà nel gestirle, o questioni che potrebbero esporre eccessivamente il/la partecipante (in questo caso il facilitatore potrebbe suggerire di continuare a parlarne separatamente al termine del workshop).</li> </ul>
Fonti:	Amnesty International. Making rights a reality. Gender Awareness Workshops (2004) <a href="https://www.amnesty.org/en/documents/ACT77/035/2004/en/">https://www.amnesty.org/en/documents/ACT77/035/2004/en/</a>



### Sezione 3. Scatole di genere

Metodo:	Scatole di genere
Temi:	Fare in modo che i/le partecipanti riflettano sul proprio atteggiamento nei confronti del genere in generale e del proprio in particolare; rafforzare la consapevolezza che le questioni di genere non riguardano soltanto le questioni femminili, che non si tratta di temi statici, rigidi, da affrontare soltanto all'interno della dicotomia maschio-femmina o uomo-donna; incoraggiare una riflessione sui costrutti sociali che permeano i ruoli di genere.
Destinatari:	Alunni a partire da 12 anni di età. Consulenti per l'orientamento professionale, insegnanti, educatori/trici ed animatori/tric socio-educativi
Realizzazione e limiti:	Numero di partecipanti: 15-20.
Materiale necessario:	Riviste di intrattenimento ricche di pubblicità e immagini, scatole di carta (o lavagne a fogli mobili), evidenziatori, forbici, colla o scotch.
Preparazione:	È consigliato preparare un foglio con le domande per la discussione.
Durata:	60 min.
Luogo:	Una stanza sufficientemente grande per far lavorare i gruppi in piccoli gruppi e per completare l'esercizio senza troppa interazione fra i vari gruppi.

Istruzioni e procedure:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formare gruppi di 4-5 persone ciascuno.</li> <li>• 2 gruppi lavorano su argomenti relativi agli stereotipi femminili e 2 gruppi su quelli maschili.</li> <li>• Ciascun gruppo riceve un pacco di riviste, le sfoglia e ritaglia immagini e/o le frasi che i/le partecipanti considerano corrispondenti agli stereotipi di genere presenti nella società. I/le partecipanti quindi decorano la scatola assegnata al proprio gruppo (oppure un foglio della lavagna a fogli mobili che è usata dal gruppo per fare un cartellone). Il gruppo che lavora sugli stereotipi femminili deve scrivere DONNA sulla scatola/cartellone. Il gruppo che lavora sugli stereotipi maschili deve scrivere UOMO sulla scatola/cartellone. (20 min)</li> <li>• Quando le scatole/i cartelloni sono pronti, ciascun gruppo presenta gli stereotipi identificati e confronta aspetti simili o diversi evidenziati dagli altri gruppi. (10 min)</li> <li>• A seguire, a tutti/e i/le partecipanti verrà chiesto di discutere su come gli stereotipi di genere influenzino il modo in cui ragazzi* e ragazze* interiorizzano le norme sociali, i ruoli e le aspettative di genere (scatole di genere).</li> <li>• Domande per la discussione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Che aspetto deve avere e come si deve comportare una ragazza* per avere successo in società?</li> <li>• Che aspetto deve avere e come si deve comportare un ragazzo* per avere successo in società?</li> <li>• Come sono costruiti gli atteggiamenti verso una "vera" donna e un "vero uomo"? In che modo apprendiamo culturalmente le aspettative sociali sui ruoli della donna* e dell'uomo*? In che modo la nostra cultura costruisce "scatola di genere" per maschi* e femmine*?</li> <li>• Cosa accade quando un ragazzo* o una ragazza* non rientra nella "scatola di genere"?</li> <li>• Quali sono le conseguenze in casi in cui un/a ragazzo*/a* non corrisponde alle norme poste alla base delle scatole di genere? Come reagiscono i coetanei, gli insegnanti, i genitori e la società nei confronti di coloro che sembrano "inadeguati"? In breve, quali sono i vantaggi e gli svantaggi di rientrare in una "scatola di genere"?</li> </ul> </li> </ul>
Obiettivi:	Questo metodo si presta per esplorare gli stereotipi di genere e le rappresentazioni stereotipate di ruoli di genere costruiti dalla cultura popolare e il loro impatto negativo sulle scelte, aspettative e vite di ragazze* e ragazzi*.
Che significato riveste il genere in questo metodo?	Tale metodo permette di affrontare gli stereotipi di genere e il loro impatto negativo sulle vite, i ruoli e le scelte quotidiane di ragazze* e ragazzi*. Inoltre esso permette di comprendere il legame tra la socializzazione di genere e le disuguaglianze di genere e di mettere in discussione credenze "accettate" e "normalizzate" relative alla femminilità e alla mascolinità.
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	Durante lo svolgimento dell'esercizio, il facilitatore può facilitare una discussione sull'impatto degli stereotipi di genere sulle scelte di ragazzi* e ragazze* in merito ai loro studi e alle loro occupazioni. Il presente metodo mostra come i ruoli di genere vengano appresi durante il processo di socializzazione. Gli esempi su cosa significhi essere un/a "vero/a" uomo/donna secondo la pubblicità o le riviste possono essere ritrovati in molte altre aree della vita. Tale conclusione può portare gli studenti/le studentesse alla consapevolezza che, nonostante le pressioni affinché si conformino, essi hanno il diritto di vivere a modo proprio, fuori dagli schemi ("fuori dalla scatola").

<p>Variazioni:</p>	<p>Cambiando leggermente i passaggi via via che la “scatole di genere” sono composte, si può modificare il metodo.</p> <p>Preparare un bersaglio vuoto su un foglio bianco per lavagna prima di cominciare. Questo sarà usato per tracciare i punteggi dei/delle partecipanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chiedere ai/alle partecipanti di segnare sulla ‘scala percentuale’ quanto loro ritengono di rientrare all’interno della scatola (0 = fuori dalla scatola, 100 = completamente dentro la scatola).</li> <li>• Chiedere alla classe di riflettere sul punteggio.</li> <li>• Discutere su come si sentono nel rientrare o meno nella scatola di genere.</li> </ul> <p>Sollecitare una riflessione sul bersaglio con i punteggi della classe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Che cosa osservi?</li> <li>• Come ti senti a non far parte della scatola?</li> <li>• Come ti senti a doverti conformare ogni tanto in modo da rientrare nella scatola?</li> <li>• Come ti senti nei confronti di coloro che non rientrano nella scatola?</li> </ul> <p>Risultati previsti e attività di chiusura:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La grande maggioranza degli/delle studenti/esse, se non la totalità del gruppo, si vedrà come fuori dalla scatola, ovvero lontana dal centro del bersaglio.</li> <li>• Concludere l’attività dicendo che non importa quanto sia difficile conformarsi, gli/le studenti/esse hanno il diritto di restare fuori dalla scatola, poiché tutti hanno il diritto di essere apprezzati e rispettati per quello che sono e tutti hanno la stessa responsabilità di apprezzare e rispettare gli altri per quello che sono.</li> </ul>
<p>Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:</p>	<p>Questo metodo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• offre un’opportunità per iniziare a discutere e indagare le diverse credenze su cosa significhi essere un ragazzo* o una ragazza* nella società in cui viviamo;</li> <li>• promuove la discussione sulla segregazione professionale in base al genere e sulle limitazioni alle scelte professionali a causa dell’impatto negativo degli stereotipi di genere;</li> <li>• può aiutare a mettere a fuoco come le norme relative alla femminilità e alla mascolinità sono costruite dalla socializzazione e dalle istituzioni, mettendole in discussione per superarle .</li> </ul>
<p>Fonti:</p>	<p>Mediterranean Institute of Gender Studies (2012). Youth4Youth: A manual for Empowering young people in preventing gender-based violence through peer education: <a href="http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Y4Y-Manual_digital_v12.pdf">www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Y4Y-Manual_digital_v12.pdf</a></p> <p>Van der Veur, Dennis; Vrethem, Karolina; Titley, Gavan; Tóth, György (2007). Gender Matters: A manual on addressing gender-based violence affecting young people. Council of Europe: <a href="http://www.eycb.coe.int/gendermatters/pdf/Gender_matters_EN.pdf">http://www.eycb.coe.int/gendermatters/pdf/Gender_matters_EN.pdf</a></p>



## Sezione 4. Teoria: costruzione sociale contro essenzialismo: strategie che spiegano il processo di produzione delle differenze sociali

### Spiegazioni scientifiche sulla nascita delle categorie di genere

Quando le persone parlano delle differenze tra donne\* e uomini\*, gran parte del discorso si focalizza sulle differenze in termini di comportamento, scelte, sentimenti e modo di pensare. Osservazioni di questo tipo scaturiscono dai media, dall'educazione, dalla politica, dall'economia, dalla medicina e da altre istituzioni e aprono la strada al concetto che le donne\* e gli uomini\* sono *specie* diverse e spesso opposte. La ricerca scientifica affronta le diverse identità femminile e maschile in due modi: da un lato, riflette sulle differenze tra donne\* e uomini\* come facenti parte della natura umana, dei geni e della biologia (approccio *essenzialista*), dall'altro, queste differenze sono il risultato del nostro modo di *pensare* e quindi *produrre* ruoli sociali, aspettative e norme per donne\* e uomini\* nella società/cultura (approccio *costruttivista*). Gli stereotipi di genere giocano un ruolo importante nel costruire le differenze tra donne\* e uomini\* ma anche nello stabilire le aspettative (come le donne\* e gli uomini\* dovrebbero essere) e la condotta (come si dovrebbero comportare) (Ellemers 2018).

Le differenze di 'razza'<sup>18</sup>, etnia, classe sociale, genere o orientamento sessuale non sono soltanto delle semplici categorie. I meccanismi che controllano le relazioni interne in una società inseriscono queste differenze in strutture gerarchiche e creano un sistema di disuguaglianza. Strutture di questo tipo sono spesso percepite come fisse e molte persone presuppongono che le categorie sociali non cambino. È un atteggiamento basato sull'approccio *essenzialista* – che afferma che il comportamento non cambia perché è "naturale", dipende dai geni o dalla biologia. Un concetto usato con forza per spiegare la "natura immutabile" dell'identità di genere, dovuta alle differenze biologiche tra donne\* e uomini\*, che alimenta l'idea che questo sia un principio fondante nell'organizzazione della società.

Le differenze biologiche tra donne\* e uomini\* sono usate per sostenere svariate "prove" che la biologia influenzi i comportamenti di donne\* e uomini\*, il loro status e potere sociale e le loro scelte professionali. Per esempio, è convinzione generale che livelli diversi di testosterone ed ossitocina nel corpo maschile e femminile possano avere un impatto sulle scelte lavorative. Gli ormoni fanno sì che gli uomini\* siano fisicamente più forti delle donne\* e che le donne\*, per la loro capacità di avere figli, vengano viste come più emotive e premurose: di conseguenza, uomini\* e donne\* scelgono attività diverse (Ellemers 2018). Vi sono studi che fanno riferimento alle differenze tra il cervello delle donne\* e quello degli uomini\* per sostenere l'affermazione che le donne\* preferiscono legami emotivi e relazioni sociali, mentre gli uomini\* tendono a pensare e agire in modo razionale (Joel et al 2015). Tuttavia, gran parte della ricerca accademica ha dimostrato che non ci sono prove che i cervelli delle donne\* e degli uomini\* siano completamente diversi: ci sono addirittura differenze individuali fra una specifica donna\* e uno specifico uomo\*, piuttosto che tra donne\* e uomini\* come gruppo sociale. In questo senso, gli studi in scienze sociali indicano che le differenze di genere, in grandissima parte, dipendono dai processi di socializzazione e si sviluppano nell'arco di una vita. Risultati di questo tipo servono a contestare le argomentazioni biologiche e il loro impatto nel creare le differenze comportamentali di genere (Ellemers 2018).

I fautori della scuola del costruttivismo sociale si oppongono all'essenzialismo portando una moltitudine di prove che il genere, la 'razza', l'etnia, la classe sociale e altre categorie sono costruzioni della società. "L'ordine sociale" non esprime "la natura delle cose" e non può essere derivato dai "principi di natura": esiste unicamente come prodotto dell'attività umana (Berger e Luckmann 1966). La teoria della costruzione sociale afferma che una persona non sa cosa significhi essere uomo\* o donna\*, avere una disabilità o essere in salute, essere migrante/rifugiato o cittadino di un paese ospitante, essere ricco o povero. Si arriva a comprendere il significato di tutte queste categorie attraverso l'interazione sociale: è durante la socializzazione che si forma la consapevolezza di quale sia un comportamento accettabile, quali siano le regole e i codici da seguire per ragazze\* e ragazzi\*, che si acquisiscono valori, norme, regole e modalità per stabilire come comportarsi. Svariate istituzioni sociali come la scuola, gli amici e compagni, la famiglia e altri partecipano alla costruzione del significato di categorie diverse quali il genere, la 'razza'/etnia, l'età, ecc. I bambini imparano ed interiorizzano i ruoli di genere e i comportamenti "corretti" giocando, scegliendo i giocattoli, leggendo libri con i genitori e

18 Il termine 'razza' è usato tra virgolette per enfatizzare che si tratta di un costrutto sociale al quale non corrispondono categorie reali.

così via. La famiglia, gli insegnanti o gli amici reagiscono in modo positivo o negativo ad ogni azione del/la bambino/a quando lui/lei si comporta in modo “appropriato” al genere a cui ci si aspetta che lui/lei appartengano. Queste interazioni gettano le basi delle norme femminili e maschili da seguire nel ruolo e nel comportamento. Il loro contenuto dipende dal contesto in cui la persona vive e dal suo posizionarsi in quella specifica società (Thomas 1966). In alcuni periodi storici, per esempio, (barocco o romantico) le emozioni erano considerate tratti indispensabili per l’identità maschile ed espressioni di mascolinità, mentre il pensiero razionale e pragmatico divenne un attributo femminile (Paulauskas 2017). Ai nostri giorni, al contrario, un uomo dev’essere forte, razionale, ricco e deve sopprimere le proprie emozioni, mentre una donna dev’essere bella, premurosa, passiva, buona moglie e dipendente. È attraverso la socializzazione che i bambini imparano che queste qualità sono “accettabili” e “prescrittive” per donne\* e uomini\* e che identificano i criteri per stabilire le proprie identità, aspettative e ruoli.

### Il processo di costruzione delle realtà sociali: fasi e contesti

Secondo quanto illustrato da Peter Berger e Thomas Luckmann (Berger e Luckmann 1996), il processo di costruzione della realtà sociale si svolge in tre fasi interconnesse. Prima di tutto c’è la fase di *esternalizzazione*, che è il processo di interazione sociale fra persone, il quale crea prodotti culturali – artefatti, istituzioni sociali, valori o atteggiamenti legati ad un particolare gruppo, in un particolare contesto. In seguito questi prodotti se ne distaccano e assumono esistenza propria. Tutti partecipano alla creazione di categorie che mettono in evidenza le differenze: questo succede attraverso azioni di routine come, per esempio, quando i genitori insegnano ai propri figli come si dovrebbe comportare una “vera” donna o un “vero” uomo, o quando un bambino si rivolge in modo offensivo a un altro, chiamandolo “frignone” o “ciccione”, oppure quando una ragazza\* adolescente smette di giocare a uno sport per timore di essere considerata una maschiaccia o una strana. Osservazioni e commenti “educativi” come questi sono comuni e funzionano come introduzione all’apprendimento di ciò che è ritenuto accettabile per ragazze\* e ragazzi\*, di ciò che ci si aspetta da loro e di quali sono i comportamenti considerati “adatti”.

La seconda fase riguarda il processo di *oggettivazione*, nel quale i “prodotti” creati in precedenza, quali norme, atteggiamenti, comportamenti, istituzioni sociali, ecc., diventano realtà autonome, indipendenti. Le persone non riescono a rendersi conto di essere gli autori del contesto sociale e culturale e della sua interpretazione: percepiscono tutti questi prodotti non come costruiti, ma come realtà oggettiva, come “verità” evidente, ovvia, all’interno della società.

L’ultima fase è chiamata *interiorizzazione*, in cui le persone si rendono conto di fatti apparentemente oggettivi di prodotti culturali costruiti. Ciò avviene attraverso la socializzazione, quando una persona impara determinati ruoli nella società. In questa fase, i “fatti” che sono stati creati diventano parte integrante della coscienza di un individuo: ecco perché persone di una stessa cultura hanno una percezione simile della realtà e raramente mettono in discussione la validità delle condizioni in cui si trovano.

Contesti diversi come istituzioni, contesti interpersonali e contesti interni costruiscono norme, aspettative, convinzioni e stereotipi di genere.

Per istituzione s’intende un insieme di regole e relazioni che scandiscono le interazioni sociali. Le principali sono:

- **Famiglia:** svolge funzione di riproduzione, socializzazione, protezione, regolamento del comportamento sessuale, conforto emotivo e sostegno.
- **Educazione:** fornisce istruzione e conoscenza, capacità e valori che sono considerati di particolare importanza per l’individuo e la società.
- **Economia:** crea, controlla e distribuisce le risorse umane e materiali.
- **Stato:** crea e garantisce il potere legale per regolare il comportamento dei membri della società, così come le relazioni con altre società.
- **Media:** forniscono informazione ai membri della società attraverso il sostegno alle altre istituzioni e il contributo alla socializzazione dei membri stessi.

Per esempio, richiamandoci ad alcuni studi che spiegano come le istituzioni creino la consapevolezza delle differenze di genere e l'impatto che ciò ha sulle vite delle donne\* e degli uomini\*, vediamo come, in alcuni contesti educativi istituzionali, le norme e le aspettative di genere possono far sì che le studentesse siano percepite come meno intelligenti o dotate dei colleghi maschi\* in tutte le materie scientifiche. Altri studi dimostrano che i docenti maschi\* sono valutati meglio delle colleghe femmine\* anche quando insegnano la stessa materia e offrono il medesimo livello di conoscenza (Ellemers 2018). Queste differenze di valutazione, come ha notato Naomi Ellemers, possono avere un impatto sulle scelte lavorative, sulla carriera e sul reddito di donne\* e uomini\*, e si possono sommare in una sostanziale disparità di genere nel corso di una vita (Ellemers 2018, p. 279). I media, per esempio, rafforzano le rappresentazioni stereotipate di donne\* e uomini\* quando nella pubblicità, negli show televisivi, ecc., ritraggono gli uomini\* come esperti, politici e analisti politici, e le donne\* come chi si prende cura degli altri.

Il contesto **interpersonale** è importante per la creazione di categorie che valorizzino le differenze, perché è nelle interazioni quotidiane tra le persone che si creano e si rafforzano le differenze di genere e che si stabilisce la "normalità" del comportamento, delle aspettative, delle convinzioni che si hanno sulle donne\* e sugli uomini\*. Attraverso queste interazioni interpersonali le persone si scambiano idee sull'identità di genere, gli stereotipi convenzionali di genere, ne rafforzano i significati o li cambiano. Tutti questi significati sono prodotto della comunicazione verbale e non-verbale: per esempio, come alcuni studi hanno dimostrato, uno stesso comportamento è descritto in maniera diversa per le donne\* e per gli uomini\*. Quando un ragazzo\* fa un esame a scuola, l'insegnante di solito lo loda dicendogli quanto è intelligente, brillante e capace; un buon risultato da parte di una ragazza di solito è seguito da un commento tipo "ha fatto bene il test" (Ellemers 2018, p. 285).

Il **contesto interiore** è l'insieme di norme, opinioni e stereotipi che una persona interiorizza e che viene difficilmente messo in discussione: esso crea una specie di censura dei comportamenti dell'individuo quando sta svolgendo il suo ruolo di genere. Per esempio, la norma di essere una buona madre come missione nella vita di ogni donna\* influenza fortemente le aspirazioni di carriera di molte ragazze\* e giovani donne\*. Quando si sceglie di compiere un'azione che "non rientra" nella norma, si usa tantissima energia per fare una valutazione delle proprie competenze, delle opportunità, delle capacità, delle emozioni e per analizzare i pro e i contro. Questo può portare al risultato che, se si sceglie di essere una buona madre, si sopprime il desiderio di una possibile carriera, causando un impatto negativo sullo sviluppo professionale per soddisfare il desiderio di rientrare nei "normali" comportamenti e aspettative di un contesto concreto. Alla luce di ciò, possiamo affermare che si può parlare di contesto **interiore** quando le norme integrate nel comportamento, negli atteggiamenti e nell'espressione di sé sono accettate dalle istituzioni e dalle interazioni interpersonali e sono diventate adatte per l'individuo.

Tutti questi contesti formulano categorie che danno risalto alle diversità e influenzano le nostre realtà e la nostra vita quotidiana. È importante distinguere le norme, le opinioni e gli stereotipi costruiti, affrontarli e metterli in discussione. La ricerca scientifica dimostra che la costruzione sociale del genere e altre categorie sociali sono in perenne cambiamento. Per esempio, un ruolo di genere stereotipico struttura un uomo\* come padre – capofamiglia che lavora lontano da casa, stereotipo che recentemente ha subito un leggero cambiamento perché molti padri non solo lavorano vicino a casa ma chiedono il congedo parentale e diventano le figure principali che si occupano dei figli. E così, molte teorie sul genere sottolineano il potenziale per cambiare norme rigide e stereotipi di genere, potenziale che deriva dalle capacità e dalla volontà di riflettere, di mettere in discussione gli stereotipi e di formare una propria identità di genere. Istituzioni quali i genitori, gli amici, la scuola, i media, e molti altri, hanno un impatto sul ripensare e cambiare le norme, i ruoli, i codici e gli atteggiamenti di genere (Van der Veer et al. 2007).

## Sezione 5. Situazioni quotidiane

Metodo:	Rendere le situazioni quotidiane neutre dal punto di vista del genere
Temi:	Riflettere sui pregiudizi di genere in situazioni lavorative quotidiane; sviluppare modi alternativi di agire al di là dei copioni di genere; autoriflessione sugli stereotipi di genere.
Destinatari:	Consulenti per l'orientamento professionale, insegnanti, educatori/trici ed animatori/tric socio-educativi
Materiale necessario:	Schede che descrivano situazioni e mansioni lavorative quotidiane (in numero sufficiente per ciascuna persona all'interno di un piccolo gruppo), numero sufficiente di sedie e tavoli per poter lavorare in piccoli gruppi in diverse zone della stanza.
Durata:	45 – 60 min a seconda di quanto a lungo i gruppi desiderino discutere.
Realizzazione e limiti:	Numero di partecipanti: variabile, a seconda di quanti piccoli gruppi si vogliono formare. Spazi: una stanza abbastanza grande o un numero sufficiente di stanze piccole per poter lavorare in piccoli gruppi. Situazione: il metodo è adatto a gruppi che già si conoscono e i cui partecipanti sono sufficientemente in confidenza per parlare dei propri comportamenti.
Istruzioni e procedure:	Formare piccoli gruppi di 2-4 persone. Si può chiedere ai/alle partecipanti se preferiscano stare in un gruppo di genere misto o non misto. I piccoli gruppi ricevono i seguenti compiti: Comincia dal tuo tavolo partendo dalla situazione data e discuti delle seguenti domande/compiti: - Individuate gli stereotipi di genere ivi presentati che limitano bambini/e e giovani nel loro sviluppo individuale. - Individuate modi alternativi di affrontare la situazione descritta, ad esempio usando un linguaggio diverso. Se siete soddisfatti dell'esito della discussione, spostatevi al tavolo accanto; se vi sta ancora lavorando un altro gruppo, prendete il foglio corrispondente e discutete altrove. Non si tratta di rispondere a quante più domande possibili, ma di approfondire la discussione ed esplorare modi alternativi di agire. Si suggeriscono qui di seguito alcune domande per la discussione e la riflessione in plenaria: - Che cosa avete notato? - Quali di queste situazioni riconosci come una tipica situazione lavorativa quotidiana? - Come si potrebbero affrontare tali situazioni diversamente?  Esempi di situazioni:

Situazione 1:

Dopo una gita in canoa, un tuo collega entra nella stanza e dice: "Ho bisogno di quattro ragazzi forti!"

Discutete le seguenti domande:

Che messaggio ricevono i ragazzi\* del gruppo? Ricevono tutti lo stesso messaggio?

Che messaggio ricevono le ragazze\*?

Individuate gli stereotipi di genere che limitano i giovani nel loro sviluppo individuale.

Trovate alternative, ad esempio riformulando la richiesta.

Situazione 2:

Un ragazzo\* viene da te e ti dice che è molto felice, perché è innamorato. Tu rispondi: "Che bello! Come si chiama la fortunata?"

Discutete le seguenti domande:

Che messaggi riceve il ragazzo\*?

Che messaggio ricevono i ragazzi\* che ascoltano la conversazione?

Che messaggi ricevono le ragazze\* che ascoltano la conversazione?

Individuate gli stereotipi di genere che limitano i giovani nel loro sviluppo individuale.

Trovate alternative, ad esempio riformulando la domanda.

Situazione 3:

Un bimbo\* viene da te piangendo e ti dice che un altro bambino l'ha spinto. Il tuo collega risponde: "Sei un maschio, devi imparare a difenderti!"

Discutete le seguenti domande:

Che messaggi riceve il bambino\*?

Che messaggio ricevono gli altri bambini\*?

Che messaggi ricevono le bambine\*?

Individuate gli stereotipi di genere che limitano i giovani nel loro sviluppo individuale.

Trovate alternative, ad esempio riformulando l'affermazione.

Situazione 4:

Durante una discussione sui tirocini obbligatori, un ragazzo\* dice che farà un tirocinio come falegname e l'insegnante risponde: "Quello è proprio un lavoro da veri uomini!"

Discutete le seguenti domande:

Che messaggi riceve il ragazzo\*?

Che messaggio ricevono gli altri ragazzi\* della classe?

Che messaggi ricevono le ragazze\*?

Individuate gli stereotipi di genere che limitano i giovani nel loro sviluppo individuale.

Trovate alternative, ad esempio riformulando l'affermazione.

Situazione 5:

Mentre si sta parlando di scelte lavorative e di vita, un ragazzo\* dice che vuole restare a casa e prendersi cura dei figli e tu replichi: "E chi manterrà la tua famiglia?"

Discutete le seguenti domande:

Che messaggi riceve il ragazzo\*?

Che messaggio ricevono gli altri ragazzi\* che stanno ascoltando?

Che messaggi ricevono le ragazze\* che stanno ascoltando?

Individuate gli stereotipi di genere che limitano i giovani nel loro sviluppo individuale.

Trovate alternative, ad esempio riformulando la domanda.

Obiettivi:	Il metodo mira a far riflettere sui preconcetti di genere che emergono in situazioni lavorative quotidiane. Sulla base di dette situazioni (che possono essere formulate in anticipo o durante l'esercitazione) i/le partecipanti hanno modo di discutere e riflettere sulle attribuzioni di genere che emergono facilmente in queste situazioni; la discussione di gruppo può aiutare a individuare modi alternativi di agire, scevri da preconcetti di genere.
Che significato riveste il genere in questo metodo?	Il presente metodo intende promuovere una riflessione sulle questioni di genere e sui pregiudizi connessi e aprire una discussione per trovare modi alternativi di agire, che non riproducano la visione influenzata dal genere presentata negli esempi.
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	Sulla base degli esempi scelti/aggiunti, questo metodo può mettere in luce come ragazzi* e ragazze* siano limitati, nelle loro scelte lavorative e di vita, da aspettative di genere e come questo limiti il loro sviluppo individuale. A tal fine possono essere aggiunti altri esempi, sulla falsariga degli esempi 4 e 5, a seconda del contesto. Questo può aiutare i professionisti ad adattare le loro attività lavorative quotidiane per renderle maggiormente inclusive nei confronti di tutte le possibili scelte professionali e/o di vita dei ragazzi*, affinché esse vengano considerate parimenti importanti e significative.
In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?	Nella misura in cui i/le partecipanti sono invitati a riflettere su modi alternativi di agire, il presente metodo li interpella su come non riprodurre preconcetti, con ciò promuovendo comportamenti alternativi.
Variazioni:	Il metodo potrebbe essere modificato utilizzando esempi diversi di situazioni, ad esempio raccolti in precedenza in una discussione con i/le partecipanti in base alla loro esperienza quotidiana. Anche il numero di situazioni può essere diminuito/aumentato, a seconda della dimensione del gruppo.
Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:	Molti/e partecipanti a questo metodo di solito affermano che, attraverso questi esempi concreti, sono stati sensibilizzati sulle parole che usano e sugli effetti che queste hanno. I/le partecipanti possono mostrare sentimenti di vergogna, rabbia o resistenza, se si sentono colpiti nel vivo. Come facilitatori dovrete essere preparati a questo tipo di reazione. Questo è anche un motivo per cui può essere utile usare questo metodo in un gruppo i cui partecipanti già si conoscono tra di loro e si sentono a proprio agio.
Fonti:	Una versione stampabile del metodo in lingua tedesca si trova in: Könnecke, Bernard; Laumann, Vivien; Hechler, Andreas (2015). Methodoe: Praxis-situationen entgeschlechtlichen. In: Hechler, Andreas; Stuve, Olaf (Eds.) (2015). Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, pp. 73-78. Disponibile all'indirizzo: <a href="https://www.oapen.org/search?identifier=1004470">https://www.oapen.org/search?identifier=1004470</a> Una prima descrizione degli esempi si trova in: Könnecke, Bernard (2012). Geschlechterreflektierte Jungenarbeit und Schule. In: Dissens e. V. u. a.: Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Berlin: Eigendruck, pp. 62-71. Disponibile all'indirizzo: <a href="http://www.jungenarbeit-und-schule.de/material/abschlusspublikation.html">http://www.jungenarbeit-und-schule.de/material/abschlusspublikation.html</a>

## 3.2. MODULO 2:

### LAVORARE SULLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE DI GENERE NEL SISTEMA EDUCATIVO

#### Obiettivi

Questo modulo mira a costruire una consapevolezza sulla segregazione orizzontale di genere nel sistema educativo con particolare attenzione a quelle aree tradizionalmente dominate dalle donne\*, compresa l'educazione, la sanità e l'assistenza sociale. Sviluppa una comprensione della segregazione di genere e sulle sue cause all'interno della scuola, partendo dagli stereotipi nei libri di testo e dalla mancanza di un'attenzione al genere nell'orientamento scolastico. Il modulo si prefigge inoltre di sviluppare un potenziale positivo di de-segregazione nel sistema scolastico e di realizzare una metodologia di orientamento scolastico attenta al genere.

#### Risultati di apprendimento

Una volta completato questo modulo, i tirocinanti otterranno le seguenti competenze:

- consapevolezza della segregazione orizzontale di genere nella scuola;
- strumenti per analizzare materiali informativi e didattici sull'occupazione professionale attraverso delle "lenti di genere";
- consapevolezza degli stereotipi presenti nei libri di testo.

#### Struttura

Il modulo dura 4 ore e 10 minuti, la struttura è flessibile e può essere adattata agli interessi specifici dei/le partecipanti.

Sezione 1: Introduzione al modulo.	10 min
Sezione 2: Input teorico: dati sulla segregazione di genere in Europa	30 min
Sezione 3: Metodo: femmine: dolci e pazienti; maschi: forti e avventurosi. Stereotipi di genere nei libri di testo	60 min
Sezione 4: Input teorico: atteggiamenti ed aspettative dei docenti divise secondo il genere dei discenti	30 min
Sezione 5: Metodo: organizzazione di genere nella scuola	60 min
Sezione 6: Metodo: le professioni attraverso un approccio di genere	60 min

#### Sezioni

##### Sezione 1. Introduzione

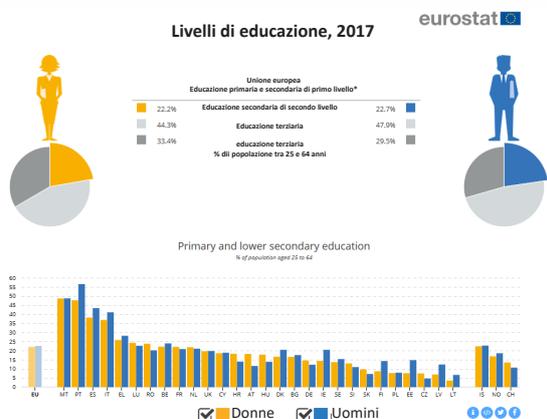
Viene fornita una breve introduzione al tema della segregazione di genere nell'educazione.

