



PROGRAMMA INIZIATIVA COMUNITARIA EQUAL
Fase II - Azione 2 - Misura 4.2

Claudia Colonnello, Alessandra Cancedda,
Giovanni Caiati

Linee guida

per la promozione delle pari opportunità in ambito politico e sindacale

Luglio 2008



Donne in politica
(IT-G2-LAZ-097)
(RADEP)

Partnership di Sviluppo Geografica costituita da:

ASDO–Assemblea delle Donne per lo Sviluppo e la Lotta all'Esclusione Sociale, in qualità di soggetto proponente

IAL–Istituto per la Formazione Professionale di Roma e Lazio

IRES–Istituto Ricerche Economiche e Sociali

PROGETTO DONNA–Centro Studi per la ricerca e lo sviluppo delle pari opportunità

UIL–Unione Italiana del Lavoro

INDICE

Introduzione	5
1. Quadro istituzionale	7
2. Quadro tematico e teorico	8
2.1. La segregazione verticale femminile nella sfera pubblica	8
2.2. Perché il cambiamento è così difficile?	10
2.3. Perché il cambiamento è possibile?	12
2.4. A quali condizioni è possibile?	12
3. Il progetto “Donne in Politica”	13
3.1. La ricerca	13
3.2. Il convegno “Alle radici della disuguaglianza di genere	14
3.3. La sperimentazione	15
3.4. La ricerca di accompagnamento	17
3.5. La comunicazione pubblica e le relazioni culturali, politiche e istituzionali	18
3.6. Il seminario internazionale	19
4. Le forme del cambiamento: le negoziazioni	19
4.1. Negoziazione interpretativa	21
4.2. Negoziazione istituzionale	21
4.3. Negoziazione simbolica	22
4.4. Negoziazione operativa	23
5. Le linee guida	23
5.1. Che cosa sono le linee guida	23
5.2. Come leggere le linee guida	24
5.3. La struttura delle linee guida	25
Capitolo Primo	
Negoziazione interpretativa	27
1. Mandare all’ordine del giorno la conciliazione tra vita familiare e vita pubblica	31
2. Genderizzare il <i>mentoring</i>	37
3. Genderizzare informazioni e conoscenza	47

Capitolo Secondo	
Negoziazione istituzionale	53
4. Promuovere “tavoli” e altre iniziative per genderizzare le politiche di <i>welfare</i> locali	57
5. Puntare subito alla parità nelle amministrazioni locali	63
6. Tradurre le norme antidiscriminatorie in prassi organizzative	69
7. Costruire sul territorio reti di solidarietà tra donne	75
8. Rafforzare i coordinamenti femminili di partiti e sindacati	83
Capitolo Terzo	
Negoziazione simbolica	89
9. Raccontare e dare visibilità a esperienze pilota	93
10. Socializzare le giovani generazioni all’eguaglianza di genere	101
11. Promuovere l’adozione di un lessico genderizzato	105
12. Rappresentare l’impegno delle donne nella dimensione pubblica	109
Capitolo Quarto	
Negoziazione operativa	115
13. Attuare servizi alla famiglia assecondando i tempi della politica	119
14. Sostegno ai percorsi di accesso alla politica	129
15. <i>Empowerment</i> per lo sviluppo della leadership femminile	135
16. Supporto alle elette	145
17. Supporto alle candidature femminili	151
18. “Caccia alle teste” per un ampliamento dell’offerta di candidature femminili	159

Introduzione

1. Quadro istituzionale

Il progetto “Donne in politica” (in sigla RADEP) è stato condotto da una **Partnership di Sviluppo Geografica** (IT-G2-LAZ-097) coordinata da ASDO in qualità di soggetto referente, cui hanno partecipato la UIL Nazionale, Progetto Donna – Centro studi per la ricerca e lo sviluppo delle pari opportunità, IRES CGIL e lo IAL CISL di Roma e del Lazio. RADEP è stato realizzato per conto della Regione Lazio – Assessorato del Lavoro, Pari opportunità e Politiche giovanili, nel quadro dell’Iniziativa Comunitaria Equal – Fase II, promossa dall’Unione Europea/FSE e dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. “Donne in politica” fa parte poi del **partenariato transnazionale** denominato “GAIA”, che tiene insieme quattro progetti Equal realizzati in altrettanti paesi europei (Italia, Francia, Spagna e Lituania) e che ha creato, in questi tre anni di lavoro comune, numerose occasioni di confronto e scambio di esperienze e buone prassi al livello internazionale¹.

La **finalità generale** del progetto è stata quella di comprendere le ragioni che mantengono troppo spesso le donne lontane dai luoghi della politica, per giungere a formulare e a sperimentare ipotesi di soluzione, sia sul piano delle politiche pubbliche, sia su quello della prassi quotidiana delle organizzazioni o delle donne stesse.

In particolare, il progetto si collega all’**obiettivo di Equal di ridurre il gender gap che si manifesta in molteplici aspetti della vita sociale**, anche a causa della mancata considerazione della portata generale di un problema come quello della conciliazione, che grava in maniera sproporzionata sulle spalle delle donne.

In questo quadro, il progetto si è occupato specificamente delle **forme di segregazione che colpiscono le donne nella sfera pubblica**, creando ostacoli alla loro progressione, tanto nelle organizzazioni partitiche e sindacali, quanto nelle istituzioni, al livello esecutivo o degli organismi eletti. Il progetto, della durata di 33 mesi, ha avuto quale ambito territoriale la provincia di Roma; esso, tuttavia, ha investito anche i livelli istituzionali, politici e sindacali nazionali che hanno sede a Roma.

¹ Per maggiori informazioni sulla composizione e sulle attività di GAIA si può consultare il sito <http://www.info-gaia.org/>

“Donne in Politica” si è configurato come un **percorso integrato** e ha previsto attività di ricerca, di sperimentazione, di comunicazione pubblica, di networking e relazioni istituzionali, di monitoraggio e valutazione.

Le linee guida per le pari opportunità in ambito politico e sindacale, oggetto di questo testo, sono state messe a punto al termine del progetto e (come si spiegherà più approfonditamente nel paragrafo 5) contengono indicazioni operative per promuovere “**pratiche per il cambiamento**”, volte a creare spazio per le donne nella sfera pubblica.

Questo testo è stato redatto da Claudia Colonnello, sociologa formatrice, Alessandra Cancedda, sociologa e Giovanni Caiati, statistico.

2. Quadro tematico e teorico

Vi è oggi la convinzione diffusa, sulla scorta dei significativi successi di alcune leader al livello internazionale e alla luce del rapido progresso delle donne in alcuni paesi, che **l’obiettivo della parità tra i generi in politica sia ormai alla portata della maggior parte delle democrazie del mondo** (o sia stato già raggiunto, come nel caso dei paesi scandinavi) e che solo in Italia si tratti ancora di esprimere finalmente la volontà politica di compiere gli ultimi, decisivi passi.

Al di là di singoli, seppure importanti, casi di successo, tuttavia, **il sistema delle resistenze** al pieno e ordinario ingresso delle donne nelle posizioni di maggior potere nella sfera pubblica **appare ancora profondo e radicato** in tutte le aree del pianeta, a tal punto da ostacolare o rallentare fortemente le tendenze al cambiamento, e sul piano interpretativo, da sollevare alcuni interrogativi di fondo circa la natura di tali resistenze.

2.1. La segregazione verticale femminile nella sfera pubblica

Le prime indicazioni per determinare l’entità dell’esclusione delle donne dall’esercizio del potere nella sfera pubblica giungono dall’analisi dei dati statistici comparativi sulla situazione italiana ed europea, condotta nel primo anno di ricerca². Innanzi tutto è interessante notare che nel

² Ulteriori dati sono riportati in “Donne e politica. Rapporto di ricerca. Versione provvisoria” (novembre 2006), consultabile sul sito del progetto: www.donnepolitica.org/docs/RappRic.pdf

mondo occidentale, quanto a ruoli assunti dalle donne nella sfera pubblica, la situazione non sempre è – come ci si potrebbe aspettare – nettamente migliore rispetto ad altre aree; la media di donne presenti nelle camere basse o uniche dei paesi dell’OSCE (20,9%) è ad esempio quasi uguale a quella di Asia e Africa sub-sahariana; il problema presenta quindi sorprendenti tratti di omogeneità al **livello globale**, ed è particolarmente inspiegabile nei paesi che si considerano più avanzati.

Tabella 1 - Presenza femminile nelle camere basse o uniche di alcuni aggregati di Paesi, 2007 (%)

Area	%	Area	%
Europa OSCE	20,9	Stati arabi	9,6
Americhe	20,7	Paesi del G8	18,5
Africa sub-sahariana	17,3		
Asia	16,9	Media mondiale	17,5

Fonte: Elaborazioni ASDO su dati/informazioni dell’IPU, 2007

Poi, se è innegabile che l’Italia tende sempre ad allinearsi sui risultati peggiori degli altri paesi, è anche vero che i dati dimostrano che la **scarsa rappresentanza politica femminile è diffusa in tutti i principali paesi europei**, seppur con intensità diversa. Se si guarda la situazione al livello locale, ad esempio, anche in paesi con una buona rappresentanza in parlamento o nell’esecutivo, come quelli scandinavi o più di recente in Spagna, la presenza femminile si assottiglia, tanto che nella **quasi totalità dei principali paesi europei, le donne sindaco sono al di sotto del 15%**, e comunque non superano mai la soglia del 25%³.

Più che ridimensionare l’oggettiva gravità della specifica situazione italiana, queste notazioni evidenziano il **carattere globale, resistente e diffuso della segregazione** che colpisce le donne nelle posizioni di potere nella sfera pubblica.

Questo complesso quadro di segregazione poi, **assume tratti contraddittori** se si pensa che nei decenni si è affermato un **generale e diffuso consenso** alla piena partecipazione delle donne alla gestione del potere nell’opinione pubblica, anche da parte dei principali attori della scena politica.

³ Ad esempio: Svezia 25%, Olanda 20%, Norvegia 16,8%, Finlandia 15%, Spagna 12,6%, Francia 10,9%, Belgio 10%, Italia 9,6%, Danimarca 7,1%, Portogallo 6,1%, Germania 5,1%, Grecia 3% (dati relativi al 2006; fonte: elaborazioni ASDO su dati CEMR, 2007)

2.2. Perché il cambiamento è così difficile?

Passando dal tentativo di tracciare i contorni dell'esclusione a quello di determinarne le cause, la ricerca ha individuato 8 principali fattori di ostacolo⁴ a cui è possibile ricondurre la gran parte dei fenomeni segnalati al riguardo dalla letteratura nazionale e internazionale e la cui descrizione è riportata nel box di seguito.

I FATTORI DI OSTACOLO

1. **Segregazione verticale diffusa:** la sistematicità della segregazione verticale esercita una forte pressione, perché i meccanismi discriminatori si rafforzano a vicenda tra le diverse aree professionali e sociali.
2. **Risorse e vincoli materiali:** le risorse economiche, di tempo e di organizzazione, decisive per intraprendere una carriera politica, sono di più difficile accesso per le donne.
3. **Stereotipi di genere e ambiguità dell'opinione pubblica:** le donne politiche fanno i conti con stereotipi di genere che le penalizzano e godono di minore spazio sui mass media.
4. **Inerzia normativa e comportamentale:** le norme che promuovono la parità nella vita politica e sindacale vengono spesso aggirate e snaturate.
5. **Incertezza:** la scarsa fiducia nelle proprie capacità e/o il disinteresse per la dimensione più istituzionale della vita pubblica scoraggiano a volte le donne dall'accostarsi alla politica o all'attività sindacale.
6. **Nodi biografici:** i percorsi delle donne sono spesso caratterizzati da ritardi, interruzioni e riprese e da scelte difficili circa le proprie priorità, in relazione alla maternità o alla cura in generale.
7. **Disarmonia tra i generi sul modo di intendere la politica:** si registra spesso una sorta di "sfasamento" tra i generi quanto a priorità, sensibilità e stili di gestione del potere.
8. **Frammentarietà della mobilitazione delle donne:** non esiste, se non sporadicamente, una battaglia delle donne unitaria e condivisa per incrementare la presenza femminile nei luoghi del potere politico o sindacale

⁴ Vedi "Donne e Politica. Rapporto di ricerca". Versione provvisoria (novembre 2006), consultabile sul sito del progetto: www.donnepolitica.org/docs/RappRic.pdf

Riguardo a tali fattori di ostacolo, la ricerca ha messo in luce, da una parte come essi tendano ad agire tutti insieme, rinforzandosi reciprocamente e, dall'altra, come colpiscano le donne in maniera relativamente indiscriminata, essendo solo debolmente legati a elementi quali la professione, la presenza dei figli, il titolo di studio o lo schieramento politico.

Tutto ciò suggerisce la necessità di adottare un punto di vista più articolato, in grado di comprendere la profondità e la portata delle dinamiche di esclusione. In questo senso, può essere utile assumere una prospettiva interpretativa che coglie la stessa arena pubblica come una realtà che si è costituita in assenza (se non addirittura attraverso l'assenza) del genere femminile. Ciò significa che le regole, i significati, le relazioni, le istituzioni, i simboli e le consuetudini che caratterizzano la politica sono state interiorizzate, attraverso dinamiche spesso inconsapevoli, in modo da prevedere la presenza di un solo genere (quello maschile), escludendo sistematicamente gli aspetti percepiti come connaturati al genere femminile (primo tra tutti la dimensione della maternità e della cura).

