

Formazione e lavoro al femminile

UNA LETTURA SOCIO-PEDAGOGICA DI ESPERIENZE E MODELLI INNOVATIVI IN PIEMONTE

Università degli Studi di Torino

Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione
Pedagogia Sperimentale e Metodologia della Ricerca Sociale

Anno Accademico 2011/2012

Prof. Renato Grimaldi
Prof.ssa Antonella Saracco
Prof.ssa Adelaide Gallina
Prof.ssa Simona Cavagnero

Andrea Tommaso Romano – Matricola 728118

PREMESSA:

L'apporto femminile al consolidamento e alle innovazioni riguardanti la cultura del lavoro e al relativo patrimonio socio-pedagogico radicato nel territorio piemontese è oggetto d'interesse della Regione Piemonte, che ha affidato ai ricercatori dell'università degli studi della facoltà di scienze della formazione di Torino il compito di intervistare figure di riferimento (attori e fruitori) del panorama regionale della formazione professionale.

La ricerca affidata ai ricercatori dell'università è divenuta spunto, dopo colloquio con la Dott.ssa Gallina e la Dott.ssa Saracco, per il completamento dell'esame di Pedagogia Sperimentale e Metodologia della Ricerca Sociale del mio corso di studi.

Sul tema di ricerca, "Formazione e lavoro al femminile", mi è stato chiesto di eseguire interviste strutturate seguendo apposite tracce fornitemi dagli stessi ricercatori. Le interviste da me svolte, hanno visto come soggetti intervistati, donne facenti parte del sistema formativo piemontese (dirigenti e formatori) e allieve che stanno frequentando o che hanno frequentato corsi di formazione professionale.

Il lavoro di trascrizione degli appunti e di sintesi delle interviste (6 in tutto), ha generato i dati che vado ad esaminare.

TEMA DI RICERCA:

Formazione e lavoro al femminile

PROBLEMA DI RICERCA:

Una lettura Socio – pedagogica di esperienze e modelli innovativi in Piemonte

OBIETTIVO CONOSCITIVO:

Rilevare su un campione di popolazione legata al mondo della formazione le opinioni e le esperienze sul tema della valorizzazione dell'apporto femminile al consolidamento e alle innovazioni riguardanti la cultura del lavoro e al relativo patrimonio socio-pedagogico radicato nel territorio Piemontese.

FORMULAZIONE DELLE IPOTESI – STRATEGIA DI RICERCA:

Si è scelto di utilizzare una strategia di ricerca di tipo interpretativo con l'obiettivo di indagare in un'ottica realista.

PRESENTAZIONE DELLA RICERCA – INDIVIDUAZIONE DELLA POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO:

Con il presente lavoro, si sono intervistate figure femminili che hanno un ruolo attivo nell'ambito della formazione professionale in Piemonte, nel dettaglio, le interviste, si sono svolte all'interno del centro formativo "Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri onlus – presso la sede di Tortona (AL)".

PROFILO GENERALE DEL CAMPIONE DI RIFERIMENTO:

Sono state intervistate sei figure in tutto: la figura del direttore, del responsabile per le pari opportunità e dell'orientatrice per quanto riguarda l'area dirigenziale/formativa, mentre per ciò

che concerne i fruitori si sono sottoposti ad intervista un'ex-allieva di un corso professionale (attualmente iscritta ad un altro corso professionale) e due allieve che stanno frequentando un corso inserito nella direttiva Mercato del Lavoro.

TIPOLOGIA DI CAMPIONAMENTO:

Il campione è stato ottenuto mediante campionamento accidentale (i dirigenti, formatori e allievi/e sono tutti inseriti nel centro di formazione in cui lavoro). All'interno del centro formativo in cui svolgo la funzione del formatore, i ruoli del direttore, del responsabile alle pari opportunità e del responsabile del centro di orientamento, sono occupati da figure femminili, che tra l'altro sono anche in maggioranza rispetto alla totalità dei lavoratori del centro.

SCELTE DELLE TECNICHE E DEGLI STRUMENTI DI RILEVAZIONE E PER L'ANALISI DEI DATI:

Per rilevare le informazioni utili alla ricerca, si sono svolte una serie di interviste seguendo le domande presenti sulle tracce che sono state fornite dalle ricercatrici dell'Università degli Studi di Torino, annotando le risposte dell'intervista e compilando una breve sintesi della stessa. Successivamente, tramite un elaboratore, i dati raccolti sono stati organizzati e analizzati in modo dettagliato in questa relazione.

