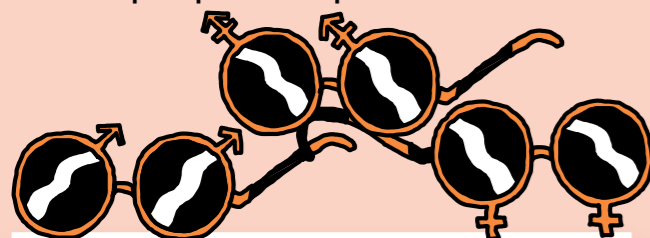


Parità

# Verso una formazione rispettosa della parità di genere

Di Kerstin Duemmler

Nella propria formazione professionale, le giovani donne e i giovani uomini devono avere possibilità di apprendimento e di sviluppo equivalenti: l'obiettivo della legge sulla formazione professionale è proprio quello di promuovere la parità fra donna e uomo. Nella vita quotidiana tuttavia ciò non è sempre il caso, anzi. Questi consigli sono intesi come un impulso per le scuole professionali e le aziende formatrici.



## 1. Riflettere in maniera critica sui pregiudizi ed evitarli

Le persone addette all'insegnamento o all'accompagnamento sono tenute a trattare tutte le persone in formazione senza preconcetti. La nostra percezione, il nostro modo di pensare ed agire si lasciano però guidare dai pregiudizi. Determinati interessi, capacità e attività professionali, ad esempio, sono facilmente considerati tipicamente maschili o femminili. Riflettere su ciò è un passo importante verso la parità. La ricerca lo dimostra: a pari capacità, spesso le donne vengono giudicate in maniera più negativa degli uomini e questo non solo nei mestieri svolti tipicamente da uomini. È primordiale evitare questi atteggiamenti, che influiscono sulla percezione di sé.

## 3. Rivolgersi in maniera uguale a tutte le persone in formazione

È raro che la trasmissione di conoscenze sia neutrale a livello di genere. Regolarmente e nella maggior parte dei casi indirettamente e inconsciamente, il personale addetto all'insegnamento e all'accompagnamento si rivolge soltanto agli apprendisti o studenti maschi o, viceversa, alle apprendiste o studentesse femmine. Nella formazione bisogna però rivolgersi a tutte le persone, riallacciandosi a varie esperienze di apprendimento precedenti e valorizzandole. Solo così le persone in formazione potranno identificarsi con le conoscenze professionali. Il corpo insegnante e di accompagnamento dovrebbe agevolare loro un accesso variato alla professione o alla materia.

## 2. Superare le categorie professionali di genere

Diverse professioni sono principalmente esercitate da donne o da uomini. Anche nella scelta della professione i giovani si orientano verso categorie professionali di genere. Ci sono tuttavia donne e uomini che infrangono questi schemi, così facendo però si trovano di fronte a pregiudizi e discriminazioni, anche nelle scuole professionali o nelle aziende formatrici. Occorre pertanto una cultura della formazione professionale che accetti e stimi le persone in formazione che mettono in questione i ruoli di genere e scelgono opzioni di vita diverse. Tutte le persone in formazione vanno sostenute nello sviluppo dei propri interessi e delle proprie capacità professionali.

## 4. Badare alla parità di trattamento linguistico

Se la formazione professionale deve includere tutte le persone interessate, allora occorre anche utilizzare un linguaggio adeguato. Ciò significa che le persone addette all'insegnamento e all'accompagnamento si rivolgono sistematicamente alle donne e agli uomini presenti a livello paritario (p. es. «signore e signori»). In tale contesto si sono dimostrate valide talune formulazioni neutrali dal punto di vista del genere (p. es. persone in formazione, personale specializzato).



