

Donne in lista



RTA URBANI

Si è conclusa da poche settimane la fase partecipativa sulla proposta di nuovo Statuto regionale licenziata dall'istituto Commissione speciale appositamente dal Consiglio regionale dell'Umbria nel gennaio 2001. Tra i grandi temi proposti, quello della parità tra uomini e donne è stato nel complesso giudicato carente e non adeguato ad esprimere al meglio il nuovo protagonismo che le donne, anche nella nostra Regione, rappresentano.

Infatti le modifiche costituzionali intervenute in questi ultimi quattro anni, modifica dell'art. 51 e dell'art. 117, 7° comma della Costituzione, fanno carico alle leggi regionali di rimuovere ogni ostacolo che impedisca la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e di promuovere la parità di accesso alle cariche elettive. È stato autorevolmente affermato che questo nuovo assetto ordinamentale crea un vincolo per le Regioni, che non potranno più limitarsi a sancire programmaticamente i principi di parità e di pari opportunità, ma dovranno individuare gli strumenti attraverso i quali realizzare una effettiva parità tra uomini e donne: parità non più intesa come obiettivo, ma come pratica condivisa dell'agire politico quotidiano. Per dirlo con il Consiglio d'Europa (Risoluzione

inteso iscriverne l'universalità della cittadinanza femminile tra i valori fondativi dell'Unione Europea. Di qui anche l'esigenza che il nuovo Statuto regionale contenga un articolato esplicativo del principio di parità che non sia meramente ripetitivo rispetto all'art. 117, 7° comma, della Costituzione, ma che implichi un impegno ulteriore da parte della Regione, indicando gli strumenti da adottare per rendere effettiva l'uguaglianza tra uomini e donne, anche attraverso azioni positive (vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato) da prevedere nei diversi ambiti della vita sociale, nel lavoro, nelle imprese e in ogni luogo in cui vengono assunte le decisioni.

L'obiettivo comunque prioritario rimane quello di garantire una presenza paritaria delle donne nella rappresentanza politica e in tutti i luoghi deputati alle decisioni collettive, colmando così il grave deficit democratico che colpisce il nostro paese, in cui le donne presenti nelle istituzioni sono del tutto invisibili, raggiungendo percentuali inferiori al 10% degli eletti. Ma per realizzare tale obiettivo occorre che le donne siano presenti al momento iniziale della competizione politica, per questo proponiamo che il nuovo Statuto preveda una pari presenza nelle candidature.

Da ultimo, proponiamo che l'organismo regionale di parità da iscriverne nel nuovo Statuto sia il Centro per le pari opportunità, assicurando ad esso autonomia e adeguati poteri, tra i quali è fondamentale quello di esprimere pareri obbligatori, anche se non vincolanti, sugli atti del Consiglio e della giunta nelle materie di competenza. Tale ipotesi appare corretta anche in applicazione del principio di sussidiarietà, uno dei principi ispiratori delle recenti riforme costituzionali e della ripartizione dei compiti tra gli organi di governo. Infatti, in base a questo principio, la tutela degli interessi va affidata ai soggetti più vicini ai cittadini coinvolti e diventa quindi determinante il ruolo degli enti cosiddetti minori. Il Centro per le pari opportunità è stato istituito per essere, ed è senz'altro, l'organismo regionale più vicino alle donne, e pertanto dovrebbe essere qualificato come punto di riferimento istituzionale per promuovere e vigilare sull'attuazione dei principi di parità e di pari opportunità.

Presidente
Centro pari opportunità
Regione Umbria

Artiste per la pace



Käthe Kollwitz - La vedova I, 1922-23

"...ogni guerra porta già in tasca una guerra di risposta."

dal diario e dalle lettere di Käthe Kollwitz 21-2-1944

Käthe Kollwitz, Mai più guerre!, 1924

Vedova di Silva, War, 1945

"Come possiamo comprendere un problema che è solo vostro, e, quindi, come rispondere alla domanda: in che modo prevenire la guerra? Non avrebbe senso rispondere, basandosi sulla nostra esperienza e sulla nostra psicologia: che bisogno c'è di combattere? È chiaro che dal combattimento vuoi trarre un'esaltazione, la soddisfazione di un bisogno, che a noi sono sempre rimaste estranee..."



Virginia Woolf, da Le tre ghinee, 1938

Riuscirà la nostra voce

Riuscirà la nostra voce a coprire gli echii di tormenti lontani?

Riusciamo i nostri sorrisi a specchiarsi in altri sorrisi e la nostra vita a gioire di nuova vita?

Non potranno. Finché sarà il sangue la linfa dei fiori, gli uccelli d'acciaio gli abitanti del cielo. Finché le notti d'estate continueranno a udire il canto spietato degli spari, quando la luce delle fiamme sarà la sola

illuminare i nostri passi.