TIPOLOGIA DI DOMANDE DELL'INTERVISTA:

Le domande utilizzate durante l'intervista, sono state fornite direttamente dalle ricercatrici dall'università e sono differenti a seconda del ruolo dell'intervistato. Si riportano le domande per singolo attore:

Traccia di intervista per dirigenti di agenzie formative e aziende / formatori

1. Centro/Ente di formazione/Azienda
2. Località (es. Moncalieri, To)
3. Ruolo professionale
4. Laurea
5. Diploma
6. Generalità (facoltative)
7. Qual è la Sua percezione dell'attuale collocazione e della considerazione sociale della donna nei settori della formazione e del lavoro?
8. Secondo Lei, nel Suo ambito d'azione sono state messe in atto innovazioni a favore della donna? Se sì, da parte di chi?
9. Quale contributo ritiene di aver offerto e di offrire in prima persona sul piano della crescita soggettiva e sociale di colleghi/e e allievi/e nella conquista delle pari opportunità di genere?
10. A quali motivazioni ideali e modelli umani fa riferimento nel prendere decisioni che possono portare a un cambiamento di atteggiamenti e comportamenti nei confronti delle differenze di genere?
11. Secondo Lei, quali sono i punti deboli e gli elementi di forza dei maschi e delle femmine nella formazione e nell'attività lavorativa?
12. A quali occasioni di aggiornamento ha partecipato di recente in ordine alle tematiche delle pari opportunità di genere?
13. Quali iniziative proporrebbe per valorizzare l'identità e le capacità delle donne e la collaborazione tra i generi nei settori della formazione e del lavoro?

Traccia di intervista per allievi/e di corsi di formazione professionale

1. Titolo di studio
2. Anno di iscrizione al corso
3. Tipologia di corso
 - Annuale (o di durata inferiore)
 - Biennale
 - Triennale
4. Centro/Ente di formazione
5. Località (es. Moncalieri, To)
6. Nazionalità
7. Nella scelta del corso di formazione che frequenti ha influito il fatto di essere maschio o femmina?
8. Ritieni che il successo nel lavoro che vuoi fare possa essere favorito anche dall'essere maschio o femmina?
9. Secondo te, quali sono i punti deboli e gli elementi di forza dei maschi e delle femmine nello studio e nell'attività lavorativa?
10. Nel tuo ambiente familiare, sociale e formativo, percepisci atteggiamenti differenti degli adulti verso i ragazzi e le ragazze?
11. Secondo la tua esperienza, trovi che ci siano differenze tra donne e uomini nello stile di insegnamento e di relazione umana dei formatori?
12. Pensi che la competenza tecnologica sia accessibile a tutti nella stessa misura o che sia maggiore o minore a seconda dei generi?
13. In quali casi e da chi viene incoraggiata la collaborazione tra maschi e femmine nell'apprendimento e nel lavoro?

Traccia di intervista per ex-allievi/e inseriti nel mondo del lavoro

1. Anno di iscrizione al corso
2. Anno di conseguimento del titolo
3. Tipologia di corso
 - Annuale (o di durata inferiore)
 - Biennale
 - Triennale
4. Centro/Ente di formazione
5. Località (es. Moncalieri, To)
6. Nazionalità
7. Qualifica ottenuta
8. Attuale mansione lavorativa svolta
9. Secondo Lei, le caratteristiche di personalità e le attitudini al lavoro sono diverse nei maschi e nelle femmine?
10. Nella scelta del corso di formazione e della professione ha influito il fatto di essere maschio o femmina?
11. Nel percorso di formazione ha incontrato difficoltà o facilitazioni connesse al genere?
12. Come vengono considerate le differenze di genere nel settore professionale a cui appartiene?
13. Ritieni che il successo nel lavoro sia favorito anche dall'essere maschio o femmina?
14. Nel Suo ambito lavorativo e secondo la Sua esperienza, quali sono i punti deboli e gli elementi di forza dei maschi e delle femmine nel collaborare in vista di un comune obiettivo professionale?
15. Ha partecipato di recente a iniziative di formazione o aggiornamento sulle tematiche delle pari opportunità di genere?

PIANIFICAZIONE DELLA RACCOLTA DEI DATI:

Dopo aver spiegato alla Dott.ssa Moreschi (direttore del centro di formazione), le finalità e le modalità di somministrazione dell'intervista, ho potuto procedere con la pianificazione delle interviste per i formatori e scegliere il momento più opportuno per individuare e intervistare le allieve.

Prima di compiere l'intervista a ogni singolo partecipante ho spiegato le ragioni della stessa rimarcando che le stesse garantivano l'anonimato; infine ho invitato alla massima attenzione e sincerità nel dare le risposte.

Tutte e sei le interviste si sono svolte nel mese di Novembre 2011.

ANALISI DEI DATI:

Dopo una fase di sintesi, che è consistita specialmente nella stesura in formato elettronico dei dati raccolti, si è proceduto ad analizzare i dati emersi come viene mostrato nelle pagine seguenti.

