

QUESTIONE DI GENERE NELLE AZIENDE



INDICE DEGLI ARGOMENTI



QUESTIONE DI UN CERTO GENERE

DISUGUAGLIANZE DI GENERE

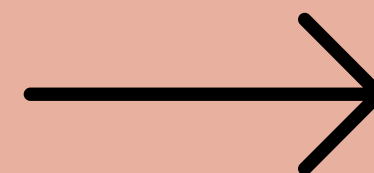
STEREOTIPI DI GENERE

VIOLENZA DI GENERE

DISABILITA' E DIFFERENZE DI GENERE

APPROFONDIMENTI

QUESTIONE DI UN CERTO GENERE

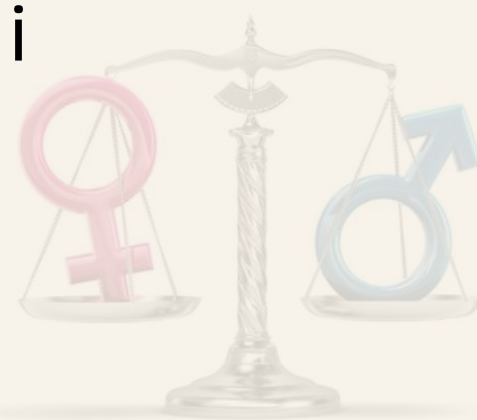


GENERE

Comprende tutti i tratti e tutte le caratteristiche del maschile e del femminile di natura sociale, culturale e comportamentale. Femminilità e mascolinità non sono solo determinati da caratteri fisici ma bensì da **cultura e insieme di valori** che i membri di un determinato gruppo condividono. Possono includere inoltre le norme, regolamenti e principi che sono tenuti ad osservare, la vita familiare, i modelli lavorativi, l'uso del tempo.

IDENTITA' DI GENERE

Sui caratteri biologici si innesta la percezione sessuata di sé e del proprio comportamento che viene acquisita attraverso **l'esperienza personale e collettiva** e che rende gli individui capaci di relazionarsi. E' il riconoscimento di cosa comporta la propria appartenenza in termini di atteggiamenti, comportamenti, desideri conformi alle attività sociali. Ha a che fare con il sentimento di appartenenza e con l'identificazione di modelli sociali come femminilità e mascolinità.



TRANSGENDER

Le persone transgender sono quelle che non si riconoscono nel genere assegnato alla nascita che desiderano modificare il proprio corpo e il proprio aspetto.

TRANSESSUALE

Persone che si sottopongono o lo hanno fatto ad un operazione/intervento di transizione da un sesso all'altro: a volte preferiscono non definirsi transgender ma uomini o donne.

GENDER FLUID

Persone di genere non binario- che non si riconoscono né come donne né come uomini e che rifiutano la concezione binaria del genere- che si riconoscono nel genere femminile o in quello maschile in certi periodi della loro vita e non altri.

LGBTQ+

Sigla usata per descrivere la comunità formata da chi ha identità sessuali non conformi che nel tempo è stata allungata per includere più persone: fu introdotta tra la fine degli anni Novanta. Il segno +in fondo indica la maggiore inclusività possibile.

CISGENDER

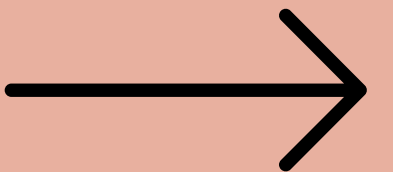
Sono coloro che si riconoscono nel sesso assegnato alla nascita- all'interno di questa "categoria" si trova la maggioranza delle persone. Non ha a che vedere con l'orientamento sessuale.

ORIENTAMENTO SESSUALE

Comprende le scelte relative a partner con cui vivere, cura, affettive e intimità che può essere dell'altro sesso (etero-sessualità) oppure dello stesso sesso (omosessualità).



DISUGUAGLIANZE DI GENERE





GENDER GAP

Stiamo parlando della disparità di genere, quindi del divario sociale, economico, politico, lavorativo esistente tutt'oggi tra uomo e donna. Il **World Economic Forum**, il più importante evento economico-sociale dell'anno a livello mondiale, si è dotato di un **Global 'gender gap' Index**. Un indice attraverso il quale viene misurato il divario di genere.

DISUGUAGLIANZE DI GENERE, diversi ambiti:



1

ISTRUZIONE

2

PERCORSO LAVORATIVO

3

CARRIERA

4

REDDITO

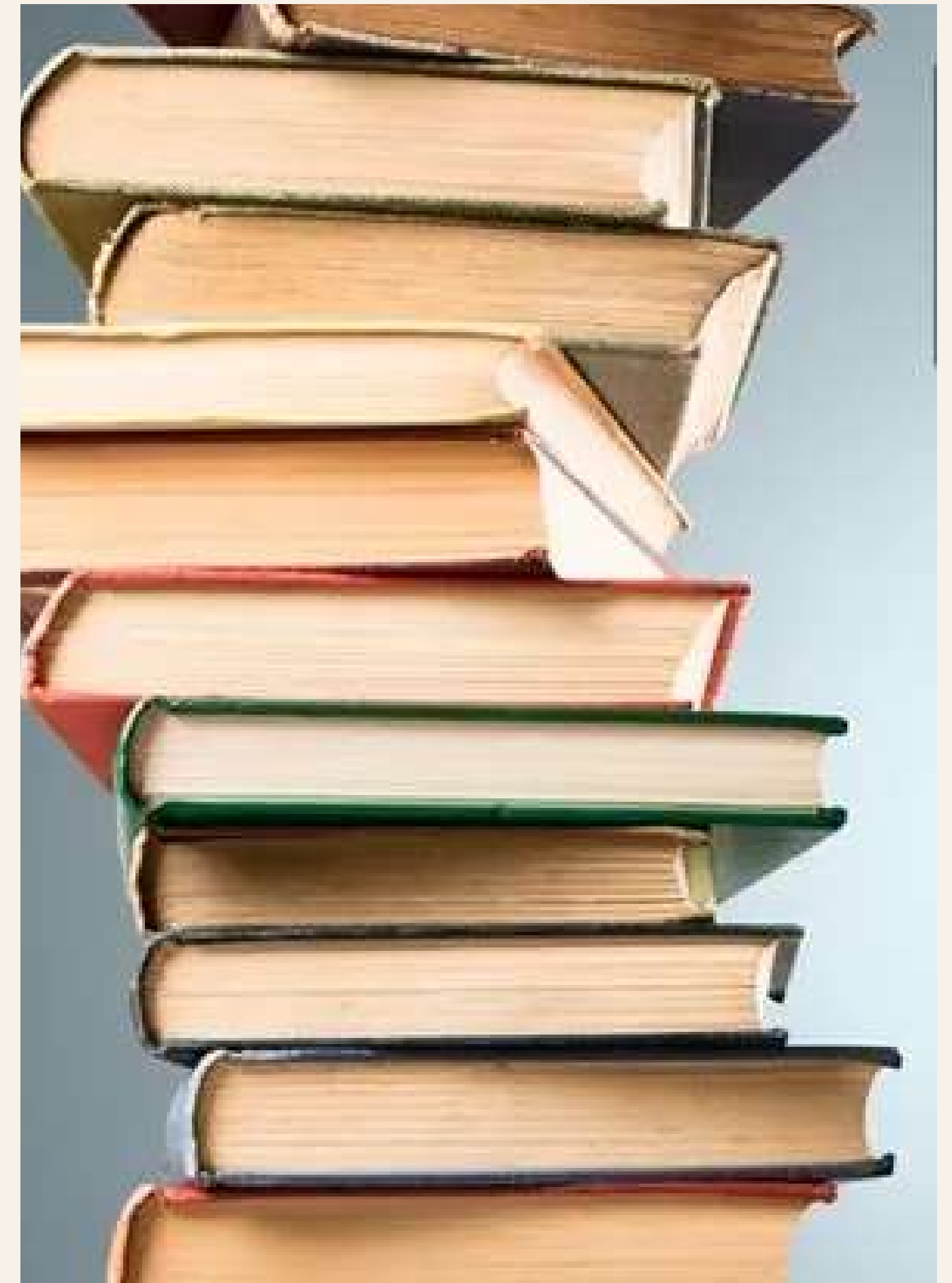
5

CURA DEI FIGLI E DEL LAVORO DOMESTICO

ISTRUZIONE

Le donne possiedono un livello di istruzione più alto rispetto agli uomini. Se si considera il ciclo di istruzione completo, non ci sono particolari differenze tra uomini e donne nell'Ue per i livelli di istruzione inferiore (tanto che entrambi presentano una percentuale 22%), mentre per i livelli di istruzione superiori si possono individuare percorsi differenti (45% nel caso di donne e 49% nel caso di uomini).

Inoltre, nel 2019 nell'Ue i corsi di laurea STEM che riguardano l'ambito scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico, dove si registra una bassissima presenza femminile. Difatti, le donne che scelgono le materie STEM sono solo il 17%.



Titoli di studio, 2019



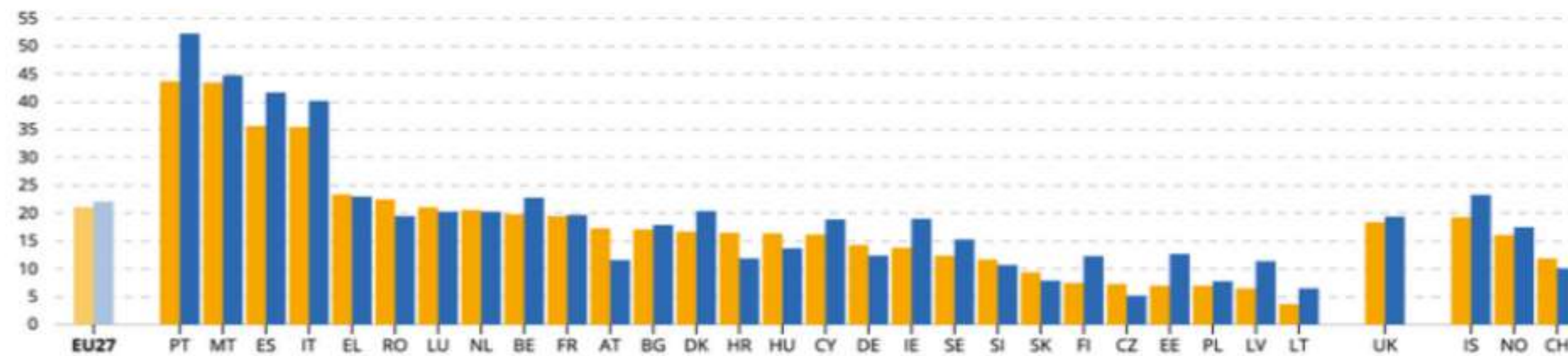
Unione europea (Ue27)

21,1 %	Scuola primaria e secondaria di primo grado *	22,1 %
45,1 %	Scuola secondaria di secondo grado **	48,5 %
33,8 %	Università	29,3 %



Scuola primaria e secondaria di primo grado

% di popolazione dai 25 ai 64 anni



* La scuola primaria e secondaria di primo grado include anche livelli di educazione inferiori (nessuna scuola frequentata).

** La scuola secondaria di secondo grado include anche gli studi post-diploma non universitari.

I DATI SONO BASATI SULLA CLASSIFICAZIONE ISCED DEL 2011

PERCORSO LAVORATIVO:

In media, nell'Ue il tasso di occupazione degli uomini è più alto di quello delle donne (74% e 63% rispettivamente nel 2019). Il divario tra il tasso di occupazione delle donne e degli uomini aumenta con il numero di figli. Il tasso occupazionale per le donne senza figli è il 67% mentre il 75% per gli uomini. In particolare:

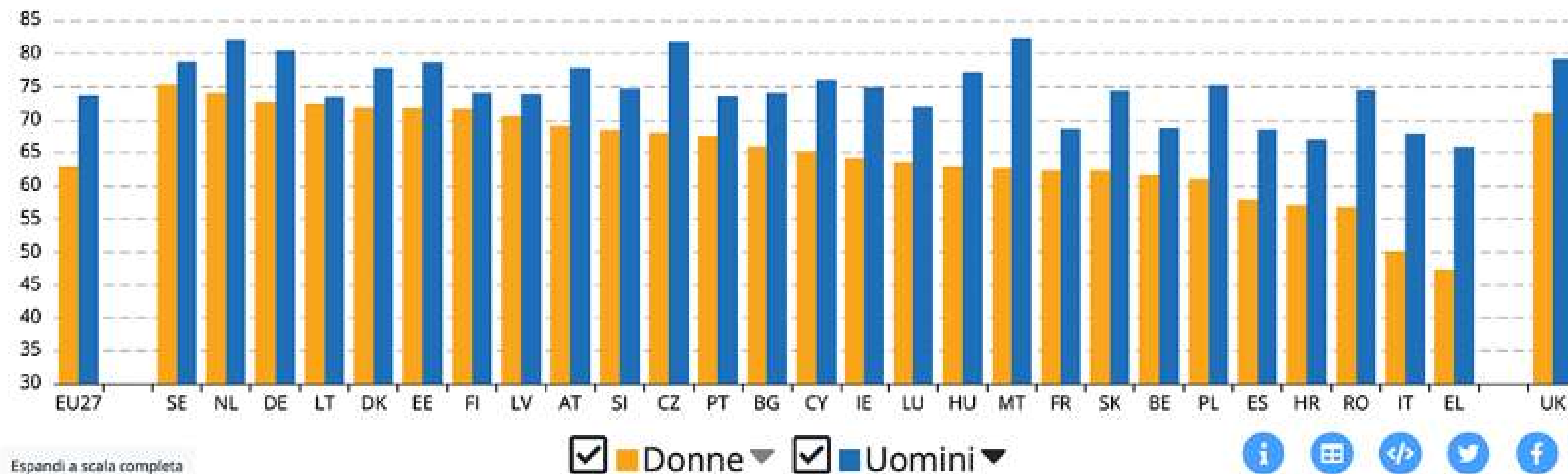
- Con un figlio, il tasso aumenta al 72% per le donne e all'87% per gli uomini.
- Per le donne con due figli, il tasso rimane quasi invariato al 73%, mentre quello degli uomini aumenta al 91%.
- Per le persone con tre o più figli, il tasso occupazionale diminuisce al 58% per le donne mentre per gli uomini è all'85%. Questa struttura si osserva nella larga maggioranza degli Stati Membri.



Tasso di occupazione per la popolazione in età da lavoro, 2019

eurostat 

(Tasso di occupazione delle/degli donne/uomini dai 15 ai 64 anni, totale)





PERCORSO LAVORATIVO

Quasi un terzo delle donne lavora part-time. Tuttavia, questa tipologia non è presente in modo uniforme tra le donne e gli uomini: nell'Ue nel 2019, il 30% delle donne occupate lavora part-time con l'8% degli uomini. Inoltre, sono presenti alcune differenze tra gli Stati Membri, con le quote più alte di donne in part-time nei Paesi Bassi (75%), Austria e Germania (47%) e Belgio (46%).

LAVORATORI PART-TIME



Fonte: elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su Microdati CICO (ag. II trim. 2018)

PERCORSO LAVORATIVO

E' più alta la percentuale di donne disoccupate rispetto agli uomini. Nell'Ue nel 2019, il tasso di occupazione è il 7% per le donne e il 6.4% per gli uomini. In quindici Stati Membri il tasso di disoccupazione è più alto per le donne, in undici è più alto per gli uomini. Le differenze dei tassi di disoccupazione si riscontrano maggiormente in Grecia (21.5% per le donne e 14% per gli uomini) e in Spagna (16.0% e 12.5%). Nella situazione opposta, con tassi di disoccupazione inferiori per le donne rispetto agli uomini, le maggiori differenze si osservano in Lettonia (5.4% per le donne e 7.2% per gli uomini) e in Lituania (5.5% e 7.1%).



Chi presenta il tasso più alto?