Antonella Mei

Gioni Mucchi, No alla guerra, 1950

Per un'amica

(segue dalla prima pagina)

MARTA CICCI

Mi è stato chiesto di scrivere un ricordo di Edda. Lo faccio con piacere anche se con difficoltà. La difficoltà di mettere nero su bianco, per un pubblico vasto, momenti e sensazioni che hanno caratterizzato il mio personale rapporto con lei e, non ultima, con la preoccupazione di scadere nella più trita retorica. Molte cose di Edda sono state a chi la conosceva, pregi e difetti di una donna che non può certamente essere definita carente, in particolare per quella coerenza ai propri ideali politici e di vita, per quella forza di carattere, per

comunque pienamente vissuta. Abbiamo cercato di non disperdere quello che si era lasciata dietro, affidandolo al Centro per le pari opportunità della Regione Umbria, dove aveva lavorato, gran parte del materiale bibliografico che ritenevamo più interessante ed utile per costituire un Fondo a suo nome, così che il ricordo di Edda non venisse definitivamente cancellato. Posso dire, credo anche a nome delle altre, che Edda ci manca molto e che ogni qualvolta passiamo davanti a quella casa diamo un'occhiata furtiva per vedere se le persiane sono nuovamente aperte. Se è stata assegnata a qualcuno altro, allo stesso modo ci manca il tempo che passavamo con lei durante la pausa pranzo alla buvette della Regione, dove avevamo costituito un tavolo di donne, o di neggere, come sosteneva qualche nostro collega. Ci ritrovavamo lì quasi ogni giorno, in un punto un po' appartato della sala, per commentare gli avvenimenti quoti-

diani, per parlare di politica, per informarci reciprocamente sugli ultimi fatti, per ridere e per lamentarsi di qualcosa, per confrontarci e per condividere. Era una pausa salutare nel ritmo lavorativo quotidiano, che in qualche modo ci dava la carica per finire la giornata. A quel tavolo, al nostro gruppo iniziale, si sono aggiunte altre donne, anche diverse da noi per provenienza politica e culturale, fino a far diventare un vero e proprio punto di riferimento. C'era infatti sempre posto per nuove arrivate, che poi finivano per fermarsi definitivamente. Solo ora mi rendo conto che Edda, con la sua vivacità ed il suo carattere, era in qualche modo il perno ed il fulco di quegli incontri femminili. Con la sua malattia e poi con la sua morte quel particolare momento di comunione fra donne si è frantumato. Ora il tavolo non esiste più e molte di noi preferiscono andare a mangiare altrove per allontanare un doloroso ricordo.

CITTADINO E PROVINCIA

Agenzia Quotidiana di Informazione
Reg. Trib. di Perugia
n. 385 del 23.10.81

70% - legge 662/96
dcl Umbria

Direttore Responsabile
Alberto Giovagnoni

In Redazione
Giovanna Corbucci

Hanno collaborato
Lorenza Pesaresi
Antonella Pasquino

Realizzazione grafica
Cial Digital Color - Perugia

TIPOGRAFIA GRECO - PERUGIA

informazione

N° 3 - Marzo 2004 (anno XXII) di Cittadino e Provincia

Allegato gratuito al n° odierno del Corriere dell'Umbria, a cura della Provincia di Perugia - Assessorato alle Pari Opportunità

Il nuovo assessore alle pari opportunità si presenta

Continuare la strada

Il lavoro della Provincia in questa legislatura "Questioni di Donne"

La mia presenza su questo foglio è il segno concreto di come in questi anni abbiamo provato a percorrere una strada non istituzionale, non solitaria, ma che fosse in grado di arricchirci dei passi e delle esperienze provenienti da più parti, da più mondi, da più competenze e sensibilità. Rendere conto e giustizia del lavoro di questi anni non è possibile in poco spazio, quindi non provo a farlo. Sottolineo però il valore di aver portato avanti un lavoro collettivo e molto articolato che ha toccato i temi più diversi: il lavoro, la formazione, la precarietà, la salute, i servizi, l'informazione, l'imprenditoria, l'accesso al credito, l'approfondimento culturale, i diritti, l'uso delle risorse, la pace, la valorizzazione delle competenze differenziali, la legislazione, la memoria e la storia, le azioni positive, la cooperazione internazionale...

Affrontando le tematiche che ho elencato ho sempre avuto la sensazione di avanzare e retrocedere nel tempo. Un passo avanti e due indietro! La cornice di riferimento in modo contraddittorio si delineava nel muro di gomma dell'accondiscendenza che accoglie le "questioni di donne" nel paternalismo che trasforma i diritti in concessioni, nella palese perdita di memoria storica e conoscenza che ha lasciato il posto all'inconscopole fruizione

KATIA MARIANI

ed alla "svendita" di diritti acquisiti grazie al sacrificio e alle lotte di tante donne. Accanto a ciò un rinnovato grande protagonismo a livello planetario delle donne in difesa e per l'affermazione dei diritti umani e civili, per la difesa della terra, della biodiversità, delle risorse delle culture, l'esperienza ineditabile della Marcia Mondiale delle Donne contro le Povertà, la lotta contro le guerre e la violenza...

