

I quaderni dei Gruppi di lavoro

GRUPPO DI LAVORO
“COMUNICAZIONE E FORMAZIONE”

Attività 2005-2006

La Collana “I Quaderni dei Gruppi di lavoro” è a cura dell’Ufficio della Consigliera nazionale di parità. L’iniziativa editoriale è realizzata dal Centro di documentazione specializzato dell’ISFOL nell’ambito del Progetto relativo all’implementazione del sistema informativo/documentale dell’Ufficio della Consigliera nazionale di parità in base all’atto di concessione di contributo della D.G. Impiego del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 29 dicembre 2005, in merito alle attività previste al punto b dell’art. 1.

È responsabile del Progetto Isabella Pitoni.

Coordinamento editoriale della collana a cura del Centro di documentazione specializzato ISFOL.

Il quaderno è disponibile on line sul sito: www.consiglieranazionaleparita.it

GRUPPO DI LAVORO “Comunicazione e formazione”

INDICE

INTRODUZIONE (di Maristella Lippolis)	p.
PRESENTAZIONE DEL GRUPPO	p.
RELAZIONE SULLE ATTIVITÀ	p.
POSSIBILI SCENARI DI ATTIVITÀ FUTURA	p.
ALLEGATI	p.
1) Proposta metodologica per facilitare lo scambio e il confronto tra i diversi Gruppi di lavoro	p.
2) Comitato di Controllo dell'ONU sull'attuazione da parte degli Stati membri della Convenzione (1979) per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne. Stralcio dal rapporto 2005 sulla situazione italiana	p.
3) Comunicazione e stereotipi di genere: Linee-guida per la valorizzazione dell'immagine e dell'identità di genere nella comunicazione istituzionale	p.
4) Spunti per una riflessione sul sessismo nella lingua italiana	p.
5) Per le neo nominate: prime istruzioni per l'uso in 15 punti e spunti	p.
6) Scheda di rilevazione delle attività formative	p.
7) Nota sulla Formazione Continua a cura di Maria Luisa Perini e verbale dell'incontro con ISFOL, Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua, del 5/6/2006	p.
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI (a cura di Danila Baldo)	p.

Introduzione

"La comunicazione è relazione"

Il Gruppo Comunicazione e Formazione si è costituito solo in gennaio, a causa di un "equivoco" poi chiarito circa la opportunità di avere un Gruppo della Rete in presenza di un'attività di comunicazione e formazione che si pensava sarebbe stata svolta da Italia Lavoro e dalla struttura di supporto all'ufficio della Consigliera nazionale di parità. Equivoco alimentato anche da una difficoltà incontrata dal Gruppo nell'anno precedente a intersecare il proprio lavoro con quello dei soggetti istituzionalmente incaricati delle suddette attività.

In realtà la Rete ha ritenuto non solo utile ma necessario che queste attività di supporto fossero comunque seguite anche da un Gruppo di lavoro della Rete, che svolgesse una funzione di interfaccia tra la Consigliera nazionale, la Rete e chi dall'esterno è di volta in volta incaricato di seguire la comunicazione e la formazione, sia per la Rete che per la Consigliera nazionale. Durante il 2006, infatti, il Gruppo Comunicazione e Formazione ha svolto una duplice funzione:

- raccordo e collaborazione con i diversi "attori" della comunicazione e della formazione (Italia Lavoro, ISFOL, Cles-Conform), come si evidenzierà più avanti in dettaglio;
- approfondimento e elaborazione di proposte di carattere generale a supporto dell'attività delle Consigliere.

Tra la prima riunione del 27 gennaio e l'ultima del 18 settembre, è stato messo a punto e praticato un metodo di lavoro che dopo qualche incertezza iniziale ha prodotto una proficua collaborazione tra il Gruppo e i diversi soggetti preposti alle attività di comunicazione. Nel corso del 2006 sono state così licenziate con l'apporto del Gruppo numerose attività di comunicazione precedentemente avviate (la campagna sul part-time, lo spot sulla figura della Consigliera di parità, la campagna di comunicazione che si avvierà in febbraio).

Presentazione del Gruppo

La composizione iniziale del Gruppo si è nel corso dei mesi arricchita di nuove presenze e competenze specifiche. A fine mandato le componenti del Gruppo sono in totale undici.

Elvira Ariano	Consigliera prov.le supplente di Rimini
Danila Baldo	Consigliera prov.le supplente di Lodi
Eva Boglio	Consigliera prov.le supplente di Novara
Daniela Ciani	Consigliera prov.le supplente di Forlì
Luisa Cortese	Consigliera prov.le supplente di Varese
Grazia Cotti Porro	Consigliera prov.le effettiva di Mantova
Maristella Lippolis	Consigliera prov.le effettiva di Pescara (referente)
Giulia Pelliccia	Consigliera prov.le supplente di Teramo
Maria Luisa Perini	Consigliera prov.le effettiva di Verona (vice referente)
Raffaella Rognoni	Consigliera prov.le supplente di Imperia
Rossana Rossetti	Consigliera prov.le effettiva di Rieti

Nel corso della prima riunione il Gruppo ha nominato come referente Maristella Lippolis e come vice Maria Luisa Perini. Le diverse competenze delle componenti del Gruppo hanno consentito di definire un programma di lavoro molto ricco e articolato in numerosi capitoli, che sono stati portati avanti contemporaneamente. Il Gruppo si è riunito con regolarità a cadenza mensile, e ha concretizzato la maggior parte dei propri obiettivi. Proprio in virtù dell'indispensabile raccordo con i soggetti che hanno seguito la comunicazione per la Consigliera nazionale, è stato necessario affrontare anche tematiche non previste nell'iniziale piano di lavoro, a volte anche "in emergenza". Grazie alla disponibilità di tutte e alla possibilità di comunicare tramite e-mail, è stato possibile collaborare utilizzando al meglio l'apporto di tutte.

Nel corso della prima riunione è stata condivisa la filosofia di fondo: produrre elaborazioni e prodotti concreti di supporto all'attività delle Consigliere nelle loro diverse realtà, piuttosto che una elaborazione se pure pregevole ma esclusivamente di tipo teorico. Ci è sembrato così di interpretare al meglio il senso e la funzione dei Gruppi di lavoro della Rete. Nel corso della stessa riunione sono state definite le seguenti quattro aree di lavoro:

- comunicazione interna
- comunicazione istituzionale
- stereotipi e linguaggio
- formazione.

Relazione sulle attività

Per ciascuna delle quattro aree di lavoro individuate: comunicazione interna, comunicazione istituzionale, stereotipi e linguaggio, formazione, sono state definite le motivazioni e gli obiettivi finali. Alcune questioni si sono tradotte in proposte operative avanzate alla Consigliera nazionale, alcune delle quali raccolte; altre sono state supportate dall'elaborazione di materiali a cura del Gruppo, altre ancora si sono definite attraverso la collaborazione con altri soggetti (ISFOL, Italia Lavoro, Assistenza tecnica).

Comunicazione interna

La decisione di affrontare il tema non risponde a un principio di ordine teorico, in base al quale ogni organizzazione non può non affrontare il nodo di come comunica al proprio interno; nasce invece dalla constatazione di una diffusa insoddisfazione per le modalità attraverso le quali si realizza (e spesso non si realizza) la comunicazione tra di noi, sia durante i lavori della Rete che tra le singole Consigliere. In particolare si è rilevata l'esigenza di dare un maggiore ordine alle riunioni della Rete; di strutturare uno spazio (fisico o virtuale) per consentire alle Consigliere di dialogare tra loro e di sostenersi reciprocamente con quesiti e scambio di esperienze; di favorire una maggiore circolazione delle informazioni sul lavoro dei diversi Gruppi.

Il Gruppo ha quindi avanzato proposte in merito all'ordine del giorno delle riunioni della Rete, e in particolare ai seguenti punti:

- che la Consigliera nazionale tenga la sua relazione all'inizio dei lavori;
- che venga meglio suddiviso lo spazio riservato alle comunicazioni di altri soggetti istituzionali, lasciando più spazio al dibattito in plenaria;
- che si faccia maggiore uso di documentazione da inviare in anticipo via e-mail così da snellire l'andamento dei lavori e non "intasare" le cartelline.

Ha chiesto un miglioramento dell'usabilità del sito della Consigliera nazionale e che sullo stesso sito si aprisse una Intranet, uno spazio di comunità virtuale in cui le Consigliere possano dialogare tra loro. È stata quindi avviata una collaborazione con la struttura che per ISFOL si occupa della gestione del sito, che ha prodotto i primi risultati in termini di migliore accessibilità e apertura della Intranet. Si ritiene che il tutto sia ancora migliorabile.

Con lo stesso ISFOL il Gruppo ha aperto un confronto sulle parole chiave in modo da agevolare la consultazione anche attraverso una razionalizzazione delle chiavi di accesso alla consultazione.

Constatata la difficoltà nello scambio di informazioni sul lavoro svolto dai Gruppi, che finisce per ridursi alle comunicazioni delle referenti alla Rete e all'eventuale lettura dei documenti sul sito, con rischio di disperdere un patrimonio di lavoro che potrebbe invece essere utilizzato da tutte, il Gruppo ha proposto di sperimentare una metodologia nuova, messa a punto dalla Consigliera Maria Luisa Perini, che si basa sul modello del *Cooperative Learning* (vedi allegato 1). Consiste nella disseminazione di ciascuna esperta in altri Gruppi "filiati" che risulteranno composti dalla somma delle esperte di ciascun Gruppo.