Potremmo dire allora, riprendendo i risultati della ricerca, che l'arena pubblica è di "matrice"⁵ maschile, e che tale matrice, attraverso meccanismi anche inconsci, **continua a produrre i suoi effetti**, nonostante i casi di successo individuale e le tante dichiarazioni a favore della parità, **replicando silenziosamente una dimensione politica in cui non c'è spazio per la differenza**.

Fare riferimento a dinamiche inconsce non vuol dire, naturalmente, negare l'importanza dell'iniziativa e dell'impegno individuale, ma mettere a fuoco l'esistenza di un **sottofondo di resistenze**, spinte e contro-spinte, con cui è necessario fare i conti, pena l'**inefficacia degli sforzi orientati al cambiamento**. Risulta dunque centrale la **distinzione** tra azioni di carattere individuale o sporadico (o, in metafora, azioni "fenotipiche") e azioni che incidono profondamente sull'assetto complessivo della realtà politico-sindacale (o azioni "genotipiche")⁶.

⁵ Per una definizione del concetto di matrice si rimanda alla "Memoria scientifica" redatta al termine del progetto, consultabile sul sito: www.donnepolitica.org

⁶ In genetica, il genotipo di un individuo è dato dal suo corredo genetico: è ciò che è "scritto" nel DNA contenuto nel nucleo di tutte le sue cellule. Il fenotipo, invece, è l'insieme dei caratteri che l'individuo manifesta: dipende dal suo genotipo, dalle interazioni fra geni e anche da fattori esterni.

2.3. Perché il cambiamento è possibile?

La ricerca RADEP ha mostrato come le donne, di fronte a tutto questo, adottino una varietà di comportamenti e di atteggiamenti orientati alla modificazione dell'ambiente che resiste al loro ingresso e alla loro affermazione. In particolare sono state individuate alcune **attitudini della soggettività femminile nella sfera pubblica**, tra le quali quelle maggiormente collegate al cambiamento, sembrano essere⁷: un **senso di estraneità** rispetto a regole, stili, tempi e costumi dell'ambiente politico e sindacale; la **negoziatoe sul piano privato** volta a legittimare le proprie scelte di vita (politica e sindacato) e il proprio uso del tempo; il **"mito"** di un valore aggiunto nella presenza delle donne nella sfera pubblica; la **negoziatoe pubblica** di maggiori ruoli e spazi per le donne; l'**approccio critico** rispetto alle prassi maschili correnti; una visione della politica e del sindacato che preveda uno spazio per le **attività di cura** e per le **altre dimensioni della vita** (attività culturali, svago, hobbies, sport, altro).

L'insieme di queste attitudini mostra come **le donne stiano già costruendo un sottofondo positivo**, in esplicita contestazione dei modelli maschili dominanti, che mira a erodere le dinamiche di esclusione delle donne dalla sfera pubblica e che promuove una visione della politica capace di tenere insieme diversi ambiti e in grado di attingere a uno specifico serbatoio ideale/simbolico (mito). Il pieno ingresso delle donne nell'arena pubblica (il cambiamento) conseguirebbe quindi il duplice obiettivo di innovare e **arricchire le idee, i modi e le forme della politica** e di aprire la strada alla/e differenza/e, a beneficio di tutti.

2.4. A quali condizioni è possibile?

Come già accennato, la tessitura di questo sottofondo positivo non sembra tanto un progetto da implementare, quanto piuttosto **una trasformazione sociale già all'opera**, sia pure tra mille ostacoli. Essa, tuttavia, ha bisogno di essere sostenuta da almeno due elementi.

Il primo è rappresentato dalla presenza di **attori che siano consapevoli della posta in gioco**. Il secondo è costituito dalla **pratica della negoziatoe**, orientata a ridisegnare l'assetto di genere della sfera pubblica. Il

⁷ Per una trattazione completa delle attitudini della soggettività femminile si rimanda a "Donne e politica. Rapporto di ricerca". Versione provvisoria (novembre 2006) sul sito del progetto: www.donnepolitica.org/docs/RappRic.pdf

tema della negoziazione sarà diffusamente trattato nel paragrafo 4, vista la rilevanza che esso ha assunto quale criterio ordinatore delle pratiche presentate in questo documento.

Quanto al primo elemento, è sufficiente qui sottolineare come la consapevolezza della posta in gioco emerga come un fattore indispensabile per promuovere un cambiamento profondo – di tipo genotipico della sfera pubblica.

Si sta parlando, in primo luogo, della consapevolezza in merito all'entità e alla sistematicità delle dinamiche di esclusione delle donne dai posti decisionali che implicano maggiore potere, e quindi della **limitata efficacia di strategie solamente individuali** (approccio "fenotipico"). In secondo luogo, appare decisiva la consapevolezza riguardo all'origine di molti degli ostacoli sperimentati dalle donne politiche e dalle sindacaliste, i quali appaiono derivare dalla matrice stessa su cui è costruita **la sfera pubblica, la quale non include il genere femminile** e, più in generale, non comprende la dimensione del genere come elemento distintivo fondamentale. Infine, occorre considerare la consapevolezza da parte delle donne che si trovano in politica, riguardo all'esistenza di **elementi di ambivalenza** e di contraddizione derivanti dalla necessità di aderire contemporaneamente a tratti della matrice maschile dominante e a modelli di azione che rimandano alla specifica soggettività delle donne.

3. Il progetto "Donne in Politica"

In questo quadro, "Donne in Politica" si è configurato come una sorta di **laboratorio**, che attraverso un percorso integrato di attività di ricerca, sperimentazione, comunicazione pubblica, networking e relazioni istituzionali, durato quasi 3 anni, è giunto a individuare e a suggerire pratiche per il cambiamento dell'ambiente politico e sindacale. Le diverse attività svolte sono illustrate nei seguenti paragrafi.

3.1. La ricerca

Il primo anno e mezzo di attività del progetto (luglio 2005 – novembre 2006), è stato dedicato alla realizzazione di un **complesso itinerario di ricerca**, teso a comprendere l'insieme delle resistenze all'accesso e alla progressione delle donne nella sfera pubblica.

Nel corso della **prima fase di lavoro** (novembre 2005-aprile 2006), le attività sono state incentrate, anche in un'ottica di *knowledge management*, sul tentativo di coordinare e di valorizzare l'ampio patrimonio di conoscenze accumulato negli ultimi anni circa i fenomeni oggetto della ricerca. In questa fase sono stati prodotti: un **repertorio di fenomeni** riguardanti il rapporto tra donne e rappresentanza politica; una raccolta di **dati statistici** relativi alla presenza delle donne nelle posizioni decisionali in 13 diversi ambiti; una **tassonomia** degli ostacoli all'ascesa delle donne in politica e nel sindacato, realizzata sulla base del già citato repertorio. Questi tre prodotti sono stati validati attraverso la revisione, la consultazione e la realizzazione di focus group con circa 50 tra esperte e informatrici qualificate. In questa fase sono stati realizzati anche un **osservatorio sui processi elettorali** e sulle rappresentazioni che di essi ha offerto la stampa; una prima analisi dei fabbisogni dei servizi di conciliazione; un **repertorio di oltre cento buone prassi** per le donne in politica in Italia e in Europa.

La **seconda fase** di lavoro (maggio – novembre 2006) è stata dedicata alla **ricerca sul campo**, che ha previsto una survey su un campione di 268 politiche e sindacaliste al livello locale e uno studio in profondità di un panel di 94 politiche e sindacaliste al livello nazionale. Per illustrare i risultati raggiunti al termine di questa fase è stato redatto un primo rapporto di ricerca⁸.

Successivamente (dicembre 2006 – febbraio 2007), sulla base delle conoscenze prodotte, sono state predisposte le **linee guida per la sperimentazione**, contenenti indicazioni funzionali alla progettazione di interventi per la promozione delle donne in politica e nel sindacato (vedi dopo).

3.2. Il convegno “Alle radici della disuguaglianza di genere”

Una tappa importante del progetto è stato il convegno “Donne e politica. Alle radici della disuguaglianza di genere”, svoltosi a Roma il 21 e 22 novembre 2006. Il convegno ha rappresentato un **momento di confronto sulle conoscenze accumulate in Italia** riguardo alla parziale esclusione femminile dalla rappresentanza. In particolare, sono stati presentati e discussi i risultati del primo rapporto di ricerca e prefigurate possibili linee di intervento adeguate alla complessità del fenomeno. Ai lavori delle due giornate sono intervenuti esponenti del mondo della ricerca, del *decision*

⁸ Cfr. “Donne e politica. Rapporto di ricerca”. Versione provvisoria (novembre 2006), consultabile sul sito del progetto: <http://www.donnepolitica.org/docs/RappRic.pdf>

making, rappresentanti delle istituzioni, di partiti e sindacati, di organismi di parità, di associazioni impegnate sul genere ed esponenti del mondo dell'informazione. Complessivamente hanno partecipato ai lavori circa 300 persone⁹.

3.3. La sperimentazione

Successivamente al convegno (dicembre 2006 - dicembre 2007), si è svolta la sperimentazione di micro-progetti innovativi che hanno perseguito l'obiettivo di promuovere l'inclusione delle donne nella sfera pubblica. In particolare, RADEP ha finanziato 6 micro-progetti pilota nella provincia di Roma, riguardanti tre ambiti: l'accesso delle donne nel mondo politico e sindacale; l'esercizio delle funzioni politiche e sindacali; la conciliazione tra vita privata e vita pubblica. Selezionate anche in base alla capacità di combattere gli ostacoli messi in luce dalla ricerca, le sei sperimentazioni - condotte da associazioni femminili, sindacati, e organizzazioni politiche - hanno avuto una durata di 7 mesi circa e hanno ricevuto ciascuna un contributo di 25.000 euro.

Nel corso di questa fase, il partenariato di sviluppo ha messo in atto un **servizio di assistenza tecnica** che ha previsto, tra l'altro, il supporto alla progettazione operativa, lo svolgimento di visite e di consulenze specialistiche, la realizzazione di gruppi di lavoro per la sensibilizzazione e l'*empowerment* dei team sperimentali, attività di sportello e il monitoraggio periodico dei micro-progetti.

Le 6 sperimentazioni

> **“Donne e infanzia: due dimensioni del mutamento sociale”**, promosso dal Coordinamento donne dei Democratici di Sinistra dell'VIII Municipio di Roma. Il micro-progetto è stato rivolto in particolare a 25 beneficiarie, ma ha più in generale stimolato la partecipazione politica delle donne nell'ambito municipale, attraverso azioni quali: la realizzazione di un itinerario seminariale; la sperimentazione delle beneficiarie di attività politiche e sindacali; l'apertura di uno sportello di ascolto e consulenza; l'istituzione di un “tavolo territoriale” di lavoro congiunto tra le realtà sul territorio e l'autorità municipale volto all'ideazione e alla progettazione di politiche per le donne. La realizzazione di queste attività è stata possibile grazie a un servizio di

⁹ Il programma, la nota di presentazione, la rassegna stampa e le registrazioni audio di tutti gli interventi sono consultabili nel sito del progetto www.donnepolitica.org.

cura pomeridiano, attivato proprio a supporto delle giovani madri partecipanti. Nel corso del progetto sono state condotte numerose iniziative di animazione politica e culturale sul territorio, sono stati avviati percorsi di inserimento politico/sindacale, sono state create dalle partecipanti quattro associazioni femminili di carattere sociale.

> “**Empowerment e proselitismo nell’organizzazione sindacale**”, promosso dalla CISL – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, Unione Regionale del Lazio (Coordinamento Donne). Questo progetto ha realizzato un’azione di rafforzamento di 20 sindacaliste e dello stesso coordinamento donne, attraverso la messa in atto di: due focus group per l’analisi dei fabbisogni di *empowerment*, quattro seminari, gruppi di lavoro e incontri con testimoni. Sulla base di questo itinerario sono state elaborate proposte e progetti su come innovare l’organizzazione sindacale per favorire l’accesso di donne e giovani. Le proposte formulate sono state infine oggetto di confronto all’interno del sindacato nell’ambito delle iniziative istituzionali che si sono svolte parallelamente al progetto (assemblee, direttivi, conferenza organizzativa).

> “**Partecipazione: sostantivo di genere femminile. La diversità è un valore aggiunto**”, promosso dall’associazione Aspettare stanca. Questo progetto ha sperimentato, in tre comuni della provincia di Roma (Bracciano, Formello e Torrita Tiberina), un itinerario di networking istituzionale, condotto in concomitanza con le elezioni amministrative e volto a promuovere una rappresentanza paritaria nei consigli e nelle giunte. Questo itinerario ha previsto lo svolgimento di incontri, la firma di accordi, l’avviamento di rapporti formali e informali con i principali attori presenti sul territorio (amministratori, leader di partito, candidate, ecc.) e un monitoraggio tempestivo e costante della presenza delle donne nelle liste e negli organi comunali. Inoltre il micro-progetto ha promosso l’adesione alla “Carta Europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale”, riuscendo ad ottenere in tutti e tre i comuni e nel XX Municipio di Roma l’approvazione da parte delle giunte di una delibera in tal senso. In questo quadro è stato anche sperimentato a Bracciano un percorso di partecipazione femminile locale, finalizzato all’ideazione e alla messa in opera di un “Piano di genere” sul territorio.

