

## **6. Lo stereotipo di genere nel servizio sociale. Esiti di una *survey* nazionale sugli assistenti sociali**

di Marta Pantalone, Carlo Soregotti, Roberto Dalla Chiara, Vittorio Zanon

L'assistente sociale è un professionista noto per le sue capacità di lavorare con le differenze, le ha studiate a lungo nei corsi di laurea, ha appreso non solo come accettarle e rispettarle, ma anche come valorizzarle e farne una risorsa. Ma sarà in grado di adottare la stessa sensibilità quando l'oggetto di indagine non è una persona che accede ai servizi, una famiglia, un servizio, un progetto, ma proprio se stesso?

Il presente contributo<sup>1</sup> si propone di indagare la percezione causata dalla differenza di genere tra gli assistenti sociali (e aspiranti tali), in termini di capacità, caratteristiche e prospettive e come tale differenza rilevi nei vari contesti di lavoro.

### **1. Inquadramento teorico**

#### ***1.1. Gli stereotipi e gli stereotipi di genere***

Ciascun individuo utilizza categorizzazioni per comprendere e ridurre la complessità del reale: tale processo cognitivo fa leva su meccanismi di semplificazione che tendono a tener insieme cose e persone sulla base di una classificazione per somiglianza (Zamperini e Testoni, 2002). Tali categorizzazioni risultano di notevole importanza quando si ha a che fare con fenomeni ignoti o solo parzialmente conosciuti: si attinge tipicamente a conoscenze

<sup>1</sup> Il presente lavoro si inserisce all'interno della ricerca "Genere e servizio sociale" ideata e condotta dagli autori. A Marta Pantalone va attribuito il paragrafo 1. Il paragrafo 2 è frutto del lavoro congiunto di Marta Pantalone e Carlo Soregotti. A Carlo Soregotti va attribuito il paragrafo 3. Il paragrafo 4 è frutto delle riflessioni condivise di Marta Pantalone, Carlo Soregotti, Roberto Dalla Chiara e Vittorio Zanon.

maturate per esperienza diretta o socialmente trasmesse che si ritiene siano in grado di fornire risposte orientative per l'azione. Secondo Lippmann (2000), lo stereotipo è l'esito di un processo di fissazione cognitiva che non consente di approfondire la conoscenza della realtà e che perdura staticamente nel tempo: "il suo contrassegno è che esso precede la ragione" (p. 120). Lo stereotipo è costituito da aspettative comportamentali, tratti di personalità e credenze che le persone facenti parte di una determinata categoria sociale comunemente manifestano: esso tende a rendere omogenee le caratteristiche individuali delle persone, fondendole in una descrizione comune del gruppo di appartenenza, annullando le differenze intersoggettive (Mazzara, 1997).

I processi di categorizzazione sono definiti e trasmessi socialmente e contribuiscono a dar vita alle rappresentazioni simboliche che orientano la percezione del mondo da parte degli individui: gli stereotipi non sono quindi anomalie cognitive, ma parti integranti della cultura di appartenenza nella quale gli individui sono socializzati e agiscono. Gli stereotipi, pur privi di corrispondenza con la realtà, possono essere collegati a basi di verità oggettiva e sono funzionali alla protezione dei sistemi valoriali di riferimento (Allport, 1973). Gli stereotipi funzionano come generalizzazioni attraverso le quali si attribuisce una certa caratteristica a una determinata categoria di soggetti (natura descrittiva) e come norme sociali che definiscono i modi in cui le persone appartenenti a una particolare categoria di soggetti dovrebbero essere, mostrarsi e agire (natura prescrittiva).

Lo *stereotipo di genere* esprime le conoscenze riguardo caratteristiche, attributi, ruoli e attività che si immagina contraddistinguono gli uomini rispetto alle donne, specificando i comportamenti attesi sulla base dell'identità di genere. Le teorie che riguardano le differenze di genere nelle caratteristiche e nei comportamenti sociali condividono la distinzione tra "sesso" come categoria biologica e "genere" come insieme dei significati culturalmente attribuiti ai sessi con riferimento alla definizione, rappresentazione e incentivazione di comportamenti appropriati per uomini e donne nei diversi ambienti sociali (Piccone e Saraceno, 1996).

Uno dei più influenti approcci alla concettualizzazione degli stereotipi di genere è la distinzione tra caratteristiche tipicamente maschili e femminili indicate, rispettivamente, con gli attributi *agentive* (per esempio assertività, controllo, fiducia in sé) e *communal* (per esempio cura, gentilezza, accoglienza) (Eagly, 1987). Le prime indicano caratteristiche tipicamente strumentali associate all'uomo, le seconde caratteristiche espressive associate alle donne (Bakan, 1966; Parsons e Bales, 1955). Pionieristico in questo campo fu lo studio di Williams e Bennett (1975): esso generò due distinte liste di aggettivi correlati alle supposte caratteristiche di uomo e donna. Gli

uomini erano descritti come ambiziosi, assertivi, sicuri di sé, razionali; le donne come emotive, sensibili, gentili, lamentose. I giudizi mostrarono un elevato grado di accordo tra i rispondenti uomini e donne. La ricerca evidenziò che lo stereotipo maschile assume su di sé un maggior numero di caratteristiche positive rispetto a quello femminile.

Gli stereotipi di genere sono stati indagati in relazione ai tratti di personalità (i cd. *big five*<sup>2</sup>; McCrae e Costa, 1999). Löckenhoff e coll. (2014) evidenziano che le donne raggiungono punteggi più alti sulle dimensioni di stabilità emotiva e amicalità, ma anche sulle dimensioni di apertura mentale (eccetto nella sottodimensione della curiosità intellettuale) e coscienziosità (tranne che nella sottodimensione della competenza intesa come fiducia in se stessi e nella sottodimensione della deliberazione, intesa come capacità di pensare prima di agire o parlare). Al contrario, gli uomini tendono a raggiungere punteggi più elevati nella dimensione dell'energia (estroversione), in particolare nelle sottodimensioni dell'assertività e dell'eccitazione.

