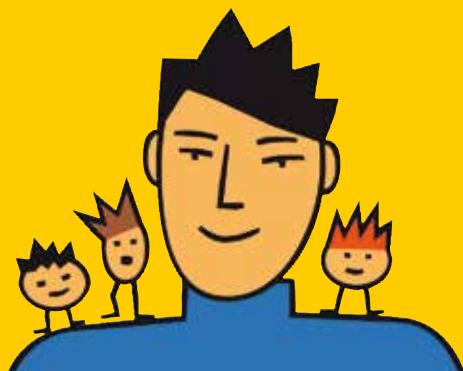




# Uomini e donne in un team educativo misto

Guida per le strutture d'accoglienza dell'infanzia



ATAN 

 KITAS · ASSAE · ASSAI

 CREDE

# Indice

<b>Premessa</b> .....	1	<b>Indirizzare il processo di cambiamento</b> .....	23
<b>Introduzione</b> .....	4	Ancorare le idee in una visione.....	23
<b>Perché è necessaria la figura maschile nelle strutture d'accoglienza per l'infanzia?</b> .....	4	Contestare le abitudini, conservare le idee.....	25
I concetti base della guida.....	6	La ripartizione del lavoro.....	25
Le condizioni per avere successo.....	6	Accrescere la qualità pedagogica.....	26
Com'è stata concepita questa guida?.....	7	Coinvolgere maggiormente i padri.....	27
<b>Assumere uomini quali professionisti dell'infanzia</b> .....	9	Affrontare tempestivamente i conflitti.....	28
Come stimolare gli uomini a lavorare in questo settore?.....	9	<b>Conclusione</b> .....	30
La scelta.....	10	<b>Bibliografia</b> .....	31
Due uomini per un buon equilibrio.....	10	<b>Esercizi</b> .....	34
L'importanza della comunicazione.....	11	Rappresentazioni stereotipate degli uomini e delle donne.....	34
Informare il team.....	11	La distribuzione dei ruoli e la ripartizione dei compiti.....	40
Informare i genitori.....	11	Comunicazione in un team misto.....	42
<b>L'entrata in funzione del professionista dell'infanzia</b> .....	13		
Non puntargli i riflettori addosso.....	13		
L'accompagnamento: la persona di riferimento.....	14		
Coaching da parte della persona responsabile della struttura.....	14		
Apertura nei confronti delle idee dei nuovi collaboratori.....	14		
<b>I temi da affrontare all'interno del team</b> .....	16		
La percezione dei ruoli maschili e femminili.....	17		
La percezione dei ruoli maschili e femminili nell'assistenza all'infanzia.....	17		
La comunicazione tra collaboratori.....	18		
La comunicazione con i genitori.....	20		
La violenza sessuale sui bambini.....	20		
La conduzione del personale e la crescita professionale.....	22		

# Premessa

Nelle strutture d'accoglienza dell'infanzia gli uomini sono ancora una rarità; nel Canton Ticino sono meno del 5% i professionisti che lavorano presso nidi dell'infanzia o centri di attività extrascolastiche. Tuttavia questo settore professionale è in piena evoluzione e crea nuovi posti di lavoro, anche a tempo parziale, diventando un'opportunità per gli uomini che desiderano occuparsi maggiormente dell'educazione dei propri figli o per i giovani, dopo l'Attestato Federale di Capacità (AFC) di operatore socioassistenziale (OSA), che non desiderano proseguire immediatamente gli studi superiori o che vogliono essere dipendenti dalla famiglia.

L'importante incremento, sia di strutture della prima infanzia 0-3 anni, sia la crescita sul territorio di strutture extrascolastiche legate al progetto intercantonale dell'armonizzazione scolastica (HarmoS) favorirà, nei prossimi anni, la nascita di nuovi posti di lavoro e la figura maschile avrà maggiori possibilità di inserimento.

Nel 2007, l'Associazione Svizzera delle Strutture d'Accoglienza dell'Infanzia (KITAS-ASSAE-ASSAI) ha sviluppato il progetto *Kinderbetreuer ein prima Männerberuf*<sup>1)</sup>, pubblicando un opuscolo che raccoglie le informazioni importanti per l'accesso degli uomini alle professioni legate all'infanzia e una guida intitolata, "Frauen und Männer in einem gemischten Team", destinata principalmente alle direzioni delle strutture d'accoglienza. Quest'ultima è in gran parte basata sulla guida belga *Werken met mannen en vrouwen in een gemengd team*<sup>2)</sup>, pubblicata nel 2003 nell'ambito di una campagna volta a promuovere l'inserimento di uomini nelle strutture dell'infanzia in Belgio. Questo ha dato spunto per iniziare anche in Svizzera un processo di adattamento di questi documenti, in tre lingue nazionali. Precisiamo che l'integrazione degli uomini nelle strutture

d'accoglienza dell'infanzia è un fenomeno presente anche in altri Paesi europei quali, Gran Bretagna, Germania, Norvegia e Svezia che hanno intrapreso da parecchi anni iniziative interessanti per promuovere la figura maschile quale professionista nel settore dell'infanzia.

Con il contributo finanziario dell'Ufficio Federale per l'Uguaglianza fra donna e uomo (UFU) in base alla legge federale sulla parità dei sessi<sup>3)</sup> e grazie alle collaborazioni con i rappresentanti delle altre regioni linguistiche, l'ATAN Associazione Ticinese delle Strutture d'Accoglienza per l'Infanzia, ha dato avvio ad un collaborazione e messa in rete tra gli enti operanti nel campo dell'infanzia, della formazione professionale e delle pari opportunità sul territorio. Per i lavori di adattamento e la divulgazione del progetto si è costituito un gruppo di lavoro interdisciplinare e rappresentativo degli enti coinvolti<sup>4)</sup>.

L'opuscolo "Professionista nell'ambito dell'infanzia, una valida scelta anche per gli uomini!" e la guida "Uomini e donne in team educativo misto" sono strumenti rivolti, in particolar modo, alle direzioni delle strutture che hanno il compito delicato ed indispensabile di promuovere l'inclusione e la collaborazione tra professionisti siano essi uomini e donne. Questi documenti possono inoltre avere valenza di sensibilizzazione nei percorsi di orientamento professionale e di formazione.

La KITAS-ASSAE-ASSAI auspica una presenza più significativa di uomini nelle strutture stesse, convinta che il rafforzamento delle pari opportunità fra donne e uomini sia utile alla qualità del lavoro e alla promozione di una cultura olistica, sistemica e proiettata nel futuro in tutti i settori professionali tra cui quello dell'accoglienza dell'infanzia.

1) KITAS-ASSAE-ASSAI per maggiori informazioni vi rinviamo al sito [www.kinderbetreuer.ch](http://www.kinderbetreuer.ch)  
2) Handleiding werken met mannen en vrouwen in een gemengd team, VBJK, Gent, 2003  
Per informazioni più dettagliate rinviamo al sito [www.vbjk.be/mann](http://www.vbjk.be/mann)

3) Cercare legge e inserire  
4) Enti rappresentati nel gruppo di lavoro: Scuole professionali SCOSS/FORMAS-SPSS-SUPSI  
Associazioni attive sul territorio: AGAPE-ASPI - Servizi Cantionali; Ufficio orientamento scolastico e professionale; Ufficio pari opportunità; Ufficio famiglie e giovani

L'Associazione Ticinese delle Strutture d'Accoglienza per l'Infanzia e gli enti partner coinvolti in questo progetto di adattamento e di diffusione aderiscono pienamente alla visione espressa dalla KITAS-ASSAE-ASSAI.

### **Un team misto: stimolo culturale per gli adulti di domani**

Permettere a figure maschili e femminili di interagire tra loro e di lavorare in modo sinergico mettendo a confronto le loro diverse conoscenze e gli stili comunicativi, rappresenta una grande svolta nel mercato del lavoro nell'ambito educativo.

I bambini imparano che possono essere sostenuti con competenza sia da donne che da uomini, considerando gli operatori di entrambi i sessi quali modelli di vita nella loro quotidianità fuori dal contesto della famiglia. In effetti il mondo dell'infanzia è caratterizzato dalla presenza di figure di riferimento prevalentemente femminili. Il continuo aumento del numero di famiglie monoparentali nelle quali le madri assumono generalmente l'affidamento dei figli, non lascia presupporre un cambiamento imminente.

Uscire dallo stereotipo culturale e storico che ha contraddistinto l'educazione dei bambini e dei giovani sulla differenziazione dei ruoli tra generi, dovrebbe portarci a valorizzare e mettere in comune le qualità specifiche degli individui. Un'occasione per scoprire che il valore e la ricchezza delle esperienze educative racchiuse anche in semplici gesti di cura del bambino non sono strettamente specifiche del mondo femminile, ma di una professione degna di interesse e di scoperta anche per gli uomini.

### **Il professionista dell'infanzia: modello per i padri?**

Proporre agli uomini di orientarsi verso le professioni dell'infanzia non solo aumenta il ventaglio delle possibilità di scelte professionali, ma stimola la responsabilità dei padri verso

l'educazione dei loro figli, aspetto pure importante sul piano delle pari opportunità.

Un modello maschile che rappresenti una vera e propria figura di riferimento all'interno di una struttura d'accoglienza dell'infanzia, potrebbe sopperire e richiamare a riflettere sulla mancanza di padri presenti e sulla crisi della loro identità genitoriale. Va sottolineata l'importanza sociale e l'impatto che questo aspetto potrebbe avere negli equilibri del rapporto madre-padre-figlio in futuro:

*"Infatti i padri, i cui figli frequentano strutture in cui lavorano professionisti maschi, si rendono conto che i propri figli non vengono accuditi solamente da donne competenti, ma pure da uomini altrettanto capaci. Nel loro ruolo di modello culturale, gli operatori stimolano i padri ad assumere un ruolo genitoriale attivo nel sostegno ai propri figli."*

Ulla Grob-Menges, segretaria generale uscente KITAS-ASSAE-ASSAI.

L'impiego di uomini, oltre ad aumentare le possibilità di scelta del personale, ricopre anche un aspetto importante dal punto di vista educativo e pedagogico permettendo al bambino di sperimentare nuove dinamiche relazionali proprio all'interno di un team misto. Il mondo "innaturale" delle strutture dell'infanzia diventerebbe più reale: non esiste un mondo di sole donne o di soli uomini.

Non dimentichiamo che per decenni i pedagogisti di altissimo rilievo che hanno studiato il comportamento infantile e che hanno avuto preziose intuizioni, sono state figure maschili, da Comenio a Rousseau, da Pestalozzi, Fröbel a Frenet.

Per i giovani che devono fare una scelta professionale la possibilità di fare un'esperienza lavorativa, direttamente a contatto con i bisogni dell'infanzia, può essere occasione di crescita

preziosa. L'uomo che affina le proprie doti creative, che favorisce il maturare della sua parte più protettiva, si distingue dal gruppo, predisponendosi a nuove opportunità.

L'integrazione del professionista dell'infanzia in un team di donne è una sfida per tutte le persone coinvolte; anche per i genitori dei bambini un team misto significa una situazione alla quale devono abituarsi. Se l'integrazione ha successo ne risulteranno vantaggi e benefici per tutte le persone coinvolte.

Una delle mansioni principali delle direzioni è di promuovere e accompagnare un attivo e consapevole processo di cambiamento. Questa guida ha lo scopo di aiutare in tal senso fornendo idee concrete, non solo rivolte all'inserimento della figura maschile quale professionista dell'infanzia, bensì a tutto il team ed ai genitori affinché il processo di adattamento possa svolgersi in modo efficace ed efficiente.

A nome dell'ATAN e di tutti gli Enti che hanno contribuito alla sua realizzazione, auguriamo che questa guida, concepita come uno strumento utile e pratico, possa contribuire al processo di cambiamento prospettato ed auspicato.

*Jacqueline Ribi Favero, presidente*

*Monica Conti Rossini Kelly, coordinatrice pedagogica*

# Introduzione



## **Perchè è necessaria la figura maschile nelle strutture d'accoglienza per l'infanzia?**

*"La figura maschile è veramente necessaria nelle strutture per l'infanzia? La competenza delle donne non è sufficiente? Per loro stessa natura, le donne non sono più adatte degli uomini a prendersi cura dei bambini? Perché gli uomini vogliono introdursi in uno dei pochi settori professionali rimasti prerogativa delle donne?"*

Senza dubbio, sono queste alcune delle domande con cui vi troverete confrontati. Domande che potranno sorgere da parte dell'équipe educativa, dai genitori o dalla direzione delle strutture d'accoglienza.

I pregiudizi nei confronti degli uomini, soprattutto per quanto riguarda le mansioni di assistenza dell'infanzia a livello professionale non devono essere ignorati o sottovalutati. Se assumete un uomo nel vostro team, è possibile che emergano rimostranze ed opposizioni, sia da parte dell'équipe che dai genitori.

È quindi indispensabile, in qualità di responsabili di una struttura d'accoglienza, poter motivare nel migliore dei modi, di fronte alla direzione e al datore di lavoro, la scelta d'integrare personale maschile nel team femminile. Ecco alcuni argomenti che possono convincere la direzione, i collaboratori e i genitori sui vantaggi di un team misto.

### **Un team composto da uomini e donne rappresenta un vantaggio per i bambini**

I bambini accuditi da donne e uomini imparano che anche gli uomini come le donne possono occuparsi di loro. Si rendono conto che l'assistenza all'infanzia non è riservata alle sole donne. Uomini e donne dispongono entrambi di qualità e attitudini diverse; percepiscono ognuno con la propria individualità, i bisogni e le esigenze dei bambini e vi rispondono in modo adeguato e diversificato. In tal modo i bambini accedono a un più ampio ventaglio di esperienze di vita quotidiana.