SINTESI E TRASCRIZIONE ANALITICA DELLE INTERVISTE:

INTERVISTA al DIRETTORE del CENTRO FORMATIVO

1. *Centro/Ente di formazione/Azienda*
FONDAZIONE CASA DI CARITA ARTI E MESTIERI ONLUS
2. *Località (es. Moncalieri, To)*
TORTONA (AL)
3. *Ruolo professionale*
DIRETTORE DI AGENZIA FORMATIVA
4. *Laurea*
LAUERA IN PEDAGOGIA AD INDIRIZZO PSICOLOGIA
5. *Diploma*
DIPLOMA DI MATURITA MAGISTRALE
6. *Generalità (facoltative)*
MORESCHI LUCIA
nata a FRUGAROLO (AL) il 20/06/1954 - CONIUGATA – residente a CASTELNUOVO SCRIVIA (AL.)
7. *Qual è la Sua percezione dell'attuale collocazione e della considerazione sociale della donna nei settori della formazione e del lavoro?*
Se consideriamo il termine formazione professionale nel suo significato più ampio possiamo dire che non è solo una realizzazione di progetti ma espressione di un valore educativo costituito da azioni, metodologie volte a preparare le persone all'attività lavorativa. In tale situazione direi che il ruolo femminile è il fulcro per la realizzazione dell'obiettivo. Oggi nell'ambito della formazione professionale le donne svolgono la loro mansione egregiamente e ciò sta a significare un riconoscimento a pieno titolo e grande considerazione nei loro confronti.
8. *Secondo Lei, nel Suo ambito d'azione sono state messe in atto innovazioni a favore della donna? Se sì, da parte di chi?*
Direi che informare e formare permanentemente, non solo le donne, sia indispensabile, per rispondere alle sfide europee, e a quelle quotidiane del formatore/formatrice. Non ritengo che le innovazioni attualmente adottate siano in realtà sufficienti a coprire il fabbisogno.
9. *Quale contributo ritiene di aver offerto e di offrire in prima persona sul piano della crescita soggettiva e sociale di colleghi/e e allievi/e nella conquista delle pari opportunità di genere?*
In merito alla richiesta ritengo di avere prestato particolare attenzione a comportamenti discriminanti, rispettando per esempio le esigenze di madri lavoratrici con figli piccoli o con anziani a carico con problemi di salute. Ho cercato di valorizzare e applicare "buone prassi" facendo buon uso di progetti europei ai quali ho partecipato. Ho incentivato la partecipazione dei colleghi di percorsi di aggiornamento cercando di rispondere a manifeste esigenze. In questo caso non ho fatto distinzione di sesso; e chiaro non posso garantire la perfezione ma sicuramente si cerca di favorire un po' tutti.

10. *A quali motivazioni ideali e modelli umani fa riferimento nel prendere decisioni che possono portare a un cambiamento di atteggiamenti e comportamenti nei confronti delle differenze di genere?*

Rispetto a questa domanda non ho precisi modelli di riferimento, consulto parecchio la rete internet fonte di preziose notizie in particolare la rete "EURYDICE" di ricerche interculturali a livello europeo e relativi risultati soprattutto sulle donne insegnanti. Utilizzo altresì testi di autori vari.

11. *Secondo Lei, quali sono i punti deboli e gli elementi di forza dei maschi e delle femmine nella formazione e nell'attività lavorativa?*

Punti di forza maschili: prestanza fisica che intimorisce un poco e al tempo stesso diventa riferimento come figura paterna per molti ragazzi. Debolezze: scarsa capacità organizzativa. Punti di forza femminili: maggiore sensibilità e senso di responsabilità, grande attenzione all'organizzazione. Debolezze: meno dotate dal punto di vista fisico (creando svantaggio), godono di scarsa considerazione come figura femminile soprattutto da parte di ragazzi stranieri (culture diverse.)

12. *A quali occasioni di aggiornamento ha partecipato di recente in ordine alle tematiche delle pari opportunità di genere?*

Ultimamente non ho avuto possibilità di partecipare a corsi o convegni (auto-aggiornamento); cerco comunque di tenermi informata sia sul dibattito politico che su altri aspetti del tema

13. *Quali iniziative proporrebbe per valorizzare l'identità e le capacità delle donne e la collaborazione tra i generi nei settori della formazione e del lavoro?*

Ritengo che la capacità femminile in ambito formativo sia in assoluto spendibile ad ogni livello come ampiamente dimostrato in diversi settori lavorativi. Favorire per tanto le donne con servizi sempre più adeguati ed efficienti (e non solo), non basta parlarne bisogna agire. Occorre avvicinare sempre di più la cultura femminile e quella maschile, affinché le collaborazioni siano fruttifere e non solo scritte sulla carta. Agevoliamo con tutti i mezzi a disposizione l'integrazione tra i generi sicuramente cresceremo generazioni migliori.

INTERVISTA al RESPONSABILE per le PARI OPPORTUNITA' del CENTRO

1. *Centro/Ente di formazione/Azienda*
FONDAZIONE CASA DI CARITA ARTI E MESTIERI ONLUS
2. *Località (es. Moncalieri, To)*
TORTONA (AL)
3. *Ruolo professionale*
FORMATORE – RESPONSABILE di CENTRO per le PARI OPPORTUNITA'
4. *Laurea*
-
5. *Diploma*
MATURITÀ MAGISTRALE + BIENNIO SCUOLA MAGISTRALE ORTOFRENICA
6. *Generalità (facoltative)*
PAOLA M.

7. *Qual è la Sua percezione dell'attuale collocazione e della considerazione sociale della donna nei settori della formazione e del lavoro?*

Nell'arco della mia carriera professionale, che ricopre circa trenta anni, sicuramente posso affermare che la considerazione sociale della donna ha registrato un notevole mutamento in ogni settore lavorativo; in particolar modo nell'ambito della formazione si è rilevato un incremento da parte delle donne ad assumere ruoli di dirigenza.