Gli stereotipi di genere sono refrattari al cambiamento: Haines *et al.* (2016) evidenziano che la percezione di forti differenze stereotipate tra uomini e donne è tanto forte oggi come in passato. Le differenze di genere hanno anche caratteristiche di transculturalità (Costa *et al.*, 2001).

Gli stereotipi di genere impattano notevolmente sulla percezione delle proprie competenze e abilità e, di conseguenza, sulle scelte del percorso di studio e lavoro. Essi agiscono come minaccia che dissuade l'individuo nel perseguimento di un compito che la società giudica inadeguato per un uomo/una donna (Lupton, 2006), ingenerando la tendenza a confermare lo stereotipo: "i processi di socializzazione connessi al ruolo sessuale ostacolano il coinvolgimento dei giovani in attività stereotipicamente ritenute poco appropriate al genere di appartenenza [...]. I ragazzi, per esempio, vengono più spesso convinti di possedere le abilità per fare l'ingegnere o il chimico piuttosto che l'assistente sociale mentre l'opposto accade per le ragazze" (Bocchiaro e Boca, 2002, pp. 495-6). La minaccia indotta dallo stereotipo giunge anche alla percezione di un minor valore sociale connesso alle carriere professionali che hanno a che fare con la cura (Block *et al.*, 2018).

<sup>2</sup> I *big five* sono i cinque fattori base della personalità ossia quei fattori in grado di differenziare gli individui sulla base di specifici comportamenti. Nella versione italiana (Caprara *et al.*, 1993) essi sono: energia (*extroversion*) relativo a un orientamento fiducioso e appassionato nei confronti delle varie circostanze della vita; amicalità (*agreeableness*) che include un polo positivo (altruismo, supporto emotivo) e uno negativo (ostilità, indifferenza); coscienziosità (*conscientiousness*) relativa a caratteristiche come accuratezza, affidabilità e perseveranza; stabilità emotiva (*neuroticism*) ampia che fa riferimento a caratteristiche collegate all'ansietà e a problemi di tipo emotivo; apertura mentale (*openness to experience*) relativa all'apertura verso idee nuove, verso i valori degli altri e verso i propri sentimenti.

L'azione dello stereotipo nel momento di “ingresso” nel mercato del lavoro si ripercuote nella differente presenza numerica di uomini e donne entro diverse carriere professionali ed è alla base della cd. segregazione di genere per la quale alcune professioni sono caratterizzate da una quota dominante di donne (o uomini) (Lubian e Untertrifaller, 2014). A cascata, lo stereotipo si riflette sull'accessibilità per le donne a posizioni manageriali: il paradigma del *think entrepreneur-think male* vede la carriera imprenditoriale e manageriale fortemente correlata con caratteristiche maschili (per esempio ambizione, sicurezza di sé) più che con caratteristiche femminili (Hancock *et al.*, 2014; Castaño *et al.*, 2019; Laguía *et al.*, 2019).

## **1.2. Lo stereotipo di genere in una professione al femminile**

La disciplina e la professione di servizio sociale sono storicamente connotati da un'importante presenza di donne (Fargion, 2009; Dominelli, 2013). Gli interventi di assistenza sociale trovano la propria genesi nelle pratiche caritatevoli e nelle attività di cura e assistenza storicamente associate alla sfera femminile: il valore della cura e l'assistenza ai più deboli, l'importanza dell'amore materno, l'assistenza educativa familiare ed extra-familiare vengono, sin dal nascere della professione, visti come la proiezione all'esterno della funzione che le donne hanno da sempre svolto in casa (Benvenuti e Segatori, 2013).

La riflessione sulla scarsa presenza numerica di uomini nella professione non è cosa recente. Già nel 1976 Kadushin si interrogava sulla questione della segregazione di genere nel servizio sociale affrontando il “problema” degli uomini nella professione (*Men in woman's profession*), mettendo in luce come la questione di genere fosse già ampiamente dibattuta e come le caratteristiche del “buon assistente sociale” fossero associate a quelle tipicamente femminili. “Rammendatrici dal dialogo facile”, questo lo stereotipo associato alle assistenti sociali (Mulazzani, 1971), un precipitato che stigmatizzava i due punti nodali della professione: la femminilizzazione, attraverso l'accostamento a un'attività femminile come il cucito, e la professionalizzazione, attraverso lo strumento del colloquio. Le competenze femminili nella cura della casa erano ritenute utili per portare parsimonia, buon gusto e buona amministrazione del bilancio familiare nei luoghi dove regnava incuria, spreco e ignoranza (Chambers, 1986). Il lavoro a contatto con i poveri e fragili era considerato adatto alle donne in virtù delle loro qualità “naturali” che permettevano loro di entrare in contatto in modo empatico con i più deboli (Dalla Chiara e Faella, 2018).