##### Sezione 2. Input teorico: dati sulla segregazione di genere in Europa

Per fare un'analisi di genere del sistema educativo si deve tenere conto sia dei dati generali sul completamento dell'educazione, sia dei dati specifici sulle diverse tipologie di scuole e università frequentate da ragazzi\* e ragazze\*. Confrontando i dati sul completamento del percorso educativo di primo livello nell'Unione europea, si nota poca differenza tra uomini\* e donne\*, mentre i dati dei livelli più alti mostrano un divario maggiore. Entrando nel dettaglio, se si fa un confronto tra i dati di donne\* e uomini\* tra 25 e 64 anni nell'Unione europea, che hanno portato a termine gli studi del primo livello della scuola secondaria nel 2017, questi sono pressoché identici (22% di donne\* e 23% di uomini\*) (figura 3). Per quanto riguarda la formazione secondaria di secondo livello o l'educazione post-secondaria ma non terziaria, la percentuale di uomini\* della UE che hanno portato a termine un livello di formazione medio, è più bassa di quella delle donne\* (44% di uomini\* contro 48% di donne\*), una

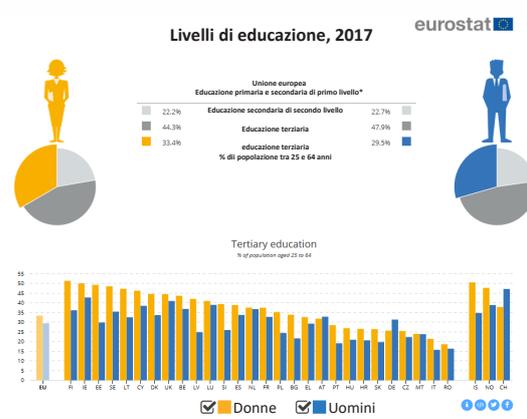
situazione comune nella maggior parte dei paesi dell'Unione. Nell'ambito dell'educazione terziaria nella Comunità europea, hanno completato gli studi il 33% delle donne\*, contro poco meno del 30% di uomini\* (vedi figura 4). Il 2017 ha visto una maggioranza di donne\* con questo livello di educazione in quasi tutti gli stati membri, con un divario maggiore con gli uomini\* negli stati del Baltico, così come in Finlandia, Svezia e Slovenia, dove le donne\* sorpassano gli uomini\* in larga percentuale.

Figura 3: livelli di educazione primaria e inferiore



\*l'educazione primaria e secondaria include anche un livello più basso (nessuna educazione)  
\*\* l'educazione secondaria di secondo livello include anche il livello post-secondario ma non-terziario  
Dati basati sulla classificazione ISCED 2001

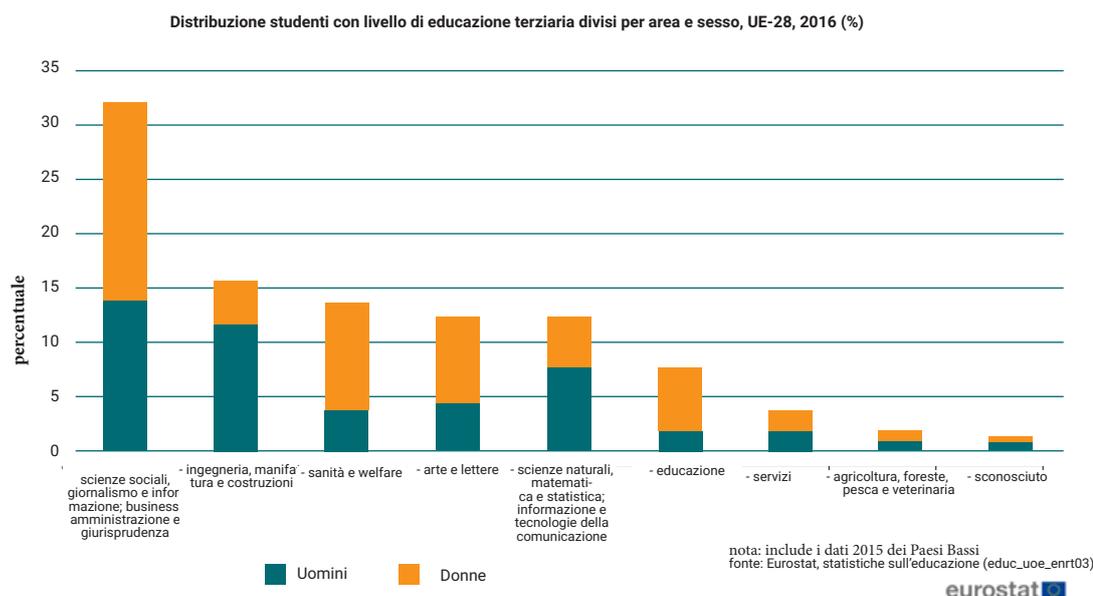
Figura 4: livelli di educazione terziaria e secondaria, 2017



\*l'educazione primaria e secondaria include anche un livello più basso (nessuna educazione)  
\*\* l'educazione secondaria di secondo livello include anche il livello post-secondario ma non-terziario  
Dati basati sulla classificazione ISCED 2001

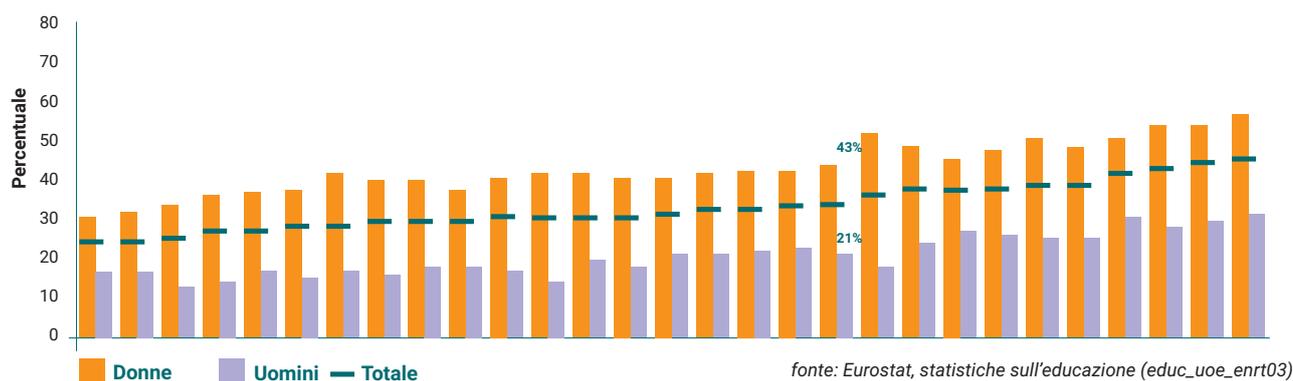
I dati generali sull'iscrizione a scuole e università indicano il raggiungimento di un'uguaglianza di genere, con alcuni casi in cui le ragazze\* hanno sorpassato i ragazzi\* nell'accesso all'educazione, eppure i dati che riguardano le scelte del corso di studi riflettono in maniera evidente la presenza di una segregazione orizzontale di genere. In particolare, osservando i dati di tutti i paesi UE sulla distribuzione dei discenti nel campo educativo terziario, separati per genere e campo di studi, emerge chiaramente una disparità tra scelte secondo il genere. Come si può vedere nella figura 5, l'educazione, così come la sanità e l'assistenza sociale, sono dominio delle donne\*, mentre nel campo dell'ingegneria o di altre aree scientifiche, la percentuale più alta è maschile.

Figura 5: Distribuzione studenti/esse con livello di educazione terziaria divisi per area e sesso, UE-28, 2016



I dati OECD /PISA<sup>19</sup> mostrano che, nel solo 2015, soltanto il 5.9% di ragazzi\*, contro il 17.4% di ragazze\*, ha scelto una carriera come medico o infermiere, da cui si evince che le ragazze\* sono 2.9 volte più propense a costruire una professione in questi campi. D'altra parte, circa il 12.2% dei ragazzi\*, contro il 5.3% delle ragazze\*, ha intenzione di lavorare nel campo dell'ingegneria o della scienza, quindi i ragazzi\* hanno 2.4 volte più probabilità di fare questo tipo di scelta.

**Figura 6. Donne\* e uomini\* che studiano nel campo dell'educazione, sanità e assistenza sociale, materie umanistiche e artistiche nel 2015, divisi per stati membri (in %, tra tutti gli studenti del terziario, maschi e femmine).**



Un altro dato dell'Eurostat del 2015 (figura 6) indica che quasi la metà delle donne\*(43%) nell'educazione terziaria studia materie che riguardano educazione, sanità e assistenza sociale, lettere o arte, contrariamente al 21% di presenza di studenti maschi in questi ambiti (figura 6). Nell'indice di uguaglianza di genere, la segregazione di genere è misurata dal divario in quest'ultimo campo, in cui le donne\* rappresentano circa i tre quarti degli studenti del livello terziario nell'ambito dell'educazione (78%), sanità e assistenza sociale (71%), materie umanistiche e arte (65%) nell'UE.

In relazione al contesto italiano, Biemmi (2009) conclude che nelle scuole italiane esistono due curricula contraddittori: uno esplicito ed ufficiale che è identico per ragazzi\* e ragazze\*, atto a promuovere l'idea di pari opportunità, e un secondo curriculum nascosto, che è pieno di messaggi impliciti (per esempio come vengono descritte le donne\*/ragazze\* e gli uomini\*/ragazzi\* nei libri di testo) che non riflettono lo stesso messaggio del curriculum ufficiale, al contrario, promuovono l'idea di ruoli di genere stereotipati. Biemmi (2009) arriva alla conclusione che la scuola italiana offra solo una "illusione di parità", finché i ragazzi\* e le ragazze\* frequentano lo stesso percorso di studi, ma solo fino ad un certo livello, dopodiché seguono traiettorie diverse che sono ancora fortemente influenzate sia da aspettative sociali e familiari, che dal curriculum scolastico nascosto. Visti i dati sulla segregazione di genere dell'UE, questo stesso ragionamento è applicabile anche oltre il contesto italiano, ovviamente a livelli diversi e con caratteristiche specifiche di ciascun luogo: ecco perché questo modulo propone di lavorare sui programmi educativi nascosti partendo dai libri di scuola, in modo da decostruire gli stereotipi di genere impliciti e espliciti presenti nei testi.

19 <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/76e7442c-en.pdf?expires=1494424253&id=id&accname=guest&checksum=48B2B6ED6BA1EC438151628AA4667BDC>

### Sezione 3: Femmine: dolci e pazienti; maschi: forti e avventurosi. Stereotipi di genere nei libri di testo.

I libri di testo sono fondamentali per l'educazione dei bambini, dei ragazzi\* e delle ragazze\*, perché i valori impliciti che questi veicolano influenzano le loro scelte future. Per questo concentrare la nostra attenzione su come linguaggio e immagini usati nei libri di testo riflettono il genere, può essere considerato fondamentale nell'affrontare le scelte degli/delle studenti/esse.

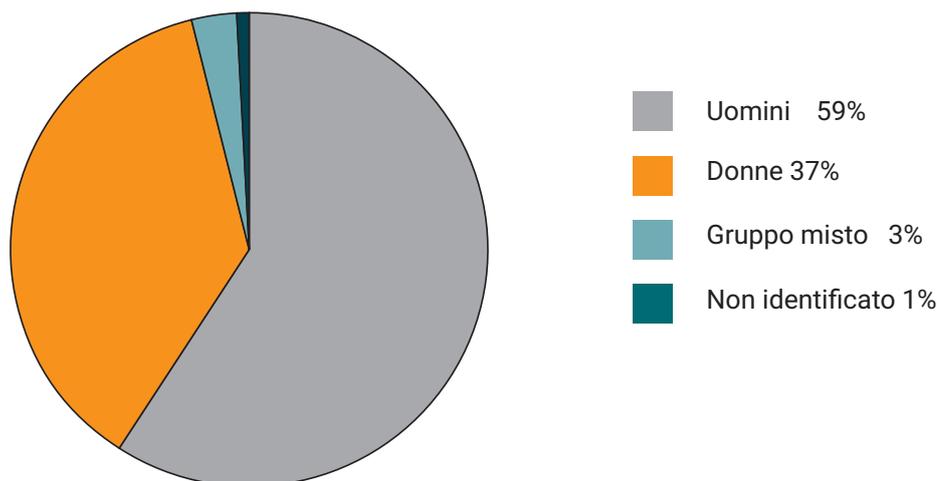
Metodo:	Stereotipi di genere nei libri di testo
Temi:	Stereotipi di genere nei libri di testo
Destinatari:	Insegnanti, consulenti professionali, educatori che lavorano con giovani (educazione non formale)
Situazione:	Questo metodo può essere usato con persone che hanno esperienze diverse – per esempio, in questo caso, i consulenti scolastici o i docenti che in qualche modo saranno coinvolti nel processo decisionale lavorativo dei bambini (in particolare dei ragazzi*).
Materiale necessario:	Carta, pennarelli, libri, a seconda del livello di studi.
Durata:	Almeno 60 minuti (si può estendere fino a 2 ore)
Spazi:	Aule scolastiche
Istruzioni e procedure:	<p>Analisi di quattro variabili presenti nei libri di testo di editori diversi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- il genere dei personaggi principali</li><li>- professione dei personaggi</li><li>- spazi "maschili" e "femminili"</li><li>- aggettivi usati per descrivere ragazzi*/uomini* e ragazze*/donne* (dopo aver diviso la classe in piccoli gruppi)</li></ul> <p>Fase 1. Fare un'analisi quantitativa dei personaggi delle storie presentate nei libri, identificare quanti maschi e quante femmine ci sono e qual è il loro ruolo nella storia.</p> <p>Fase 2. Identificare le professioni dei personaggi principali, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa: in quale tipo di lavoro sono rappresentati i protagonisti maschili e femminili? Ci sono ragazzi* e uomini* rappresentati mentre svolgono attività di cura a casa o in famiglia? E sul lavoro?</p> <p>Fase 3. Analizzare gli aggettivi attribuiti a ciascun personaggio. Che tipo di aggettivi vengono usati esclusivamente per le femmine o per i maschi? Quali sono usati per entrambi? Che modello di mascolinità emerge da questi aggettivi?</p> <p>Fase 4. Analizzare gli spazi in cui sono rappresentati i personaggi. In che tipo di spazio si trovano i personaggi maschili e femminili? Sono spazi aperti o chiusi? Di che tipo?</p> <p>Una volta raccolte tutte le informazioni e divise per genere su un cartellone, le fasi vengono riprese una per una, chiedendo ai presenti se hanno domande.</p> <p>Partendo da queste, viene fatto un resoconto dell'attività in modo da creare un nuovo immaginario con modelli maschili e femminili positivi che non dipendono dal genere.</p>

Obiettivi:	Il metodo incoraggia i/le partecipanti a individuare nei libri di testo scolastici le costruzioni di genere stereotipate e tradizionali, in modo da riflettere su come una rigida divisione di ruoli di genere possa limitare le prospettive future di ragazzi* e ragazze*.
Che significato assume il genere in questo metodo?	Individuare le costruzioni stereotipate della mascolinità e della femminilità che sono rappresentate nei libri di testo è il primo passo verso una riflessione su come la scuola e i materiali didattici abbiano un'influenza profonda nella costruzione della personalità degli/delle studenti/esse, così come nelle loro future scelte scolastiche e professionali. A partire da queste basi, docenti e consulenti professionali possono elaborare materiali didattici diversi che propongano una rappresentazione più equa dal punto di vista del genere dei ragazzi*/uomini* e delle ragazze*/donne*, sia nella sfera privata, che in quella lavorativa.
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	Questo metodo desidera far riflettere sull'influenza che i modelli di riferimento presentati nei libri di scuola hanno sulle future scelte professionali di ragazzi* e ragazze*. Per esempio, se non ci sono rappresentazioni di uomini impegnati in lavori di cura, questo avrà un impatto negativo nell'ampliare le prospettive dei ragazzi* in quest'ambito (e viceversa).
Fino a che punto il metodo sottolinea percorsi di comportamento non tradizionali?	Il metodo punta a stimolare una riflessione su come i libri di testo possano incoraggiare comportamenti tradizionali basati su stereotipi di genere e, di conseguenza, a considerare l'importanza che, al contrario, questi possano promuovere modelli diversi di mascolinità e femminilità, dando la possibilità a ragazzi* e ragazze* di agire e scegliere sulla base delle proprie attitudini e preferenze, e non sulle aspettative della società.
Variazioni:	Il metodo si può applicare ai libri di testo di tutti i tipi di scuole.
Sviluppo:	Questo metodo può essere usato durante le riunioni scolastiche, per scegliere libri di testo e materiale didattico che promuova l'uguaglianza di genere e che includa modelli di mascolinità che si prendono cura degli altri.
Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:	La difficoltà principale è legata al fatto che i docenti potrebbero non essere liberi di selezionare i libri di testo o non essere in grado di identificare quelli che promuovono modelli di uguaglianza di genere, cosa che rischia di ingenerare sentimenti di frustrazione. Si può ovviare a questo problema dando dei suggerimenti su come usare i testi già in adozione (ovvero adottando un atteggiamento critico e chiedendo agli/alle studenti/esse di riflettere su alcuni aspetti) e aggiungendo materiale extra. È inoltre possibile promuovere un incontro con gli editori per sensibilizzarli al tema.

## Esempio: un'analisi dei libri di testo italiani

Una volta portato a termine l'esercizio, i facilitatori/le facilitatrici presentano e discutono i risultati di uno studio (Biemmi, 2010) che ha preso in esame un campione di libri del quarto anno di scuola elementare (bambini di 9-10 anni) di dieci tra i principali editori italiani (De Agostini, Nicola Milano, Piccoli, Il Capitello, La Scuola, Giunti, Elmedi, Piemme, Raffaello, Fabbri), pubblicati all'inizio del 2000. I risultati sono piuttosto significativi.

**Figura 7. Genere dei protagonisti delle storie pubblicate nei libri di testo (Biemmi, 2010)**

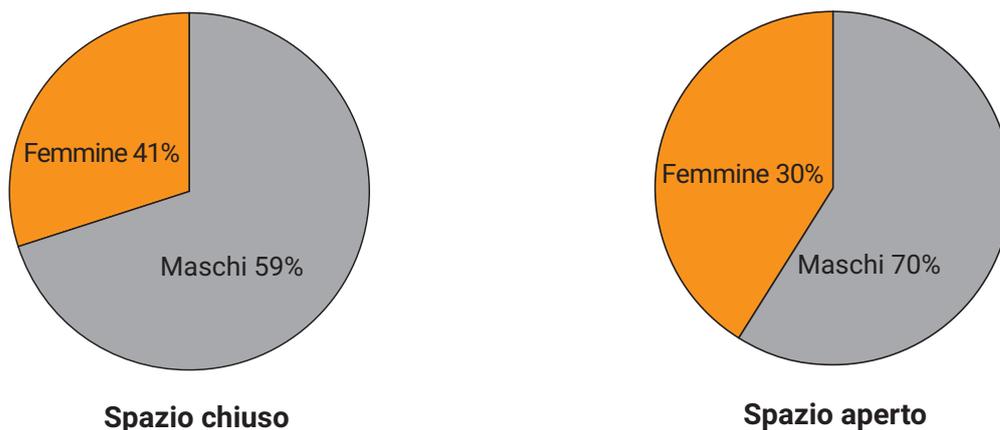


Come si può vedere dalla figura 7, la percentuale di personaggi maschili\* è decisamente più alta di quelli femminili\*: nei testi scolastici i primi raggiungono il 59%, mentre le seconde il 37%. Vi sono differenze tra editori ma nessuno mostra eguaglianza di genere nelle rappresentazioni.

Lo studio mostra una differenza significativa nel modo in cui i personaggi femminili e maschili sono presentati dal punto di vista lavorativo, infatti gli uomini\* hanno un più ampio raggio di professioni, soprattutto in quelle che hanno una maggiore connessione con spazi pubblici "da protagonisti", mentre le donne\* sono associate a scelte professionali limitate, associate alla casa, alla cura, alla maternità.

Allo stesso tempo, i mestieri e i ruoli proposti ai ragazzi\* nei libri di testo sono legati a un'immagine talmente tradizionale della mascolinità da non lasciare spazio a modelli "alternativi". Nei libri analizzati, il 70% degli uomini\* lavora, contro il 56% delle donne e la differenza più significativa emerge nel tipo e nel numero di occupazioni. L'analisi mostra cinquanta mestieri diversi per i ragazzi\* e soltanto quindici per le ragazze\*. Le professioni maschili sono re, cavaliere, maestro, scudiero, scrittore, mago, dottore, poeta, pescatore, pittore, pirata, paggio, mozzo, medico di bordo di una nave, meccanico, ombrellaio, nobile, navigatore, scultore, alunno, scienziato, valletto, taglialegna, studioso, sceicco, viaggiatore, presidente di una squadra di calcio, profeta, riparatore di sedie, venditore porta a porta, ecc., mentre le professioni "femminili" sono maestra, strega, scrittrice, maga, Befana, nobile, nutrice, pittrice, attrice, principessa, fata, casalinga, castellana, bibliotecaria, indovina. Le professioni maschili sono molto più prestigiose e appaganti rispetto a quelle femminili, in particolare perché riflettono un potere materiale e politico che è tradizionalmente una delle fonti più importanti dei privilegi maschili.

**Figura 8. Disposizione di maschi e femmine in spazi chiusi e aperti**



I risultati di questo studio hanno inoltre evidenziato che se la storia è ambientata in spazi chiusi, nel 59% dei casi il protagonista è un maschio e nel 41% una femmina; invece, se la storia si svolge in spazi aperti, la presenza di un protagonista maschile è del 70% contro il 30% di quella femminile (figura 8). Negli spazi aperti la presenza maschile è dunque più pronunciata, ovvero è più del doppio di quella delle donne\*, il che significa che nei racconti ambientati all'esterno, due su tre protagonisti sono maschi.

Infine, lo studio offre un'analisi di come le donne\*/ragazze\* e gli uomini\*/ragazzi\* sono descritti nelle storie attraverso il tipo di aggettivi usati. Quelli attribuiti ai protagonisti maschili sono: sicuro, coraggioso, serio, orgoglioso, onesto, ambizioso, minaccioso, penseroso, concentrato, brutto, avventuroso, autoritario, furioso, generoso, fiero, duro, egoista, iroso, virtuoso, trionfo, saggio, deciso, audace, libero, impudente. Al contrario, gli aggettivi usati esclusivamente per le protagoniste femminili sono: antipatica, pettegola, invidiosa, vanitosa, viziata, smorfiosa, arrogante, affettuosa, apprensiva, angosciata, mortificata, premurosa, paziente, buona, tenera, timida, silenziosa, servizievole, comprensiva, docile, deliziosa, delicata, disperata, ipersensibile, dolce e innocente.

Anche in questo caso c'è una chiara discrepanza tra gli aggettivi applicati a maschi e femmine. Emerge ancora una volta che la differenza è, prima di tutto, di ordine qualitativo: i maschi sono qualificati in base ad aggettivi che sintetizzano qualità positive o comunque connotate positivamente nella nostra cultura (la forza, il coraggio, la virtù, la saggezza) mentre gli attributi associati alle femmine hanno più spesso una connotazione spregiativa (la vanità) oppure denotano debolezza e fragilità. Anche in questo caso non c'è spazio per modelli alternativi di femminilità e mascolinità. Ad esempio, gli aggettivi che possono riferirsi a una professione nel campo della cura (come accudente, paziente, gentile, generoso, comprensivo, gentile) sono usati solo per personaggi femminili, trasmettendo così il messaggio implicito che i ragazzi\* che hanno queste caratteristiche non sono ragazzi\* veri.

#### **Sezione 4. Input teorico: atteggiamenti ed aspettative dei docenti divise secondo il genere dei discenti**

Un altro aspetto molto importante nel cosiddetto programma scolastico implicito (che diffonde messaggi stereotipati di genere) si riferisce all'atteggiamento e alle aspettative dei docenti, che spesso si dimostrano differenziate sulla base del genere degli studenti. Rosenthal e Jacobson (1992) parlano di "effetto Pigmalione" o di "profezia che si auto avvera", cioè delle convinzioni che gli adulti (e, a maggior ragione gli insegnanti) hanno nei confronti dei ragazzi\* e delle ragazze\*, nonché delle diverse aspettative nei loro confronti che finiscono col diventare in qualche modo perentorie e profetiche, proprio perché contribuiscono alla formazione delle aspettative personali degli/delle studenti/esse.

Di seguito alcuni esempi:

- gli/le insegnanti credono che le ragazze\* abbiano dei risultati scolastici migliori solo perché sono più costanti negli studi, ma che i ragazzi\* siano più "brillanti".
- Molti insegnanti sono ancora convinti che le ragazze\* siano brave in matematica perché studiano, mentre i ragazzi\* sono bravi per intuito naturale.
- Ragazzi\* e ragazze\* sono premiati e puniti in modo diverso: i ragazzi\* sono lodati per il loro lavoro e puniti per il comportamento o per come si vestono, mentre per le ragazze\* è l'opposto (il messaggio implicito che passa alle ragazze\* è che da loro ci si aspetta che siano disciplinate e che si comportino in modo corretto, mentre si sa che sono più deboli nei risultati scolastici).
- Differenze di genere nell'interazione in classe: molti studi dimostrano che i/le docenti prestano più attenzione ai propri studenti maschi e interagiscono maggiormente con loro (per esempio i ragazzi\* sono incoraggiati più delle ragazze\* a fare domande e partecipare alle discussioni in aula).
- Dato che questi atteggiamenti sono spesso inconsci, viene proposto un metodo per riflettere sulle proprie inclinazioni durante le lezioni.

## Sezione 5. Organizzazione di genere a scuola

Metodo:	Organizzazione di genere a scuola
Temi:	Norme di genere nell'insegnamento e nell'organizzazione scolastica.
Destinatari:	Adulti (nel nostro caso consulenti professionali, insegnanti). Il metodo può essere utilizzato anche con educatori/trici.
Materiale necessario:	Lavagna a fogli mobili; pennarelli di diversi colori.
Preparazione:	Il facilitatore/la facilitatrice può preparare un opuscolo con dati e informazioni sulla segregazione di genere nell'istruzione e nella formazione professionale.
Durata:	Circa 60 min.
Realizzazione e limiti:	Numero di partecipanti: 6 – 20. Stanze: 1 stanza (non troppo piccola). Situazione: l'esercizio richiede una certa concentrazione e disponibilità a riflettere sul comportamento personale e professionale.
Istruzioni e procedure:	<p>Il facilitatore/la facilitatrice prima presenta alcuni dati e concetti sulla segregazione di genere nelle scelte scolastiche e professionali (questa parte potrebbe non essere necessaria se la materia è già stata affrontata in metodi precedenti o può essere fatta alla fine della sessione se il facilitatore/la facilitatrice preferisce partire dalla discussione delle esperienze degli insegnanti/formatori professionali).</p> <p>Si suddivide il gruppo in sottogruppi di circa 4/6 persone. Il gruppo discute le seguenti domande e scrive su una lavagna a fogli mobili i punti più rilevanti emersi:</p> <p>Aspettative verso ragazzi* e ragazze*</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quali sono le caratteristiche che preferisci nei ragazzi* e nelle ragazze*? Ci sono differenze?</li> <li>• “Premi” e “punisci” ragazzi* e ragazze* per lo stesso motivo?</li> <li>• Che cosa ti aspetti e richiedi ai ragazzi* e alle ragazze*? Ci sono differenze?</li> <li>• Relativamente alla tua materia di insegnamento, di solito ti aspetti che i ragazzi* e le ragazze* abbiano atteggiamenti diversi e risultati diversi?</li> <li>• Come reagisci a ragazzi* e ragazze* che hanno comportamenti di genere non conformi?</li> </ul> <p>Organizzazione di genere a scuola</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quante donne*/uomini* sono presenti nella scuola? In quali ruoli?</li> <li>• Pensi che gli organi direttivi scolastici tengano conto allo stesso modo dell'opinione di insegnanti uomini* e donne*?</li> <li>• Ci sono differenze nel modo in cui i ragazzi* e le ragazze* occupano i diversi spazi della scuola e (se presenti) nella scelta delle attività extrascolastiche?</li> </ul> <p>I sottogruppi si riuniscono nuovamente e discutono i loro risultati nel gruppo in plenaria. Le questioni più rilevanti emerse sono riportate su una lavagna a fogli mobili e le eventuali proposte di modifica vengono prese in considerazione e discusse.</p>

Obiettivi:	Il metodo ha come obiettivo una riflessione sulle norme di genere, soprattutto quelle inconse e nascoste che sono presenti nell'ambiente scolastico, nei comportamenti e nelle scelte degli insegnanti/formatori professionali. In particolare mira a stimolare una riflessione su come gli insegnanti possano inconsciamente avere atteggiamenti diversi nei confronti delle ragazze* e dei ragazzi* anche in relazione alle scelte scolastiche/professionali, rafforzando così la segregazione di genere in questo ambito.
Che significato assume il genere in questo metodo?	Il metodo mira a far capire come le norme di genere possano essere nascoste nelle aspettative che gli insegnanti/consulenti professionali hanno nei confronti dei ragazzi* e delle ragazze*, rafforzando così la segregazione di genere nel settore dell'istruzione. Invita inoltre a riflettere su come le norme di genere possano essere proiettate all'interno dell'organizzazione scolastica.
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	Questo metodo vuole affrontare uno degli elementi che favoriscono la segregazione di genere nell'istruzione e nella formazione professionale, vale a dire l'atteggiamento degli insegnanti e dei consulenti professionali. Per questo mira a promuovere la possibilità di ampliare il ventaglio di scelte lavorative dei ragazzi* non stigmatizzando coloro che decidono di intraprendere percorsi scolastici/formativi non tradizionali.
In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?	Attraverso questo metodo si vuol far notare come gli insegnanti possano incoraggiare comportamenti tradizionali e su come, al contrario, sia invece importante permettere ai ragazzi* e alle ragazze* di scegliere un percorso scolastico e lavorativo in base alle proprie preferenze e non alle aspettative sociali.
Variazioni:	Le domande per le discussioni possono essere rese più specifiche a seconda del tipo di scuola coinvolta.
Sviluppo:	Il metodo può essere seguito dall'elaborazione di un piano attraverso il quale gli insegnanti/formatori professionali si impegnano a promuovere un tipo di insegnamento e un piano formativo che eviti gli stereotipi di genere e che promuova le abilità e le competenze personali degli/delle studenti/esse.
Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:	Il rischio principale è che gli/le insegnanti/consulenti per l'orientamento non siano pronti a riconoscere i propri pregiudizi o che si sentano personalmente sotto osservazione e quindi non siano disposti a riflettere realmente sul proprio comportamento. Per evitare tale rischio è importante che il facilitatore/la facilitatrice spieghi che lo scopo dell'esercizio non è quello di giudicare i comportamenti degli insegnanti, ma di rendersi conto che le norme di genere sono talmente pervasive da riflettersi inconsciamente su alcuni nostri comportamenti. Pertanto l'obiettivo è quello di pensare a come riconoscere questi comportamenti per cambiarli senza giudicarli.
Fonti:	Adattamento dall'esercizio "L'organizzazione di genere nelle strutture residenziali" del progetto europeo "Alternative Future": <a href="http://alternativefuture.eu/">http://alternativefuture.eu/</a>

## Sezione 6. Le professioni attraverso un approccio di genere

Metodo:	Le professioni attraverso un approccio di genere
Temi:	La scelta di una futura occupazione attraverso le "lenti di genere".
Destinatari:	Studenti/esse di secondaria di primo e secondo livello.
Situazione:	Il metodo si può applicare a studenti/esse di scuole diverse.
Materiale necessario:	Carta, pennarelli, cartelloni, computer con connessione internet; repertori online di mestieri ( <a href="http://www.sorprendo.it">www.sorprendo.it</a> è un esempio di una raccolta italiana di professioni); fogli di lavoro: "l'albero delle professioni" (in allegato), scheda "mi piace perché..." e una lista di settori e figure professionali.
Durata:	60 minuti (da fare con insegnanti, mentre se si lavora con studenti, si consigliano due incontri di 2 ore ciascuno).
Luogo:	Aule scolastiche.
Istruzioni e procedure:	<p>Primo incontro:</p> <p>Fase 1. Ciascuno studente/essa riempie il foglio di lavoro "l'albero delle professioni". Insieme a tutti gli/le studenti/esse il facilitatore/la facilitatrice creano una lista di mestieri che dividono a seconda della persona dell'albero genealogico a cui appartengono. Segue una discussione su come le professioni siano cambiate, così come le differenze tra generi e le differenze di occupazione tra padre/nonno/bisnonno e madre/nonna/bisnonna.</p> <p>Fase 2.</p> <p>Obiettivo: migliorare la conoscenza delle aree occupazionali e delle figure professionali che esistono nel mondo del lavoro.</p> <p>La classe è divisa in gruppi di quattro e il foglio di lavoro "settori professionali e figure professionali" viene distribuito. A ciascun gruppo viene chiesto di inserire le figure all'interno delle aree individuali di occupazione, secondo la logica condivisa dal gruppo. Agli/alle studenti/esse viene chiesto di porre domande sui profili che non conoscono e di fornire informazioni, anche facendo riferimento alle informazioni trovate successivamente online sui repertori dei mestieri. La lista di professioni può essere modificata.</p> <p>Le professioni sono divise in tre categorie: quelle che mi piacciono, quelle che non mi piacciono, quelle che non conosco abbastanza e quelle a cui potrei essere interessato. Dopodiché, il foglio di lavoro "Mi piace perché..." è distribuito e ogni studente/essa è invitato/a a spiegare perché preferisce quella determinata occupazione. Il facilitatore/la facilitatrice incoraggiano gli/le studenti/esse a riflettere su come il genere influenzi le loro motivazioni e suggeriscono di consultare le raccolte online a casa, da soli/e o con i genitori.</p>

## Istruzioni e procedure:

### Secondo incontro:

Fase 1. L'incontro comincia con la "lista di figure professionali" e il facilitatore/la facilitatrice chiede agli/alle studenti/esse se fra questi ce ne siano alcuni che NON sono adatti a ragazzi\* o ragazze\*, li scrive su una lavagna divisi in due colonne e chiede agli/alle studenti/esse di motivarne la scelta. Viene lasciato spazio al resoconto dei/delle partecipanti mentre il facilitatore/la facilitatrice scrive le motivazioni.