> “**PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne**”, promosso dal Circolo MargoWeb di Roma, del network della società civile Margo (collegato al partito DL–La Margherita). Nel contesto di trasformazione e innovazione connesso alla nascita del Partito Democratico, il micro-progetto ha proposto un’esperienza di *empowerment* e di *mentoring* per avvicinare alla politica 25 donne attive nella società civile. Tale esperienza, funzionale anche all’individuazione

di possibili candidate, si è concretizzata nella messa in essere di un itinerario articolato in due seminari tematici (comunicazione efficace e scienza politica), nella conduzione di incontri con testimoni, in un intenso programma di relazioni per il reclutamento delle mentori (donne di successo impegnate in politica ad alto livello), nell'attuazione di veri e propri percorsi di *mentoring* politico. Al termine del progetto sono state redatte linee guida per il "*Mentoring* in politica delle donne".

> "**Sindacaliste: Esserci, contare, valere**", promosso dalla Federazione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento della CGIL – Confederazione Generale Italiana del Lavoro. Il microprogetto si è incentrato sulla produzione di conoscenze per sostenere le donne nell'accesso e nell'esercizio delle funzioni sindacali e per favorire la conciliazione tra vita personale e vita pubblica. Nell'ambito del micro-progetto, tra l'altro, è stato effettuato all'interno di FILTEA un monitoraggio del rispetto della norma antidiscriminatoria vigente nella CGIL (che prevede la presenza di ciascun genere nella misura di almeno il 40% negli organismi dirigenti), è stata condotta una rilevazione qualitativa e quantitativa dei fabbisogni di conciliazione, si è dato vita all'Osservatorio "Conciliare in CGIL" e sono state redatte e promosse linee guida di "ipotesi di regolamentazione interna" per il cambiamento organizzativo e la conciliazione all'interno del sindacato. La sperimentazione ha previsto anche lo svolgimento di incontri seminariali interregionali a Roma, Napoli e Bologna, in cui uomini e donne del sindacato si sono confrontati sui temi della rappresentanza di genere e della conciliazione.

> "**Azioni per la leadership e l'empowerment femminile**", promosso dall'Associazione ALEF. Il progetto si è configurato come un percorso integrato di sensibilizzazione ed *empowerment* per favorire l'accesso alla vita politica di 40 donne impegnate in diversi settori della società civile. Particolare rilevanza hanno avuto i tre seminari tematici realizzati, per un totale di 120 ore, che hanno trattato i seguenti temi: il comportamento assertivo e la comunicazione persuasiva; gli stili di leadership e le competenze necessarie per l'*empowerment* femminile; la comunicazione politico-istituzionale in lingua inglese. Al termine del progetto è stato predisposto il "Manifesto per una democrazia matura e partecipata delle donne" ed è stato costituito un "Comitato di osservazione e sviluppo della leadership femminile".

3.4. La ricerca di accompagnamento

Con l'inizio della fase sperimentale è stata anche avviata una **ricerca di accompagnamento** alla realizzazione dei micro-progetti (marzo 2007 – febbraio 2008). Quest'attività è stata condotta al fine di osservare "in

action” le dinamiche di scontro tra le resistenze dell’ambiente politico e sindacale e la soggettività delle promotrici delle sperimentazioni. L’osservazione è avvenuta attraverso l’assistenza alla progettazione, lo svolgimento di incontri con i team delle sperimentazioni, il monitoraggio e la valutazione in corso d’opera dei singoli progetti e la realizzazione di interviste in profondità a 20 informatori chiave appartenenti ai team sperimentali. Sulla base dei risultati, e dopo una fase di studi finali – che è consistita in un approfondimento e in una revisione di tutti i dati raccolti – è stata redatta la **memoria scientifica** del progetto (disponibile sul sito di RADEP). Questa è stata presentata, in versione provvisoria, al seminario internazionale (vedi dopo) ed è stata emendata e corretta sulla base dei feedback raccolti. Sempre a partire dai risultati della ricerca di accompagnamento sono state predisposte le “**Linee guida per le pari opportunità in ambito politico e sindacale**” (vedi paragrafo 5), presentate anch’esse in versione provvisoria al seminario e qui riportate in versione definitiva.

3.5. La comunicazione pubblica e le relazioni culturali, politiche e istituzionali

Il progetto in tutta la sua durata ha realizzato numerose attività di comunicazione pubblica, volte a diffondere i risultati e le esperienze maturate. In particolare, il sito internet www.donnepolitica.org è stato un punto di riferimento per la presentazione del progetto nel suo complesso, per la diffusione dei materiali prodotti (rapporto di ricerca, linee guida per la sperimentazione), per la pubblicazione del bando, per far circolare le informazioni, come “portale” per accedere ai siti delle sei sperimentazioni e a quello del partenariato transnazionale GAIA. Il sito ha ospitato inoltre la newsletter “Genere e rappresentanza” che, con i suoi 9 numeri, ha seguito passo dopo passo tutte le fasi del progetto.

“Donne in Politica” è stato accompagnato da un ampio programma di relazioni politiche, istituzionali, culturali e scientifiche che ha previsto lo svolgimento di incontri tra il partenariato di sviluppo e diversi soggetti (esponenti delle istituzioni, del mondo politico e sindacale, dell’associazionismo femminile, ecc.). Questo programma è stato supportato con specifici materiali quali una scheda del progetto e una brochure, prodotta nell’ambito delle attività di GAIA, sugli ostacoli sociali e culturali alla ascesa delle donne nella sfera decisionale.

3.6. Il seminario internazionale

Il percorso di RADEP si è chiuso con il seminario internazionale di studio del 12 e 13 marzo 2008 a Roma, dal titolo “Differenza di genere e democrazia. Idee, sperimentazioni e percorsi”. Nel corso dell’iniziativa, realizzata con il patrocinio della Camera dei Deputati e del Comune di Roma, sono stati illustrati i percorsi realizzati dalle sperimentazioni e i risultati finali della ricerca (memoria scientifica e linee guida). Al seminario sono intervenuti studiosi e studiosi dall’Italia e da diversi paesi europei.

4. Le forme del cambiamento: le negoziazioni

Come si è detto (vedi par. 2), nel corso del progetto la prospettiva della negoziazione è emersa quale elemento essenziale per sostenere un cambiamento profondo della sfera pubblica; ed è questa la prospettiva assunta nella produzione delle linee guida qui presentate.

Essa sembra infatti abbastanza ampia e articolata da rendere adeguatamente conto della molteplicità e della ricchezza delle pratiche adottate nel corso delle sperimentazioni e dei loro effetti, che hanno frequentemente comportato che venissero **messi in discussione i contenuti e le forme dell’attività politica e sindacale**.

Parlando di negoziazione ci si riferisce comunemente a un’attività che coinvolge due o più persone o gruppi di persone, che interagiscono tra loro con l’obiettivo di giungere a un accordo rispetto a questioni controverse, come ad esempio la distribuzione di risorse scarse. Tuttavia, secondo un’accezione accreditata nelle scienze sociali, si possono far rientrare nel concetto di negoziazione anche quegli **atti che non richiedono un confronto diretto**, ma che hanno comunque l’obiettivo di modificare gli assetti sociali oggetto di controversia.

Nel contesto delle dinamiche di genere nella sfera pubblica, la pratica della negoziazione si presta dunque a designare tutte quelle **azioni**, di livello micro, meso o macro (e quindi individuali, collettive o istituzionali), **orientate** – anche indirettamente – **a ridisegnare la distribuzione del potere, nelle sue diverse forme, tra uomini e donne**, e quindi a produrre un cambiamento profondo e generalizzato (che abbiamo definito “genotipico”) e non teso al successo di singole persone (“fenotipico”).

La negoziazione, in questo senso, appare uno **strumento centrale del mutamento**: la realtà sociale viene infatti costruita e continuamente modificata dalle negoziazioni tra i soggetti e da quelle interne ai soggetti stessi¹⁰. Lo strumento della negoziazione si presta, infatti, ad attivare processi di definizione e ridefinizione della propria identità. Anche questa “**negoziazione dell’identità**”, tuttavia, non resta un fatto privato, ma incide profondamente sull’ambiente sociale e politico delle organizzazioni, come ad esempio nel caso di azioni di *empowerment* nei confronti delle donne impegnate in ambito pubblica.

Così, anche quegli interventi che vengono attuati dalle donne e per le donne nell’ambito politico e sindacale hanno comunque l’effetto indiretto di **convocare la controparte maschile a un confronto** sulle idee, i simboli, gli stili, le priorità della politica, e – più in generale – sulla grande questione della **socializzazione della dimensione del genere** nella sfera pubblica.

Sulla base di questa interpretazione possono essere considerate **forme della negoziazione tra i generi** molti tipi di azione, di diversa natura e intensità, che comportano un grado maggiore o minore di interazione o di consapevolezza tra i gruppi coinvolti. Tra queste, a titolo di esempio:

- affermare pubblicamente se stesse e il proprio valore;
- affermare pubblicamente le proprie posizioni;
- fare circolare informazioni;
- promuovere il dialogo;
- fare proposte;
- produrre condizionamenti;
- esprimere dissenso;
- aprire, gestire e risolvere conflitti;
- ricorrere ad autorità superiori.

Quanto all’**oggetto della negoziazione**, questo, in ultima istanza, è il potere. È opportuno, tuttavia, adottare una **prospettiva pluralistica del potere, e quindi della negoziazione**, in grado di rendere conto della sua natura complessa e multiforme, così come complessa e multiforme è l’esclusione dal potere che colpisce le donne. Possono così essere identifi-

¹⁰ Per una trattazione sintetica del concetto di negoziazione nel quadro della ricerca RADEP, cfr. la parte seconda della “Memoria scientifica” (www.donnepolitica.org).

cati, sulla base dell'oggetto, almeno quattro diversi tipi di negoziazione, che verranno brevemente descritti nei prossimi paragrafi:

- la negoziazione interpretativa;
- la negoziazione istituzionale;
- la negoziazione simbolica;
- la negoziazione operativa.

4.1. Negoziazione interpretativa

La negoziazione interpretativa riguarda la capacità di interpretare la realtà e quindi la forza che deriva inevitabilmente da una lettura corretta della situazione. **La mancanza di conoscenza della realtà corrisponde infatti a mancanza di potere** e di capacità di mettere in atto strategie adeguate per promuovere il cambiamento.

Possono quindi essere considerate forme di negoziazione dell'interpretazione quelle orientate a costruire e a **diffondere una rappresentazione della situazione** della partecipazione delle donne ai processi decisionali nella sfera pubblica, **in grado di rendere conto della vastità e della profondità del problema**, evitando visioni semplicistiche e riduzionistiche ("sono le donne che non vogliono fare politica") e mettendo allo scoperto la concretezza delle diverse poste in gioco coinvolte.

Nelle linee guida, per quanto riguarda questo ambito, sono state inserite le seguenti pratiche:

- mandare all'ordine del giorno la conciliazione tra vita familiare e vita pubblica;
- genderizzare il *mentoring*;
- genderizzare informazione e conoscenza.

4.2. Negoziazione istituzionale

Per combattere le dinamiche escludenti che colpiscono le donne nelle istituzioni politico-sindacali, una strada da percorrere si sostanzia nella negoziazione di **procedimenti e norme**, che delle istituzioni rappresentano gli elementi strutturali fondamentali. Allo stesso tempo, ma sempre in questo ambito, è fondamentale l'esercizio del potere che deriva dalla creazioni di **strutture istituzionali alternative**, come reti, gruppi tematici e associazioni.

Si è quindi di fronte a forme di negoziazione istituzionale quando l'obiettivo è quello di **modificare le regole del gioco** che tendono a riprodurre l'esclusione delle donne, ad esempio introducendo normative per le pari opportunità, correggendo regolamenti, rendendo ordinarie pratiche di sensibilizzazione su tematiche di genere nei partiti e nei sindacati, ma anche creando tavoli di confronto o istituendo organismi dedicati.

Sono state considerate forme di negoziazione istituzionale, nelle linee guida, le seguenti pratiche:

- promuovere “tavoli” e altre iniziative per genderizzare le politiche di welfare locali;
- puntare subito alla parità nelle amministrazioni locali;
- tradurre le norme antidiscriminatorie in prassi organizzative.
- costruire sul territorio una rete di solidarietà tra donne;
- rafforzare i coordinamenti femminili di partiti e sindacati.

4.3. Negoziazione simbolica

Un problema come quello del pieno ingresso delle donne e del riconoscimento della dimensione di genere in politica non può realizzarsi senza il coinvolgimento appassionato di tutti i soggetti coinvolti e dell'opinione pubblica. La **possibilità di mobilitare** energie e passione non è dunque un aspetto marginale, ma rappresenta un vero e proprio potere che, per il modo in cui si realizza, può essere chiamato il “potere dei simboli”. A nessuno sfugge, infatti, che gran parte della vita politica e sociale è determinata dalla presenza di strutture simboliche di diverso segno.

Si può parlare, dunque, di negoziazione simbolica per quelle azioni volte a mettere in circolazione e a rendere condivise, anche attraverso strumenti di comunicazione pubblica, **strutture cognitive** dotate di forza mobilitante (simboli) **relative al valore di una paritaria presenza di donne nella sfera pubblica.**

Le azioni riconducibili, a titolo di esempio, all'area della negoziazione simbolica nelle linee guida riguardano:

- raccontare e dare visibilità a esperienze pilota;
- socializzare le giovani generazioni all'eguaglianza di genere;
- promuovere l'adozione di un lessico genderizzato;
- rappresentare l'impegno delle donne nella dimensione pubblica.