Quella del servizio sociale è stata definita un'occupazione non-tradizionale per gli uomini (Christie, 1998) per una molteplicità di motivi. Il primo è la maggiore numerosità delle donne nella professione, nei percorsi formativi e tra le persone che accedono ai servizi (donne e minori). Il secondo è la peculiare collocazione assunta dalle pratiche di servizio sociale entro la cd. "zona intermedia" tra sfera pubblica e privata: gli/le assistenti sociali entrano nella sfera privata della vita delle famiglie e contribuiscono a portare tale spazio a contatto con quello pubblico esercitando azioni di controllo e tutela. L'azione nella zona intermedia viene valutata come tendenzialmente meno prestigiosa di quella che ha luogo entro una sfera pubblica *tout court*. Al fine di differenziare le azioni professionali, l'autore introduce la distinzione tra pratiche di *caring about* e *caring for people*: il primo approccio prevede l'attuazione di azioni di sistema nel campo delle politiche sociali, finalizzate a sostenere il rafforzamento della posizione economica, politica e sociale delle persone: un lavoro intellettuale, più distaccato sul piano delle relazioni personali; con il secondo approccio, invece, ci si occupa del benessere della persona entro una dimensione familiare e di cura privata. La non-tradizionalità del lavoro di assistente sociale per gli uomini ha fatto nascere l'ipotesi che gli assistenti sociali maschi percepiscano una (iniziale) dissonanza tra la loro identità personale e quella professionale (Williams, 1993; 1995) alla quale farebbero fronte con diverse strategie. Una è quella di operare in ambiti maggiormente connotati da dinamiche di controllo (per esempio l'ambito della salute mentale e della tutela) piuttosto che ambiti come quelli del servizio sociale di base o ospedaliero. Un'altra è quella della ricerca di posizioni di coordinamento o di management (nella direzione del *care about*), posizioni gerarchicamente superiori a quelle del lavoro a diretto contatto con la cittadinanza (*care for*), processo nel quale sarebbero favoriti rispetto alle colleghe.

Gli assistenti sociali uomini, dal canto loro, si trovano a fronteggiare lo stereotipo di genere che li vedrebbe come potenziali aggressori (anche da un punto di vista sessuale) nei confronti di donne e bambini, fatto che avalterebbe il ricorso a strategie di evitamento del lavoro a diretto contatto con il pubblico (Gillingham, 2006; Warde, 2009) o con una certa tipologia di utenza. Gli stessi autori mettono tuttavia in luce l'importanza della presenza di uomini nel servizio sociale, in particolar modo nei servizi per minorenni e famiglie, al fine di decostruire lo stereotipo che supporta una visione egemonica dell'uomo sulla donna e sui bambini. In tal modo si potrebbe così rafforzare la percezione che anche un uomo possa assumere ruoli di cura, soprattutto agli occhi di chi è venuto a contatto con uomini abusanti o con chi è cresciuto senza modelli maschili ai quali fare riferimento (Hicks, 2001; Hook, 2001).

### **1.3. I numeri della professione in Italia: la “quota azzurra”**

Come riporta il Cnoas (2020), nel settembre 2010 gli assistenti sociali complessivamente iscritti all’albo professionale erano 38.222; nel settembre 2018 (dato più recente) erano 43.710. I dati consultabili mostrano una crescita assoluta di più di 5000 iscritti che non ha tuttavia inciso sulla percentuale di presenza maschile. A livello regionale si osserva un generale, seppur contenuto, aumento in termini assoluti di iscritti uomini (con l’eccezione di Campania e Trentino-Alto Adige).

Difficile una disamina più approfondita sulle cause di questa distribuzione, tuttavia una prima analisi anche sulla distribuzione per fasce d’età (dati 2018, disponibile per tutte le regioni ad eccezione del Molise) fa emergere un trend di graduale calo nei prossimi anni degli assistenti sociali maschi. Sono le fasce d’età più giovani a soffrire maggiormente del calo percentuale, a conferma di come la professione di assistente sociale sia poco appetibile per i più giovani (a livello nazionale sopra i 65 anni gli uomini sono l’11,51%, tra i 36 e i 65 anni sono il 7,66%, mentre sotto i 35 anni si cala al 4,75%).

Posto che il tasso di occupazione tra assistenti sociali maschi e femmine sia lo stesso (dato di cui non si è in possesso), ragionando in termini di probabilità, potremmo asserire che una persona che accede ai servizi sociali ha soltanto il 6-7% di probabilità di trovare davanti a sé un assistente sociale uomo. Anche questo aiuta a consolidare nell’immaginario collettivo l’associazione della figura femminile a questa professione.

## **2. Obiettivo dello studio e metodologia di ricerca**

La ricerca ha voluto indagare la percezione causata dalla differenza di genere dei professionisti, in termini di capacità, caratteristiche e prospettive e come tale differenza possa impattare nei vari contesti di lavoro. Hanno partecipato alla ricerca assistenti sociali e aspiranti tali (studenti iscritti a corsi di laurea triennale e magistrale).

Si è voluto far luce su quattro prospettive di analisi. La prima interroga gli assistenti sociali sulla forte connotazione femminile della professione e la relativa carenza di colleghi maschi. La seconda indaga l’eventuale percezione di alcune caratteristiche (capacità, attenzioni, sensibilità o rischi) come prevalentemente maschili o femminili o prive di connotazione di genere. La terza si domanda se esistono servizi e ambiti lavorativi più adatti al genere femminile o al genere maschile. La quarta, infine, di impostazione qualitativa-narrativa, ha come oggetto la concreta ricaduta del genere di

appartenenza nell'esperienza lavorativa individuale (oggetto del capitolo 7, "Narrare la differenza di genere nella pratica professionale. Resoconti e storie di assistenti sociali").

Obiettivo dello studio è stato verificare se e come gli stereotipi di genere abbiano un riflesso nella percezione che gli stessi assistenti sociali (uomini o donne) hanno di loro stessi, delle loro capacità e delle loro caratteristiche.

La tecnica di ricerca utilizzata è la *survey online* (via Google Moduli). Il link al questionario è stato condiviso sia in via informale, attraverso mail e social media (mailing list ASit Forum, Facebook, WhatsApp...), sia in via formale, mediante l'invio agli Ordini Regionali con richiesta di diffusione agli iscritti (ripreso da alcuni Croas nei loro siti o canali comunicativi). La *survey* è stata aperta per tre settimane (17/5-8/6/2020).

Il campione è stato costruito mediante una modalità consecutiva casuale (campione accidentale) ed è composto da 1.616 rispondenti complessivi.

## **2.1. La struttura del questionario**

Il questionario è introdotto da una parte di raccolta di dati anagrafici utili alla profilazione dei rispondenti (genere, età, iscrizione albo professionale, iscrizione a un corso di studio, servizio di appartenenza).