Si consiglia di approfondire il dibattito sulle professioni analizzando (dai repertori online) competenze, conoscenze e i tirocini necessari, in modo da aiutare gli/le studenti/esse a riflettere sul valore che possono assumere i condizionamenti di genere.

Fase 2. Il facilitatore/la facilitatrice invita gli/le studenti/esse a prendere il foglio di lavoro "Mi piace perché..." e ad aggiungere le considerazioni che sono emerse dal precedente dibattito.

A questo punto il facilitatore/la facilitatrice chiede a coloro che hanno intervistato un lavoratore di condividere le informazioni raccolte (come esercizio ulteriore, si può chiedere agli/alle studenti/esse di intervistare persone che conoscono e che fanno lavori diversi). Il gruppo cerca di capire se la testimonianza corrisponde o meno a ciò che è riportato nelle griglie delle raccolte online. Le osservazioni fatte possono essere utili per evidenziare le trasformazioni che hanno subito determinate figure professionali (un conoscente che è infermiere senza aver preso un diploma, un operaio specializzato che è in fabbrica da quando aveva 14 anni...) e per spiegare i livelli sempre più alti di professionalità richiesti per accedere al mercato del lavoro.

Infine, nella pagina 'strumenti' sul sito del progetto "Boys in Care" si trovano alcune video-interviste a uomini\* che fanno lavori di cura: una volta mostrati uno o due video, vengono raccolte delle informazioni e messe in relazione con ciò che gli/le studenti/esse hanno provato nel vedere le interviste. A questo punto, vengono fatte delle domande, come, ad esempio:

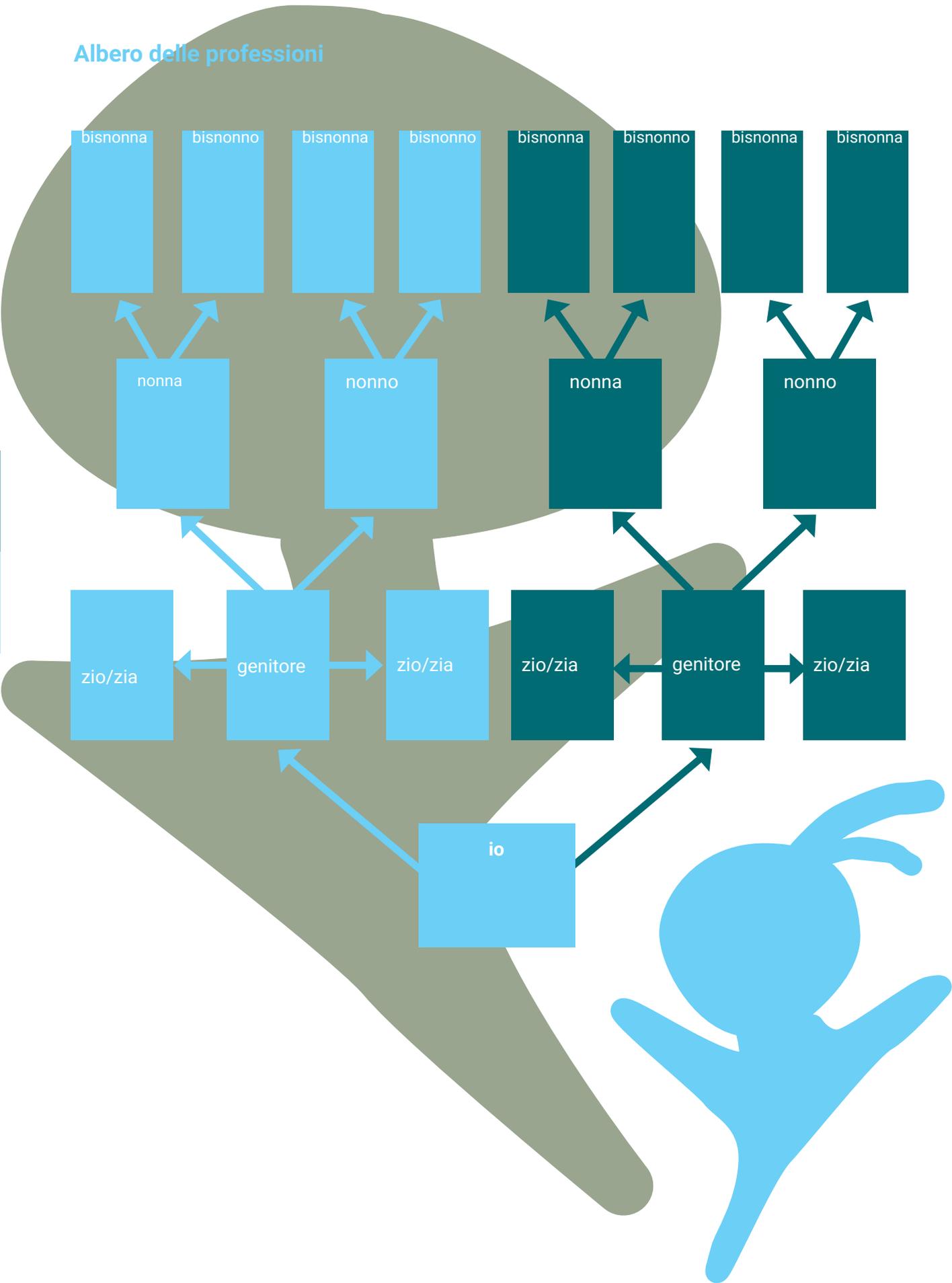
- ti sembra che l'intervistato fosse contento del lavoro che fa?
- quando sarai genitore, pensi che ti piacerà che sia un uomo a fare da educatore ai tuoi figli all'asilo?
- che cosa diresti a tuo figlio/fratello che vuole diventare infermiere e ti chiede un consiglio?

## Obiettivi:

Capire come la società sia cambiata nei confronti del lavoro, promuovere la cognizione delle aree occupazionali e delle figure professionali, incentivare la consapevolezza degli stereotipi di genere, favorire la possibilità di scelta personale alla luce delle nuove informazioni, in modo da essere meno condizionati dagli stereotipi di genere.

Che significato assume il genere in questo metodo? Il metodo apre a una prospettiva attenta al genere?	Applicando questo metodo, l'esercizio affronta gli stereotipi di genere e il loro impatto negativo sulle scelte lavorative delle ragazze* e dei ragazzi*.
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	È un metodo che può essere usato per affrontare il tema delle possibilità di carriera dei ragazzi* e per ampliarne le prospettive, facendoli riflettere sui motivi che vengono loro proposti e offrire uno spettro più ampio di possibili impieghi.
In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?	Obiettivo del metodo è far riflettere sulla possibilità che ragazzi* e ragazze* possano intraprendere dei futuri percorsi professionali non tradizionali.
Variazioni:	Può essere fatto con un gruppo di soli ragazzi* (oppure di ragazzi* e ragazze*).
Sviluppo:	All'esercizio può far seguito una sessione specifica di orientamento professionale.
Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:	Possibili rischi: il dibattito consolidi i pregiudizi che i ragazzi* e le ragazze* hanno riguardo ai lavori più adatti per il proprio genere. È importante che il facilitatore/la facilitatrice sia capace di gestire il dibattito in modo da mettere in discussione i pregiudizi di genere che portano alla segregazione delle professioni e offrire agli/alle studenti/esse un ventaglio di possibilità maggiori di quelle che avevano scelto all'inizio.
Fonti:	Adattato dal progetto scolastico "Oltre il genere" di Donatella Allori, provincia di Varese, Italia <a href="http://www.provincia.va.it/ProxyVFS.axd/null/r45857/Percorso-Oltre-il-genere-doc?ext=.doc">http://www.provincia.va.it/ProxyVFS.axd/null/r45857/Percorso-Oltre-il-genere-doc?ext=.doc</a>

Albero delle professioni



## 3.3. MODULO 3: LE SFIDE PER LA PARITÀ DI GENERE NELLE PROFESSIONI DI CURA

### Obiettivo

Obiettivo del modulo è di creare consapevolezza riguardo alla segregazione di genere del mercato del lavoro, con un'attenzione particolare alle professioni di cura (cioè le professioni del settore EHW (*education, health and welfare* ovvero istruzione, salute e assistenza sociale). Il modulo aiuta a capire quanto gli stereotipi di genere siano alla base della segregazione nelle professioni di cura, abbiano conseguenze negative per la parità di genere e sul mercato del lavoro, e, al contempo, sviluppa spunti positivi diretti a desegregare le professioni di cura a vantaggio degli uomini\*, della parità di genere e del mercato del lavoro. Il modulo mira a sensibilizzare sull'importanza della desegregazione di genere nelle professioni di cura per ottenere la parità e stimolare una riflessione creativa del potenziale della desegregazione stessa.

### Risultati di apprendimento

Una volta completato il modulo, i/le partecipanti avranno ottenuto le seguenti competenze:

- Consapevolezza dell'esistenza di una segregazione di genere di tipo orizzontale nelle professioni di cura, delle cause che la generano e dei danni sociali che crea.
- Comprensione dell'impatto degli stereotipi di genere nelle professioni di cura
- Capacità di analizzare materiale informativo sul mondo del lavoro adottando una prospettiva di genere.
- Essere consapevoli della marginalizzazione strutturale delle professioni di cura.
- Riconoscimento dell'importanza delle professioni di cura nell'integrazione sociale.
- Capacità di sostenere i ragazzi\* che seguono percorsi professionali nei settori dell'educazione e dell'assistenza.

### Struttura

Il modulo dura in totale 230 minuti. Ha una struttura flessibile e può essere adattato agli interessi specifici dei/delle partecipanti.

Sezione 1. Introduzione al modulo.	10 min
Sezione 2. Input teorico: elementi di base sulla segregazione di genere orizzontale.	20 min
Sezione 3. Dalle esperienze ai miglioramenti: il metodo partecipativo come esercizio di autoriflessione.	60 min
Sezione 4. Input teorico: come le norme culturali relative alla mascolinità scorraggino i ragazzi* dall'intraprendere professioni di cura.	10 min
Sezione 5. Le professioni in una prospettiva di genere: un metodo partecipativo che promuova un'analisi del materiale informativo sul mondo del lavoro attenta alle questioni di genere.	60 min
Sezione 6. Input teorico: caratteristiche strutturali delle professioni di cura.	10 min
Sezione 7. Mi curo di te / Pensare alla cura in modo non convenzionale: un metodo di orientamento professionale attento alle questioni di genere rivolto a ragazzi* che desiderano intraprendere professioni di cura.	60 min

## Sezioni

### Sezione 1. Introduzione al modulo

Usare uno dei metodi per rompere il ghiaccio, in modo che i/le partecipanti facciano conoscenza in modo rilassato.

### Sezione 2. Input teorico: elementi di base sulla segregazione di genere orizzontale.

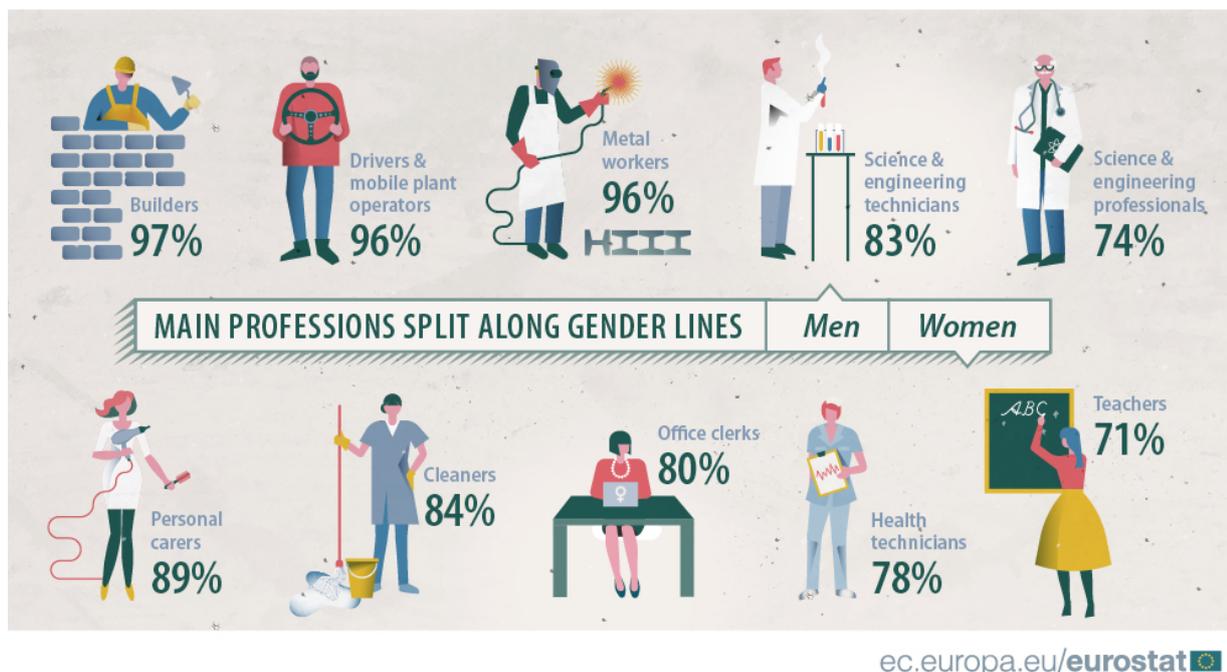
Per la maggior parte le politiche sulla parità di genere riguardano professioni tecniche e si rivolgono alle ragazze\*, incoraggiandole a formarsi per specializzarsi in Informatica e diventare professioniste altamente qualificate in Scienze naturali. È una scelta comprensibile, dato che si tratta di professioni ancora dominate dagli uomini\* e le ragazze\* devono confrontarsi con stereotipi di genere che le vogliono meno competenti in quegli ambiti considerati maschili\*.

Eppure la segregazione di genere è alta anche nelle professioni di cura, mestieri che garantiscono ogni giorno alle persone che hanno bisogno di cure, benessere fisico, psicologico, sociale, quali le professioni di infermiere, operatore sociosanitario agli anziani, assistente a domicilio, educatore dell'infanzia, insegnante di scuola primaria e assistente sociale. In media, in Europa, sono meno del 10% gli uomini\* che esercitano queste professioni (Bettio & Verashchagina 2009; Scambor et al. 2015): è un ambito dominato dagli stereotipi di genere secondo cui i lavori di cura sono di esclusiva competenza delle donne e quindi meno o per niente adatti ai ragazzi\*. Nonostante ciò, con l'eccezione di qualche nazione come la Germania, l'Austria e i paesi nordici, non esistono politiche specifiche per la desegregazione di dette professioni, né tantomeno incentivi dedicati ai ragazzi\* che scelgano questo tipo di professioni, né nell'ambito delle politiche dirette a promuovere la parità di genere, né in quelle relative all'orientamento professionale, e questo a dispetto del fatto che la popolazione europea è sempre più vecchia e ha un gran bisogno di lavoratori nei settori della cura e dell'assistenza.

Nel mercato del lavoro esistono due tipi di segregazione di genere: verticale e orizzontale. La **segregazione verticale** indica uno sbilanciamento nella rappresentazione del ruolo di uomini\* e donne\* in organizzazioni che includono processi decisionali, gestionali e di potere. Si tratta di un problema che riguarda soprattutto la disegualianza a svantaggio delle donne\*, le quali, in media nella UE, raggiungono un livello di educazione più alto di quello degli uomini\*, hanno successo e si dedicano con passione al proprio lavoro, ma si ritrovano a fare i conti con una **barriera invisibile** (il *glass ceiling*, soffitto di vetro) che rende loro difficile accedere alle posizioni più prestigiose. Ciò dimostra chiaramente che i fattori determinanti qui sono le relazioni strutturali di potere e non le capacità del singolo. Quando invece sono gli uomini\* ad entrare in ambiti professionali femminilizzati, si parla di **scala mobile di vetro** (Williams 1995), facendo riferimento a come questi vengano rapidamente promossi a una posizione più prestigiosa e meglio retribuita nell'organizzazione in cui lavorano, in quanto generalmente definiti come meglio preparati per ruoli di responsabilità e di leadership, in conformità con la loro stessa autopercezione.

La **segregazione orizzontale** indica una sovra- o sotto-rappresentazione di uomini\* e donne\* in alcune professioni e settori. Nella UE, le professioni più femminilizzate sono quelle di addetto/a alle pulizie, operatore/trice sociosanitario/a, infermiere/a, assistente a domicilio, insegnante di scuola dell'infanzia e di scuola primaria, operatore/trice del sociale (educatore/trice professionale, animatore/trice socioeducativo), assistente sociale, commesso/a e segretario/a. Il numero di donne\* si sta sempre più stabilizzando in campi quali giurisprudenza, economia, medicina, ingegneria, insegnamento superiore e ricerca, ma le professioni tecniche sono ancora di dominio maschile, in particolare per quanto riguarda i lavori di autista, meccanico, operaio edile, minatore, ingegnere e perito informatico (Scambor et al. 2013). La polarizzazione è chiara: i lavori di cura sono femminilizzati, mentre le professioni tecniche sono mascolinizzate. Vari studi mostrano che la segregazione di genere è più frequente nelle occupazioni che richiedono solo un'educazione di base, mentre quelle che necessitano di un'educazione più alta tendono alle parità.

Figura 9: principali professioni in Europa divise per genere, 2016



**PRINCIPALI PROFESSIONI DIVISE LUNGO LA LINEA DI GENERE uomini / donne**

LEGENDA: costruttori 97% – autisti & operatori di impianti mobili 96% – metalmeccanici 96% – tecnici scientifici e ingegneri 83% – professionisti scientifici e ingegneri 74% – servizi alle persone 89% – addetti alle pulizie 84% – segretari 80% – operatori sanitari 78% – insegnanti 71%

Fonte: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180307-1>

**Le cause della segregazione di genere nel mondo del lavoro sono di vario livello:** dalle difficoltà di conciliare la vita professionale con quella familiare, a pratiche organizzative nascoste, nelle quali il genere può essere un criterio implicito di impiego, di assegnazione di mansioni, promozioni, accesso a corsi di aggiornamento e, in professioni più impegnative, persino di selezione. Qui vogliamo soffermarci sugli stereotipi e sulle norme che determinano quali tipi di impiego e professione sono socialmente riconosciuti come “adatti” o “inadatti” a uomini\* e donne\*, una differenza che investe anche le scelte educative specifiche di genere. I bambini compiono le proprie scelte educative a 13 o 14 anni, quindi durante la pubertà, un periodo caratterizzato da forti identità di genere e da una grande enfasi sulle differenze, tanto da poter parlare di “taboo dell’uniformità” tra ragazzi\* e ragazze\*. L’influenza dei coetanei, la punizione di comportamenti di genere atipici, un’enfasi sugli stereotipi di genere, le rappresentazioni dei mass media, i modelli di riferimento, sono tutti aspetti che spesso restringono gli interessi educativi e lavorativi. Studi fatti in Danimarca e in Inghilterra (Fisher 2006; Lehn 2006) hanno dimostrato che un orientamento professionale attento al genere, che comincia alle elementari e continua nei periodi successivi, ha un impatto significativo su scelte lavorative non tradizionali di adolescenti e adulti.

Quali sono le conseguenze della segregazione orizzontale di genere?

a) A livello individuale:

la segregazione di genere del mondo del lavoro rafforza gli stereotipi e le norme di genere che determinano che cos’è adatto a una donna\* e cos’è adatto per un uomo, il che limita i giovani nel decidere liberamente sulla propria formazione e professione (funziona come un divieto).

b) Nel mercato del lavoro:

in media, le professioni dominate dalle donne\* godono di meno prestigio sociale e sono peg-

gio retribuite. D'altra parte, le occupazioni dominate dagli uomini\* sono caratterizzate da orari più lunghi, un'inferiore sicurezza sul lavoro, minori possibilità di conciliare la vita professionale e quella familiare (perché si pensa che gli uomini\* non abbiano responsabilità familiari e di cura e quindi non abbiano bisogno di misure speciali per conciliare la vita lavorativa con quella privata).

■ Dal punto di vista del mercato del lavoro e della domanda, vari studi dimostrano che la mancanza di lavoratori è più alta tra i mestieri con segregazione di genere, che non tra quelli più neutrali. Attualmente, in molti paesi UE, le professioni più richieste sono quelle più nettamente mascolinizzate o femminilizzate. Le prime includono metalmeccanici, elettricisti, saldatori, turnisti, fabbri, macchinisti, operatori meccanici, programmatori e ingegneri di sistema. Le professioni tipicamente femminili di cui c'è maggior richiesta sono nell'infermieristica, nell'assistenza e a domicilio, ambiti in cui i datori di lavoro vorrebbero impiegare persone ma non trovano candidati. È significativo che la carenza di lavoratori nelle professioni mascolinizzate, che per lo più rientrano in un settore legato ai profitti, sia riconosciuta dalla politica come un problema, mentre la penuria di lavoratori nei settori, per lo più pubblici e del nonprofit, della cura e dell'assistenza, sia passata a lungo inosservata.

c) Per la (dis)uguaglianza sociale:

■ La segregazione professionale può aumentare la polarizzazione educativa e salariale della società in base al genere. Le professioni di cura sono distintamente femminilizzate, hanno una bassa considerazione sociale, danno l'impressione di non essere specialistiche e ad esse corrispondono retribuzioni basse. Al contrario, il settore dello sviluppo tecnologico, che è mascolinizzato, richiede un'educazione altamente tecnica e ha salari alti. Questa polarizzazione può portare a disparità nel potere economico di uomini\* e donne\*.

La desegregazione del mercato del lavoro è un importante obiettivo sociale perché contribuisce a:

- una maggiore e più libera scelta professionale individuale
- condizioni lavorative migliori e più giuste in vari settori
- competenze professionali più bilanciate tra uomini\* e donne\*
- un ricollocamento più efficiente della forza lavoro negli ambiti in cui manca personale
- modificare norme maschiocentriche nelle organizzazioni lavorative e a una maggiore integrazione dell'etica del lavoro e della cura
- una maggiore uguaglianza sociale e, ancora più importante, salariale, tra uomini\* e donne\*
- prevenire la polarizzazione retributiva, di classe ed educativa della società basata sul genere.

Il metodo che segue è pensato per una riflessione strutturata e una discussione sulla segregazione di genere del mondo del lavoro: quali sono i limiti e i potenziali miglioramenti nel nostro lavoro quotidiano per confrontarci efficacemente con la questione della segregazione educativa e professionale nel mondo del lavoro?

### Sezione 3. Dalle esperienze ai miglioramenti: il metodo partecipativo come esercizio di autoriflessione

Metodo:	Dalle esperienze ai miglioramenti (da e a m)
Temi:	<p>Il contenuto del metodo può essere modificato, anche in base a destinatari diversi.</p> <p>Conoscenze: sensibilizzare sui temi della percezione, degli stereotipi di genere; condivisione e riflessione sulle proprie esperienze (al lavoro e nella vita di tutti i giorni); incoraggiare i/le partecipanti a diventare più attivi nel pensiero e nella pratica (lavoro, vita quotidiana); incoraggiare i/le partecipanti ad agire in modo da raggiungere l'obiettivo o dei cambiamenti positivi (integrando una prospettiva più sensibile alle questioni di genere).</p> <p>Competenze: riflettere sul proprio comportamento, così come su quello altrui, e sulla struttura organizzativa in cui si lavora, per esempio le scuole; assumere un atteggiamento proattivo per risolvere problemi individuati in certe aree.</p>
Destinatari:	<p>Consulenti per l'orientamento professionale, insegnanti, animatori socio-educativi ed educatori professionali e volontari.</p> <p>In caso di modifica relativa al contenuto del metodo, i destinatari andranno adattati.</p>
Materiale necessario:	Lavagna a fogli mobili, carta e pennarelli.
Durata:	60 minuti (la durata può variare, dipende dal livello del dibattito e dal numero di partecipanti).
Realizzazione e limiti:	<p>Numero di partecipanti: 6 – 30.</p> <p>Spazi: 1 - 2 stanze (in caso di una sola stanza occorrerà spazio sufficiente per lavorare in piccoli gruppi).</p> <p>Situazione: Il metodo può essere applicato a persone con esperienze diverse, per esempio, in questo caso, i consulenti scolastici o gli insegnanti (e i genitori) che saranno in qualche modo coinvolti nel processo di orientamento formativo e professionale dei ragazzi* e delle ragazze* (con una particolare attenzione ai ragazzi*).</p>
Istruzioni e procedure:	<p>FASE 1 (piccoli gruppi – almeno 4 persone per gruppo; 20 minuti):</p> <p>Scrivere sulla lavagna a fogli mobili: identificare i problemi che incontri durante l'orientamento o il sostegno quando affronti il tema della scelta lavorativa. Che problemi incontri? Quali sono gli ostacoli dal punto di vista pratico come consulente o come genitore? Che tipo di restrizioni vedi nel campo specifico dell'orientamento ai ragazzi* nello scegliere professioni di cura?</p>

Istruzioni e procedure:	<p>FASE 2 (plenaria; 10 minuti): TUTTI i problemi emersi vengono raccolti in un unico gruppo (e letti ad alta voce). I facilitatori guidano il processo in modo da selezionarne cinque che ritengono essere i più rilevanti (problemi-chiave) e li scrivono sulla lavagna.</p> <p>FASE 3 (plenaria; 15 minuti): Trova soluzioni che affrontino i problemi-chiave più importanti. Che soluzioni proponi? Dove trovi le risposte ai problemi-chiave che hai individuato? Procediamo passo per passo: prima di tutto, le soluzioni per il primo problema-chiave, ecc.</p> <p>FASE 4 (plenaria; 10 minuti): Chi può contribuire a risolvere i problemi o può influire sulla loro soluzione? Ancora una volta, cominciamo col cercare soluzioni per il primo problema, ecc.</p> <p>FASE 5 (plenaria; 5 minuti): Cosa posso fare nell'ambito del mio lavoro o nella posizione in cui lavoro, per fare un passo in più verso la realizzazione della soluzione proposta? Che contributo posso dare alla soluzione proposta?</p>
Obiettivi:	<p>Il metodo incoraggia i/le partecipanti ad essere maggiormente attivi nella riflessione e nella pratica (lavoro, vita di tutti i giorni), li/le responsabilizza e li/le rafforza ad agire per raggiungere l'obiettivo o dei cambiamenti positivi (da una prospettiva più sensibile al genere). I/le partecipanti non solo condividono le proprie esperienze ma cercano modi per trovare e ottimizzare soluzioni che li/le portino a migliorare le circostanze.</p>
Che significato assume il genere in questo metodo? Il metodo apre a una prospettiva attenta al genere?	<p>Il metodo mette in discussione lo stereotipo che il lavoro di cura sia un dominio prettamente femminile e contribuisce a sviluppare un pensiero dinamico per trovare soluzioni possibili per dei miglioramenti integrando una prospettiva sensibile al genere. I/le partecipanti condividono le proprie esperienze relative a stereotipi di genere, mentre le soluzioni per superarli emergono da una riflessione di gruppo.</p>
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	<p>Il presente metodo offre diversi stimoli, sulla base delle esperienze e degli ostacoli che i ragazzi* hanno incontrato nel decidere di intraprendere una professione di cura, in modo da individuare gli aspetti da migliorare in futuro nell'orientamento professionale diretto ai ragazzi* per sostenerli nel seguire una scelta atipica.</p>
In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?	<p>Il metodo evidenzia percorsi atipici al fine di stimolare i consulenti per l'orientamento a superare i propri pregiudizi di genere in questo ambito.</p>

Variazioni:	I temi del metodo sono modificabili, a patto che vengano mantenute le seguenti fasi del processo: identificazione dei problemi; trovare le soluzioni (cosa si dovrebbe fare per migliorare la situazione attuale); chi dovrebbe implementare le situazioni individuate e cosa posso fare io per metterle in pratica?
Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:	La durata è importante – un facilitatore ha bisogno di tenere d’occhio il tempo. Inoltre, la redistribuzione del tempo è fondamentale per gestire la durata complessiva in tutte le fasi del processo. Vi è il rischio di rafforzare gli stereotipi di genere e l’argomento della complementarietà dei sessi durante la discussione su perché gli uomini* siano ugualmente adatti alle professioni di cura quanto le donne*.
Fonti:	Sviluppato da Mojca Frelj per il progetto Boys in Care (Peace Institute).

#### Sezione 4. Input teorico: come le norme culturali relative alla mascolinità scoraggino i ragazzi\* dall’intraprendere professioni di cura.

Quando si parla di **genere**, di solito si pensa alle donne\*, come se solo le donne\* e le ragazze\* avessero un genere, come se i ragazzi\* non lo avessero. Quindi che significa comprendere che anche i ragazzi\* hanno un genere e che, come le ragazze\*, sono soggetti alle norme sociali in materia di genere? Nella loro vita, i ragazzi\* formano la propria idea di mascolinità nella relazione e interazione con altri ragazzi\* e gli uomini\* attraverso l’imitazione di altri uomini\* – padri, allenatori, fratelli maggiori, i ragazzi\* più carismatici della classe, idoli sportivi o icone pop. Spesso si tratta di una nozione idealizzata di ciò che significa essere un uomo ‘vero’. Nei ragazzi\* il controllo sociale attraverso il proprio gruppo di coetanei è molto forte: per essere accettati e rispettati dal gruppo, devono evitare qualsiasi espressione che la società consideri femminile\* o ‘da ragazza\*’, o che sia associata all’omosessualità, e devono assumere comportamenti indipendenti, tosti, che si conformino all’idea di “aspetto maschile”. Il gruppo elegge coloro che rientrano nella norma di genere predominante come “ragazzi fighi” e quelli che la violano come subalterni. Il prezzo che i ragazzi\* devono pagare se sono appariscenti o diversi, può essere molto alto: esclusione dal gruppo, molestie, presa in giro ed anche violenza fisica. Ecco perché i ragazzi\* che scelgono una professione femminilizzata, soprattutto nel caso di un mestiere che rientra nello stereotipo del lavoro da donna\* come l’assistenza sanitaria, la cura degli altri, la cura dei bambini piccoli, il lavoro emozionale, possono andare incontro a reazioni negative da parte di amici e conoscenti e ritrovarsi a dover difendere la loro scelta ‘innaturale’ e a dover dimostrare la propria virilità.

A causa dello stereotipo che vuole che il lavoro di cura sia ‘per natura’ un lavoro da donne\*, i ragazzi\* si devono confrontare con due diversi dubbi, quando decidono di scegliere quel tipo di professione:

1. a livello di identità di genere – scegliendo una professione femminilizzata, diminuiscono la distanza con la femminilità, distanza che definisce la loro identità maschile\*, e così facendo rischiano di avere una posizione subordinata e di essere emarginati dalla rete sociale maschile\*;
2. a livello di competenze – esattamente come le donne\* in professioni dominate dall’uomo\*, così i maschi\* devono dimostrare di essere capaci di fare quel lavoro.

Questi due aspetti mettono sotto pressione gli uomini\* e hanno come risultato che, o gli uomini\* evitano professioni di questo tipo, oppure trovino delle particolari nicchie al loro interno, per esempio lavori tecnici, manageriali, urgenti o fisici. Un altro problema è che i ragazzi\* non hanno un modello di riferimento da seguire in questi mestieri perché sono per lo più rappresentati attraverso personaggi femminili\* e con caratteristiche apparentemente altrettanto femminili\* (cura, emotività, senso materno).

Il prossimo metodo può essere usato in un dibattito sul materiale informativo usato nell’orientamento professionale, per superare gli stereotipi di genere nei materiali stessi e per riflettere su come presentare le professioni in modo alternativo e più neutrale dal punto di vista del genere.