4.4. *Negoziazione operativa*

Capacità di interpretazione e gestione consapevole delle dinamiche istituzionali e simboliche restano scarsamente efficaci se non si è in grado di attuare contestualmente **interventi in grado di incidere sulla realtà materiale e ambientale** delle istituzioni e delle organizzazioni politiche e sindacali.

La negoziazione operativa ha dunque a che fare con il potere materiale nel suo significato di “potere finale”, cioè di potere che conclude e rende sussistente una volontà politica determinata, perché si realizza, finalmente, nel muovere le cose, nel cambiare gli atteggiamenti, i comportamenti, le procedure e le norme e nel promuovere processi di unità e di aggregazione.

Si ha quindi negoziazione operativa quando essa ha l'obiettivo di **potenziare la forza, in senso materiale, del soggetto femminile nell'arena politico-sindacale**, ad esempio rafforzando o potenziando servizi che favoriscono la presenza delle donne, attivando capitale sociale o reperendo risorse.

Le pratiche inserite in questo ambito della negoziazione comprendono:

- attuare servizi alla famiglia assecondando i tempi della politica;
- sostegno ai percorsi di accesso alla politica;
- *empowerment* per lo sviluppo della leadership femminile;
- supporto alle elette;
- supporto alle candidature femminili;
- “caccia alle teste” per un ampliamento dell'offerta di candidature femminili

5. **Le linee guida**

5.1. *Che cosa sono le linee guida*

Le linee guida per le pari opportunità in ambito politico e sindacale, oggetto di questo testo, rappresentano il tentativo di **fornire uno strumento per porre in pratica le lezioni apprese nel corso del progetto**. In linea con

quanto detto fin qui, esse offrono **indicazioni concrete** su come negoziare nuovi spazi per il genere in politica e nel sindacato, andando ad incidere tanto sul potere istituzionale e materiale, quanto su quello di interpretare la realtà e di mobilitare persone attraverso rappresentazioni simboliche.

In particolare, a partire dai risultati della ricerca e della fase sperimentale, sono state individuate **18 “pratiche per il cambiamento”**. Esse costituiscono misure concrete e replicabili, che possono però incidere sul sottofondo di resistenze che frena la progressione delle donne nella sfera pubblica.

Tali pratiche, presentate nei capitoli che seguono secondo il tipo di negoziazione, sono state sperimentate con efficacia dai 6 micro-progetti, dimostrando come sia possibile agire al livello profondo anche senza essere una grande organizzazione o avere rilevanti risorse a disposizione. In questo quadro, si è cercato proprio di puntare alla fattibilità, indicando linee operative che potessero essere implementate da partiti e sindacati, ma anche da realtà “intermedie”, quali piccole amministrazioni comunali o municipali, coordinamenti donna di partiti e sindacati, associazioni e network femminili.

Lungi dall’essere esaustive, le linee guida presentano solo alcuni dei possibili interventi da mettere in atto nel campo della negoziazione; per contro, tutte le azioni riportate hanno la caratteristica fondamentale di essere già state realizzate con successo.

5.2. Come leggere le linee guida

Tenendo a mente che le linee guida mettono in primo piano le pratiche (e non le singole attività), è bene notare come esse non siano un manuale da seguire pedissequamente. Al contrario, esse sono state pensate per essere lette e utilizzate in vari modi: per realizzare una precisa pratica o per trasporla in altri contesti; per riprodurre le pratiche su una scala più vasta; per adottare le pratiche in maniera stabile all’interno delle organizzazioni partitiche, sindacali o dell’amministrazione; come semplice spunto per elaborare nuove idee¹¹.

¹¹ Per chi volesse avere una panoramica più ampia circa i possibili interventi da progettare per contrastare le resistenze dell’ambiente politico e sindacale, si rimanda alle “Linee guida della sperimentazione” (www.donnepolitica.org/docs/LGspeRADEP.pdf)

Proprio per consentire un uso differenziato delle linee guida, si è fatto in modo che ogni singola pratica potesse essere compresa senza dover leggere le altre. Questa impostazione produce, a volte, alcune ripetizioni e alcune ridondanze, che tuttavia si è preferito mantenere.

5.3. La struttura delle linee guida

Le linee guida sono divise in quattro capitoli, dedicati rispettivamente alle diverse forme di negoziazione illustrate nel paragrafo precedente:

- negoziazione interpretativa;
- negoziazione istituzionale;
- negoziazione simbolica;
- negoziazione operativa.

Ogni capitolo è composto da un numero compreso tra 3 e 6 pratiche, precedute da una descrizione sintetica riferita al singolo ambito di negoziazione, perlopiù estrapolata dal paragrafo 4 di questa introduzione. Per favorire una facile identificazione, le pratiche sono state numerate in modo progressivo (da 1 a 18). La presentazione di ogni pratica, poi, segue la stessa scansione, articolandosi in tre diverse sezioni.

La prima sezione è dedicata al “**tema**” e descrive la pratica facendo riferimento al contesto di resistenze in cui essa si inserisce. In molti casi questa sezione è arricchita da informazioni provenienti dalla ricerca, da testimonianze di politiche e sindacaliste intervistate e da spunti provenienti dalla letteratura nazionale e internazionale.

La seconda sezione, “**che cosa fare**”, contiene concrete **linee operative**, o, a seconda dei casi, esempi di azioni relative alla pratica in questione. Le fonti sono state principalmente i micro-progetti finanziati nel corso di RADEP, ma anche altre esperienze italiane e internazionali ricavate dal repertorio di buone pratiche realizzato nel corso della ricerca.

La presentazione si chiude infine con la sezione “**per saperne di più**”, che raccoglie riferimenti per approfondire, sia le linee operative, sia i fenomeni di ostacolo e di resistenza presentati nella parte introduttiva.

Capitolo Primo

Negoziazione interpretativa

La negoziazione interpretativa, a cui è dedicato questo primo capitolo (come già precisato nell'introduzione), riguarda la capacità di interpretare la realtà e quindi la forza che deriva inevitabilmente da una lettura corretta della situazione. **La mancanza di conoscenza della realtà corrisponde infatti a mancanza di potere e di capacità di mettere in atto strategie adeguate per promuovere il cambiamento.**

Possono quindi essere considerate forme di negoziazione dell'interpretazione quelle orientate a **costruire e a diffondere una rappresentazione della situazione** della partecipazione delle donne ai processi decisionali nella sfera pubblica, **in grado di rendere conto della vastità e della profondità del problema**, evitando visioni semplicistiche e riduzionistiche ("sono le donne che non vogliono fare politica") e mettendo allo scoperto la concretezza delle diverse poste in gioco coinvolte.

Le pagine che seguono sono dedicate alla presentazione di tre **pratiche** di negoziazione interpretativa:

- azioni volte a **rappresentare la reale importanza di problematiche**, come quella della conciliazione, che, pur essendo **centrali per le donne**, non riescono mai ad andare all'ordine del giorno nell'ambiente politico-sindacale;
- la **genderizzazione di strumenti come il mentoring**, per adattarli alle specifiche difficoltà incontrate dalle donne, che, troppo spesso, vengono sottovalutate e non prese adeguatamente in considerazione;
- la **produzione di informazioni e di dati statistici organizzati per genere**, anche al livello locale, per pianificare politiche e interventi pertinenti rispetto alla situazione e alle esigenze di uomini e donne.

1

Mandare all'ordine del giorno la conciliazione tra vita familiare e vita pubblica

IL TEMA

La distribuzione ineguale delle cure familiari, per quanto non sempre riconosciuta, rappresenta uno dei principali fattori di **differenziazione delle opportunità di accesso di uomini e donne** alla vita politica e sindacale. In effetti, è soprattutto per le donne che il lavoro di cura - rivolto a figli, partner, genitori o altri parenti - si aggiunge agli impegni lavorativi, rendendo estremamente **difficoltoso un percorso di progressione regolare e costante che consenta di raggiungere posizioni di vertice nei partiti e nei sindacati** e di candidarsi a cariche istituzionali.

A fronte di ciò, è noto come in Europa siano **pochi i partiti e i sindacati** che hanno adottato misure per favorire la conciliazione tra attività politica e responsabilità familiari. Al contrario, i problemi di conciliazione vengono spesso utilizzati dai leader come **alibi per attribuire a un fattore sociale esterno la scarsa rappresentanza femminile in politica**, il che consente loro, per così dire, di lavarsi le mani dalla responsabilità di promuovere un ambiente favorevole alle donne. A questo si aggiunge un sistema dei tempi in cui è richiesta una forte disponibilità (una sorta di "presidio fisico"), anche oltre i normali orari lavorativi, la quale porta a vivere in modo totalizzante l'attività politica o sindacale.

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Nel sindacato ti fanno sentire in colpa se hai un'idea diversa dell'organizzazione dei tempi: 'sei tu che non sai stare al passo e non noi a doverci riorganizzare!'" (sindacalista)

"Non esiste un'attenzione alla famiglia in politica, cosa che invece potrebbe aiutare le donne. Il padre dei figli deve fare di più, per quanto sia innegabile il ruolo primario delle donne nelle cure" (amministratrice locale)

"La conciliazione d'altro canto è considerata un problema individuale" (sindacalista)

Fonte: ASDO, 2006

In sintesi, quella della conciliazione è una questione che le organizzazioni politiche e sindacali **tendono a rimuovere** (almeno al proprio interno) e che di conseguenza viene sistematicamente demandata alla responsabilità e alla gestione privata delle singole donne.

La sperimentazione ha mostrato come sia possibile, prima acquisendo **consapevolezza** all'interno del soggetto femminile, e successivamente negoziando con le organizzazioni, **riportare il problema della conciliazione tra vita privata e attività politica o sindacale, per così dire, all'ordine del giorno.**

Nel corso dei due micro-progetti attuati in ambito sindacale e realizzati dal coordinamento donne della CISL Lazio e dalla FILTEA (CGIL), sono state **individuate e sperimentate alcune linee operative per l'accumulazione di nuova conoscenza e per la sensibilizzazione delle organizzazioni coinvolte sul ruolo della conciliazione nella vita del sindacato:**

- analizzare i fabbisogni di conciliazione;
- realizzare un osservatorio sul tema;
- effettuare raccolte di buone prassi.

I risultati di tali attività sono stati funzionali a rendere più efficaci tre linee d'azione sperimentate per **portare al centro della vita dell'organizzazione la conciliazione, ovvero:**

- promuovere seminari di studio e di confronto tra donne e uomini;
- fare pressione sull'organizzazione attraverso documenti preparatori e seminari;
- adeguare gli orari delle riunioni alle esigenze di armonizzazione dei tempi.

CHE COSA FARE

1. Analizzare i fabbisogni di conciliazione

Nel corso della sperimentazione "Sindacaliste. Esserci, contare, valere", la FILTEA ha realizzato un'indagine all'interno della CGIL, che ha permesso di identificare le strategie che uomini e donne del sindacato mettono in campo per conciliare attività sindacali e di cura, gli ostacoli e i fattori disincentivanti incontrati e i fabbisogni presenti. L'indagine ha avuto due fasi: una qualitativa, con la realizzazione di interviste in profondità, e una quantitativa, con la somministrazione di questionari semi-strutturati tramite la posta elettronica. Le interviste in profondità sono state rivolte a delegate e segretarie con figli o persone non auto-sufficienti a carico, mentre i questionari sono stati somministrati ai segretari generali delle camere del lavoro, alle segretarie generali di categoria al livello territoriale, alle responsabili dei coordinamenti femminili delle camere del lavoro e delle categorie al livello regionale.

2. Effettuare raccolte di buone prassi

Nel corso dello stesso progetto, la FILTEA ha realizzato una raccolta di buone prassi di conciliazione all'interno del sindacato. Gli strumenti utilizzati sono stati vari: la somministrazione di questionari, la raccolta di testimonianze nel corso di seminari, la realizzazione di interviste con domande aperte.

3. Realizzare un Osservatorio sulla conciliazione

Sempre nell'ambito della medesima sperimentazione, in raccordo con le precedenti attività, è stato istituito, presso la segreteria CGIL di Roma e del Lazio, un Osservatorio sulla Conciliazione all'interno della CGIL tra **attività sindacale e altri tempi di vita**, ospitato su un sito web. Tale osservatorio, di cui sono state definite *mission*, finalità e organizzazione, si propone, tra l'altro di: diffondere la cultura delle pari opportunità nelle organizzazioni sindacali; promuovere la valorizzazione sociale del lavoro di cura tra uomini e donne; valorizzare la dimensione di genere nelle azioni e nelle logiche sindacali; incentivare e sostenere la partecipazione delle donne alla programmazione dei tempi di vita e di lavoro individuali e collettivi; misurare l'impatto di

genere delle scelte e delle azioni politiche; monitorare al livello quantitativo e qualitativo l'attività delle donne nel lavoro sindacale.