Ai partecipanti è stato chiesto di indicare se la possibilità che alcuni aspetti influenzassero significativamente la scelta di intraprendere il percorso professionale come assistente sociale fosse tendenzialmente più maschile, più femminile o indifferente al genere (per esempio valori ed etica, criteri economici, ideali religiosi...).

Utilizzando le stesse modalità di risposta si è proseguito con una batteria di caratteristiche, capacità, sensibilità, esposizioni al rischio divise in gruppi tematici:

- capacità e sensibilità relazionali (capacità di cura, di ascolto, empatia...);
- capacità e attenzioni relative allo svolgimento del lavoro (capacità di sintesi, efficienza del *problem solving*, attenzione ai dettagli...);
- aspetti legati ai ruoli assunti e alle responsabilità conseguenti, anche nella forma di aspirazione (ambizione, ricerca di ruoli dirigenziali, capacità di far valere la propria opinione...);
- problematiche, rischi e sfide tipiche della professione di assistente sociale (capacità di tollerare lo stress emotivo, rischio di *burnout*, capacità di scindere vita professionale e privata...);
- tipologia di lavoro e strategia di pensiero (lavoro full-time o part-time, pensiero istintivo o logico, partecipazione ad attività scientifica...).

Si è chiesto ai partecipanti se avessero mai riflettuto sulla distribuzione di genere nella professione. Da qui si è proseguito elencando i vari servizi e ambiti di impiego del servizio sociale professionale, e chiedendo di indicare a quali fosse attribuibile una connotazione di maggiore adeguatezza per uomini o per donne, e per quali invece ci fosse indifferenza. Si sono indagate le problematiche legate al genere dei professionisti, chiedendo se i partecipanti avessero mai avuto difficoltà operative attribuibili al proprio genere, se queste si sarebbero potute risolvere con un passaggio di caso (e di genere), e in particolare se avessero mai riscontrato problematiche con persone di cultura differente a causa del proprio genere.

### **3. I risultati della *survey* sugli assistenti sociali**

#### **3.1. *Profilo degli intervistati***

Il questionario, distribuito in via telematica, avrebbe potenzialmente potuto raggiungere tutti gli assistenti sociali del Paese. Analizzando la distribuzione territoriale si vede come vi sia un chiaro sbilanciamento a favore di rispondenti del Nord-Est (il 31,9%) a fronte di una distribuzione degli iscritti all'Ordine per il medesimo territorio che si attesta attorno al 16,2%.

L'88,5% dei rispondenti sono donne, mentre l'11,5% uomini. Si nota una leggera prevalenza dei rispondenti maschi rispetto alla loro presenza relativa all'interno del gruppo professionale (6,8%).

I dati raccolti sull'età dei partecipanti non risultano comparabili con quelli disponibili a livello nazionale, ma la loro distribuzione, al netto dei rispondenti che si sono dichiarati studenti, vede circa il 45,2% dei rispondenti sotto i 40 anni. La distribuzione per sezione dell'Albo è coerente con quella rilevata a livello nazionale tra gli iscritti: entrambe vedono una leggera maggioranza degli iscritti all'albo A (53,4% rispondenti, 51,5% iscritti) rispetto agli iscritti all'albo B (46,6% rispondenti, 48,5% iscritti). 197 persone hanno risposto di non essere iscritte a nessuno degli albi professionali (in prevalenza studenti, ma anche pensionati e assistenti sociali non più iscritti).

#### **3.2. *L'influenza del genere sulla scelta professionale***

La prima batteria di *items* (tab. 1) vuole indagare se gli assistenti sociali attribuiscono ad alcune dimensioni la capacità di incidere su un genere più che sull'altro al momento della scelta di intraprendere il percorso professio-



nale. Da quanto emerge, l'assoluta maggioranza dei rispondenti ritiene che il genere sia ininfluenza.

*Tab. 1 – Connotazione di genere delle dimensioni che condizionano la scelta professionale (% , N = 1.616)*

	<i>Caratteristica più maschile</i>	<i>Indifferente</i>	<i>Caratteristica più femminile</i>
Salario e guadagni	28,5	60,5	11,0
Esperienze di vita personali	3,6	71,8	24,6
Consigli di persone fidate	2,9	78,1	19,0
Ideali politici	14,6	83,3	2,1
Valori ed etica	2,0	85,5	12,5
Ideali religiosi	2,0	88,2	9,8

È tuttavia possibile notare come per alcune variabili il consenso rispetto alla loro indifferenza riguardo al genere sia più basso della media (77,9%). La “polarizzazione” tra chi attribuisce a queste caratteristiche un’influenza maggiore sugli uomini o sulle donne mostra risultati interessanti: le variabili “esperienze di vita personali” e “consigli di persone fidate”, per esempio, sembrano avere una particolare incidenza sulla scelta professionale compiuta dalle donne. Le variabili “ideali politici” e, ancor di più, “salario e guadagni” sembrano incidere maggiormente sugli uomini. Considerando però che i livelli stipendiali sono riconosciuti come insufficienti e inadeguati, una possibile interpretazione del valore assunto da quest’ultima variabile è che si sia inteso sottolineare come, nell’intraprendere la professione di assistente sociale, essa funga da deterrente per la componente maschile. L’analisi per genere dei rispondenti non mostra differenze statisticamente significative, se non per la variabile “esperienze di vita personali” [ $X^2(2, N = 1.611) = 12,33, p < 0,00$ ], alla quale gli uomini attribuiscono un’influenza maggiore sul proprio genere di quanto facciano le donne (7,6% contro 3,2%).

### **3.3. Caratteristiche, attenzioni, sensibilità, rischi professionali e genere**

Seguono cinque batterie di domande (tot. 32 indicatori) che si pongono l’obiettivo di esplorare l’eventuale attribuzione preferenziale a uno dei due generi di determinate attenzioni, sensibilità, capacità ed esposizione a rischi.