**Sezione 5. Le professioni in una prospettiva di genere: un metodo partecipativo che promuova un'analisi del materiale informativo sul mondo del lavoro at-tenta alle questioni di genere.**

Metodo:	Le professioni in una prospettiva di genere
Temi:	<p>Conoscenze:          approccio sensibile alle specificità di genere nell'analisi delle rappresentazioni delle professioni</p> <p>Competenze:          riflessione sui propri atteggiamenti e percezioni stereotipate sulle professioni adottando una prospettiva di genere</p>
Destinatari:	Il metodo è stato sviluppato per insegnanti, consulenti per l'orientamento professionale, impiegati di uffici di collocamento, ecc...
Materiale necessario:	<p>Lavagna a fogli mobili, pennarelli, computer e proiettori, dispense, copie del materiale da analizzare.</p> <p>Esempi di materiale da analizzare si trovano qui:          Dipartimento del lavoro degli USA, Ufficio statistiche, manuale sulle prospettive di impiego, docenti di scuola elementare e materna: <a href="https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/kindergarten-and-elementary-school-teachers.htm">https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/kindergarten-and-elementary-school-teachers.htm</a>          Occupational Video – Educatore dell'infanzia, Governo di Alberta, Canada: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=9DJzMTQjsOA">https://www.youtube.com/watch?v=9DJzMTQjsOA</a></p>
Durata:	90 minuti
Realizzazione e limiti:	<p>Numero di partecipanti: 5-20          Spazi: 1 stanza abbastanza grande da permettere ai/alle partecipanti di lavorare in piccoli gruppi          Situazione (ora del giorno/atmosfera/concentrazione): si può applicare il metodo durante il workshop, meglio se durante la prima parte, quando c'è più concentrazione, perché può dare spazio a una discussione approfondita su come il genere influenzi la percezione di alcune professioni e sulle influenze sociali, e sul ruolo esercitato dalla scuola, dai genitori, dagli amici, dalle norme sociali e di genere nell'orientare le scelte professionali degli/delle studenti/esse.</p> <p>Il metodo si basa sull'analisi del materiale usato per l'orientamento scolastico raccolto nell'ambito del progetto Boys in Care. I/le partecipanti hanno prima l'opportunità di guardare parte del materiale (audio e altro materiale dai libri scolastici/manuali per insegnanti) e poi di analizzare il materiale attraverso discussioni in piccoli gruppi e quindi insieme in sessione plenaria.</p>

Istruzioni e procedure:	<p>Introduzione e presentazione: il metodo incoraggia i/le partecipanti a riflettere sulle professioni da una prospettiva di genere e a confrontarsi con gli stereotipi e le percezioni di genere in relazione alle professioni (10 minuti).</p> <p>Guardare il materiale audiovisivo</p> <p>Lavoro individuale: i/le partecipanti ricevono delle dispense con le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qual è il messaggio principale del materiale audiovisivo?</li> <li>• A chi si rivolge? In che modo?</li> <li>• Come sono rappresentate le seguenti occupazioni: docenti di scuola materna, assistenti a domicilio?</li> <li>• In che modo il genere è rappresentato in questi materiali?</li> <li>• Come si dovrebbe rivolgere ai ragazzi il materiale al fine di sostenerli verso queste occupazioni?</li> </ul> <p>Prendere appunti e scrivere risposte (circa 15 minuti)</p> <p>Lavorare in piccoli gruppi: i/le partecipanti condividono le loro risposte e decidono chi riferirà le conclusioni principali nella sessione plenaria (10 minuti)</p> <p>Sessione plenaria: raccogliere le risposte da tutti i gruppi e scriverle sulla lavagna. Discutere le principali conclusioni e modi innovativi su come promuovere le professioni di cura tra i ragazzi. Nell'ultima parte della sessione plenaria, i/le partecipanti osservano e discutono anche alcuni dei materiali provenienti dall'Austria, ad esempio il video su un insegnante della scuola per l'infanzia, in modo da mostrare la diversità della rappresentazione occupazionale (30 minuti).</p>
Obiettivi:	<p>Il metodo ha come obiettivo quello di riflettere sulle professioni adottando una prospettiva di genere ed è adatto a gruppi di insegnanti, consulenti per l'orientamento professionale e impiegati in uffici di collocamento, per riflettere e sviluppare modalità con cui, attraverso il loro lavoro, possano sostenere i ragazzi* nell'intraprendere professioni di cura (e le ragazze* per le professioni scientifiche, ICT).</p>
Che significato assume il genere in questo metodo? Il metodo apre a una prospettiva attenta al genere?	<p>Questo metodo consente ai/le partecipanti di riflettere su norme e stereotipi di genere legati alle rappresentazioni delle professioni. Il metodo affronta inoltre le percezioni e gli stereotipi di genere di ognuno di noi. L'obiettivo è riflettere su come il lavoro svolto con i giovani da chi si occupa di orientamento professionale possa essere sviluppato in una modalità più attenta al genere.</p>
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	<p>L'analisi del materiale ha come obiettivo diretto le rappresentazioni di genere delle professioni: inoltre, attraverso il dibattito si possono sviluppare nuove idee e modalità per sostenere i ragazzi* nell'intraprendere professioni di cura.</p>

In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?	Il metodo incoraggia i/le partecipanti a rivedere le professioni da una prospettiva di genere, sia tramite un approccio sensibile al genere nell'analisi del materiale audiovisivo sulle rappresentazioni delle professioni, sia mostrando materiale diverso, ad esempio il video sull'insegnante di una scuola per l'infanzia in Austria.
Variazioni:	Il materiale da analizzare può essere scelto dal facilitatore e può variare da paese a paese.
Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:	Potrebbe esserci il rischio di rafforzare gli stereotipi di genere in relazione alle professioni legate all'assistenza e alla cura. Potrebbe sorgere una domanda: perché abbiamo bisogno degli uomini* nelle professioni di cura? Per questo potrebbe essere una buona idea fare una breve introduzione agli stereotipi di genere, insieme alla presentazione del metodo.
Fonti:	Il metodo è stato sviluppato da Živa Humer (Peace Institute) per il progetto Boys in Care.

## Sezione 6. Input teorico: caratteristiche strutturali delle professioni di cura

Gli stereotipi di genere e le norme sulla mascolinità sono solo un lato della medaglia quando si parla del perché i ragazzi\* abbiano bisogno di un sostegno che tenga conto delle tematiche di genere quando scelgono occupazioni di cura. Il secondo problema riguarda le diverse condizioni strutturali delle professioni maschiocentriche e femminocentriche e, in particolare, la svalutazione del lavoro di cura nella società. Nel sistema capitalistico, il lavoro di cura è considerato non produttivo, non crea alcun guadagno, al contrario, rappresenta il costo pagato dalla società per rigenerare forza lavoro e per sostenere coloro che dipendono dal suo aiuto. Dato che queste occupazioni non producono profitto, esse sono invisibili, socialmente e politicamente meno importanti e non sono ritenute vere professioni (ad esempio, lavorare con i bambini è considerato semplicemente come un gioco) (Hrženjak 2007; Federici 2012; Fraser 2013). Il lavoro di cura professionale, sia che si svolga nel settore privato, che in quello pubblico, è femminilizzato non solo nei numeri, ma anche in maniera simbolica: è infatti considerato un'estensione della naturale funzione femminile\* all'interno della famiglia, come facente parte della vita privata. In questo modo si sottintende che il lavoro di cura sia un lavoro non qualificato, che ogni donna\* lo sa svolgere 'per sua natura', senza bisogno di essere preparata, formata. Oltre a ciò, è presentato come lavoro sporco, perché legato al corpo umano, agli escrementi e alla cura, è un lavoro intimo ed emozionale, due aggettivi ritenuti dissonanti dalla norma di mascolinità. Storicamente, questo tipo di mestiere era delegato agli schiavi e ai servi e ne porta ancora il ricordo: oggi in Europa chi assiste gli anziani e si occupa delle pulizie sono sempre più spesso le donne\* migranti, motivo per cui è un lavoro che porta con sé risvolti etici e razziali che ne riducono ulteriormente il prestigio sociale. A causa della sua svalorizzazione, il lavoro di cura è nettamente sottopagato e comporta condizioni

lavorative difficili, orari e turni lunghi, anche nei fine settimana e nei giorni festivi, un impegno intenso e fisico. Studi dimostrano che le professioni in cui predominano gli uomini\*, anche quando sono a bassa specializzazione, sono di regola pagate meglio delle professioni in cui predominano le donne\*, godono di maggiore prestigio sociale e di una migliore reputazione professionale. Ciò significa che se le ragazze\* fanno una scelta non tradizionale per il loro genere, ci guadagnano, mentre i ragazzi\* perdono più di quello che guadagnano: per loro, questo significa entrare in un'area occupazionale che non gode del rispetto sociale, che è mal pagata, in cui le condizioni lavorative sono difficili, non sono abbastanza professionalizzanti e hanno scarse possibilità di promozione. Ecco perché sostenere i ragazzi\* nella scelta di professioni di cura è un obiettivo particolarmente impegnativo che richiede non solo un orientamento professionale attento alle questioni di genere, ma anche una rivalutazione dal punto di vista sociale di questo tipo di professioni: retribuzioni più alte, maggiore rispetto, possibilità di promozioni, condizioni lavorative meno gravose. Anche se non siamo favorevoli a questo tipo di ragionamento, è proprio seguendo la strategia di aumentare il numero di uomini\* nelle professioni di cura che il rispetto e le condizioni lavorative legate a queste occupazioni possono crescere e migliorare.

Il prossimo metodo è pensato per trovare gli aspetti positivi del lavoro di cura, sia a livello di identità e condizioni strutturali, sia a livello di valori sociali, in modo da poterli applicare per motivare e rafforzare gli studenti a scegliere professioni di cura.

**Sezione 7. Mi curo di te / Pensare alla cura in modo non convenzionale: un metodo di orientamento professionale attento alle questioni di genere rivolto a ragazzi\* che desiderano intraprendere professioni di cura**

Metodo:	Mi curo di te / Pensare alla cura in modo non convenzionale
Temi:	Sensibilizzare, cambiare le (proprie) impressioni stereotipate, cambiare i valori che la società dà alle professioni di cura e svilupparne gli aspetti positivi: come valore sociale, come mestiere, come attività in un'ottica di genere.
Destinatari:	Consulenti per l'orientamento professionale, insegnanti, educatori/trici ed animatori/trici socio-educativi
Materiale necessario:	Fogli di carta e matite; foglietti su cui scrivere.

Durata:	Fino a 120 min.: introduzione 30', lavoro individuale 15', lavoro di gruppo 30', plenaria 45'.
Realizzazione e limiti:	Numero di partecipanti: 4 – 20 Spazi: una stanza sufficientemente grande per lavorare in piccoli gruppi o una stanza in più Situazione (ora del giorno/atmosfera/concentrazione): i/le partecipanti non devono essere troppo stanchi/e per pensare.
Istruzioni e procedura:	Introduzione: il metodo non deve includere soltanto le istruzioni su cosa devono fare i/le partecipanti, ma anche una breve discussione su come sono percepite normalmente le professioni di cura, considerate da tre punti di vista diversi, e deve motivare i/le partecipanti a pensare a degli argomenti con cui controbattere: la cura come valore per la società / la cura non ha valore per la società; la cura è un lavoro (mestiere, impiego) / la cura non è un buon lavoro, significa fatica e salari bassi; la cura come attività di genere / la cura è un'attività naturale per ragazze* e donne*, non è normale che la svolgano ragazzi* e uomini*. Lavoro individuale (15'): ogni partecipante sviluppa una motivazione per replicare su ciascun punto (valore sociale, lavoro, genere). Lavoro di gruppo (30'): i/le partecipanti condividono le impressioni positive della cura in tutti e tre i punti, ne discutono e le scrivono sui dei fogli. Lavoro in plenaria (45'): il facilitatore raccoglie i fogli e li ordina in base alle tre sezioni prima di cominciare la discussione in plenaria.
Obiettivi:	Lo scopo non è negare le impressioni dominanti (perché sono vere), bensì puntare a sviluppare un discorso sulla cura che apra alternative positive su come percepire e valutare la cura dal punto di vista sociale, professionale e come attività neutrale rispetto al genere, e dunque adatta anche a ragazzi* e a uomini*.
Che significato assume il genere in questo metodo?	Il metodo non solo mette in discussione che la cura sia un dominio femminile*, ma sviluppa altresì prospettive nuove sul perché ragazzi* e uomini* sono adatti quanto le ragazze* e le donne* per i lavori di cura; su come uomini*, donne*, chi riceve le cure (bambini, anziani, disabili, malati) e la società in generale può trarre beneficio da una cura in cui il genere non è rilevante, ecc.
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	Questo metodo sviluppa nuovi, positivi punti di vista della cura come importante valore sociale, come potenziale ambito lavorativo e come attività neutrale rispetto al genere, che possono essere usati nell'orientare i ragazzi* per sostenerli nel compiere scelte atipiche o addirittura per motivarli a specializzarsi negli studi che preparano a questo tipo di lavoro.

In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?	Il metodo promuove la cura come ambito ricco di valore e di potenziale e apre a una visione alternativa di ciò che significa svolgere un lavoro di cura.
Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:	<p>Il dibattito sul perché gli uomini* siano adatti quanto le donne* a occuparsi degli altri può rafforzare gli stereotipi di genere e l'idea che i sessi siano complementari fra loro, anche se questo può essere molto utile per la discussione e per far notare che non è questo il modo giusto per ottenere la desegregazione di genere dei lavori di cura.</p> <p>È bene essere realisti e non negare l'esistenza di aspetti negativi nelle professioni di cura (cattive condizioni lavorative, scarsa considerazione, femminilizzazione, razionalizzazione delle risorse): il punto è come far emergere gli aspetti positivi attraverso gli aspetti reali.</p> <p>Cooptazione: usare gli sviluppi negativi delle professioni di cura (per esempio la tendenza alla meccanizzazione o alla gestione imprenditoriale e alla "nuova gestione pubblica") come motivi per attrarre ragazzi*.</p>
Fonti:	Sviluppato da Majda Hrženjak per il progetto Boys in Care.

#### Altri link/fonti utili:

- Bettio, Francesca; Verashchagina, Alina (2009). Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU. Brussels: European Commission.
- Hrženjak, Majda (2007). Invisible Work. Ljubljana: Peace Institute.
- Scambor, Elli; Wojnicka, Katarzyna; Bergman, Nadja (ur.). (2013). Study on the Role of Men in Gender Equality [http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.html)

## 3.4 MODULO 4: L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE IN UN'OTTICA DI GENERE

### Obiettivi

Il modulo mira a fornire indicazioni su strategie e tecniche che aiutino le persone nel processo di orientamento professionale a capire meglio sé stesse. Agevola l'acquisizione e il miglioramento delle capacità di auto-riflessione nel processo educativo e a concretizzare e pianificare i progetti futuri accrescendo la libertà interiore nello scegliere l'ambito professionale che meglio risponde alla propria personalità e alle proprie preferenze.

### Risultati di apprendimento

Una volta completato il modulo, i/le tirocinanti avranno ottenuto le seguenti competenze:

- sviluppo di competenze per capire meglio sé stessi (conoscenza e sviluppo di sé), compresa la capacità di autovalutazione e autoanalisi
- capacità di identificare meglio i propri valori e come questi si collegano allo sviluppo professionale
- valutare decisioni e orientamento professionale alla luce di una riflessione su ruoli di genere tradizionali e su occupazioni non tradizionali
- capire come persone che si assumono come modelli di riferimento possano mettere in discussione gli stereotipi esistenti
- capire meglio le identità intersezionali
- impegnarsi per la diversità e l'inclusione

### Struttura

Il modulo dura 180 min.

Sezione 1. Differenze tra l'orientamento al lavoro, professionale, alla vita	30 min
Sezione 2. Un quadro di riferimento per l'orientamento professionale attento alle questioni di genere rivolto al singolo	100 min
Sezione 3. Un orientamento al lavoro attento al genere e all'intersezionalità	80 min
Sezione 4. Un orientamento su misura per l'individuo	60/120 min

### Sezioni

**Sezione 1:** Differenze tra l'orientamento al lavoro, professionale, nella vita

#### Input teorico:

In molti sistemi educativi nel mondo, l'orientamento alla vita (*life orientation*) è un soggetto olistico che fornisce agli/alle studenti/esse strumenti di base per orientarsi nella vita, come lo sviluppo della personalità e del benessere personale, come relazionarsi con gli altri, la cittadinanza, l'orientamento formativo e le scelte professionali, ecc. (*life skills*, competenze di vita)

L'orientamento professionale di tipo formativo (*career orientation*) inteso come percorso di preferenze legate all'impiego, di solito si sviluppa presto e rimane piuttosto stabile durante tutto il percorso lavorativo di una persona.

L'orientamento al lavoro o professionale di tipo informativo (*job orientation*) è invece più pratico, legato a un ambiente di lavoro specifico con la sua struttura e le sue regole, che richiede competenze lavorative specifiche, così come orari di lavoro, salari, opportunità di avanzamento di carriera e di retribuzione, ecc. Durante le attività di orientamento al lavoro, gli/le studenti/esse imparano com'è strutturata una particolare organizzazione, come opera, come uno specifico lavoratore contribuisce al suo funzionamento e che cosa ci si aspetta dai dipendenti: l'orientamento al lavoro illustra tutti gli aspetti del lavoro e mette lo studente o la studentessa in grado di capire se è la scelta giusta per loro.

L'orientamento professionale di tipo formativo e quello alla vita giocano un ruolo fondamentale nel preparare gli/le studenti/esse al mondo del lavoro, li/le dotano delle competenze e abilità necessarie per mantenere un peso nell'economia e nella società e per avere una vita soddisfacente. Nell'orientamento alla vita e in quello professionale informativo la formazione è incentrata sugli aspetti specifici del lavoro (cosa e come), mentre nell'orientamento professionale formativo i contenuti riguardano il quadro generale (perché).

Oggi è normale che molti/e giovani studenti/esse si perdano nel mare di possibilità lavorative e di opportunità e che si sentano confusi/e e persino sorpresi/e quando scoprono le centinaia di profili professionali disponibili, alcuni di cui non avevano mai sentito parlare: hanno difficoltà ad esprimere qual è la loro mentalità nei confronti del lavoro, quali sono le modalità lavorative di cui hanno bisogno, e a volte non riescono a decidere quale ambito professionale sia più adatto a loro. Possono avere più di un sogno, spesso molto diverso uno dall'altro, ma non sono in grado di spiegare in maniera logica perché vogliono prendere una particolare direzione o come arrivarci.

Un modello di orientamento al percorso lavorativo che richieda al soggetto di essere intraprendente e preparato per accedere al supporto che ha a disposizione potrebbe non essere adatto per molti giovani che, contrariamente a quanto si pensa, non hanno acquisito un livello di competenza sufficiente nelle *life skills*. L'orientamento professionale formativo è quindi un processo di sviluppo che facilita l'acquisizione di mentalità e atteggiamenti, di capacità e conoscenze che aiutano gli/le studenti/esse a capire meglio loro stessi/e e a esplorare possibilità formative e professionali realistiche. Offrire percorsi realistici, concreti, significa favorire l'autoconsapevolezza dell'individuo, le sue motivazioni e *life skills* in modo da stabilire degli obiettivi realizzabili, per una formazione continua che aggiunga valore al suo livello di educazione.

Un orientamento professionale adeguato e tempestivo può offrire allo/a studente/essa la capacità di capire quali sono le possibilità lavorative più adatte a lui/lei, il che lo/a porta ad adottare decisioni ponderate che sfociano in una pianificazione mirata a raggiungere aspirazioni professionali concrete. Gli/Le studenti/esse sono più coinvolti/e nello studio e fortemente motivati riguardo al loro futuro quando hanno un'idea chiara di loro stessi e di come sarà la loro vita e il loro lavoro quando termineranno gli studi. Ovviamente, va da sé che in mancanza di un orientamento al lavoro, gli/le studenti/esse sono disorientati/e su "cosa fare" e "dove andare" dopo il completamento degli studi.

**Input pratico:** un orientamento professionale da parte della persona giusta può davvero aiutare a decidere quale percorso professionale sia più adatto alle aspirazioni ed aspettative degli/delle studenti/esse di qualunque età. Per molti ragazzi\* e ragazze\* la propria cerchia di parenti, amici, figure-guida più grandi, ecc., possono essere una valida fonte di ispirazione per aiutarli/le a capire cosa vogliono fare nell'immediato futuro. Genitori e altri membri della famiglia possono rappresentare un importante sostegno o essere dei modelli di riferimento per quegli/quelle studenti/esse che devono compiere scelte professionali o di vita, inoltre, i membri della famiglia possono essere coinvolti attivamente aiutando nella scelta di un particolare impiego. Anche gli amici intimi sono ulteriori risorse per gli/le studenti/esse e possono aiutare fornendo un sostegno e un riscontro.

Anche in casi in cui genitori, amici e famiglia sono solidali, tuttavia spesso non sono in grado di dare consigli professionali al di là della propria esperienza quotidiana, il che significa che ragazzi\* e ragazze\* hanno davanti a sé una varietà di opzioni limitata e prevedibile, basata spesso su stereotipi relativi alle preferenze di genere in professioni che limitano le loro occasioni future.

I modelli di riferimento sono quelle persone che dimostrano di avere qualità positive e che sono buoni esempi di individui che gli/le studenti/esse desiderano imitare. Uno/a studente/essa potrebbe avere esempi diversi da prendere a modello e che riflettono stili di vita diversi: per esempio, uno di questi modelli potrebbe essere un/a lavoratore/lavoratrice serio/a e impegnato/a, mentre un altro/a, un buon esempio di genitore affettuoso e premuroso. I modelli possono cambiare la vita ed essere esempio di ispirazione per gli/le studenti/esse a scegliere professioni non tradizionali o ad evitare stereotipi nelle scelte professionali.

I professionisti (insegnanti, consulenti, educatori, altri operatori, ecc.) responsabili dell'orientamento professionale agli/alle studenti/esse, hanno l'importante ruolo di fornire loro informazioni accurate

e complete sulle opzioni e sulle possibilità lavorative e di sostenerli nel prendere decisioni ponderate sull'oggetto della propria scelta e sul percorso da scegliere.

I professionisti che si occupano di consulenza ed orientamento lavorativi rivolti ai/alle giovani studenti/esse, li/le assistono durante la ricerca, il perseguimento e il raggiungimento dei loro obiettivi professionali:

- aiutando le persone ad ottenere una maggiore consapevolezza di sé nell'ambito dei propri interessi, delle proprie abilità e in linea con la propria personalità,
- mettendo in contatto gli/le studenti/esse con le risorse, in modo che questi/e possano essere maggiormente consapevoli delle professioni e degli impieghi,
- coinvolgendo gli/le studenti/esse nel processo decisionale in modo che possano scegliere un percorso che sia tagliato su misura per i loro interessi, valori, abilità e personalità, e
- dando sostegno alle persone perché siano soggetti attivi dei propri percorsi lavorativi.

I professionisti hanno anche l'importante ruolo di portare le persone ad apprezzare il valore di tutte le professioni e di spiegare loro come queste contribuiscano al buon funzionamento della società. Questo implica dotare gli/le studenti/esse delle abilità e possibilità di coinvolgere i propri genitori ed altri consulenti professionali a sostenere le proprie scelte.

## **Sezione 2: Un quadro di riferimento per l'orientamento professionale attento alle questioni di genere rivolto al singolo**

Nell'economia dinamica di oggi, ci sono sempre più possibilità per i giovani. Se è vero che i ragazzi\* e le ragazze\* devono essere capaci di approfittare delle opportunità che gli vengono offerte, hanno altresì il diritto ad essere informati/e e consigliati/e – al momento giusto – in modo personalizzato. L'orientamento nelle scelte di vita, in percorsi professionali possibili o desiderati e in alcune professioni, implica prendere in considerazione i bisogni, gli interessi, le aspirazioni degli/delle studenti/esse. È un processo che può richiedere tempo e rivelarsi emotivamente coinvolgente per entrambe le parti – per lo/la studente/essa e per la persona che fornisce consulenza e aiuto nel processo di orientamento al lavoro.

**Input teorico:** esiste un gruppo di principi su cui si basa l'orientamento professionale avanzato, per esempio, che le persone hanno la capacità e l'opportunità di compiere scelte per loro stesse. In molte società le persone credono che opportunità e scelte debbano essere alla portata di tutte e tutti, senza distinzioni di genere, classe socio-economica, religione, (dis)abilità, orientamento sessuale, età o bagaglio culturale. Tuttavia, il contesto sociale, economico, psicologico e culturale degli individui influenza questo processo e le loro scelte occupazionali ne potrebbero risentire. Secondo alcuni studiosi (Simpson 2005), ci sono tre ordini di influenze che interagiscono: il contesto personale (ad es. genere, abilità), quello psicologico (ad es. mentalità, convinzioni, esperienze precedenti) e quello ambientale/culturale (ad es. norme, pressioni da parte di amici e conoscenti, i media). Le scelte occupazionali possono essere influenzate, inoltre, dal sistema socio-ambientale che include la posizione geografica, le decisioni politiche, i trend storici, la globalizzazione, lo status socio-economico e il mercato del lavoro.

Molti ritengono che la scelta di una professione possa essere un'espressione della personalità e che le persone che scelgono la medesima professione abbiano buone probabilità di condividere anche caratteristiche della personalità simili, talvolta legate al proprio genere. I tratti di genere stereotipati rafforzano la nozione che un genere potrebbe non avere le capacità necessarie per svolgere il ruolo dell'altro'. L'importanza e l'effetto che hanno i ruoli di genere stabiliti dalla società sono spesso trascurati dai genitori e dai/dalle professionisti/e che lavorano con gli/le studenti/esse. Tuttavia, la teoria afferma che il genere, come elemento principale dell'immagine sociale della persona, è il primo aspetto del concetto di sé che i giovani usano come termine di paragone per valutare quanto una data professione sia desiderabile, e che sempre il genere sia l'aspetto che i giovani, in particolare i ragazzi\*, sono meno disposti a violare al momento di compiere una scelta lavorativa (Simpson 2005). È da questa prospettiva che i ragazzi\* scelgono occupazioni dominate dai maschi\* (che richiedono qualità strettamente maschili), a causa del processo di socializzazione di genere. Potrebbero decidere di

scartare le opzioni che preferiscono perché percepite come inaccessibili (per es. genere sbagliato, basso prestigio e status sociale), a causa delle barriere sociali e personali che discriminano a svantaggio di una loro libera scelta. Sono proprio queste barriere che i ragazzi\* normalmente non sono in grado di superare da soli, che possono fungere da ostacolo insormontabile, soprattutto per coloro i quali desiderano accedere ad aree professionali non tradizionali.

### **Input pratico:**

Le cosiddette occupazioni non tradizionali sono quelle in cui alcuni gruppi sono sottorappresentati (di solito riguardano le professioni cosiddette maschili\* o femminili\*). La segregazione occupazionale in cui uomini\* e donne\* sono spinti a seguire percorsi lavorativi basati su ciò che la società ha stabilito essere "mascolinità" e "femminilità" limita il processo di abbinamento ideale delle persone con le professioni in cui potrebbero sfruttare al meglio le proprie capacità e realizzare le proprie ambizioni. La segregazione limita la capacità delle donne\* di contribuire alle occupazioni tradizionalmente maschili\*, ma, allo stesso modo, limita la capacità degli uomini\* di contribuire alle occupazioni tradizionalmente femminili\*.

I professionisti responsabili della consulenza professionale ai giovani devono essere al corrente delle tendenze nelle prospettive lavorative per chi si affaccia per la prima volta sul mercato del lavoro, in modo da poter dare loro informazioni dettagliate. Si tratta di un aspetto significativo, dato che la globalizzazione e la tecnologia continuano a far diminuire la disponibilità di molti lavori di predominio maschile\* (McGrew 2016). Molte delle professioni che creeranno più posti di lavoro nei prossimi decenni, compresa l'assistenza sanitaria, amministrativa, ai bambini piccoli e l'educazione, la preparazione del cibo e i servizi, oggi sono coperti per la maggioranza da donne\*, e la mancanza di uomini\* in questo tipo di impieghi è dovuto in parte alla riluttanza degli stessi ad abbracciare ruoli tradizionalmente femminili\* (Ansel 2016). Esperti insistono che per eliminare la segregazione occupazionale di genere, oltre alle riforme all'interno del mercato del lavoro, è necessario mettere in atto una strategia a tutto tondo, in modo da prevenire la formazione di stereotipi di genere in giovane età e da coltivare l'inclusione: si deve cominciare in tenera età, in modo che detta educazione abbia un impatto duraturo sulle convinzioni e sulle esperienze dei bambini, che prevalga sul messaggio che le loro opportunità debbano essere determinate dal genere (McGrew 2016).

Altri ricercatori sottolineano il fatto che molte occupazioni hanno risentito di norme di genere variabili, per cui alcuni impieghi dominati dalle donne\* non sono più così strettamente associate agli attributi femminili (per es. la cura degli altri) quanto altri (Torre 2018). Un'interessante ricerca su come l'impiego in diverse categorie professionali sia cambiato negli USA a partire dal 1950, mostra che 82 occupazioni su 459 si sono invertite, da maschili\* sono passate ad essere femminili\* e/o da femminili\* a maschili\*, tenendo presente che un'occupazione può fluttuare più di una volta nel corso di un anno. Tra le 82 citate, 72 sono cambiate da una maggioranza maschile\* a una femminile\*, mentre 28 sono passate da una maggioranza femminile\* a una maschile\* (Yau 2017).

La tendenza è evidente nelle economie più forti e negli ultimi dieci anni, per esempio, uno studio USA indica che un sempre maggior numero di donne\* e uomini\* si sta spostando su ruoli che tradizionalmente sono stati dominati dal genere opposto. Il 30% dei nuovi posti di lavoro vede gli uomini\* impegnati in posizioni che, negli ultimi otto anni sono state occupate da donne\*: la ricerca mostra che attualmente nel 27% di tutte le professioni dominate da donne\*, come per esempio amministratore didattico, farmacista, interior designer, cuoco, ragioniere e manager delle risorse umane, ci sono dipendenti uomini\* (Brooks 2017). Lo studio presenta inoltre una lista dei lavori prima dominati dalle donne\* a cui si sono sostituiti gli uomini\*, con accanto la percentuale di presenza a partire dal 2009:

1. Cucina: 64 %
2. Vetrinisti: 59 %
3. Addetti alla vendita: 58 %
4. Farmacisti: 50 %
5. Amministratori didattici (secondaria di secondo grado): 49 %
6. Insegnanti della scuola primaria, eccetto insegnanti di sostegno: 49 %

7. Baristi: 48 %
8. Agenti assicurativi: 43 %
9. Analisti di mercato e specialisti di marketing: 42 %
10. Ragionieri e revisori contabili: 41 %
11. Scrittori tecnici: 42 %
12. Interior designer: 41 %
13. Istruttori di fitness e aerobica: 40 %
14. Operatori di telemarketing: 40 %
15. Specialisti in formazione e sviluppo: 39 %
16. Pneumologi: 37 %
17. Manager delle risorse umane: 37 %
18. Infermieri anestesisti: 37 %
19. Assistenti sanitari: 36 %
20. Specialisti in pubbliche relazioni: 36 %

È importante che i professionisti che sono responsabili dell'orientamento professionale ai giovani dispongano di informazioni – dati e cifre – che possono essere usati in gruppi o individualmente, quando devono consigliare come scegliere un percorso o un posto di lavoro. Ad esempio, la ricerca sui profili occupazionali dei laureati in Canada tra il 1991 e il 2001 mostra che i giovani lavoratori, sia uomini\* che donne\*, tra i 25 e i 34 anni, con un diploma universitario, condividono ben 11 impieghi tra i primi 25. Al contrario, le differenze di genere sono più ampie tra coloro che non hanno una laurea, infatti delle 25 occupazioni coperte da persone fra i 25 e i 34 anni, soltanto 5 sono condivise da entrambi, sia uomini\* che donne\*.

Questo tipo di incoraggiamento è un obiettivo importante per l'orientamento quando si lavora con un singolo ragazzo\* o un giovane studente, e quando si fornisce sostegno individuale, ma non solo: anche per il sostegno negli studi, la pianificazione di un percorso professionale, le informazioni sull'istruzione professionale agli studenti, ai loro genitori e insegnanti, una guida personale come il 'life planning' e una guida professionale come le competenze per la ricerca del lavoro, oppure come per informazione su usare dei servizi internet (isciversi per continuare gli studi, ecc.), servizi di auto-aiuto, ecc.