In questa cornice quindi hanno trovato spazio numerose azioni portate avanti ad ogni livello per l'affermazione della parità, per la valorizzazione della differenza di genere, per l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, per la loro presenza piena nei processi decisionali ma anche numerose azioni, anche queste ad ogni livello che non aiutano le donne nel loro percorso ad esempio l'approvazione della legge sulla fecondazione assistita che viola i principi della Costituzione e colpisce direttamente le donne, la loro autodeterminazione ed il diritto alla salute. Le soluzioni proposte alla problematica dell'infilazione nell'ambito di un dibattito impraticabile sul rapporto con le pratiche religiose che sanciscono anche con mutilazioni la soggazione e l'inferiorità della donna. Il persistere degli "abusi di genere" per cui ogni anno 100.000.000 di feti

femminili vengono abortiti. A livello locale l'emancipazione della proposta di Statuto regionale che con grande sorpresa si caratterizza per un generale arretramento rispetto alla storia dell'Umbria in cui sono assenti strumenti concreti di democrazia e di parità tra uomo e donna nel lavoro, nell'impresa, nella rappresentanza, nell'accesso alle cariche elettive e di nomina, nella condivisione del lavoro di cura e nella famiglia.

Lo scenario quindi è il solito: c'è molto da fare, è necessario una volta di più non accontentarsi ma smascherare l'accettazione e valorizzazione solo formale della differenza di genere ad ogni livello e pretendere risposte e strumenti concreti, praticabili e da praticare. Per concludere una bella notizia: in Rwanda le donne elette al Parlamento sono il 48% (in Italia, meno dell'10%). Peccato però che questa parità sia il frutto di un terribile genocidio per cui le donne hanno dovuto (e potuto) ricoprire i ruoli più importanti nella famiglia, nell'impresa, nella società e nella politica. Noi lavoriamo ancora affinché un processo di parità ad adeguata rappresentanza femminile nelle istituzioni possa essere il frutto di una politica avanzata e del rispetto dei diritti fondamentali.

MARIA PIA BRUSCOLOTTI

È con vivo piacere che colgo l'occasione dell'uscita di un nuovo numero di questo strumento informativo per esprimere, prima di tutto come donna e poi come assessore che ha condiviso l'avventura in questa legislatura in Provincia di Perugia, il mio ringraziamento e apprezzamento alla amica e collega Katia Mariani per il lavoro prezioso e proficuo da lei svolto con grande passione, senso di responsabilità e senza clamori, ma ricercando solo di promuovere la dignità e unicità di ogni persona e di salvaguardare e valorizzare il nostro patrimonio naturale. Quando il Presidente Giulio Cozzari ci ha comunicato che Katia aveva definitivamente rassegnato le dimissioni, come il mio partito provincialmente, quanto più generale di un equilibrio politico, a dimostrazione che il nostro è un servizio temporaneo e che in ogni momento ci può essere richiesto di farci da parte per interessi e motivazioni o da vicende personali non immaginavo che poi il suo testimone, per quanto riguarda la delega delle Pari Opportunità, sarebbe passato a me per questi pochi mesi che ci separano dalla conclusione del nostro mandato. Ho accettato volentieri e con la disponibilità a far sì che il lavoro avviato non venga né rallentato né stravolto, ma sostenuto con grande convinzione per proseguire sulla strada già tracciata.

Forse anche dell'esperienza che ho maturato in questi anni nell'ambito delle politiche per il lavoro, la formazione professionale e l'istruzione, esprimo la volontà e l'impegno a dare il mio contributo perché l'eguaglianza tra cittadini non sia meramente formale e affinché sia reso effettivo il riconoscimento e l'esercizio dei diritti e il pieno sviluppo di ogni persona, soprattutto di chi si trova in situazioni di precarietà. Ritengo pertanto opportuno sottolineare la sempre crescente attenzione riservata dalla Provincia di Perugia, anche attraverso l'Assessorato al Lavoro Istruzione e Formazione che rappresento, al tema delle Pari Opportunità. In particolare attraverso i Documenti di Programmazione Regionale la Provincia di Perugia ha risposto fattivamente alle indicazioni comunitarie inserendo le Pari Opportunità tra le priorità trasversali da assolvere nelle diverse misure ed azioni messe a banda e prevedendo nel Documento Multianno 2004 una misura esclusiva rivolta alle donne, in cui sono stati finanziati una variegata tipologia di interventi tra cui i corsi di formazione riservati esclusivamente a donne, i voucher formativi individuali e le borse di studio per tirocini e stage formativi. Infine è stata realizzata un'azione di sistema specificatamente dedicata alle donne all'interno dei Centri per il Gender, denominata progetto "Job and Gender" e finalizzata a favorire l'ingresso e la permanenza di donne nel mercato del lavoro. Si è trattato di un intervento articolato in un complesso di azioni di politiche attive del lavoro e di servizi per disorientati tra cui:

analisi della situazione della manodopera femminile nel mercato del lavoro;

ricostruzione di una mappa dei servizi che possono essere utili alla famiglia ed in generale a favore della conciliabilità del lavoro di cura e del lavoro professionale delle donne.