Comunicazione istituzionale

La comunicazione rivolta all'esterno occupa una parte importante nelle attività delle Consigliere. Non si tratta di scelte opzionali, ma di una vera e propria attività di servizio rivolta alle donne per informarle di diritti e opportunità, di comunicare agli attori istituzionali il ruolo della Consigliera di parità, e di pubblicizzare iniziative. Il Gruppo ha lavorato su quattro questioni:

1) Le campagne di comunicazione

In collaborazione con Luisa Rizzitelli per Italia Lavoro, il Gruppo ha lavorato sulla campagna di comunicazione sul part-time rivolta alle aziende (definizione del *claim*, selezione delle immagini, condivisione con la Rete).

Ha riesaminato lo spot realizzato lo scorso anno e "bocciato" dalla Rete, e in accordo con la Consigliera nazionale, sono stati operati interventi in sede di montaggio, eliminati i frame più sbagliati e recuperati altri scartati, inserita una nuova colonna sonora e un nuovo parlato, modificata la videata finale esplicitando il ruolo delle Consigliere di parità. Il risultato finale è stato sottoposto al giudizio della Rete e approvato. Una volta programmato sulle reti televisive nazionali, verrà fornita una copia alle Consigliere che potranno mandarlo in onda anche sulle reti locali.

Ha contribuito alla definizione della prossima campagna di comunicazione, intervenendo nella selezione delle *testimonial* e dei *claim*, che sono stati sottoposti all'approvazione della Rete nazionale nell'ultima riunione del 2006.

2) Dire, Fare, Comunicare

La realizzazione di un catalogo dei prodotti di comunicazione delle Consigliere di parità è stata proposta dal Gruppo, allo scopo di monitorare e evidenziare le buone prassi in materia di comunicazione, mettendole in circolo, valorizzandole e analizzando come si è caratterizzata ad oggi la comunicazione da parte delle Consigliere. Il Gruppo ha inoltre collaborato con l'Assistenza tecnica per la messa a punto della scheda di monitoraggio dei materiali, che sono stati raccolti nel volume presentato in anteprima al COMPA (Salone della Comunicazione Pubblica) di Bologna a novembre 2006.

3) Linee Guida sulla Comunicazione istituzionale di genere

Il Gruppo ha avviato una riflessione articolata sugli stereotipi di genere, che secondo numerose ricerche rappresentano ancora uno zoccolo duro della discriminazione, come evidenzia il Rapporto Onu 2005 del Comitato di controllo sull'attuazione da parte italiana della Convenzione del 1979 per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (vedi allegato 2). Gli stereotipi continuano ad agire negativamente sull'accesso delle donne al lavoro e sulla loro marginalizzazione, e si ritiene utile agire sia sul fronte della comunicazione istituzionale che in termini più complessivi sul linguaggio. Per quanto riguarda la comunicazione, le Consigliere possono intervenire con proposte precise per orientare la comunicazione istituzionale dei propri enti, chiedendo loro di adottare delle Linee Guida per una comunicazione istituzionale rispettosa e orientata al genere. Il Gruppo ha predisposto le Linee Guida, presentate alla Rete (vedi allegato 3). Se tutte le Consigliere le proponessero alle proprie amministrazioni, si otterrebbe un effetto a cascata di grande importanza nel mondo della comunicazione e dei *mass media*.

4) 2007, Anno delle P.O.

Non sappiamo ancora in che forma la Consigliera di parità nazionale sarà coinvolta nelle attività governative per aderire all'Anno Europeo delle pari opportunità per tutti. Ciascuna Consigliera provinciale e regionale però deciderà iniziative di vario genere sul proprio territorio. In accordo con Cles/Conform, il Gruppo ha avanzato alla Rete la proposta di concentrare in tre giornate nella seconda metà di maggio tutte le diverse iniziative che sul territorio saranno organizzate dalle Consigliere, secondo le loro personali e libere decisioni. Le iniziative potranno essere pubblicizzate tutte insieme a livello nazionale costituendo un unico grande calendario, con effetti positivi in termini di evidenza, risonanza nazionale, visibilità.

Stereotipi e linguaggio

Anche attraverso un lavoro sul linguaggio sessuato è possibile agire contro gli stereotipi. Sappiamo che attraverso il linguaggio passano i messaggi simbolici e la rappresentazione della realtà. Intervenire sul linguaggio significa intervenire anche sulla realtà rappresentata e agire il cambiamento. Si tratta di un tema a lungo dibattuto in passato che sta riemergendo anche sul piano teorico, e nel confronto con una pratica di continue approssimazioni e banalizzazioni. Il Gruppo ha ribadito l'importanza di rilanciarlo producendo un documento specifico (Danila Baldo, vedi allegato 4), e ha avanzato alcune proposte:

- ristampare il lavoro di Alma Sabatini, "Guida a un uso non sessista della lingua", stimolando una riapertura e aggiornamento del dibattito;
- chiedere al Ministero della Funzione Pubblica e a quello per la Riforma e l'innovazione nella Pubblica Amministrazione di predisporre delle direttive per l'uso di un linguaggio sessuato in tutti gli atti della pubblica amministrazione;
- richiedere la revisione del catalogo ISTAT delle professioni sulla base dell'orientamento al genere. La catalogazione ufficiale delle qualifiche professionali e dei mestieri (usata dal sistema pubblico dell'impiego) è ancora improntata a una rigida divisione per sesso determinata dagli stereotipi: esiste la segretaria e il segretario di direzione, ma non il contrario, l'educatrice d'infanzia non ha il corrispettivo maschile ecc. Intervenire significherebbe agire a livello di stereotipi e di simboli, ma renderebbe più trasparente il mercato del lavoro favorendo le pari opportunità tra donne e uomini.

Formazione

Il lavoro sulla Formazione è stato affrontato in quattro aree tematiche: formazione interna alla Rete, formazione organizzata dalle Consigliere, formazione continua, formazione per gli Ispettori del Lavoro.

1) Formazione interna alla Rete

Le attività di formazione per le Consigliere organizzate in precedenza da ISFOL sono state valutate positivamente, ma ora si pone nuovamente il problema per le molte neo-nominate. Il Gruppo ha preparato per loro un Vademecum - guida in 15 consigli pratici, frutto dell'esperienza e simbolo di accoglienza e buon augurio (vedi allegato 5). Dopo l'insediamento del servizio di formazione al ruolo istituito presso l'Ufficio della Consigliera nazionale, è stato proposto di inserire il Vademecum all'interno di una guida più complessiva di accompagnamento al ruolo che il Servizio sta elaborando. Si propone di consegnare intanto il kit preparato da ISFOL per la precedente tornata di formazione.

2) Formazione organizzata dalle Consigliere

Sono molte le attività formative di vario tipo, che le Consigliere organizzano e finanziano con il proprio fondo, destinate a molteplici target (donne, parti sociali, avvocate/i, organismi di parità). Il Gruppo ritiene utile monitorare tutte queste esperienze, per raccogliere le buone prassi e aiutare le Consigliere che non hanno ancora esperienza in questo campo, suggerendo temi, modalità organizzative e docenti da utilizzare. È stata preparata una breve scheda di monitoraggio (vedi allegato 6).

3) Formazione continua

Il Gruppo ha ritenuto di estrema importanza aprire un ragionamento sulla formazione continua, che mette in circolo risorse economiche non trascurabili e produce iniziative formative senza alcuna ottica di genere. Su iniziativa della Consigliera Perini è stato organizzato un confronto con la struttura ISFOL deputata, diretta dal Dott. Frigo. È stato avviato un confronto sul monitoraggio annuale per definire insieme le tipologie di dati utili e formulare proposte (vedi allegato 7).

4) Formazione per gli Ispettori del Lavoro

La questione è stata seguita assiduamente dalla Consigliera Cotti Porro. Da una iniziale idea di sostegno ad attività formative congiunte, si è infine pervenute ad una proposta più complessiva di collaborazione tra le Consigliere e gli Ispettori del Lavoro. Nel corso dell'ultima riunione di Rete è stata approvata una bozza di protocollo tra la Rete Nazionale e la Direzione Generale per l'attività ispettiva che dovrebbe formalizzare e rilanciare tale collaborazione.

Possibili scenari di attività futura

Se assumiamo il presupposto che la comunicazione non è un tema tra i tanti ma una modalità di relazione, e quindi una attività che deve accompagnare ogni momento dell'agire concreto di chi vuole produrre cambiamento, siamo anche certe che le Consigliere di parità non potranno fare a meno di comunicare. Il lavoro del Gruppo pertanto seguirà, sosterrà e preparerà di volta in volta le attività che le Consigliere metteranno in campo sia a livello locale che nazionale. Pensiamo sia opportuno proseguire nel monitoraggio della comunicazione e trovare anche nuove occasioni di pubblicità del Catalogo, che ha riscosso molto interesse tra gli addetti ai lavori. Sarà inoltre opportuno stringere relazioni e trovare forme di collaborazione con le giornaliste della Commissione Pari Opportunità della FNSI e dell'USIGRAI, soprattutto sul tema degli stereotipi di genere e i mass media, e sulla possibilità di individuare codici di comportamento che valorizzino le differenze e la cultura di genere. Nel 2007, Anno delle pari opportunità, la campagna di comunicazione sulla figura della Consigliera di parità, se ben giocata anche a livello locale e sostenuta dalle iniziative di maggio, potrà essere l'occasione per accendere i riflettori sul nostro lavoro, così complesso ma così appassionante.