8. *Secondo Lei, nel Suo ambito d'azione sono state messe in atto innovazioni a favore della donna? Se sì, da parte di chi?*

Sicuramente la figura femminile è stata generalmente valorizzata, sia come dipendente, riconoscendole un ruolo sempre più rilevante, sia come utente, creando corsi ad hoc per percorsi di "retravailler" e d'integrazione delle donne migranti.

9. *Quale contributo ritiene di aver offerto e di offrire in prima persona sul piano della crescita soggettiva e sociale di colleghi/e e allievi/e nella conquista delle pari opportunità di genere?*

All'interno della mia agenzia formativa attualmente non ci sono necessità di interventi di crescita sociale di colleghi/e che già attuano una politica di parità; all'interno delle classi, in qualità di referente di parità e docente di Pari Opportunità, cerco di sensibilizzare gli allievi/e sulla tematica di differenza di genere portando spunti di discussione e di riflessione. Ovviamente ogni intervento è tarato adeguandolo al target di utenza (adulti, stranieri, minorenni, diversamente abili...)

10. *A quali motivazioni ideali e modelli umani fa riferimento nel prendere decisioni che possono portare a un cambiamento di atteggiamenti e comportamenti nei confronti delle differenze di genere?*

Le possibilità di ideali o modelli a cui far riferimento per condurre una concreta trasformazione di atteggiamento e per una crescita responsabile sono innumerevoli, ma si possono spiegare in un rispetto dei valori umani e della persona nella sua interezza.

11. *Secondo Lei, quali sono i punti deboli e gli elementi di forza dei maschi e delle femmine nella formazione e nell'attività lavorativa?*

Nel mondo del lavoro ormai donne e uomini possono "dare" uguali prestazioni, ma purtroppo già al momento dell'assunzione si ripetono ancora situazioni di discriminazioni nei confronti delle donne "colpevoli" di "fare figli". Nonostante la legislazione permetta ormai una sostanziale parità tra uomo e donna nel gestire i tempi di lavoro e famiglia, ancora troppo frequentemente l'uomo non usufruisce di questa opportunità (come avviene spesso nei Paesi del Nord Europa).

12. *A quali occasioni di aggiornamento ha partecipato di recente in ordine alle tematiche delle pari opportunità di genere?*

Ho partecipato ad un paio di incontri della rete interna di parità su: Lotta allo stereotipo, Tutela delle differenze e Promozione delle parità.

13. *Quali iniziative proporrebbe per valorizzare l'identità e le capacità delle donne e la collaborazione tra i generi nei settori della formazione e del lavoro?*

Sicuramente una maggiore promozione della figura femminile nel suo complesso, motivando o rimotivando le persone (le stesse donne in primis) rispetto al riconoscimento delle potenzialità e allo sviluppo di un sano spirito di collaborazione al di là di ogni pregiudizio al fine di perseguire nuove traiettorie di crescita.

INTERVISTA al RESPONSABILE dell'ORIENTAMENTO del CENTRO

1. *Centro/Ente di formazione/Azienda*
FONDAZIONE CASA DI CARITA ARTI E MESTIERI ONLUS
2. *Località (es. Moncalieri, To)*
TORTONA (AL)
3. *Ruolo professionale*
DOCENTE (asse culturale storico-sociale, scientifico-tecnologico e orientamento) - TUTOR
STAGE – ORIENTATRICE
4. *Laurea*
-
5. *Diploma*
MATURITÀ MAGISTRALE
6. *Generalità (facoltative)*
LAURA FERRANDI
7. *Qual è la Sua percezione dell'attuale collocazione e della considerazione sociale della donna nei settori della formazione e del lavoro?*
Oggi la vita delle donne è molto diversa da quella immutabile delle loro antenate. Infatti per decenni, insieme ad anziani e bambini, le donne sono state soggetti invisibili nel mondo del lavoro. In passato le donne cominciavano a lavorare in giovane età, con minori aspirazioni ed un livello d'istruzione più basso rispetto a quello degli uomini. Oggi ci si avvicina al mondo del lavoro in età più avanzata, con un livello di istruzione decisamente più elevato, con aspettative maggiori e soprattutto la donna lavora sino all'età pensionabile. A mio avviso, inoltre, le donne investono in cultura maggiormente rispetto agli uomini, danno maggior rilievo al lavoro rispetto al passato e rivestono una molteplicità di ruoli nelle diverse fasi della vita.
8. *Secondo Lei, nel Suo ambito d'azione sono state messe in atto innovazioni a favore della donna? Se sì, da parte di chi?*
Per quanto riguarda la collocazione e la considerazione sociale della donna nel mondo della formazione, la mia percezione è assolutamente positiva; in quest'ambito è molto considerata e riveste ruoli che un tempo erano prettamente maschili. Insegna materie tecnologiche, scientifiche. Abbiamo donne laureate in ingegneria, in matematica, in informatica.
9. *Quale contributo ritiene di aver offerto e di offrire in prima persona sul piano della crescita soggettiva e sociale di colleghi/e e allievi/e nella conquista delle pari opportunità di genere?*
Sul piano didattico, il mio personale contributo rispetto agli allievi è relativo all'ambito dell'orientamento, cercando di creare nei ragazzi la consapevolezza del loro ruolo all'interno di questa società e, secondo il principio delle "Pari Opportunità, di inculcare in essi l'importanza di superare gli ostacoli e le discriminazioni connesse alla religione, alle convinzioni personali, alla razza o origine etnica, alla disabilità, all'età e all'orientamento sessuale o politico.