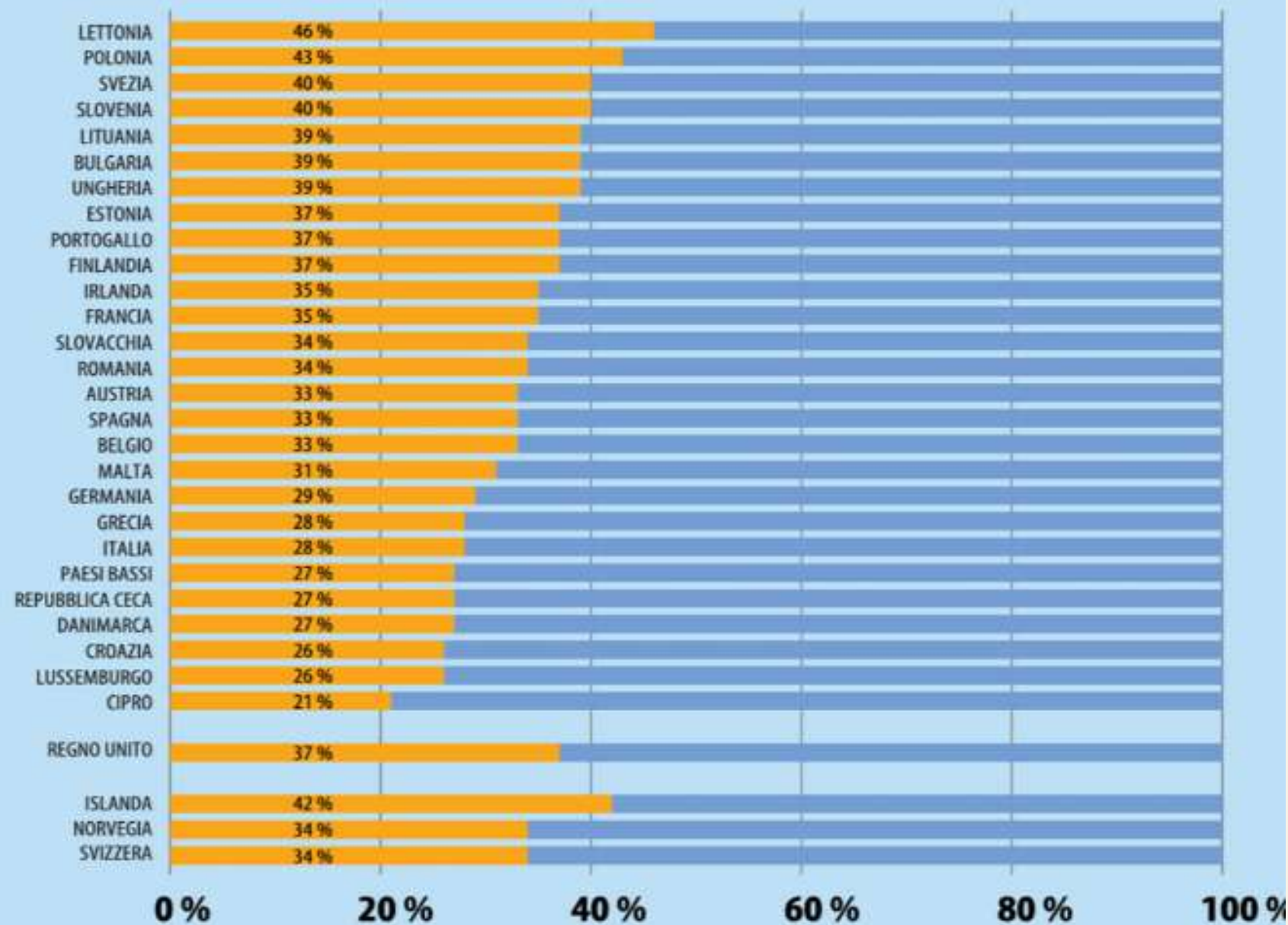


Manager



Donne

Uomini

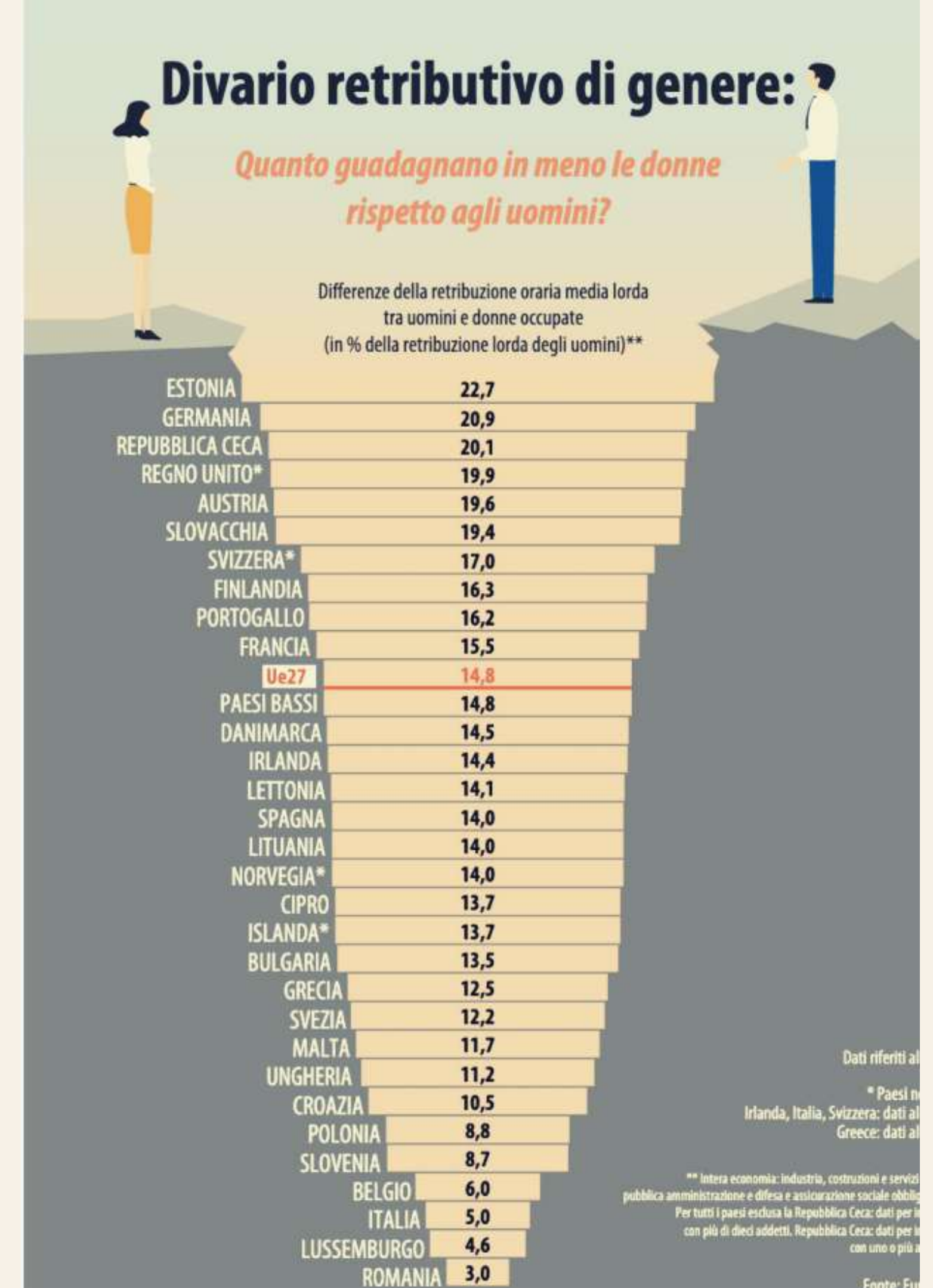


CARRIERA

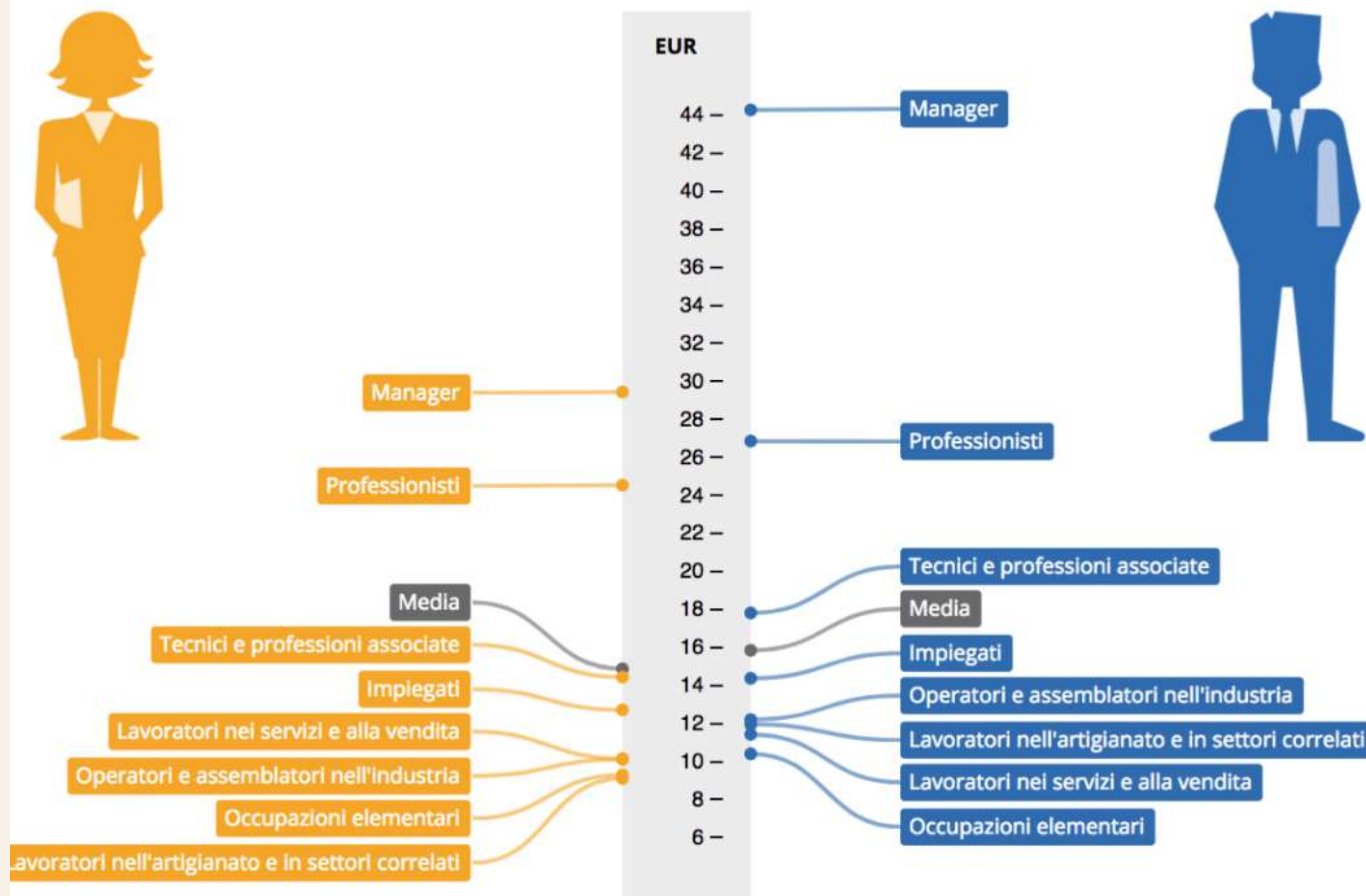
In campo lavorativo, gli uomini occupano posizione generalmente più elevate delle donne. Ad esempio, un terzo (33%) dei manager nell'Ue nel 2019 erano donne. La percentuale di donne in questa posizione non supera il 50% in nessuno degli Stati Membri: la quota maggiore si osserva in Lettonia (46%), Polonia (43%), Svezia e Slovenia (entrambe 40%). All'opposto le percentuali più basse si trovano a Cipro (21%), in Lussemburgo e Croazia (entrambe 26%), Danimarca e Paesi Bassi (entrambe al 27%).

REDDITO

Le maggiori differenze di reddito riguardano il ruolo del manager. Nel confronto sulla paga oraria delle diverse professioni, nel 2014 le donne hanno guadagnato in media meno degli uomini nell'Unione europea in tutti i nove gruppi di professioni elencati. Questo è accaduto in tutti gli Stati Membri, con pochissime eccezioni. Le minore