

È possibile pensare al Lifelong Learning al femminile?



Nella Casa delle donne, a Roma, oltre a fare formazione, si discute sul suo significato in una prospettiva di genere

La Casa internazionale delle donne a Roma è una importante realtà di riferimento, iniziativa culturale, sociale, politica a livello nazionale.

Lo dicono i numeri delle presenze, soprattutto ma non esclusivamente di donne, e le numerose attività che vi si svolgono. Convegni, incontri, dibattiti, mostre, spettacoli ed eventi culturali, ma anche tante attività continuative nell'anno promosse da associazioni e realtà di donne, molte delle quali presenti stabilmente nella Casa, che hanno carattere di servizio, accoglienza, accompagnamento, supporto e formazione in senso ampio per le donne. Il progetto della Casa, elaborato a metà degli anni Novanta da una commissione costituita appositamente tra componenti diverse del mondo femminile e istituzionale, si sta dipanando con una ricchezza particolare dovuta alla originalità e complessità della formula allora prescelta: piena autonomia gestionale, anche sul piano economico, che vede l'insieme delle realtà e delle associazioni delle donne presenti, direttamente coinvolte e responsabili nella gestione e nella realizzazione delle attività della Casa, attraverso la costituzione di un consorzio "non profit" che svolge una funzione di gestione degli spazi e di alcuni servizi di base (una segreteria di accoglienza, una foresteria, un punto ristoro), di coordinamento e promozione delle attività che si realizzano per iniziativa di tanti soggetti. La Casa internazionale delle donne sta assumendo a poco a poco anche una sua dimensione politica e culturale, caratterizzata da un particolare modo di "creare e sviluppare partnership" sia con realtà istituzionali che con altri soggetti quali l'università, altre istituzioni culturali e sociali, ecc. In questa chiave di poliedricità, la Casa è in grado anche di confrontarsi e dare un suo contributo rispetto al grande tema della formazione: formazione pensata e fatta da donne. Non tanto però nel senso che la Casa punti, almeno per l'immediato, a porsi come l'ennesimo ente che organizza formazione ma nel senso di creare occasioni ed esperienze, da sola o con altri soggetti, che possano arricchire di contenuti, approcci, modalità, il senso stesso della formazione e il suo ruolo nei confronti delle donne e del mondo nel quale esse vivono. Anche sulla base delle tante esperienze già praticate, appare infatti importante riaprire alcune questioni che toccano direttamente e indirettamente il tema della formazione e le donne. La prima la riassumerei con un

interrogativo: perché, malgrado il grande salto in scolarità e in formazione realizzato dalle donne negli ultimi anni, esse non traggono il dovuto vantaggio, nel lavoro e nella società, dall'investimento che hanno fatto e continuano a fare in questo campo?

Cosa manca dentro e fuori ai processi e ai canali della formazione perché questi creino o concorrano a creare nuove opportunità per contare come persone-donne? La seconda riguarda il senso stesso della formazione, visto come elemento di "quel diritto alla crescita personale", che dovrebbe accompagnare tutte le persone, quindi anche le donne, lungo l'intero arco della vita. Cosa potrebbe



Il cortile della Casa internazionale delle donne

significare questo tema oggi per le donne, per quello che pensano di sé e del mondo, per quello che vorrebbero per sé e per il mondo? Perché si continua a guardare alla formazione solo come canale di adeguamento a qualcosa (il mercato, le imprese, la tecnologia) e non come processo di cambiamento anche sociale? Qui, pensiamo, potrebbe emergere una concreta nuova dimensione di diritti e doveri di cittadinanza di cui le donne sono o potrebbero essere portatrici: per migliorare la vita delle persone e dell'ambiente, per fare contare di più le persone nelle decisioni sociali e pubbliche, per promuovere "talenti" e pari opportunità. La terza questione da affrontare interessa invece direttamente la possibilità o meno che molti dei contenuti della formazione ai vari livelli possano fare riferimento a

temi, riflessioni, elaborazioni delle donne. Non si tratta tanto di chiedere oggi che nelle scuole si parli di più della storia e dei contenuti espressi dalle donne, ma di fare vivere nelle concrete discipline e nei diversi ambiti, i saperi e le nuove consapevolezze delle donne, come dimensione più completa del sapere in quanto espressione di uomini e di donne.