A livello personale, il mio lavoro è basato sui rapporti con gli allievi, con le loro famiglie.

Per la mia esperienza pregressa, per l'educazione ricevuta, per la mia formazione culturale (ho studiato c/o un Istituto religioso di suore Benedettine), per la mia profonda fede in DIO ed

infine per l'alta considerazione che ho delle persone e del mondo in genere, io agisco tenendo sempre conto dei miei valori.

10. *A quali motivazioni ideali e modelli umani fa riferimento nel prendere decisioni che possono portare a un cambiamento di atteggiamenti e comportamenti nei confronti delle differenze di genere?*

L'amore per il prossimo, il senso di giustizia, l'onestà, la sofferenza che provo nel vedere troppe prevaricazioni e soprusi, soprattutto nei confronti dei più deboli, animali compresi, indirizzano la mia condotta. Io credo che i valori diano un senso all'umano esistere e che la vita debba svolgersi nell'impegno per la trasformazione e lo sviluppo continuo della società.

11. *Secondo Lei, quali sono i punti deboli e gli elementi di forza dei maschi e delle femmine nella formazione e nell'attività lavorativa?*

Nei vari ambienti di lavoro, ho riscontrato che esistono purtroppo ancora alcune aree di criticità rispetto alle donne ed al loro operare. Ciò è dovuto ai problemi legati alle interruzioni del lavoro in concomitanza della nascita dei figli, alle forti difficoltà di accesso ai ruoli decisionali alti.

E' risaputo che la maggioranza delle donne, oltre alla loro attività lavorativa, debba occuparsi della casa, dei figli e di tutto ciò che concerne il ménage familiare nella sua totalità.

Le società non possono permettersi di ignorare il potenziale del lavoro femminile e devono cercare metodi innovativi per abbattere le barriere economiche, sociali e politiche. Fornire alle donne una base di uguaglianza nel mondo del lavoro non è solo eticamente giusto, è anche un investimento intelligente nel lungo termine. La donna, infatti, è un universo di emozioni che, in ambiti come quello della formazione, risulta di notevole e basilare importanza, essendo il nostro lavoro legato alla crescita ed ai rapporti umani.

12. *A quali occasioni di aggiornamento ha partecipato di recente in ordine alle tematiche delle pari opportunità di genere?*

Non ho avuto modo, in quest'ultimo periodo, di partecipare a convegni o corsi su queste tematiche.

13. *Quali iniziative proporrebbe per valorizzare l'identità e le capacità delle donne e la collaborazione tra i generi nei settori della formazione e del lavoro?*

Per valorizzare l'identità e le capacità delle donne lo Stato italiano dovrebbe promuovere azioni finalizzate alla piena partecipazione delle stesse nelle strutture decisionali a ogni livello, nei ruoli attivi della prevenzione della salute, nella soluzione pacifica dei conflitti, nelle situazioni di emergenza, nella promozione e protezione dei diritti umani, nella prevenzione della violenza di carattere sessista creando Associazioni per ogni ambito e sfaccettatura della vita.

INTERVISTA ad un EX-ALLIEVO/A inserito nel mondo del lavoro

1. *Anno di iscrizione al corso*
2010
2. *Anno di conseguimento del titolo*
2011
3. *Tipologia di corso*
 - **Annuale** (o di durata inferiore) TECNICO GRAFICO per il MULTIMEDIA e il WEBDESIGN
 - Biennale
 - Triennale
4. *Centro/Ente di formazione*
FONDAZIONE CASA DI CARITA ARTI E MESTIERI ONLUS
5. *Località*
TORTONA
6. *Nazionalità*
INDIANA
7. *Qualifica ottenuta*
SPECIALIZZAZIONE
8. *Attuale mansione lavorativa svolta*
GRAFICA
9. *Secondo Lei, le caratteristiche di personalità e le attitudini al lavoro sono diverse nei maschi e nelle femmine?*
NO
10. *Nella scelta del corso di formazione e della professione ha influito il fatto di essere maschio o femmina?*
NO
11. *Nel percorso di formazione ha incontrato difficoltà o facilitazioni connesse al genere?*
NO, solo nell'apprendimento di programmi specifici come Photoshop, Dreamweaver, Flash ed è stato impegnativo impararli
12. *Come vengono considerate le differenze di genere nel settore professionale a cui appartiene?*
Non ho notato particolari trattamenti discriminanti.
13. *Ritiene che il successo nel lavoro sia favorito anche dall'essere maschio o femmina?*
NO, nel mondo del lavoro ci sono alcuni lavori possono essere svolti sia dai maschi che femmine.
14. *Nel Suo ambito lavorativo e secondo la Sua esperienza, quali sono i punti deboli e gli elementi di forza dei maschi e delle femmine nel collaborare in vista di un comune obiettivo professionale?*
Le donne sono svantaggiate in diversi aspetti della vita sociale ed economica, soltanto in termini di aspettativa di vita esse superano gli uomini.
15. *Ha partecipato di recente a iniziative di formazione o aggiornamento sulle tematiche delle pari opportunità di genere?*
SI, durante il corso ho fatto lezione di pari opportunità