differenze si sono osservate nei lavori impiegatizi (impiegate d'ufficio, segretarie...) e per i lavoratori dei servizi e del commercio (entrambi inferiori all'8%).



Italia



CURA DEI FIGLI E DEL LAVORO DOMESTICO

In tutti gli Stati Membri c'è una percentuale molto maggiore di donne rispetto agli uomini che si dedica alla cura dei figli ed ai lavori domestici.

Nel 2016 nell'Ue, il 93% delle donne tra i 25 e i 49 anni (con figli sotto i 18 anni) si prendono cura dei propri figli quotidianamente, rispetto al 69% degli uomini. Nel 2016 nell'Ue, il 78% delle donne cucina o svolge attività domestiche rispetto al 32% degli uomini.



Educazione e cura dei figli, 2016

Partecipazione delle donne e degli uomini

(% di adulti di 25-49 anni che si prendono cura dei loro figli quotidianamente)



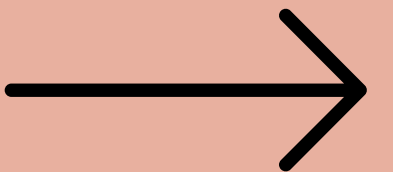
Cucina e attività domestiche, 2016

Partecipazione delle donne e degli uomini

(% di adulti di 18 anni e più che cucinano e/o fanno lavori domestici quotidianamente)