Allegati

1) Proposta metodologica per facilitare lo scambio e il confronto tra i diversi Gruppi di lavoro
a cura di Maria Luisa Perini

La metodologia mutuata dal *Cooperative Learning* funziona in questo modo:

Ogni componente del Gruppo di lavoro è “esperta” del tema trattato dal Gruppo (che chiameremo Gruppo “madre”).

Le esperte del Gruppo madre si suddividono in nuovi Gruppi (Gruppi “esperte”) del quale fanno parte almeno una rappresentante di ogni Gruppo “madre”.

In questo modo si vengono a costituire Gruppi “esperte” all’interno dei quali ogni componente sarà referente e relatrice delle attività del Gruppo di provenienza e avrà la responsabilità di rendere conto del lavoro svolto dal suo Gruppo “madre” nonché di riportare, successivamente, nel Gruppo “madre” il dibattito che svoltosi nel Gruppo “esperte”.

Ci sarà, così, la possibilità di condividere con tutta la Rete le attività svolte e di raccogliere valutazioni e suggerimenti utili.

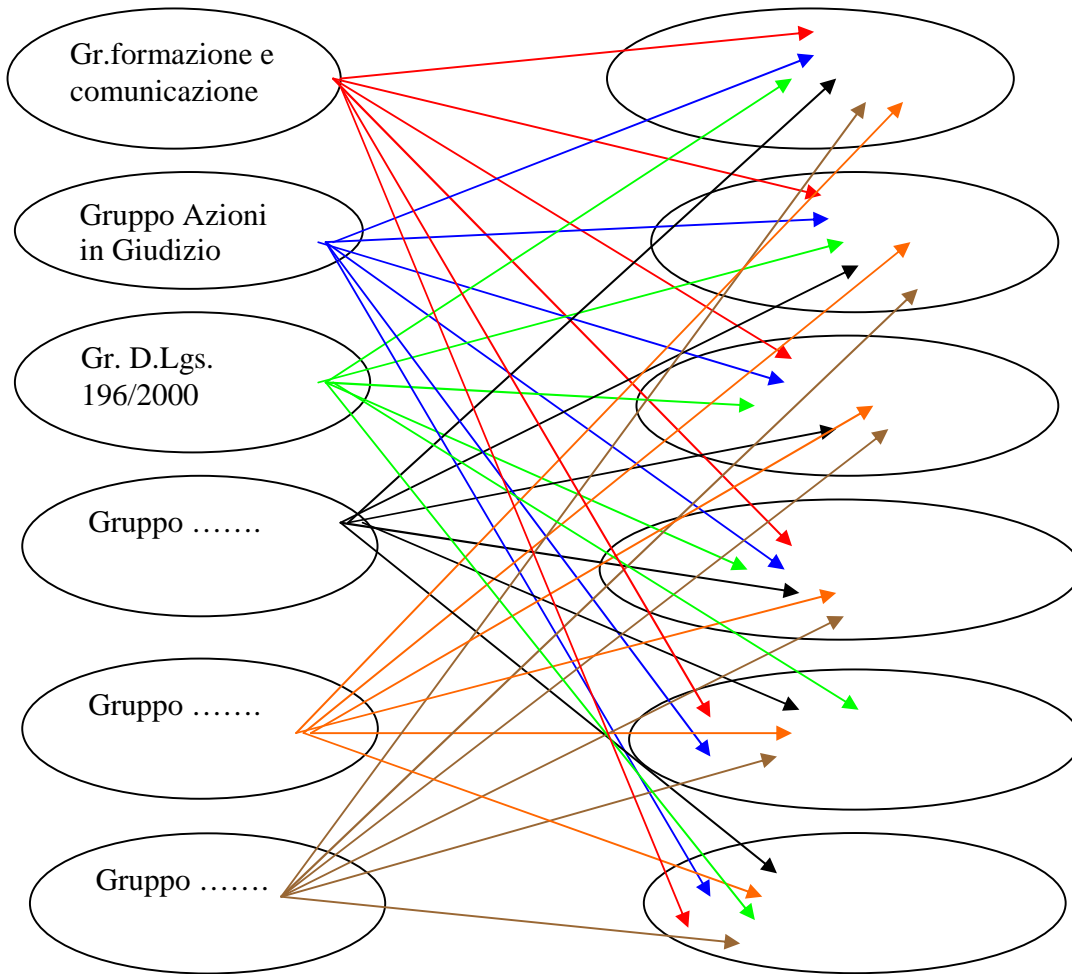
La fatica di questa modalità operativa è molto elevata nella fase di organizzazione delle attività che deve essere di precisione millimetrica, mentre i risultati del lavoro dipendono completamente dalla responsabilità delle partecipanti.

Di seguito uno schema che riproduce l’organizzazione dei Gruppi “madre” e dei Gruppi “esperte” nel quale risulta più evidente come, in ogni Gruppo “esperte” sia presente almeno una rappresentante di ogni Gruppo di Lavoro che abbiamo chiamato Gruppo “madre”.

Nel Gruppo “esperte” avviene la socializzazione delle attività realizzate dai Gruppi “madre”, la discussione e il confronto. L’esito del dibattito di ogni Gruppo “esperte” dovrà essere riportato al Gruppo “madre” che potrà così avvalersi del parere e della discussione approfondita di quasi tutta la Rete delle Consigliere.

GRUPPI MADRE

GRUPPI ESPERTE



2) Comitato di Controllo dell'ONU sull'attuazione da parte degli Stati membri della Convenzione (1979) per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne. Stralcio dal rapporto 2005 sulla situazione italiana

25. Permane la preoccupazione del Comitato sulla persistenza e pervasività dell'atteggiamento patriarcale e degli stereotipi radicati sui ruoli e sulle responsabilità delle donne e degli uomini nella famiglia e nella società. Tali stereotipi minano alla base la condizione sociale delle donne, rappresentano un impedimento significativo alla attuazione della Convenzione e sono una causa di base della posizione svantaggiata delle donne in vari settori, compreso il mercato del lavoro e la vita politica e pubblica. Il Comitato è molto preoccupato anche dalla rappresentazione delle donne come oggetti sessuali e dal ruolo stereotipato che hanno nei mass media e nella pubblicità.

26. Il Comitato invita lo Stato membro ad adottare un programma su larga scala, globale e coordinato, per combattere la diffusa accettazione di ruoli stereotipati di uomini e donne, comprese campagne di sensibilizzazione ed educative rivolte a donne e uomini per contribuire all'eliminazione degli stereotipi associati ai ruoli tradizionali di uomini e donne nella famiglia e nella società in senso lato, in conformità agli articoli 2 (f) e 5 (a) della Convenzione. Raccomanda che lo Stato membro faccia qualunque sforzo per diffondere informazioni sulla Convenzione, sia tra gli attori pubblici che privati, al fine di aumentare la comprensione del significato e del contenuto di parità sostanziale delle donne. Raccomanda altresì che i mass media e le agenzie pubblicitarie siano mirate in maniera specifica e incoraggiate a proiettare un'immagine delle donne come partner alla pari in tutte le sfere della vita e che siano fatti degli sforzi concertati per cambiare la percezione delle donne come oggetti sessuali, o responsabili principalmente della crescita dei figli.

27. Mentre si nota con apprezzamento l'aumento nel numero di donne italiane al Parlamento europeo, il Comitato manifesta una profonda preoccupazione per la grave sotto-rappresentanza delle donne in cariche politiche e pubbliche, compresi gli enti elettivi e la magistratura, nonché a livello internazionale. Il Comitato è in particolare allarmato per la diminuzione della partecipazione politica delle donne a livello nazionale negli ultimi anni, che resta tra le più basse in Europa.

28. Il Comitato incoraggia lo Stato membro a intraprendere misure consistenti per aumentare la rappresentanza delle donne nelle cariche elettive, negli incarichi, nella magistratura, a livello internazionale. Raccomanda che lo Stato membro introduca misure adeguate, comprese misure speciali temporanee in conformità all'art. 4, par. 1, della Convenzione e della raccomandazione generale 25 del Comitato al fine di aumentare il numero di donne nelle cariche politiche e pubbliche. Incoraggia ulteriormente lo Stato membro a velocizzare gli sforzi per l'approvazione di una Legge in base all'art. 51 della Costituzione per aumentare il numero di donne in cariche politiche e pubbliche, con la possibilità di fare ricorso al sistema delle quote, e di assicurare un'adeguata rappresentanza in tali cariche di donne ROM, immigrate, e provenienti dal Meridione d'Italia. Il Comitato raccomanda che lo Stato membro realizzi delle campagne di sensibilizzazione rivolte a uomini e donne sull'importanza della partecipazione delle donne nella vita politica e pubblica e nel processo decisionale, affinché si creino delle condizioni che favoriscano e sostengano tale partecipazione.