Il primo set (tab. 2) riguarda *capacità e sensibilità relazionali*. I valori di questa batteria sono significativamente polarizzati rispetto agli altri presi

in considerazione (la media rispetto alla risposta “indifferente”, calcolata su tutti i 32 indicatori è di 67,9%). Tale polarizzazione è per tutti i valori a favore di un’interpretazione degli *items* come tendenzialmente più femminili. È evidente come queste caratteristiche siano associate a quei ruoli di cura e di apertura all’altro che si è visto essere associati tipicamente al ruolo della donna: sembra di poter desumere che anche tra gli assistenti sociali rispondenti vi sia un generale consenso rispetto a questa attribuzione. Si può notare anche come all’abilità di comunicazione, leggibile come più “neutrale” rispetto alla dimensione della cura vera e propria, sia assegnato un minor grado di connotazione di genere.

*Tab. 2 – Connotazione di genere delle capacità e sensibilità relazionali (% , N = 1.616)*

	<i>Caratteristica più maschile</i>	<i>Indifferente</i>	<i>Caratteristica più femminile</i>
Capacità di cura	0,7	42,1	57,1
Sensibilità alle problematiche altrui	1,0	61,8	37,3
Empatia	1,0	62,0	37,0
Capacità di ascolto	1,8	64,5	33,7
Capacità creare un ponte relazionandosi con la persona	1,0	81,3	17,8
Abilità di comunicazione	2,7	83,9	13,4

Il secondo set riguarda *capacità e attenzioni relative allo svolgimento del lavoro* (tab. 3). Si può osservare la forte attribuzione al genere femminile per l’attenzione ai dettagli e, in subordine, per il *problem solving* e l’organizzazione di spazi e tempi di lavoro. Al contrario la capacità di sintesi viene vista come una caratteristica più maschile da un solido 31,8% dei rispondenti. Più dibattuta invece l’attribuzione di caratteristiche come il rigore burocratico e l’assertività. Trovano una generale assenza di polarizzazione gli *items* legati al lavoro con gli altri (collaborazione, lavoro in team, lavoro in rete).

Gli *items* del terzo set sono legati ai ruoli assunti e alle responsabilità conseguenti, anche nella forma di aspirazione (tab. 4). Si trovano in questo gruppo alcune caratteristiche fortemente polarizzate e attribuite al genere maschile e – in modo speculare, ma non per questo scontato – quelle meno attribuite al genere femminile. È il caso della ricerca di ruoli dirigenziali, in assoluto la variabile più “maschile” tra quelle sottoposte ai rispondenti. Similmente viene vista come caratteristica più maschile la ricerca di ruoli politici e di rappresentanza e l’ambizione in generale. Interessante osservare come anche la capacità di far valere la propria opinione sia legata al genere

maschile, mentre lo siano in misura sensibilmente minore quella di assumersi rischi e di programmazione e coordinamento.

*Tab. 3 – Connotazione di genere delle capacità e attenzioni relative allo svolgimento del lavoro (% , N = 1.616)*

	<i>Caratteristica più maschile</i>	<i>Indifferente</i>	<i>Caratteristica più femminile</i>
Attenzione ai dettagli	1,7	42,3	56,0
Capacità di sintesi	31,8	61,7	6,5
Efficienza del <i>problem solving</i>	8,7	73,0	18,4
Organizzazione di spazi e tempi di lavoro	7,1	73,3	19,6
Assertività	9,5	77,0	13,4
Rigorosità nell'adempimento di prassi burocratiche	9,4	79,1	11,4
Capacità di collaborazione con altri professionisti	8,2	82,3	9,5
Capacità di lavorare in team	9,0	83,7	7,2
Capacità di lavorare in rete	3,8	87,1	9,2

*Tab. 4 – Connotazione di genere di ruoli e responsabilità assunte (% , N = 1.616)*

	<i>Caratteristica più maschile</i>	<i>Indifferente</i>	<i>Caratteristica più femminile</i>
Ricerca di ruoli dirigenziali	42,5	54,1	3,4
Ricerca di ruoli politici, di rappresentanza e con maggior visibilità (Cnoas, Ordini regionali ecc.)	32,2	63,2	4,6
Ambizione	32,1	63,4	4,5
Capacità di far valere la propria opinione in contesti di parità con altri professionisti	29,2	66,9	3,9
Capacità di assumersi dei rischi	15,5	75,8	8,7
Capacità di programmazione e coordinamento	8,0	83,2	8,8

Il successivo gruppo di *items* (tab. 5) analizza alcune *problematiche, rischi e sfide tipiche della professione di assistente sociale*. I risultati mostrano un grado di polarizzazione piuttosto alto, tra i quali spicca la capacità di tollerare lo stress emotivo. Questa caratteristica viene inoltre considerata come prevalente per i maschi e per le femmine in maniera quasi paritaria: un'ana-

lisi più approfondita mostra come tra gli uomini vi sia una tendenza nettamente maggiore (37,3%) ad attribuire una connotazione maschile alla sopportazione dello stress emotivo rispetto a quanto faccia la controparte femminile (21,7%), che si divide invece in maniera paritaria tra i due poli. Tale difformità risulta statisticamente significativa [ $X^2(2, N = 1.611) = 32,08, p < 0,00$ ]. Similmente incrociando questo *item* a variabili come l'età dei rispondenti e la loro provenienza territoriale si osserva come l'attribuzione di un carattere più maschile sia più alta (maggiore del 30%) tra i rispondenti tra i 30 e i 39 anni [ $X^2(8, N = 1.616) = 29,20, p < 0,00$ ] e tra quelli provenienti dall'area del Nord-est [ $X^2(6, N = 1.616) = 26,50, p < 0,00$ ].