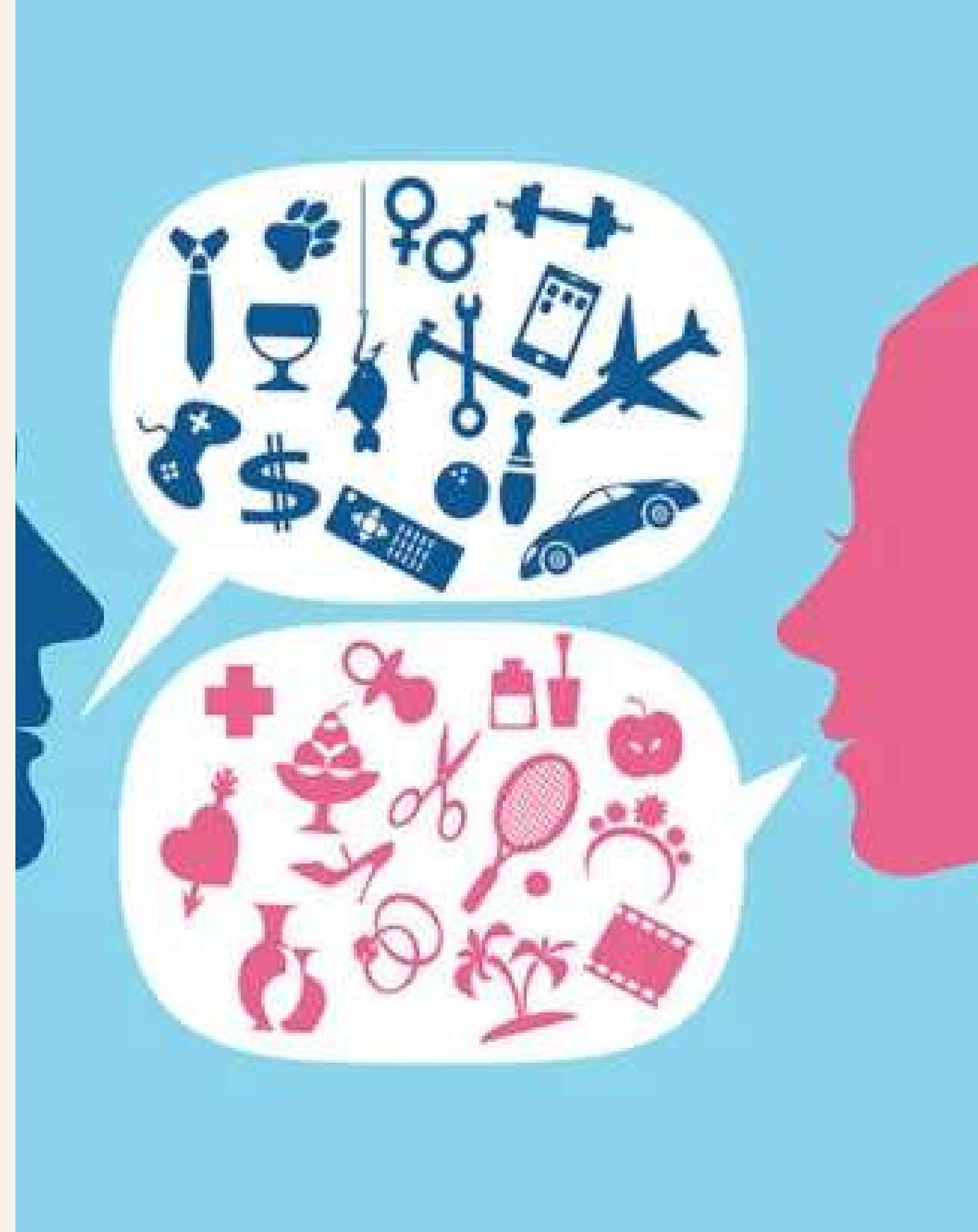
STEREOPITI DI GENERE



STEREOTIPI

Lo stereotipo è una **generalizzazione** per identificare un gruppo di persone con caratteristiche simili; uno dei più importanti strumenti di cui dispone la nostra mente per organizzare le conoscenze e far fronte alla complessità del reale.

Però sono anche espressioni di valore e vengono utilizzati per esprimere un accordo generale su un determinato gruppo sociale come se questo accordo fosse pre-esistente. Gli stereotipi congelano le caratteristiche di un gruppo sociale e ne bloccano le potenzialità di sviluppo.



STEREOTIPI:

- 1 LE DONNE SONO PIU' EMOTIVE
- 2 LE DONNE SONO PIU ADATTE A CRESCERE I FIGLI
- 3 LE DONNE SONO MENO BRAVE A PRATICARE SPORT
- 4 GLI UOMINI NON PIANGONO
- 5 GLI UOMINI SONO MENO ADATTI ALLE FACENDE DOMESTICHE

STEREOTIPI:

- 1 PER L'UOMO, PIU' CHE PER LA DONNA E' MOLTO PIU' IMPORTANTE AVERE SUCCESSO
- 2 I MASCHI SONO PIU' PORTATI PER LA MATEMATICA E LE MATERIE SCIENTIFICHE
- 3 LE DONNE NON SONO FORTI COME GLI UOMINI
- 4 LE DONNE SANNO FARE LE FACENDE DI CASA MEGLIO DEGLI UOMINI
- 5 L'AGGRESSIVITA' E' UNA PREROGATIVA MASCHILE

IL GENERE SI APPRENDE



EDUCAZIONE



SOCIALIZZAZIONE



MEDIA



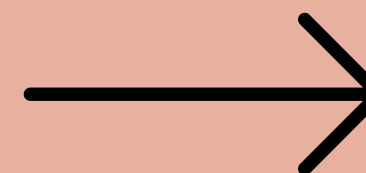
FAVOLE



PUBBLICITA'



VIOLENZA DI GENERE



VIOLENZA DI GENERE

Con violenza di genere intendiamo quelle violenze fondate sulle differenze sociali tra uomini e donne. Si può trovare in qualsiasi classe sociale, economica e culturale. Non esiste un profilo univoco di donna maltrattata in quanto tutte le donne, purtroppo, possono essere vittime di violenza perché la causa non sono loro stesse, ma i loro stessi aggressori.



VIOLENZA FISICA

La violenza fisica comprende qualsiasi azione o comportamento che abbia lo scopo di fare del male fisico e terrorizzare chi la subisce. Può essere diretta o indiretta come la distribuzione o la sottrazione di cose rare e documenti importanti. L'autore agisce sbeffeggiando o denigrando la vittima attribuendole delle colpe a giustificazioni di eventuali suoi comportamenti "esagerati", colpisce in modo che i segni non siano visibili e in parti del corpo non esposte.

VIOLENZA DOMESTICA

La violenza domestica avviene nella quotidianità familiare o nell'ambito privato ed è presente in qualsiasi classe sociale, economica e culturale. L'espressione violenza domestica racchiude tutti quei comportamenti violenti non solo di tipo sessuale, ma anche fisico ed economico. Compiuti da uno/a o da entrambi i conviventi di una coppia. Questa violenza avviene nelle quotidianità familiare e la maggior parte delle volte vengono coinvolti anche i figli.

VIOLENZA PSICOLOGICA

Includono tutti quei comportamenti che danneggiano l'identità e l'autostima della donna. E' meno visibile della violenza fisica e alcuni comportamenti possono essere attribuiti allo stress o alla rabbia occasionale. Si manifesta tramite svalutazioni verbali, critiche continue spesso accompagnate da limitazioni della libertà. Ognuno di questi comportamenti ripetuti ogni giorno portano a perdere la fiducia in sé stesse e l'autostima e a sentirsi dipendenti. Difficilmente questo tipo di violenza viene riconosciuta subito.

VIOLENZA SESSUALE

Comprende aggressioni sessuali, costrizione e comportamenti sessuali non graditi o voluti, avere rapporti con una persona non conscia o che ha paura di rifiutare, il costringere ad avere rapporti senza protezione.