### **Gli uomini nell'assistenza all'infanzia sono un modello per i genitori**

Nell'assistenza all'infanzia, le figure maschili assumono anche un ruolo di modello per i genitori. Le strutture dell'infanzia che lavorano con donne e uomini dimostrano ai padri e alle madri che l'assistenza ai bambini non è solo una prerogativa femminile. I padri percepiscono che gli uomini si occupano dei loro figli in modo competente e si rendono conto che anch'essi possono assumere un ruolo più attivo nei riguardi di quest'ultimi. Sono inoltre, indirettamente incoraggiati ad assumere più responsabilità all'interno della famiglia e a rivendicarla nella loro vita professionale, in particolar modo nei confronti dei datori di lavoro. Le madri vengono sollevate da una parte di responsabilità attribuita loro dalla società, che le vede come le uniche responsabili

dell'assistenza e dell'educazione dei loro figli. Grazie all'esempio fornito dalle figure professionali maschili dell'infanzia, esse possono incoraggiare i propri partner ad esercitare più attivamente il proprio ruolo di padre.

### **Gli uomini attivi in questo settore d'attività facilitano ai padri il contatto con le strutture d'accoglienza**

Spesso i padri si sentono piuttosto a disagio nelle strutture di accoglienza; in quanto uomini si sentono estranei in un universo prevalentemente femminile. La presenza di figure professionali maschili e quindi di possibili interlocutori, potrebbe contribuire a ridurre l'eventuale disagio dei padri.

### **Un team misto è un beneficio per tutti!**

Un team misto offre a donne e uomini l'opportunità di imparare gli uni dagli altri. L'apporto e lo scambio delle singole esperienze e degli approcci diversi promuove lo sviluppo di percorsi innovativi nell'ambito dell'accoglienza, contribuendo allo stimolo ed all'arricchimento dei bambini, dell'équipe e dei genitori. Le esperienze variegata i diversi modi di osservare e di agire contribuiscono a migliorare ed arricchire le decisioni e gli interventi educativi. In qualità di responsabili di una struttura dell'infanzia, è compito delle Direzioni valorizzare e fare emergere in modo ottimale tutte le competenze e capacità specifiche dei professionisti siano essi uomini o donne.

### **Un team misto può essere sinonimo di una nuova cultura dell'assistenza all'infanzia**

Un team misto promuove e favorisce una cultura professionale dell'assistenza all'infanzia nella quale uomini e donne si ripartiscono equamente i compiti, sostenendo e accompagnando i bambini nello sviluppo armonioso della loro personalità.

Questa convinzione è significativa e getta basi importanti per garantire e favorire le pari opportunità fra uomini e donne.

## **I concetti alla base della guida**

Questa guida è caratterizzata dall'idea di fondo che un team misto in una struttura di assistenza all'infanzia costituisca un vantaggio. Si parte dal presupposto che entrambi i sessi hanno pari diritti e opportunità, si considera che le differenze esistenti sono in primo luogo una ricchezza e non una eventuale fonte di conflitti. Le differenti concezioni e attitudini dei membri dell'équipe (uomini e donne) riguardo il lavoro vengono riconosciute stimate e valorizzate nel processo di sviluppo creativo del pensiero e dell'attività.

Assumendo anche un solo uomo, un team di donne si trasforma già in un team misto, portatore di nuove e stimolanti sfide.

Un secondo elemento centrale della guida concerne il processo di inserimento di nuovi collaboratori e nuove collaboratrici. Benché venga qui messo l'accento sull'integrazione di uomini, i provvedimenti proposti interessano anche l'assunzione di donne.

Ai nuovi collaboratori (donne e uomini) occorre dedicare un'attenzione particolare; un buon inizio implica un'informazione completa sulla struttura e sull'organizzazione lavorativa. I/le responsabili devono inoltre infondere ai nuovi collaboratori fiducia nelle loro capacità e saperli orientare durante questa fase d'inserimento, definendo le loro mansioni e gli obiettivi, in un periodo ben preciso.

D'altra parte, lo sguardo ancora "neutro" dei nuovi collaboratori e delle nuove collaboratrici sull'organizzazione è molto utile per la struttura. Le differenti competenze relazionali tra uomini

e donne e le conseguenti prospettive di osservazione dei contesti professionali e delle situazioni in generale, rappresentano un arricchimento per tutta l'équipe. Occorre valorizzare il contributo dei nuovi collaboratori in seno alle équipe dimostrando creatività in questa ottica d'integrazione.

## **Le condizioni per avere successo**

L'atteggiamento personale delle Direzioni delle strutture riveste un ruolo importante nel corso dell'integrazione di un professionista dell'infanzia in un team di donne ed è essenziale per ottenere i benefici che scaturiscono da un'équipe mista. L'atteggiamento personale è pure influenzato dalla modalità di entrare in relazione con l'altro. Questo sia a livello verbale che non verbale.

## **Il processo di socializzazione**

"Non si nasce donne: si diventa", così la filosofa e femminista francese Simone de Beauvoir diceva sovente per descrivere in modo efficace il processo di socializzazione delle donne. Ciò vale anche per gli uomini. Già da bambini le rappresentazioni possono influire sull'acquisizione dell'identità sessuale influenzando il processo di sviluppo e di formazione che permetterà loro di diventare membri integrati nella società.

Nel percorso di crescita si acquisiscono interessi, attitudini, capacità, coscienza di sé e dei propri valori e della propria identità sessuale. È durante questo processo di socializzazione che si sviluppano le differenze di ordine psichico tra donne e uomini. La famiglia, le strutture di accoglienza, le scuole dell'infanzia, le scuole elementari e i gruppi di coetanei sono gli attori più



importanti che influiscono sullo sviluppo dei bambini. Inoltre agiscono, con un'influenza più o meno marcata, affinché uomini e donne rispondano con comportamenti e vissuti adeguati alle aspettative sociali. Coloro che si discostano da queste "norme" potrebbero eventualmente venire emarginati o isolati.

In qualità di responsabili di una struttura dell'infanzia è importante essere sempre consapevoli di questi processi di socializzazione e sorvegliare costantemente le circostanze e la maniera con cui pregiudizi legati all'uno o all'altro sesso si esprimono, non solo fra i bambini ma anche fra i collaboratori.

Quali responsabili di una struttura dell'infanzia, la vostra sfida personale consiste nella costante messa in discussione dei vostri stessi preconcetti concernenti donne e uomini in rapporto al vissuto quotidiano.

*"Quali sono le immagini, le sensazioni, che suscita in voi un collaboratore uomo?"*

*Quali sono i compiti di cui lo credete meno capace di una donna? Quali i compiti in cui pensate che sia più competente?"*

*Come reagite di fronte alle diverse forme di comunicazione proprie delle donne e degli uomini?"*

*Il vostro atteggiamento nei confronti di collaboratrici e collaboratori all'interno della struttura di accoglienza influenzerà in modo preponderante il rapporto tra di loro?"*

*In qualità di responsabili, adottate chiaramente una funzione di modello e di mediazione nei confronti del vostro team?"*

Se avete la convinzione che la composizione mista del vostro team è un elemento positivo, il successo della collaborazione all'interno della stessa ne sarà ampiamente influenzato.

È inoltre importante discuterne con l'ente che gestisce la struttura, visto che la decisione di lavorare con un team misto è per principio una decisione di natura strategica e va dunque condivisa con il datore di lavoro che se ne deve assumere la responsabilità.

È necessario che la responsabile della struttura e il datore di lavoro riflettano insieme sull'applicazione concreta e pratica della decisione di costituire un team misto.

Durante l'intero processo di cambiamento spetterà a voi quali responsabili dell'équipe, di garantire uno scambio di informazioni tra il personale e i superiori.

## **Com'è stata concepita questa guida?**

La guida si rivolge alle direzioni delle strutture di accoglienza dell'infanzia convinte che un team misto porti vantaggio all'istituzione.

Se si vuole favorire un cambiamento positivo fin dall'inizio è importante coinvolgere le collaboratrici nel processo di integrazione dei nuovi collaboratori, con l'obiettivo di costituire un'équipe mista.

Prima di procedere all'assunzione di un professionista dell'infanzia si raccomanda di discutere sulle possibili perplessità che possono sorgere: paure, aspettative, rappresentazioni, pregiudizi, opportunità e rischi legati ad un team misto, prendendo anche spunto dalle esperienze vissute in questo ambito da altre équipe lavorative.

Questa fase del processo di cambiamento può essere organizzata sotto forma di progetto di durata definitiva.

A conclusione di questa fase il datore di lavoro, la direzione della struttura e il team, stabiliscono di comune accordo gli obiettivi da raggiungere e le misure da intraprendere per permetterne la realizzazione.

L'organizzazione di un progetto di questo genere richiede un investimento importante in termini di tempo e risorse, condizioni

indispensabili per creare un team misto efficiente ed efficace. Inoltre faciliterà lo sviluppo di uno spirito di gruppo e permetterà di poter riconoscere in tempo, o addirittura evitare, possibili conflitti futuri legati all'integrazione di figure maschili in un settore esclusivamente femminile.

Nella guida si trattano degli aspetti che possono essere considerati come tematiche per un programma:

- Includere gli uomini nelle professioni di assistenza all'infanzia.
- Informare tutti gli attori coinvolti (équipe, genitori ecc.) in merito all'assunzione di un professionista dell'infanzia.
- Accogliere il nuovo collaboratore.
- Discuterne all'interno del team.
- Avviare il processo di cambiamento culturale e storico in riferimento alle pari opportunità.

La guida contiene informazioni spiegazioni ed esempi. Al termine di ogni capitolo è presentato un breve riassunto con alcuni consigli pratici. Alla fine dell'opuscolo figurano alcuni esercizi utili per il team-coaching.

# Assumere uomini quali professionisti dell'infanzia



## Come stimolare gli uomini a lavorare in questo settore?

Incentivare l'assunzione di personale di sesso maschile nel settore dell'infanzia non è impresa facile, attualmente pochi sono gli uomini impiegati nei nidi dell'infanzia e nei centri di accoglienza extrascolastica. Anche se la campagna "*Kinderbetreuer: Ein prima Männerberuf!*" promossa da KITAS-ASSAE-ASSAI suscita interesse nei giovani e negli adulti che provengono da altre

professioni, ci vorrà ancora del tempo affinché la percentuale di uomini professionisti dell'infanzia aumenti in modo significativo in questo settore d'attività.

Per rendere attrattiva la professione è importante già al momento della pubblicazione del concorso per il posto di tirocinio o di lavoro, destare l'interesse degli uomini. Prima della pubblicazione del bando di concorso occorre abbozzare il profilo richiesto e i criteri di scelta.

I concorsi vanno formulati in modo tale da riuscire a motivare anche gli uomini; nella descrizione è importante specificare che l'impiego è aperto sia alle donne che agli uomini.

Da un'indagine effettuata in Belgio è emerso che gli uomini si sentono più motivati dagli aspetti pedagogici e sociali legati all'educazione dell'infanzia piuttosto che dalle mansioni di cura e assistenza. L'indagine ha inoltre rivelato che gli uomini sono attratti dall'aspetto creativo e avventuroso di questa professione.

Si consiglia di esplicitare chiaramente nel concorso che saranno prese in seria considerazione le candidature maschili ove emergono anche l'interesse e la motivazione verso le cure e l'assistenza ai bambini.

È importante anche che l'inserzione sia graficamente accattivante e ben visibile sugli organi di informazione locali e regionali.

Ecco un esempio fittizio di un bando di concorso che si rivolge sia a donne che a uomini. I contenuti del bando sono da adattare in funzione delle esigenze della situazione del momento della struttura stessa.

## **La scelta**

Nella scelta del professionista dell'infanzia potrebbe essere utile richiedere le referenze ai precedenti datori di lavoro, come pure ai responsabili di organizzazioni giovanili o di associazioni sportive in cui il candidato ha lavorato a titolo di volontariato. In questo modo vi premunite di fronte a possibili osservazioni critiche da parte di genitori o collaboratori. Potrete per esempio dimostrare, con prove tangibili, che il neoassunto dispone di esperienza nel campo del volontariato giovanile. Inoltre il fatto di richiedere tali referenze può dimostrare al candidato che la decisione di

assumerlo è presa in modo serio e approfondito e ciò richiede la conoscenza delle sue attività precedenti e delle sue qualità.

## **Due uomini per un buon equilibrio**

Attualmente non ci sono ancora molti professionisti dell'infanzia con un diploma superiore d'educatore dell'infanzia e pochi sono gli uomini che si orientano verso un apprendistato OSA (operatore socioassistenziale con indirizzo infanzia). E' altresì vero che vi sono strutture d'accoglienza in cui lavorano uomini; nella maggior parte dei casi si tratta di un solo uomo in un team di donne. Gli studi in tale ambito evidenziano che le poche donne impiegate in professioni tipicamente maschili hanno probabilità maggiori di essere confrontate con aspettative specifiche legate al loro essere donne. Queste ultime sono considerate "fuori dall'ordinario" quindi o emarginate o esaltate. Sono oggetto di aspettative stereotipate riguardo al sesso; ai loro successi o insuccessi viene data maggiore rilevanza. Mentre le donne attive nelle professioni tipicamente maschili riescono difficilmente a fare carriera, è noto che gli uomini attivi nelle professioni femminili giungono rapidamente alle posizioni dirigenziali. Si parla di effetto "glass ceiling effect" (soffitto di vetro) per le donne, rispettivamente di "glass escalator effect" (scala mobile di vetro) per gli uomini.

Dal punto di vista della riuscita professionale gli uomini attivi nelle professioni tipicamente femminili, pur non avendo difficoltà particolari possono sentirsi isolati nel proprio ruolo. Dalle testimonianze di uomini attivi nell'assistenza all'infanzia, emerge che quest'ultimi si sentono più a loro agio quando non sono soli in un team di donne. Gli uomini considerano prezioso e

arricchente lo scambio di esperienze tra loro e questo li incentiverebbe maggiormente a lavorare nell'ambito professionale. Se per vari motivi è possibile assumere un solo uomo è necessario prestare la massima attenzione al suo grado di integrazione nel gruppo.

In tal senso è utile prevedere incontri regolari tra assistenti all'infanzia maschi nella regione, e organizzare incontri con altri team misti creando una collaborazione e uno scambio in rete.

## **L'importanza della comunicazione**

Come ogni processo di cambiamento un'efficace comunicazione con tutte le persone coinvolte è di rilevanza fondamentale. È quindi molto importante annunciare anticipatamente l'arrivo del nuovo collaboratore. Nel team e anche con i genitori, sarà importante lavorare sulle eventuali rappresentazioni, pregiudizi e sulle domande connesse all'assunzione di un uomo, cercando di evitare reazioni negative ad assunzione avvenuta.