3) Comunicazione e stereotipi di genere: Linee-guida per la valorizzazione dell'immagine e dell'identità di genere nella comunicazione istituzionale a cura di Maristella Lippolis

Premessa

A monte della decisione presa dal Gruppo Comunicazione e Formazione di mettere a tema gli stereotipi di genere c'è la consapevolezza che persistono rappresentazioni e autorappresentazioni delle donne (e di conseguenza anche degli uomini) che riproducono gli stereotipi legati ai ruoli tradizionali e che ciò contribuisce a ostacolare e delimitare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, all'assunzione di ruoli decisionali e politici, al permanere dei differenziali retributivi. Da qui la convinzione che una parte importante del nostro impegno deve ancora essere spesa sul piano della rappresentazione, della formazione e della comunicazione, perché il solo intervento sul piano delle norme e della tutela contro le discriminazioni non sarà sufficiente ad aggredire con efficacia il problema.

Di recente sono stati numerosi i pronunciamenti in campo internazionale e qui in Italia non pochi progetti finanziati dal FSE e da Regioni hanno messo al centro il tema della comunicazione orientata al genere.

Quasi tutti i progetti esaminati dal Gruppo di lavoro Comunicazione e Formazione hanno previsto la definizione di linee guida da utilizzare nell'ambito di diversi contesti. Il Gruppo ha pertanto rielaborato una serie di linee guida, che possono essere proposte nelle diverse realtà dalle Consigliere come suggerimenti, proposte, richiesta di adesione e impegno ai soggetti istituzionali che fanno comunicazione, che le possono quindi adottare. Pensiamo all'effetto a cascata che si otterrebbe se noi Consigliere ci organizzassimo per proporle tutte contemporaneamente, almeno nei nostri enti di riferimento.

Le Linee-guida per la valorizzazione dell'identità di genere e dell'immagine femminile nella comunicazione istituzionale non intendono «tutelare» le donne in quanto fascia debole della compagine sociale, bensì renderne visibile la soggettività e la presenza nel mondo. Nel contempo, esse non richiedono alle agenzie pubblicitarie di svolgere una funzione "educativa" in vista del raggiungimento di obiettivi di pari opportunità, ma forniscono indicazioni perché il loro lavoro sia funzionale alla necessità delle pubbliche amministrazioni di trasmettere messaggi coinvolgenti, intelligibili e rappresentativi sia delle donne, sia degli uomini. Quanto si richiede alla comunicazione, sia istituzionale che commerciale, è di offrire un ritratto delle donne coerente con la complessità e la ricchezza della loro identità.

Destinatari

Le Linee-guida per la valorizzazione dell'identità di genere e dell'immagine femminile nella comunicazione istituzionale vengono proposte alle pubbliche amministrazioni sia in quanto promotrici di campagne informative e di comunicazione rivolte alla cittadinanza, sia in quanto erogatrici di patrocini o altro tipo di sostegno a manifestazioni proposte da altri soggetti, come strumento di qualità per integrare la dimensione di genere e valorizzare l'immagine femminile nelle strategie di comunicazione proprie dell'ente. Esse intendono fornire ai decisori, ai funzionari e agli operatori di ambo i sessi, responsabili dei processi di

comunicazione degli enti di appartenenza, elementi utili a valutare i messaggi, i contenuti e le forme di trasmissione, nel rispetto dei più elementari principi di parità.

Le Linee-guida si propongono inoltre di costituire un punto di riferimento per la valutazione di progetti di comunicazione proposti da soggetti privati (studi, agenzie, creativi, ecc.) che concorrono a bandi e gare pubbliche o che richiedono patrocini pubblici, indicando criteri minimi e non censuranti per favorire il rispetto delle pari opportunità tra donne e uomini nell'elaborazione di progetti di comunicazione.

Modalità di diffusione, implementazione e attuazione

Per loro natura, le Linee-guida per la valorizzazione dell'identità di genere e dell'immagine femminile nella comunicazione istituzionale non censurano e non impongono vincoli costrittivi alla creatività professionale della comunicazione, ma evidenziano la dimensione di genere come valore aggiunto anche in chiave espressiva. Esse possono essere introdotte nella gestione delle attività informative e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni, secondo modalità che ciascun ente definirà in base alle regole amministrative e organizzative che gli sono proprie. Tra le ipotesi possibili si suggeriscono quelle sotto indicate.

- Le Linee-guida sono inviate agli operatori della comunicazione registrati negli albi dei fornitori delle singole amministrazioni, accompagnate da una lettera che ne motiva il senso, gli obiettivi e la rilevanza all'interno delle strategie di comunicazione del committente.

- Nel caso di bandi, gare e inviti a presentare progetti di comunicazione rivolti dalle pubbliche amministrazioni a soggetti privati, le Linee-guida vengono consegnate contestualmente ai documenti di gara, con un ulteriore richiamo al rispetto delle indicazioni in esse fornite per la rappresentazione dei generi; è inoltre raccomandabile fornire alle agenzie un briefing, una sorta di promemoria che puntualizza le aspettative del committente in termini di genere, rispetto alla specifica campagna in questione; il rispetto delle Linee può inoltre concorrere all'elaborazione della graduatoria finale attraverso l'attribuzione di un punteggio: i punti assegnati per la valorizzazione dell'identità di genere possono essere costitutivi del punteggio minimo necessario per l'ottenimento dell'incarico, oppure supplementari.

- Nel caso di patrocini e concessione di loghi da parte delle istituzioni a iniziative pubbliche o private esterne, le Linee-guida segnalano ai soggetti richiedenti i criteri perché i loro prodotti di comunicazione siano ritenuti coerenti con le strategie e l'immagine dell'ente concessionario. Come tali, le Linee-guida possono essere integrate alla documentazione formale per la richiesta di patrocinio.

- L'ente committente può richiedere un organigramma del team di lavoro impegnato nel progetto e/o dell'azienda concorrente nel suo complesso, al fine di rilevare il livello di partecipazione femminile al processo di creazione della campagna; un'indagine retrospettiva di tale segno può essere condotta anche nel caso di campagne già affidate che includevano, nel dossier di candidatura, la composizione degli staff di progetto.

- La pubblica amministrazione, previa esplicitazione nei bandi, richiede una revisione dei progetti di comunicazione, se questi non rispondono ai criteri espressi dalle Linee-guida per un'equilibrata rappresentazione delle identità di genere.

Gli indicatori generali sotto riportati, andranno contestualizzati per ogni progetto di comunicazione e ogni ente coinvolto. Il riconoscimento del mancato rispetto delle prescrizioni dovrà essere motivato con una relazione che evidenzii gli elementi contrari a un'equilibrata e dignitosa rappresentazione dell'immagine femminile (e maschile). Si può prevedere in questa fase del processo un ruolo della Consigliera di parità.

Linee-guida

- 1) Rappresentare e dare visibilità a entrambi i sessi, compatibilmente con l'oggetto e le finalità della campagna, al fine di esplicitare il contributo di donne e uomini al corpo sociale. L'attenzione non dovrà essere solo di natura quantitativa (numerosità e distribuzione dei soggetti sessuati nei supporti della campagna), ma qualitativa. In questo caso, è improprio confinare i soggetti sessuati in ambiti segreganti o tradizionalmente specializzati (per esempio, le donne rispetto alle relazioni e agli impegni del privato, gli uomini rispetto alle relazioni e agli impegni del pubblico). L'evoluzione dei ruoli ha condotto donne e uomini a sperimentare nuove soluzioni (familiari, professionali e sociali), caratterizzate da un'accresciuta interscambiabilità. Le campagne istituzionali devono dar conto della trasformazione della società contemporanea e fornire una rappresentazione iconografica e testuale adeguata.
- 2) Utilizzare, nell'elaborazione dei testi, un linguaggio inclusivo dei due generi, pur nel rispetto della funzionalità del messaggio; evitare termini ed espressioni che possano rivelarsi, direttamente o indirettamente, offensivi dell'identità di genere. Le comunicazioni verbali delle campagne sono di forte impatto e penetrano nell'immaginario individuale e collettivo: è dunque essenziale che la loro funzione catalizzatrice non sia escludente di una parte della popolazione. Laddove l'uso del doppio genere penalizza la scorrevolezza dell'apparato testuale, si può optare per definizioni universali, che comprendano sia uomini che donne (ad esempio: usare il termine «persona» in luogo di «uomo» quando si vuole indicare l'intero genere umano).
- 3) Superare l'uso strumentale, offensivo e oltraggioso dell'immagine femminile, intesa come richiamo sessuale, passivo oggetto di desiderio o complemento di lusso e gli stereotipi sessuali che male interpretano e/o banalizzano l'identità di donne e uomini. L'uso del corpo sessuato dovrà essere coerente con le finalità della campagna informativa.
- 4) Introdurre nei progetti di comunicazione elementi che diano visibilità ai flussi migratori in corso e all'inserimento di donne di provenienza e cultura non italiane nel tessuto sociale locale, ponendo l'accento sulla dimensione della multietnicità e alimentando il senso di appartenenza delle nuove arrivate. La rappresentazione delle donne migranti dovrà tenere conto delle peculiarità culturali delle comunità di provenienza, evitando immagini e definizioni percepite

come offensive, e superare modelli stereotipati e svalutativi (segregando i soggetti di etnie diverse secondo una mappa di occupazioni e atteggiamenti pregiudiziali).