Si rileva poi come la capacità di scindere la vita professionale da quella privata – l'evitare di “portarsi il lavoro a casa” – sia attribuita maggiormente all'universo maschile. Parallelamente l'esposizione ai rischi legati al *burn-out* e ai tentativi di seduzione da parte delle persone è caratteristica più femminile. La maggiore capacità attribuita alle donne di riconoscere i propri limiti risulta coerente con il risultato del gruppo precedente che vedeva i maschi più inclini all'ambizione e alla ricerca di status elevati.

*Tab. 5 – Connotazione di genere di problematiche, rischi e sfide relative alla professione di assistente sociale (% , N = 1.616)*

	<i>Caratteristica più maschile</i>	<i>Indifferente</i>	<i>Caratteristica più femminile</i>
Capacità di tollerare lo stress emotivo	23,5	55,5	21,0
Capacità di scindere la vita professionale da quella privata	31,7	64,7	3,6
Rischio di sviluppare una sindrome da <i>burnout</i>	1,7	66,4	31,9
Rischio che le persone attivino meccanismi di seduzione verso l'assistente sociale	7,0	67,5	25,5
Rendersi conto dei propri limiti	4,1	67,9	28,0
Capacità di chiudere un caso che si giudica senza via di uscita a fronte di persone che sviluppano dipendenza dai servizi	18,7	78,8	2,5

L'ultimo set di *items* (tab. 6) riguarda la *tipologia di lavoro e la strategia di pensiero*, suggerendo una virtuale contrapposizione tra pensiero logico e istintivo. Si rileva come agli uomini sia attribuito uno stile di pensiero logico e razionale, mentre alle donne un pensiero circolare e istintivo. Infine, il lavoro part-time è considerato nettamente come una caratteristica femminile,

mentre quello a tempo pieno è più caratteristica degli uomini (considerazione generalizzabile a qualsiasi lavoro o professione).

*Tab. 6 – Connotazione di genere di tipologie di lavoro e strategie di pensiero (% , N = 1.616)*

	<i>Caratteristica più maschile</i>	<i>Indifferente</i>	<i>Caratteristica più femminile</i>
Lavoro con contratto part-time	1,7	37,1	61,2
Pensiero istintivo, circolare e meno razionale	7,8	61,3	30,9
Pensiero logico, lineare e razionale	28,2	66,6	5,9
Partecipazione ad attività di ricerca scientifica e pubblicazioni	23,6	72,8	3,6
Lavoro con contratto a tempo pieno	24,8	72,8	2,4

### **3.4. Ambiti lavorativi e genere**

Un ulteriore gruppo di domande permette di osservare se e come, secondo i rispondenti, la professione (nel suo complesso e nel dettaglio dei molteplici servizi in cui si colloca) possa trovare un genere “preferibile”.

Per introdurre la questione si è chiesto ai partecipanti se avessero mai riflettuto sulla scarsa presenza del genere maschile all’interno della categoria professionale. Il tema ha destato riflessioni in praticamente tutti i rispondenti: il 42,0% lo considera un tema di riflessione frequente (“molto spesso”), il 51,1% ci ha pensato “a volte” e solo lo 0,7% “mai” (il 6,2% “raramente”).

Incrociando questa risposta con l’appartenenza di genere si osserva che i rispondenti maschi vi riflettono più frequentemente delle controparti femminili (59,5% contro 39,7% di rispondenti che scelgono la modalità “molto spesso”, dati che comunque vengono recuperati con uno speculare aumento della scelta della modalità “a volte” per le rispondenti donne). L’incrocio di questa variabile con altre caratteristiche (albo di iscrizione, età, provenienza geografica) non lascia trasparire ulteriori differenze significative nella distribuzione delle modalità di risposta.

Alla domanda se esista un genere più “adatto” alla professione, i rispondenti si trovano sostanzialmente d’accordo nell’affermare che entrambi i generi sono adatti (93,3%), con solo un 3,3% di rispondenti che afferma possa essere una professione più adatta al genere femminile.

È interessante osservare come, a fronte dell’appena citata unanimità, le risposte alla domanda se esistano servizi più “adatti” a un genere o all’altro

emergano posizioni in parte differenti: il 48,8% dei rispondenti ammette questa possibilità (tra essi il 12,1% risponde con sicurezza in modo affermativo). Il 36,8%, invece, ritiene che non vi siano servizi più adatti a un genere o all'altro e il 14,4% afferma di non averci mai pensato.

Tab. 7 – Connotazione di genere degli ambiti di lavoro (% , N = 1.616)

	Uomo	Donna	Indifferente
Area immigrazione	26,5	1,5	72,0
Consultorio familiare	0,4	61,5	38,1
Cure Palliative	2,0	10,9	87,1
Disabilità	2,7	5,7	91,6
Libera professione	5,5	2,5	92,0
Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza	1,4	17,6	81,0
Privato Sociale	4,5	2,9	92,6
Psichiatria e salute mentale	11,3	3,2	85,5
Ricerca, università e formazione	4,3	3,4	92,3
SerD	19,0	1,8	79,2
Servizio per le adozioni	1,0	27,4	71,7
Servizio sociale di base	1,4	6,2	92,4
Servizio sociale ospedaliero	1,3	8,1	90,6
Tutela minori	2,6	15,1	82,3
Ufficio Esecuzione penale esterna	15,5	3,0	81,4
Ufficio Servizio sociale minorenni	6,1	5,4	88,4
Val. medio	6,6	11,0	82,4

Scendendo nel dettaglio, la tab. 7 mostra come alcuni servizi ottengano percentuali che si discostano significativamente tra loro. Tra tutti il consultorio familiare è considerato più adatto a professioniste donne dal 61,5% dei rispondenti. A partire da questo si può identificare una risonanza della connessione tra lavoro con minorenni e preferibilità del genere femminile osservando le percentuali – minori, ma comunque significative – rilevate per il servizio per le adozioni, la neuropsichiatria infantile, la tutela minori. Fanno eccezione solo i servizi dedicati alla giustizia per i minori autori di reato. Viceversa, sembra possibile intravedere il *fil rouge* delle problematiche dell'adulto fragile tra i servizi con una discreta preferibilità per i professionisti uomini: area immigrazione, dipendenze, psichiatria e servizi per la giustizia rivolti agli adulti. Vi è, infine, alto consenso sul fatto che alcuni settori, caratterizzati dalla genericità dell'utenza a cui si rivolgono, non subiscano una preferibilità di genere del professionista: aree normalmente considerate “re-

siduali” in termini di presenza professionale, come la libera professione, la ricerca e la formazione, il privato sociale, ma anche il servizio sociale di base.