VIOLENZA ECONOMICA

Comprende una serie di comportamenti che tendono a produrre dipendenza economica: controllo dello stipendio, impedimento a trovare e mantenere un lavoro, imporre impegni economici non voluti costringendo a firmare documenti contro la propria volontà. L'abuso economico può continuare a verificarsi anche dopo la separazione non rispettando gli accordi. La mancata autonomia economica può far sentire la vittima dipendente e imponente. Questa forma di violenza viene spesso sottovalutata perché fa riferimento ad alcuni comportamenti culturalmente accettati come il fatto che solamente l'uomo possa provvedere al mantenimento della famiglia.

STALKING

Fa riferimento a tutti quegli atteggiamenti e comportamenti persecutori o molesti finalizzati a controllare, compromettere la serenità psico-fisica e la libertà delle persona. Possono essere: l'invio di numerose lettere, telefonate, email, sms... o qualsiasi altra forma di comunicazione.

Possono riguardare contatti indesiderati come ad esempio, persecuzioni, persecuzione tramite profilo falso sui social, presentarsi sotto casa o sul luogo di lavoro...

L'abilità e la costanza con cui vengono compiuti questi comportamenti possono provocare uno stato d'ansia, di timore riguardante la propria incolumità tanto da dover cambiare gli abitudini di vita. Difatti, in certe situazioni la vittima per paura decide di non uscire di casa o isolarsi da amici e parenti. Lo stalker, nella maggior parte dei casi, è una persona conosciuta dalla vittima, come un ex partner.

MOLESTIE

Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle uomini e delle donne, nell'ambiente di studio o di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale e non verbale. Sono esempi di molestia sessuale:

Richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive e non gradite.

1. Adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione personale
2. Minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali
3. Apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi
4. Contatti fisici indesiderati o inopportuni

MOBBING

La parola mobbing si usa in ambito lavorativo, si usa per definire una serie di condotte aggressive e frequenti nei confronti di un lavoratore compiute dal datore di lavoro, superiori o colleghi. Il mobbing può essere realizzato direttamente dal datore di lavoro (in questo caso si parla di bossing o mobbing verticale discendente), dai colleghi (mobbing orizzontale), da entrambi (mobbing misto) o dai sottoposti nei confronti del superiore (mobbing verticale ascendente). Il mobbing consiste in una serie di condotte aggressive che si ripetono con notevole frequenza in un considerevole periodo di tempo. Fra queste possiamo annoverare:

1. L'assegnazione di eccessivi carichi di lavoro
2. Le frasi ingiuriose e le aggressioni verbali
3. Le critiche continue e umilianti
4. L'isolamento dei colleghi
5. La minaccia o l'esercizio illegittimo del potere disciplinare
6. Il rifiuto delle ferie o la loro sistematica collocazione in periodi non graditi
7. Il licenziamento ingiustificato.

PERCHE' NON E' COSI FACILE PARLARNE?

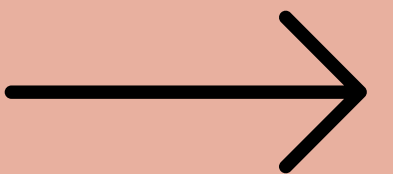
→ MOLTO SPESSO CI SI RENDE CONTO DEL PROBLEMA TROPPO TARDI

→ SI SOTTOVALUTA IL PROBLEMA

→ QUESTIONE DI POTERE



COSA SI PUO' FARE?



TANTE STRATEGIE:

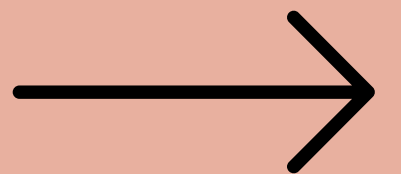
.....➤ CHIEDENDO AIUTO
(AD ASSOCIAZIONI PRESENTI NEL TERRITORIO)

.....➤ QUOTA ROSA

.....➤ UNI: PDR 125:2022



DISABILITA' E DIFFERENZE DI GENERE



DISABILITA'

Le differenze di genere nel caso di donne con disabilità sono determinate dalla logica dei pregiudizi e delle presunzioni sulla disabilità. I problemi ad esempio dell'inaccessibilità non derivano dalle difficoltà o differenze nel muoversi, nel sentire, nel vedere ma dalle decisioni politiche di costruire scale anziché rampe, di dare informazioni attraverso forme di comunicazione tradizionali invece di utilizzare anche il linguaggio dei segni... **Affinché ogni donna possa situarsi su un piano di vera uguaglianza e di godere delle stesse opportunità sia degli uomini con disabilità sia di tutte le altre persone l'ambiente, il contesto di vita e la società devono offrire loro le condizioni, le risorse ed i servizi necessari.**

DISABILITA' E DONNE

Più della metà della popolazione con disabilità, nel mondo sono donne; ciononostante continuano ad essere segregate ed isolate, senza differenze significative fra i diversi paesi nel mondo, e continuamente discriminate.

Tali condizioni ancora oggi impediscono alle donne con disabilità di approfittare delle opportunità delle quali gode qualunque altra persona, producendo una condizione di estrema ingiustizia e vulnerabilità dei loro diritti fondamentali. Pari opportunità rispetto e valorizzazione delle capacità significa in primo luogo valorizzare le differenze a cominciare da quelle di genere.

COME ABBATTERE QUESTI STEREOTIPI:

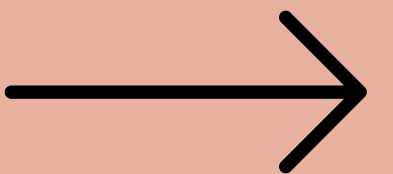
E' fondamentale agire su tre livelli: **personale, sociale/istituzionale, simbolico.**

Intervenire a livello personale e di gruppo significa attivare processi di empowerment non inteso solo in senso terapeutico – riparativo ma anche politico ed emancipatorio. Il **Manifesto** è un documento significativo adattato a Bruxelles, in relazione agli studi di genere e ai disability studies: offre diversi punti di riferimento essenziali tesi a consentire l'effettiva applicazione del diritto della donna con disabilità di vivere senza condizionamenti la propria femminilità e la propria autonomia. Nel documento è stata posta particolare attenzione alle **donne “invisibili”**, quelle donne con disabilità che non possono autorappresentarsi perché non sono in grado di esprimersi. In questo documento è emersa l'urgenza di attivare forme di aiuto adeguati per le donne, ragazze e bambine con disabilità, in particolare per quelle che hanno bisogno di un'assistenza continua, o con grave deficit intellettuale in modo da proteggerle contro la violenza fisica, psichica e prevenire gli abusi e i maltrattamenti, siano essi in famiglia che nelle varie strutture.