- 5) Stimolare il contributo e la partecipazione di donne professioniste al progetto di comunicazione, valorizzando il loro apporto.
Saranno valutate positivamente, ai fini dell'aggiudicazione dell'incarico da parte della pubblica amministrazione, le campagne prodotte con il contributo creativo e strategico di professioniste del mondo della comunicazione.

SUGGERIMENTI PER AZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA PROPOSTA DI LINEE GUIDA

- 1) Promozione dell'autoregolamentazione da parte dei professionisti dei media, affinché si dotino di strumenti di autoregolamentazione riguardanti una rappresentazione della donna non discriminatoria e stereotipata. Lo strumento dell'autoregolamentazione ha l'indubbio pregio di non proporsi come una forma di imposizione dall'esterno e di influire sui meccanismi interni della comunicazione in maniera molto più pervasiva ed incisiva.
- 2) Nei confronti dell'emittenza e stampa locale va incoraggiato tramite opportune iniziative un uso prosociale dei media e in particolare della televisione per promuovere in positivo la nuova realtà delle donne attraverso: la valorizzazione trasversale dell'immagine positiva delle donne; la narrazione dei percorsi di vita delle donne "eccezionali"; il rafforzamento della rappresentazione della donna in professioni tradizionalmente maschili.
- 3) Un filone d'intervento molto importante è quello della normativa regionale. Non va sottovalutata infatti l'influenza dei media televisivi, radiofonici e della carta stampata che ogni giorno "costruiscono" in ambito locale l'immagine sociale delle donne. In alcuni paesi d'Europa sono numerose le leggi regionali che intervengono su queste questioni. Si potrebbe promuovere una normativa regionale che puntualizzi in particolare che:
 - non diffondere contenuti che banalizzano o giustificano la violenza sulle donne;
 - evitare il linguaggio sessista;
 - non presentare le donne come meri oggetti sessuali;
 - garantire la partecipazione attiva delle donne nei media;
 - diffondere attività politiche sociali e culturali promosse dalle donne;
 - garantire l'immagine plurale di entrambi i sessi;
 - evitare la mitizzazione della bellezza;
 - promuovere la cultura della differenza;
 - promuovere campagne di sensibilizzazione per rimuovere gli stereotipi sessisti.

La stessa normativa regionale potrebbe prevedere la creazione di una figura inserita negli organismi di controllo sulla comunicazione, che promuova il raccordo tra media e pubblico, che operi in raccordo con la Consigliera di parità per quanto riguarda una corretta comunicazione orientata al genere, anche raccogliendo reclami e suggerimenti.

4) Spunti per una riflessione sul sessismo nella lingua italiana a cura di Danila Baldo

Il linguaggio risulta per le donne il luogo di un'esclusione e di una negazione, il luogo in cui è iscritta e sancita la struttura patriarcale: come lo definisce Dale Spender "uno spazio semantico negativo".

Come afferma lo storico della lingua francese Guiraud, che ha analizzato il lessico relativo alla sfera della sessualità nel francese moderno, *il linguaggio che deriva dalla rappresentazione della sessualità è di origine interamente maschile. Le immagini e le esperienze riflettono un vissuto che, salvo rare eccezioni, è prodotto unicamente dagli uomini.*

Per cui essere qui a parlare e pensare ed essere/voler essere donne - e non generici esseri umani, o genericamente delle persone, possibilmente asessuate (ma il neutro è un falso e cela sempre il potere e la superiorità del genere maschile) - è, come dice de Lauretis, una contraddizione irriducibile, per chi, se è donna, è costretta a "essere" e a "parlare" la differenza.

Il tema "lingua e sessualità" è iscritto in questa contraddizione, nella contraddizione di una lingua che non semantizza e non parte dalla differenza sessuale, ma universalizza un unico sesso, quello maschile, marcandone solo di tanto in tanto, in subordine, uno scarto, una differenza rispetto a lui, quella del femminile, intesa come non-maschile. Occorre ripartire, quindi, da questa contraddizione, che Luce Irigaray condensa nella formula *o sei donna o parli/pensi* per cercare di far emergere ciò che nel linguaggio rimane totalmente sepolto.

Sintetizzando quali sembrano essere gli elementi pregnanti del discorso, emerge:

ELEMENTI PREGNANTI

a) ambito linguistico

1. la lingua che si usa sottintende il pensiero (Sabatini; Violi);
 - il genere grammaticale è connesso a un dato extralinguistico, ma le modalità della connessione sono tutt'altro che ovvie;
 - generalmente i linguisti classici considerano arbitraria e insignificante l'attribuzione del genere nel linguaggio;
 - la tesi, invece, di Patrizia Violi, è che la categoria grammaticale è fondata su una base semantica, è dotata di significatività che rimanda a un ordine determinato, connesso alle basi della nostra esperienza corporea;
 - anche i linguisti più attenti alla problematizzazione dei rapporti tra segno e significato, come Hjelmslev, stentano a riconoscere che l'opposizione semantica tra maschile e femminile da un lato si connette con la categoria grammaticale del genere e dall'altro alla differenza naturale ed esperienziale fra i sessi, e quindi all'opposizione uomo/donna;
 - rileggendo ciò che i linguisti hanno detto a questo proposito, si individuano due posizioni su cui c'è generale accordo:
 - la categoria di genere è priva di ogni funzione ed è logicamente immotivata (Meillet, Lyons, Martinet);
 - il riconoscimento del genere come categoria grammaticale è logicamente indipendente da ogni particolare associazione semantica (Lyons, Sapir);
 - il sistema linguistico, anche se sprovvisto di "ragione", parla sempre all'immaginazione e la dirige;
 - sostenere che la struttura della lingua riflette un ordine determinato significa riconoscere nella differenza sessuale una categoria fondamentale dell'esperienza;

- tutte le lingue oggi esistenti subordinano il genere femminile al maschile, lo riducono a non-maschile, lo conglobano in un universale maschile che vuole significare in modo totalizzante i due sessi, in realtà cancellandone uno;
 - la simbolizzazione maschile/femminile nella lingua rispecchia un ordine patriarcale che vede il maschile come termine primo e il femminile come suo derivato, limite contrapposto negativo.
2. nell'uso abituale della lingua non c'è attenzione ai due soggetti femminile e maschile che abitano il mondo;
 3. usare una lingua sessuata e, di conseguenza, pensare a una visione del mondo sessuata significa far emergere la pregnanza della presenza femminile.

b) ambito pedagogico-didattico

1. la lingua che si usa nella scuola riflette l'abitudine a usare il genere maschile come universale, mascherando il fatto che in realtà è un falso neutro;
2. anche il pensiero che si studia a scuola è maschile o (falsamente) neutro;
3. dietro alle parole e ai testi si scoprono i rapporti di forza e di potere;
4. la parola sessuata fa acquisire fisicità alle autrici e agli autori oggetto di studio;
5. ciascuna di noi, insegnanti e studenti, acquisisce un corpo se viene nominata secondo il proprio genere femminile;
6. si può considerare il lavoro scolastico come uno dei mezzi per riappropriarci del linguaggio e del sapere;
7. nell'ambito della scuola, la risposta consiste nel sostituire il conformismo femminile con un sentimento consapevole di appartenenza al sesso femminile; occorre non teorizzare il concetto di lingua sessuata in astratto, ma fare continuamente e abitualmente uso di una lingua al femminile e al maschile;
8. dall'uso costante e naturale del linguaggio sessuato far scaturire la ricerca di consapevolezza di noi e della storia;
9. la parola di un'autrice disegna il suo corpo e la sua mente;
10. un'autrice studiata e analizzata può diventare per noi una "madre simbolica";
11. la sua autorevolezza fa diventare anche noi più autorevoli;

c) ambito antropologico-relazionale

1. *gilania*: la rivoluzione femminile in una parola;
 - l'antropologia di Marija Gimbutas;
 - gli studi di Riane Eisler;
 - non dominio di un sesso sull'altro (patriarcato o matriarcato), ma compartecipazione pacifica;
 - non cancellazione, ma riconoscimento e valorizzazione della differenza tra i sessi, che conduce, a livello simbolico, a non subordinare il corporeo allo spirituale, la natura alla cultura.

GENERE

Il genere maschile e quello femminile sono in italiano distinti o da una diversa desinenza o da un suffisso o da vocaboli completamente diversi.

Si dicono *promiscui* o *epiceni* i nomi che hanno un solo genere grammaticale per i quali la distinzione del sesso viene espressa, quando occorre, facendo seguire al nome la parola "maschio" o "femmina".

Si dicono di genere *comune* o *ambigeneri* i nomi che si distinguono al maschile e al femminile solo per il diverso articolo.

Nella lingua il genere femminile si forma da quello maschile, il quale non si forma, esiste.

Anche nel campo dell'educazione si parla da qualche tempo di differenza sessuale: la scuola riproduce e trasmette cultura e valori di un mondo maschile.