Su queste questioni e altre ancora la Casa internazionale sente di avere da dire e da fare molte cose ed è pronta a confrontarsi e a lavorare con altre realtà e soggetti. ●

Costanza Fanelli

Presidente del consorzio Casa internazionale delle donne
cciddonne@tiscali.it - tel. 06/68218287

Esperienza

A LECCE UN PERCORSO INTEGRATO PENSATO PER LE DONNE

Donne di tutte le età e di diversi Paesi, insieme, per valorizzare se stesse e fare impresa

Il progetto *La donna nell'impresa - La donna dall'ago alla rete - La donna nel villaggio globale*, avviato nel maggio 2002 presso l'istituto professionale A. De Pace di Lecce è stato realizzato con le risorse dell'azione 7.3 del PON Scuola, riguardante le "iniziative di orientamento e rimotivazione allo studio per favorire l'inserimento e il reinserimento delle donne adulte nel mercato del lavoro".

Destinato a 17 giovani donne e adulte, italiane e straniere, il progetto, finalizzato alla promozione di iniziative di lavoro dipendente e autonomo, mirava a far acquisire capacità relazionali e orientare verso quella "cultura d'impresa" necessaria per la creazione di imprese, organizzate e gestite da donne. Utile è stato il percorso di orientamento attraverso il bilancio delle competenze.

Il consulente di orientamento e lo psicologo del lavoro, con colloqui individuali e attività di gruppo, hanno guidato le corsiste a esplorare la propria storia personale e le proprie aspettative. Sono stati proposti seminari e workshop per lo sviluppo di skill comunicazionali su temi quali: il marketing di se stessi, come compilare un curriculum vitae, come gestire un colloquio di selezione. Il gruppo era abbastanza eterogeneo: casalinghe, commesse e disoccupate, d'età compresa tra i venti e i quarant'anni e cinque di loro provenivano da paesi extracomunitari.

Le donne già inserite nel mondo del lavoro hanno realizzato l'aspettativa di migliorare il proprio standard professionale; le altre hanno avuto l'opportunità di una crescita personale, uscendo dalla "nicchia familiare" e soprattutto vincendo la timidezza, rassicurate dalla facilità di risolvere i problemi grazie al confronto e allo scambio di esperienze. Assai costruttiva è stata la presenza di donne extracomunitarie, perché, in un ambiente motivante come la scuola, è stato possibile "aprire spazi" alle diversità. E proprio dalle corsiste è nata

l'idea di progettare due business plan per l'avvio di attività imprenditoriali tese, una alla commercializzazione di abbigliamento femminile e relativi accessori, l'altra all'apertura a Lecce di un ristorante con piatti tipici della cucina marocchina.

Il carattere innovativo dell'esperienza sta nell'aver utilizzato la metodologia dell'Impresa formativa simulata (Ifs), consolidata nell'istituto, che ha permesso la nascita di laboratori di Ifs per la commercializzazione di pacchetti turistici, di prodotti artigianali, tessili e tipici locali.

Tale metodologia ha conferito un valore aggiunto all'autoimprenditorialità, per l'acquisizione di abilità quali imparare a comunicare efficacemente, a risolvere i problemi, ad assumersi responsabilità, funzione e ruoli. Il successo del progetto consiste anche nell'aver rimotivato allo studio alcune corsiste che, nonostante l'età e gli ostacoli (ritornare tra i banchi di scuola, conciliare gli orari scolastici con quelli della famiglia), hanno compreso che l'opportunità loro offerta non doveva essere disattesa, certe di trovare, poi, un lavoro più gratificante.