INTERVISTA ad ALLIEVO/A di corsi di formazione professionale

1. *Titolo di studio*
ATTESTATO PROFESSIONALE
2. *Anno di iscrizione al corso*
2011
3. *Tipologia di corso*
 - **Annuale** (o di durata inferiore)
 - Biennale
 - Triennale
4. *Centro/Ente di formazione*
FONDAZIONE CASA DI CARITA ARTI E MESTIERI ONLUS
5. *Località*
TORTONA
6. *Nazionalità*
ITALIANA
7. *Nella scelta del corso di formazione che frequenti ha influito il fatto di essere maschio o femmina?*
NO
8. *Ritieni che il successo nel lavoro che vuoi fare possa essere favorito anche dall'essere maschio o femmina?*
NO
9. *Secondo te, quali sono i punti deboli e gli elementi di forza dei maschi e delle femmine nello studio e nell'attività lavorativa?*
Purtroppo le femmine si devono sempre impegnare di più dei maschi per dimostrare il loro valore.
10. *Nel tuo ambiente familiare, sociale e formativo, percepisci atteggiamenti differenti degli adulti verso i ragazzi e le ragazze?*
Nel mio ambiente strettamente familiare no, in quello sociale certamente si.
11. *Secondo la tua esperienza, trovi che ci siano differenze tra donne e uomini nello stile di insegnamento e di relazione umana dei formatori?*
NO
12. *Pensi che la competenza tecnologica sia accessibile a tutti nella stessa misura o che sia maggiore o minore a seconda dei generi?*
Penso sia accessibile a tutti.
13. *In quali casi e da chi viene incoraggiata la collaborazione tra maschi e femmine nell'apprendimento e nel lavoro?*
In ambiente scolastico.

INTERVISTA ad ALLIEVO/A di corsi di formazione professionale

1. *Titolo di studio*
LAUREA TRIENNALE IN LINGUE E CULTURE MODERNE
2. *Anno di iscrizione al corso*
2011
3. *Tipologia di corso*
 - **Annuale** (o di durata inferiore)
 - Biennale
 - Triennale
4. *Centro/Ente di formazione*
FONDAZIONE CASA DI CARITA ARTI E MESTIERI ONLUS
5. *Località*
TORTONA
6. *Nazionalità*
BRASILIANA
7. *Nella scelta del corso di formazione che frequenti ha influito il fatto di essere maschio o femmina?*
NO, perché l'interesse era per la tipologia di corso
8. *Ritieni che il successo nel lavoro che vuoi fare possa essere favorito anche dall'essere maschio o femmina?*
SI, penso che i maschi siano avvantaggiati (a parte l'aspetto fisico.)
9. *Secondo te, quali sono i punti deboli e gli elementi di forza dei maschi e delle femmine nello studio e nell'attività lavorativa?*
I maschi sono più pragmatici in entrambi i settori, mentre le femmine le ritengo più creative e riescono a svolgere più attività contemporaneamente.
10. *Nel tuo ambiente familiare, sociale e formativo, percepisci atteggiamenti differenti degli adulti verso i ragazzi e le ragazze?*
La società è ancora prevalentemente maschilista, avendo un figlio maschio noto maggiormente questa diversità.
11. *Secondo la tua esperienza, trovi che ci siano differenze tra donne e uomini nello stile di insegnamento e di relazione umana dei formatori?*
NO
12. *Pensi che la competenza tecnologica sia accessibile a tutti nella stessa misura o che sia maggiore o minore a seconda dei generi?*
SI, è uguale per entrambi i sessi.
13. *In quali casi e da chi viene incoraggiata la collaborazione tra maschi e femmine nell'apprendimento e nel lavoro?*
Nei lavori di gruppo, nella cooperazione lavorativa e secondo me viene incoraggiata tanto da chi coordina quanto da chi partecipa attivamente al gruppo.

INTERPRETAZIONE DEI DATI:

Figure di riferimento: dirigenti e formatori di centri di formazione professionale

Analizzando nella totalità le risposte fornite dalle donne che rivestono un ruolo dirigenziale o formativo, si evince in modo abbastanza evidente una concezione ancora radicata di come il genere di appartenenza influisca nell'aspetto lavorativo, in termini di opportunità e considerazione.

Le singole risposte hanno evidenziato quanto segue (vedi tabella.)