4. Promuovere seminari di studio e di confronto tra donne e uomini

La FILTEA ha realizzato tre seminari di studio interregionali di confronto tra sindacaliste e sindacalisti sui temi della **conciliazione**, della **condivisione della responsabilità di cura** tra donne e uomini e delle **pari opportunità nell'esercizio delle funzioni sindacali**. I seminari, svoltisi a Roma, Bologna e Napoli, hanno consentito lo scambio di buone prassi, interventi di esperti e testimonianze di donne impegnate nel sindacato. Complessivamente sono state coinvolte 60 donne e 27 uomini.

5. Fare pressione sull'organizzazione attraverso documenti preparatori e seminari

Nell'ambito del micro-progetto "E.P.O.S.", condotto dal coordinamento donne della CISL Lazio, è stata attivata un'azione di pressione a favore dell'inserimento del tema della conciliazione come questione centrale nei documenti preparatori della **conferenza organizzativa** della CISL. Interventi in tal senso sono stati realizzati, sia nella iniziativa finale del micro-progetto, svoltasi alla presenza del Segretario generale aggiunto nazionale della CISL, sia all'interno di una Tavola rotonda sul genere svolta a margine della conferenza organizzativa.

6. Adeguare gli orari delle riunioni alle esigenze di conciliazione

- Roma e del Lazio, nell'ambito del micro-progetto "Esserci, contare, valere", si sono confrontati sulla necessità di **una razionalizzazione dell'uso del tempo** nelle riunioni, problema particolarmente avvertito dalle donne (e non solo da esse) con responsabilità di cura.
- Per facilitare la partecipazione femminile alle attività, nei Paesi Bassi, alcune donne e gli uomini sindacalisti della FILTEA-CGIL e della CGIL di vari partiti politici hanno stabilito di **svolgere le proprie attività in luoghi e orari compatibili** con la partecipazione femminile. Analoga-

mente, il Partito popolare austriaco (OVP) ha modificato l'orario delle riunioni per facilitare la conciliazione con le responsabilità familiari.

- Sulla scia delle iniziative volte ad armonizzare i tempi di vita e di lavoro nella città (vedi box seguente), la municipalità di Modena ha recentemente apportato cambiamenti negli orari delle sedute del Consiglio comunale, per renderli più compatibili con la vita di famiglia.

Tempi delle città, tempi della politica locale

La legge Turco (53/2000) impone alle città con più di 30.000 abitanti di dotarsi di una struttura mirata a promuovere l'equilibrio tra i diversi tempi della vita cittadina: i tempi del lavoro, dello svago, della formazione e della socialità. Alcune città italiane sono state pilota in questo campo e sono servite da modello per numerose città europee. È il caso, in particolare, di Modena che, a partire dagli anni '80, in seguito a un dibattito lanciato da alcuni gruppi di donne, ha adottato una politica di armonizzazione dei tempi della città, favorendo la concertazione tra fruitori e fornitori di servizi. Su questa scia la città di Modena ha recentemente apportato alcuni cambiamenti negli orari delle sedute del Consiglio comunale, per renderle più compatibili con la vita di famiglia.

Fonte: CCRE, 2005

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso dalla CISL del Lazio
“E.P.O.S — *Empowerment e Proselitismo nell'Organizzazione Sindacale*”
www.progettoeapos.it

Micro-progetto promosso dalla Federazione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento – CGIL nazionale
“Sindacaliste. Esserci, contare, valere”. Tempi di vita e attività sindacale: conciliare in CGIL
www.lazio.cgil.it/conciliareincgil

CCRE, *La città per l'uguaglianza. Una metodologia e delle buone prassi per le pari opportunità fra uomini e donne*, 2006
http://www.ccre.org/docs/publication_femmes_ital.pdf

2

Genderizzare il *mentoring*

IL TEMA

È noto come il *mentoring*, una pratica ancora poco diffusa nella politica italiana, o almeno non istituzionalizzata in quanto tale (mentre sono utilizzati il "delfinato" e la cooptazione, che vanno in genere a vantaggio prevalentemente degli uomini), abbia un ruolo positivo nella formazione di quadri politici ed amministratori. Attraverso la relazione tra un mentore più anziano ed esperto e un giovane o neofita, attivista o candidato, detto *mentee*, si può incrementare il capitale sociale di quest'ultimo, il quale viene introdotto gradualmente alla conoscenza delle dinamiche politiche. Nel caso dell'accesso delle donne alla politica, il *mentoring* non può non tenere conto delle dinamiche di genere.

A tale proposito, la ricerca RADEP ha messo in luce elementi contrastanti tra uomini e donne, quali ad esempio una diversa visione del potere; la riluttanza da parte delle donne a considerare la politica come una "carriera" e ad assumere atteggiamenti di accentuato protagonismo; una differente concezione del legame con il territorio. La prevalenza dei modelli maschili fa sì che le donne, poste **all'interno di un ambiente a cui si sentono spesso estranee**, riscontrino forti difficoltà a partecipare pienamente ai processi politici. La differenza negli approcci, negli stili e nelle priorità tra i due sessi creano infatti conflitti che ostacolano le donne, sia su un piano operativo che in termini emotivi.

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Il tipo di potere e il modo di gestirlo sono maschili, e quindi o ci si adatta o si resta fuori. Ma l'adattarsi ha un prezzo molto alto per le donne (...). Nelle *lobbies* attuali, in cui si premia la fedeltà piuttosto che il merito, si entra solo se si rinuncia a una parte di sé" (parlamentare)

"Fare politica o sindacato per le donne può avere conseguenze emotive molto forti. Penso che la maggior parte soffra anche al livello fisico!"
(sindacalista di livello nazionale)

"Deve esserci più complicità tra le donne politiche, e una maggiore fiducia delle donne nei confronti delle donne (consigliera municipale)

Fonte: ASDO, 2006

Tale situazione ha un'influenza negativa anche sull'accesso alla politica per le giovani donne: sono ancora troppo pochi i **modelli di ruolo**, cioè donne che ricoprano già posizioni di elevata responsabilità in campo politico e che possano essere prese ad esempio. È quindi solo attraverso il confronto con figure simili che le aspiranti attiviste o candidate hanno l'opportunità di **accedere a conoscenze su come tale situazione conflittuale possa essere gestita** e su quali siano le difficoltà e le strade praticabili da una donna per avviare un percorso politico significativo.

In questo quadro, il micro-progetto "PerCorsi di Politica. Donne a supporto delle donne", realizzato a Roma da MargoWeb, ha promosso la sperimentazione di un itinerario di **mentoring genderizzato**. Questa pratica è pressoché sconosciuta nel contesto politico italiano e consiste nella creazione di un legame e nella trasmissione di conoscenze tra una donna in politica già affermata (mentore), e una donna giovane o neofita della politica (*mentee*).

Il rapporto di *mentoring* è di sostegno alle ambizioni della *mentee*, perché le permette di ottenere informazioni di ordine pratico sul funzionamento dei partiti e della rappresentanza, ma anche di conoscere, da chi le ha provate sulla pelle, le difficoltà (spesso interiori) di essere al tempo stesso donne e politiche, e di confrontarsi sulle soluzioni adottate per superare tali difficoltà. È anche utile alla mentore, che può interpretare e valorizzare la propria esperienza in relazione al contesto più ampio della lotta per l'ingresso delle donne in politica.

In questo senso il *mentoring* genderizzato **richiama**, seppur trasposte nel contesto di oggi, **alcune pratiche della tradizione femminista**, come quelle del partire da sé, dell'affidamento fra donne, dell'identificazione di figure materne simboliche di riferimento, ecc.

L'azione di *mentoring* è stata sperimentata, come si è detto, nell'ambito del micro-progetto "PerCorsi di Politica. Donne a supporto delle donne", condotto da Margo Web. A partire da questa sperimentazione, e grazie al contributo del progetto RADEP (in particolare, del partner Progetto Donna), sono state adottate le seguenti linee operative:

- creare un polo di mediazione tra mentori e *mentees*;
- analizzare i fabbisogni delle *mentees*;
- individuare e sensibilizzare le mentori;
- abbinare mentori e *mentees* secondo criteri formalizzati;
- stipulare patti di *mentoring*;
- pianificare e monitorizzare le attività di *mentoring*;
- stabilire modalità di comunicazione compatibili con l'impegno delle mentori;
- promuovere esperienze pratiche nei luoghi della politica per le *mentees*;
- redigere manuali o linee-guida;
- creare comitati per la promozione e il sostegno di iniziative di *mentoring*.

CHE COSA FARE

1. Creare un polo di mediazione tra mentori e *mentees*

Per la realizzazione di un programma di *mentoring* è necessario creare un **polo di management** che possa avere un ruolo di mediazione e di controllo. Le funzioni che rientrano nelle attività del polo possono essere:

- **tutoraggio**: le tutor avranno il compito di seguire tutto il percorso e di risolvere eventuali problematiche o conflitti;
- **monitoraggio**: l'andamento dei percorsi di *mentoring* in atto deve essere monitorato con una certa frequenza, per verificare e tenere sotto controllo l'implementazione delle attività, ad esempio attraverso l'istituzione di una riunione settimanale;

- "**sala operativa**": un luogo fisico in cui confluiscano tutti i materiali e le informazioni delle attività in corso e in cui è possibile osservarne l'implementazione "in tempo reale";
- **coordinamento e progettazione** delle diverse fasi del *mentoring*.

Un utile strumento per favorire l'operato del polo di management, può essere la predisposizione di **schede di reporting, diari di osservazione e altri sussidi** per la registrazione e la valutazione da parte delle *mentees* e delle mentori di ogni incontro o altra attività svolta.

L'Arca di Eva

In Danimarca il gruppo "L'arca di Eva" agisce per *l'empowerment* delle donne e per una loro maggiore partecipazione alla vita sociale. Il gruppo, in particolare, promuove programmi di *mentoring*, individuando donne politiche disponibili a essere mentori per altre donne, e di scambio culturale, mettendo a disposizione luoghi dove donne di diversa estrazione e provenienza geografica si possano incontrare. Le iniziative del gruppo hanno ricevuto finanziamenti da parte del Ministero dell'Interno danese.

Fonte: Woodward A.E., 2002

2. Analizzare i fabbisogni delle *mentees*

Quest'attività si dovrebbe fondare sulla realizzazione di uno *screening* delle competenze dei fabbisogni e delle aspirazioni delle singole *mentees*. Tale operazione può avvenire attraverso diversi strumenti:

- un **colloquio motivazionale**, atto a far emergere aspettative, aspirazioni e aree di interesse rispetto alla politica;
- l'**analisi del curriculum**, per rilevare il livello professionale, l'orientamento degli studi e le esperienze fatte;
- la **somministrazione di schede di rilevazione**, con cui rinvenire esperienze realizzate in campo politico, gli obiettivi che si intende raggiungere a seguito del processo di *mentoring* e le attese riguardo alla relazione con la mentore;

- **cerchi di analisi dei fabbisogni**, che vedano il coinvolgimento di differenti *mentees* per fare emergere, attraverso un processo di intersoggettivazione le domande e le esigenze da soddisfare.
- La rilevazione dei fabbisogni è un'occasione anche per raccogliere altre informazioni di carattere pratico, quali la disponibilità di tempo e i possibili orari da dedicare al *mentoring*.

3. Individuare e sensibilizzare le mentori

Per individuare le mentori, a partire da una lista di possibili nomi, si può realizzare un **piano di incontri bilaterali** tra staff e candidate a tale funzione. Questi incontri servono a sensibilizzare le potenziali mentori sugli obiettivi e sulla metodologia del *mentoring* e a sondare l'eventuale disponibilità a collaborare al piano. Servono anche a inquadrare l'attività proposta in un più ampio impegno, da parte delle donne di successo, a fare entrare altre donne nell'arena politica. Può essere utile, inoltre, sfruttare l'incontro per somministrare una **scheda di intervista** con cui rilevare il profilo politico della candidata, considerazioni sul *mentoring*, la disponibilità temporale e organizzativa e le aspettative verso un'eventuale partecipazione al programma. Sulla base delle informazioni raccolte, si può passare alla definitiva selezione delle mentori da coinvolgere.

4. Abbinare mentori e *mentees* secondo criteri formalizzati

Gli abbinamenti tra mentori e *mentees* dovrebbero essere realizzati dal polo di mediazione (punto 1) valutando diversi criteri: **anagrafici**, **oggettivi** (aree di competenza e disponibilità di tempo) e **soggettivi** (aspettative, requisiti relazionali e caratteriali).

5. Stipulare patti di *mentoring*

Una volta stabiliti gli abbinamenti, per garantire il funzionamento del piano, può essere chiesto a mentori e *mentees* di stipulare un accordo/patto in cui si dichiara il massimo **impegno** per il successo della

iniziativa, si stabiliscano i reciproci ruoli e si garantiscano il riserbo e la privacy sulle informazioni scambiate.

6. Pianificare le attività di *mentoring*

Dopo un primo incontro ogni *mentee*, in accordo col tutor, può pianificare le attività **distribuendo il tempo** a disposizione tra l'osservazione dell'attività politica della mentore e della sua attività istituzionale (seguendo un approccio di osservazione partecipante) e incontri per discutere con lei di quanto vissuto e acquisito.