I risultati di tali azioni sono stati indubbiamente positivi consentendo di mettere a disposizione dell'universo femminile locale un ampio ventaglio di proposte formative, consistenti interventi di politica attiva del lavoro e servizi di consulenza ed orientamento altamente qualificati.



a gruppi di donne giovani e adulte;

formazione di operatori ed operatrici che agiscono sul mercato del lavoro, a stretto contatto con l'utenza, quella disoccupata ma anche quella del mondo imprenditoriale cui i Centri per l'Impiego stanno offrendo servizi via sempre più qualificati, in stretta collaborazione, in particolare per l'imprenditoria femminile, con lo "Sportello Donna" dell'Ufficio pari opportunità;

Assessore Pari Opportunità
Provincia di Perugia

NEWS

8 MARZO
GIORNATA INTERNAZIONALE
DELLA DONNA

"Incontriamoci nel mese di Marzo" alle iniziative promosse dalle istituzioni locali e regionali e dalle associazioni femminili, pubblicizzate attraverso la stampa, sportelli del cittadino e internet.

ALL'INTERNO

Azioni positive "Due progetti per guardare alle differenze"

Diversità da valorizzare

La persona è un Capitale

Una prima esperienza

A ciascuno il suo...

Partiti di informazione

GLOSSARIO:
Azioni positive e differenze di genere



La scomparsa di Edda Orsi una grande ombra Una storia in punta di piedi

LORENA ROSI BONCI

Biografia di Edda
Il 24 febbraio 2004 Edda avrebbe compiuto 77 anni, se la morte, a seguito di una lunga e dolorosa malattia, non l'avesse colta a Genova lo scorso 8 settembre 2003. Una vita da protagonista la sua, che vide la pena ripercorrere seppure a grandi linee. Nata a Genova nella zona industriale di Rivaudo da padre operaio, occupato nella fabbrica siderurgica del gruppo IRI e, da madre casalinga, ricamatrice di corredi da sposa. Dai entrambi il genio della politica. Dalla madre la passione per la difesa dei diritti delle classi subalterne, dall'altro, il gusto del bello e dell'eleganza. Dalla madre il paterno, molto amato, imparò l'amore per i libri e gli studi, a cui lei dovette dolorosamente rinunciare negli anni duri della guerra, riprendendoli e conseguendo il diploma di maturità, nei corsi serali, dai lavoratrici. Avviata alla Resistenza, ma anche sofferta operaia, colta, aderente alla lotta clande-

stina. Edda, selettivista, dopo l'8 settembre 1943, si iscrisse negli elenchi del Soccorso Rosso, aderendo ai Gruppi di difesa della donna nel CNL (Comitato di Liberazione Nazionale). Con il marito, si trasferì a Roma, dove, nel 1945, fino alla fine, nel 1990, cominciò a lavorare alla Camera del lavoro di Genova, poi come funzionaria all'INCA e al Sindacato Pensionati, frequentando la scuola di partito nel 1951, superando, lei così ricorda, il Percorso dei primi comizi nelle piazze, nelle dure campagne elettorali contro la legge truffa nel 1953 ad Imperia e in Sicilia. Al 1954 risale la scelta dolorosa di lasciare la sua terra e la famiglia per il trasferimento a Perugia, accettando l'incarico di responsabile femminile del Partito comunista presso la federazione perugina, vivendo per anni una dedizione totale alla politica, ma anche soffrendo il conflitto di donna libera e inel-

gente con un partito troppo moralista e maschilista, quale era allora il PCI. Lavorò poi come dipendente del Comune di Perugia e, quindi, come consulente per la Regione Umbria e il Centro delle Pari Opportunità e per la Provincia di Perugia sulle questioni del lavoro femminile, apprezzata e stimata da quanti e quante ebbero la fortuna di conoscerla, oltre agli ideologi ideologia politica. Per le donne, che da lei accrebbero numero, aveva sempre un consiglio competente, una parola solida, un sostegno. In tanti anni di attività non ha rivisto alcun incarico istituzionale o amministrativo, se non negli ultimi anni, quello di Consigliera di Parità dell'Umbria, come spesso è successo a tante donne che hanno sacrificato il meglio della propria giovinezza e della propria vita privata agli ideali del comunismo, con pura passione politica e disinteresse personale. Non la dimenticheremo.