Dall’incrocio del genere del rispondente con la preferibilità attribuita al consultorio familiare si osserva che nessun partecipante maschio ha espresso una maggiore adeguatezza del proprio genere per tale servizio, mentre solo il 51,4% ha espresso la preferenza per professioniste donne (contro il 62,7% di queste ultime). Si tratta dell’unica variazione significativa nelle risposte date sulla base del genere del rispondente, che vedono in tutti gli altri casi una forbice inferiore ai 4 punti percentuali.

### **3.5. Problematiche di genere**

Tre domande alimentano l’ultimo aspetto che si vuole trattare con un approccio quantitativo (e introducono l’analisi del materiale qualitativo presente nel capitolo 7, “Narrare la differenza di genere nella pratica professionale. Resoconti e storie di assistenti sociali”).

Si è chiesto ai partecipanti se nella loro carriera professionale avessero mai pensato di non riuscire a gestire una situazione nel migliore dei modi a causa del proprio genere di appartenenza e se, per ipotesi, il passaggio di caso a un/una collega dell’altro genere avrebbe potuto sfociare in un esito positivo della situazione.

Il 62,4% dei partecipanti si è trovato nella sua carriera in una situazione in cui ha pensato che il proprio genere potesse essere problematico per la relazione (solo l’1,2% dichiara di essersi trovato a fronteggiare questo problema molto spesso). La distribuzione dei rispondenti per genere mostra una forte similitudine [ $\chi^2(1, N = 1.611) = 0,48, p = 0,83$ ] tra uomini e donne (rispettivamente il 63,2% e il 62,4%), suggerendo dunque che le possibilità di esperire difficoltà sia simile tra i due generi. Risulta significativa [ $\chi^2(1, N = 1.419) = 8,92, p = 0,003$ ] la differenza tra iscritti all’albo A e B: per questi ultimi si registra una percentuale nettamente più alta di rispondenti che hanno avuto esperienza di problemi legati al proprio genere nella gestione del caso (il 67,2% degli iscritti all’Albo B e il 59,5% all’Albo A).

Tra i rispondenti che hanno riportato di aver avuto questo tipo di episodi, tuttavia, solo la minoranza (45,9%) ritiene che un eventuale passaggio del caso a un collega di genere differente avrebbe potuto aiutare nella gestione dello stesso. Tale distribuzione non presenta particolari differenze sulla base dell’albo di iscrizione del rispondente, mentre si osserva che, rispetto al genere, gli uomini (39,3%) ritengono nettamente meno “risolutivo” un passaggio di caso a una donna rispetto a queste ultime (46,6%).

È stato chiesto ai partecipanti se, nell'esercizio della professione, avessero mai esperito problemi con una persona di altra cultura a causa del proprio genere di appartenenza. La rilevanza dello specifico tema delle differenze culturali verrà poi sottolineata con l'analisi qualitativa delle risposte aperte. Dal punto di vista quantitativo, comunque, si può osservare che solo il 35,5% non ha mai fatto questa esperienza, a cui si può aggiungere il 15,4% che non ci ha mai pensato (tab. 8).

*Tab. 8 – Problemi legati al genere e a culture differenti dalla propria*

<i>Pensi di aver mai incontrato qualche problema con una persona di altra cultura a causa del tuo genere di appartenenza?</i>	
No, non è mai successo	35,5
Non ci ho mai pensato	15,4
Sì, una volta è successo	22,5
Sì, più di una volta	26,6
Totale	100,0

Incrociando le risposte con il genere dei rispondenti si nota come per i maschi l'evento problematico sia avvenuto con una frequenza nettamente minore: il 49,7% contro il 33,7% della controparte femminile. L'analisi delle risposte per albo di iscrizione dei rispondenti invece non mostra associazioni significative [ $\chi^2(3, N = 1.419) = 3,94, p = 0,26$ ].

Infine, una percentuale nettamente superiore di rispondenti che hanno dichiarato di non avere mai avuto problemi legati al proprio genere nella gestione dei casi, ritiene che questo non abbia mai costituito uno ostacolo in relazione alla cultura delle persone assistite (49,1%) [ $\chi^2(3, N = 1.616) = 104,18, p < 0,00$ ].

## **Conclusioni**

Tre sono i principali risultati da quanto emerge dall'analisi quantitativa dei dati raccolti.

Il primo è la sostanziale e sempre maggioritaria idea che il servizio sociale possa essere svolto adeguatamente da uomini e da donne, sia in termini di cornici lavorative entro le quali si agisce (servizi ed enti), sia per le capacità e le sensibilità che vengono generalmente considerate trasversali ai generi.

Il secondo è la sensibilità dei professionisti rispetto al tema: non solo si sono raccolte molte più risposte di quanto immaginato con uno sforzo contenuto, ma si è anche rilevato come quasi tutti i rispondenti vi avessero



già riflettuto. Inoltre, le risposte raccolte sembrano mostrare un'attenzione a plurime sfaccettature a sottolineare un reale interesse per la questione (risultato ulteriormente confermato da quanto emerge dall'analisi del materiale qualitativo, si veda capitolo 7).