## **Informare il team**

Il nuovo collaboratore non dovrà essere presentato in modo particolarmente enfatizzato; annunciate il suo arrivo come per qualsiasi assunzione. In qualità di responsabili, non potete esimervi da eventuali reazioni che potrebbe suscitare tale scelta. È importante che diate l'opportunità al team di reagire e di esprimere i propri sentimenti. Queste prime reazioni vi daranno informazioni sulla disponibilità all'accoglienza da parte delle collaboratrici e indicazioni utili su come proseguire per un buon inserimento del candidato.

## **Informare i genitori**

Un'indagine dell'Università di Gent (Belgio) ha evidenziato che tre quarti dei genitori interpellati hanno reagito positivamente all'idea che un uomo lavori nell'assistenza all'infanzia. Il restante numero dei genitori aveva inizialmente espresso perplessità, ma in seguito ha pure reagito positivamente. Alcune famiglie di diversa cultura potrebbero inizialmente essere reticenti all'idea che una persona di sesso maschile si occupi dei propri figli e avranno probabilmente bisogno di più tempo per abituarsi a questa nuova realtà.

È dunque importante che i genitori vengano informati tempestivamente dell'assunzione di un professionista dell'infanzia e che venga data loro la possibilità di esprimersi in merito.

Ecco alcune indicazioni su come potete informare i genitori:

### **– Annuncio all'albo**

Utilizzate i canali informativi esistenti e conosciuti. Può essere un breve annuncio all'albo interno così come siete abituati a fare anche per altre informazioni interne. In tal modo quali responsabili, sottolineate che l'arrivo di un nuovo professionista nel team, non si differenzia da quello di una nuova professionista. Con questo modo di procedere, di regola si ottengono meno reazioni negative.

### **– Lettera informativa ai genitori**

Un'ulteriore possibilità consiste nell'invio di una lettera informativa ai genitori in cui si annuncia l'assunzione di un professionista dell'infanzia nel team. Nella lettera potete informare i genitori che in caso di domande o di bisogno di ulteriori informazioni possono rivolgersi alle persone responsabili della

struttura. Se non emergono considerazioni particolari questa lettera potrebbe essere sufficiente. Se invece avviene il contrario sarebbe utile organizzare una serata informativa. L'incontro sarebbe comunque auspicabile per mettere l'accento sul grande valore educativo e pedagogico di un team misto nell'ottica di un'accoglienza extrafamigliare di qualità.

### **-Serata informativa**

Durante la serata informativa destinata ai genitori potete esporre le motivazioni che vi hanno spinto ad assumere un professionista dell'infanzia, valorizzando il ruolo e offrendo contestualmente ai presenti la possibilità di porre domande ed esprimere paure delle quali talvolta è difficile parlare. Si consiglia di non presentare il nuovo collaboratore nel corso di questo incontro in modo che i genitori possano esprimersi liberamente. La serata fornisce inoltre l'occasione di presentare i provvedimenti adottati per ridurre il rischio di abusi sessuali, in senso lato e generale.

### **Suggerimenti concreti**

- Non dimenticate in nessun caso di informare i genitori, nello stress quotidiano è possibile che gli annunci informali passino inosservati. Annunciate tempestivamente l'assunzione di un professionista dell'infanzia.
- Scegliete le modalità e i contenuti dell'informazione ai genitori tenendo conto delle reazioni registrate precedentemente in altre situazioni.
- Se i genitori si dimostrano più preoccupati o dubbiosi potete approfondire l'informazione mediante una lettera o una serata dedicata a loro. Le varie modalità di informazione non si escludono a vicenda.

# L'entrata in funzione del nuovo professionista dell'infanzia



## Non puntare i riflettori sul nuovo collaboratore

Quando un uomo viene assunto in un'istituzione dove lavorano solo donne è consigliato di non puntare i riflettori su di lui. Infatti, se l'assunzione di un professionista dell'infanzia viene considerata un evento straordinario, ciò può comprensibilmente irritare le donne che da anni svolgono tale lavoro senza riceverne una considerazione sociale particolare. È per questa ragione che la guida non si focalizza sull'uomo in quanto professionista

all'infanzia ma sui benefici che derivano dalla costituzione di un team misto.

Si parte dal presupposto che i valori di entrambi i sessi siano assolutamente equivalenti e si considera la diversità di esperienze e di punti di vista maschili e femminili come una ricchezza da sfruttare. Le modalità diverse con cui i singoli membri del team si occupano dei bambini sono riconosciute e apprezzate, senza per questo rinunciare ai principi generali che devono essere rispettati nell'ambito della collaborazione reciproca.

## **L'accompagnamento: la persona di riferimento**

La persona incaricata dell'accompagnamento (in alcune strutture definite come mentore corporate) è la persona che guida, osserva, incoraggia il nuovo collaboratore o la nuova collaboratrice ed informa sulle regole formali e informali dell'istituto. Motiva, sostiene, aiuta ed esprime le proprie osservazioni. Non viene scelta unicamente sulla base delle loro conoscenze specifiche, ma anche per le sue competenze relazionali e l'esperienza acquisita. Si distingue, in particolare per apertura e pazienza nei confronti del nuovo collaboratore o della nuova collaboratrice. Può essere molto utile definire con le collaboratrici e i collaboratori, i criteri e le mansioni che spettano alla persona incaricata dell'accompagnamento. Il team sceglie la persona incaricata dell'accompagnamento, ma quest'ultima può decidere autonomamente se assumere o meno tale compito. È importante che la persona che si assume questo ruolo sia riconosciuta dal team e sostenuta dalla direzione. Si raccomanda quindi di organizzare colloqui con la persona incaricata dell'accompagnamento a scadenze regolari.

È inoltre possibile accompagnare i nuovi collaboratori facendo capo a una persona esterna incaricata dell'accompagnamento stesso. Il vantaggio di questa opzione è quello di disporre di una visione neutra, mentre lo svantaggio è che questo tipo di accompagnamento risulta più difficile da organizzare oltre che oneroso da un punto di vista finanziario.

### **Suggerimenti concreti**

– Se decidete di ricorrere alla persona di riferimento elaborate insieme a tutto il team i criteri richiesti e le mansioni che dovrà svolgere. Ciò deve essere fatto prima dell'arrivo del nuovo collaboratore o della nuova collaboratrice.

- Redigere in collaborazione con il team, l'elenco degli impegni della persona di riferimento.
- Lasciate scegliere al team la persona che si incaricherà dell'incarico del nuovo collaboratore, offrendole poi la possibilità di decidere se accetta o no. Assicuratele la vostra supervisione e il vostro sostegno.
- Osservate quanto succede dopo l'arrivo del nuovo collaboratore o della nuova collaboratrice. Pianificate degli incontri regolari e puntuali con la persona di riferimento e la persona neo assunta con lo scopo di ottimizzare il processo di integrazione.

## **Il coaching da parte della persona responsabile**

Il "mentoring" non esclude il "coaching" che è l'accompagnamento da parte della direzione della struttura. Ai nuovi collaboratori esplicitate la vostra disponibilità nell'accogliere le loro eventuali preoccupazioni, domande e dubbi. Non è escluso che il nuovo collaboratore dimostri interesse verso i compiti dirigenziali, ciò potrebbe generare tensioni all'interno del team e con la Direzione. Spetta a voi, in qualità di responsabili, affrontare la tematica "Direzione e responsabilità dirigenziale" all'interno dell'équipe e a chiarire la vostra posizione in merito.

## **Apertura nei confronti delle idee dei nuovi collaboratori**

Molto spesso i nuovi collaboratori hanno una visione innovativa, mettono in discussione numerosi aspetti e non esitano ad



affermare le proprie idee. Mentre alcuni a seconda del proprio temperamento, esprimono impressioni e proposte in modo diretto e aperto altri diversamente, danno prova di più riserbo o non si esprimono. È importante che le opinioni espresse dai nuovi collaboratori vengano discusse apertamente all'interno del team. Si evince che l'inserimento dei nuovi collaboratori richiede dunque una cura particolare.

In funzione della loro identità, può darsi che i professionisti dell'infanzia in un team di donne potrebbero avere priorità differenti nell'ambito del lavoro quotidiano. Per poter sfruttare in modo creativo questa nuova prospettiva, e per non esporre da subito il nuovo collaboratore ad eventuali critiche, occorre creare dei canali di confronto e di discussione all'interno del team. Lo scambio dei diversi punti di vista tra tutti i membri del team arricchisce il lavoro.

In qualità di responsabili tocca a voi svolgere un ruolo attivo di moderazione nel corso delle discussioni per evitare che il nuovo collaboratore si prenda troppo spazio o al contrario si metta in disparte.

### **Suggerimenti concreti**

- Verificate che i nuovi collaboratori esprimano le loro proposte di cambiamento con rispetto verso i colleghi. Se quest'ultimi percepiscono il nuovo collega come troppo saccente, si rischia che nascano dei conflitti.
- Invitate i neo assunti a porre domande alle colleghe e ai colleghi del team (ad es. *"Perché fai così?"*), piuttosto che proporre subito dei cambiamenti. La risposta può verosimilmente chiarire i motivi e le ragioni di questo o di quel modo di lavorare.
- Spiegate ai nuovi collaboratori che ci sono - o sono previsti - canali o momenti specifici per poter esprimere il loro punto di vista (ad es. i colloqui del team).

- Siate aperti nei confronti delle osservazioni dei nuovi collaboratori e pronti a modificare la vostra prospettiva. Porre uno sguardo nuovo sui cicli di lavoro nel team diventati routine, ha effetti stimolanti.
- Fate in modo che le nuove proposte o idee vengano discusse apertamente all'interno del gruppo.
- Organizzate incontri distinti durante i quali possono essere discussi eventuali adattamenti delle linee guida del lavoro pedagogico.

### **Condividere con altri uomini attivi nell'assistenza all'infanzia**

Anche se il professionista dell'infanzia si sente ben integrato nel team, può darsi che senta il bisogno di scambiare le proprie impressioni con altri uomini che si trovano nella medesima situazione professionale. Potete venire incontro a tale bisogno incoraggiandolo a organizzarsi all'interno di una rete che comprenda altri uomini che lavorano in strutture per l'assistenza all'infanzia. In Svizzera, attualmente è attualmente in fase di realizzazione.

# I temi da affrontare all'interno del team



Il potenziale di un team misto può essere sfruttato in modo ottimale solamente se si riesce a creare una cultura organizzativa che promuove la creatività, valorizzando le differenze di tutti i membri del gruppo. Un team misto che funziona bene deve il successo al fatto che tutti possono esprimere le proprie idee indipendentemente dal sesso, dall'età o dalla propria origine culturale.

In mancanza di tale cultura organizzativa i nuovi collaboratori o non riescono ad esprimere le loro idee oppure le esprimono troppo

esplicitamente senza rispettare e considerare la realtà esistente, dando adito ad eventuali incomprensioni in seno all'équipe.

Qui di seguito elenchiamo una descrizione dei temi che possono essere affrontati nell'ambito di gruppi composti da uomini e donne.

Nella guida trovate anche alcuni esercizi pensati come spunti di riflessione per le riunioni del team misto.

### **I temi per i colloqui nel team**

- Stereotipi legati ai ruoli maschili e femminili.
- Concetti pedagogici e percezione dei ruoli dei sessi nell'assistenza all'infanzia.
- Comunicazione con e tra colleghi e colleghe.
- Comunicazione con i genitori.
- Pregiudizi e fatti concernenti la violenza sessuale.
- Gestione del personale e carriera professionale.

### **La percezione dei ruoli maschili e femminili**

Ogni donna, ogni uomo sono un individuo a sé stante. Nessuna donna e nessun uomo corrisponde completamente all'immagine che abbiamo di loro. Tutti posseggono caratteristiche di entrambi i sessi. Questa constatazione banale che non è certo messa in discussione, è in conflitto con il fatto che noi stessi siamo legati a dei giudizi e a delle rappresentazioni, spesso semplicistiche, di donne e uomini che in alcune situazioni esterniamo o manifestiamo. Queste percezioni stereotipate ci facilitano i rapporti nella loro complessità, in quanto forniscono modelli interpretativi dei comportamenti. Gli stereotipi non si basano solo sul sesso ma anche su caratteristiche più diverse quali la nazionalità, la religione, l'età e l'istruzione. Anche se queste impressioni osservate più attentamente si rivelano infondate, può darsi che si mantengano radicate in noi, in quanto spesso non siamo coscienti delle percezioni stereotipate che veicoliamo. Esse, di conseguenza, influenzano il nostro comportamento verso le donne e gli uomini e incidono sulle caratteristiche che attribuiamo a loro senza renderci conto. Alla luce di questa premessa è possibile trovarsi confrontati con osservazioni di genitori che esprimono il loro disagio di fronte

a una presenza maschile nel settore dell'accoglienza dell'infanzia. Questo disagio è il frutto dell'immagine stereotipata che hanno di un uomo e secondo la quale le donne per via delle loro "disposizioni biologiche" sono più adatte degli uomini a lavorare nell'assistenza all'infanzia.

Non è sempre facile liberarsi da queste rappresentazioni in quanto spesso la nostra percezione dei ruoli maschili e femminili non è sempre "oggettiva". Vediamo la realtà attraverso "occhiali" che riflettono precisi valori morali, aspettative, esperienze e bisogni. Riuscire a renderci conto della presenza di queste percezioni, significa già compiere il primo passo.

A pagina 34 troverete una proposta di esercizio ludico, da fare con il team, in riferimento alle rappresentazioni stereotipate degli uomini o delle donne.

### **La percezione dei ruoli maschili e femminili nell'assistenza all'infanzia**

L'accoglienza all'infanzia in ambito extrafamiliare è influenzata dagli stereotipi tradizionali sui ruoli di genere. Se in certe strutture di accoglienza per l'infanzia si riconosce inconsciamente che le persone che si occupano dell'assistenza all'infanzia devono assumere parzialmente un ruolo materno imprimendo di conseguenza il modello dei sentimenti materni alla cura e all'assistenza, in tal senso il professionista potrebbe addirittura essere considerato un intruso nel territorio "naturale" delle donne. Per questo motivo sia gli aspetti legati alla cura, sia quelli pedagogici devono essere collegati con l'identità maschile. Le istituzioni di accoglienza per l'infanzia assumono così il ruolo di uno spazio in cui i bambini tra l'intimità della famiglia e la complessità della società, imparano a conoscere la vita in

comune con altri bambini e con adulti, donne e uomini che non sono i loro genitori.