(Segue in ultima pagina)

Un nuovo Portale per la Provincia di Perugia

Parità d'informazione

UN'AREA TEMATICA DEDICATA ALLE DONNE

ANELISE MICHELSENTI

Le donne che dialogano attraverso Internet sono sempre più numerose. L'utilizzo di questo nuovo modo di fare e ricevere informazione viene considerato ormai come uno strumento di comunicazione circolare che facilita il confronto delle idee, che promuove una solidarietà che va al di là dei confini geografici e favorisce lo sviluppo di una nuova intercultura. Le politiche hanno bisogno di comunicare, quelle di genere più delle altre perché hanno bisogno di diffondere e consolidare una cultura della "differenza" e delle pari opportunità per colmare i problemi non risolti tra "donna e cittadinanza". Pari opportunità come "condizione di eguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli", significa riconoscere a tutte le persone, donne e uomini, pari dignità e pari diritti, e realizzare il passaggio, non più eludibile, tra parità formale e uguaglianza sostanziale. Un luogo di comunicazione, pratico come quello virtuale, che funge da comunità di scambio, informazione, servizio, promozione e cooperazione tra istituzioni e società civile, prima fra tutte quella femminile, contribuisce ad accrescere il protagonismo e la soggettività femminile in ogni ambito sociale. L'area tematica "Pari opportunità" contenuta nel Portale della Provincia di Perugia, consente di accedere a tutte le informazioni riferite alle politiche di genere, alla rete dei servizi attivi con particolare riferimento ai temi del lavoro e dell'occupabilità e l'imprenditorialità femminile attraverso lo "Spuntello Donna", della legislazione, della comunicazione al femminile, degli strumenti di parità e sulle attività promosse dalla Provincia

Ufficio Pari Opportunità
Provincia di Perugia



Il Progetto "Genere e Diritto di Cittadinanza a Scuola"

Diversità da valorizzare

LORENA PESARESI

I valori della relazione maschile-femminile e il rispetto della differenza di genere per aprirsi all'altro, o all'altra, verranno insegnati a scuola. L'iniziativa parte dal progetto della Provincia di Perugia, e più precisamente dall'Assessorato alle Pari Opportunità dell'Ente, che nel quadro del Piano Triennale per le Azioni Positive ha predisposto un progetto per promuovere la "cultura di genere" a partire dal mondo della scuola.

Il progetto "Genere e diritto di cittadinanza a scuola" parte dalla considerazione che da sempre il compito specifico della scuola è condurre ragazze e ragazzi alla maturità cognitiva ed emotiva e che oggi questo compito deve sempre più orientarsi all'educazione alla differenza, insegnando i valori della relazione maschile-femminile, il riconoscimento della reciprocità e il rispetto delle differenze di genere ed esplicitare di più la "rete" come servizio e come traccia di ricerca, produrre, progetti che le donne devono conoscere per affermare, e affermare il pensiero della differenza di genere nelle varie espressioni. La sensibilità e l'attività della "mainstreaming" sul campo, come metodo che facilita l'applicazione delle pari opportunità a Scuola e che permette, nei processi di istruzione-formazione dei/delle giovani cittadini/i, l'interiorizzazione dei principi di giustizia e di uguaglianza nel rispetto delle diversità. Gli stereotipi, frutto di differenziazioni sociali costruite sul genere, indirizzano scelte, percorsi formativi e valori, di conseguenza, in modo consapevole o inconsapevole, possono aprire o chiudere strade. Pensare al genere significa guardare non al sesso, che è una distinzione biologica, ma alla costruzione della femminilità e della mascolinità, rispetto alle quali si costruiscono generiche, stereotipi, conflitti e convergenze. Riconoscere le differenti identità di genere e i nuovi ruoli e le diverse relazioni fra i sessi, permette la realizzazione piena dei diritti di cittadinanza di ciascuna persona. Da qui l'importanza di agire nella Scuola innanzi tutto, luogo di formazione dell'identità, di senso e di ricerca culturale, di convivenza e di incontro.

Si tratta di un progetto a carattere sperimentale che muove i suoi primi passi da alcune buone pratiche risultanti da percorsi di ricerca e/o esperienze sul campo degli ultimi cinque anni a livello nazionale,

come, ad esempio, il progetto Poite, il libro "La difficile scommessa" che contiene i risultati del progetto Bambini e Bambini a Scuola (promosso dal Comune di Perugia), la pubblicazione del progetto della Regione Campania "Frame di lavoro" strumenti per la *mainstreaming* e *l'empowerment* nei processi educativi e formativi. Il Progetto, coordinato dall'Ufficio Pari Opportunità dell'Ente e messo a punto da un apposito Comitato Tecnico di esperti e docenti, in collaborazione con la Direzione Scolastica Regionale dell'Umbria, frutto di una intensa collaborazione, sedimentata nel tempo, tra scuole e Provincia di Perugia sugli stessi temi, è parte integrante delle politiche, tra amministrazioni diverse, volte a fornire strumenti per la crescita civile delle giovani generazioni. Infatti la volontà della Provincia di Perugia si unisce con la pari determinazione dell'Ufficio Scolastico Regionale che offre sostegno incondizionato alle "buone pratiche", in parte già agite, che vedono i giovani protagonisti attivi del processo formativo ed educativo. Si tratta, in sintesi, di una iniziativa, rivolta a studenti, insegnanti, dirigenti scolastici delle scuole medie inferiori e superiori della provincia di Perugia, il cui obiettivo istituzionale è proprio quello di fornire ai giovani elementi di conoscenza e, dunque, anche strumenti per la costruzione dell'identità di genere e di effettive condizioni di parità uomo-donna in ogni ambito sociale, fondamentali per la crescita di una nuova coscienza civica. Le fasi del Progetto, in sintesi, prevedono momenti partecipati, con i soggetti coinvolti, di informazione-sensibilizzazione, inserimento del progetto a valenza pluriennale nei Piani dell'offerta formativa (POF) delle scuole della provincia di Perugia, seminari formativi e di riflessione sui temi prescelti, avvio di un percorso di sperimentazione del progetto in alcune scuole pilota. Attuare un'azione di cambiamento in un contesto dato, soprattutto se è un'istituzione strutturata come lo è la Scuola, richiede l'acquisizione dei punti di vista di tutte le persone che in quel contesto vivono ed hanno un ruolo, relativamente all'aspetto che si vuole prendere in esame per attivare un cambiamento reale e positivo. È questo per noi il modo migliore per affermare dal basso la consapevolezza della cultura di genere.