## Esercizio

Metodo:	Un lavoro da uomini* o un lavoro da donne*?
Temi:	Scoprire e discutere i ruoli di genere standardizzati e gli stereotipi di genere costanti e quali sono le implicazioni in termini di possibilità lavorative.
Destinatari:	Destinatari: 10 - 16 anni Insegnanti, facilitatori, consulenti – chiunque lavori con studenti/esse.
Materiale necessario:	Carta e penna per tutti i/le partecipanti. Lavagna a fogli mobili per il facilitatore (per il lavoro di gruppo).
Durata:	Da 60 a 100 minuti
Realizzazione e limiti:	Numero di partecipanti: Lavorare con un/a solo/a bambino/a / studente/essa, o con un gruppo da 5 a 15 partecipanti. Spazi: Non ci sono suggerimenti

Istruzioni e procedure:	<p>Il procedimento passo dopo passo (da 30 a 60 min)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definire il mestiere (10 minuti) Distribuire copie dell'“Elenco dei mestieri” a ciascuno/a studente/essa. Leggere le professioni elencate e descrivere quelle che gli/le studenti/esse non conoscono.</li> <li>2. Lo/a / gli/le studente/essa / studenti/esse compila/no l'elenco (20 minuti), associando il mestiere a “maschio*”, “femmina*”, e “entrambi”.</li> <li>3. Chiedere come e perché ha/hanno risposto in quel modo. Se si tratta di un gruppo, scrivere i risultati sulla lavagna e poi chiedere agli/alle studenti/esse perché hanno fatto quella scelta.</li> <li>4. Relazione/Discussione (da 30 a 40 minuti): chiedere al/i partecipante/i di discutere e condividere: qual è il gruppo più numeroso - “maschio*”, “femmina*”, o “entrambi”; perché alcuni mestieri sono per convenzione assegnati a un genere specifico; che tipo di ricerca si può fare per capire meglio la natura dei mestieri elencati, per esempio in termini di opportunità, disponibilità, abilità richieste, ecc.; individuare le aree di maggiore controversia; se si lavora in un gruppo più ampio, assegnare a gruppi più piccoli una ricerca in quelle aree; ecc.</li> </ol>
Obiettivi:	<p>I/le partecipanti individuano e analizzano i percorsi professionali tradizionali.</p> <p>I/le partecipanti riconoscono le opportunità professionali non tradizionali.</p> <p>I/le partecipanti sono disponibili ad ascoltare tutti i punti di vista e sono in grado di sviluppare una riflessione autonoma sui ruoli di genere.</p>
Che significato assume il genere in questo metodo? Il metodo apre a una prospettiva attenta al genere?	<p>Si discutono e si analizzano gli stereotipi di genere nelle scelte professionali.</p>
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	<p>Attraverso una riflessione sugli stereotipi emerge il genere tradizionalmente assegnato ad una professione. Alle scelte lavorative non tradizionali è dedicata una parte specifica dell'esercizio.</p>
In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?	<p>Attraverso la riflessione sui ruoli di genere tradizionali e stereotipati e il modo in cui questi influenzano le scelte professionali; essi diventano visibili e si manifestano in contrasto con gli interessi individuali e quindi come fattori da cambiare.</p>
Variazioni:	<p>È possibile continuare le attività basate sulla prima esperienza in modo diverso, ad esempio chiedendo allo/la / agli/alle studente/essa / studenti/esse di scegliere una professione e di fare una ricerca scritta.</p>
Fonti:	<p>Attività tratta da: Gender Equity Activity Booklet - Alaska Department of Education: <a href="https://education.alaska.gov/tls/cte/docs/nto/gender_equity.pdf">https://education.alaska.gov/tls/cte/docs/nto/gender_equity.pdf</a></p>

## ELENCO DEI MESTIERI

Fate una spunta se pensate che sia un mestiere “da maschio\*”, “da femmina\*”, o “da entrambi”

MESTIERE	GENERE		
	M	F	Entrambi
Operaio edile			
Assistente di volo			
Assistente sociale			
Impiegato di segreteria / Segretario			
Insegnante di scuola primaria			
Parrucchiere /Hair stylist			
Top model			
Assistente alle vendite / Commesso			
Medico veterinario			
Insegnante di educazione fisica			
Chef / Cuoco			
Fotografo			
Infermiere			
Igienista dentale			
Artista			
Reporter /Giornalista TV			
Tecnico aerospaziale			
Farmacista			
Baby-sitter			
Editore di quotidiani			
Cassiere			
Ingegnere meccanico			
Investigatore			
Idraulico			

Bibliotecario			
Nutrizionista			
Infermiere diplomato			
Guardia giurata			
Assistente/insegnante nella scuola dell'infanzia			
Ufficiale di polizia			
Contabile			
Avvocato			
Agente forestale			
Fisioterapista			
Terapista occupazionale (riabilitazione)			
Casalinga			
Commercialista			
Musicista			
Insegnante di inglese			
Meccanico auto			
Pilota			
Atleta professionista			
Programmatore di computer			
Camionista			
Giardiniere			
Allevatore di mucche			
Barista			
Designer di moda			
Falegname			
Medico			
Architetto			

### Sezione 3: Un orientamento al lavoro attento al genere e all'intersezionalità

**Input teorico:** il termine *intersezionalità* è stato coniato da Kimberlé Crenshaw (1989) a proposito di come le leggi contro la discriminazione non proteggessero le donne\* nere, posto che tali leggi trattavano la 'razza' e il genere come categorie di esperienza e di analisi che si escludono a vicenda. Crenshaw afferma che gli individui, soprattutto coloro che appartengono ad un gruppo che è vittima di discriminazioni o pregiudizi a causa di situazioni al di fuori del proprio controllo, dovrebbero essere guardati attraverso una lente che tiene conto di come le loro identità siano intersecate tra loro a influenzare le proprie esperienze di vita, in particolare quelle che portano alla discriminazione. L'intersezionalità si riferisce all'esperienza simultanea di categorie sociali come 'razza', genere, stato socio-economico, orientamento sessuale, ecc., e i modi in cui queste categorie interagiscono creando dei sistemi di oppressione, dominazione e discriminazione. L'identità non è statica, ma contingente e contestuale: l'intersezionalità offre un framework di analisi sulle identità in relazione a privilegi e oppressioni.

**Consigli pratici:** gli/le operatori/trici responsabili dell'orientamento professionale e che hanno un ruolo di guida (insegnanti, consulenti, educatori/trici, altri ecc.), che ispirano e motivano gli individui e soprattutto gli/le studenti/esse e i giovani a raggiungere i propri obiettivi nella vita e nel lavoro, dovrebbero dimostrare impegno nel promuovere la diversità e l'inclusione, l'uguaglianza e la giustizia sociale. L'intersezionalità è un buon modo per attivare una pratica che incoraggi la giustizia sociale per quegli studenti e quelle studentesse le cui possibilità di subire emarginazione e discriminazione a causa della propria identità sono più alte. Gli/Le operatori/trici dovrebbero essere consapevoli e quindi evitare parzialità implicite e involontarie nell'ambito dell'orientamento professionale. E' importante approcciarsi ai singoli individui, non a "persone rappresentative di un particolare gruppo", bisogna essere consapevoli che, quando si aiutano gli studenti (e spesso anche i loro genitori, familiari e amici intimi) a identificare i propri valori e a capire come quei valori si leghino a uno sviluppo professionale, si ha la possibilità di dare voce a persone che si sentono inascoltate o che, in determinati ambiti professionali, sono in netta minoranza. Questo include: impegnarsi nell'offrire una consulenza professionale e nel suggerire attività che sono a favore dell'uguaglianza e della giustizia per tutti gli/le studenti/esse (approccio alle pari opportunità); esaminare procedure, pratiche, regole e strutture che aumentano il rischio che gli/le studenti/esse che si sentono svantaggiati o discriminati a causa delle loro identità intersezionali, ricevano un servizio di guida professionale inadeguato.

Le loro identità possono giocare un ruolo negativo quando si tratta di ottenere posizioni di successo nella società. Per arrivare alle radici di molti dei loro problemi scolastici, personali e sociali, è importante che i/le consulenti insegnino agli/alle studenti/e a riconoscere che la discriminazione esiste nella società, e che gli/le operatori/trici forniscano sostegno, strumenti e strategie utili a fronteggiare quelle pratiche discriminatorie che sono legate alle loro identità intersezionali. Un importante metodo per aiutarli/le ad acquisire sicurezza è quello di dotare gli/le studenti/esse di esempi e strumenti concreti, identificando e sostenendo i loro punti di forza e aumentando la loro autostima e valore, il che include sforzarsi di presentare agli/alle studenti/esse (e alle loro famiglie) tutte le possibilità che hanno a disposizione, anche nei mestieri non tradizionali, e insegnare loro che hanno il potenziale per accrescere le proprie capacità ed avere quindi successo nella società in cui vivono.

## Esercizio

Metodo:	Scambio di empatia
Temi:	Intersezionalità, diversità, esclusione/inclusione.
Destinatari:	Destinatari: da 14 anni in su. Insegnanti, facilitatori, consulenti – chiunque lavori con studenti/esse.
Materiale necessario:	Penne e fogli per tutti i/le partecipanti.
Durata:	50 - 80 min.
Realizzazione e limiti:	Numero dei partecipanti: 5-15 Spazi: Nessun suggerimento in particolare
Istruzioni e procedura:	<p>Il procedimento passo dopo passo</p> <p>1 Descrivere un "trattamento ingiusto" (10 minuti). I/le partecipanti sono divisi in piccoli gruppi di quattro o cinque persone e viene loro chiesto di "scrivere di quella volta nella vostra vita in cui siete stati trattati in modo ingiusto".</p> <p>2 Leggere le risposte di ciascuno all'interno del gruppo (5 minuti). I fogli con le risposte sono mescolate in modo anonimo e ridistribuite, in modo che nessuno abbia la propria, se questo succede, si rimescolano.</p> <p>3 I facilitatori/Le facilitatrici partecipano e prendono la parola per primi, per modellare la condivisione personale (5min).</p> <p>4 "Nei suoi panni" - lavoro di gruppo (30 min). I/le partecipanti leggono le descrizioni, spiegano come si sarebbero sentiti/e "nei suoi panni" e parlano di ciò che vorrebbero sapere in più della situazione.</p> <p>Resoconto/Discussione finale (30 minuti): chiedere ai/le partecipanti di discutere e condividere le proprie reazioni all'esperienza di entrare nella vita e nelle difficoltà di qualcun altro; ciò che hanno imparato da quella esperienza; sono consapevoli che esistono esperienze diverse di maltrattamenti; sono consapevoli della complessità dell'identità personale; provano empatia verso un'esperienza del genere?</p>
Obiettivi:	<p>I/le partecipanti riflettono sull'entrare nella vita e nelle esperienze di qualcun'altro.</p> <p>I/le partecipanti migliorano la capacità di capire i problemi degli altri, si rendono conto delle minacce più frequenti di maltrattamenti, di diversità ed esclusione.</p> <p>I/le partecipanti acquisiscono esperienza nel dare e ricevere risposte empatiche a storie vere di maltrattamenti e ingiustizia.</p>
Che significato assume il genere in questo metodo? Il metodo apre a una prospettiva attenta al genere?	È possibile discutere e ragionare sugli stereotipi di genere.

In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	Riflettendo sugli stereotipi, viene fuori il carattere di genere delle attività (e dei mestieri). Le scelte lavorative non tradizionali possono essere incluse in una fase particolare dell'esercizio.
In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?	È possibile riflettere sulle modalità tradizionali e stereotipate della femminilità e della mascolinità; esse diventano visibili quando contraddicono gli interessi individuali e quando sono soggetti a un cambiamento.
Fonti:	Attività tratta da Buy Your Opportunity Workshop, di Jonathan Kodet e Dia Mason (American Psychological Association), basato su un esercizio sperimentale sviluppato da Paulo Freire <a href="https://www.apa.org/pi/ses/resources/publications/opportunity-workshop-kodet.pdf">https://www.apa.org/pi/ses/resources/publications/opportunity-workshop-kodet.pdf</a>
Approfondimenti:	Kodet, Jonathan; Mason, Dia A. (2017). Buy your opportunity: An experiential consciousness-raising workshop addressing economic inequality and meritocracy. In <i>Radical Pedagogy</i> , 14(1), pp. 89-103

#### Sezione 4: Un orientamento su misura per l'individuo

**Input teorico:** l'orientamento professionale individuale (tutoraggio/coaching) è un processo legato alle scelte professionali di un soggetto ed è un ottimo strumento se è attento al genere. Una delle basi del counselling professionale in un'ottica di genere è che l'attenzione non è sul genere ma sulla persona, per questo è importante sapere cosa sono le disuguaglianze di genere.

I consulenti professionali aiutano i soggetti attraverso la capacità di autovalutazione e autoanalisi, discutendo e cercando di capire il problema, dando suggerimenti e rafforzandoli nel prendere una decisione che riguarda i loro obiettivi lavorativi o di vita in sessioni individuali, in modo che possano attuare delle scelte lavorative con cognizione di causa e che ricevano un aiuto per definire le loro aspirazioni professionali. Il counselling non è solo un modo per dare consigli o giudizi, piuttosto si tratta di dare un aiuto a individuare le radici del problema e a identificarne le possibili soluzioni; aiutare a prendere la decisione giusta o a scegliere un piano d'azione che si adatta meglio ai propri legami ed interessi personali.

L'orientamento professionale è una consulenza o un aiuto dato a soggetti, soprattutto studenti/esse, su questioni quali scegliere un corso di studi o una carriera, un lavoro, o prepararsi a una professione, da parte di una persona che è più qualificata (educatore, insegnante, consulente pedagogico, genitore, amico/a, ecc.), oppure da parte di un/a operatore/trice o un/a esperto/a in una specifica area. Indica il processo di guida, supervisione o indirizzamento di una persona verso uno specifico campo d'azione, nonché il renderla consapevole dei lati positivi e negativi delle scelte che si appresta a fare e dell'importanza della sua decisione, da cui dipende il suo futuro. L'orientamento porta dunque a una crescita personale e aiuta l'individuo a pianificare il proprio futuro in maniera consapevole.

Con l'emergere di sempre nuove possibilità lavorative ed opportunità professionali, l'orientamento al lavoro aiuta le persone a prendere la decisione più adatta per il proprio percorso professionale, includendo scelte che sono libere da nozioni stereotipate o influenze di genere.

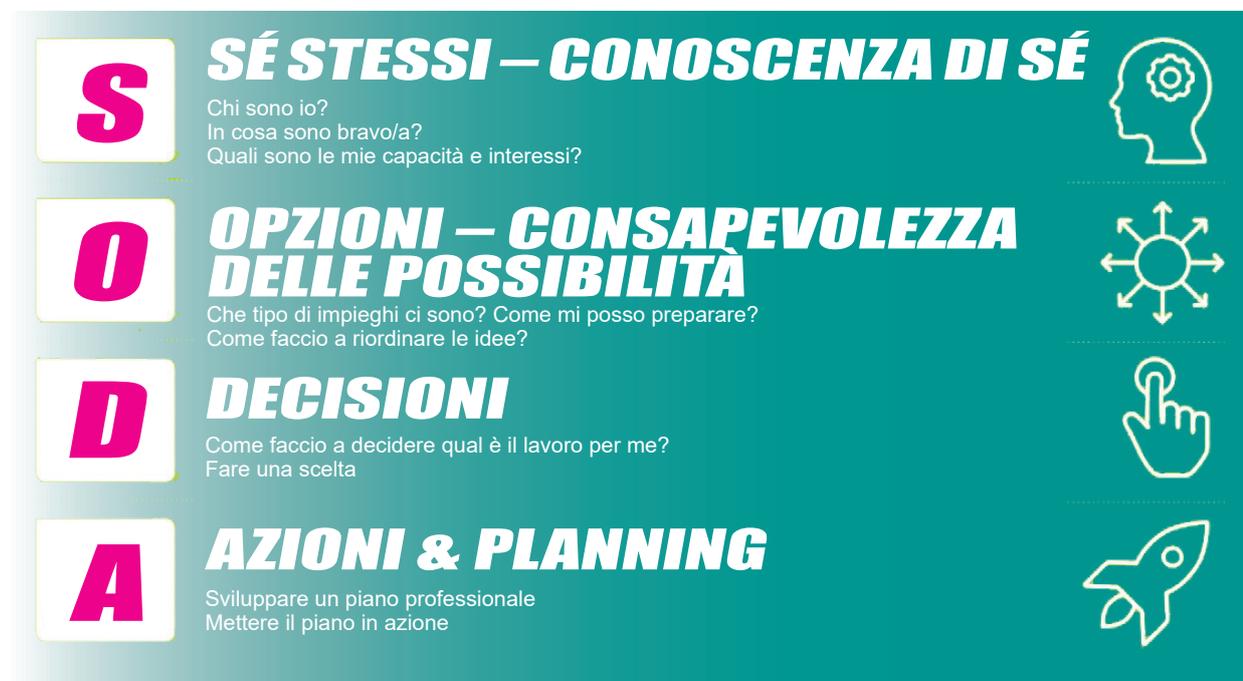
**Consigli pratici:** l'orientamento scolastico nei diversi gradi di istruzione cambia a seconda degli interventi che vengono attuati nei vari gradi di scuola, così come a seconda del livello di preparazione degli educatori, docenti, consulenti pedagogici, ed altre figure professionali, al fine di fornire agli/alle studenti/esse interessati/e una consulenza/guida appropriata, individuale e personale. L'orientamento al lavoro può partire da una discussione programmata sui problemi educativi; continuare abituando gli/le studenti/esse a modalità di studio adatte e aiutandoli/le nel loro sviluppo, incontrando i genitori perché li/le aiutino a risolvere i loro problemi, ecc. Un'altra fonte di informazione e ispirazione sono le visite organizzate nei luoghi di lavoro, come industrie, creazioni di imprese, uffici, istituzioni di educazione superiore, ecc.

I consulenti scolastici del lavoro spesso redigono un piano individuale attorno a quello educativo e professionale/lavorativo dello/a studente/essa. L'obiettivo primario da raggiungere è un'approfondita conoscenza di sé attraverso un programma di orientamento e di counselling, il quale aiuta a:

- consequire il completo sviluppo dello/a studente/essa;
- scegliere le materie e i corsi adatti;
- scegliere lo sviluppo professionale e lavorativo adatto;
- soddisfare le richieste che le scelte fatte comportano e affrontare le nuove sfide;
- motivare la persona verso gli obiettivi che aspira a raggiungere, ecc.

Il modello SODA è un buon esempio di come si svolge l'orientamento/guida professionale individuale e la sua pianificazione. Si basa sugli sforzi individuali e sugli interessi degli/delle studenti/esse e la loro disponibilità a fare un certo numero di esercizi e di altre attività che possono aiutarli a capire meglio loro stessi/e. (<https://www.careers.govt.nz/plan-your-career/start-to-plan-or-change-your-career/where-do-i-start/>):

Figura 10: il modello SODA



## Esercizi

Metodo 1:	Un piano d'azione per scegliere le materie scolastiche
Temi:	Autovalutazione dei punti forti e deboli nel processo di apprendimento; Autovalutazione degli interessi, motivazioni e aspirazioni per lo sviluppo professionale; Scelte professionali non tradizionali.
Destinatari:	Da 10 anni in su Insegnanti, facilitatori, consulenti – chiunque lavori con studenti/esse.
Materiale necessario:	Carta e penna per i/le partecipanti.
Durata:	60 min
Realizzazione e limiti:	Numero dei partecipanti: 2-30 partecipanti Spazi: Nessun suggerimento in particolare
Istruzioni e procedura:	<p>Il processo passo per passo Usare il piano come aiuto per decidere quali materie adottare il prossimo anno scolastico (30 minuti):</p> <p>Fase 1: Pensa a che materie preferisci materie che mi piace studiare adesso materie che mi piacerebbe fare l'anno prossimo e che non ho ancora studiato materie che includono attività che mi piace fare fuori dalla scuola – p.es. suonare, aiutare la gente, pensare in modo creativo</p> <p>Fase 2: Pensa in che materie sei bravo/a materie in cui vado più forte materie in cui gli altri dicono che sono bravo/a</p> <p>Fase 3: Scopri di che materie hai bisogno per quello che vuoi fare in futuro il mio lavoro/i miei lavori ideali le materie che devo sapere</p> <p>Fase 4: Discussione (30 minuti): discutere con i/le partecipanti delle loro scelte future, confermando che la mancanza di un'idea precisa del percorso professionale lascia aperte le possibilità lavorative future e offre una maggiore varietà di scelta, comprese le scelte non tradizionali.</p>
Obiettivi:	<p>I/le partecipanti riflettono sulle materie che preferiscono.</p> <p>I/le partecipanti riflettono su che idea hanno del lavoro, basandosi sui propri interessi.</p> <p>I/le partecipanti fanno un'autoriflessione su quali capacità hanno e quali devono sviluppare per raggiungere il proprio obiettivo professionale.</p>

Che significato assume il genere in questo metodo? Il metodo apre a una prospettiva attenta al genere?	Si può fare una riflessione e discutere degli stereotipi di genere.
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	Riflettendo sugli stereotipi, viene fuori il carattere di genere delle attività (e dei mestieri). Le scelte lavorative non tradizionali possono essere incluse in una fase particolare dell'esercizio.
In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?	È possibile riflettere sulle modalità tradizionali e stereotipate della femminilità e della mascolinità; esse diventano visibili quando contraddicono gli interessi individuali e quando sono soggetti a un cambiamento.
Fonti:	<a href="https://www.careers.govt.nz/">https://www.careers.govt.nz/</a>

Metodo 2:	La mia ispirazione professionale
Temi:	Modelli di riferimento, risultati personali, scelte lavorative non tradizionali.
Destinatari:	Dai 14 anni in su Insegnanti, facilitatori, consulenti – chiunque lavori con studenti/esse.
Materiale necessario:	Carta e penna per i/le partecipanti.
Durata:	60 min
Realizzazione e limiti:	Lavoro individuale Spazi: Nessun suggerimento in particolare
Istruzioni e procedure:	<p>Il processo passo per passo.</p> <p>1 Scrivi di qualcuno che ha un lavoro e una professione che i/le partecipanti ammirano (30 minuti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secondo quali valori, principi e ideali vive questa persona?</li> <li>• Che mestiere fa?</li> <li>• Come ha fatto a fare quel mestiere o a ottenere le competenze di cui aveva bisogno?</li> <li>• Di quali risultati è orgogliosa quella persona?</li> <li>• Quali sfide ha superato per arrivare dov'è?</li> <li>• Come ha fatto a superarle?</li> <li>• Che qualifiche ha?</li> <li>• Quali sono alcune sue azioni che fa tutti i giorni?</li> <li>• Chi l'ha aiutata?</li> <li>• Quali sue capacità o qualità personali ti piacerebbe avere?</li> <li>• Che cosa puoi imparare da quella persona?</li> </ul>

Istruzioni e procedure:	<p>Dibattito (30 minuti): chiedere ai/alle partecipanti di discutere e condividere:</p> <p>le reazioni all'esperienza di entrare nella vita e nelle difficoltà di un'altra persona;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cos'hanno imparato dall'esperienza e dalla ricerca fatta;</li> <li>• Se sono consapevoli di ciò che è necessario avere per vincere le stesse sfide;</li> <li>• Se sono consapevoli della complessità dell'identità umana del loro modello di riferimento;</li> <li>• Adesso comprendono meglio cosa c'è dietro una carriera di successo e sono pronti/e a seguire il medesimo percorso?</li> </ul>
Obiettivi:	<p>I/le partecipanti riflettono sulla vita, l'esperienza e i risultati ottenuti da una persona che vorrebbero imitare.</p> <p>I/le partecipanti arrivano a comprendere gli sforzi necessari e le sfide che dovranno superare se scelgono lo stesso tipo di vita e di carriera.</p> <p>I/le partecipanti fanno un'autoriflessione non solo su ciò che il loro modello di riferimento ha ottenuto, ma anche sugli sviluppi del suo percorso professionale.</p>
Che significato assume il genere in questo metodo? Il metodo apre a una prospettiva attenta al genere?	<p>Si può fare una riflessione e discutere degli stereotipi di genere.</p>
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	<p>Riflettendo sugli stereotipi, viene fuori il carattere di genere delle attività (e dei mestieri). Le scelte lavorative non tradizionali possono essere incluse in una fase particolare dell'esercizio.</p>
In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?	<p>È possibile riflettere sulle modalità tradizionali e stereotipate della femminilità e della mascolinità; esse diventano visibili quando contraddicono gli interessi individuali e quando sono soggetti a un cambiamento.</p>
Fonti:	<p>Careers New Zealand: My career inspiration – exercise. Disponibile qui: <a href="https://www.careers.govt.nz/plan-your-career/get-ideas-for-your-career/how-to-get-ideas-for-your-career/#CID_7748">https://www.careers.govt.nz/plan-your-career/get-ideas-for-your-career/how-to-get-ideas-for-your-career/#CID_7748</a></p>

## 3.5. MODULO 5:

### AFFRONTARE IL TEMA DELLA MASCOLINITÀ QUANDO SI PARLA DI PROFESSIONI DI CURA

#### Obiettivi

Scopo di questo modulo è riflettere sul concetto di 'mascolinità che si prendono cura' (*caring masculinities*) in teoria e in pratica. Saranno presentati due metodi di insegnamento concreti, di buone pratiche da usare per lavorare con i ragazzi\* (di età 12+), testati sul campo durante il progetto *Boys in Care* (in un contesto transnazionale). Verrà illustrato come il concetto di 'mascolinità che si prendono cura' può essere integrato all'interno dell'educazione professionale, attraverso un set di linee guida. Il modulo rafforza la consapevolezza di quanto sia importante un'educazione professionale vista come area in cui insegnare mascolinità democratiche e non egemoni e la loro applicazione quotidiana, perché ciò esercita un'influenza profonda in un mercato del lavoro (ancora) segregato dal punto di vista di genere, e quindi anche rispetto alla gerarchia di genere, nelle nostre società. I metodi illustrati sono particolarmente indicati nel campo dell'educazione, dei servizi sociali, degli studi di genere, della sociologia e in altre aree che riflettono in modo significativo sulle norme di genere e che applicano un metodo trasformativo all'educazione.

#### Risultati di apprendimento

Una volta completato il modulo, i tirocinanti avranno ottenuto le seguenti competenze:

- Conoscenza del concetto di 'mascolinità che si prendono cura'
- Conoscenza di come integrare il concetto di 'mascolinità che si prendono cura' nell'educazione professionale attraverso gli esercizi
- Comprensione dell'impatto del concetto di 'mascolinità che si prendono cura' come di uno spazio in cui i ragazzi\* possono affrontare i propri plurimi scenari futuri nel modo più accurato e aperto possibile
- Riconoscimento dell'importanza di una concettualizzazione della nozione di mascolinità in una pluralità/varietà di modi
- Consapevolezza di immagini, idee, norme e esperienze sulla mascolinità nella vita di tutti i giorni
- Capacità di sostenere i ragazzi\* nei percorsi educativi e lavorativi legati alla cura.

#### Struttura

Il modulo dura 170 minuti in totale. Ha una struttura flessibile e può essere adattato in base agli interessi specifici dei/delle partecipanti.

Sezione 1. Introduzione al modulo	10 min
Sezione 2. 'Mascolinità che si prendono cura'? Che cosa sono? Una breve introduzione teorica al concetto	30 min
Sezione 3. Esercizio: 'Veri uomini'	40 min
Sezione 4. Input teorico: nozioni di base su genere, relazioni di potere, prospettive intersezionali sulle mascolinità e le 'mascolinità che si prendono cura' e sul loro insegnamento nell'ambito dell'educazione professionale	30 min
Sezione 5. Esercizio: 'Come nella vita vera' - un metodo che aiuta a farsi delle domande sulle professioni legate alla segregazione di genere e a capire i benefici di retribuire i lavori di cura	60 min

## Sezioni

### Sezione 1. Introduzione al tema

Fare una presentazione dello scopo del modulo attraverso un breve giro di presentazioni. È possibile includere già un breve esercizio attraverso la domanda 'Che lavoro ti piaceva quand'eri piccolo/a?'

### Sezione 2. Input teorico: 'Mascolinità che si prendono cura?' Che cosa sono? Una breve introduzione teorica del concetto

È il 1990 quando la sociologa Joan Acker fa crollare il mito del cosiddetto 'lavoratore di genere neutro' attraverso l'osservazione che le imprese si basano su due assunti centrali: primo –un'occupazione retribuita è indipendente dalla cura/lavoro familiare, e secondo –un'occupazione retribuita è la parte più importante della vita (Acker 1991). I processi organizzativi, afferma, si basano su ciò che lei chiama 'sottostruttura di genere' – una divisione asimmetrica del lavoro fra donne\* e uomini\* - e il legame tra le società neoliberali e i lavori di cura non retribuiti. Per lungo tempo i sistemi capitalistici sono stati legati all'idea dei soggetti autonomi: Acker dimostra che il 'lavoratore di genere neutro' è in realtà il lavoratore maschio\* che deve negare e rendere invisibili i legami con le attività di cura. Lo stesso criterio si applica ai lavori di cura, i quali non sono retribuiti perché rientrano in un sistema di valori sociali che dà maggiore importanza ad attività maschili\* stereotipate.

Gli uomini\* che svolgono lavori di cura si devono confrontare a livello sociale con concetti normativi di una mascolinità più femminilizzata e subordinata, a causa delle attuali gerarchie di genere e delle odierne tensioni fra una mascolinità egemone e le norme di genere prevalenti (Connell 2005; Hanlon 2012). Tutto ciò alimenta il bisogno di prendere le distanze dalla femminilità ma, allo stesso tempo, di dimostrare competenze nell'ambito dei lavori di cura. Ecco perché è probabile che gli uomini\* abbiano un approccio difensivo in quest'ambito, che sfocia in strategie per riaffermare entrambi, sia la mascolinità, che le differenze di genere. Ricerche in questo ambito dimostrano, infatti, che gli uomini\* che svolgono lavori di cura tendono a enfatizzare sia le differenze, che i punti in comune (Nentwich et al. 2013). Per fare un esempio, studiando gli infermieri maschi\* nel Regno Unito, Fisher scoprì che quando questi si occupavano di uomini\*, si comportavano in modo da ricalcare la mascolinità culturalmente dominante attraverso l'uso del linguaggio e dei movimenti, onde evitare sospetti di omosessualità. Al contrario, quando gli infermieri si occupavano di donne\*, c'era bisogno di un atteggiamento opposto, ovvero una rappresentazione di mascolinità 'soft', di qualità che si suppongono tipiche delle infermiere femmine\*, *"in modo da dissipare quel sistema binario in cui l'infermiere è collocato sotto la voce uomo/maschile/eterosessuale"* (Fisher 2009: 2673).

Allo stesso tempo l'immagine standard del 'vero lavoratore in ambiti di cura' (donna, bianca, mezz'età, eterosessuale, classe operaia) si è differenziata negli ultimi decenni, perché ci sono sempre più donne\* e uomini\* con un background migratorio che fanno lavori di cura retribuiti (Sarti & Scrinzi 2010). In questo quadro, gli uomini\* impiegati nei lavori di cura oggi occupano uno spazio femminizzato, caratterizzato da uno status sociale basso e da una retribuzione altrettanto bassa: *"...gli uomini in mestieri non tradizionali hanno poco da guadagnare e molto da perdere. Rischiano di dover fare sacrifici in termini di paga e status, e di dover mettere in discussione la propria mascolinità e idoneità al lavoro."* (Seftaoi 2011, p.50)

Una ricerca europea mostra una presenza crescente di uomini\* in alcune aree del lavoro di cura (non retribuito): la tipica assegnazione di quote di lavoro di cura alle donne\* nelle società moderne è diventato 'fragile' e si devono trovare nuove modalità per distribuire il lavoro di cura non retribuito in modo equo (Heilmann & Scholz 2017). In particolare, sono stati messi in discussione i modelli di uomo capofamiglia e *breadwinner* (colui che porta il pane a casa), a causa dell'aumento di percorsi lavorativi incerti e discontinui, soprattutto nel settore dell'industria. Questo spostamento dell'ideale di genere maschile\* da capofamiglia (gli uomini\* come fonte principale di reddito in casa) verso mascolinità più accoglienti (gli uomini\* partecipano al lavoro retribuito e non) è evidente.

In questi ultimi anni, la nozione di 'mascolinità che si prendono cura' (*caring masculinities*) è entrata sempre più nelle ricerche e nelle politiche europee (Hanlon 2012, Scambor et al. 2014, 2015, 2016; Elliott 2016): il concetto è basato sul modello di eguaglianza di genere di Fraser (1996), la quale ha definito 'la cura' come norma umana, come base per la cooperazione sociale ed economica: non un compito femminile, bensì un obbligo per tutti i generi. Per evitare prospettive essenzialiste e rispondere a

complessi requisiti della vita, il concetto dev'essere inteso in senso lato: *"...gli uomini non sono semplicemente padri e la cura non dovrebbe essere limitata soltanto a crescere i figli (dar loro da mangiare, metterli a letto, aiutarli con i compiti). Prendersi cura significa anche sostegno morale, dimostrazioni di affetto, ed è un tipo di attenzione ai bisogni dei bambini e alle necessità degli altri, come gli amici, gli anziani, i vicini di casa, i colleghi di lavoro e i componenti della famiglia."* (Scambor et al. 2013, 151).

Elliott (2016) suggerisce di includere il rifiuto del dominio e l'integrazione dei valori della cura, quali emozioni positive, interdipendenza e capacità relazionali, come caratteristiche centrali delle mascolinità che si prendono cura. Elliott distingue due diverse dimensioni: 'occuparsi di' (nel senso di compiti e doveri di cura svolti dagli uomini\*) e 'preoccuparsi di', che riflette *"gli aspetti affettivi ed emotivi della cura"* (ibid.249). Il rifiuto della violenza e la capacità di creare legami con gli altri fanno parte della dimensione 'preoccuparsi di', così come la cura di se stessi nell'evitare stili di vita rischiosi. Visto attraverso la lente di questa mascolinità 'aggiornata', gli uomini\* possono beneficiare dell'eguaglianza di genere perché questa mette in discussione proprio quelle norme sociali che sono svantaggiose e che inibiscono gli uomini\*. In questo testo ci proponiamo di offrire maggiori possibilità per tutti i generi, e per gli uomini\* in particolare, per un operato rivolto alla cura. Ci riferiamo alle 'mascolinità che si prendono cura' come concetto guida, come modelli che comprendono attività di cura da parte degli uomini\* (principalmente, ma non solo, alle professioni di cura) e un cambiamento tra gli uomini\* verso l'uguaglianza di genere (non ristretta al mercato del lavoro). Siamo particolarmente interessati a come traslare questo importante concetto teorico all'interno del contesto pratico dell'educazione e per questo vogliamo offrire esercizi didattici concreti che abbiamo sviluppato per l'educazione professionale ma che possono essere usati anche da docenti e studenti nella scuola secondaria, e che rivestono un interesse particolare nel campo dell'educazione, servizi sociali, studi di genere, sociologia e qualsiasi altro ambito che rifletta in modo significativo sulle norme di genere e che applichi un metodo trasformativo all'educazione.