Non appena aumenterà il numero di uomini attivi nell'assistenza all'infanzia, e la loro presenza sarà considerata "normale", ed anche quando ci sarà un maggior numero di padri che vivranno un modello di partenariato in cui entrambi i coniugi si assumano mansioni di lavoro remunerato, impegni domestici e cura dei figli, l'assistenza all'infanzia diventerà parte dell'identità maschile. A questo scopo è necessario che tutte le forze del mondo economico, politico, della formazione professionale e delle strutture di accoglienza per l'infanzia collaborino fra di loro.

### **Consiglio concreto**

Nel vademecum dell'istituto sottolineate che l'assistenza all'infanzia contempla una dimensione pedagogica e una dimensione sociale nella quale si valorizzano le diverse esperienze e i diversi punti di vista di donne e uomini.

## **La comunicazione tra collaboratori**

"Non si può non comunicare" è questa una frase del noto ricercatore della comunicazione Paul Watzlawick. Parliamo, tacciamo, ridiamo, alziamo le sopracciglia, incrociamo le braccia, volgiamo lo sguardo: tutto l'agire sociale è comunicazione. Inoltre in ogni comunicazione il rapporto tra i sessi gioca altresì un ruolo importante. Dato che nei confronti delle donne e degli uomini vi sono aspettative rappresentazioni e norme diverse, essi si comportano in modo diverso. Una delle differenze più importanti nello stile comunicativo tra uomini e donne è da ricercare nell'obiettivo. Nello stile di comunicazione competitivo utilizzato piuttosto dagli uomini, si tratta

soprattutto di negoziare posizioni, esporre argomenti, si tratta di vincere o perdere. Il livello relazionale non è al centro dell'attenzione. Invece, nello stile di comunicazione cooperativo, più frequente presso le donne, l'obiettivo principale è la continuazione della relazione. Oltre allo scambio di informazioni in questo contesto la creazione di un'atmosfera di dialogo aperta è di fondamentale importanza.

Per quanto riguarda l'attribuzione ai sessi dei diversi stili di comunicazione occorre essere prudenti. Non ogni uomo comunica in modo competitivo e non ogni donna in modo cooperativo. Gli stili di comunicazione dipendono anche dalle caratteristiche individuali e dal contesto sociale in cui si muovono le donne e gli uomini.

È importante rendersi conto della diversità negli stili di comunicazione dei collaboratori e delle collaboratrici, di riconoscere che pure il sesso costruito socialmente e culturalmente è sinonimo di genere e influisce sulla comunicazione. Solamente in questo modo è possibile modificare sia il proprio atteggiamento comunicativo sia la comunicazione tra i collaboratori.

Riconoscere che l'agire comunicativo è sempre collegato con il genere di una persona non è facile. Un'inchiesta realizzata in Belgio ha evidenziato che proprio gli uomini che lavorano nell'assistenza all'infanzia riconducono i diversi stili di comunicazione fra i due sessi a differenze individuali piuttosto che alla diversa socializzazione di donne e uomini.

Questo fenomeno viene spiegato con il fatto che gli uomini nell'assistenza all'infanzia si distanziano molto spesso dalla "tipica immagine di uomo"; in parte se ne distanziano anche esplicitamente e perciò non si accorgono delle differenze specifiche legate ai sessi nella comunicazione. Invece, le donne che scelgono di lavorare in tale ambito corrispondono spesso

all'immagine "tipicamente femminile" della persona che cura e che si occupa degli altri e riconoscono nel loro stile di comunicazione, punti comuni specifici al loro sesso.

### **Approfondire o sorvolare le questioni**

Nei team misti possono presentarsi situazioni in cui alcune persone sono interessate a sviluppare e a conoscere in modo approfondito un problema fin nei minimi dettagli (questo è spesso associato a un comportamento "femminile"), mentre altri desiderano interrompere la discussione laddove secondo il loro punto di vista "tutto l'essenziale è stato detto" (questo è spesso associato ad un comportamento "maschile"). Se voi in quanto dirigenti responsabili, riuscite a riconoscere i lati positivi in entrambi i modi di comunicare, i collaboratori avranno l'opportunità di affrontare i problemi, ognuno a modo suo, e di aprirsi ad altri stili di comunicazione.

Così sarà forse proprio grazie a "chi approfondisce" che il team otterrà informazioni più complete su situazioni problematiche e soluzioni più durature. Chi invece si limita "a sfiorare" evita che la discussione giri attorno a un solo tema e apre, di conseguenza, la comunicazione ad altri aspetti essenziali dell'assistenza all'infanzia.

Alla pagina 42 trovate un esercizio sui differenti stili di comunicazione all'interno di un team misto.

### **Comportamento all'interno del gruppo in team misti**

Con l'integrazione di un assistente all'infanzia in un team di donne anche i rapporti tra le donne cambiano. Visto che nella maggior parte dei casi si tratta di un solo uomo, in un gruppo di donne, possono presentarsi due diversi modelli comportamentali.

### **Uomo al centro delle attenzioni**

Il collaboratore è al centro dell'interesse senza però far veramente parte del team. Se da una parte apprezza questo ruolo dall'altra ciò gli dà fastidio. Si crea così una concorrenza tacita tra le donne al fine di piacere all'unico uomo. I motivi di questo comportamento possono essere diversi, per esempio, il collega può suscitare sentimenti protettivi materni o in quanto rappresentante dell'altro sesso dimostrarsi attraente. Anche se non tutte le donne reagiscono in questo modo, l'atmosfera generale può tuttavia essere influenzata da questo comportamento di rivalità involontaria.

### **Uomo vittima di esclusione**

Le donne percepiscono il collega come un intruso e lo escludono dal gruppo. Le cause di tale reazione possono essere il sentimento di insicurezza ("*Cosa farcene di un solo uomo?*") o l'opposizione di principio all'integrazione di un uomo in un gruppo di donne. In team misti più grandi possono verificarsi contemporaneamente entrambi i modelli comportamentali. Nei due casi occorre comunque reagire al più presto. Per prevenire tali modelli negativi di comportamento è importante discutere sulle rappresentazioni stereotipate di uomini e donne e sulle aspettative legate al ruolo che le donne e gli uomini devono adempiere nell'assistenza all'infanzia, mettendo in evidenza l'utilità di un team misto.

A questo punto attiriamo nuovamente l'attenzione sulla persona incaricata dell'accompagnamento scelta da tutti i collaboratori sulla base di precisi criteri. A tale persona, compete la mansione importante di fornire al nuovo membro, tutte le informazioni necessarie e fare in modo che venga accolto nel gruppo.

### **Suggerimenti concreti**

- Incaricate la persona responsabile dell'accompagnamento di integrare nel team i nuovi collaboratori.
- Evitate la concorrenza tra la persona incaricata dell'accompagnamento e gli altri membri del team, chiedendo al gruppo stesso di definire le mansioni di chi si assume il ruolo di persona incaricata dell'accompagnamento.
- Affrontate l'argomento "Lavorare in team misti" durante le riunioni per evitare qualsiasi concorrenza tra donne e l'esclusione di un uomo.

### **La comunicazione con i genitori**

I genitori potrebbero inizialmente comportarsi in modo un po' insicuro nei confronti di un professionista dell'infanzia e rivolgeranno le proprie domande piuttosto alle colleghe. Questo comportamento è comprensibile dato che anche loro sono influenzati da rappresentazioni e stereotipi. Solamente una minoranza di genitori sarà cosciente del valore aggiunto di un team misto. Occorre partire da questa premessa quando si tratta di sostenere il contatto tra genitori e professionisti dell'infanzia.

*"Com'è possibile favorire il contatto tra genitori e professionisti dell'infanzia?"*

Inizialmente al momento dell'arrivo di un nuovo collaboratore all'interno del team è consigliabile definire i momenti preposti per la comunicazione con i genitori: in occasione di colloqui programmati e periodici o in occasione di scambi di informazioni quotidiane. A tal proposito una professionista dell'infanzia nel suo ruolo di persona incaricata dell'accompagnamento, potrebbe coinvolgere il nuovo collega nello scambio di informazioni

giornaliere con i genitori rimanendo "referente" finché il dialogo e la fiducia genitori-professionista siano tali da garantire una comunicazione valida e di qualità. Il patto educativo genitori-professionisti sarà tanto più efficace tanto più i genitori percepiranno all'interno del team educativo misto una stima ed un rispetto vicendevoli e reciproci.

### **Suggerimenti concreti**

- Riflettete all'interno del team in che modo presentare ai genitori il potenziale insito in un team misto, organizzando per esempio una serata informativa su questo tema.
- Discutete insieme al team quali sono i messaggi che intendete trasmettere ai genitori e in che modo. Il messaggio può essere espresso ad esempio mediante fotografie o filmati che si riferiscono alle attività vissute nella struttura o proponendo animazioni o conferenze.

### **La violenza sessuale sui bambini**

Con l'ingresso di un professionista dell'infanzia in una struttura d'accoglienza extrafamiliare è possibile che emergano preoccupazioni legate al tema della "violenza sessuale sui bambini". Chi lavora in team misto non può esimersi dal trattare questa tematica delicata. Quali responsabili di un'équipe sarebbe opportuno che prendiate l'iniziativa di affrontare l'argomento sviscerando quelle che sono le paure, le rappresentazioni, i propri vissuti e i "non detti", in modo particolare se percepite che un membro dell'équipe abbia questo bisogno.

### **Che cosa significa violenza sessuale?**

Per violenza sessuale, secondo l'Associazione svizzera per la

protezione dell'infanzia (ASPI) s'intende ogni azione di una persona adulta con o su un bambino o un giovane, maschio e femmina, volta a eccitare o soddisfare sessualmente la persona adulta. Quest'ultima è sempre superiore dal punto di vista mentale e fisico a un bambino o una bambina. L'autore/-trice sfrutta proprio la sua posizione di potere e la posizione di dipendenza del bambino per soddisfare i propri bisogni. Spesso si tratta di bisogni di potere e dominazione che vengono soddisfatti per mezzo della sessualità.

Non è noto in cifre assolute in che misura i bambini vengano abusati sessualmente. Oggi si suppone che una donna su quattro o cinque e un uomo su dieci o dodici abbia subito un abuso sessuale durante la propria infanzia. In questo calcolo rientrano pure singoli episodi di abuso e quelli senza contatto fisico, quali ad esempio gli atti di esibizionismo. Da questi atti sono colpiti circa per due terzi le femmine e per un terzo i maschi. Sono maggiormente vittime bambine e bambini tra i sette e i dodici anni. Una parte di questi bambini e giovani vive solo una volta questa forma di violenza. Gli altri vivono ripetutamente l'abuso sessuale talvolta sull'arco di anni. Più l'autore è una persona vicina alla vittima, maggiore è la frequenza con cui avviene l'abuso.

La violenza sessuale appare ovunque, indipendentemente dall'origine etnica, dalla formazione, dall'estrazione sociale o dall'appartenenza religiosa di una famiglia.

La violenza sessuale spesso non è esercitata "dall'uomo sconosciuto e cattivo", bensì si tratta di padri, patrigni (più raramente madri o matrigne), fratelli, parenti, buoni conoscenti o persone di fiducia, quali docenti o altre persone che si occupano di bambini. Per quanto riguarda gli abusi su maschi, gli autori o

le autrici provengono per la maggior parte dall'ambiente sociale circostante, e più raramente dalla famiglia, diversamente che per le femmine. Circa un quarto degli autori sono persone sconosciute.

Nella maggior parte dei casi gli abusanti sono di sesso maschile, anche quando sono i ragazzi a subire la violenza sessuale. Vi sono però anche donne autrici di atti di violenza sessuale. Oggi si parte dal presupposto che circa il 10 % per cento di tutti gli abusi sessuali contro le femmine vengano commessi da donne. Nei confronti dei maschi la percentuale di abusanti femminili arriva fino al 25 %.

Per ulteriori informazioni rinviamo alla Protezione dell'infanzia Svizzera, [www.kinderschutz.ch](http://www.kinderschutz.ch).

Gli uomini che lavorano nel campo dell'educazione potrebbero vivere come una provocazione, eventualmente come una minaccia, il fatto che dei genitori inquieti sollevino la preoccupazione dell'abuso sessuale.

Per non perdere la fiducia dei genitori, è necessario prendere sul serio i loro timori e le loro paure e agire in modo efficace. Con l'équipe è importante stabilire insieme delle regole di comportamento valide per tutti i collaboratori (uomini e donne). È indispensabile che in seno all'équipe si adotti un comportamento trasparente e deontologicamente ineccepibile. Solamente in questo modo è possibile gettare le basi per la prevenzione verso gli abusi e creare fiducia e trasparenza nel rapporto con i genitori e all'interno del team stesso.

### **Suggerimenti concreti**

– Non evitate l'argomento "violenza sessuale"! Affrontate la tematica, dicendo che potrebbe esistere un disagio - spesso

non espresso ed inconscio - nei confronti degli uomini attivi nell'assistenza all'infanzia. Liberare l'argomento della "violenza sessuale" dai tabù.

- Elaborate insieme al team delle regole di comportamento valide per tutti i collaboratori e non solamente per gli uomini. In questo modo viene incentivata la trasparenza nelle azioni effettuate con i bambini riuscendo a smorzare diffidenze ingiustificate e addirittura evitare denunce penali.
- Richiedete sempre le referenze dei candidati presso i datori di lavoro precedenti, o presso i responsabili di organizzazioni giovanili o associazioni sportive, in cui il professionista dell'infanzia ha lavorato come volontario. Potete tranquillizzare i genitori preoccupati informandoli che la scelta dei nuovi collaboratori avviene anche sulla base di un esame delle referenze fornite.

concernenti le vacanze e le ore supplementari. È auspicabile accordare un'attenzione particolare a tutti i membri del team affinché possano conciliare lavoro e famiglia. Nei team misti si deve tener conto del fatto che anche gli uomini desiderano armonizzare impegni familiari e attività professionale.