Resp. Ufficio Pari Opportunità
Provincia di Perugia

COMITATO TECNICO

- MARZIALE TERESA (Pedagogista -Coordinatrice del Comitato)
- GATHI CRISTINA (Insegnante biochimica -ITAS Giordano Bruno)
- MIO CESZIO (Psicologa)
- MOSCONI ELEONORA (ex-insegnante lettere - Scuola media inferiore)
- PORCARO MARIA ROSARIA (Docente di storia contemporanea -Università degli studi di Perugia)
- MARINO M. FRANCESCA (Insegnante di matematica - Liceo scientifico Assisi)

Ufficio Pari Opportunità
Pesaresi Lorena (Resp. Ufficio)
Pasquino Antonella
Michelsenti Anelise

Due progetti per guardare alle differenze



Una prima esperienza

DINA CAMPAGNA

Il bilancio delle competenze è stato, attraverso un'analisi condotta con metodo scientifico, inoltre, ma anche molti punti di contatto tra i partecipanti. Allo stesso tempo ha permesso di individuare quelle che a nostro avviso rappresentano le aree di criticità di miglioramento nel contesto lavorativo, specifico, ma anche più generale, della Provincia di Perugia, in termini di conoscenze, abilità operative e caratteristiche personali



La libertà è sempre
la libertà di chi pensa diversamente
Rosa Luxemburg

GLOSSARIO

Azioni positive e differenza di genere

Azione è sostantivo dai molteplici significati: agire, operare, ma anche atto, gesto, e ancora movimento, attitudine a produrre un effetto. Le "azioni positive" sono misure intraprese per eliminare o prevenire discriminazioni o per compensare svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e da strutture esistenti.

Con il termine **Genere** ci si riferisce ai ruoli, costituiti socialmente, ascrivibili ai maschi e alle femmine. Ruoli che, pur basati su differenze biologiche, sono appresi e si modificano continuamente con il tempo e in relazione alle singole culture.

Per secoli l'appartenenza/comunanza al genere femminile è stata di per sé causa di esclusione sociale e

politica. Ciò ha a che fare con una cultura e una storia che hanno fondato e costruito l'identità femminile e l'identità maschile in due sfere separate, quasi incomunicanti: la sfera "privata" (della riproduzione umana) per le donne, quella "pubblica" (della produzione) per gli uomini. Se per gli uomini ne è derivato un movimento personale e culturale, per le donne ha significato una svalorizzazione sul piano sociale.

L'Avvento del "diritto eguale" senza distinzione di sesso ha rimosso la correlazione tra genere ed esclusione ma non ha eliminato il protrarsi degli effetti dell'esclusione. Le "Azioni Positive" nascono per eliminare quegli effetti e sono anche alla base della nascita del diritto "diseguale". Segnano un passaggio dalla tutela alle pari opportunità e quindi alla valorizzazione della differenza di genere.

Il Piano triennale di "Azioni positive" della Provincia di Perugia individua nello strumento "Bilancio delle competenze" una opportunità funzionale all'analisi organizzativa delle risorse umane dell'ente, nell'obiettivo della "valorizzazione delle risorse e della differenziazione di genere". L'attenzione al genere costituisce, dunque, uno strumento di osservazione durante tutto il progetto.

In un processo di cambiamento culturale di "gestione del personale", l'ottica del genere è sicuramente di aiuto nel passare dalla dimensione quantitativa, i numeri e le piante organiche ad una più in grado di cogliere le differenze qualitative sia in termini di competenze che di attitudini e di valori. Inoltre, gli strumenti di analisi delle competenze sono sistemi operativi importanti per le risorse e soprattutto per le donne. Il primo luogo per avere consapevolezza del proprio valore, ed in secondo luogo per dissociare e mettere in evidenza una serie di competenze sconosciute legate al genere femminile, come l'ascolto, la capacità di relazione, ecc., troppo spesso svalutate. Ciò consente anche di contenere gli stereotipi e di evitare fenomeni segregativi indotti dalle consuetudini.