Il *mentoring* realizzato da MargoWeb

Nel corso del progetto RADEP, MargoWeb ha realizzato una delle prime esperienze italiane di *mentoring* in ambito politico. Al micro-progetto hanno aderito 13 donne politiche in qualità di mentori e 18 giovani donne interessate ad entrare nell'arena politica. Come mentori sono state individuate donne con incarichi istituzionali di livello nazionale (ministre, sottosegretarie), regionale (assessore), provinciale (assessore, consigliere delegato) e comunale (presidente di circoscrizione, presidente di consiglio municipale). L'attività di *mentoring*, della durata di almeno 40 ore per ogni allieva, è stato preceduto da un percorso seminariale di 80 ore sui temi della scienza politica e della comunicazione efficace.

A conclusione della esperienza realizzata, MargoWeb ha redatto, in collaborazione con Progetto Donna-Centro studi per la ricerca e lo sviluppo delle pari opportunità, una prima proposta di "Linee guida per il *mentoring* per l'accesso delle donne in politica", presentata ai responsabili del Partito Democratico nell'ottica di favorirne un'acquisizione e una valorizzazione.

7. Stabilire modalità di comunicazione compatibili con l'impegno delle mentori

Per rendere possibile l'avviamento di un rapporto tra mentori e *mentees* può essere utile stabilire forme d'incontro e comunicazione praticabili, cioè compatibili con i numerosi impegni che generalmente caratterizzano la vita delle donne affermate in campo politico. Alcuni esempi: organizzazione di **cene** con cadenza fissa, valorizzazione dei **momenti informali**, affiancamento delle mentori in attività che esse

comunque prevedono di svolgere, alle quali le *mentees* possono prestare aiuto.

8. Promuovere esperienze pratiche nei luoghi della politica per le *mentees*

Il *mentoring* è anche uno strumento utile alla promozione di esperienze dirette delle beneficiarie nei luoghi della politica. Alcuni esempi, ricavati dalla sperimentazione, possono essere la partecipazione a **campagne elettorali**, l'intervento delle *mentees* a **iniziative pubbliche** per conto delle mentori e lo svolgimento di altre azioni di supporto all'attività delle mentori.

9. Redigere manuali o linee guida

Al termine di un'esperienza di *mentoring* può essere utile la redazione di linee guida o di un manuale che ne permetta la **riproduzione** in altri contesti. Questi strumenti possono essere utilizzati per promuovere il *mentoring* come prassi ordinaria da sperimentare nei partiti, nelle amministrazioni e nei sindacati.

La redazione di tale manuale può anche essere preceduto da una **riflessione di gruppo** su specifici temi che riguardano il rapporto tra donne e politica. Nel caso del progetto ALEF, sono stati costituiti dalle partecipanti quattro gruppi di lavoro - "Esigenza di nuova leadership (in politica, nel sindacato, nell'associazionismo) e affermazione di un profilo di leadership femminile"; "Rafforzare la volontà e la possibilità delle donne di concorrere a posizioni e ruoli apicali"; "Sviluppo di nuovi valori e nuove relazioni nei gruppi e nelle associazioni femminili"; "Strumenti e azioni integrate per fare fronte comune (*lobbying* e *networking*)". I loro contributi sono confluiti in un manuale utilizzato nel programma di *mentoring* a supporto della leadership femminile che è stato condotto nell'ambito del progetto.

10. Creare comitati per la promozione e il sostegno di iniziative di *mentoring*

La Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili (FSAG), promuove annualmente, dal 1999, progetti di *mentoring* "da donna a donna" che hanno coinvolto, in 5 anni, circa 250 donne provenienti da

tutto il paese e di diversa appartenenza partitica. La Federazione ha costituito a tale scopo un **comitato di "matrocinio"**, a cui hanno aderito otto personalità pubbliche femminili del mondo politico e dell'associazionismo, e realizza annualmente attività di raccolta fondi a supporto di questi programmi (vedi box).

Mentoring per le giovani donne in Svizzera

Nel 2006 la Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili (FSAG) ha realizzato il **progetto "Donna per donna", rivolto a giovani donne** già attive all'interno di associazioni giovanili in campo politico e sociale. Il progetto si basa sui **tre linee di azione**.

Mentoring diretto. Il progetto "Donna per donna" si basa su un *mentoring* caratterizzato da un contatto molto stretto tra la giovane donna (*mentee*) e una donna di esperienza (*mentor*). La mentore trasmette alla *mentee* le sue conoscenze, la incoraggia, le dà consigli e la sostiene nel suo sviluppo personale. Le offre inoltre la possibilità di gettare uno sguardo dietro le quinte del mondo politico e di ampliare la sua rete di contatti. Lo scambio di esperienze tra *mentee* e la mentore aiuta quest'ultima a riflettere sul suo metodo di lavoro e sulle sue competenze, permettendole così di svilupparle al meglio.

Peer-mentoring. Oltre al *mentoring* diretto, il progetto promuove lo scambio di informazioni e conoscenze tra le giovani partecipanti attraverso un sistema di *peer-mentoring*. Le *mentees* si riuniscono infatti regolarmente all'interno di gruppi regionali; questi incontri permettono alle partecipanti, insieme a un passaggio di informazioni, di approfondire le esperienze in corso e di trovare nuovi contatti. Agli incontri regionali, che come detto favoriscono una riflessione teorica sul progetto, si aggiunge la possibilità di presentare le conoscenze apprese, all'interno di un incontro aperto a *mentees* di altri gruppi nonché a mentori attuali e non.

Formazione continua e programma quadro. Oltre ai due elementi del progetto citati sopra, questo programma di *mentoring* prevede la realizzazione di un itinerario di formazione continua per le *mentees* su temi quali, ad esempio, politica e parità tra i sessi, sviluppo della personalità, nonché da un programma quadro per tutte le partecipanti.

Fonte: Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili FSAG, www.donna-per-donna.ch

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso dal Circolo MargoWeb legato al partito DL-La Margherita:

"PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne"

www.margoweb.it

Woodward A.E., *Going for Gender Balance. A guide for Balancing Decision-Making, Division Equality between Women and Men*, Directorate of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, 2002

Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili (FSAG)

www.donna-per-donna.ch

3

Genderizzare informazione e conoscenza

IL TEMA

Mentre sta prendendo piede l'idea che l'uso di informazioni genderizzate sia necessario al livello nazionale (ad esempio attraverso la produzione di statistiche disaggregate per sesso), rimane ancora **ampiamente sottovalutato** il ruolo che esso può svolgere **al livello locale**.

La promozione di conoscenze genderizzate è un passaggio indispensabile per scardinare un "approccio neutro" alla cittadinanza, prevalente anche nelle realtà territoriali. Se non si mettono in rilievo le distinzioni di genere rimangono di fatto invisibili, sia gli **squilibri di potere** - da cui non sono esenti neanche i comuni più piccoli - sia i **fabbisogni e le potenzialità** di cui le donne sono specifiche portatrici.

Una visione neutra risulta dunque particolarmente dannosa ai **livelli decisionali locali**, posti direttamente a contatto con i bisogni della popolazione. Qui, ciò che manca non è tanto la rappresentazione di fenomeni tradizionalmente riferiti alle donne (es. violenza sessuale), ma la capacità di osservare secondo una prospettiva di genere **un'ampia gamma di aspetti che riguardano il territorio**, in modo da progettare politiche efficaci per uomini e donne, in un'ottica di **mainstreaming dell'approccio di genere**. Esempi delle aree da analizzare in quest'ottica possono essere: la composizione degli organi comunali e delle liste elettorali, il profilo demografico, il profilo territoriale, il livello economico di vita, i servizi (presenza, fruizione, prestazioni), la sicurezza, il tempo libero, l'associazionismo e il terzo settore, l'istruzione, l'impresa e il mercato del lavoro.

Nel corso del progetto è stata sperimentata la produttività dell'uso di conoscenze genderizzate in ambito locale per **negoziare un'interpretazione condivisa della realtà**, in quanto costituita da uomini e donne. Ciò è stato fatto, in particolare, nell'ambito del micro-progetto realizzato dal

network Aspettare stanca, nei comuni di Torrita Tiberina, Bracciano e Formello (RM) e nei Municipi XI, XVII e XX della città di Roma. La negoziazione si è realizzata, da una parte, **creando occasioni ad hoc per produrre e diffondere nuova conoscenza**, dall'altra, **sfruttando strutture di analisi e valutazione tipiche dell'amministrazione** (ad esempio, l'approvazione del bilancio) per inserirvi una prospettiva di genere.

Sulla base dell'esperienza accumulata da Aspettare stanca, e più in generale dei risultati della ricerca che ha accompagnato tutto il progetto, si possono individuare le seguenti linee operative:

- raccogliere e pubblicare dati statistici genderizzati sulla popolazione e sul contesto territoriale;
- redigere il bilancio preventivo di genere;
- realizzare interviste a informatori chiave sui fabbisogni di servizi nel territorio;
- pubblicare dati sulla composizione di consigli e giunte;
- produrre una rappresentazione di genere dei processi elettorali;
- rendere visibile la realtà sistematica della segregazione verticale diffusa;
- pubblicare e diffondere le informazioni e conoscenze di genere prodotte trasformandole in indicazioni per l'azione politica e di governo.

CHE COSA FARE

1. Raccogliere e pubblicare dati statistici genderizzati sulla popolazione e sul contesto territoriale

Per la raccolta dei dati può essere utile predisporre **una griglia di rilevazione** che contenga, suddivisi per aree, tutti gli **indicatori** ritenuti rilevanti per effettuare un'efficace analisi territoriale. Nella stesura della griglia è necessario disaggregare e mettere in evidenza tutte le informazioni classificabili secondo il genere. La raccolta dei dati può avvenire attraverso fonti già accessibili, come quelle elaborate dall'ISTAT, dagli uffici comunali, provinciali o regionali, o da altre agenzie statistiche nazionali.

Un'ulteriore strada per ottenere informazioni genderizzate è convincere i responsabili di agenzie presenti sul territorio (es. strutture sanitarie, scuole, ecc.) a realizzare elaborazioni ad hoc di **dati amministrativi**. Essendo la divisione per sesso spesso già registrata negli archivi per motivi d'ufficio, questi enti devono semplicemente procedere all'elaborazione di tali informazioni e alla produzione di indicatori e statistiche.

Promuovere l'approvazione di un **atto ufficiale** sull'adozione di dati genderizzati permette di ricondurre le elaborazioni di genere nell'alveo delle attività ordinarie degli uffici di statistica comunali, garantendo così anche continuità e comparabilità nel tempo.

Per ottenere maggiore consenso nell'attivare questa linea operativa, può essere importante mettere in evidenza come essa trovi la propria legittimità istituzionale nelle numerose raccomandazioni in proposito nel **contesto internazionale** (Unione Europea, Nazioni Unite).

Gender audit in Scozia

Sin dal 1993 il gruppo ENGENDER ha attivato in Scozia la produzione di statistiche genderizzate e ha avviato il programma *Gender Audits*, nel quale questi dati venivano proposti e commentati da esperti. Progressivamente, l'iniziativa ha preso piede, tanto che nel 2000 è stata sponsorizzata da uno dei principali quotidiani, che ne ha dato ampia eco. Il gruppo ENGENDER ha avuto anche una funzione di lobbying nelle elezioni, con il risultato che nel primo Parlamento Scozzese il 37% è composto da donne.

Fonte: Woodward A.E., 2002

2. Redigere e adottare il bilancio preventivo di genere

Per la realizzazione di un "bilancio di genere", oltre a un'analisi della popolazione e del contesto (vedi sopra), sono necessarie altre due operazioni. La prima consiste nella **riclassificazione di genere del bilancio degli enti**, e prevede che le singole voci di spesa vengano, appunto, classificate in base al loro legame diretto, indiretto o neutro rispetto al genere. La seconda operazione è condurre **l'analisi di bilancio** in un'ottica di genere, sottolineando quali sono, quanto costano e con quali modalità sono finanziati i servizi "sensibili al genere" erogati dall'ente.

3. Realizzare interviste a informatori chiave sui fabbisogni di servizi nel territorio

Una conoscenza più approfondita dei fabbisogni di servizi delle donne sul territorio può essere conseguita anche realizzando interviste in profondità a "informatori chiave", a soggetti cioè che si trovano in **punti di osservazione privilegiati** (insegnanti, operatori sociali e sanitari, gestori di agenzie per l'impiego, ecc.). L'intervista può avvenire predisponendo questionari strutturati o semistrutturati.

4. Pubblicare dati sulla composizione di consigli e giunte

La rilevazione della presenza di uomini e donne nei differenti livelli decisionali risulta particolarmente semplice: può essere sufficiente consultare il sito internet o gli **albi dell'amministrazione locale** in questione. I dati possono riguardare i consigli, le giunte e le cariche monocratiche (sindaco e presidente del consiglio).

Oltre a descrivere la situazione attuale, è possibile elaborare statistiche sull'**andamento nel tempo** della presenza femminile o confronti con altre realtà territoriali. Una base dati su scala italiana e suddivisa per comune e regione è fornita on-line dal Ministero degli Interni (<http://amministratori.interno.it/>)

5. Produrre una rappresentazione di genere dei processi elettorali

La sperimentazione ha mostrato come anche i processi elettorali possano essere rappresentati in chiave di genere, diffondendo dati sulla **composizione delle liste**, sul numero e sulla proporzione delle **elette**, sulla **partecipazione al voto**. Anche per le elezioni sono disponibili on-line dati del Ministero dell'Interno (<http://elezioni.interno.it/>).

Quante sono le donne nelle liste elettorali?