Iniziative e politiche che mettono al centro le 'mascolinità che si prendono cura' e gli uomini\* nei lavori di cura retribuiti, sono riconosciute come processi di sostegno che possono portare a una trasformazione della mascolinità tradizionale e verso una maggiore uguaglianza di genere (Hanlon 2012). Sostenere mascolinità accoglienti nel lavoro di cura retribuito può aprire la strada a una riflessione critica su norme di genere, quali l'idea che le donne\* siano 'accoglienti per natura', e su pratiche di mascolinità tradizionale. Integrare il concetto di 'mascolinità che si prendono cura' nell'educazione professionale, può offrire uno spazio in cui i ragazzi\* possono affrontare i propri diversi scenari futuri nel modo più accurato e aperto possibile. Coloro che prestano attenzione ai propri desideri e necessità e che hanno trovato un modo per viverli, non sono una minaccia alle vite degli altri (Bissuti e Wölfl 2011). La domanda adesso è come facciamo in pratica a creare questo spazio in cui le mascolinità possono essere concettualizzate al plurale?

Cerchiamo in parte di rispondere condividendo il metodo 'Veri uomini', un metodo che affronta immagini, idee, norme ed esperienze relative al concetto di mascolinità nella vita quotidiana per controblanciare l'effetto che ha sulla socializzazione l'esclusione di alcune componenti emotive (mascolinità tradizionale), e che si concentra sull'uguaglianza di genere nella vita di tutti i giorni. Attraverso di esso, ci proponiamo di far rivivere le parti emotive e personali che sono escluse e che rischiano di venire estromesse nell'ambito di un concetto tradizionale di mascolinità.

### Sezione 3. Esercizio: 'Veri uomini'

Metodo:	Veri uomini
Temi:	Tipi di mascolinità, ideali e stereotipi di genere.
Destinatari:	Dai 12 anni in su Insegnanti, facilitatori, consulenti – chiunque lavori con ragazzi*
Realizzazione e limiti:	5-20 partecipanti
Materiale necessario:	Carta e penna per tutti i/le partecipanti.
Preparazione:	Non è necessaria, può essere usato come esercizio d'apertura.
Durata:	40 min (dipende dalla grandezza del gruppo)
Spazi:	Nessun suggerimento in particolare.
Istruzioni e procedure:	<p>Il processo passo per passo.</p> <p>1 Scrivere de "gli uomini in generale" (5 minuti). Distribuire fogli e penne a ciascun partecipante. Chiedere loro di numerare i due lati del foglio 1 (fronte) e 2 (retro). Chiedere ai/alle partecipanti di riflettere su che idea di uomo* ha la società e su che cosa ci si aspetta dagli uomini e di scriverle sul foglio 1 (5 minuti). "Qual è l'idea di uomo* in generale, come lo vede la società? Qual è il concetto dominante di mascolinità? Quali sono le caratteristiche tipiche di questo concetto? Scrivi le tue considerazioni sulla prima pagina."</p> <p>2 Scrivere di "un uomo che mi piace" (5 minuti). Chiedere ai/alle partecipanti di pensare a una persona di sesso maschile che a loro piace e di descrivere questa persona sulla pagina 2 (5 minuti). "Adesso scegliete un uomo* tra i vostri amici, la vostra famiglia, i colleghi di lavoro, o in un qualsiasi altro gruppo, che ammirate molto. Spiegate il perché sulla pagina 2."</p> <p>3 Leggere gli uni le idee degli altri (5 min). Chiedere ai/alle partecipanti di appallottolare il foglio e tirarlo a qualcuno che lo vuole prendere e leggere. In questo modo i/le partecipanti leggono gli uni le idee degli altri. Continuare a tirare palline di carta varie volte (è divertente).</p> <p>4 Formare delle coppie e parlare dei concetti di mascolinità (10 min). Chiedere ai/alle partecipanti di trovarsi un partner (meglio se qualcuno che non conoscono molto bene) e di parlare per 10 minuti partendo dalle seguenti domande: le caratteristiche elencate a pagina 1 sono le stesse indicate a pagina 2? In cosa coincidono, in cosa si differenziano? A cosa può portare il fatto che siano diverse?</p> <p>Dibattito (15 minuti): chiedere ai/alle partecipanti di condividere quello che hanno imparato scrivendo, leggendo e discutendo le loro idee riguardo a "gli uomini* in generale" e "un uomo che mi piace".</p>

	<p>Durante il dibattito, si può parlare di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mascolinità “tipica” contro mascolinità nella realtà (incarnare i concetti sociali, il costo che gli uomini* devono pagare per cercare di aderire completamente alle aspettative dominanti dell’ideologia maschile).</li> <li>• Com’è cambiata l’idea della mascolinità nel tempo e le differenze nelle diverse società.</li> <li>• Mascolinità egemonica contro forme svalutate di mascolinità (quella che è dominante in qualsiasi periodo preso in esame, pochi uomini* sono all’altezza dell’ “ideale”).</li> <li>• Diversità all’interno delle mascolinità (per esempio in relazione a classe sociale, età, stato di famiglia, identità etnica, stato migratorio).</li> <li>• Mascolinità che si prendono cura (concezioni di sé e strutture sociali che rendono possibile/impossibile per gli uomini* di aderire e mettere in atto i valori relativi alla cura nelle loro vite private e professionali).</li> <li>• Mascolinità e vulnerabilità.</li> </ul> <p>Questo metodo dovrebbe sempre terminare con una riflessione da parte delle persone sull’esperienza fatta e su come si sono sentiti. Il metodo deve sempre concludersi in maniera chiara (chiedendo ai/alle partecipanti di abbandonare il proprio ruolo) e in modo da capire lo stato d’animo delle persone.</p>
<p><b>Obiettivi:</b></p>	<p>I/le partecipanti comprendono che esistono mascolinità diverse.  I/le partecipanti riflettono sulla fatica necessaria a mettere in pratica e impersonare gli stereotipi di genere.  I/le partecipanti riflettono sulle caratteristiche della forma egemone di mascolinità e su come questa può cambiare.  Le mascolinità che si prendono cura diventano evidenti col passare del tempo – i/le partecipanti riflettono sulle caratteristiche che apprezzano degli uomini* che conoscono (lato 2) – di solito si tratta di aspetti relazionali, emotivi e personali. Messaggio: i “veri uomini” sono uomini* che si prendono cura degli altri.</p>
<p><b>Che significato assume il genere in questo metodo? Il metodo apre a una prospettiva attenta al genere?</b></p>	<p>Viene fatta una discussione e una riflessione sugli stereotipi e la mascolinità.</p>
<p><b>In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?</b></p>	<p>Invitando a riflettere sull’egemonia e gli stereotipi, rendendo visibile la natura di genere delle attività (anche dei mestieri). La cura occupa una parte particolare dell’esercizio.</p>
<p><b>In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?</b></p>	<p>Viene proposta una riflessione sulle mascolinità tradizionali e stereotipate.</p>
<p><b>Fonti:</b></p>	<p>L’esercizio è una variazione di: Bissuti, Romeo/Wölfl, Georg (2011): Stark aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Abteilung GM/Gender und Schule), Vienna, 2a edizione, <a href="http://www.eduhi.at/dl/starkaberwiebroschre2011inte.pdf">http://www.eduhi.at/dl/starkaberwiebroschre2011inte.pdf</a></p>

#### **Sezione 4. Input teorico: nozioni di base su genere, relazioni di potere, prospettive intersezionali sulle mascolinità e le 'mascolinità che si prendono cura' e sull'insegnare queste ultime nell'educazione professionale.**

Dato che le politiche sull'uguaglianza di genere sono da tempo contestualizzate come un problema che riguarda le donne\*, le iniziative contro la segregazione di genere nel mercato del lavoro hanno soprattutto incoraggiato le ragazze\* a scegliere occupazioni tecniche, mentre la scarsa educazione professionale dei ragazzi\* nell'ambito dei lavori di cura rappresenta una barriera significativa. Da studi e progetti relativi all'orientamento si evince in modo del tutto evidente che i giovani che rompono con le aspettative di genere hanno bisogno di sostegno; molti di loro si sentono isolati (Lehn 2006) e coloro che li sostengono devono essere consapevoli delle difficoltà che incontrano i ragazzi\* quando decidono di prendere in considerazione il lavoro di cura come professione; gli uomini\* che lavorano in quest'ambito potrebbero sentirsi svalutati proprio nella loro identità maschile (Anderson 2009). *"Gli uomini che scelgono lavori femminilizzati, soprattutto quelli che riguardano la cura o l'accoglienza, sono spesso confrontati con reazioni negative nella cerchia ristretta e quella allargata delle relazioni sociali e si trovano quindi in una situazione in cui devono giustificare la loro scelta 'innaturale' e dimostrare la propria mascolinità. I lavori legati all'accoglienza e all'emotività all'interno delle professioni di cura vengono principalmente presentate in termini di caratteristiche espressive femminilizzate. L'essere 'morbidi', intimi e sensibili è destinato a scontrarsi con le regole dominanti o 'l'indole innata' degli uomini".* (Scambor et al. 2015, p.64)

Essere uomo\* nella nostra cultura non solo significa mostrare un corpo maschile, ma anche prendere un posto simbolico da 'vero uomo' (Kimmel 2005) e prendere le distanze dalla 'roba da femminucce'. In particolare, l'abbandono scolastico sembra sia fortemente legato a 'roba da ragazzi veri'; una mascolinità di successo e uno studente di successo sembrano termini contraddittori per alcuni gruppi di ragazzi\*. Il cosiddetto 'codice dei ragazzi' (*boy code*) (Pollack 1998) è caratterizzato dall'invulnerabilità e il 'codice maschile' (*guy code*) (Kimmel 2008) è ancora *"...fortemente valido nonostante i cambiamenti enormi nella vita delle donne"* (Kimmel 2008, p. 29). Kaufman (2012) fa riferimento a 'l'ipermascolinità' (la fascinazione con i muscoli, il rifiuto dello sforzo intellettuali) come reazione al femminismo, che si manifesta in ideali irrealizzabili di uomini senza paura, decisi e coraggiosi, forti (poliziotti, gangster, ecc.): presi come esempi di un ideale tipico, spostano la barra talmente in alto da essere irraggiungibile. Un'identità maschile che resta focalizzata su delle insicurezze di questo tipo può portare a un loop infinito di autostima, in quanto gli uomini\* devono costantemente riaffermare a se stessi e agli altri la propria mascolinità, talvolta con il rischio di mettere in pericolo la vita altrui. Per gli altri e non ultimo per la persona con cui sono in coppia, un atteggiamento del genere diventa pericoloso nel momento in cui questo concetto di mascolinità essenzialmente fragile, certamente non determinato in modo positivo, che l'uomo\* ha di sé, viene messo in discussione (Bissuti & Wölfel 2011).

La difficoltà e il timore di percepire, mostrare e vivere quelle che sono le proprie necessità è molto alto, soprattutto, come dimostrano le ricerche, se si sente il peso dei concetti tradizionali di mascolinità. Il grado di pressione che comporta soddisfare certe immagini di mascolinità tradizionale può portare di conseguenza a una mancanza di capacità ad avere a che fare con se stessi e con il resto della società. Ciò è visibile, per esempio, nell'incapacità di costruire amicizie e relazioni sostenibili, di chiedere aiuto, di ammettere di aver bisogno di aiuto, di affermarsi nella vita secondo i propri desideri, e molto altro. Nei gruppi di ragazzi\*/uomini\*, invece, l'arroganza e i comportamenti evasivi sono messi in atto in modo apparentemente casuale.

Le mascolinità che si prendono cura creano delle opportunità per gli uomini\* per approfondire le relazioni affettive con gli altri e contribuire ad una società più sana e più accogliente: questo ha conseguenze positive per gli uomini\* così come per l'ordine di genere esistente e per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere. Seguendo gli obiettivi di questo modulo, vi consigliamo di implementare l'esercizio "Come nella vita vera", poiché mostra i benefici della presenza maschile in lavori di cura retribuiti – per gli stessi uomini\* coinvolti, per le persone a loro vicine e per la società nel suo complesso.

**Sezione 5. Esercizio: 'Come nella vita vera' - un metodo volto a mettere in discussione la segregazione di genere nelle professioni e a capire i benefici del lavoro di cura retribuito**

Metodo:	Uomini in lavori di cura retribuiti – come nella vita vera
Temi:	Mascolinità che si prendono cura; aspetti di genere; capire i benefici e approfondire la conoscenza dei lavori di cura.
Destinatari:	Da 12 anni in su.
Realizzazione e limiti:	Numero di partecipanti: 10 -15.
Situazione:	Il metodo è adatto ad ogni situazione, in qualsiasi momento del giorno. Ha solo bisogno di spazio e tempo per riflettere alla fine.
Materiale necessario:	Dispense con domande e personaggi; fischietto, tamburo, qualsiasi oggetto che produca un suono gradevole (opzionale).
Preparazione:	I facilitatori/le facilitatrici devono essere al corrente di occupazioni e professioni di cura. Portate le dispense con domande e affermazioni (vedi sotto, A) con voi. Ritagliate le carte di ruolo (descrizione di ciascun personaggio, vedi sotto, B) su un singolo foglio e portatele con voi.
Durata:	60 min o più.
Spazi:	Una stanza abbastanza grande da permettere a ciascun partecipante di muoversi in avanti (massimo 15 passi).
Istruzioni e procedure:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assicurarsi che ciascuno abbia un personaggio (carte di ruolo, vedi sotto: A) senza rivelarlo agli altri. • Dare ai/alle partecipanti il tempo di immedesimarsi nel personaggio.</li> <li>• Dire al gruppo di mettersi in fila, perché dovranno correre una maratona.</li> <li>• Nessuno deve parlare con l'altro, devono restare per conto proprio, ma è importante che stiano uno vicino all'altro.</li> <li>• Dire al gruppo che verranno fatte delle domande e proposte delle domande &amp; affermazioni (vedi sotto: B).</li> <li>• Se il personaggio (non la persona reale) risponde alla domanda con 'sì', fa un passo avanti.</li> <li>• Dev'essere chiaro a tutti che i passi sono normali, che non si fanno passi da gigante.</li> <li>• Se il personaggio è nel dubbio, o se ha risposto 'no', deve rimanere dov'è.</li> <li>• Dev'essere chiaro che si può fare un passo avanti solo se lo farebbe anche il proprio personaggio.</li> <li>• Continuare a fare domande finché non si termina la lista, o il gruppo non è a suo agio, o qualcuno raggiunge il fondo della stanza.</li> </ul> <p>Nota: volendo, si può usare un fischietto, un tamburo, un gong, ecc. prima di porre la domanda seguente.</p>
Obiettivi:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gli effetti positivi di una mascolinità che si prende cura;</li> <li>• Una varietà maggiore di scelte occupazionali;</li> <li>• Un punto di vista specializzato sugli obiettivi lavorativi;</li> <li>• Benefici di un lavoro retribuito.</li> </ul>

<p>Che significato assume il genere in questo metodo?</p>	<p>Gli aspetti e il divario di genere sono temi centrali di questo metodo. I/le partecipanti vivono direttamente gli aspetti negativi e positivi dei diversi tipi di lavoro. Il metodo può essere d'aiuto nel rompere la convinzione che esistano mestieri cosiddetti da femmine e mestieri cosiddetti da maschi. Aiuta i/le partecipanti a capire gli aspetti sensibili alle specificità di genere.</p>
<p>In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?</p>	<p>Impersonare qualcun altro può dare l'opportunità ai ragazzi* di provare e capire i diversi aspetti del mondo dei lavori di cura. Durante la riflessione di gruppo che segue al termine dell'esercizio, i ragazzi* possono ascoltare dagli altri come si sono sentiti e anche farsi un'idea più completa di quanto le occupazioni possano differire l'una dall'altra.</p>
<p>In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?</p>	<p>Il metodo sostiene le persone nel prendere una decisione riguardo al lavoro e dà loro un'idea dei diversi stili di vita familiari.</p>
<p>Variazioni:</p>	<p>È possibile aumentare i personaggi e le occupazioni; inoltre, è sempre possibile spostare l'attenzione su un diverso obiettivo, cambiando le domande. Ad esempio, se si vuole porre l'attenzione più sugli aspetti di genere, si possono creare domande su questo tema. Il metodo è piuttosto flessibile ma le modifiche funzionano meglio se si ha già familiarità con l'esercizio.</p>
<p>Sviluppo:</p>	<p>Il metodo dovrebbe sempre terminare con una riflessione sull'esperienza fatta e su quello che si è provato. L'esercizio si deve concludere in modo chiaro (chiedere ai/alle partecipanti di abbandonare il proprio personaggio) e si deve sempre verificare lo stato d'animo delle persone.</p>
<p>Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:</p>	<p>Se si ha l'impressione che la stanza, il momento o il gruppo non sia adatto al metodo, non usarlo. Forzare l'esercizio potrebbe rovinare la motivazione del gruppo o il suo morale. È importante fare costantemente attenzione a come si sentono i/le partecipanti quando si immedesimano nel proprio personaggio. Verificare sempre di aver dato delle istruzioni chiare e, al termine del metodo, di chiudere in modo netto la trasformazione dei/delle partecipanti nei personaggi, in modo da poter fare una riflessione efficace sull'esperienza appena conclusa.</p>
<p>Fonti:</p>	<p><a href="https://www.dissens.de/isgp/docs/isgp-wie-im-richtigen-leben.pdf">https://www.dissens.de/isgp/docs/isgp-wie-im-richtigen-leben.pdf</a></p>

A) Carte di ruolo/descrizione di personaggi:

26 anni, infermiere agli anziani, una partner femminile e 2 figli, rifugiato, lavora a tempo pieno più due volte al mese nei fine settimana, orari flessibili e lavoro di squadra.	30 anni, infermiere, lavora nell'unità di terapia intensiva, team leader, single con un figlio, lavora a tempo pieno più due volte al mese nei fine settimana, orari flessibili.
42 anni, operaio stradale, tre figli, padre single, orari di lavoro flessibili.	23 anni, fisioterapista, single, lavora da lunedì a venerdì, part-time.
50 anni, insegnante elementare, omosessuale, single, non ha figli, lavora da lunedì a venerdì, per lo più la mattina.	28 anni, assistente ai disabili, partner femminile, quattro figli, lavora due volte al mese nei fine settimana, orari di lavoro flessibili.
38 anni, agricoltore, moglie, tre figli, lavora tutti i giorni della settimana.	47 anni, manager di banca, migrante, moglie, tre figli. Orari flessibili, dev'essere sempre reperibile.
56 anni, assistente alle vendite, moglie, due figli, lavora da lunedì a sabato, turni diversi, a tempo pieno.	54 anni, meccanico di autofficina, lavoratore autonomo, single, orari di lavoro flessibili, turni variabili.
47 anni, assistente sociale a scuola, migrante, single, lavora da lunedì a venerdì, per lo più la mattina, part-time.	36 anni, insegnante di scuola materna, migrante, moglie, 4 figli, lavora da lunedì a venerdì, per lo più la mattina.
27 anni, psicoterapeuta, lavoratore autonomo, single, orari di lavoro flessibili	19 anni, assistente sociale, single, un figlio, lavora due volte al mese nei fine settimana, orari di lavoro flessibili.
26 anni, ostetrico/a, partner femminile, due figli, lavora due volte al mese nei fine settimana, orari di lavoro flessibili.	23 anni, terapeuta occupazionale, single, lavora da lunedì a venerdì, dalle 9 alle 17.
55 anni, medico, lavora in ospedale, padre single, 3 figli, lavora due volte al mese nei fine settimana, orari di lavoro flessibili.	...
...	...

## B) Domande e affermazioni:

1. Riesco a passare abbastanza tempo con la mia famiglia.
2. Lavoro insieme ad altre persone.
3. Per me è facile prendere il congedo parentale, non ci sono problemi col mio lavoro.
4. Lavoro in un team.
5. Lavoro con i miei colleghi.
6. Ho la possibilità di fare una buona carriera.
7. Lavoro in un ambiente sicuro.
8. Ho abbastanza tempo libero.
9. Sono flessibile quando pianifico la mia giornata.
10. Posso cambiare lavoro facilmente.
11. Posso lavorare in un paese straniero senza problemi.
12. Posso lavorare in un'altra città senza problemi.
13. Posso insegnare qualcosa alle persone.
14. Posso aiutare altre persone.
15. Posso unire il mio lavoro allo sport.
16. Non dipendo da altre persone.
17. Sono in grado di pianificare il futuro perché ho un lavoro sicuro.
18. Non ho problemi a chiedere un permesso se mia moglie o i miei figli stanno male.
19. Posso essere creativo al lavoro.
20. Posso fare dei giochi al lavoro.
22. Può darsi che le persone mi ringrazino per il mio aiuto.
23. Riesco a passare abbastanza tempo con gli amici.
24. Non ho problemi ad andare in vacanza.
25. Posso imparare cose nuove al lavoro.
26. Posso portare idee nuove al lavoro.
27. Esperimento mentale: è l'anno 2030. Le macchine fanno quasi tutti i lavori ma il mio è ancora necessario.

## 3.6. MODULO 6: COME POTREBBE ESSERE UN MONDO CARATTERIZZATO DALL'EGUAGLIANZA DI GENERE?

### Obiettivi

Alla base del progetto “Boys in Care – supportare i ragazzi\* nell’intraprendere professioni di cura” c’è l’eguaglianza di genere. Il genere non dovrebbe avere nessun ruolo nella scelta o nello svolgimento di un lavoro, ma finora questa non è la realtà. Un orientamento professionale sensibile al genere comincia con l’eguaglianza che, tuttavia, può rimanere un’idea astratta. Per renderla più concreta, e non solo uno slogan, è importante avere un’idea di come si possa applicare nella pratica quotidiana. Che aspetto assumono la società, le relazioni, i luoghi di lavoro, l’orientamento al lavoro e il comportamento individuale quando sono basati sulla parità di genere? Senza un obiettivo certo, è difficile modificare le proprie azioni e concretizzare le proprie idee: ogni cambiamento della società comincia con la prospettiva di un mondo migliore.

Il modulo si pone quindi l’obiettivo di immaginare la parità di genere e di mostrare quanto le visioni siano importanti per agire. Comincia con una prospettiva sociale e termina con un metodo che si concentra sul cambiare le pratiche quotidiane. Un altro punto su cui si sofferma il modulo è quello di imparare che il cambiamento sociale dipende da ogni azione che è o non è intrapresa: un buon esempio sono i movimenti sociali, che hanno già cambiato la società in meglio. Perché la società si costruisce su ogni azione che fanno le persone, quindi, se si comincia ad agire in modo diverso, ciò influenza il modo in cui è riprodotta la società. Con questa affermazione in mente, i/le partecipanti possono sviluppare delle proprie personali prospettive sul cambiamento sociale e il ruolo che vogliono avere al suo interno.

### Risultati di apprendimento

Una volta completato il modulo, i partecipanti avranno ottenuto le seguenti competenze:

- Capire come funziona il cambiamento sociale.
- Distinguere fra visione, desiderio, obiettivo e azione.
- Prendere coscienza dei movimenti sociali.
- Immaginare come può essere l’eguaglianza di genere.
- Identificare le basi di una società equa dal punto di vista di genere.
- Dare più spazio all’immaginazione per creare delle visioni.
- Identificare le fasi individuali e pedagogiche per fondare una società più equa dal punto di vista di genere.

### Struttura

Il modulo dura in totale 165 min

Sezione 1. Introduzione al modulo	5 min.
Sezione 2. È già successo	30 min.
Sezione 3. Basi per l’eguaglianza di genere	50 min.
Sezione 4. La verticale	25 min.
Sezione 5. Come sarebbe se ...	30 min.
Sezione 6. Realizzare la propria visione	25 min.

## Sezioni

### Sezione 1. Introduzione al modulo

L'introduzione si apre con una panoramica del modulo e un input sulle visioni. Il modulo è composto da cinque metodi che lavorano sull'eguaglianza di genere perché la base di un orientamento professionale sensibile alle tematiche di genere è l'eguaglianza. È importante chiarire bene il potenziale delle visioni, che sono fondamentali per trovare un modo per proseguire avendo ben chiaro il percorso da fare: è attraverso le visioni che si può verificare se le proprie azioni stanno portando verso la loro realizzazione.

Quando si lavora sulle visioni è bene differenziare tra queste e i desideri, gli obiettivi e le azioni: la base di ogni azione dovrebbe essere una visione, che è quindi il punto di arrivo delle azioni. Una visione non è qualcosa di molto specifico, è mutevole, ampia, e qualche volta irrealistica, dà un'idea vaga della direzione da prendere. I desideri sono più specifici e vicini alla realtà, cosa che li rende più facili da raggiungere, ma per realizzarli c'è bisogno di obiettivi. Di solito per raggiungere i desideri c'è bisogno di più obiettivi, i quali, a loro volta, portano a delle azioni che sono molto specifiche e istantanee. Se manca la visione, però, il cammino per le azioni non è chiaro: anche se la realtà è l'opposto delle visioni, sono queste ultime a motivarci positivamente.

	Descrizione	Livello di specificità	
Visione	Mutevole, dà un'idea e una direzione da seguire ma in modo non troppo esplicito, così da poter cambiare; astratta, non si raggiunge immediatamente.	Bassa	
Desiderio	Nasce da una visione ed è più specifica.	Medio-bassa	
Obiettivo	Può essere messo in pratica. Di solito c'è bisogno di più di un obiettivo per raggiungere i desideri.	Medio-alta	
Azione	Molto chiara, immediata. Nasce dagli obiettivi.	Molto alta	

## Sezione 2. È già successo

La sezione due contiene un metodo ed è focalizzata sui movimenti sociali: ne sono esistiti molti che hanno influenzato il mondo in modo positivo. I/le partecipanti fanno un brainstorming per individuare quali sono i movimenti che hanno influenzato la società: questo può portare a una discussione sull'idea di cambiamento sociale e sul ruolo che ciascun individuo gioca nel cambiamento della società.

Metodo:	Brainstorm
Temi:	Trovare esempi di movimenti sociali con una visione e che hanno migliorato la società.
Destinatari:	Studenti/esse da 12 anni in su Consulenti professionali, insegnanti, operatori/trici giovanili – chiunque lavori con i ragazzi*
Materiale necessario:	Fogli di carta e matite; bigliettini su cui scrivere, lavagna a fogli mobili
Time:	Fino a 30 min.: introduzione 2', piccoli gruppi 10', plenaria 18'
Realizzazione e limiti:	Numero di partecipanti: 6 - 25 Spazi: una stanza abbastanza grande per lavorare in piccoli gruppi o stanze aggiuntive Situazione (ora del giorno/atmosfera/concentrazione): i/le partecipanti non devono essere troppo stanchi/e per pensare.
Istruzioni e procedure:	Introduzione: fate due chiacchiere con chi vi sta accanto, rispondendo alle seguenti domande: conosci qualche movimento sociale che aveva una visione e che ha cambiato la società in modo positivo? Qual era la visione e che cosa hanno fatto le persone? Avete 10 minuti. Trascorsi i 10 minuti, scrivere i movimenti sociali e le visioni su una lavagna a fogli mobili. Segue dibattito.
Obiettivi:	Il metodo intende cercare esempi in cui le persone hanno agito secondo delle visioni e hanno reso possibile un cambiamento sociale.
Che significato assume il genere in questo metodo?	L'esercizio è basato su buoni esempi di movimenti sociali: tra questi ci possono essere esempi di parità di genere.
In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?	Questo metodo è incentrato in senso lato sull'agire per ottenere un cambiamento, un tema che si può implementare in ulteriori discussioni sulla parità di genere e sul sostenere i ragazzi* nell'intraprendere professioni di cura.
In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?	Il metodo dimostra che, se segui la tua visione e non replichi dei comportamenti tradizionali, è possibile cambiare la società.
Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:	Assicurarsi di conoscere degli esempi se ai/alle partecipanti non viene in mente nulla: il movimento per i diritti civili in USA, il movimento per i diritti delle donne, o il movimento contro il nucleare in Germania.
Fonti:	Sviluppato da Daniel Holtermann per il progetto Boys in Care.

### Sezione 3. Basi per l'eguaglianza di genere

La sezione tre è incentrata sull'eguaglianza di genere e su come potrebbe essere una visione di uguaglianza fra generi. Il metodo suggerito è pensare - fare coppia – condividere. I/le partecipanti devono trovare quali sono le fondamenta di una società basata sulla parità di genere.

<b>Metodo:</b>	Pensare - Fare coppia – Condividere
<b>Temi:</b>	Trovare le fondamenta di una società basata sull'eguaglianza di genere
<b>Destinatari:</b>	Studenti/esse dai 14 anni in su Consulenti professionali, insegnanti, operatori/trici giovanili – chiunque lavori con i ragazzi*
<b>Materiale necessario:</b>	Fogli di carta e matite; bigliettini su cui scrivere, lavagna a fogli mobili
<b>Durata:</b>	Fino a 50 min.: introduzione 5', lavoro individuale 10', piccoli gruppi 15', plenaria 20'
<b>Realizzazione e limiti:</b>	Numero di partecipanti: 6 - 25 Spazi: una stanza abbastanza grande per lavorare in piccoli gruppi o stanze aggiuntive Situazione (ora del giorno/atmosfera/concentrazione): i/le partecipanti non devono essere troppo stanchi/e per pensare.
<b>Istruzioni e procedure:</b>	<p>Introduzione: il metodo è diviso in tre parti: pensare - fare coppia – condividere.</p> <p>Pensare (10 min): lavoro individuale. Se si vuole, si possono prendere appunti seguendo le tracce delle domande:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Come sarebbe una società in cui esiste l'eguaglianza di genere?</li><li>• Quali sono i principi di base importanti per una società in cui esiste l'eguaglianza di genere?</li><li>• Quali sarebbero i cambiamenti più grandi paragonati alla società in cui viviamo adesso?</li></ul> <p>Fare coppia (15 min): scambio di opinioni con gli altri/altre partecipanti riguardo alle risposte. Raccogliere risposte simili su dei bigliettini, inserendo un solo tipo di analogia per ciascuno.</p> <p>Condividere (25 min): raccogliere i bigliettini sulla lavagna per la plenaria. Assicurarsi che siano comprensibili. Segue discussione sulle somiglianze e le differenze scritte dai/dalle partecipanti.</p>
<b>Obiettivi:</b>	Il metodo intende rendere chiara la visione individuale di una società basata sull'eguaglianza di genere e trovare analogie fra le diverse visioni.
<b>Che significato assume il genere in questo metodo?</b>	Il metodo si concentra sull'eguaglianza di genere.

<b>In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?</b>	In una società in cui dovesse esistere l'eguaglianza di genere, sarebbe considerato normale per i ragazzi* fare un lavoro di cura.
<b>In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?</b>	Il metodo dimostra che ognuno si può creare la propria visione, che può includere comportamenti non tradizionali.
<b>Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:</b>	Assicurarsi che il dibattito non duri troppo a lungo.
<b>Fonti:</b>	Sviluppato da Daniel Holtermann per il progetto Boys in Care.

#### Sezione 4. La verticale

La sezione quattro guarda a come la società possa creare una maggiore eguaglianza di genere. Fare la verticale significa guardare quali azioni la società può mettere in atto per peggiorare la situazione e poi formularne l'opposto.

<b>Metodo:</b>	La verticale
<b>Temi:</b>	Trovare modi per rendere l'eguaglianza di genere nella società una realtà.
<b>Destinatari:</b>	Studenti/esse dai 14 anni in su Consulenti professionali, insegnanti, operatori/trici giovanili – chiunque lavori con i ragazzi*
<b>Materiale necessario:</b>	Lavagna a fogli mobili e pennarelli.
<b>Durata:</b>	Fino a 25 min.: lavorare con le affermazioni negative 10', riformularle in positivo 15'
<b>Realizzazione e limiti:</b>	Numero di partecipanti: 6 - 25 Spazi: una stanza abbastanza grande per lavorare in piccoli gruppi o stanze aggiuntive
<b>Istruzioni e procedure:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduzione: plenaria.</li> <li>• Discutere con la persona accanto le seguenti domande: che cosa può fare la società per rafforzare la diseguaglianza di genere? (5 min.)</li> <li>• Raccogliere le risposte sulla lavagna. (5 min.)</li> <li>• Trovare l'opposto per ciascuna affermazione negativa e scriverlo accanto. (15 min.)</li> <li>• Segue dibattito</li> </ul>
<b>Obiettivi:</b>	Identificare che cosa può fare di meglio la società in termini di eguaglianza di genere.
<b>Che significato assume il genere in questo metodo?</b>	Il metodo è incentrato sull'eguaglianza di genere.