Valorizzare le competenze individuali cambiando l'organizzazione del lavoro

La Persona è un Capitale

ANTONELLA PASQUINO

La Provincia di Perugia ha dato avvio, nei mesi scorsi, al progetto sperimentale "Bilancio delle competenze personali e professionali", una delle "Azioni" strategiche previste dal Piano triennale di Azioni Positive "Integrazione della dimensione delle pari opportunità nelle strategie di governo e sviluppo organizzativo dell'Ente, consultabile sul Portale della Provincia di Perugia sotto la Voce "Pari opportunità".

Il Progetto è promosso dall'Assessorato e dalla Commissione d'Ente per le Pari Opportunità ed è realizzato in collaborazione di "Pari e Dispari" di Milano. La sperimentazione all'interno dell'Amministrazione provinciale è rivolta in questa prima fase solo ad alcune Aree organizzative dell'Ente ed è articolata in attività individuali e di gruppo.

Prima importante fase del Progetto è stata quella relativa alla realizzazione di un percorso di sensibilizzazione, informazione e formazione ai Dirigenti applici su obiettivi, metodologie, contenuti ed impatto con l'organizzazione dello strumento "bilancio delle competenze", nella consapevolezza del ruolo strategico della dirigenza nell'organizzazione dei servizi e nella gestione delle risorse umane.

Il Piano triennale di "Azioni positive" della Provincia di Perugia individua nello strumento "Bilancio delle competenze" una opportunità funzionale all'analisi organizzativa delle risorse umane dell'ente, nell'obiettivo della "valorizzazione delle risorse e della differenziazione di genere". L'attenzione al genere costituisce, dunque, uno strumento di osservazione durante tutto il progetto.

In un processo di cambiamento culturale di "gestione del personale", l'ottica del genere è sicuramente di aiuto nel passare dalla dimensione quantitativa, i numeri e le piante organiche ad una più in grado di cogliere le differenze qualitative sia in termini di competenze che di attitudini e di valori. Inoltre, gli strumenti di analisi delle competenze sono sistemi operativi importanti per le risorse e soprattutto per le donne. Il primo luogo per avere consapevolezza del proprio valore, ed in secondo luogo per dissociare e mettere in evidenza una serie di competenze sconosciute legate al genere femminile, come l'ascolto, la capacità di relazione, ecc., troppo spesso svalutate. Ciò consente anche di contenere gli stereotipi e di evitare fenomeni segregativi indotti dalle consuetudini.

Il Bilancio delle competenze personali e professionali" rappresenta uno strumento sia per gli individui che per le organizzazioni nella direzione di favorire lo sviluppo personale e il cambiamento organizzativo:

- nei confronti dei soggetti aumentando la consapevolezza di possedere competenze, valorizzarle e professionalizzarle nel contesto lavorativo;
- nei confronti del contesto organizzativo permettendo di indagare come si accumulano le competenze e come si possono contestualizzare. È un "tempo per sé" che permette di riordinare le conoscenze e competenze acquisite nell'esperienza formativa e professionale aumentando la consapevolezza individuale di

possederle e, al tempo stesso, di iniziarle e attenderle e competenze sulle quali investire nel contesto lavorativo.

È uno strumento di autoanalisi, guidata, delle proprie competenze personali e professionali che non sempre emergono dai formal curricula, strumento in grado di valorizzare le differenze e tra queste quelle di genere.

Il percorso di bilancio di competenze, si sviluppa attraverso tre tappe:

- esplorare (per osservare, identificare, riconoscere)
- riflettere (per individuare le specificità, valutare i rischi, elaborare)
- agire (per ricercare le informazioni ed attivarle)

IL BILANCIO DI COMPETENZE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Poiché l'Amministrazione pubblica sta qualificandosi sempre più come organizzazione che lavora per obiettivi e definisce le sue risorse interne in termini di risorse strategiche per il raggiungimento degli stessi, essa ha un crescente bisogno di puntare sul rafforzamento delle competenze tecniche e relazionali degli uomini e delle donne che vi lavorano e sul loro livello di motivazione soggettiva. Il concetto di competenza che si viene così a definire non fa più riferimento a un sapere astratto e formalizzato, ma a una serie di abilità e di intersezione dinamica tra le risorse della persona, gli obiettivi dell'organizzazione e le strategie individuali. Obiettivo del "bilancio" è costruire consapevolezza dell'insieme delle competenze e conoscenze acquisite e del potenziale di progresso personale e professionale che esse rappresentano, per arrivare a disegnare un progetto di evoluzione professionale e a metterlo in atto.

Questo significa uscire dalla classica gestione amministrativa (Pianificazione) e agire sui ruoli/profilo/competenze sotto il profilo della "consapevolezza qualitativa" del personale, per ridisegnare un modello gestionale, ancorando la formazione professionale allo sviluppo qualitativo del ruolo e agli obiettivi/risultati della PA.

