



VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità UILCA Lombardia e Milano



Anno 1 Numero 2.2 Settembre 2016

GLI STEREOTIPI INFLUENZANO IL NOSTRO COMPORTAMENTO?



Stereotipi nel mondo del lavoro

a cura di Paola Mencarelli

L'organizzazione del lavoro è di genere maschile, ovvero è stata storicamente predisposta per i maschi, perché sono stati i primi ad accedere nel mercato del lavoro industrializzato, per questo continuano a resistere stereotipi che premiano il comportamento maschile: per esempio considerare l'ufficio come un campo di battaglia, nel quale giocare la propria aggressività per competere; gli orari di lavoro ad oltranza, per far vedere che il lavoro conta più della vita personale; considerare il leader come un sadico sergente del film Full Metal Jacket, ecc.

Gli stereotipi di genere, come abbiamo visto, fanno percepire alcuni comportamenti come inadatti alle donne: per esempio competere per ottenere una posizione, chiedere un aumento salariale equo per il lavoro svolto, ecc..

Il problema è che lo stereotipo condiziona tutti: uomini e donne.

Alcuni studi dimostrano che **le donne tendono a candidarsi per posizioni lavorative in linea con le aspettative sociali a loro attribuite**, creando degli ambienti lavorativi o professioni altamente

femminilizzati, alcuni esempi: lavoro di cura perché si ritiene che abbiano una maggiore predisposizione biologica alla cura, ascolto, accoglienza; lavoro domestico a causa della presunta migliore abilità manuale (faccio presente che gli chef sono uomini mentre gli aiutanti di cucina sono donne), cassiere e addette agli sportelli, perché sono considerate più affidabili nella gestione del denaro altrui, ecc..

Per contro gli stereotipi negativi agiscono in senso contrario: la presunta difficoltà a coordinare i collaboratori ostacola le aspirazioni verso ruoli apicali; la minore forza fisica incide sulla scelta e sulla selezione per lavori che richiedono sforzi, anche se vengono fatti da macchine; la credenza della difficoltà nelle materie scientifiche svantaggia le donne nell'ambito tecnologico o ricerca scientifica; la presunta difficoltà a viaggiare per gli impegni familiari ostacola l'accesso nelle professioni in cui è richiesto lo spostamento; l'idea che la famiglia e i figli necessitano della presenza costante della donna in qualità di moglie, madre, cameriera, lavandaia, istituttrice, stiratrice, ecc. del nucleo familiare allargato (propria famiglia, famiglia di origine e acquisita dal marito) determina spesso un minore investimento, da parte delle aziende verso le lavoratrici e le relega spesso a mansioni



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità UILCA Lombardia e Milano



ripetitive, meno retribuite e con minori possibilità di carriera rispetto agli uomini.



Nel lavoro, la discriminazione in base agli stereotipi inizia dalla fase di selezione, come dimostrato da un celebre studio di blind recruitment (reclutamento anonimo) per musicisti effettuato circa 30 anni fa.

Quando la commissione selezionatrice guardava i candidati, venivano scelti maggiormente gli uomini per far parte dell'orchestra, al contrario **quando alla commissione veniva impedito di vedere il candidato/a, giudicando esclusivamente la qualità della esecuzione musicale, la percentuale di donne selezionate saliva al 50%.**

Per evitare che pregiudizi consci o inconsci si insinuino nella fase di selezione di un lavoro, alcuni paesi hanno reso obbligatorio il curriculum anonimo, in cui sono assenti dati riguardanti il sesso, età, colore della pelle, etnia e religione. In Francia, per esempio, è obbligatorio per le aziende con più di 50 dipendenti, invece altri paesi stanno avviando sperimentazioni di buone pratiche per introdurre tale procedura.

Uno stereotipo molto diffuso nel mondo del lavoro riguarda la maternità.

Le mamme sono la risorsa della società, ovvero con una natalità ridotta o nulla la società si estingue, inoltre tutte le rappresentazioni della maternità sono benevole (quadri, fotografie, televisione, ecc.), ma nel mercato del lavoro le mamme fanno più fatica ad essere assunte, a progredire nella carriera e ad accedere a

determinate professioni. Inoltre, **quando le donne superano i 30 anni le aziende investono meno su di loro.** Questo accade a causa del diffuso pensiero che la lavoratrice entra in una "finestra di maternità", ovvero nella età in cui statisticamente si desidera un figlio, ciò significa una possibile assenza per maternità obbligatoria piuttosto che l'idea di maggiore investimento nella famiglia.

Le conseguenze di tale comportamento sono un tempo per la carriera più ridotto di quello degli uomini ed anche un maggiore disinvestimento della donna nel lavoro, che spesso si traduce nella decisione di autoesclusione, rivolgendo il proprio interesse sulla cura dei figli.



Una considerazione a questo punto è d'obbligo: **quando le donne ricoprono ruoli in linea con le proprie competenze e i propri studi, retribuiti equamente o quasi rispetto ai colleghi ed hanno prospettive di crescita professionale, sono statisticamente meno disponibili a retrocedere a ruoli di ancella della famiglia e richiesto ai compagni una gestione partecipata dei carichi familiari.**

A causa di tale quadro, i contributi pensionistici delle donne risultano negli anni inferiori, con conseguente maggior rischio di povertà e di dipendenza in vecchiaia.





VISIONI DIFFERENTI
Diversità Come Opportunità
a cura del Coordinamento Pari Opportunità UILCA Lombardia e Milano



Stereotipi riguardanti l'età

Le donne over 50, sia al lavoro che in televisione, sono valutate più positivamente per quanto riguarda la capacità di accudimento, il calore e la sensibilità, tutte percezioni coerenti con lo stereotipo della nonna.

Se la donna non corrisponde a questo stereotipo "buono", viene collocata nello stereotipo "strega" per cui diventa una donna acida, rigida, ecc.,.

In altre parole, la donna anziana che segue le sue vocazioni e passioni viene percepita negativamente.



**Vi piace la Newsletter del
Coordinamento Pari Opportunità
della UILCA Lombardia e Milano?**

**Avete suggerimenti o argomenti da
approfondire riguardanti le pari
opportunità?**

SCRIVETECI.

pari.opportunita@uilcalombardia.it



.....

La storia ci ha insegnato che ogni classe oppressa ha ottenuto la sua liberazione dagli sfruttatori solo grazie alle sue stesse forze. È dunque necessario che la donna apprenda questa lezione, comprendendo che la sua libertà si realizzerà nella misura in cui avrà la forza di realizzarle. Perciò molto più importante per lei cominciare con la sua rigenerazione interna, facendola finita con il fardello di pregiudizi, tradizioni e abitudini
(Emma Goldman 1869-1940)

Redazione (da sx a dx): Anna Rondina, Ivonne Cosciotti, Lorenza Perego, Paola Mencarelli, Rosa Soler, Laura Chiodega, Barbara Peres, Nicoletta Oldoni.