<b>In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?</b>	In una società in cui ci fosse l'eguaglianza di genere, ci sarebbero maggiori scelte professionali per i ragazzi*
<b>In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?</b>	Eguaglianza di genere significa che le tradizionali scatole di genere non giocano più un ruolo, quindi comportamenti non tradizionali hanno più probabilità di verificarsi.
<b>Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:</b>	Assicurarsi di saper trovare almeno un lato positivo per ciascuna affermazione negativa.
<b>Fonti:</b>	Sviluppato da Daniel Holtermann per il progetto Boys in Care.

### Sezione 5. Come sarebbe se ...

La sezione cinque intende ampliare lo spazio immaginativo dei/delle partecipanti attraverso il metodo chiamato "Come sarebbe se...", che si focalizza su un mondo immaginario, in cui l'eguaglianza di genere è già una realtà. Farne esperienza a livello di immaginazione può dare un contributo alle visioni dei/delle partecipanti.

<b>Metodo:</b>	Come sarebbe se ...
<b>Temi:</b>	Un viaggio immaginario verso un futuro visionario in cui trovare l'eguaglianza di genere. Non è un futuro troppo lontano: impara a capire come potrebbe essere e che sensazioni potrebbe dare.
<b>Destinatari:</b>	Studenti/esse dai 12 anni in su Consulenti professionali, insegnanti, operatori/trici giovanili – chiunque lavori con i ragazzi*
<b>Materiale necessario:</b>	Fogli di carta, penne e matite per i/le partecipanti.
<b>Durata:</b>	Fino a 30 min.: introduzione 2', viaggio 15', riflessione 13'
<b>Realizzazione e limiti:</b>	Numero di partecipanti: 6 - 20 Spazi: una stanza abbastanza grande per lavorare in piccoli gruppi o stanze aggiuntive
<b>Istruzioni e procedure:</b>	Introduzione: questo è un viaggio immaginario, quindi, se volete, rilassatevi, prendete una penna per rispondere a qualche domanda. Vi guiderò in uno scenario e vi farò qualche domanda, a cui potete rispondere, se volete. Le vostre risposte le terrete per voi e solo più tardi le potrete condividere con gli altri.  Scenario: "Immagina di tornare a casa oggi, andare a dormire un giorno e alla fine di addormentarti. Mentre dormi, succede un miracolo, compare una fatina e, nel mondo in cui ti svegli, il genere e la conseguente diseguaglianza e quelle restrittive scatole di genere, non giocano più un ruolo nella società. Da cosa te ne accorgeresti il giorno dopo? Che cosa sarebbe diverso da prima?"

	<p>Domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Che cosa indossaresti?</li> <li>• Come porteresti i capelli?</li> <li>• Come sarebbe la tua routine quotidiana?</li> <li>• Chi si occuperebbe dei lavori di casa?</li> <li>• Chi si occuperebbe dei tuoi bambini?</li> <li>• Come sarebbe la tua relazione con gli altri generi?</li> <li>• Quali professioni avrebbero una reputazione migliore?</li> <li>• Come sarebbe il tuo lavoro?</li> <li>• Quanto tempo passeresti al lavoro, quanto tempo libero avresti per lo svago, per occuparti di qualcuno e per altre attività?</li> </ul> <p>Completamento del viaggio: torni dal futuro in questo posto e in quest'epoca. Se vuoi, toccati i piedi proprio nel punto in cui appoggiano a terra e fai un respiro profondo, sei di nuovo qui, ora.</p> <p>Dibattito: che cosa hai tratto da questo viaggio, che cosa c'era di nuovo?</p>
<b>Obiettivi:</b>	Sperimentare e provare una visione di eguaglianza di genere.
<b>Che significato assume il genere in questo metodo?</b>	Il metodo è incentrato sull'eguaglianza di genere.
<b>In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?</b>	Il metodo cerca di ampliare le limitazioni di genere e di formulare una visione positiva.
<b>In che modo il metodo evidenzia percorsi di comportamento non tradizionali?</b>	Dà spazio a nuove possibilità.
<b>Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:</b>	<p>È bello concentrarsi sulle emozioni durante il viaggio. Il metodo non è però adatto a tutti i gruppi, dipende dalla disponibilità a immaginare. È bene definirlo un "esperimento mentale" anziché un "percorso visionario": inquadrato in questo modo, di solito crea meno resistenza. Se si ha il dubbio che il metodo non sia adatto a quel particolare gruppo, passare al seguente.</p> <p>Il metodo non funziona molto bene con persone che non vivono le restrizioni basate sulle norme di genere e che si trovano quindi in posizione privilegiata.</p>
<b>Fonti:</b>	Sviluppato da Daniel Holtermann per il progetto Boys in Care.

## Sezione 6. Realizzare la propria visione

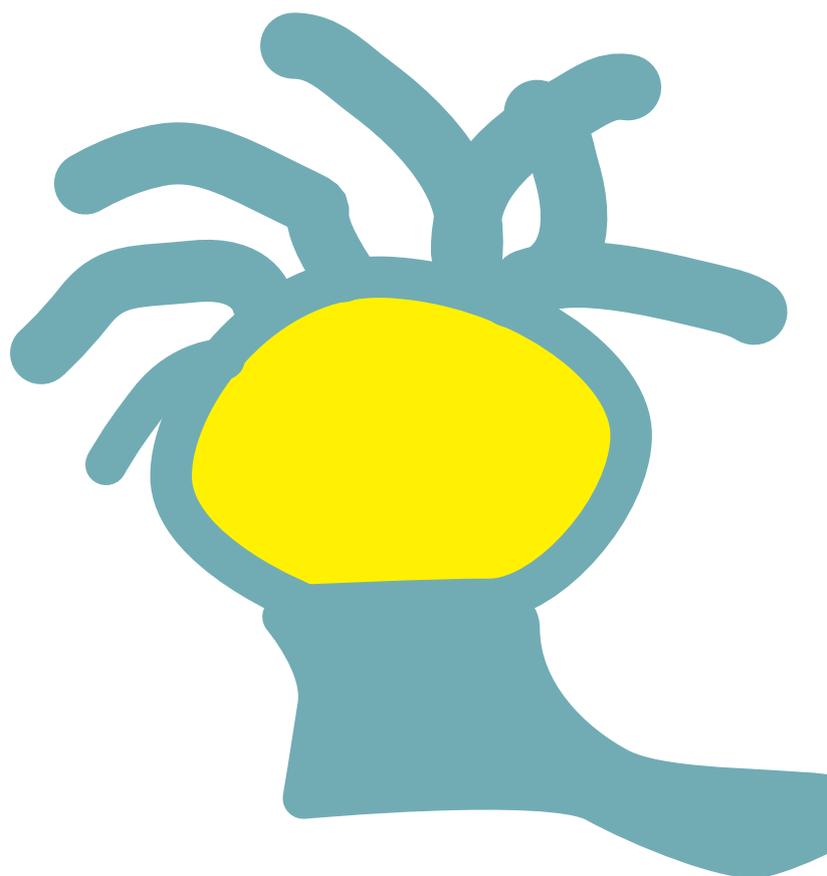
L'ultima sezione si concentra sul trasformare le visioni in pratica quotidiana. I/le partecipanti sono invitati a trovare le azioni da compiere attraverso una visione basata sull'eguaglianza di genere a livello individuale e pedagogico.

<b>Metodo:</b>	Realizzare la propria visione										
<b>Temi:</b>	Trovare modi per mettere le visioni basate sull'eguaglianza di genere in pratica nella vita di tutti i giorni.										
<b>Destinatari:</b>	Consulenti professionali, insegnanti, operatori/trici giovanili.										
<b>Materiale necessario:</b>	Fogli di carta e matite per i/le partecipanti, lavagna a fogli mobili.										
<b>Durata:</b>	Fino a 25 min.: introduzione 5', lavoro individuale 10', riflessione 10'										
<b>Realizzazione e limiti:</b>	Numero di partecipanti: 6 - 20 Spazi: una stanza abbastanza grande per lavorare in piccoli gruppi o stanze aggiuntive.										
<b>Istruzioni e procedure:</b>	<p>Introduzione: questo metodo vi aiuta a mettere la vostra visione fondata sull'eguaglianza di genere nella pratica quotidiana. Siete pregati di copiare la tabella e di completarla. Che cosa potete fare per far sì che la vostra visione si realizzi, nel breve e medio periodo, a livello individuale e nel vostro lavoro pedagogico?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Breve periodo (fino alla prossima settimana)</th> <th>Medio periodo (dopo quella settimana)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A livello individuale (il mio comportamento e atteggiamento)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nel mio lavoro pedagogico</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Una volta terminato il lavoro individuale sulla tabella, chiedere se qualcuno vuole condividere qualcosa.</p>			Breve periodo (fino alla prossima settimana)	Medio periodo (dopo quella settimana)	A livello individuale (il mio comportamento e atteggiamento)			Nel mio lavoro pedagogico		
	Breve periodo (fino alla prossima settimana)	Medio periodo (dopo quella settimana)									
A livello individuale (il mio comportamento e atteggiamento)											
Nel mio lavoro pedagogico											
<b>Obiettivi:</b>	Trovare delle modalità per mettere in pratica le proprie visioni.										
<b>Che significato assume il genere in questo metodo?</b>	Il metodo è incentrato sull'eguaglianza di genere.										

<b>In che modo il metodo amplia i punti di vista sulle possibilità occupazionali dei ragazzi*?</b>	Il metodo si focalizza su come mettere in pratica le idee.
<b>Commenti, esperienze, suggerimenti, rischi:</b>	È bene condividere le idee dei/delle partecipanti alla fine. Il metodo è adatto come tale se viene usato dopo altri input, metodi o discussioni sul genere.
<b>Fonti:</b>	Sviluppato da Daniel Holtermann per il progetto Boys in Care.

## Approfondimenti

- Brown, Arieene Maree (2017). Emergent Strategy: AK Press
- Canning, Doyle; Reinsborough, Patrick (2016). Re:Imagining Change: How to Use Story-Based Strategy to Win Campaigns, Build Movements, and Change the World, 2nd Edition: PM Press
- Jungk, Robert; Müllert, Norbert (1987). Future workshops: How to Create Desirable Futures. London, England: Institute for Social Inventions
- Macy, Joanna; Brown, Molly Young (2014). Coming Back to Life: The Updated Guide to the Work That Reconnects: New Society Publishers
- Rosenberg, Marshall B. (2004). Heart of Social Change: Puddle Dancer Press





## 4. MATERIALI E ATTIVITÀ PER AIUTARE I RAGAZZI\* IN SCELTE LAVORATIVE ATIPICHE DI GENERE

Questo capitolo si propone di incoraggiare i ragazzi\* a scegliere professioni di cura e a dare buoni esempi di azioni di supporto. Con il termine azioni di supporto ci riferiamo a misure, pratiche, azioni incentrate sul sostenere i ragazzi\* a perseguire occupazioni atipiche di genere con la nozione di ‘mascolinità che si prendono cura’. Una di queste è l’idea del *Boys’ Day*, sviluppata in Austria e Germania e messa in atto come evento pilota in Slovenia: la presentiamo qui, seguita da pratiche sviluppate all’interno del progetto *Boys in Care*, con informazioni su come poterla organizzare e realizzare. In aggiunta alle informazioni pratiche, troverete anche un altro esempio di buona pratica, la ‘biblioteca vivente’. Inoltre, sono presentate delle campagne pubblicitarie che promuovono le professioni di cura, rivolte agli uomini\*, realizzate in Germania, USA e Scozia. Alla fine del capitolo si trovano dei suggerimenti per ulteriori approfondimenti: letture, pagine web, progetti e il set di carte *Boys in Care*.

### Una consulenza professionale e lavorativa attenta al genere

Una consulenza professionale sensibile alle specificità di genere consiste nel dare sostegno ai ragazzi\* che dimostrano interesse nei lavori di cura nelle scelte scolastiche, nel guidarli e sostenerli con informazioni sui diversi programmi scolastici per le professioni di cura e sulle possibilità di impiego. Durante questo processo è importante riconoscere i loro stessi stereotipi di genere e metterli in grado di superarli. In generale, dovrà essere ampiamente riconosciuto che i lavori di cura sono importanti per tutti nelle società complesse, perché sono quelli che permettono il normale funzionamento della società stessa. Inoltre, è importante che le professioni di cura (come tutte le altre) siano presentate come attività che possono essere fatte sia da donne\* che da uomini\*.

Spesso le professioni di cura vengono promosse come lavori promettenti in termini di possibilità di impiego a causa della crescente domanda, soprattutto nella cura agli anziani. Tuttavia, questa promozione deve integrare anche il riconoscimento dell’esperienza, conoscenza e competenza che deriva dal lavoro nell’ambito della cura, capacità che possono incoraggiare gli uomini\* ad essere individui accoglienti nella vita privata; e viceversa, l’utilità di queste esperienze e competenze messe in atto nel privato (cura dei bambini, dei componenti anziani della famiglia, ecc.) devono essere riconosciute a livello professionale come rilevanti per il curriculum degli uomini\* che lavorano in professioni di cura. Un aspetto che implica riconoscere le ‘mascolinità che si prendono cura’.

Nel progetto *Boys in Care* sono state sviluppate e implementate svariate azioni di supporto mirate ad affrontare e superare gli stereotipi di genere nel counselling professionale e nel sostenere i ragazzi\* nelle professioni di cura. Si tratta di video di uomini\* di diverse nazionalità e lingue, impegnati in lavori di cura, per esempio come educatore di nidi per l’infanzia, assistente sociale, professore di pedagogia e insegnante. Oltre ai video, sono state create un set di carte e degli strumenti online con vari metodi per un orientamento al lavoro attento alle tematiche di genere. I video e altri materiali si trovano nella pagina web *Boys in Care* e sul canale YouTube.<sup>20</sup> Il set di carte per promuovere le professioni di cura tra gli uomini\* si trova alla fine di questo capitolo.

Sostenere azioni come il *Boys’ Day*, la “biblioteca vivente” e i video di uomini\* impiegati in professioni di cura serve a dare una voce agli uomini\*, a parlare apertamente delle loro esperienze lavorative in campi femminilizzati, di come affrontano gli stereotipi di genere nel loro ambiente di lavoro ed esprimere l’amore per il proprio lavoro.

<sup>20</sup> La pagina web *Boys in Care* <https://www.boys-in-care.eu/> e il canale Youtube: <https://www.youtube.com/channel/UCOmOuqY6-NmyEWho6HpzpyQ>.

**Video: Jacopo Reali, educatore in un nido d'infanzia presso l'Istituto degli Innocenti Italia**



Fonte: prodotto dal progetto *Boys in Care*: <https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Italy/BiC-JacopoReali.mp4>

## **4.1. BUONE PRATICHE: ESEMPI DI COME INCORAGGIARE LA PRESENZA DI RAGAZZI\* NELLE PROFESSIONI DI CURA**

### **Il Boys' Day in Austria e Germania**

I Boys' Day in Germania e Austria sono stati organizzati ogni anno per oltre dieci anni. Entrambe le iniziative sono cominciate come estensioni alle già esistenti Girls' Day, che mirano a sostenere le ragazze\* nelle professioni STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica).

I Boys' Day in Germania e Austria hanno cominciato come iniziative regionali, per poi allargarsi a tutto lo stato: le attività sono un'opportunità per venire a contatto con le professioni di cura e con dei modelli di riferimento maschili che sono impiegati nei diversi ambiti di cura. In quel particolare giorno dell'anno i ragazzi\* possono visitare varie organizzazioni, quali asili nido, ospedali o case di cura per anziani, e possono fare esperienze pratiche.

I Boys' Day sono un'opportunità per i ragazzi\* di conoscere da vicino svariate professioni di cura e di incontrare uomini\* che lavorano in quell'ambiente e parlare con loro (individualmente e in gruppo), nonché osservare il loro lavoro. Inoltre i ragazzi\* possono partecipare a molti workshop in cui si affrontano diverse questioni, quali le norme sulla mascolinità, gli stereotipi di genere, ma anche orientamento professionale, life planning, mettere in discussione il modello del maschio capo e sostentatore della famiglia, ecc. (Gärtner & Scambor 2018; Rieske, Täubrich & Holtermann 2018). Durante il Boys' Day vengono messi a disposizione materiali informativi, visivi, come poster e video che presentano lavoratori maschi\* in diverse occupazioni di cura, come ad esempio in Austria, con filmati che presentano uomini\* assistenti sociali, insegnanti di scuola elementare, infermieri e maestri di scuola materna (Gärtner & Scambor 2018).

I video danno informazioni sulle professioni di cura, le qualifiche richieste, le ore di lavoro, lo stipendio, ecc. in uno di questi, prodotto per un Boys' Day in Austria, un educatore di scuola materna è mostrato mentre svolge il suo lavoro quotidiano, nelle attività con i bambini: da quelle di routine (aiutare i piccoli a lavarsi le mani, servire il cibo, ecc.), a quelle emotive (consolare e cullare i bimbi), ad attività più ludiche.

## Boys' Day video in Austria: lavori sociali –educatore di scuola d'infanzia.



Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=Ox2VYgcw0VM>

Dai Boys' Day in Germania e in Austria è emerso che i ragazzi\* dimostrano grande interesse nelle professioni di cura. L'importanza di questo tipo di iniziativa è l'insieme di attività diverse con i ragazzi\*, in particolare workshop, apprendimento esperienziale (dall'osservare gli uomini\* impiegati in professioni di cura al lavoro) e apprendimento diretto dai modelli di riferimento (conversazioni individuali, workshop, ecc.). Oltre a ciò, le attività dei Boys' Day permettono di riflettere sul (proprio) stereotipo di genere in relazione alle diverse occupazioni di cura, e a superarle, decostruendo così i ruoli di genere, la mascolinità egemone e il modello di capofamiglia come unico sostegno al nucleo familiare.

Guida pratica su come organizzare un Boys' Day su piccola scala (in una scuola e in un'organizzazione che si occupa di cura)

### Fasi da seguire per organizzare un Boys' Day:

Organizzazione:

- Verificare l'interesse effettivo delle scuole locali nell'organizzare un Boys' Day contattando un/a consulente didattico/a, il/la dirigente o un/a docente;
- Verificare l'interesse effettivo delle istituzioni locali (scuola dell'infanzia, ospedale, residenza per persone anziane, ecc.), incluso il numero e il profilo dei lavoratori della cura in quella particolare istituzione;
- Verificare l'interesse effettivo dei ragazzi\* nelle scuole elementari a visitare un'istituzione di cura in modo da raccogliere impressioni sulla professione di insegnante di scuola materna, di tecnico sanitario, di infermiere, di assistente agli anziani, ecc.;
- In collaborazione con il/la consulente scolastico/a e la scuola, preparare e raccogliere le liberatorie dei genitori, che approvano per iscritto la partecipazione all'evento;
- Fissare la data e pianificare l'evento con la scuola e l'istituzione prescelta;
- Attività parallele includono lo sviluppo del programma Boys' Day, che ha bisogno di essere comunicato all'istituzione partner, in quanto potrebbe includere alcune attività per ragazzi\* che coinvolgono anche i lavoratori all'interno dell'istituzione di cura (presentazione delle professioni, una discussione con i ragazzi\* e la possibilità di osservare i lavoratori nei loro impegni quotidiani);

Realizzazione:

- Nella giornata *Boys can do it* (I ragazzi lo possono fare) si raccomanda di organizzare una breve presentazione e dibattito con i ragazzi\* interessati. Il/la consulente scolastico/a potrebbe cominciare per primo/a con una breve introduzione all'argomento degli uomini\* che svolgono professioni di cura e parlarne con i ragazzi\*.
- È importante aprire il tema con un dibattito sulle seguenti domande:
  - se i ragazzi\* conoscono uomini\* impiegati in lavori di cura, o se qualcuno dei maschi\* della famiglia lavora in quell'ambito / Che cosa sanno delle professioni di cura?
  - Che cosa si aspettano dalla visita a un'istituzione di cura?
  - Che ne pensano dei lavori di cura (aspetti positivi e negativi)?
  - E' importante anche incoraggiare i ragazzi\* a pensare alle domande che vorrebbero chiedere all'uomo\* che incontreranno al lavoro, per essere certi che l'incontro si svolga in modo fluido e aperto nei locali dell'istituzione visitata.

Dopo che i ragazzi\* e il/la consulente scolastico/a avranno visitato l'istituzione, è importante che i lavoratori non presentino soltanto le diverse professioni e condizioni lavorative, salari, opportunità di impiego, ma che condividano anche la propria esperienza e il proprio punto di vista. Di seguito alcune domande consigliate:

- Perché hai deciso di diventare un educatore di un nido d'infanzia/infermiere... (motivi)?
- Dove hai trovato le informazioni sulla formazione e le possibilità di impiego?
- Com'è la tua giornata tipo (le diverse attività, le dinamiche, ecc.)?
- Che cosa ti piace del tuo lavoro e quali sono le sfide?
- Come ti senti da uomo\* che lavora in un ambito di cura, che in generale è considerato come una professione femminile\*?

Dopo la presentazione dell'operatore, segue un breve dibattito: può capitare che i ragazzi\* si sentano un po' a disagio nel fare domande, per questo si consiglia di prepararle in anticipo a scuola, insieme al/la consulente scolastico/a, che farà anche da moderatore/ice tra l'operatore e i ragazzi\*.

Una volta terminato il dibattito, i ragazzi\* possono partecipare attivamente alle attività dell'istituzione di cura, di conseguenza si consiglia di mettersi d'accordo con i responsabili della struttura per sapere in anticipo se è possibile organizzare un'attività che coinvolga i ragazzi\* (come ad esempio osservare l'operatore mentre svolge la sua routine, includere i ragazzi\* in un lavoro di cura, quale giocare con i bambini, ecc.).

Valutazione:

L'ultima fase, che chiude l'evento *Boys' Day*, è la valutazione. Il/la consulente scolastico/a potrebbe preparare un questionario, la valutazione può essere implementata in un questionario scritto e discussa con i ragazzi\*. E' inoltre possibile terminare con uno dei metodi sugli stereotipi di genere (ad esempio 'Scatole di genere' 'Situazioni quotidiane', ecc.) e sulle occupazioni (tipo: 'Mi curo di te', 'Norme e professioni legate al genere', ecc.). Per maggiori informazioni, strumenti e metodi, consultare la pagina web del progetto:

<https://www.boys-in-care.eu/>

## Guida pratica su come organizzare una “biblioteca vivente”

L'azione di supporto della “biblioteca vivente” è un esempio di modalità innovativa di presentare le professioni di cura: l'originalità di quest'azione è che gli uomini\* che lavorano in ambiti di cura si auto-rappresentano in forma di “libri viventi”, riflettono sugli stereotipi di genere nell'ambito professionale e cercano di superarli e metterli in discussione.

### Fasi da seguire per organizzare una “Biblioteca vivente”:

Organizzazione:

- Decidere quali professioni di cura verranno presentate (una, o alcune) e contattare gli uomini\* che lavorano in quegli ambiti;
- Verificare allo stesso tempo l'interesse delle scuole nel partecipare alla “biblioteca vivente”;
- È necessario individuare le possibili domande/spunti di avvio alla presentazione, in collaborazione con l'operatore;
- Fissare data e luogo della “biblioteca vivente” (a scuola, nel centro giovani, a un festival per la gioventù, festival della scuola, ecc.)

Realizzazione:

- Gli uomini\* impiegati in lavori di cura come ‘libri viventi’ e i ragazzi\* come ‘lettori’ che fanno domande sulle professioni di cura.
- La “biblioteca vivente” non può fornire contenuti chiari in anticipo perché permette ai/alle partecipanti di decidere quali domande fare. È comunque consigliato, prima di iniziare, di preparare una serie di quesiti al fine di motivare la discussione. Alcuni esempi:
  - Perché hai deciso di diventare... (la sua professione)?
  - Dove hai trovato le informazioni sulla formazione e le possibilità di impiego?
  - Com'è la tua giornata tipo (le diverse attività, le dinamiche, ecc.)?
  - Che cosa ti piace del tuo lavoro e quali sono le sfide?
  - Come ti senti da uomo\* che lavora in un ambito di cura, che in generale è considerato da tutti come una professione femminile\*?
- Gli studenti hanno la possibilità di ascoltare delle storie “dal vivo” sulle pressioni che gravano sulle scelte, per i giovani maschi\*, di studiare e lavorare in ambiti femminilizzati.

La “biblioteca vivente” è un'opportunità per rappresentare le professioni di cura in una forma che permette una comunicazione faccia-a-faccia tra i maschi\* che lavorano in quell'ambito e i ragazzi\*, con cui possono condividere le proprie esperienze sul pianificare una carriera in lavori femminilizzati. I ragazzi\* vengono così a conoscenza di ostacoli realmente incontrati, imparano a sostenersi e a condividere strategie tra loro, in modo da raggiungere i propri obiettivi.

## 4.2. CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE PER PROMUOVERE LE PROFESSIONI DI CURA TRA GLI UOMINI\*

La Campagna “Vielfalt Mann” in Germania



Figura 11: il poster del Boys' Day in Germania

Il primo esempio visivo è il poster della campagna “Vielfalt Mann” in Germania, che mostra un ragazzo\* che promuove la presenza di uomini\* nelle professioni di cura e che, nel suo rivolgersi ai ragazzi\*, unisce sport e cura dei bambini. Lo slogan sulla maglietta dice: “I calciatori vincono i campionati. Io dò l’impulso per iniziare a correre” e, in basso a destra, lo slogan continua con la frase “Crea il tuo futuro, diventa un educatore di scuola dell’infanzia!”.

Questo poster è un buon esempio di un giovane che si rivolge ai suoi pari e li incoraggia a scegliere una professione nella cura dei bambini, enfatizzando, allo stesso tempo, l’importanza del mestiere in termini di impatto nella vita dei bambini. Attraverso l’uso dell’approccio intersezionale (ragazzo\* giovane, non bianco), il poster lavora in modo inclusivo, rivolgendosi a varie identità, compresi i ragazzi\* non bianchi (Rieske, Täubrich & Holtermann, 2018).

### Mostra: I volti dietro ai numeri<sup>21</sup>

Nella mostra “Die Gesichter hinter den Zahlen” (I volti dietro ai numeri) sono esposti dei ritratti di grande formato di educatori di nidi d’infanzia in Germania. E’ una mostra che vuole dare un’idea della varietà di volti e di personalità. Per attrarre più uomini\* verso l’educazione e la formazione della prima infanzia, è necessario apportare un cambiamento a livello sociale e culturale: gli uomini devono essere capaci di immaginare di poter lavorare nei servizi per l’infanzia, e devono poterlo fare sostenuti dalla società. La mostra promuove questo cambiamento ritraendo gli uomini\* nelle professioni di cura.

### Uomini nei servizi di educazione e cura per l’infanzia<sup>22</sup>

Il progetto “Men in Childcare” (Uomini nei servizi di cura e educazione per l’infanzia) nasce a Edimburgo nel 2001 come una serie di corsi di formazione accreditati per uomini\* disoccupati e uomini\* che vogliono cambiare lavoro al fine di avviarli al lavoro con i bambini e a professioni legate a quell’ambito. Il corso propedeutico di 16 settimane è gratuito e si svolge la sera, in modo da permettere a tutti gli interessati di frequentare. L’elemento rilevante per la promozione delle professioni di cura tra gli uomini\* è che il corso fornisce agli alunni un accredito per cercare un impiego di base nella cura e educazione per l’infanzia, o un punto di partenza per ulteriori corsi e certificazioni nazionali nell’educazione e nella cura dei bambini. Il programma di formazione include inoltre un periodo di affiancamento in cui gli studenti collaborano con personale maschile\* qualificato addetto all’infanzia.

<sup>21</sup> <https://mika.koordination-maennerinkitas.de/service/ausstellung/>

<sup>22</sup> <http://www.meninchildcare.co.uk/>

Per promuovere il programma di formazione “Men in Childcare” sono stati usati diversi mezzi, da volantini a pubblicità radiofoniche, ad annunci su giornali, con slogan tipo “Anche gli uomini sanno prendersi cura” e “I bambini hanno bisogno anche degli uomini”. Da quando è iniziato il progetto, il numero di uomini\* impiegati nell’assistenza all’infanzia è aumentato in maniera significativa, ad esempio a Edimburgo è passato da 1% a 10% (Seftaoi 2011).

“Men in Childcare” è finanziato dal City of Edinburgh Council e dal governo scozzese, oltre che dall’Unione europea. I loro programmi di formazione per uomini\* sono disponibili in tutta la Scozia ma lavorano con iniziative simili anche a livello europeo e globale.

**Figura 12: Poster Men in Care**



Fonte: pagina web “Men in Childcare”: <http://www.meninchildcare.co.uk/>

Questo progetto è un esempio di iniziativa di successo per sostenere gli uomini\* nelle professioni di cura e che coinvolge diverse strategie combinate fra loro: da un’azione positiva (quota), a corsi di formazione fatti su misura (affiancamento, modelli da seguire), campagne informative e di sensibilizzazione che raggiungono una parte di società molto ampia.

### **Campagna “Are You Man Enough To Be a Nurse?” (Sei abbastanza uomo per fare l’infermiere?)<sup>23</sup>**

Nel 2002 l’Oregon Center for Nursing (OCN) degli USA lanciò una campagna con lo slogan “Are You Man Enough To Be a Nurse?” (“Sei abbastanza uomo per fare l’infermiere?”), indirizzata agli uomini\* con l’obiettivo di reclutarli nelle professioni infermieristiche. I poster sfruttano le immagini e gli ideali di mascolinità mettendo in discussione il fatto di essere *sufficientemente maschi* per diventare infermieri e, così facendo, motivando gli uomini\* a entrare in questo ambito professionale. L’approccio intersezionale è usato qui per sottolineare la diversità tra uomini\* in termini di etnia background professionale, ecc., inoltre, sul taglio basso del poster viene indicato un altro slogan: “Vuoi una carriera dalle possibilità illimitate che metta alla prova la tua intelligenza e le tue capacità? Diventa infermiere”. Il lavoro di infermiere è presentato come un mestiere che offre molte opportunità e varietà di impiego, tuttavia, soltanto ‘intelligenza’ e ‘capacità’ sono citate come caratteristiche mascolinizzate, l’aspetto di cura non c’è. Il poster è stato distribuito nelle scuole superiori, college e università in tutto lo stato. L’Oregon Center for Nursing non ha dati disponibili sull’eventuale aumento di studenti maschi\* dopo la campagna pubblicitaria. Il dato più aggiornato del 2019 è di 84% di studentesse\* e 16% di studenti\* iscritti ai corsi. Nel 2004 è stata lanciata la campagna “Caring Knows No Boundaries” (“La cura non conosce confini”), diretta all’iscrizione di minoranze etniche nelle professioni infermieristiche.

23 <https://oregoncenterfornursing.org>

Figure 13-15: Poster “Are you man enough?” (“Sei abbastanza uomo?”)

**ARE YOU MAN ENOUGH... ..TO BE A NURSE?**

Want a **career** with **unlimited opportunities** that will challenge your **intelligence, courage** and **skill, be a nurse.** For information about the exciting possibilities in the nursing profession, including links to educational & financial resources, go to [www.WorkforceCentralFlorida.com/PHC](http://www.WorkforceCentralFlorida.com/PHC).

**ARE YOU MAN ENOUGH... ..TO BE A NURSE?**

If you want a **CAREER** that demands **intelligence, courage** and **SKILL**, and offers **unlimited opportunities**, consider **NURSING**. For information about careers in nursing and educational and financial resources in Oregon, go to [www.oregoncenterfornursing.org](http://www.oregoncenterfornursing.org).

**CARING KNOWS NO BOUNDARIES**

It's about **community**.  
It's about **culture**.  
It's about **neighborhood**.

**BE A NURSE.**

Your unique cultural background is essential to providing excellent health care in our state. For information about becoming a nurse, and educational and financial resources, go to [www.oregoncenterfornursing.org](http://www.oregoncenterfornursing.org).

Fonte: [www.oregoncenterfornursing.org](http://www.oregoncenterfornursing.org)

### Conclusion

L'approccio con cui si vuole sostenere i ragazzi\* a perseguire occupazioni di cura, ha bisogno di essere sistemico e inclusivo, per essere efficace, con attività ricorrenti (come il Boys' Day), compresa la valutazione. Altre possibili attività da svolgere con i ragazzi\*, in ambiente scolastico, sono i workshop, la "biblioteca vivente", ecc., oltre a workshop con consulenti scolastici e agenzie di collocamento.

Un approccio efficace e inclusivo all'orientamento professionale deve rivolgersi allo stesso tempo a ragazze\* e ragazzi\* ed evitare stereotipi di genere nel counselling professionale, nonché presentare le professioni di cura come lavori in cui sono presenti sia uomini\*, che donne\*.