Il terzo – legato all'importanza percepita del tema – è la presenza delle numerose, ancorché minoritarie, sottolineature di una differenza di genere, spesso rilevata in modo concorde tra uomini e donne, che non risente di età o albo di iscrizione e che sostanzialmente richiama in modo evidente quello che la letteratura – e in buona parte il senso comune – ci raccontano: una maggiore influenza e sensibilità degli aspetti di cura per le donne, che si associa in particolare al lavoro con i minorenni, e una maggiore propensione degli uomini per la carriera, l'assunzione di responsabilità di ruolo, e per i contesti di controllo e contenimento.

## Riferimenti bibliografici

- Allport G.W. (1973), *La natura del pregiudizio*, La Nuova Italia, Firenze.
- Bakan D. (1966), *The Duality of Human Existence: An Essay on Psychology and Religion*, Rand McNally, Oxford.
- Benvenuti P., Segatori R. (2013), *Professione e genere nel lavoro sociale*, Franco-Angeli, Milano.
- Bocchiaro P., Boca S. (2002), “Differenze di genere nelle professioni tecnico-scientifiche: un'analisi sul ruolo dell'autoefficacia e della minaccia indotta dallo stereotipo”, *Giornale italiano di psicologia*, 3, pp. 491-511.
- Block K., Croft A., Schmader T. (2018), “Worth Less? Why Men (and Women) Devalue Care-Oriented Careers”, *Frontiers in Psychology*, 9, 1353.
- Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L., Perugini M. (1993), “The ‘Big Five Questionnaire’: A new questionnaire to assess the five factor model”, *Personality and Individual Differences*, 15, pp. 281-8.
- Castaño A.M., Fontanil Y., García-Izquierdo A.L. (2019), “Why can't I become a Manager? – A Systematic Review of Gender Stereotypes and Organizational Discrimination”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1813.
- Chambers C.A. (1986), “Women in the Creation of the Profession of Social Work”, *Social Service Review*, 60, 1, pp. 1-33.
- Christie A. (1998), “Is Social work a ‘Non-Traditional’ Occupation for Men?”, *The British Journal of Social Work*, 28, 4, pp. 491-510.
- Costa P.T. Jr., Terracciano A., McCrae R.R. (2001), “Gender Differences in Personality Traits Across Cultures: Robust and Surprising Findings”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 29, pp. 322-31.
- Dalla Chiara R., Faella L. (2018), “Un assistente sociale... maschio!”, *Lavoro sociale*, 18, 2, pp. 77-96.

- Dominelli L. (2013), *Il servizio sociale. Una professione che cambia*, Erickson, Trento.
- Eagly A.H. (1987), *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*, Lawrence Erlbaum, Hillsdale.
- Fargion S. (2009), *Il servizio sociale. Storia, temi e dibattiti*, Laterza, Roma-Bari.
- Gillingham P. (2006), "Male Social workers in Child and Family Welfare: New Directions for Research", *Social Work*, 51, 1, pp. 83-5.
- Haines E.L., Deaux K., Lofaro N. (2016), "The Times they are a-Changing... or are They Not? A Comparison of Gender Stereotypes, 1983-2014", *Psychology of Women Quarterly*, 40, 3, pp. 353-63.
- Hancock C., Pérez-Quintana A., Hormiga E. (2014), "Stereotypical notions of the entrepreneur: an analysis from a perspective of gender", *Journal of Promotion Management*, 20, 1, pp. 82-94.
- Hicks S. (2001), "Men social workers in children's services: Will the real man please stand up?", in A. Christie (ed.), *Men and social work: Theories and practices*, Palgrave, Basingstoke, pp. 49-62.
- Hood M. (2001), "Men and child protection: Developing new kinds of relationships between men and children", in B. Pease, P. Camilleri (eds.), *Working with men in the human services*, Allen & Unwin, Crows Nest, pp. 107-21.
- Kadushin A. (1976), "Men in a woman's profession", *Social Work*, 21, 6, pp. 440-7.
- Katz D., Braly K. (1933), "Racial Stereotypes of One Hundred College Students", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28, pp. 280-90.
- Laguía A., García-Ael C., Wach D., Moriano J.A. (2019), "'Think entrepreneur – think male': a task and relationship scale to measure gender stereotypes in entrepreneurship", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15, pp. 749-72.
- Lippmann W. (2000), *L'opinione pubblica*, Donzelli, Roma.
- Löckenhoff C.E. et al. (2014), "Gender Stereotypes of Personality: Universal and Accurate?", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45, 5, pp. 675-94.
- Lubian D., Untertrifaller A. (2014), "Cognitive ability, stereotypes and gender segregation in the workplace", *Economics Bulletin*, 34, 2, pp. 1268-1282.
- Lupton B. (2006), "Explaining Men's Entry into Female-Concentrated Occupations: Issues of Masculinity and Social Class, Gender", *Work and Organization*, 13, 2, pp. 103-28.
- Mazzara B.M. (1997), *Stereotipi e pregiudizi*, il Mulino, Bologna.
- Mulazzani L., Tentoni R., Zanaboni L. (1971), "Le rammendatrici dal dialogo facile", *Inchiesta*, 3, pp. 65-77.
- McCrae R.R., Costa P. (1999), "A Five-Factor Theory of Personality", in L.A. Pervin, O.P. John (eds.), *Handbook of personality: Theory and research*, Guilford, New York.
- Parsons T., Bales R.F. (1955), *Family socialization and interaction processes*, Free Press, Glencoe.
- Piccone S., Saraceno C. (1996), *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, il Mulino, Bologna.

- Warde B. (2009), "Male Social workers in Child Welfare: a Qualitative Analysis", *Child Welfare*, 88, 4, pp. 113-33.
- Williams C.L. (ed.) (1993), *Doing women's work: Men in non-traditional occupations*, Sage Publications, Newbury Park.
- Williams C.L. (1995), *Still a man's world: Men who do women's work*, University of California Press, Berkeley.