	Direttore	Formatore 1	Formatore 2
Domanda 1	Fondazione Casa di Carità onlus	Fondazione Casa di Carità onlus	Fondazione Casa di Carità onlus
Domanda 2	Tortona (AL)	Tortona (AL)	Tortona (AL)
Domanda 3	Direttore	Formatore – Responsabile pari opportunità	Formatore – Responsabile Orientamento
Domanda 4	Laureato	Non laureato	Non laureato
Domanda 5	Diploma Magistrale	Diploma Magistrale	Diploma Magistrale
Domanda 6	Fornite abbondantemente	Fornite parzialmente	Fornite sufficientemente
Domanda 7	Riconoscimento e valorizzazione	Valorizzazione, affidamento di ruoli decisionali	Forte distacco con il passato
Domanda 8	Innovazioni insufficienti	Valorizzazione della figura femminile	Maggiore considerazione e affidamento di ruoli decisionali
Domanda 9	Attenzione a comportamenti discriminanti	Sensibilizzare alle differenze di genere	Creare consapevolezza del proprio ruolo nella società
Domanda 10	Rete Internet e "Eurydice"	Rispetto valori umani e persona	Amore per il prossimo, giustizia, onestà
Domanda 11	Maschi pro/contro: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">Prestanza fisica</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">Scarsa capacità organizzativa</div>	Maschi pro/contro: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">Come le donne</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">Non usufruiscono di agevolazioni</div>	Maschi pro/contro: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">Accesso facilitato a ruoli decisionali</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">Ignorano il potenziale femminile</div>
	Femmine pro/contro: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">Sensibilità, responsabilità, organizzazione</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">Sudditanza fisica e poco considerate da culture non occidentali</div>	Femmine pro/contro: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">Come gli uomini</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">Discriminazione per maternità</div>	Femmine pro/contro: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">Potenzialità educativa e sociale</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">Deve occuparsi del ménage familiare</div>
Domanda 12	Non recentemente	Si	Non recentemente
Domanda 13	Integrazione	Collaborazione	Promozione

Tralasciando le prime domande, vediamo come le risposte fornite riguardo al titolo di studio (dom.4 e 5) evidenziano come solo chi è laureato ricopre un ruolo dirigenziale, mentre è interessante sottolineare come il diploma di maturità sia per tutte e tre di uguale indirizzo, simbolo di una scelta lavorativa inerente alla tipologia di studi effettuata.

Per quanto riguarda la collocazione attuale e la considerazione sociale della donna in ambito formativo e lavorativo (dom. 7), sono emerse queste considerazioni: la donna oggi gode di importanti riconoscimenti atti a valorizzarla e a creare forti differenze con il ruolo che le era assegnato in passato.

Le innovazioni messe in atto (dom. 8) anche se risultano a volte insufficienti, sono mirate sempre alla valorizzazione della figura femminile anche tramite l'affidamento di ruoli decisionali in azienda.

Il contributo offerto alla crescita soggettiva e sociale di colleghi e allievi (dom. 9) è stato rivolto principalmente ad eliminare comportamenti discriminanti, sensibilizzare alle differenze di genere e a far acquisire maggiore consapevolezza del proprio ruolo sociale.

Gli ideali di giustizia e onestà, il rispetto dei valori umani e della persona, l'attenzione ai cambiamenti culturali/sociali (anche tramite la rete internet) sono le principali motivazioni alle quali s'ispirano gli attori intervistati per fornire un reale cambiamento di atteggiamenti e comportamenti nei confronti delle differenze di genere (dom. 10).

Non si riscontra omogeneità nelle risposte fornite alla domanda 11, i maschi sono comunque visti generalmente come avvantaggiati sia per la prestanta fisica, sia per un accesso avvantaggiato e privilegiato a ruoli dirigenziali. Le donne sono viste ancora in conflitto tra scelte lavorative o familiari, spesso lasciate sole senza un reale appoggio dalle istituzioni per le pari opportunità.

Aggiornamenti formativi in ambito pari opportunità sono stati seguiti nell'ultimo periodo solo da chi svolge un ruolo centrale di questa materia all'interno del centro formativo (dom. 12).

L'ultima domanda (13) focalizza le iniziative atte a valorizzare l'identità e la capacità delle donne ponendole sul piano dell'integrazione, collaborazione e promozione da parte dello Stato.

Figure di riferimento: ex-allievi di corsi di formazione professionale inseriti nel mondo del lavoro

L'ex-allieva intervistata, di origine indiana, ha frequentato un corso annuale di 600 ore (di cui 240 di stage in aziende del settore) denominato "tecnico grafico per il multimedia e il webdesign" nell'anno formativo 2010/2011 presso la Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri onlus di Tortona. (dom. da 1 a 6)

Al termine del corso che le ha fornito un attestato di specializzazione, la ragazza ha subito trovato lavoro, anche se con contratto di collaborazione, nel settore di riferimento. (dom 7 e 8)

Dall'intervista si evince come non vengano avvertite differenze di genere né per le attitudini al lavoro, né per la scelta del percorso formativo. Anche nell'ambiente di lavoro attuale non vengono riscontrati atteggiamenti discriminanti anche in termini di successo lavorativo, viene però evidenziato che esistono tangibili differenze di genere nella vita sociale, collocando il sesso femminile tra le categorie svantaggiate. (dom. da 9 a 14).