Quando si vuole promuovere la presenza di uomini\* nei lavori di cura, è necessario evitare di riprodurre

stereotipi di genere e presentarne tutti gli aspetti, da quelli meno piacevoli, di routine, a quelli più piacevoli e divertenti. Ad esempio, nel presentare mestieri che hanno a che fare con la cura dei bambini, spesso si insiste solo sui lati 'divertenti' e 'ludici', il che ci riporta allo stereotipo di genere, del tipo 'è un lavoro divertente per gli uomini, è un lavoro pesante per le donne'.

Quando si presentano professioni che vogliono incoraggiare, per esempio, ragazze\* (donne\* in impieghi nell'area tecnologica, scientifica e informatica) e ragazzi\* (uomini\* nell'area delle professioni di cura), il messaggio importante che l'orientamento professionale deve dare è che questo tipo di mestieri implica un lavoro di squadra, in cui un'equa ripartizione di genere, può essere un valore aggiunto.

## Approfondimenti

- Men in Childcare: <http://www.meninchildcare.co.uk/>
- Men into Childcare. How can we achieve a more gender-balanced early years and childcare workforce? Sito web del Fatherhood Institute: <http://www.fatherhoodinstitute.org/wp-content/uploads/2015/04/Men-into-Childcare-PDF.pdf>
- Men in Early Years Challenge Fund in Scotland: <http://www.sfc.ac.uk/news/2018/news-68956.aspx>
- The British public is broadly in favour of men working within the childcare profession, ricerca di IPSOS MORI: <https://www.ipsos.com/ipsos-mori/en-uk/men-and-childcare>
- Men in Nursing Worldwide, articolo pubblicato su RealMansWork: <https://realmanswork.wordpress.com/2012/05/05/male-nurses-worldwide/>
- Forget about the Stigma. Male Nurses Explain Why Nursing Is a Job of the Future for Men, articolo sul NY Times: <https://www.nytimes.com/interactive/2018/01/04/upshot/male-nurses.html>
- Male Carers: Overcoming Traditional Gender Roles, Supercarers: <https://supercarers.com/blog/male-carers/>
- Educator's Tool Kit to Prepare Students for Non-traditional Careers <https://www.dacc.edu/assets/images/career/NonTraditional/Awareness9703.pps>
- Nontraditional Training and Employment: <http://www.jspac.org/special-populations/nontraditional-training-and-employment>

### 4.3. VIDEO CON UOMINI IMPIEGATI IN PROFESSIONI DI CURA

Durante il progetto sono stati realizzati una serie di video con uomini impiegati in professioni di cura. L'Istituto degli Innocenti ha completato la realizzazione di 9 brevi video che ritraggono l'esperienza degli uomini che svolgono lavori di cura. Le interviste hanno coinvolto educatori professionali che lavorano nei servizi educativi e di cura della prima infanzia e nelle strutture sanitarie e scolastiche; assistenti sociali impegnati nel sostegno ai bambini, alle famiglie e alla popolazione migrante; psicologi che lavorano in un centro per uomini autori di violenza. Gli uomini intervistati hanno sottolineato il valore aggiunto del lavoro nell'ambito di una professione di cura.

Paolo Allegranzi, che lavora come educatore presso i servizi per la prima infanzia dell'Istituto degli Innocenti dal 1990, afferma che "Il lavoro con i bambini è sorprendente, entusiasmante, emozionante. Io posso dire di essere cresciuto con loro. Dai bambini ho imparato un sacco di cose. Ho imparato soprattutto che sono degli esseri molto più competenti, capaci e addirittura con un alone di magia nel loro essere." Anche per Jacopo Reali - impiegato come educatore presso i servizi per la prima infanzia dell'Istituto degli Innocenti dalla Cooperativa sociale Arca - si tratta di un lavoro speciale e ai ragazzi che sono disposti a intraprendere questo percorso dice: "Fate questo lavoro perché vi cambia tanto dentro, vi serve tanto nel senso che è proprio un lavoro che vi fa crescere." Ricorda anche che inizialmente, lavorando in un ambiente quasi completamente femminile, ha incontrato alcuni ostacoli, mentre negli ultimi anni la situazione è molto migliorata.

Anche la relazione con bambini e ragazzi più grandi viene definita da Edoardo Mughini, educatore e psicologo dell'età evolutiva, come molto stimolante, divertente e arricchente, un rapporto che porta ad una crescita reciproca. Benjamin Robson di Lullo, il più giovane degli intervistati, studente del corso di Educazione professionale, racconta di come la sua professoressa di matematica lo avesse scoraggiato dall'intraprendere un percorso di studi in ambito educativo scelto invece da Benjamin perché oltre a dare competenze è anche un percorso formativo personale che si basa sull'auto-riflessione.

Daniele Maltone, responsabile servizio marginalità e immigrazione del Comune di Firenze sostiene: "la bellezza di questo mestiere è che ti mette nella condizione di doverti rapportare con tantissime persone di tutte le estrazioni sociali e con problematiche di moltissimi tipi e che quindi mi hanno fatto crescere molto più di quanto avrei potuto crescere se non le avessi conosciute". Anche Carlo Battaglia, educatore professionale da 30 anni afferma: "Il nostro lavoro è un motivo di crescita continua personale e professionale ed è un motivo di continua autoriflessione su noi stessi". Benedetto Madonna, assistente sociale del Comune di Firenze sottolinea: "Dare la possibilità a uomini, a ragazzi di sviluppare, di poter vivere appieno l'ambito della cura secondo me apre a delle strade, a dei potenziali molto belli. Non è un lavoro da femminucce, non ci sono lavori da femminucce, da donne o da uomini, purtroppo queste sono delle gabbie che ci portiamo e io spero che i ragazzi che oggi hanno 15, 16 anni si liberino da queste aspettative."

Mario de Maglie e Rossano Bisciglia, psicologi del Centro per autori di violenza di Firenze, invitano i ragazzi a non rimanere intrappolati in stereotipi di genere perché questo potrebbe condurli anche ad atti di violenza. Esortano anche quei ragazzi che si sentono attratti dalle professioni di cura a intraprenderli se sono interessati al rapporto con gli altri e al loro comportamento, oltre ad avere una buona capacità di ascolto. Tutti gli uomini intervistati hanno dichiarato che sceglierebbero di nuovo il loro lavoro.

**Le interviste video sono state pubblicate sul sito web del progetto:**

<https://www.boys-in-care.eu/it/strumenti.html>





## 5. CONCLUSIONI

Il progetto *Boys in Care – Supportare i ragazzi nell'intraprendere professioni di cura* (2017-2019) ha dimostrato che è necessario implementare misure di supporto per indirizzare un maggior numero di (giovani) uomini\* verso professioni di cura. Un legame più stretto tra uomini\* e lavoro di cura professionale è la chiave per affrontare la segregazione orizzontale (e quindi verticale) di genere che è un problema rilevante e persistente dei mercati del lavoro in UE. Inoltre nella prospettiva del mercato del lavoro è molto importante includere gli uomini\*, dato che nella maggior parte dei paesi mancano assistenti sanitari, educatori e insegnanti. Allo stesso tempo, c'è un bisogno a livello individuale, perché molti ragazzi\* e uomini\* vorrebbero lavorare in occupazioni di cura, ma sono ostacolati da stereotipi di genere, quali ad esempio: "Ai ragazzi\*/uomini\* veri piacciono le macchine e la tecnologia (e NON la cura degli altri)".

Abbiamo inoltre rilevato che gli stereotipi di genere legati al lavoro sono presenti nei materiali di orientamento professionale di ogni paese che ha partecipato al progetto (Gärtner et al. 2018a). A questo proposito alcuni paesi hanno fatto dei progressi significativi nel costruire programmi di orientamento al lavoro attenti al genere, alcuni dei quali sono incentrati su uomini\* e cura; altri paesi, invece, non offrono una riflessione di genere nell'orientamento, né iniziative per ragazzi\* e uomini\* legate all'ambito della cura. Si deve comunque fare una netta distinzione tra le strutture del mercato del lavoro e i materiali quando si affronta la situazione di ciascuna nazione: per esempio in Slovenia e altri paesi la segregazione orizzontale è più bassa che in altri stati, come Germania e Austria che presentano materiali, misure e dibattiti più avanzati. Nella maggior parte dei paesi, la segregazione professionale di genere è legata ad un alto livello di segregazione educativa, derivante da tipologie di scuola segregate per genere o materie scolastiche differenziate per genere. Il progetto *Boys in Care* ha un raggio troppo limitato per identificare soluzioni differenziate a questo livello, invitiamo pertanto i policy makers ad affrontare la questione della segregazione e delle pari opportunità, a livello di politiche educative. Il grado e le attribuzioni di stereotipi di genere presenti nei materiali scolastici è un altro tema che potrebbe essere affrontato con iniziative ampie, nazionali e internazionali, al fine di cambiare strutturalmente il sistema educativo.

In molti paesi esistono già programmi per incrementare il numero e migliorare la situazione di donne\* nelle professioni STEM: lo stesso tipo di reti, programmi e attori potrebbero anche sostenere dei programmi rivolti alle 'mascolinità che si prendono cura'. In Germania, il Centro Competenza Tecnologia - Diversità - Pari opportunità<sup>24</sup>, porta avanti iniziative sia per donne\*/ragazze\* (quali il Girls' Day), sia per uomini\*/ragazzi\* (quali il Boys' Day, Nuovi percorsi per ragazzi, ecc.), giocando un ruolo in entrambe le aree, e pertanto può servire come esempio di buona pratica.

Abbiamo inoltre imparato che le società europee dovrebbero fare una riflessione che porti al riconoscimento del valore del lavoro di cura. Ciò si traduce anche in un salario ed un riconoscimento migliori per i professionisti che lavorano nell'ambito della cura. Significa, inoltre, avere una visione generale del fatto che le società democratiche e inclusive dipendono dai lavori di cura a molti livelli e ne dipenderanno sempre di più in quanto stanno affrontando dei processi di invecchiamento. È quindi questa un'occasione per promuovere le professioni di cura come una tipologia di impiego abbastanza sicura in prospettiva futura.

A livello di formazione pratica o pedagogica, è indispensabile conoscere le disegualianze di genere e come queste sono costruite, così come avere le metodologie adeguate per lavorare con i destinatari. È molto importante anche l'atteggiamento personale, che mostra se la consapevolezza delle disegualianze di genere si riflette nel comportamento e nelle azioni. Infine, è fondamentale, se si vuole lavorare sul tema del sostegno ai ragazzi\* nei lavori di cura, che le capacità e le professioni siano slegate dal genere. I temi più importanti da affrontare durante la formazione o quando si lavora con i ragazzi\*, sono i seguenti:

<sup>24</sup> <https://www.kompetenz.de/English-Information>.

- (Dis)eguaglianze di genere
- Costruzione sociale del genere
- Mascolinità (che si prendono cura)
- Funzionamento e influenze nell'orientamento professionale
- Consapevolezza degli stereotipi
- Il valore e l'immagine della cura e delle professioni di cura

Per concludere, vorremmo riportare il risultato di una ricerca sulle iniziative contro la segregazione professionale. Anche se c'è una differenza statistica nell'interesse da parte delle ragazze\* e dei ragazzi\* in termini di attività e impiego, la ricercatrice tedesca di studi di pedagogia scolastica Hannelore Faulstich-Wieland (2014) mette in guardia educatori e docenti a non saltare a facili conclusioni. Dare per scontato che gli/le studenti/esse non siano interessati/e a lavori che sono prevalentemente scelti dall'altro sesso può in effetti nascondere la volontà dei ragazzi\* e delle ragazze\* di agire in modo non stereotipato, piuttosto che presupporre che ragazzi\* e ragazze\* non siano interessati a queste scelte. Ciò di cui c'è bisogno è un buon livello di approfondimento sugli stereotipi di genere da parte di chi lavora nel campo dell'orientamento professionale e di strumenti didattici e sociali per sostenere prospettive più ampie e rafforzare gli studenti/esse a trovare e perseguire il proprio percorso. Ci auguriamo che questo manuale possa servire come primo passo per permettere agli attori coinvolti di raggiungere il loro scopo. Per chiudere il capitolo, riportiamo alcune raccomandazioni specifiche per ciascun paese partecipante.

## Austria

L'Austria ha già implementato varie misure negli ultimi dieci anni, tuttavia c'è ancora molto da fare per sconfiggere le disparità e le segregazioni che ancora prevalgono, come:

- Affrontare la segregazione orizzontale delle tipologie di scuola a livello di politica educativa.
- Maggiore diversità (di genere) e meno stereotipi maschili nei materiali; trasferire i buoni esempi dei materiali dei Boys' Day in quelli scolastici.
- Fare una riflessione sulla diversità e l'intersezionalità nei materiali; invece di distinguere tra "migranti" e "austriaci autoctoni", pensare alla realtà multietnica nella società austriaca.
- Applicare anche un approccio intersezionale nell'insegnamento e nella consulenza; es. si dovrebbero considerare età e livelli di qualifica diversi quando ci si rivolge ai destinatari.
- La capacità di costruire una formazione nelle regioni austriache, rivolgendosi a vari attori nel campo dell'orientamento professionale, in modo da facilitare lo scambio e l'apprendimento reciproco.

## Bulgaria

La Bulgaria si trova ancora ad uno stadio iniziale di discussione e implementazione di misure, specialmente rispetto al tema del coinvolgimento di ragazzi\*/uomini\* nelle professioni di cura. Tuttavia, il paese può fare riferimento a una storica percentuale di coinvolgimento di uomini\* in occupazioni di cura che fino a qualche decennio fa era molto più alta. È quindi appropriato:

- acquisire una comprensione comune a tutta la società, sia del lavoro di cura, che delle pari opportunità; in più, realizzare una ricerca nazionale (che includa anche i dati) e un discorso pubblico sulle loro intersezioni;
- migliorare l'immagine dei lavori di cura, mostrarne (anche a ragazzi\*, genitori, docenti e consulenti) il potenziale, sia per la società, che per il mercato del lavoro e renderli maggiormente professionali;
- organizzare i Boys' Days e i Girls' Days e migliorare le azioni che hanno come obiettivo l'ampliamento della presenza di ragazzi\* in lavori di cura.

## Germania

Tra i paesi partner del progetto Boys in Care, la Germania fornisce i maggiori esempi di misure e materiali. Anche se alcuni effetti positivi sono già visibili, l'esistenza di un ampio numero di iniziative contrasta con il continuo, alto livello di segregazione e disparità. Ecco perché suggeriamo:

- Maggiore formazione per i docenti in modo che posano riflettere sulle attività dei Boys' Day, in modo che queste siano maggiormente connesse e integrate nel contesto dell'educazione professionale nelle scuole.
- Maggiore differenziazione nei materiali esistenti, che devono rivolgersi ad altre realtà di vita oltre a quelle di coppie eterosessuali bianche.
- Materiale informativo e strumenti dovrebbero essere incentrati su occupazioni che possono essere apprese attraverso diverse tipologie di formazione, così come nell'educazione universitaria, in modo da mostrare una varietà più ampia possibile di opzioni.
- Il sistema di educazione professionale deve affrontare le disparità fra la formazione scolastica e il sistema duale.

## Italia

Anche se una serie di misure rivolte a ragazze\* e donne\* sono già state realizzate, manca un approccio più sistematico in tutta Italia all'orientamento sensibile al genere, così come mancano misure dirette a ragazzi\* e uomini\* per incentivare la presenza nell'ambito di lavori di cura, come per esempio:

- Materiale educativo e informativo diretto ai ragazzi\* e ai docenti/consulenti professionali sul tema del coinvolgimento dei ragazzi\* nei lavori di cura.
- Corsi di formazione dedicati ai docenti/consulenti professionali sul coinvolgimento dei ragazzi\* nelle professioni di cura.
- Organizzazione di iniziative nazionali quali i Boys' Day.
- Creazione di un gruppo di esperti per rivedere l'implementazione del codice di autoregolamentazione POLITE per gli editori, contro gli stereotipi nei libri di testo.

## Slovenia

Alcuni materiali e iniziative slovene sono già dirette ad entrambi i generi. Tuttavia, un approccio più sistematico è ancora necessario per colmare alcune lacune:

- Necessità di un counselling professionale sensibile alle tematiche di genere.
- Necessità di materiale informativo sulle occupazioni di cura per i bambini di scuola elementare e di strumenti diretti a ragazzi\* interessati ad occupazioni di cura.
- Corsi di formazione per due gruppi target: consulenti nei centri per l'impiego della Slovenia e nei centri di informazione e counselling professionale, nonché di servizi di orientamento scolastico.
- Introduzione di un'azione di sostegno ai ragazzi\* nel sistema dell'orientamento (paragonabile al Boys' Day), che possa essere complementare al Girls' Day.

## 6. BIBLIOGRAFIA

■ Acker, Joan (1991). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber, Judith; Farrell, Susan A. *The Social Construction of Gender*. London: Sage, pp. 162-179.

■ Anderson, Eric (2009). *Inclusive masculinity: the changing nature of masculinities*. London: Routledge.

■ Ansel, Bridget (2016). Many of the fastest growing jobs in the United States are missing men at: <https://equitablegrowth.org/many-of-the-fastest-growing-jobs-in-the-united-states-are-missing-men/>

■ Berger, Peter L; Luckmann, Thomas. (1996). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Garden City, New York: Anchor Books.

■ Bettio, Francesca; Verashchagina, Alina (2009): *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Brussels: European Commission.

■ Biemmi, Irene. (2015). The imagery of gender in Italian textbooks. Research into primary school books. In *Foro de Educación*, 13(18), pp. 15-35.

■ Biemmi, Irene. (2010). *Educazione sessista. Stereotipi di genere nei libri delle elementari*. Torino: Rosenberg & Sellier.

■ Biemmi, Irene. (2009). *Genere e processi formativi : sguardi femminili e maschili sulla professione di insegnante*. Pisa, ETS

■ Bissuti, Romeo; Wöfl, Georg (2011). *Stark aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention*, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Abteilung GM/Gender und Schule), Vienna, 2nd edition, available at: <http://www.eduhi.at/dl/starkaberwiebroschre2011inte.pdf>.

■ Boll, Christina; Rossen, Anja; Wolf, André (2016). *The EU Gender Earnings Gap: Job Segregation and Working Time as Driving Factors*, Nuremberg, IAB-Discussion Paper 36/2016.

■ Brooks, Chad (2017). *Gender Roles? Traditional 'Gendered' Jobs Are Now Being Flipped*. Available at: <https://www.businessnewsdaily.com/10085-male-female-dominated-jobs.html>

■ CARE Facilitator Manual (2013). *Gender Equity and Diversity. Module 501: Engaging Men and Boys for Gender Equality* at: <https://www.care.org/sites/default/files/documents/Engaging%20Men%20and%20Boys%20GED%20501%20Manual.pdf>

■ Connell, Raewyn (2005.). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.

■ Crenshaw, Kimberle (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Policies*. In: *The University of Chicago Legal Forum*, (1), pp.139-167

■ Eckes, Thomas (2008). *Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen*. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Ed.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie*, Wiesbaden, S. 178–18

- Ellemers, Naomi (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, pp. 275-298.
- Elliott, Karla (2016). Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. In: *Men and Masculinities*, 19(3), pp. 240-259
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017). Gender segregation in education, training and the labour market: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Available at: <https://eige.europa.eu/publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017). Gender Equality Index 2017. Available at <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measurement-framework-of-violence-against-women>
- European Union (2017). 2017 report on gender equality between men and women in the EU. Available at: [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017\\_report\\_equality\\_women\\_men\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf)
- Eurydice. (2010). Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, available at: [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/120EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120EN.pdf)
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2014). Schulische Berufsorientierung und Geschlecht. *Freiburger Zeitschrift für Geschlechter Studien*, 20(1), pp. 33-46.
- Federici, Silvia (2012). *Revolution at Point Zero. Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. Oakland: PM Press.
- Fisher, Duncan (2006). General Introduction: Men in Childcare – Why So Few? In: Varanka, Jouni; Närhinen, Antti; Siukola, Reetta (Eds.). *Men in Gender Equality. Towards Progressive Policies*. Conference Report, pp. 96 – 98
- Fisher, Murray (2009). Being a chameleon: Labor processes of male nurses performing bodywork. In: *Journal of Advanced Nursing*. 65 (12) pp. 2668-2676.
- Fraser, Nancy (2013). *Struggle Over Needs: Outline of a Socialist-Feminist Critical Theory of Late –Capitalist Political Culture*. In: Nancy Fraser (Ed), *Fortunes of Feminism. From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*. London: Verso, pp. 53–83.
- Fraser, Nancy. (1996). Gender equity and the welfare state: a postindustrial thought experiment. In: Benhabib, Seyla (Ed.). *Democracy and Difference. Contesting the Boundaries of the Political*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Gärtner, Marc; Scambor, Elli; Bernacchi, Erika (2018a). Boys in Care Strengthening boys to Pursue Care Occupations. Transnational Report. [https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/General/BiC\\_Transnational\\_Report\\_2018.pdf](https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/General/BiC_Transnational_Report_2018.pdf)
- Gärtner, Marc; Scambor, Elli (2018b). Boys in Care (BiC). Strengthening Boys to Pursue Care Occupations. Austrian Country Report. [https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Austria/BiC\\_CR-Austria\\_public.pdf](https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Austria/BiC_CR-Austria_public.pdf)

■ Gärtner, Marc (2013). Entstehung von Geschlechterstereotypen. Vortrag auf der Ersten Gleichstellungskonferenz der Berliner Finanzämter am 05.11.2013: "Stereotype Rollenbilder im Wandel", unveröffentlichte Präsentation.

■ German Consulting Group (2005). Studie beweist: Weibliche Eigenschaften sind in Chefetagen unerwünscht. Männer bleiben lieber unter sich! Karlsruhe / Paderborn. [http://www.gcg.ag/gcg\\_sharedpages/pdf/artikel\\_frauen.pdf](http://www.gcg.ag/gcg_sharedpages/pdf/artikel_frauen.pdf)

■ Gottfredson, Linda S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations, in: *Journal of Counseling Psychology*, 28 (6), pp.545-579.

■ Hanlon, Niall. (2012). *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.

■ Hebl, Mikki; Nittrouer, Christine L.; Corrington, Abigail R.; Madera, Juan M. (2018). How We Describe Male and Female Job Applicants Differently, available at: <https://hbr.org/2018/09/how-we-describe-male-and-female-job-applicants-differently>

■ Heilmann, Andreas; Scholz, Sylka (2017). Caring Masculinities – gesellschaftliche Transformationspotenziale fürsorglicher Männlichkeiten? In: *Feministische Studien* 17(2), pp. 349–357.

■ Holter, Øystein G. (2003). *Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience*. Kopenhagen: TemaNord, Nordic Council of Ministers.

■ Holtermann, Daniel (2016). *Die persistente Männerdomäne Technik Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten am Beispiel der technischen Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern*, Dissertation, Rostock, available at: [http://rosdok.uni-rostock.de/file/rosdok\\_disshab\\_0000001734/rosdok\\_derivate\\_0000037114/Dissertation\\_Holtermann\\_2017.pdf](http://rosdok.uni-rostock.de/file/rosdok_disshab_0000001734/rosdok_derivate_0000037114/Dissertation_Holtermann_2017.pdf)

■ Hrženjak, Majda (2007). *Invisible Work*. Ljubljana: Peace Institute.

■ Joel, Daphna; Berman, Zohar; Tavor, Ido; Wexler, Nadav; Gaber, Olga; Stein, Yaniv; Shefi, Nisan; Pool, Jared; Urchs, Sebastian; Margulies, Daniel S.; Liem, Franziskus; Hänggi, Jürgen; Jäncke, Lutz, Assaf, Yanif (2015). Sex beyond the genitalia: The human brain mosaic. *PNAS*, 112(50), pp. 15468-15473.

■ Kaufman, Michael (2012). Interview within the EU Project Study on the Role of Men in Gender Equality. Conducted by Elli Scambor. Unpublished interview transcript.

■ Kimmel, Michael. (2005). Why men should support gender equity. In Freedberg, Sharon, El-hum Haghghat and Bertrade Ngo-Ngijol-Banoum, (Eds.) *The role of women in world peace and the role of men and boys in gender equity*. NY: Lehman College, pp. 102-114.

■ Kimmel, Michael. (2007). *L'égalité de genre. Pas seulement pour les femmes* [Gender equality: Not only for women]. Proceedings of the conference Men and Equality, 2005-2006, Brussels: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

■ Kimmel, Michael (2008). *Guyland: The Perilous World where Boys Become Men*. New York, NY: HarperCollins.

- Kodet, Jonathan; Mason, Dia A. (2017). Buy your opportunity: An experiential consciousness-raising workshop addressing economic inequality and meritocracy. *Radical Pedagogy*, 14(1), pp. 89-103
- Lehn, Sine (2006). Cheat the Stereotypes – On Gender and Counselling. In: Varanka, Jouni; Närhinen, Antti; Siukola, Reetta (Eds.). *Men in Gender Equality. Towards Progressive Policies. Conference Report*, pp. 99 – 101
- McGrew, Will (2016). Gender segregation at work: “separate but equal” or “inefficient and unfair”, available at: <https://equitablegrowth.org/gender-segregation-at-work-separate-but-equal-or-inequitable-and-inefficient/>
- Nentwich, Julia C.; Poppen, Wiebke; Schälin, Stefanie; Vogt, Franziska (2013). The Same and the Other: Male Childcare Workers Managing Identity Dissonance. In: *International Review of Sociology* 23 (2): pp. 326–346.
- Ore, Tracy. E. (2009). *The Social Construction of Difference and Inequality*. Saint Cloud State University.
- Patton, Wendy; McMahon, Mary (2006). The Systems Theory Framework of Career Development and Counselling: Connecting Theory and Practice. In: *International Journal for the Advancement of Counselling* 28(2):pp. 153-166
- Paulauskas, Donatas. (2017). *Feminizmas. Žodis, kurio negalima minėti*. Vilnius: Obuolys.
- Pollack, William. (1998.) *Real boys: Rescuing our Sons from the Myths of Boyhood*. New York, NY: Henry Holt.
- Post, Angela; Borgen, William; Amundson, Norman; Washburn, Cheryl (2002). *Handbook on career counselling: a practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings*, UNESCO, available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000125740>
- Rieseke, Thomas Viola; Täubrich, Malte; Holtermann, Daniel. (2018). Review of existing Learning Materials and Support Actions for Boys in Care in Germany, available at: [https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Germany/Boys\\_in\\_Care\\_Report\\_Germany\\_ENG.pdf](https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Germany/Boys_in_Care_Report_Germany_ENG.pdf)
- Rosenthal, Robert; Jacobson, Lenore (1992). *Pygmalion in the classroom: teacher expectation and pupils’ intellectual development* (Newly expanded ed.). Bancyfelin, Carmarthen, Wales: Crown House Pub.
- Sarti, Raffaella; Scrinzi, Francesca (Eds.) (2010). Introduction to the Special Issue: Men in a Woman’s Job. Male Domestic Workers, International Migration and the Globalization of Care. In: *Men and Masculinities*, 13 (1), pp. 4–15.
- Scambor, Elli, Katarzyna Wojnicka and Nadja Bergman (ur). (2013). Study on the Role of Men in Gender Equality. Available at [http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.html)
- Scambor, Elli, Nadja Bergmann, Katarzyna Wojnicka, Sophia Belghiti-Mahut, Jeff Hearn, Øystein G. Holter, Marc Gärtner, Majda Hrženjak, Christian Scambor, and Alan White. (2014). Men and Gender Equality: European Insights. In: *Men and Masculinities*, (175), pp. 552–77.

- Scambor, Elli, Majda Hrženjak, Nadja Bergman and Øystein Gulvag Holter (2015). Man's Share of Care for Children and Professional Care. In: *Contribution to Humanities* 14 (2) 53–72.
- Scambor, Elli, Øystein G. Holter, and Markus Theunert. (2016). "Caring Masculinities - Men as Actors and Beneficiaries of Gender Equality", In *Documentation of the 3rd International Conference on Men and Equal Opportunities in Luxemburg 2016*, 27-37. Available at: <http://www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2018/Brochure-ICMEO/ICMEO-Documentation1.pdf>
- Seftaoi, Jamila. (Ed.). (2011). *Mending inequalities. Men and gender equality in the OSCE region*. Vienna, Austria: OSCE.
- Simpson, Ruth (2005). Men in non-traditional occupations: Career entry, career orientation and experience of role strain. In: *Gender Work and Organization*, 12(4):363 - 380, available at: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.426.5021&rep=rep1&type=pdf>
- Thomas, William. I. (1966). *On Social Organization and Personality*. Chicago: University of Chicago Press.
- Torre, Margarita (2018). Men's entry and exit from female-dominated occupations. Available at: <http://www.wipsociology.org/2018/10/22/mens-entry-and-exit-from-female-dominated-occupations/>
- Torre, Margarita (2018). Stoppgappers? The occupational trajectories of men in female-dominated occupations. In: *Work and Occupations* 45(3), pp. 283-312. Available at: <https://www.fes-sociologia.com/files/congress/12/papers/2521.pdf>
- Uppal, Sharanjit; LaRochelle-Côté, Sébastien (2015). Changes in the occupational profile of young men and women in Canada, available at: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2014001/article/11915-eng.htm>
- Van der Veur, Dennis; Vrethem, Karolina; Titley, Gavan; Tóth, György. (2007). *Gender Matters. A manual on addressing gender-based violence affecting young people*. Council of Europe. [http://www.eycb.coe.int/gendermatters/pdf/Gender\\_matters\\_EN.pdf](http://www.eycb.coe.int/gendermatters/pdf/Gender_matters_EN.pdf)
- Williams, Christine L. (1995). *Still a Man's World: Men Who Do Women's Work*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.
- Yau, Nathan (2017). Most Female and Male Occupations Since 1950. The shifting majorities of the sexes in the workplace. Available at: <https://flowingdata.com/2017/09/11/most-female-and-male-occupations-since-1950/>

## 7. PARTNER DEL PROGETTO



**Dissens – Istituto per l'educazione e la ricerca** è una ONG fondata nel 1990 con sede a Berlino (Germania) con lo scopo di promuovere l'eguaglianza di genere attraverso la promozione di modelli di mascolinità non tradizionali, la riduzione delle gerarchie di genere e la prevenzione della violenza di genere. Questi obiettivi sono perseguiti attraverso il lavoro dei giovani, l'educazione degli adulti e la ricerca. Dissens opera a livello nazionale ed europeo e ha partecipato e/o coordinato progetti e reti europee. Dissens ha condotto diverse valutazioni delle attività relative all'iniziativa "Boys Day" in Germania. Per maggiori informazioni: <http://www.dissens.de/>



Il **Verein für Männer und Geschlechterthemen Steiermark** è una ONG presente in Austria dal 1996 che ha fornito con successo negli ultimi 20 anni servizi specifici di genere riguardanti il lavoro di riflessione sul genere con ragazzi maschi, il lavoro di rete, l'istruzione e la formazione. L'Istituto ha implementato e valutato le attività dell'iniziativa relativa al "Boys Day" in Austria per diversi anni.

Per maggiori informazioni: <http://www.vmg-steiermark.at/>



Il **Peace Institute** (Istituto per la pace) in Slovenia sviluppa attività di ricerca interdisciplinare, di educazione e advocacy da 25 anni come alleato dei gruppi vulnerabili, agendo insieme a loro, contro la discriminazione. Uno dei principali obiettivi riguarda il genere e le pari opportunità.

Per maggiori informazioni: <http://www.mirovni-institut.si/en/about-the-peace-institute/>



L'**Istituto degli Innocenti** in Italia realizza attività di ricerca, documentazione, analisi, formazione su materie relative a bambini, adolescenti e famiglie con un'attenzione speciale alla prevenzione dell'abuso all'infanzia e all'inclusione sociale.

Per maggiori informazioni: <http://www.istitutodegliinnocenti.it/>



Il **Center of Women's Studies and Policies** (Centro studi e politiche sulle donne) in Bulgaria, ha oltre dieci anni di esperienza in indagini e ricerche sull'uguaglianza di genere, i diritti delle donne e la violenza contro le donne, l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e su un'equa distribuzione delle responsabilità di cura.

Ha sviluppato capacità nel fornire competenze in materia di uguaglianza di genere e partecipa regolarmente a diversi gruppi di lavoro di esperti nazionali e internazionali; nella stesura di raccomandazioni sull'attuazione delle politiche, sugli emendamenti legislativi e sull'applicazione della legislazione attraverso la prospettiva di genere.

Per maggiori informazioni: [www.cwsp.bg](http://www.cwsp.bg)



Il **Center for Equality Advancement** (Centro per la promozione dell'eguaglianza) per oltre dieci anni ha condotto attività di sensibilizzazione sugli stereotipi di genere in Lituania e a livello internazionale e realizzato corsi di formazione professionale nel campo dell'uguaglianza di genere, della diversità e dei diritti umani.

Per maggiori informazioni: <http://gap.lt/en/>