Il buon ambiente di lavoro del team misto potrà essere regolarmente rinsaldato se di tanto in tanto, si organizzano dei momenti conviviali al di fuori dell'orario lavorativo con la possibilità di far partecipare anche i propri familiari.

## **La conduzione del personale e la crescita professionale**

È probabile che nel processo di candidatura di un professionista dell'infanzia vengano evocate tematiche quali la conduzione del personale o le opportunità di crescita professionale e di sviluppo delle competenze. Questo può darvi l'occasione di affrontarle all'interno del team, presentando in modo chiaro e realistico le possibilità di promozione, precisando i requisiti indispensabili e le competenze necessarie per riuscirci, nonché la possibilità di migliorare le proprie competenze ad esempio attraverso la formazione continua.

Un altro argomento legato alla conduzione del personale riguarda la pianificazione del tempo di lavoro: orari di lavoro flessibili, assunzioni a tempo pieno o parziale, regolamenti



# Indirizzare il processo di cambiamento



## Ancorare le idee in una visione

Sviluppare e inserire una visione che si iscriva come linee guida sui principi di assistenza all'infanzia e di funzionamento delle strutture di accoglienza è essenziale in una gestione orientata verso la qualità. Se il lavoro con un team misto viene considerato come un "progetto" che può avere un importante effetto sulla società è indispensabile che quest'ultimo venga inserito nelle linee guida di un'organizzazione. Concretamente significa che

offrendo la possibilità sia alle donne sia agli uomini di lavorare insieme, la struttura dell'infanzia intende contribuire in modo esemplare a garantire che entrambi siano responsabili nella cura, nell'assistenza e nell'educazione dei bambini.

Ciò non significa a livello sociale che i padri e le madri debbano necessariamente ripartirsi equamente tutti i compiti. L'idea è piuttosto che l'accoglienza e la presa a carico dei bambini diventino un elemento naturale dell'identità maschile e che una ripartizione negoziata delle mansioni domestiche, famigliari e

legate all'accudimento dei figli, sia possibile all'interno della coppia. Il doppio o perfino triplo impegno delle donne, vale a dire la loro vita professionale, quella familiare e quella domestica e il carattere unicamente professionale dell'attività dell'uomo, potranno così trasformarsi per lasciare il posto ad una responsabilità ripartita congiuntamente fra i partner, che si tratti di attività domestiche, familiari o professionali.

Non è importante sapere come venga formulata la visione quello che conta più di tutto è che quest'ultima venga elaborata in un processo svolto in comune dall'ente responsabile della struttura dell'infanzia, dalla direzione dai collaboratori e dalle collaboratrici.

### **Esempio di una visione**

La struttura dell'infanzia intende contribuire attivamente ad una ripartizione equa dei compiti legati alla cura, all'assistenza e all'educazione dei bambini tra le donne e gli uomini nella nostra società.

### **Questo contributo comprende tre dimensioni**

1. Disponendo di un team composto da entrambi i sessi, assumiamo un ruolo di modello nei confronti dei genitori. Mostriamo infatti che sia le donne sia gli uomini sono capaci di assumere tutte le mansioni legate all'assistenza all'infanzia. Le modalità di lavoro e le esperienze differenti dei due sessi sono considerate in modo positivo e non quale fonte di conflitti.
2. Madri e padri sono consultati e coinvolti allo stesso modo in tutte le attività della struttura. Ai padri e alle madri che si assumono compiti di presa a carico dei bambini viene offerto il miglior sostegno possibile.
3. Vengono incoraggiate le pari opportunità di bambine e bambini di diversa estrazione sociale, culturale, linguistica e religiosa, le quali vengono apprezzati in funzione della loro

identità. I bambini e le bambine devono avere la possibilità di svilupparsi al di fuori delle immagini stereotipate e di costruirsi un'identità eterogenea, in un contesto dove qualsiasi divisione tra l'universo maschile e femminile viene soppressa.

Partendo da questa visione vengono stabiliti obiettivi concreti con l'idea di applicarli in un periodo di tempo limitato (es. da due a tre anni). Tutti gli argomenti discussi in occasione dei colloqui con l'ente responsabile, la direzione e il team misto possono essere inseriti in un documento che definisca gli aspetti della qualità<sup>6)</sup>. Redigendo questo documento la struttura definisce le basi in cui sono formulati gli obiettivi dai quali scaturiranno provvedimenti concreti. Se gli obiettivi sono formulati in modo realistico, misurabile e sono delimitati nel tempo, la loro realizzazione può diventare oggetto di una verifica regolare. Questo permette di verificare il loro raggiungimento consentendo pure, in caso contrario, di adeguare la formulazione e le applicazioni concrete alla realtà. Se non è possibile concretizzare subito una tale visione in un testo relativo alla qualità, può essere utile elaborarla all'interno della "carta dei servizi" con l'indicazione degli impegni assunti dall'ente responsabile, dalla direzione e dal team disponibile all'interno della struttura. Eventualmente il documento relativo alla qualità e la "carta dei servizi" possono benissimo coesistere. Il secondo può anche richiamare in forma succinta e facilmente visibile, gli obiettivi e i provvedimenti enunciati nel primo. La formulazione mette tuttavia maggiormente in evidenza il fatto che l'assistenza all'infanzia garantita da un team misto non è qualcosa di effimero ma al contrario, integrata in modo vincolante allo sviluppo e alla garanzia della qualità di un luogo d'accoglienza.

### **Suggerimenti concreti**

– Mettete in risalto insieme al vostro team, un determinato

5) Il documento relativo alla qualità comprende argomenti diversi sulla struttura. Uno strumento che completa il manuale della qualità è la carta dei servizi. All'interno della stessa è importante riprendere il tema del team misto.

numero di aspetti importanti a partire dai quali è possibile stabilire il "programma" articolato in diversi punti. In seguito potete esporlo in un luogo accessibile ai collaboratori e ai genitori all'interno della struttura.

- Formulate obiettivi e applicazioni pratiche che scaturiscono dalla vostra visione e integrateli nel documento relativo alla qualità. In tal modo mettete chiaramente in evidenza che la struttura prende sul serio il mandato sociale relativo alle pari opportunità tra donne e uomini e che per questo motivo conta all'interno del suo team, donne e uomini.

## Contestare le abitudini, conservare le idee

Lo sviluppo di una visione, lo scambio di idee tra voi il team e l'ente responsabile, sono possibili solo a condizione che esista una reale volontà di rimettere in discussione e di modificare le abitudini e gli aspetti quotidiani. L'integrazione di un uomo in un team di sole donne potrà sollevare alcuni interrogativi: *"In quale misura la nostra organizzazione è esclusivamente femminile? Lavoriamo in modo stereotipato? Quanti uomini siamo pronte a tollerare noi donne? Il nostro comportamento può, dovrebbe, deve cambiare? Se sì, in che modo?"*. Discutendo di queste e altre questioni di principio, effettuerete un'analisi approfondita della vostra organizzazione e giungerete alla formulazione di nuovi obiettivi e provvedimenti. È importante che dopo ogni discussione, le idee relative agli obiettivi e alle applicazioni concrete per le persone coinvolte (bambine e bambini, madri e padri, professionisti dell'infanzia, uomini e donne, ente responsabile) vengano annotate. In questo modo si eviterà che vadano perse idee interessanti e che i collaboratori abbiano l'impressione che le loro proposte non vengano prese sul serio.

Qui di seguito sono elencati alcuni argomenti che al momento dell'inserimento del professionista dell'infanzia nel gruppo, diventano importanti.

## Ripartizione del lavoro

Con l'arrivo di un nuovo professionista dell'infanzia in un team, la discussione tra colleghi sulla ripartizione stereotipata del lavoro si vivacizza e si concretizza in uno scambio interessante e proficuo. Senza tale dibattito interno è grande la tentazione di attribuire al nuovo collaboratore mansioni "tipicamente maschili", quali ad esempio i lavori di manutenzione e di riparazione, anche se in precedenza questi erano svolti dalle colleghe del gruppo. Questi cambiamenti di ruolo avvengono spesso in modo involontario ed impercettibile e le persone interessate non sempre ne sono coscienti.

*"Potresti piantarmi questo chiodo nel muro?"* Se un professionista dell'infanzia pone questa domanda ad un collega, ciò rafforza quest'ultimo nel suo ruolo tipicamente maschile. Alcuni non ne saranno per niente infastiditi, mentre altri potrebbero manifestare opposizione a questa attribuzione dei ruoli. Analizzare e rimettere in questione i ruoli stereotipati nell'ambito della collaborazione tra donne e uomini richiede pazienza e perseveranza da parte di tutte le persone coinvolte con il rischio che "il chiodo" venga piantato un po' storto nel muro...

## Il sistema di rotazione abolisce i ruoli dei sessi e aumenta la competenza

Il sistema di rotazione è uno dei provvedimenti più efficaci per abolire le attribuzioni stereotipate dei lavori. Implica infatti che tutti i collaboratori assumano a turno tutti i diversi compiti

previsti in un determinato lasso di tempo. Così gli uomini si occupano non solamente di "compiti considerati come tipicamente femminili" ma anche di "compiti maschili" e viceversa. Questa rotazione contribuisce inoltre ad arricchire le competenze del personale in settori professionali magari poco conosciuti, incrementando così l'autostima di ciascuno. Il sistema di rotazione ha pure un effetto diretto sulle bambine e sui bambini provenienti forse da una famiglia tradizionale e sui loro genitori.

Grazie alla rotazione infatti figli e genitori si abituano al fatto che donne e uomini svolgano tutti i lavori richiesti, indipendentemente dal loro sesso.

Quando un uomo lavora quale professionista dell'infanzia, durante tutta la giornata di lavoro si muove in situazioni che possono essere considerate atipiche. Anche se dispone di un diploma professionale sarà comunque spesso confrontato con lo stereotipo secondo il quale le donne sono più abili di lui nel campo dell'assistenza all'infanzia, in quanto si considera che abbiano maggior talento "naturale". La tendenza a criticare il modo di lavorare del - probabilmente - unico uomo del team, potrebbe di conseguenza rafforzarsi all'interno della struttura di accoglienza, ad esempio impegnando i professionisti dell'infanzia ad occuparsi maggiormente delle attività ludiche con i bambini più grandicelli piuttosto che nella cura dei bambini piccoli.

### **Suggerimenti concreti**

- Discutete all'interno del team sull'introduzione del sistema di rotazione. Fate capire in questa occasione che con questo sistema sarà possibile "spezzare" il vincolo dei sessi che limita il ruolo di donne e uomini.
- Fate in modo che tutti dispongano delle necessarie abilità e conoscenze per poter eseguire tutti i compiti. Se necessario

organizzate uno scambio di conoscenze tra i collaboratori e le collaboratrici.

- Dopo una breve fase pilota, valutate le esperienze. In tal modo potrete riconoscere se il sistema di rotazione sia soddisfacente o meno per tutti i collaboratori.

A pagina 40 trovate un esercizio sulla distribuzione dei ruoli e la ripartizione dei compiti.

## **Accrescere la qualità pedagogica**

Il gioco è essenziale allo sviluppo creativo, cognitivo, sociale e motorio dei bambini, per questo motivo è molto importante analizzare come viene stimolato, sostenuto e accompagnato.

Ogni società ha infatti determinate idee e aspettative sulla femminilità e la mascolinità che vengono espresse in modo concreto anche nel gioco e nei giocattoli per bambine e bambini. Il mondo delle Barbie si tinge di rosa, di bianco e di colori chiari, mentre quello degli eroi incredibilmente tecnologici del mondo della fantascienza, che attira i maschi, presenta colori sgargianti e scuri. In generale le bambine e i bambini sono aperti a nuove esperienze in materia di gioco e si occupano con piacere dei vari giocattoli e materiali messi a loro disposizione.

Anche i libri per bambini trasmettono spesso un'immagine tradizionale dei due sessi. Tuttavia sul mercato esistono sempre più pubblicazioni nuove e ben riuscite, per femmine e maschi, in cui personaggi di entrambi i sessi sono confrontati ad esperienze appassionanti e non più legate ai ruoli tradizionali<sup>7)</sup>.

Il fatto che bambine e bambini giochino spesso con giocattoli differenti o scelgano svariate attività, permette ai professionisti dell'infanzia di osservare e raccogliere elementi essenziali per

7) Per informazioni vi rimandiamo alla bibliografia ed all'elenco dei siti interessanti in fondo alla guida.

rispondere allo sviluppo psicofisico del bambino. Un team misto riesce inoltre a occuparsi meglio delle esigenze diverse di maschi e femmine. Beninteso ciò non deve portare gli uomini del gruppo a occuparsi esclusivamente dei maschi e le donne delle femmine. Si tratta piuttosto di rispettare le bambine e i bambini nella sperimentazione di diverse forme di gioco, preparando l'ambiente in modo adeguato, lasciandoli liberi di esprimersi e di esplorare non ponendo limiti al team nella ricerca e nella scelta del materiale, oggetti, immagini, libri o giochi che consentano ai bambini di vivere una ricca varietà di esperienze.

### **Suggerimenti concreti**

- Esaminate da vicino insieme al team, le attività finora svolte con i bambini. Lasciate che tutti i collaboratori e le collaboratrici esprimano le proprie idee e proposte su come offrire alle bambine e ai bambini un più ampio ventaglio di attività che permetteranno di esprimere personalità individuali arricchite da esperienze, attitudini e interessi diversi.
- Incoraggiate ogni collaboratrice e ogni collaboratore a organizzare le proprie attività. Non lasciate che proposte particolari vengano valutate negativamente per principio. Fate in modo che la varietà di idee sia valutata positivamente all'interno del vostro team. Lasciate che siano i bambini a giudicare e proporre loro.

### **Coinvolgere maggiormente i padri**

Nonostante la situazione nel settore dell'assistenza all'infanzia stia evolvendo, i contatti tra genitori e personale educativo coinvolgono ancora il più delle volte le madri. Questo perché esse accompagnano e riprendono i figli più spesso rispetto ai padri e il contatto tra loro e il personale educativo è più frequente.

Un professionista dell'infanzia può in tal senso avere un ruolo importante, coinvolgendo maggiormente i padri nell'accompagnamento e nella ripresa dei figli dalla struttura, favorendo lo scambio di informazioni.