Ecco alcuni esempi: Fiorella ha conseguito il diploma di qualifica di operatore della moda; Maria Rosaria ha conseguito la qualifica di operatore della gestione aziendale e continua a seguire tutte le opportunità dell'offerta formativa per specializzarsi; Roberta ci invita a gustare un panino o una bibita nel suo ristorante pub; Amide concilia il suo lavoro di commessa con quello di indossatrice; Haouari ci sorride dietro la vetrina del suo negozio di artigianato marocchino. ●

Anna Bray e Anna Maria Perrone

Istituto De Pace - tel. 0832/345008



UN PROGETTO EQUAL PER LE PARI OPPORTUNITÀ

In Basilicata orientamento, empowerment e counselling per le donne

Un gruppo di 400 donne coinvolte, 36 mesi di lavoro, una partnership di sviluppo composta da 24 partner tra pubblico e privato: questi i numeri del progetto Equal *Svipo - sviluppo delle pari opportunità*. Realizzato in Basilicata per il miglioramento del livello di presenza e di partecipazione delle donne nel sistema economico, sociale e culturale del territorio lucano, l'intervento ha promosso azioni per una loro maggiore integrazione a livello orizzontale e verticale all'interno delle organizzazioni territoriali.

A fronte di un elevato tasso di ruralità rispetto al resto del Mezzogiorno e a un elevato tasso di disoccupazione femminile nel territorio regionale, il progetto ha attivato dei centri informativi - collegati con il centro per l'impiego territoriale - in cui ha realizzato una specifica attività di orientamento professionale, azioni di empowerment, seminari informativi/formativi (orientati all'acquisizione di nuove professionalità in settori produttivi tradizionalmente maschili e al miglioramento delle competenze manageriali delle donne imprenditrici) e azioni di counselling. Innovativo il contributo progettuale per la definizione di un sistema di competenze tecniche di genere da applicare nelle organizzazioni aziendali per promuovere nuovi modelli organizzativi, per eliminare i processi e le dinamiche di segregazione orizzontale e verticale.

La sperimentazione, in particolare, ha interessato 15 imprese nei settori dell'agricoltura, dell'industria e dei servizi. Sono stati coinvolti nel progetto anche 10 imprenditori, 20 disoccupate di lunga durata, 60 risorse tra formatori, operatori della formazione, personale degli enti pubblici, dei servizi pubblici per l'impiego e del privato sociale.

Attraverso il progetto *Diapason*, l'attività transnazionale ha infine realizzato, in collaborazione con il partner spagnolo, www.equaldiapason.org un portale internet con l'attivazione di un forum aperto e immediato tra i vari attori del progetto e gli utenti finali. ●

Laura D'Alessandro - Sns Equal Isfol
l.dalessandro@isfol.it

DONNE E LAVORO: COME CONCILIARE PERCORSI DI CARRIERA E VITA FAMILIARE

A Ferrara, Modena e Rimini laboratori sociali per servizi di orientamento e consulenza rivolti alle donne

Il progetto Equal *Donne e lavoro: percorsi di carriera e armonizzazione con la vita familiare* nasce dall'esigenza emersa dai territori delle province di Ferrara, Modena e Rimini di promuovere la qualità della vita di uomini e donne, attraverso l'incremento della partecipazione di queste ultime al mercato del lavoro e la sperimentazione di modelli di flessibilità organizzativa per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Il partenariato, rappresentativo delle diverse realtà attive sul territorio, ha realizzato 3 laboratori sociali *PerCorsoDonn@* a Ferrara, Modena e Rimini per l'erogazione di servizi di consulenza, orientamento, informazione, educazione alla scelta professionale, ricerca sociale, e per la sperimentazione di un modello di flessibilità dei tempi di lavoro in azienda. L'attività dei laboratori ha coinvolto 778 beneficiari, soprattutto donne comprese nella fascia d'età tra i 25 e i 50 anni, di cui solo circa il 16% disoccupate.

Le consulenze e gli interventi formativi sono stati realizzati in front office e a distanza attraverso il portale verticale e il contact center multicanale, attivo sul sito del progetto www.percorsodonna.it. La sperimentazione del modello di flessibilità aziendale ha consentito di verificare la fattibilità di azioni di conciliazione delle necessità formative di un gruppo di 14 dipendenti con il tempo dedicato al lavoro e alla famiglia.

Nell'ambito di questa sperimentazione sono stati avviati, durante l'orario di lavoro, percorsi formativi personalizzati, prevalentemente in modalità a distanza, attraverso l'uso di tecnologie avanzate direttamente dalla postazione di lavoro delle beneficiarie.

I buoni risultati ottenuti dalla sperimentazione rendono questo modello valido e trasferibile anche in altre realtà produttive medio piccole. ●

Paola Andreani - Sns Equal Isfol
p.andreani@isfol.it