La campagna "Dove sono le donne?" è stata promossa dalla Fawcett Society nel Regno Unito per mettere in luce la scarsa presenza delle donne non solo in politica, ma anche in campi come i media o la sanità. La campagna si è svolta attraverso la distribuzione di materiali con la domanda che dà titolo alla campagna, sia al livello locale, sia presso tutte le organizzazioni nelle quali le donne hanno una scarsa presenza. Nel corso della campagna sono state rese note le cifre relative alla composizione per genere delle liste elettorali dei partiti.

Fonte: Woodward A.E., 2002

6. Rendere visibile la realtà sistematica della segregazione verticale diffusa

Nell'ambito delle azioni realizzate nella fase costituente del Partito Democratico, le donne dei DS hanno predisposto, al livello nazionale, il Manifesto "Per un partito democratico di donne e di uomini", in cui vengono presentati alcuni punti chiave delle proposte delle donne per la politica, tra i quali il raggiungimento di una rappresentanza paritaria tra donne e uomini nella dimensione pubblica. Nel **Manifesto**, a tale proposito, vengono riportati i dati relativi al fenomeno della segregazione verticale diffusa che colpisce le donne in tutti i settori della vita sociale e politica contenuti nella ricerca del progetto RADEP.

7. Pubblicare e diffondere le informazioni e conoscenze di genere prodotte trasformandole in indicazioni per l'azione politica e di governo

Funzionale a rendere visibili le informazioni e le conoscenze genderizzate è la **pubblicazione** di materiali e documenti su internet, la loro circolazione attraverso posta elettronica, incontri e altre attività di *networking* e la loro **distribuzione** nel corso di seminari, convegni, workshop e iniziative pubbliche.

Si possono trattare le informazioni in modo da **renderle funzionali all'azione pubblica**. Ad esempio, Aspettare stanca ha prodotto, a supporto del lavoro del Tavolo territoriale (e della delegata per le politiche di genere), un "Dossier per Bracciano", mirato anche a coinvol-

gere attori chiave nell'elaborazione di analisi genderizzate della realtà locale. Nel dossier è contenuta, tra l'altro, una "Griglia per un Piano di azioni positive nell'ambito della programmazione economico-finanziaria relativa al Bilancio di previsione 2008 di Bracciano".

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso da Aspettare stanca
"Partecipazione: sostantivo di genere femminile. La diversità è un valore aggiunto"
www.aspettarestanca.it/partecipazione

Progetto "Analisi di genere dei bilanci pubblici" – Provincia di Genova
www.genderbudget.it/

Villagómez E., *Gender budgeting in the EU*
www.genderbudget.it/doc/GenderBudgetingEU.pdf

Woodward A.E., *Going for Gender Balance. A guide for Balancing Decision-Making, Division Equality between Women and Men*, Directorate of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, 2002

Il sito delle donne exDS aderenti al PD
www.piudonnepiu.it

Capitolo Secondo

Negoziazione istituzionale

Per combattere le dinamiche escludenti che colpiscono le donne nelle istituzioni politico-sindacali – come già detto nell'introduzione – una strada da percorrere si sostanzia nella negoziazione di **procedimenti e norme**, che delle istituzioni rappresentano gli elementi strutturali fondamentali. Allo stesso tempo, è fondamentale l'esercizio del potere che deriva dalla creazione di **strutture istituzionali alternative**, come reti, gruppi tematici e associazioni. Tutte e due queste strade fanno capo all'**ambito della negoziazione istituzionale**, cui è dedicato questo capitolo.

Si è quindi di fronte a questo tipo di negoziazione quando l'obiettivo è quello di **modificare le regole del gioco** che tendono a riprodurre l'esclusione delle donne, ad esempio introducendo normative per le pari opportunità, correggendo regolamenti, rendendo ordinarie pratiche di sensibilizzazione su tematiche di genere nei partiti e nei sindacati, ma anche creando tavoli di confronto o istituendo organismi dedicati.

Nelle pagine che seguono saranno presentate come forme di negoziazione istituzionale le seguenti **pratiche**:

- la **genderizzazione delle politiche di welfare al livello locale**, attraverso il sistematico coinvolgimento delle donne e delle loro associazioni nei processi decisionali sul territorio, in virtù dell'introduzione di nuove procedure di partecipazione della cittadinanza e di pianificazione territoriale, quale quella dei "tavoli";
- l'**incremento della presenza delle donne** negli organi rappresentativi ed esecutivi al livello locale, attraverso, ad esempio, la sensibilizzazione degli esponenti delle diverse liste, un'azione di pressione per l'adozione di strumenti normativi per le pari opportunità o la promozione di liste di donne;
- il **sostegno al passaggio "dal dire al fare"**, traducendo le norme per le pari opportunità in cultura e prassi all'interno delle organizzazioni, attraverso azioni quali il monitoraggio della loro applicazione, la realizzazione di iniziative interne di sensibilizzazione ed *empowerment* o la ridiscussione delle procedure interne;
- la **costruzione di reti territoriali tra donne**, sia tra donne leader di diverse organizzazioni politiche e sindacali, sia al livello di base, per

promuovere un'azione coesa volta al raggiungimento di obiettivi comuni;

- **il rafforzamento dei coordinamenti femminili di partiti e sindacati**, per evitare che vengano marginalizzati rispetto alla vita e alle decisioni dell'organizzazione, promuovendo attività di *empowerment* delle loro componenti e momenti di visibilità e di comunicazione interna e pubblica.

4

Promuovere "tavoli" e altre iniziative per genderizzare le politiche di welfare locali

IL TEMA

Uno dei rischi degli squilibri di genere nella rappresentanza, è che, senza un numero adeguato di donne, le **istanze espresse dalle poche presenti siano travolte dalla schiacciante predominanza maschile.**

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Portare nella politica il genere e l'approccio delle donne ai problemi può cambiare sensibilmente la qualità della nostra vita in ogni luogo di potere, in ogni amministrazione" (consigliera municipale)

"Esistono conflitti, ad esempio, sulla priorità della formazione, che per gli uomini è una spesa inutile e che, invece, le donne ritengono necessaria" (sindacalista nazionale)

"Con i colleghi il conflitto nasce sul modo di intendere la scelta delle priorità e su come esse vengono costruite, hanno una concezione più elitaria e populista che democratica" (parlamentare)

Fonte: ASDO, 2006

Questa situazione, se da un lato genera un senso di isolamento nelle elette, dall'altro fa sì che alcuni temi di cui le donne sono specifiche portatrici siano sistematicamente collocati agli ultimi posti nelle priorità delle agende politiche. Ne può conseguire che i **fabbisogni delle donne rimangano insoddisfatti**, e spesso anche inespresi.

È al **livello locale** però, in cui sono le donne ad essere direttamente a contatto con servizi esistenti sul territorio, che questa situazione assume un carattere paradossale, poiché porta ad adottare politiche non pertinenti, e spesso anche inefficaci.

Proprio partendo dal livello locale, il progetto RADEP ha sperimentato azioni volte a "genderizzare" le politiche di welfare. Attivando le **risorse femminili presenti sul territorio**, il progetto ha sperimentato **forme di partecipazione della cittadinanza** all'ideazione e alla formulazione delle politiche e di **canali istituzionalizzati quali ad esempio "tavoli territoriali"**, per la negoziazione delle istanze delle donne.

Analizzando i risultati della ricerca e i percorsi dei due micro-progetti realizzati da Aspettare stanca e dal Coordinamento donne DS VIII municipio di Roma, sono state individuate le seguenti linee operative:

- istituire un tavolo territoriale per il dialogo tra cittadinanza e istituzioni;
- promuovere un piano d'azione sul genere;
- predisporre sportelli per la rilevazione di fabbisogni sul territorio.

CHE COSA FARE

1. Istituire un Tavolo territoriale per il dialogo tra cittadinanza e istituzioni

Il micro-progetto "Donne e Infanzia: due dimensioni del mutamento sociale", realizzato dal Coordinamento donne DS dell'VIII Municipio di Roma, ha istituito un **Tavolo di dialogo tra cittadinanza, istituzioni e altri attori-chiave** presenti sul territorio. Il Tavolo, che si è riunito quattro volte nel corso del progetto, ha coinvolto esponenti del municipio, l'università di Roma Tor Vergata, centri per l'impiego, sindacati, partiti politici, associazioni, servizi operanti sul territorio, ecc. Attraverso l'incontro e la discussione tra i diversi attori presenti, il Tavolo ha condotto un'analisi dei fabbisogni con un'ottica di genere e ha elaborato conseguenti proposte da inserire nell'agenda locale. Esempi di azioni proposte e ottenute dal Tavolo sono: la creazione di un servizio di collocamento per lavoratori stranieri; l'istituzione di nuove fermate

di autobus per migliorare l'accessibilità dei servizi, anche per le donne; lo svolgimento di una riunione straordinaria del consiglio municipale sulla violenza sulle donne; l'apertura di un nuovo consultorio nella zona Finocchio-Borghesiana; la realizzazione da parte del municipio del bilancio di genere nell'anno 2008-2009; l'istituzione di un servizio di *screening* mammario. Al termine del micro-progetto l'esistenza del Tavolo è stata istituzionalizzata nell'ambito delle attività del Municipio, stabilendo riunioni con cadenza mensile.

Bristol: un forum per far partecipare le donne alle politiche municipali

Il Bristol Women's Forum si propone di garantire la partecipazione delle donne all'elaborazione delle politiche municipali. Questa organizzazione lavora con il Dipartimento Pari opportunità della città e organizza incontri con i consiglieri e i funzionari comunali, per orientarli verso un approccio di genere. In particolare il Forum fornisce commenti riguardo ai servizi pubblici e alla loro accessibilità per le donne, formula e propone misure per assicurare l'uguale trattamento delle donne nella città, vigila sul rispetto delle donne nei servizi cittadini.

Fonte: CCRE, 2005

2. Promuovere un piano locale d'azione sul genere

Nell'ambito del micro-progetto "Partecipazione: Sostantivo di genere femminile", realizzato da Aspettare stanca, è stato promosso un piano d'azione sul genere nel comune di Bracciano (RM), elaborato insieme alla delegata municipale di genere e con la collaborazione di donne esponenti del mondo delle professioni, della società civile e dell'amministrazione pubblica, nonché di alcuni attori-chiave del territorio. Questo lavoro ha portato all'elaborazione e all'approvazione, da parte del Consiglio comunale, di un piano triennale di azioni positive per il riequilibrio delle situazioni di discriminazione. Per la definizione del piano sono stati realizzati alcuni incontri dedicati all'analisi dei fabbisogni territoriali e alla **messa a punto partecipata di proposte e iniziative**, in particolare: due incontri bilaterali e tematici, svolti con gruppi di donne impegnate, rispettivamente, nel settore socio-sanitario e in quello delle politiche attive (scuola, formazione, lavoro, imprenditoria, turismo); un incontro pubblico tra le elette al Comune e la popolazione dal titolo "Verso un paese di

‘Genere’ – un tavolo partecipativo per le politiche di genere a Bracciano". Il piano, la cui implementazione è stata affidata alla delegata per le politiche di genere, prevede, tra l'altro, la costituzione di un forum/consulta femminile; la creazione di una consulta dei giovani e delle giovani; la riattivazione di un asilo nido e di servizi di cura; l'avvio di programmi di formazione imprenditoriale rivolta alle donne; la realizzazione di iniziative di collegamento tra scuola e lavoro nel campo del turismo.

Network femminili per lo sviluppo locale in Estonia

In Estonia, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, nell'ambito dei suoi programmi, ha avviato nel 1997 il progetto "National Action Plan for More and Better Jobs for Women", che ha permesso la formazione di 400 donne residenti nelle regioni rurali più svantaggiate all'esercizio della leadership e alla negoziazione. Uno dei principali effetti nel programma è consistito nella costituzione di un network di organizzazioni femminili e nello sviluppo di un loro regolare dialogo con le autorità, permettendo in questo modo alle donne di avere più voce nello sviluppo locale.

Fonte: Woodward A.E., 2002

3. Predisporre sportelli per la rilevazione dei fabbisogni sul territorio

Nell'ambito del progetto "Donne e infanzia", il Coordinamento donne DS dell'VIII Municipio di Roma ha costituito, presso la sede della CGIL di Roma e del Lazio, uno sportello per la rilevazione dei fabbisogni di servizi territoriali, in particolare delle donne. Le richieste e le necessità recepite dallo sportello sono stati portati all'**attenzione del municipio e del sindacato** che ha ospitato l'iniziativa. Lo sportello, la cui attività non è cessata con la fine della sperimentazione, è stato visitato da 120 utenti, di cui l'83% donne.

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso da DS VIII Municipio (Coordinamento Donne)
“Donne e Infanzia: due dimensioni del mutamento sociale”
www.associazionemarel.net/microsoft_wo_a_aggiornato.pdf

Micro-progetto promosso da Aspettare stanca
“Partecipazione: sostantivo di genere femminile. La diversità è un valore aggiunto”
www.aspettarestanca.it/partecipazione

CCRE, *La città per l'uguaglianza. Una metodologia e delle buone prassi per le pari opportunità fra uomini e donne*, 2006
www.ccre.org/docs/publication_femmes_ital.pdf

Woodward A.E., *Going for Gender Balance. A guide for Balancing Decision-Making, Division Equality between Women and Men*, Directorate of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, 2002

5

Puntare subito alla parità nelle amministrazioni locali

IL TEMA

Nell'ambito del progetto è stato rilevato come vi sia una **mancanza di effettiva e concreta determinazione** alla promozione delle pari opportunità nei soggetti che, in teoria, dovrebbero con più convinzione sostenere la presenza delle donne in politica. Tale insufficiente determinazione si manifesta soprattutto nell'ambito dei partiti, con la sottovalutazione del problema, la mancata assunzione di responsabilità, la tendenza ad attribuire alle donne stesse la colpa della loro assenza dall'arena politica.