Occorre superare una cultura a "pioggia" dell'omogeneità (e sistema incentivante) e una cultura del personale gestito più come "dati" che non come "capitale umano", su cui investire da un punto di vista qualitativo.

Il "Bilancio delle competenze personali e professionali" rappresenta uno strumento sia per gli individui che per le organizzazioni nella direzione di favorire lo sviluppo personale e il cambiamento organizzativo:

nei confronti del contesto organizzativo permettendo di indagare come si accumulano le competenze e come si possono contestualizzare. È un "tempo per sé" che permette di riordinare le conoscenze e competenze acquisite nell'esperienza formativa e professionale aumentando la consapevolezza individuale di

Creare una cultura della valutazione delle competenze

“A ciascuno il suo...”

STEFANO MAZZONI

Le modifiche e l'aggiornamento dell'organizzazione del lavoro negli Enti pubblici, anche alla luce delle più recenti normative, impongono un sempre maggiore utilizzo delle risorse umane. I mutamenti tecnologici, sociali ed economici degli ultimi anni hanno fortemente influenzato le organizzazioni, al punto tale da generare il progressivo stravolgimento del rigido concetto per cui " mansioni e compiti" costituiscono i parametri di riferimento attraverso cui organizzare il lavoro e mediante i quali gli individui si rapportavano all'organizzazione stessa. Divenuta pertanto necessario sostituire tale tradizionale approccio, basato sulle mansioni, con una modalità di gestione delle risorse umane che rivolga una particolare attenzione alle competenze, sempre più caratterizzate dal possesso di capacità di tipo cognitivo, sociale e relazionale. Valorizzare le risorse umane, donne e uomini, dell'amministrazione provinciale è quindi il "carattere" il capitale umano dell'Ente, costituisce il punto di partenza per stimolare atteggiamenti "proattivi" che permettano di sperimentare e di rendere i/le dipendenti parte attiva del cambiamento in corso. In altre parole, diviene importante pensare ed attuare degli interventi aventi come obiettivo l'identificazione di una nuova organizzazione, costituita da donne e uomini che siano in grado di confrontarsi con i profondi mutamenti della pubblica amministrazione e possano lavorare efficacemente in maniera coerente con le proprie competenze e la propria soddisfazione personale.

Per facilitare questa trasformazione occorre effettuare una "cultura della valutazione delle competenze" che generi benessere, dal momento che i cambiamenti del lavoro implicano anche una forte modifica delle aspettative, dei valori, dei bisogni e delle motivazioni delle persone. Da questo punto di vista, la novità rappresentata dalla sperimentazione di percorsi di "Bilancio delle competenze", all'interno della Provincia di Perugia, va nella direzione di una integrazione di metodologie e strumenti utili alla gestione delle risorse umane.

Tale concetto assume e dà concretezza al principio secondo cui si apprende tutto nell'arco della vita, in diversi contesti e situazioni, e in particolare attraverso l'esperienza diretta di lavoro e socializzazione, integrando nella pratica da tale apprendimento debbono avere un importante impatto sulla vita lavorativa delle persone e sul loro sviluppo professionale e

di carriera. In quest'ottica, il bilancio di competenze deve allora consentire al soggetto di integrare tutti i tipi di apprendimento realizzati, sia in un contesto di formazione organizzativa, sia quelli derivanti dalle esperienze individuali.

Introdurre il bilancio delle competenze, personali e professionali, permette quindi di valorizzare le professionalità raggiunte da uomini e donne, sviluppare attitudini e motivazioni, e, nel contempo, aiutare la pubblica amministrazione a "mettere la persona giusta al posto giusto", agevolando il processo di siniorientazione delle persone con la propria organizzazione. Si tratta di uno strumento che sollecita e stimola le persone a fare il punto su "se stesse": un importante momento di riflessione che si traduce in un metodo di analisi e descrizione delle competenze in funzione ed in riferimento al proprio contesto lavorativo ed al percorso di progettualità professionale e personale. I benefici che può trarre l'organizzazione da tale progetto risultano pertanto evidenti e possono essere sintetizzati nella opportunità di poter contare su persone attive e well oriented che sentono di aderire alla specifica mission del lavoro in maniera più partecipata e autonoma. Anche i più recenti studi sull'organizzazione del lavoro ritengono, infatti, indispensabili il coinvolgimento dei lavoratori su finalità e obiettivi da perseguire e, quindi, dare corpo ad un reciproco rapporto di feconda collaborazione. Nel contesto il percorso di bilancio ci permetterà di agevolare l'identificazione di percorsi formativi coerenti e mirati sia con le esigenze dei singoli dipendenti che con quelle dell'organizzazione. È questa la ragione per cui stiamo realizzando con molto interesse questo progetto e valutando i benefici che esso potrà portare sia all'Amministrazione che ai lavoratori e alle lavoratrici.

Direttore Generale
Provincia di Perugia



Ufficio Pari Opportunità
Provincia di Perugia