Come intervenire?

La donna insegnante, che dà autorità e valore alle altre donne, vuole trasmettere non la parola del Padre, ma uno stile di rapporti che permetta alle studenti di relazionarsi con la valenza simbolica materna, ciò che la società non prevede.

Da due anni a questa parte lo *Zingarelli* ha legittimato termini quali *l'architetta* e la *vigile*, declinando per la prima volta al femminile ottocento professioni e mestieri finora catalogati soltanto al maschile. La parità dei sessi sembra quindi sancita anche dalla codificazione al femminile di professioni tradizionalmente maschili, quali *stalliera* o *carpentiera*. Ma sicuramente finché nella nostra società il maschile rimane la misura del valore e nella nostra lingua il femminile è una marca sintatticamente secondaria e derivata dal maschile, sarà più prestigioso per le donne essere chiamate: ministro, deputato, sindaco... cancellando l'appartenenza al proprio sesso.

Dalla lettura de *Il sessismo nella lingua italiana*, di Alma Sabatini, sintetizzando, ciò che appare più significativo è:

la parità dei diritti tra uomo e donna è dichiarata dalla Costituzione della Repubblica Italiana, ma nonostante sia specificata e riconosciuta rimane in moltissimi casi un principio giuridico e morale non ancora realizzato nella prassi della vita quotidiana.

Per raggiungere una parità di fatto è necessario che la società si liberi dai residui pregiudizi negativi nei confronti delle donne. Non pochi di essi sono alla base della nostra cultura e fanno quindi parte di una tradizione secolare. Non vi è poi alcun dubbio sull'importanza della lingua nella costruzione sociale della realtà: infatti attraverso di essa si assimilano molte delle regole sociali indispensabili alla nostra sopravvivenza.

Dell'importanza socio-politica della lingua ci si è resi conto da lungo tempo, ma solo in quest'ultimo ventennio, attraverso ricerche mirate e con il contributo della riflessione femminista, si è cominciato ad acquistare consapevolezza di quanto profondamente la nostra lingua sia intrisa di forme segnatamente sessiste e di valori patriarcali.

Spesso si crede di poter controllare la lingua e di manipolarla secondo i propri bisogni e i propri scopi, e invece ci sfugge quanto sia essa stessa a controllare noi e la nostra mente.

Le forme linguistiche portatrici di ideologie e pregiudizi anti-donna sono così profondamente radicate che difficilmente le riconosciamo. La loro caratteristica inconscia le rende ancora più pericolose.

È poi molto difficile separare le pratiche discorsive della lingua dalla lingua stessa, cioè le leggi, i rituali che ne regolano l'uso dalla lingua vera e propria.

Le ricerche sul rapporto donna/linguaggio sono molte e hanno dato origine a due filoni:

- | | | |
|-----------------------|---|---|
| la lingua delle donne | → | differenze nell'uso della lingua, differenze nelle interazioni linguistiche, ecc. |
| la donna nella lingua | → | elementi linguistici a livello grammaticale, ecc. |

5) Per le neo nominate: prime istruzioni per l'uso in 15 punti e spunti

Abbiamo raccolto in forma sintetica la casistica di quelle che a nostro avviso possono essere le prime difficoltà in cui si imbattono le Consigliere di nuova nomina, con i relativi suggerimenti, ricavati soprattutto dalla nostra esperienza personale. Si tratta di spunti che ognuna potrà poi approfondire secondo le necessità, anche avvalendosi del servizio di orientamento al ruolo appositamente predisposto presso l'Ufficio della Consigliera nazionale.

1. L'Ufficio è costituito dalla Consigliera effettiva e da quella supplente. Contattare la Consigliera effettiva o supplente e definire insieme un piano di lavoro, che comprende anche tutte le attività sotto elencate. È meglio muoversi insieme, o comunque di concerto. I rapporti tra la effettiva e la supplente sono resi complicati dalla ambiguità della normativa, ma il buon senso e la correttezza difficilmente possono essere imposti per legge.
2. Prendere contatti con il Dirigente del settore (che secondo la normativa è quello del Lavoro): è competente per tutte le procedure amministrative e deve essere disponibile alla predisposizione di tutti gli atti necessari allo svolgimento dell'attività della Consigliera. Non ne può intralciare l'attività con valutazioni di merito. Non sempre è così. Per molti la figura della Consigliera e soprattutto la sua collocazione funzionale all'interno dell'amministrazione è vista ancora come una anomalia. Spesso è necessario che si attivi anche l'Assessore al ramo per "accreditare" la Consigliera.
3. Verificare con il Dirigente lo stato dell'arte in relazione a:
 - 3.1 Ufficio (stanza, dotazione, personale).
 - 3.2 Procedure adottate dalla precedente Consigliera circa l'indennità e i rimborsi spese.
 - 3.3 Procedure adottate per l'attuazione del programma che la Consigliera definisce in piena autonomia. Esiste al proposito un parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro.
 - 3.4 Verifica dell'entità del Fondo in dotazione, compreso il residuo eventuale delle precedenti annualità.
 - 3.5 Verifica della possibilità (sulla base dei regolamenti di contabilità dei singoli Enti) di utilizzare un fondo di economato per le piccole spese; si risparmia tempo e burocrazie inutili. Basta un semplice provvedimento di impegno di spesa.

Scenari possibili per ciascun punto:

- 3.1 C'è già tutto, quindi nessun problema. Non c'è niente o solo in parte, quindi pretendere sulla base della convenzione che l'Ente dovrebbe aver sottoscritto con il Ministero del Lavoro. Se non l'ha mai sottoscritta, è in difetto perché è obbligatoria e va riproposta al Presidente o Assessore al Lavoro.
- 3.2 Partire dalla propria posizione (lavoratrice dipendente, autonoma, libera professionista iscritta a un Albo) per definire termini e modalità dell'indennità.
- 3.3 Di solito si formalizza un programma con i tempi, per un anno o sei mesi, chiedendo al Dirigente di predisporre gli atti amministrativi. È importante concordare tempi e modalità, la burocrazia ha le sue regole che vanno rispettate. Ciò non toglie che se si deve agire con urgenza si deve poter fare.

3.4 Il fondo della Consigliera deve per forza essere inserito nel PEG di un dirigente, di norma quello del settore politiche del lavoro. Chiedere il prospetto, comprese le rimanenze delle annualità precedenti, e gli eventuali fondi già impegnati e non ancora spesi, in modo da sapere quanto si può spendere. Ricordate sempre a tutti che il Fondo è autonomo ancorché ospitato nelle casse della Provincia, che il controllo del dirigente non può mai essere di merito, e che il nostro fondo non è soggetto alle regole del patto di stabilità.

3.5 Dipende dai regolamenti dei singoli enti, ma è una procedura molto diffusa.

4. Verificare se ci sono attività ancora in itinere dalla precedente gestione.
5. Verificare che i comunicati stampa e le iniziative vengano comunicate con tempestività e correttezza. Altrimenti regolarsi di conseguenza. Verificare con lo stesso le modalità di accesso al sito internet e altri eventuali strumenti di comunicazione istituzionale. Si può anche agire autonomamente per avere un proprio spazio internet sul sito dell'Ente.
6. Farsi organizzare una conferenza stampa per presentarsi, una volta abbozzato un piano di lavoro. In alternativa: preparare un comunicato stampa o farselo preparare.
7. Consiglio immediato: cominciare dalle cose che si padroneggiano meglio; si possono avere risultati a breve termine che agevolano le iniziative successive.
8. Chiedere di convocare o far inserire all'ordine del giorno della prima Commissione Tripartita la comunicazione sul piano di lavoro della Consigliera di parità.
9. Contattare i Centri per l'Impiego del territorio, se si è Consigliere provinciali.
10. Scrivere alle OO.SS. e datoriali per comunicare la nuova nomina e cenni sul piano di lavoro. Se possibile chiedere un incontro. Senza scoraggiarvi per lungaggini probabili.
11. Fare la stessa cosa con l'Ufficio provinciale o regionale del lavoro, con l'Ispettorato e con l'Agenzia regionale di servizio per il mercato del lavoro.
12. Prendere contatti con il CPO dell'Ente di riferimento, e con la Commissione Pari Opportunità di riferimento, di cui si è componenti a tutti gli effetti. È bene scrivere una lettera di presentazione anche ai Assessori e alla Commissioni Consiliari più attinenti, alle quali si può chiedere di convocare una seduta apposita per ascoltare le comunicazioni della Consigliera di parità (non è obbligatorio, ma può essere utile).
13. Leggere tutti i Quaderni dei Gruppi di lavoro della Rete per mettersi in pari, e entrare sul sito della Consigliera nazionale. È in via di miglioramento.
14. Leggere il Kit della Consigliera, provenienza ISFOL (se riusciamo a procurarvelo).
15. Chiedete informazioni, consigli, suggerimenti, alle Consigliere più "anziane" di voi. Ne hanno passate tante che non vedono l'ora di raccontarvelo.

AUGURI DI BUON LAVORO E NON SCORAGGIATEVI ALLE PRIME DIFFICOLTÀ, CHE CI SARANNO!