Occorre però prestare attenzione affinché il professionista dell'infanzia non si occupi esclusivamente dei padri, ma che mantenga un rapporto professionale con entrambi i genitori.

Oltre allo scambio di informazioni e ai brevi colloqui quotidiani, esistono altre opportunità per coinvolgere maggiormente i padri nelle questioni dell'assistenza all'infanzia.

Ad esempio negli inviti a colloqui o a serate informative è possibile richiedere la presenza di entrambi i genitori oppure in occasione di una festa, è possibile chiedere la collaborazione sia dei padri che delle madri. In questo caso occorrerà prestare attenzione affinché essi non assumano i soliti comportamenti stereotipati.

Ai padri si può chiedere ad esempio di preparare torte e dolci e alle madri di aiutare ad installare l'impianto audio e video come pure ottenere la collaborazione dei padri per compiti che richiedono talento ludico e narrativo.

Determinante è l'atmosfera che regna nella struttura affinché i padri si sentano a loro agio e dimostrino interesse sull'accoglienza e l'assistenza dei propri figli. Con la scelta delle decorazioni, con il modo in cui il personale accoglie i padri, con il fatto di prenderli sul serio in quanto corresponsabili, valorizzate il loro coinvolgimento nell'educazione dei figli.

Gli uomini devono essere considerati dai propri figli come padri responsabili. Questo è un aspetto importante, dato che i padri stessi hanno sovente l'impressione che le loro partner sanno comunque meglio di loro come gestire i figli.

I professionisti dell'infanzia (uomini e donne) possono contribuire a modificare la situazione, partendo dal principio che i padri conoscono bene i figli quanto le madri e in caso contrario possono

informarsi. Non è escluso che il personale si senta rispondere a una precisa domanda: "chieda a mia moglie, lei se ne intende meglio di me." In tal caso è bene rispondere: *"Potrebbe chiedere a sua moglie e informarmi nei prossimi giorni?"*

Se i padri vengono considerati e trattati come partner responsabili nella cura dei propri figli, le ripercussioni positive riguarderanno non soltanto loro ma anche le madri. Infatti, se i professionisti non rimandano alla madre immagini stereotipate dei padri assenti quest'ultime presteranno maggior attenzione al loro comportamento. Viceversa anche i padri vengono sensibilizzati quando il personale educativo li considera capaci di vivere la loro paternità in modo attivo.

### **Suggerimenti concreti**

- Se nella vostra struttura esponete materiale fotografico con bambini e genitori, fate in modo che le madri e i padri appaiano entrambi, in modo equilibrato e nei ruoli più diversi.
- Elaborate insieme al team, indicazioni concrete per quanto riguarda la comunicazione con i padri e le madri, per affrontare in modo cosciente i modelli stereotipati.
- Incoraggiate in particolare i professionisti dell'infanzia a cercare maggiormente il contatto con i padri che hanno un comportamento piuttosto distante.
- Invitate esplicitamente madri e padri a colloqui o a serate dedicate ai genitori.
- Cercate attività che i padri e le madri possono compiere nell'ambito dell'educazione dei figli. Evitate però di ripartire i ruoli tra donne e uomini secondo i soliti stereotipi.

## **Affrontare tempestivamente i conflitti**

L'annuncio dell'arrivo di un professionista può suscitare una forma di resistenza tra le collaboratrici. Questa reticenza, può scomparire non appena l'uomo comincia a lavorare ma può anche rafforzarsi. In questo caso un colloquio aperto e franco può contribuire a prevenire le obiezioni o almeno a limitarle.

Ciononostante può capitare che la resistenza persista nel team come fra i genitori. Ogni cambiamento comporta un potenziale di conflitto e può generare opposizioni. Certe persone preferiranno sempre mantenere lo statu quo, perché il cambiamento suscita in loro paura. Quando gli uomini "sbarcano" nell'universo dell'assistenza all'infanzia, generalmente le reazioni negative non sono soltanto dovute al timore dell'ignoto ma a una paura più profonda, quella della perdita dei valori sociali e delle certezze con cui si è cresciuti.

### **La resistenza nei confronti degli uomini nel settore dell'assistenza all'infanzia ha tre ragioni**

1. La messa in questione della propria identità professionale.  
L'assistenza all'infanzia è una delle attività in cui da sempre le donne si sono distinte nei confronti degli uomini.
2. La messa in discussione, da parte di uomini e donne, della loro propria situazione familiare tradizionale.
3. L'apparizione di situazioni di concorrenza fra uomini e donne (per esempio per quanto concerne le promozioni) dovute all'integrazione di uomini nelle strutture d'accoglienza dell'infanzia, come succede in altre professioni.

Non sarà mai sottolineato abbastanza che ogni donna e ogni uomo sono il frutto di un processo di socializzazione che risale alla prima infanzia. I valori che ognuno ha ricevuto non possono essere modificati da un momento all'altro. Tuttavia il processo di socializzazione

non cessa mai ciò che permette di sviluppare nuove idee.

Il primo tipo di resistenza può manifestarsi con un comportamento vessatorio che consiste nel criticare, dir del male, deridere, tenere d'occhio la persona, ecc. Il professionista dell'infanzia in tal caso non avrà neppure l'opportunità di famigliarizzare con propri compiti. "Diamogli dapprima da fare le pulizie, e poi vedremo che cosa riuscirà a fare!" questo, ad esempio, può essere un modo per mettere alla prova gli uomini. Ciò rispecchia una mancanza di apertura che è invece necessaria se si vuole sviluppare nel gruppo una gamma più vasta di visioni e di modi di lavorare. In questo contesto, la persona incaricata dell'accompagnamento può svolgere un ruolo importante impedendo o bloccando sul nascere lo sviluppo di tali situazioni. La persona incaricata dell'accompagnamento deve tuttavia essere sufficientemente rispettata dai colleghi per evitare di diventare a sua volta il bersaglio di critiche. In qualità di responsabile, dovete sorvegliare qualsiasi comportamento restio e non lasciare il nuovo membro del team ad affrontare da solo tali reazioni ostili.

La resistenza non ha però unicamente aspetti negativi. Essa può svelare contraddizioni all'interno di un'organizzazione o punti dolenti che non sono mai stati affrontati. Ma per poter accogliere le proposte giustificate di persone che oppongono resistenza è indispensabile che ciò avvenga in un'atmosfera aperta e comunicativa. Consigliamo quindi di creare sin dall'inizio spazi e possibilità di discussioni, dato che non appena sorgeranno delle tensioni sarà più difficile discutere apertamente. Anche qui il motto "meglio prevenire che curare" dimostra la sua validità. Tocca a voi affrontare per primi la tematica della possibile riluttanza all'interno del team, affinché più tardi non si sviluppino conflitti più gravi. Come responsabili della struttura d'accoglienza, dovete dare prova di sufficiente fermezza ed essere convinti

dell'utilità del lavoro di un team misto. Con argomenti validi e inoppugnabili, potete aiutare le persone reticenti del vostro gruppo a considerare il problema sotto altri aspetti. Dovete intervenire in caso di conflitti che pregiudicano la capacità e la qualità del lavoro dei singoli collaboratori o del team intero. Intervenire, in questa situazione, significa:

1. Chiarire i fatti, percepire i fenomeni.
2. Chiarire i ruoli.
3. Oggettivare la percezione.
4. Ristabilire la comunicazione.

### **Mediare ai conflitti**

Obiettivo:

- Le parti si scambiano le idee su come è possibile risolvere il conflitto.
- Le parti fanno capire di essere disposte a trovare una soluzione.
- Il conflitto viene attenuato o risolto.

Metodo:

1° punto:

- Tenere colloqui individuali con le parti.
- Capire come viene vissuto individualmente il conflitto e quali ne saranno le conseguenze.
- Valutare la disponibilità a risolvere la situazione.

2° punto:

- Determinare la strategia che permetta di raggiungere l'obiettivo e la procedura da seguire.

3° punto:

- Tenere un colloquio in comune.
- Procedere allo scambio dei punti di vista, delle aspettative e delle soluzioni accettabili.
- Scegliere le soluzioni accettabili e giungere a un accordo.
- Riassumere la discussione e redigere un verbale destinato alle parti in conflitto.

# Conclusione

Gli uomini che lavorano nell'ambito dell'accoglienza dell'infanzia rappresentano una sfida, tanto per la nostra società quanto per l'assistenza all'infanzia in ambito extrascolastico ed extra-famigliare. Non si tratta solo della possibilità di offrire le medesime opportunità a uomini e donne in una professione ritenuta ancora oggi tipicamente femminile, bensì di un progetto di società che deve permettere ad entrambi i sessi di impegnarsi con pari diritti nell'assistenza all'infanzia, in famiglia e nelle strutture d'accoglienza. Così come le donne, negli ultimi decenni, hanno conquistato spazio in settori professionali prettamente maschili, gli uomini possono ora pretendere di dedicarsi insieme alle donne a compiti legati all'assistenza all'infanzia.

In questo contesto inserendo uomini nei team, le strutture di assistenza all'infanzia possono assumere un ruolo precursore importante. Questa guida formula numerosi consigli in vista di un'attuazione non solo rapida ma anche efficace di questo inserimento e guarda anche oltre. Partendo dall'idea che il lavoro in seno a un team misto costituisca un vantaggio reale per il settore d'attività anche se non sempre appare evidente a prima vista la guida fornisce ugualmente utili consigli sul modo di avvalersi di questo vantaggio. Il beneficio che risulta da un team misto si esprime nel modo in cui bambine e bambini vengono accuditi nelle relazioni tra i membri del team e nel contatto con le madri e i padri. Ai bambini viene offerto un ampio ventaglio di possibilità di gioco e di azione che non sono condizionate dai modelli di ruolo prestabiliti per i sessi. Madri e padri vengono considerati partner di ugual valore e sono trattati in quanto tali.

I professionisti vengono percepiti come persone lontane dai soliti stereotipi sessuali.

Le aspettative reciproche vengono chiarite in occasione di colloqui. I modelli associati ai ruoli sessuali stereotipati nell'assistenza

all'infanzia sono apertamente discussi. In seno al team, e con i genitori, si cerca il modo di favorire una molteplicità di vedute e di visioni concernenti il lavoro. Temi quali la violenza sessuale, le questioni legate al personale e le opportunità di carriera sono trattati in modo aperto. Per mantenere la qualità del lavoro e la motivazione dei collaboratori, eventuali resistenze e conflitti che potrebbero sorgere nell'ambito del lavoro in un team misto, vengono affrontati in modo attivo e trasparente.

Il lavoro in un team misto implica l'esame continuo della ripartizione dei compiti tra donne e uomini, del lavoro pedagogico, del lavoro di gruppo e del rapporto con i genitori. I risultati di questo processo di analisi svolto dal team sono contenuti in un insieme di linee guida che acquisiscono un carattere vincolante per la struttura.

Gli uomini attivi nell'assistenza all'infanzia hanno ancora lo statuto di "specie rara" e ciò non cambierà tanto rapidamente. Insieme alle proprie colleghe questi pionieri fungono dunque da modello. Dimostrano alla società che gli uomini e le donne possono, insieme e in modo costruttivo, arricchire la vita dei bambini. Spetta a voi adesso fare il passo. Se decidete di aprire la struttura agli uomini siamo certi che questa guida vi potrà essere d'aiuto.



# Riferimenti bibliografici e siti web

## Belgio

### Testo originale

*Handleiding werken met mannen en vrouwen in een gemengd team* (2003), VBJK, Gent

### Ulteriori informazioni

[www.vbjk.be/mannen.htm](http://www.vbjk.be/mannen.htm)

Peeters Jan, *Manner voor Kinderopvang* (2003)

[www.vbjk.be/eplatform/alert%202004%20mannen%20\\_2\\_.pdf](http://www.vbjk.be/eplatform/alert%202004%20mannen%20_2_.pdf)

## Svizzera

*Kinderbetreuer: Ein prima Männerberuf!*

[www.kinderbetreuer.ch](http://www.kinderbetreuer.ch)

*Professions de l'enfance? Aussi pour les hommes?*

[www.educoman.ch](http://www.educoman.ch)

*Filmporträts von jungen Männern in sozialen und pflegerischen Berufen*, realisiert im Rahmen des Lehrstellenprojekts.

[www.16plus.ch](http://www.16plus.ch)

[www.berufsberatung.ch/dyn/4714.asp](http://www.berufsberatung.ch/dyn/4714.asp)

*Frauen und Männer in einem gemischten Team*

*Leitfaden für Kindertagesstätten*

Associazione Svizzera delle Strutture d'Accoglienza dell'Infanzia KITAS-ASSAE-ASSAI

[www.kitas.ch](http://www.kitas.ch)

*Pour des femmes et des homes dans les équipes éducatives*  
*Guide à l'usage des structures d'accueil de l'enfance*

Centre de ressources en education de l'enfance CREDE

[www.crede-vd.ch](http://www.crede-vd.ch)

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

[www.equality-office.ch](http://www.equality-office.ch)

Fondazione svizzera per la protezione dell'Infanzia Ticino ASPI

[www.aspi.ch](http://www.aspi.ch)

*Petite enfance*. 1994, no 52.

Lausanne: Pro Juventute. Dossier: Pères

HOLDENER Benoît,

*La place de la femme et de l'homme dans les institutions de la petite enfance*. Lausanne: EESP 2003. 186 p.

### Filmati sul tema degli uomini nei mestieri socio-educativi

*"Projet des places d'apprentissage 16+ "*

### Siti web utili

Ufficio della legislazione e delle Pari opportunità del Canton Ticino,  
[www.ti.ch/asg](http://www.ti.ch/asg)

Università della Svizzera italiana - Servizio per le pari opportunità

[www.equality.usi.ch](http://www.equality.usi.ch)

[www.atan.ch](http://www.atan.ch)

[www.agapeticino.com](http://www.agapeticino.com)

[www.sspss.ch](http://www.sspss.ch)

[www.scosmendrisio.ch](http://www.scosmendrisio.ch) e [www.formas-ti.ch](http://www.formas-ti.ch)

[www.supsi.ch/dsas](http://www.supsi.ch/dsas)

[www.ti.ch/ufag](http://www.ti.ch/ufag)

[www.orientamento.ch](http://www.orientamento.ch)

## Italia

VIGLIANI Ferdinanda

*Guida alle decifrazioni degli stereotipi sessisti negli albi*

Centri Studi e Documentazione Pensiero Femminile

<http://nuke.dubbeverita.it/Stereotipi/Stereotipisessisti/Stereotipisessistineglialbiperbambini/tabid/494/Default.aspx>

Quaderno Montessori 2001/2002

*Gli uomini e la cura dei bambini piccoli*

[www.centronascitamontessori.it](http://www.centronascitamontessori.it)

## Francia

*L'école des parents*. Mars 2008, no 570

Paris: FNEPE, 1994-. Dossier: L'autorité a-t-elle un sexe?