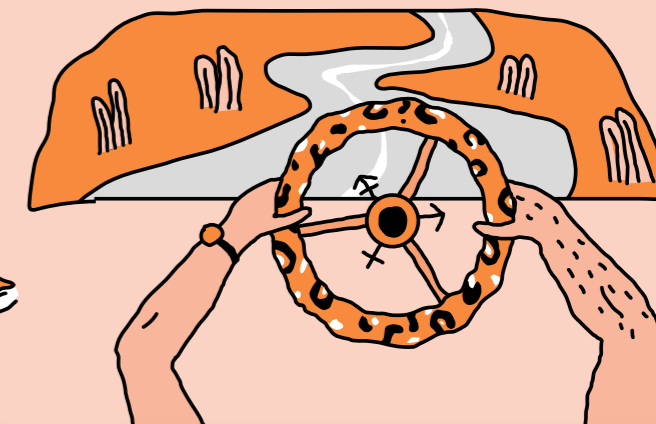
## 5. Impiegare strumenti didattici non discriminatori dal punto di vista del genere

Il materiale didattico impiegato è concepito nel rispetto della parità di genere? Oltre a un linguaggio non discriminatorio dal punto di vista del genere, le donne e gli uomini dovrebbero apparire in egual misura nelle immagini e rappresentare i ruoli principali con la stessa frequenza. Si dovrebbero evitare immagini stereotipate di donne e uomini. Anche le prestazioni professionali e scolastiche di entrambi i sessi andrebbero presentate in modo adeguato. Soltanto così il materiale didattico può offrire figure professionali interessanti, nelle quali possono identificarsi sia le donne, sia gli uomini. Può darsi che non vi sia libertà di scelta riguardo al materiale didattico: in ogni caso è però possibile analizzarlo criticamente.



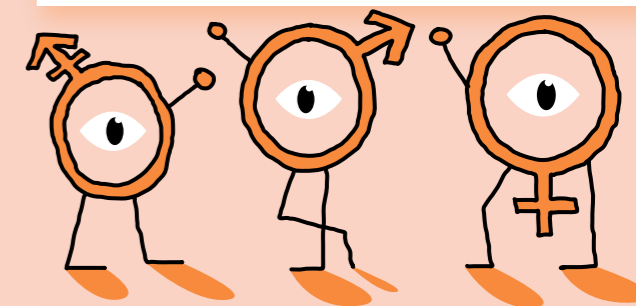
## 7. Distribuire i compiti in maniera equa

I requisiti e le aspettative sono uguali per entrambi i sessi nella formazione professionale? I compiti e le posizioni vengono distribuiti in egual misura tra le persone in formazione? In particolare il lavoro di squadra, spesso inconsciamente e di comune accordo, può comportare una distribuzione sbilanciata dei compiti. Ad esempio per quanto riguarda i lavori di gruppo in classe, più spesso le donne assumono il compito di trascrizione, considerato meno prestigioso. Gli uomini invece si occupano di compiti che implicano maggiore visibilità, quali la direzione o la presentazione dei risultati. Una suddivisione simile del lavoro preclude l'opportunità di assumere ruoli inusuali e di imparare cose nuove. Occorre pertanto vegliare a una distribuzione del lavoro più equa.



## 6. Badare a una partecipazione equa

Entrambi i sessi hanno un ruolo uguale nell'azienda formatrice o durante la lezione? Proporzionalmente, chi prende maggiormente la parola? Ma anche: chi viene ascoltato? O chi viene interrotto? Secondo gli studi, tendenzialmente le persone addette all'insegnamento e all'accompagnamento considerano maggiormente gli uomini. Gli uomini tuttavia partecipano anche più spesso, mentre le donne tendono a ritirarsi. Questo atteggiamento è il risultato di una socializzazione diversa. È quindi tanto più importante far sì che la comunicazione sia orientata allo scambio e alla partecipazione. Entrambi i sessi dovrebbero ricevere attenzione, considerazione e tempo in egual misura.



## 8. Garantire l'uguaglianza

Il nostro sesso (biologico) determina soltanto in maniera limitata chi siamo veramente. La realtà invece è una molteplicità di femminilità e mascolinità come pure di identità sessuali. Ciononostante: consciamente o inconsciamente, volutamente o no, ogni giorno contribuiamo a mantenere le disuguaglianze. Nello stesso modo, possiamo tematizzarle e contrastarle, anche nella formazione professionale.

▪ Kerstin Duemmler, Senior Lecturer Msc in formazione professionale e ricercatrice Senior Campo di ricerca identità e diversità professionale, IUFPF

### Bibliografia

Ducet, V. & Lamamra, N. (2005). *Pour intégrer le genre dans la formation professionnelle. Guide à l'usage des formateurs et formatrices*. Lausanne/Genève: ISPPF/Le deuxième Observatoire.