Il Gruppo Comunicazione e Formazione della Rete delle Consigliere di Parità

6) Scheda di rilevazione delle attività formative
a cura di Maria Luisa Perini

TITOLO DEL CORSO

PRESENTAZIONE DEL CORSO

Breve descrizione delle motivazioni e delle finalità del percorso di formazione e/o del progetto all'interno del quale si inserisce il corso di formazione.

IL PERCORSO FORMATIVO

OBIETTIVI

Indicare gli obiettivi che si intendono realizzare attraverso il corso di formazione.

DESTINATARIE/I

Indicare la tipologia delle/dei partecipanti (es. lavoratrici, lavoratori, dirigenti, avvocate/i, politici, assessori, etc.)

Indicare se ci sono altre caratteristiche richieste come età, titolo di studio, occupate/i o meno, etc.

Indicare il numero di partecipanti.

Indicare se il corso è stato reiterato e per quante volte.

METODOLOGIE

Indicare le metodologie che sono state utilizzate.

MATERIALI DIDATTICI

Se è stato distribuito materiale didattico riportarne i riferimenti per il reperimento. Nel caso il materiale sia stato prodotto per l'intervento si prega allegarne una copia.

STRUTTURA

Indicare se il corso si struttura su uno o più moduli e la durata di ciascun modulo.

PROGRAMMA GENERALE

Primo modulo:		
QUANDO	TEMATICA AFFRONTATA	DOCENTI E RELATORI/RELATRICI

Secondo modulo:		
QUANDO	TEMATICA AFFRONTATA	DOCENTI E RELATORI/RELATRICI

Altri moduli:		
QUANDO	TEMATICA AFFRONTATA	DOCENTI E RELATORI/RELATRICI

OBIETTIVI SPECIFICI E CONTENUTI del CORSO oppure di CIASCUN MODULO

Descrivere brevemente i temi che verranno affrontati e anche le metodologie che saranno utilizzate. Se il corso ha più di un modulo questo dovrà essere ripetuto per ogni modulo. Nel caso di più moduli dovrà essere indicata anche la durata di ciascun modulo.

PRIMO MODULO:

SECONDO MODULO:

TERZO MODULO:

PROGETTISTE/I, DOCENTI, FORMATRICI E FORMATORI, TESTIMONI

NOMINATIVO	RIFERIMENTI

DIREZIONE E COORDINAMENTO

SEGRETERIA E ORGANIZZAZIONE

COSTI

Se possibile, riportare i costi indicativi per:

- Sale, attrezzature
- Materiali didattici
- Compenso relatrici/relatori
- Progettazione
- Altro

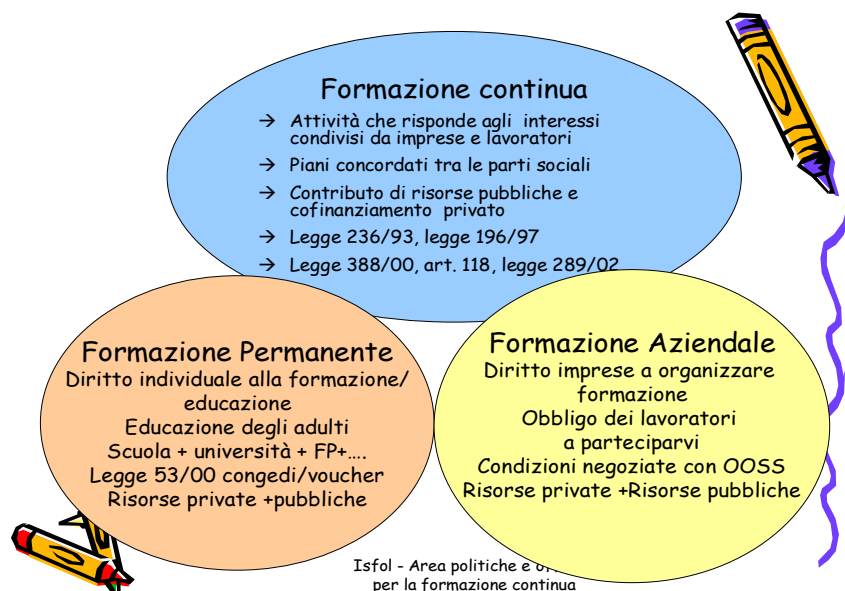
7) Nota sulla Formazione Continua a cura di Maria Luisa Perini e verbale dell'incontro con ISFOL, Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua, del 5/6/2006

INTRODUZIONE

La qualità del “fattore lavoro” è una componente importante dell’andamento dell’economia nel lungo periodo in quanto favorisce l’introduzione di innovazioni, aumenta il tasso di partecipazione, allunga la vita lavorativa, consente dinamiche retributive sostenute e favorisce la domanda aggregata. Da questo punto di vista l’Italia lamenta un gap nei livelli e negli stessi processi di crescita del capitale umano.

DEFINIZIONE

Per l’accezione data alle politiche di formazione continua in Italia, questa si può definire come l’attività formativa rivolta all’individuo appartenente alla forza lavoro e genericamente definito come lavoratore (sia occupato che non occupato), mirante a far acquisire competenze immediatamente spendibili sul mercato del lavoro, oltre che nell’impresa in cui eventualmente già opera.



LA FC IN ITALIA

Nel Consiglio europeo, tenutosi a **Lisbona nel 2000**, gli allora 15 paesi dell’Unione assunsero come impegno l’obiettivo di raggiungere nel 2010 una soglia minima di *soggetti* adulti in formazione pari ad almeno il 12,5%¹. L’Italia, parte da un valore pari al 4,6% e questo dato è sostanzialmente confermato da varie e diverse rilevazioni realizzate in questi anni. È vero che il dato si riferisce all’intera popolazione attiva, ma il ritardo dell’Italia trova conferma anche analizzando le percentuali delle imprese che curano con una certa continuità e con modalità strutturate la formazione dei propri dipendenti.

Solo un quinto dei lavoratori italiani partecipa ad attività formative rispetto ad una media europea del 40%; solo un quarto delle imprese realizza attività di formazione, rispetto ad

¹ In Italia, l’universo di riferimento è rappresentato dai circa 35 milioni di soggetti adulti di età compresa tra i 24 e i 65 anni di età, che costituiscono la popolazione attiva.

una media europea del 60%. In parte ciò dipende dalle caratteristiche strutturali del sistema produttivo italiano e dalla composizione della forza lavoro per titoli di studio; resta il dato che nell'andamento degli ultimi anni si rileva un arretramento percentuale delle imprese formatrici di circa 3 punti.

Va anche evidenziato il ruolo del tutto marginale della Parti sociali nella contrattazione della Formazione continua e nella definizione dei Piani formativi concertati.

LE PRINCIPALI LINEE DI INTERVENTO

Allo stato attuale il sistema della formazione continua è costituito da:

- il Fondo sociale europeo che continua a rappresentare un fondamentale canale di finanziamento. Nella programmazione 2000-2006 si sono mantenuti diversi obiettivi legati alla formazione continua (misura D1 e D2). Nel complesso della programmazione di periodo il FSE ha messo a disposizione circa 2 miliardi di euro (sia per dipendenti pubblici che privati); di questi risultano impegnati al primo semestre 2005 il 45,8% degli stanziamenti.
- la Legge 236/93 che prevede diverse tipologie formative di tipo individuale, aziendale e i piani formativi concertati. Nel complesso del periodo 2001-2005 sono stati trasferiti alle Regioni 430 milioni di euro cui si aggiungono 144 milioni per il 2006.
- incentivi fiscali mediante la detassazione del reddito delle imprese in proporzione agli investimenti nella formazione delle risorse umane;
- la Legge 53/2000, artt. 5 e 6, che ha introdotto nell'ordinamento la possibilità di riduzioni e flessibilità orarie per la partecipazione dei lavoratori alla formazione continua di promozione aziendale e la possibilità di congedi formativi per la fruizione individuale di opportunità di istruzione e formazione. Nel periodo 2001-2004 sono stati erogati circa 45 milioni di euro
- i Fondi paritetici per la formazione continua dei lavoratori occupati;
- le iniziative autonomamente assunte dalle imprese.

I FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FC

I «Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua» (Fondi Interprofessionali) sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

L'attività dei Fondi Interprofessionali è finalizzata alla promozione e al finanziamento di piani formativi che le imprese, in forma singola o associata, decidono di realizzare per i propri dipendenti. Oltre a finanziare, in tutto o in parte, i piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, i Fondi Interprofessionali possono finanziare anche piani formativi individuali, nonché ulteriori attività propedeutiche o comunque connesse alle iniziative formative. Le fonti normative che istituiscono i Fondi Interprofessionali sono di natura legislativa e di natura contrattuale.

PRINCIPALI FONTI NORMATIVE (al 31.12.2004)	
FONTI LEGISLATIVE	Legge 845/1978 Legge 24 giugno 1997, n. 196, art. 17; Legge 17 maggio 1999, n. 144, artt. 66 e 67; Legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 118; Legge 289/2002, art. 48; Legge 10 febbraio 2003, n. 30; Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

	Legge 311/2004, art. 1, c. 151.
FONTI CONTRATTUALI	Accordi interconfederali del luglio 1993 (Politica dei redditi e dell'occupazione); Accordo interconfederale 10 dicembre 1994 (Protocollo d'intesa su formazione e enti bilaterali); Accordi interconfederali del dicembre 1998 (Patto sociale per lo sviluppo); Accordi tra le parti per la costituzione dei Fondi.