*EJE-Journal: Le journal des éducateurs de jeunes enfants*.

Juin-juillet 2008, no 11. Savigny-sur-Orge: TPMA, 2006

Dossier: Les hommes dans la profession d'EJE

*Enfants d'Europe*. Novembre 2007, no 15.

Strasbourg: Les amis du Furet, 2001

Dossier: Professionnels de la petite enfance

APPELL Jean-Robert, *Un homme à la crèche*

Spirale, 2006, 38, 21-24

MOSS Peter, *Qui sont les professionnels de la petite enfance?*

*Enfants d'Europe*, 2003, 05, 2-5

MURCIER Nicolas,

*Les hommes en structure d'accueil de la petite enfance*

*Le Furet*. 2004, 45, 12-13

Parité hommes/femmes en crèche: manifeste et propositions.

*Le journal des professionnels de l'enfance*, 2008, 50, 43-47

DECURTINS Lu,

*Pourquoi les garçons ont besoin des hommes, dès le début!*

*Journal KITAS-ASSAE-ASSAI* 2008, 4, 6-9

## Germania

Aktionsbündnis *Mehr Männer in den Kindergarten!*

[www.erzieher-online.info/content/de/neues/](http://www.erzieher-online.info/content/de/neues/)

Netzwerk *Neue Wege für Jungs*

[www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de)

BLASE-GEIGER Peter, *Jetzt kommen die Männer in 1999*

*Zeitschrift klein & gross*, Heft 7/8

[www.kindergartenpedagogik.de/473.html](http://www.kindergartenpedagogik.de/473.html)

## Gran Bretagna e USA

GERNER Ulla, *Men in childcare* 2003

[www.meninchildcare.co.uk/Edinburgh.doc](http://www.meninchildcare.co.uk/Edinburgh.doc)

CAMERON Claire, MOSS Peter, OWEN Charlie

*Men in the nursery, gender and caring work*, New York 1999

CAMERON Claire

*Men in the Nursery Refsited:*

*issues of male workers and professionalism*

*Contemporary Issues in Early Childhood* 2006, 7 (1), pp. 68-79,

[www.words.co.uk/ciec](http://www.words.co.uk/ciec)

## Norvegia

*Men in Childcare Norvegia*

[www.mibnett.no/English.htm](http://www.mibnett.no/English.htm)



# Esercizi

## Proposte d'esercizi pratici

Nelle pagine seguenti troverete degli esercizi. Alcuni riflettono i vissuti e le realtà testimoniate da professionisti e possono essere utilizzati quale strumento di riflessione con i team educativi interessati.

Alcuni possono essere utili ai formatori di apprendisti e ai docenti delle scuole professionali o di centri di formazione continua.

## ESERCIZIO 1

### Rappresentazioni stereotipate degli uomini e delle donne

#### Obiettivo

L'obiettivo dell'esercizio è di rendere coscienti i partecipanti delle rappresentazioni stereotipate associate agli uomini e alle donne. Intende mettere in evidenza il fatto che ogni individuo ha in sé una combinazione di caratteristiche cosiddette "maschili" e "femminili". Siamo tutti sottoposti a un processo di socializzazione che ci plasma in modo duraturo in quanto donne o uomini ciò nonostante nessuna donna e nessun uomo possono essere ridotti a caratteristiche tipiche e uniche di un sesso.

#### Esercizio

Chiedete a tutti i partecipanti di scrivere "Marco" o "Sara" negli spazi vuoti della storia "Pattinare con Marco e Sara" a pagina 35, in funzione di ciò che sembra loro più adatto alla situazione. I partecipanti devono svolgere questo esercizio individualmente. Dopodiché la storia sarà discussa in comune e tutti avranno l'opportunità di motivare la loro scelta dei nomi.

## **"Pattinare con Marco e Sara"**

È inverno. Fa talmente freddo che per la prima volta da diversi anni, perfino il piccolo lago situato nelle vicinanze del paese è gelato. Marco e Sara, due gemelli di 10 anni, vogliono andare a pattinare sul lago. La madre dà loro dei soldi per ogni evenienza. "Tieni" dice, "metti i soldi nella tua borsa da sport ..... (1)." I bambini inforcano le loro biciclette ma che sfortuna! Una delle due ha la gomma bucata. "Il lago non è lontano, siediti sul portapacchi" dice la madre a ..... (2). "No, il poliziotto del corso di sensibilizzazione a scuola ce l'ha espressamente proibito" risponde ..... (3). " ..... può prendere la piccola bicicletta da bambini", dice ..... (4).

Sul lago stanno già pattinando molti bambini e adulti. Marco e Sara si mettono i pattini, quando a uno dei due si strappa la stringa. "Niente di grave", dice ..... (5), riannodando la stringa rotta.

I due gemelli vogliono avvicinarsi al canneto, ma in quella zona il ghiaccio non sembra molto spesso. .... (6) passa davanti, si avvicina con prudenza ed esamina lo strato di ghiaccio. Altri bambini del paese propongono loro di fare una gara di corsa. Decidono che Marco e Sara dirigeranno la gara. .... (7) dà il segnale di partenza. Improvvisamente sul bordo vedono un bambino piccolo che piange. "Che cosa è successo, perché piangi?" gli chiede ..... (8). "Mi scappa la pipì, ma non riesco ad aprire i pantaloni." Il piccolo ha le dita irrigidite dal freddo. "Aspetta, ti aiuto" dice ..... (9).

Il sole sta già calando e comincia a fare molto freddo. Marco e Sara vogliono andare a casa. "Ho tanto freddo!" si lamenta ..... (10). "Ma non fare tante storie!" risponde ..... (11). .... (12) deve scansare un ragazzo molto insicuro sui pattini che arrivando diritto su di lui/lei, lo/la fa cadere. "Stupido!" Fa attenzione, ne farai cadere altri!" gli grida ..... "Non parlargli in questo modo, non lo ha fatto apposta" dice ..... (13) per calmare le acque. Nei pressi del posteggio delle biciclette c'è anche lo stand di un venditore di castagne. Il venditore chiede a Marco e a Sara se vogliono dargli una mano. Certo, volentieri! ..... (14) può rimescolare le castagne nella padella per caldarroste mentre ..... (15) incassa i soldi dei clienti e consegna il resto. Entrambi, come ricompensa ricevono una manciata di castagne calde.

Ma è tempo di rincasare. .... (16) propone di comperare una sorpresa per la mamma, visto che hanno ancora i soldi ricevuti e che la mamma è rimasta a casa da sola tutto il pomeriggio.

## Discussione sull'esercizio

### 1a tappa

Domanda ai partecipanti: *"Quali sentimenti avete provato mentre compilavate il testo?"* Permettete che si crei una breve discussione.

### Commento

I partecipanti possono aver completato il testo in accordo con

le aspettative stereotipate sui sessi o al contrario, distanziandosi dalle stesse. Ciò può emergere nel corso della discussione. Il fatto che sia stato privilegiato l'uno o l'altro approccio, o addirittura una miscela di entrambi non ha alcuna importanza per la continuazione dell'esercizio. Il punto essenziale dell'esercizio non è sapere dove sono stati inseriti i nomi di Marco e Sara, bensì "perché" si trovano i nomi di "Marco" e di "Sara" negli spazi lasciati vuoti.

### 2a tappa

Distribuite il formulario "stereotipi" (Tabella dei ruoli tipici attribuiti ai sessi", a pagina 39) con la consegna seguente: cerchiamo di sapere, con l'aiuto del testo, perché abbiamo inserito "Sara" o "Marco" negli spazi. Alla domanda *"Perché?"* è possibile

rispondere menzionando le caratteristiche considerate tipicamente femminili o maschili. Cercate inoltre l'attributo opposto e scrivete i due aggettivi sulla medesima riga della colonna appropriata.

Questo procedimento fatto in comune si applica a tutto il testo.

Tipicamente femminile (Sara)		Tipicamente maschile (Marco)
pulita	←→	negligente
piagnucolosa	←→	duro
debole	←→	forte

In questo modo otterrete un elenco di caratteristiche stereotipate riferite a femmine e maschi.

### Commento

È possibile che tra i partecipanti sorgano critiche di tipo "ma io non sono così", oppure "oggi non è più così". Reagendo a questo genere di affermazioni, spiegate che si tratta appunto

nel corso di questa seconda tappa, di raccogliere commenti generali e specifici concernenti ragazze e ragazzi pur precisando che, nel corso della tappa successiva, tali classificazioni per tipo non saranno più prese in considerazione.

### 3a tappa

Chiedete ai partecipanti di mettere una crocetta su ogni linea che collega due caratteristiche opposte, indicando dove loro stessi si situano.

Tipicamente femminile (Sara)		Tipicamente maschile (Marco)
pulita	←————— X —————→	negligente
piagnucolosa	←———— X —————→	duro
debole	←————— X —————→	forte

#### Commento

È concepibile che gli uomini che scelgono l'attività di professionista dell'infanzia possiedano più di altre caratteristiche indicate come tipicamente femminili. Per le professioniste dell'infanzia

che hanno un'immagine stereotipata degli uomini, e viceversa per i loro colleghi, questo esercizio può quindi giocare il ruolo interessante di rivelatore.

#### Variante per la 3a tappa

Se avete l'impressione che questa tappa potrebbe essere considerata troppo personale da alcuni partecipanti potete chiedere loro di mettersi al posto di un ragazzo o di una ragazza che conoscono bene e di mettere una crocetta sulla linea che collega le due caratteristiche in quanto tali.

#### 4a tappa

Domanda ai partecipanti: "Che cosa vi colpisce dopo aver compilato il foglio?"

## Per concludere

Ogni essere umano è un individuo unico, si distingue dagli altri. Nessuno corrisponde al cento per cento alle rappresentazioni stereotipate di ragazze e ragazzi, di donne e uomini. Noi stessi siamo una mescolanza di caratteristiche considerate "maschili" e "femminili". Eppure nella società queste immagini stereotipate hanno la vita dura e la loro impronta è reale. A seconda del caso non siamo sempre coscienti del fatto che questi ruoli associati ai sessi sono ancora presenti e influenzano il nostro comportamento. Talvolta però ne siamo confrontati direttamente. Ad esempio nelle affermazioni quali: "*Un uomo in un nido dell'infanzia?* Sicuramente non uno specialista! *Gli uomini che lavorano nei nidi?* Tutti dei pappamolle!" Queste affermazioni di per sé non sono gravi, anche se è fastidioso essere confrontati sempre con i medesimi pregiudizi. Alla lunga però se le donne e gli uomini vengono costantemente criticati perché non si comportano secondo i ruoli tipici dei sessi, vale a dire come "vere" donne o "veri" uomini, ciò può portare a sentimenti di frustrazione.

A tutt'oggi non appare ancora ovvio che se siamo nati donna o uomo, ciò non ci riduce a ruoli prestabiliti ma che in quanto donna o uomo, al di là di tutte le rappresentazioni legate ai nostri sessi, disponiamo di una grande varietà di attitudini e di possibilità individuali.

È chiaro che in un team costituito da membri di entrambi i sessi proprio questa varietà può anche generare conflitti. A tale riguardo è importante che questi ultimi non vengano interpretati come espressioni di differenze insormontabili tra i sessi che si traducono, ad esempio, in affermazioni come "Tu che sei un uomo non riesci a capirlo!" oppure "Ah, ecco ancora un comportamento tipicamente femminile!" È quindi indispensabile

trovare una strategia che permetta di nominare i punti conflittuali senza lasciarsi influenzare dal sesso delle persone o dei gruppi coinvolti.


In funzione del loro processo di socializzazione le donne e gli uomini attivi nell'assistenza all'infanzia si fanno la loro opinione personale della mascolinità e della femminilità, e dunque dei bambini e delle bambine. Questa immagine personale, di solito incosciente, si esprime nell'interazione con i bambini e si traduce nelle espressioni quali: "ma i maschi non piangono!", nell'assegnazione dei compiti del tipo: "le bambine lavano le stoviglie, i maschietti aiutano a fare ordine in giardino" oppure nelle attività: alle bambine viene offerto un angolino per giocare con le bambole, ai maschi un luogo per i giochi di costruzione. Per prevenire l'insorgere degli stereotipi sessuali sulla ripartizione dei ruoli è indispensabile offrire alle bambine e ai bambini un ampio ventaglio di possibilità di azione. Devono avere l'occasione di sperimentare e di scegliere loro stessi le attività e gli oggetti verso i quali li porterà il loro interesse.













## Tabella dei ruoli tipici attribuiti ai sessi

Compilate la seguente tabella con le caratteristiche stereotipate corrispondenti alle femmine e ai maschi. Sulla medesima riga dovete sempre inserire una caratteristica opposta.

### Esempio

**Tipicamente femminile:** pulita  **tipicamente maschile:** trascurato

Tipicamente femminile (Sara)		Tipicamente maschile (Marco)
		
		
		
		
		
		
		
		
		
		

## ESERCIZIO 2

### La distribuzione dei ruoli e la ripartizione dei compiti

#### Obiettivo

Questo esercizio permette ai partecipanti di rendersi conto del modo in cui le rappresentazioni sessualmente stereotipate influenzano le donne e gli uomini attivi nel settore dell'assistenza all'infanzia.