PROMUOVERE L'INTEGRAZIONE:

- 1 CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO ACCESSIBILE ELIMINANDO BARRIERE ARCHITETTONICHE
- 2 CREARE AMBIENTI SPAZIOSI CON FORNITURE D'UFFICIO ACCESSIBILI
- 3 SENSIBILIZZARE LA CONOSCENZA DELLA LINGUA DEI SEGNI
- 4 PREVEDERE PROGETTI FORMATIVI DI TUTORAGGIO ALL'INCLUSIVITA'

APPROFONDIMENTI





NORMATIVE

- Costituzione della Repubblica italiana (art. 3-37)
- Legge 125 del 1991- Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro
- Testo unico D.lgs- 151/2001
- D.lgs 198/2006- Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- Prassi di riferimento UNI/PDR 125:2022 pubblicata il 16.03.2022
- Legge 19 luglio 2019, n.69 cosiddetto Codice Rosso, recante "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere.

UNI: PDR 125:2022

La UNI/PdR 125:2022 è la prassi che definisce i temi da trattare per supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e nello stesso tempo evitare stereotipi, discriminazioni e ri-orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili.



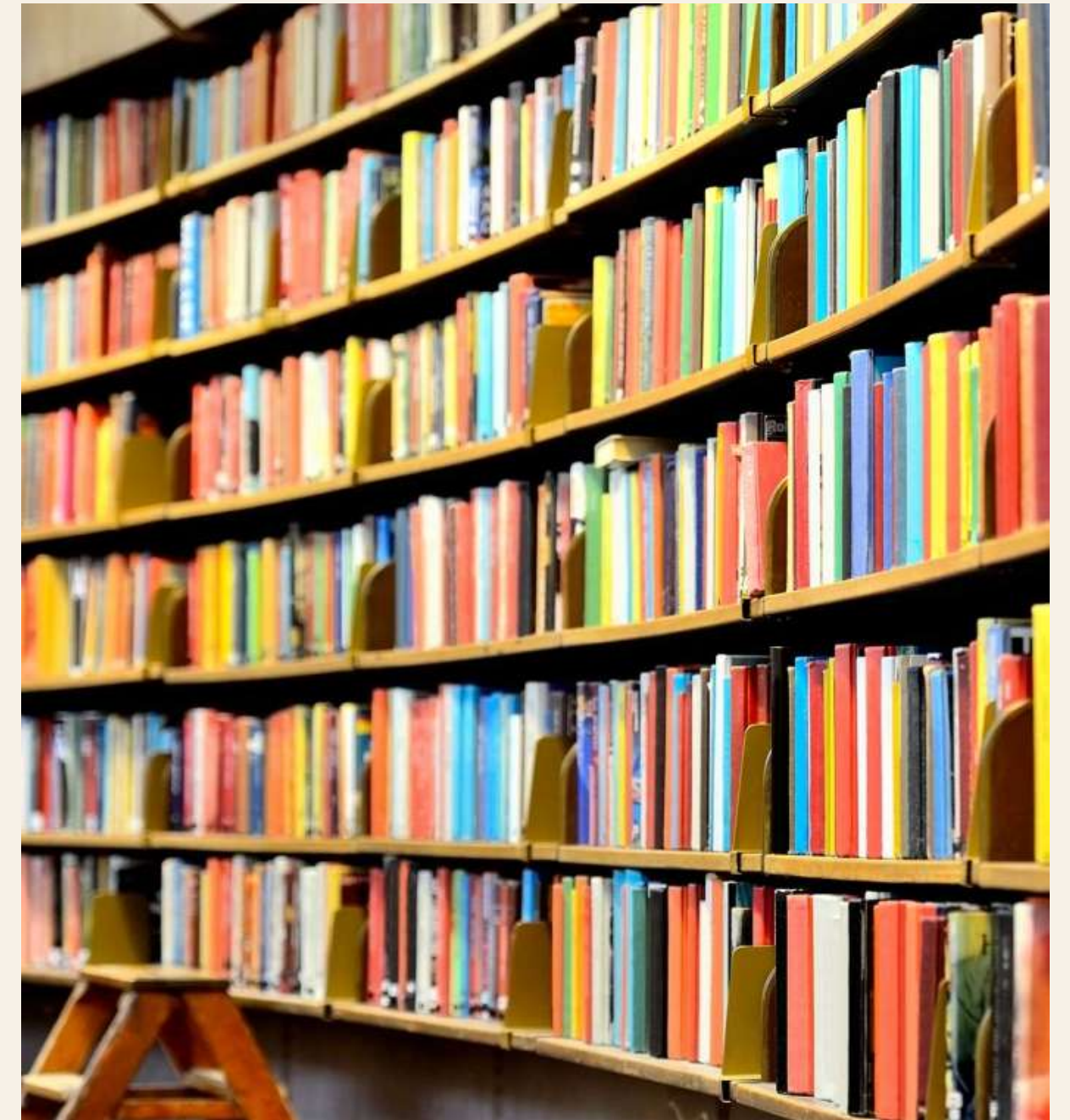
Tutte le organizzazioni, pubbliche o private, che abbiano implementato politiche a supporto della parità di genere possono richiedere la certificazione secondo la PdR 125:2022 senza limiti di dimensione e mercato di riferimento.

La Certificazione del Sistema di Gestione della Parità di genere permette alle organizzazioni di:

- Dimostrare agli stakeholder interni ed esterni il proprio impegno sulla tematica, in armonia con gli stream a livello nazionale ed europeo;

LETTURE

- Elisabetta Ruspini, "Le identità di genere", Carocci editore, 2009.
- AA. VV., Questioni di un certo genere, "Il POST" cose spiegate bene, Iperborea, 2021
- Irene Facheris, "Parità in pillole", Bur, 2020
- Emma, "Bastava chiedere", Editori Laterza, 2020



EMAIL: genny.bonini@cooplafinestra.it
NUMERO DI TELEFONO: 0541 948036



AGENDA

GRAZIE PER L'ATTENZIONE