In particolare, l'art. 118 della Legge 388/2000 (Legge finanziaria 2001) prevede che:

- possono essere istituiti Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario, dell'artigianato;
- gli Accordi Interconfederali fra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, possano istituire fondi anche per settori diversi;
- il fondo relativo ai dirigenti sia istituito con accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei dirigenti comparativamente più rappresentativi.

I Fondi sono alimentati principalmente con il gettito proveniente dal contributo dello 0,30% versato all'INPS dai datori di lavoro del settore privato per la formazione dei dipendenti.

Lo 0,30% è una trattenuta sulla retribuzione introdotta con Legge 845/1978 (Legge quadro in materia di formazione professionale) e successive modifiche, con lo scopo di finanziare la formazione nei luoghi di lavoro.

Attraverso l'adesione (volontaria) ad uno degli 11 Fondi interprofessionali istituiti, i datori di lavoro chiedono all'INPS di trasferire il contributo dello 0,30% al Fondo Paritetico scelto e potranno accedere ai finanziamenti secondo le regole e le modalità forme stabilite da ogni Fondo (www.eformazionecontinua.it).

La creazione di questi nuovi organismi apre uno scenario nuovo che vede in prima linea l'impegno delle parti sociali per lo sviluppo, attraverso la bilateralità, di politiche formative più coerenti con le necessità dei contesti produttivi territoriali, settoriali, aziendali, ma anche dei soggetti lavoratori e lavoratrici.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è chiamato a svolgere, accanto a compiti di vigilanza e controllo, una funzione strategica di monitoraggio delle attività finanziate. Allo scopo è stato istituito un **Osservatorio per la formazione continua**, composto da rappresentanti delle Regioni, delle Parti sociali, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalla **Consigliera di parità** della Commissione centrale per l'impiego.

I fondi hanno iniziato ad operare a partire dalla fine del 2004. Ad oggi i Fondi hanno ricevuto circa 557 milioni di euro, di cui 115 milioni come quota di finanziamento iniziale da parte del Ministero del Lavoro e i restanti 442 milioni come contributo ordinario derivante dallo 0,30% delle retribuzioni versato dalle imprese aderenti e relativo al biennio 2004-2005. La previsione per il prossimo futuro è di toccare il tetto dei 900 milioni di euro. Da considerare anche il fatto che le imprese che hanno aderito ai Fondi sono ca. 400.000 su ca. 1.100.000 imprese con dipendenti.

RIUNIONE GRUPPO DI LAVORO del 5 giugno 2006

INCONTRO CON ISFOL, Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

Presenti per ISFOL: Franco Frigo Responsabile dell'Area, Silvia Vaccaro che segue i rapporti con le Parti Sociali e Antonella Bernardini che segue le indagini statistiche sulla partecipazione imprese e lavoratori alla FC.

La richiesta di incontro tra il Gruppo ISFOL e il nostro Gruppo di lavoro è motivata dalla necessità di avviare una seria e profonda riflessione, in ottica di genere, sui temi della formazione continua dal punto di vista delle qualità, dell'accesso, delle implicazioni e ricadute sulla occupazione, professionalità, occupabilità, pari opportunità. Questo nella consapevolezza che la Formazione Continua rappresenti una leva strategica per l'attuazione degli obiettivi decisi a Lisbona 2000 dal Consiglio europeo, poi ripresi e aggiornati nei successivi appuntamenti sulle SEO (Strategia Europea per l'Occupazione) dai Paesi membri.

Viene richiesto agli interlocutori ISFOL di darci un quadro di riferimento dello stato dell'arte con possibili indicazioni e specifiche rispetto ad una lettura di genere del fenomeno.

Il Dr. Frigo riassume brevemente gli elementi caratterizzanti la Formazione continua per i lavoratori occupati e non occupati in Italia.

Oltre a quanto più sopra brevemente richiamato, sottolinea la carenza di adeguate **Analisi dei fabbisogni formativi e professionali** e la scarsa diffusione di pratiche di **Bilancio di Competenze** entrambe fattori utili alla definizione di piani formativi coerenti con le necessità di innovazione e competitività con cui il sistema produttivo è chiamato a misurarsi. Oltre a ciò, una maggiore diffusione di questi strumenti permetterebbe la costruzione di un sistema nazionale per il riconoscimento delle competenze acquisite che, ad oggi, è tutta da costruire.

Viene sottolineata anche una distrazione rispetto alla L. 53/00, artt. 5 e 6 - che riguardano i congedi per la formazione - che invece meriterebbero da parte nostra una maggiore attenzione.

Rispetto ad una lettura di genere delle ricerche e delle analisi effettuate sulla Formazione continua, vengono riferiti alcuni dati dell'indagine 2004, svolta da ISFOL, "Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua" nella quale si conferma un divario di genere nell'accesso alle attività di formazione rispetto al 2004 con una riduzione, però, di alcuni punti percentuali rispetto all'anno precedente. Il divario si abbassa da 8 a 5 punti percentuali nel settore privato mentre nel settore pubblico, al contrario, le donne distanziano gli uomini di quasi 8 punti percentuali. Tra i lavoratori autonomi il trend positivo è a favore del genere femminile.

Risulta interessante il dato che viene riferito relativamente ad una diversa percezione tra donne e uomini sugli obiettivi e utilità della FC. Per gli uomini è vantaggiosa ai fini della carriera e della progressione salariale; dalle donne è percepita come positiva per l'occupabilità, l'aggiornamento e l'invecchiamento attivo. Siamo su due piani semantici molto diversi: il primo, quello maschile molto orientato ad obiettivi concreti, il secondo, quello delle donne più orientato a obiettivi "politici" ma con scarse ricadute personali misurabili.

Bernardini invierà al Gruppo il questionario utilizzato per l'indagine.

Vaccaro pone l'accento sul ruolo delle parti sociali per la concertazione dei Piani formativi concertati richiamando l'opportunità di presidiare da parte delle Consigliere di parità alcuni aspetti.

A) Formazione finanziata:

a. Fondi interprofessionali:

- i. chiedere alle parti sociali di tenere conto dell'ottica di genere nella definizione dei piani;
- ii. introdurre una specifica lettura di genere dei dati raccolti con il monitoraggio chiedendo la verifica del rispetto del principio delle pari opportunità e l'introduzione di adeguati correttivi laddove esso non sia rispettato.

b. Formazione finanziata da altre fonti pubbliche:

- i. Richieste analoghe sono in questo caso da rivolgere ai soggetti pubblici Regioni o Province (in caso di delega) che gestiscono le politiche per la Formazione professionale. (collegamento con Gruppo Fondi Strutturali?)

B) Formazione contrattata:

- a. Sollecitare le parti sociali a migliorare e moltiplicare la concertazione e contrattazione sui temi della formazione continua;
- b. Sollecitare le parti sociali affinché gli strumenti contrattuali per l'esercizio del diritto allo studio siano effettivamente fruibili da tutte le tipologie di lavoratori e lavoratrici;
- c. Promuovere l'attuazione di riforme contrattuali che colleghino formazione - competenze acquisite e certificate e professionalità riconosciuta.

Quale ruolo, dunque, possono avere le Consigliere di parità?

1. Partire dalla fotografia dell'esistente che è la dimensione che ci permette di acquisire maggiore consapevolezza dei fenomeni e, conseguentemente, di focalizzare con maggiore chiarezza i possibili obiettivi.
2. Definire meglio le attese di cambiamento. Dove vorremmo arrivare? Cosa vogliamo che cambi?
3. Che cosa mettere in campo?

Si concorda di costituire un sottogruppo FORMAZIONE CONTINUA cui aderiscono le Consigliere Perini, Cotti Porro, Cortese, Ciani, Baldo allo scopo di procedere nell'analisi e nella riflessione per definire una proposta per la Rete Nazionale entro la fine dell'anno.

Riferimenti bibliografici

- Biasini Cristina, *Parlare in ascensore. Per una lettura linguistica della differenza sessuale*, in *Sofia - Materiali di filosofia e cultura di donne*, Roma, Sinnos editrice, Gennaio-Giugno 1996
- Cosentino Vita, Graziani Francesca, Lazzerini Gabriella, *Eppure la lingua ci è madre*, "Cooperazione educativa", n. 5, maggio 1990
- *L'educazione linguistica - percorsi e mediazioni femminili*, Torino, Rosenberg & Sellier, 1992
- Gruppo pedagogia della differenza sessuale di Verona, *Educare nella differenza*, a cura di Anna Maria Piussi, Torino, Rosenberg & Sellier, 1989
- *L'insegnante, il testo, l'allieva'*, Torino, Rosenberg & Sellier, 1992
- Irigaray Luce, *Sessi e genealogie*, Milano, La Tartaruga, 1989
- Muraro Luisa, *La lingua batte dove il dente duole*, "Il Manifesto" 8/4/1988
- Sabatini Alma, *Il sessismo nella lingua italiana*, Roma, Istituto Poligrafico dello Stato, 1987
- Violi Patrizia, *L'infinito singolare*, Verona, Essedue, 1986