#### Esercizio

Chiedete ai partecipanti di leggere i testi seguenti:

#### Testimonianza di un professionista dell'infanzia (Jan Peeters, 2002, Irlanda - Paesi Bassi)

*"Durante una serie di workshop con uomini che lavorano nel settore dell'assistenza all'infanzia, un punto mi ha colpito: esercitano la loro professione con grande motivazione, ma si sentono tuttavia poco capiti, o piuttosto capiti "in modo equivoco" dalle colleghe e dai genitori dei bambini accuditi. Si lamentano del fatto che le colleghe li obbligano ad assumere ruoli tipicamente "maschili" (giocare a calcio con i maschi, effettuare riparazioni). Dicevano che, né le colleghe, né i genitori li accettano quali persone del mestiere di pari valore. Questa affermazione proveniva anche da uomini attivi già da molti anni nell'assistenza all'infanzia. Da parte loro, le colleghe sono piene di premure per loro e hanno perfino tendenza a portarli, per così dire, sul palmo di una mano. Di loro dicono: "È spassoso. Ha sempre idee nuove. I bambini stravedono per lui. È più rilassato di noi." Le donne sono convinte che la presenza di assistenti all'infanzia maschili rappresenti un arricchimento per l'organizzazione."*

#### Testimonianza di un educatore dell'infanzia (Svizzera romanda 2008)

*"Al mio primo impiego ero contento! Nel nido dell'infanzia che mi assunse c'era la possibilità di lavorare con i bambini piccoli. Ero già padre di due bambini; feci la richiesta di esercitare la mia funzione nel "settore dei bebé". La direttrice non accettò. Dovevo innanzitutto guadagnarli la fiducia e dimostrare le mie competenze per ottenere il "privilegio" di lavorare con i bambini piccoli. Un'epidemia costrinse la metà dell'équipe educativa a letto, dovetti così sostituire le colleghe alla "nursery". Fui osservato con attenzione. Cambiai un neonato, come del resto avevo fatto tante volte con i miei figli e terminato il momento delle cure, le mie colleghe mi hanno applaudito..."*

#### Discussione

Le seguenti tre domande possono essere poste una dopo l'altra ai membri del team. Ogni persona si esprime dapprima singolarmente, poi viene aperta la discussione.

*"Chi ha un problema? Qual è il problema delle persone citate? Quali sono secondo voi le cause di questo problema?"*

#### Commento

*"Chi ha un problema?"*

Gli uomini che lavorano nel settore dell'assistenza all'infanzia.

*"Qual è il problema delle persone citate?"*

Si constata una contraddizione tra il fatto che i professionisti dell'infanzia sono oggetto di tutti gli elogi e la loro sensazione di non essere percepiti individualmente dalle colleghe come uomini e di non essere accettati quali colleghi "di pari valore".

*"Quali sono secondo voi le cause di questo problema?"*

L'assistenza all'infanzia rimane fortemente se non esclusivamente, improntata di qualità materne. Gli uomini attivi nell'assistenza all'infanzia sono spesso apprezzati dalle colleghe non per le loro qualifiche professionali, bensì per le loro caratteristiche fondamentalmente "maschili", le quali però non sono determinanti per l'idoneità professionale. "Porta vitalità! È più rilassato di noi" sono certo attribuzioni positive e lusinghiere, ma che d'altronde esprimono chiaramente come gli uomini non vengano riconosciuti per le loro qualifiche professionali. Ciò può generare un senso di disagio in certi uomini. Alla lunga, sia gli uomini che le donne non apprezzano molto che li si trovi simpatici o geniali senza portare interesse al loro bagaglio professionale o alle loro capacità individuali.

Capita frequentemente che i professionisti dell'infanzia si lascino rapidamente influenzare dalle attribuzioni dette tipicamente maschili e che sviluppino l'aspetto del gioco con i bambini, facendone la loro principale competenza, lasciando alle colleghe il cambio dei pannolini. È possibile che non siano nemmeno coscienti del fatto che agiscono in conformità con il modello tradizionale dei ruoli sessuali, mettendo in particolare l'accento sugli aspetti pedagogici dell'assistenza all'infanzia rispetto alle cure e ai lavori domestici, che tradizionalmente sono definiti "materni". In questo caso si impone un processo di sensibilizzazione di entrambi, donne e uomini.

## ESERCIZIO 3

### Comunicazione in un team misto

#### Obiettivo

I membri del team riconoscono che tra di loro la comunicazione può essere molto differenziata. Questi diversi stili di comunicazione possono d'altronde creare malintesi. Anche nel settore della comunicazione, talune caratteristiche vengono attribuite più alle donne che agli uomini. Uomini e donne possono però comunicare sia in modo "maschile" sia in modo "femminile". Tutti gli stili di comunicazione sono da considerarsi equivalenti. Non si tratta di mirare a una conformità, bensì di comprendere a fondo le diverse modalità di comunicazione.

#### Tappe 1 a 5

1. Distribuite a caso su un tavolo i fogli con le frasi a pagina 43. Chiedete a ogni membro del team di scegliere una, due o tre frasi (a seconda del numero di partecipanti).
2. Ogni membro del team è invitato a descrivere la ragione per la quale ha scelto la frase. Le affermazioni non vengono commentate dagli altri partecipanti.
3. Bisogna adesso cercare due persone che hanno scelto ciascuna una frase che contraddice l'altra. Le due frasi vengono fissate alla parete, su due colonne separate. Il vostro commento: nessuna delle due affermazioni è migliore o peggiore dell'altra! I commenti fatti in precedenza in merito alle frasi scelte permettono di capire per quale ragione tale o tal'altra persona ha scelto una dichiarazione contraria; visto che le affermazioni sono sovente opposte le une alle altre, esse creano dei malintesi, che generalmente possono essere risolti se conosciamo il contesto personale e particolare di comunicazione.

4. Continuiamo a cercare ulteriori affermazioni contraddittorie e le inseriamo nelle due colonne sulla parete. La persona che si occupa di moderare l'esercizio fa in modo che - senza averlo comunicato in precedenza ai partecipanti - in entrambe le colonne vengano elencate caratteristiche "femminili" e "maschili". Dopo che tutte le frasi sono state affisse alla parete, inizia la discussione sulle ragioni e le motivazioni delle affermazioni contraddittorie.
5. In qualità di moderatori o moderatrici, chiedete ora ai partecipanti di confrontare le due colonne. Quale si avvicina di più a *"cio' che si dice sulle donne"*, quale di più a *"quello che si dice sugli uomini"*?

#### Commento

Nella "nostra" filosofia, le caratteristiche "maschili" e "femminili" sono equivalenti. Nessuna colonna è migliore dell'altra, per ogni affermazione abbiamo sentito una spiegazione plausibile. Abbiamo inoltre constatato che tutte le donne non hanno scelto affermazioni cosiddette "femminili" e che gli uomini non hanno tutti selezionato quelle "maschili". Ciò dimostra chiaramente che la varietà degli stili di comunicazione è eccezionalmente grande ed è determinata da altri fattori, non solamente dal sesso.

## Preparazione

Scrivete le seguenti frasi separatamente su un foglio di carta, con caratteri sufficientemente grandi per essere ben leggibili.

1. Faccio fatica a dire a qualcuno direttamente che non fa bene qualcosa.
2. Un problema deve essere discusso a fondo prima di rimmetterlo nuovamente all'ordine del giorno.
3. Per me è importante che al mattino le colleghe e i colleghi mi chiedano come sto.
4. Trovo gradevole chiacchierare con le colleghe e i colleghi durante la pausa di mezzogiorno.
5. Reputo importante che tra di noi utilizziamo un linguaggio che esprime il rispetto reciproco.
6. Se qualcosa mi preoccupa, mi piace discuterne dapprima con il o la collega cui mi sento più vicino/a.
7. Quando sto male, mi aspetto dai colleghi e dalle colleghe che mi sostengano.
8. Anche se di malumore, faccio in modo che gli altri lo notino il meno possibile.
9. Quando espongo il mio punto di vista su una questione, attendo con molta curiosità la reazione degli altri.
10. La maggior parte delle persone riesce a esprimersi meglio di me. Per questo motivo preferisco tacere.
11. Mi dà fastidio che, all'interno del gruppo, qualcuno voglia subito assumerne la guida. Eppure, è possibile ripartire i compiti secondo un sistema di partenariato.
12. Non è necessario che i problemi vengano sempre analizzati fin nei minimi dettagli. È sufficiente che siano state dette le cose più importanti.
13. Preferisco che mi si dica apertamente un'opinione piuttosto che dietro alle spalle.
14. Non mi piace che alla mattina mi accolgano con troppe attenzioni. Mi basta un semplice "buongiorno".
15. La pausa pranzo a me serve soprattutto per mangiare, magari anche per fare un giretto all'aperto. Chi non la pensa come me, può sedersi con gli altri e chiacchierare.
16. Se qualcuno, all'occasione, offende un o una collega, ciò non deve necessariamente diventare un "affare di stato."
17. Se ho qualcosa da dire, vado direttamente a parlare dal o dalla collega interessato/a.
18. Quando sto male, preferisco non parlarne con nessuno.
19. Oggi è una giornata storta, lasciatemi in pace.
20. Non mi piace essere interrotto/a mentre parlo. Se qualcuno lo fa ugualmente, gli dico chiaramente che non ho ancora finito di parlare.
21. Mi piace essere al centro dell'attenzione.
22. Quando il gruppo si trova confrontato con un compito importante, ne assumo volentieri la guida.

## Una ripartizione stereotipata delle qualità "femminili" e "maschili"

### "Caratteristiche femminili"

1. Faccio fatica a dire a qualcuno direttamente che non fa bene qualcosa.
2. Un problema deve essere discusso a fondo prima di rimetterlo nuovamente all'ordine del giorno.
3. Per me è importante che al mattino le colleghe e i colleghi mi chiedano come sto.
4. Trovo gradevole chiacchierare con le colleghe e i colleghi durante la pausa di mezzogiorno.
5. Reputo importante che tra di noi utilizziamo un linguaggio che esprime il rispetto reciproco.
6. Se qualcosa mi preoccupa, mi piace discuterne dapprima con il o la collega cui mi sento più vicino/a.
7. Quando sto male, mi aspetto dai colleghi e dalle colleghe che mi sostengano.
8. Anche se sono di malumore, faccio in modo che gli altri lo notino il meno possibile.
9. Quando espongo il mio punto di vista su una questione, attendo con molta curiosità la reazione degli altri.
10. La maggior parte delle persone riesce a esprimersi meglio di me. Per questo motivo preferisco tacere.
11. Mi dà fastidio che, all'interno del gruppo, qualcuno voglia subito assumerne la guida. Eppure, è possibile ripartire i compiti secondo un sistema di partenariato.

### "Caratteristiche maschili"

1. Preferisco che mi si dica apertamente un'opinione piuttosto che dietro alle spalle.
2. Non è necessario che i problemi vengano sempre analizzati fin nei minimi dettagli. È sufficiente che siano state dette le cose più importanti.
3. Non mi piace che alla mattina mi accolgano con troppe attenzioni. Mi basta un semplice "buongiorno".
4. La pausa pranzo a me serve soprattutto per mangiare, magari anche per fare un giretto all'aperto. Chi non la pensa come me, può sedersi con gli altri e chiacchierare.
5. Se qualcuno, all'occasione, offende un o una collega, ciò non deve necessariamente diventare un "affare di stato".
6. Se ho qualcosa da dire, vado direttamente a parlare dal o dalla collega interessato/a.
7. Quando sto male, preferisco non parlarne con nessuno.
8. Oggi è una giornata storta, lasciatemi in pace.
9. Non mi piace essere interrotto/a mentre parlo. Se qualcuno lo fa ugualmente, gli dico chiaramente che non ho ancora finito di parlare.
10. Mi piace essere al centro dell'attenzione.
11. Quando il gruppo si trova confrontato con un compito importante, ne assumo volentieri la guida.









## Impressum

### Concetto e testo

Tratto da:

*Handleiding werken met mannen en vrouwen in een gemengd team* (2003)

VBJK - Centro ricerche educazione della prima infanzia Università di Gent, Belgio

Autori: Jan Peeters, Karin Eeckhout e Kristien de Bood

### Testo in versione tedesca

Thomas Beyeler Moser GENDER AFFAIRS, Berna

Ulla Grob-Menges KITAS-ASSAE-ASSAI, Zurigo

### Logo del progetto

Andreas Rothacher

### Testo in versione francese:

Corinne Rochat CREDE, Losanna

### Testo in versione italiana

Capo progetto e coordinamento:

Associazione Ticinese delle Strutture d'Accoglienza per l'Infanzia - ATAN

Monica Conti Rossini Kelly,

Daniela Motta, Jacqueline Ribi Favero

### Traduzione

Claudia Radczuweit e Mauro Martinelli

### Adattamento

AGAPE Ticino, Susy Poletti

Fondazione ASPi della Svizzera italiana,

Cinzia Valletta e Dr. Myriam Caranzano-Maitre

Scuola Specializzata per le Professioni Sanitarie e Sociali (SSPSS),

Elda Pianezzi e Fiorenza Rivabella,

Scuola cantonale degli operatori sociali (SCoS), Valérie Zuber,

Associazione per la formazione nelle strutture sanitarie e sociali (FORMAS),

Emanuela Guastalli,

Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI),

Vittoria Calabretta e Danuscia Tschudi

### Fotografia

Patrick Botticchio, Mezzovico

Pascale Lhomme, Chavannes/Renens

Marco Zanoni, Berna

### Grafica

Veronica Gautschi, Artelier Design

### Rilettura

Marilena Fontaine, Ufficio della Legislazione e delle pari opportunità

Beatrice Tognola-Giudicetti, Ufficio dell'Orientamento scolastico e professionale

Rosalba Leoni Lepori, Ufficio del sostegno a enti e attività per le famiglie e i giovani

Francesca Guastalli, Educatrice

### Stampa

Tipografia Verbano, Locarno

### Diffusione e distribuzione

Associazione Ticinese delle Strutture d'Accoglienza per l'Infanzia

[www.atan.ch](http://www.atan.ch)

## Professionista nell'ambito dell'infanzia

### Una valida scelta anche per gli uomini!

Leporello per la promozione delle professioni dell'infanzia

### Uomini e donne in un team educativo misto

Guida per le strutture d'accoglienza dell'infanzia

Adattati da: *Kinderbetreuer ein prima Männerberuf!*

Edito: KITAS-ASSAE-ASSAI

Un progetto sostenuto dall'Ufficio Federale per l'Uguaglianza fra donna e uomo (UFU) nell'ambito degli aiuti finanziari in base alla legge federale sulla parità dei sessi

Edizione italiana 2013