L'ultima domanda chiedeva se di recente si erano seguite iniziative di aggiornamento e formazione sui temi delle pari opportunità ed è emerso che la ragazza aveva potuto apprendere nozioni in merito grazie al percorso formativo seguito l'anno precedente.

Di seguito le singole risposte alle 15 domande (*vedi tabella*)

	Ex-allieva
Domanda 1	2010
Domanda 2	2011
Domanda 3	Annuale
Domanda 4	Fondazione Casa di Carità onlus
Domanda 5	Tortona (AL)
Domanda 6	Indiana
Domanda 7	Specializzazione
Domanda 8	Grafica
Domanda 9	No
Domanda 10	No
Domanda 11	No
Domanda 12	Nessuna discriminazione
Domanda 13	No
Domanda 14	Donne svantaggiate
Domanda 15	Sì, nel corso di formazione svolto

Figure di riferimento: ex-allievi di corsi di formazione professionale inseriti nel mondo del lavoro

Le allieve intervistate, una di origine Italiana e l'altra di nazionalità Brasiliana di culture e grado d'istruzione differente, stanno frequentando due differenti corsi inseriti nella direttiva Mercato del Lavoro e di tipologia annuale (600 ore di cui 240 di stage in aziende del settore) in quest'anno formativo presso la Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri onlus di Tortona. (dom. da 1 a 6)

Se nel caso della scelta del percorso formativo c'è omogeneità nella risposta, questa non emerge nel caso di successo lavorativo, dove la differenza di genere per l'allieva brasiliana è influente. (dom.7 e 8)

Quando è stato chiesto di elencare i punti di forza e di debolezza dei due sessi (dom. 9), l'allieva italiana non ha individuato caratteristiche maschili, ma solo la difficoltà da parte del genere femminile di ottenere gli stessi risultati dei maschi.

Dall'altra allieva invece, non sono emersi lati deboli, ma solo caratteristiche positive di uno e dell'altro sesso; i maschi sono visti come più pragmatici, mentre la creatività e la capacità di svolgere più mansioni contemporaneamente viene attribuita al genere femminile.

Nella domanda 10 tutte e due evidenziano l'aspetto maschilista della società, cosa che non si avverte nell'ambiente familiare.

I formatori non hanno sesso 😊, questo è quello che merge dalla domanda 11; non sono state riscontrate, infatti, differenze di genere nel tipo d'insegnamento.

La tecnologia è accessibile a tutti e la collaborazione tra maschi e femmine viene incoraggiata per l'allieva italiana nell'ambiente scolastico, mentre per la ragazza brasiliana specialmente nella cooperazione e nei lavori di gruppo dove tutti gli attori favoriscono l'integrazione.

Di seguito le singole risposte alle 13 domande (*vedi tabella*)

	Allieva 1	Allieva 2
Domanda 1	Attestato professionale	Laurea
Domanda 2	2011	2011
Domanda 3	Annuale	Annuale
Domanda 4	Fondazione Casa di Carità onlus	Fondazione Casa di Carità onlus
Domanda 5	Tortona (AL)	Tortona (AL)
Domanda 6	Italiana	Brasiliana
Domanda 7	No	No
Domanda 8	No	Si
Domanda 9	Maschi pro/contro: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 5px auto;">-</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 5px auto;">-</div>	Maschi pro/contro: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 5px auto;">Pragmatici</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 5px auto;">-</div>
	Femmine pro/contro: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 5px auto;">-</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 5px auto;">Maggiore impegno per ottenere i risultati</div>	Femmine pro/contro: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 5px auto;">Creative</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 5px auto;">-</div>
Domanda 10	Familiare No, sociale Si	Società maschilista
Domanda 11	No	No
Domanda 12	Accessibile a tutti	Si, uguaglianza tra i sessi
Domanda 13	Solo in ambiente scolastico	Nella cooperazione e nel gruppo, da tutti gli attori

SINTESI FINALE e CONSIDERAZIONI DI CARATTERE PERSONALE:

Analizzando nella totalità le risposte fornite dagli intervistati, emerge chiaramente una concezione ancora radicata di come il genere di appartenenza influisca nell'aspetto lavorativo, in termini di opportunità e considerazione (è emerso in 5 interviste su 6).

Solo nell'intervista fatta all'ex-allieva, questa dicotomia tra i generi in rapporto alle opportunità lavorative e di carriera sembra essere meno evidente. Forse questo divario è assottigliato dal fatto che la ragazza ha avuto esperienze di vita e lavorative più favorevoli, o semplicemente perché è la più giovane tra tutti gli intervistati e quindi il lavoro fatto sulle nuove generazioni, ha avuto i suoi effetti.

Una mente non inquinata dal pregiudizio e dalla disparità tra le opportunità offerte ad entrambi i sessi, può forse farci capire come il pregiudizio faccia parte della nostra cultura di appartenenza. Le nuove generazioni sembrano farsi condizionare in maniera meno evidente, una speranza per assottigliare sempre più il divario tra opportunità e appartenenza di genere.