Questo fenomeno caratterizza anche **il livello locale**, ad esempio nella scelta dei candidati per le liste o nella composizione delle giunte, che rimangono nella quasi totalità dei casi a netta predominanza maschile. **L'incertezza dei politici maschi, poi, si nutre anche di un ambiente circostante poco vigile**, e di un'opinione pubblica che, se da una parte è favorevole alla presenza delle donne in politica, dall'altra penalizza la componente femminile al momento del voto.

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"È necessario sensibilizzare i responsabili dei partiti e delle liste locali prima delle elezioni sul principio della rappresentanza paritaria e sostenere pubblicamente chi assume tale impegno. È inoltre necessario osservare e dare visibilità pubblica ai processi elettorali e di composizione delle giunte, svolgendo un ruolo di condizionamento positivo per l'ottenimento di risultati di genere" (militante politica di base)

"C'è da fare un grande lavoro nei partiti: cambiare cultura e varare norme antidiscriminatorie al livello partitico e istituzionale (...) Un partito che non si muove in questa direzione deve essere indicato all'opinione pubblica" (candidata al parlamento)

Fonte: ASDO, 2006

Nel corso del progetto RADEP è emerso con evidenza come sia possibile **incrementare la presenza delle donne nei consigli e nelle giunte**, puntando da subito alla parità nelle amministrazioni locali. Il progetto ha sperimentato con successo una complessa attività di negoziazione con i partiti, con le liste e poi con le autorità comunali, realizzata attivando canali istituzionali.

In particolare, nel corso della sperimentazione condotta da Aspettare stanca, è stato accompagnato e monitorato tutto il percorso elettorale per il rinnovamento dell'amministrazione locale in tre comuni della provincia di Roma: Bracciano, Formello e Torrita Tiberina. La sperimentazione ha incluso attività volte a sensibilizzare segretari di partito e capilista, a prendere accordi istituzionali, a sorvegliare e monitorare "i numeri" della presenza femminile, a promuovere l'adesione alla Carta Europea dell'uguaglianza tra donne e uomini nella vita locale. L'azione ha contribuito a raggiungere il risultato di **raddoppiare in tutti e tre i comuni la presenza femminile tra le consigliere e in due casi su tre anche nelle giunte**.

Infine, nel corso della ricerca RADEP è stato osservato come si possa puntare alla parità attraverso azioni "provocatorie", quali la presentazione di liste di sole donne, che costituendo in un certo senso una "minaccia", portano partiti e schieramenti a incrementare la presenza femminile.

In sintesi sono state individuate le seguenti linee operative:

- sensibilizzare e monitorare partiti e liste;
- promuovere l'adesione delle amministrazioni locali alla Carta Europea;
- promuovere liste di sole donne.

CHE COSA FARE

1. Sensibilizzare e monitorare partiti e liste

- Nel corso del progetto "Partecipazione: sostantivo di genere femminile", il network Aspettare stanca ha realizzato a Bracciano, Torrita Tiberina e Formello (RM), un'azione di sensibilizzazione e monitoraggio dei partiti e delle liste della consultazione elettorale svoltasi nei tre comuni nel corso del 2007.

In concreto, Aspettare stanca ha accompagnato tutto l'iter elettorale, dalla presentazione delle liste fino alla composizione delle giunte, realizzando: un programma di *networking* istituzionale (lettere, contatti e incontri), che ha progressivamente coinvolto e reso partecipi del progetto leader di partito, capolista e candidate; un monitoraggio costante, mediante **la pubblicazione e la diffusione dei dati della presenza femminile nelle liste, nei consigli e nelle giunte.**

Il progetto ha contribuito a far sì che nei tre Consigli comunali la presenza delle consigliere sia passata, rispetto alla consultazione precedente (2003), dal 10% al 20% nel Comune di Bracciano, dal 18,7% al 37,5% nel Comune di Formello e dal 16,6% al 33,3% a Torrita Tiberina. **La quota di donne all'interno di ognuno dei tre Comuni è dunque raddoppiata** tra il 2003 e il 2007. Per quanto riguarda la composizione delle giunte, a Formello e a Torrita Tiberina gli assessorati retti da donne sono raddoppiati. A Bracciano le due assessore del 2003 (di cui una vicesindaco e poi sindaco per subentro) si sono ridotte a una sola; tuttavia la giunta ha deciso di creare una delega specifica sulle politiche di genere.

- La *Gender Task Force* dei paesi dell'Europa sud-orientale aderenti al Patto di stabilità con l'Unione Europea ha promosso, negli anni '90, una campagna a sostegno della presenza delle donne in parlamento, coinvolgendo molte ONG del paese in un programma a diffusione capillare. Tale programma ha perseguito **tre azioni** distinte in ciascuno dei distretti elettorali del paese: un incontro con i leader dei partiti, un incontro con gli elettori (e in particolar modo con le elettrici) e una conferenza stampa. Il risultato delle elezioni ha visto un incremento delle elette dal 7% al 10% tra i deputati e dal 2% al 9% tra i senatori.

2. Promuovere l'adesione delle amministrazioni locali alla Carta Europea

- Nel corso della campagna elettorale svoltasi nei tre comuni di Bracciano, Formello e Torrita Tiberina (RM), Aspettare stanca, attraverso un programma di incontri e *networking*, ha proposto a tutti gli schieramenti di impegnarsi a sottoscrivere, in caso di vittoria, la **Carta Europea dell'Eguaglianza tra donne e uomini nella vita locale**. La Carta è stata redatta nel 2006 dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa e invita i 100.000 enti territoriali europei a utilizzare i loro

poteri a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini.

La Carta si basa sul coinvolgimento in prima persona degli amministratori nella promozione di una rappresentanza paritaria. In questo quadro, Aspettare stanca ha chiesto alle liste che volevano aderire alla sperimentazione e alla Carta di **impegnarsi per ottenere giunte al 50% femminili** in caso di vittoria.

Tutte le liste che hanno avuto successo nei tre Comuni avevano aderito formalmente alla proposta di Aspettare stanca e la **presenza di donne nelle giunte** è risultata la seguente: Torrita Tiberina 50%; Bracciano 14,3%; Formello 33%. In seguito, l'impegno a sottoscrivere la Carta Europea per l'eguaglianza tra donne e uomini nella vita locale è stato ufficializzato con delibere delle giunte dei tre Comuni.

- La Regione Emilia-Romagna, insieme con la sezione regionale dell'AICCRE (Associazione Italiana per il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa), ha promosso, attraverso iniziative pubbliche, una **sensibilizzazione di tutte le istituzioni locali della regione** in vista di una loro adesione alla Carta Europea.

3. Promuovere liste di sole donne

Alle elezioni comunali del 1996, a Rovereto (TN) è stata presentata una **lista civica di sole donne** denominata "Cara città". L'esistenza di tale lista ha stimolato gli altri partiti a incrementare la presenza femminile nelle loro liste. La lista civica ha ottenuto il 5,4% dei voti, ma solo grazie all'apparentamento al secondo turno con lo schieramento che poi ha vinto, si è ottenuta l'elezione di due consigliere. Una donna della lista è diventata assessora alla Pubblica istruzione.

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso da Aspettare stanca
"Partecipazione: sostantivo di genere femminile. La diversità è un valore aggiunto"
www.aspettarestanca.it/partecipazione

“La Carta Europea per l’Eguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale”
www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/1038/Per_saperne_di_piu.html

“La task force di genere di paesi del Patto di Stabilità”
www.stabilitypact.org/gender/default.asp

Il sito dell’AICCRE
www.aiccre.it

6

Tradurre le norme antidiscriminatorie in prassi organizzative

IL TEMA

Le norme che sanciscono la parità tra i sessi in politica e nel sindacato vengono spesso ignorate o aggirate, quando non addirittura snaturate e piegate al **mantenimento dello status quo**. Applicazioni sfavorevoli delle norme sulle quote, ad esempio, e prassi discriminatorie più o meno mascherate oppongono alle istanze di cambiamento un muro di resistenza difficile da superare (vedi box).

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Nello statuto del mio partito esistono norme che prevedono che in tutti gli organi interni sia presente una percentuale di donne non inferiore al 30%. Tali norme vengono puntualmente disattese" (candidata al parlamento)

"La parità non si realizza perché gli uomini considerano ogni donna come un pericolo per il proprio posto" (assessora comunale)

"Ancora oggi gli uomini scelgono gli uomini e una donna viene vista come una persona che 'aumenta le difficoltà di relazione'" (candidata al parlamento)

"Più si stabiliscono regole chiare e trasparenti sulle carriere politiche, sulle possibilità di essere eletti e sull'accesso a tutti i livelli, più ci sarà la possibilità, da parte delle donne, di rompere l'omertà maschile" (militante di partito)

"Esiste un clima concreto che si traduce in giudizi impliciti a far assumere ruoli o responsabilità a uomini piuttosto che a donne" (parlamentare)

"Esiste un 'subire' che deriva da forme di pressione indirette, come ad esempio il mancato rispetto delle quote, la definizione dei tempi, l'assenza e la scelta da parte dell'organizzazione di non portare donne nella contrattazione" (sindacalista nazionale)

Fonte: ASDO, 2006

La ricerca svolta ha, tra l'altro, dimostrato come l'efficacia delle norme antidiscriminatorie dipenda da diversi fattori, molti dei quali legati a **mecanismi informali difficilmente controllabili**. Per trasformare i principi sanciti in prassi organizzative, in altre parole per passare "dal dire al fare", occorre attivare una **negoziiazione istituzionale** che modifichi le regole del gioco implicite, le quali tendono a riprodurre l'esclusione delle donne anche a quel livello.

A questo proposito, il progetto RADEP ha permesso di identificare e sperimentare alcuni **strumenti e soluzioni** che possono contribuire a modificare anche al livello locale la "matrice monosessuale" della sfera pubblica. In particolare, alcuni dei micro-progetti promossi nel corso di RADEP, attraverso pratiche di "negoziiazione istituzionale", hanno portato, seppure in un tempo limitato, a risultati concreti in questo ambito.

Sulla scorta dell'esperienza maturata, è possibile segnalare le seguenti, anche se non esaustive, indicazioni operative:

- monitorare l'applicazione delle norme antidiscriminatorie;
- realizzare iniziative di sensibilizzazione dei vertici sindacali e politici sulle norme anti-discriminatorie;
- organizzare seminari di formazione per dirigenti e funzionari di partito sulla discriminazione delle donne in politica
- negoziare e far approvare raccomandazioni per l'attuazione delle norme statutarie sulla rappresentanza di genere;
- cambiare le prassi di individuazione dei candidati per i ruoli elettivi;
- promuovere discussioni tra donne e uomini sulle resistenze maschili all'attuazione delle norme antidiscriminatorie.

CHE COSA FARE

1. Monitorare l'applicazione delle norme antidiscriminatorie

- Il micro-progetto "Sindacaliste. Esserci, contare, valere", promosso dalla FILTEA CGIL nazionale, in partenariato con la CGIL - Camera del lavoro di Roma, ha incluso, tra l'altro, l'avvio di un monitoraggio del rispetto della norma antidiscriminatoria contenuta nello statuto di tale sindacato (che prevede la presenza di ciascun genere negli organismi dirigenti nella percentuale minima del 40%), nel contesto del delicato processo di accorpamento avviato all'interno della CGIL tra FILTEA e FILCEM. Per fare questo è stata, innanzitutto, predisposta una **scheda per la rilevazione** e il monitoraggio dell'articolazione di genere dei gruppi dirigenti di FILTEA. Successivamente, sulla base delle informazioni raccolte, è stata costruita un **banca dati** relativa alla composizione attuale delle segreterie e dei direttivi nazionali e regionali, che viene tenuta in costante aggiornamento.
- Anche il micro-progetto sperimentale "E.P.O.S – Empowerment e proselitismo nell'organizzazione sindacale", promosso da CISL Lazio, in partenariato con UST CISL di Rieti e Associazione Progetto Quadri ed alte professionalità, ha avviato una ricognizione relativa alla **composizione per genere** delle strutture CISL nella regione.

2. Realizzare iniziative di sensibilizzazione dei vertici sindacali sulle norme anti-discriminatorie

Nell'ambito del micro-progetto promosso dalla FILTEA, sono stati sensibilizzati i vertici e i referenti delle articolazioni territoriali delle due organizzazioni (FILTEA e FILCEM) e delle Camere del lavoro, attraverso l'invio di **lettere** di presentazione degli obiettivi del progetto alle rispettive segreterie CGIL e FILCEM, e mediante l'illustrazione dell'iniziativa in vari **incontri** e occasioni pubbliche.

3. Organizzare seminari di formazione per dirigenti e funzionari di partito sulla discriminazione delle donne in politica

Su iniziativa della Ministra delle Pari Opportunità e della vice-primo ministro Mona Sahlin, sono stati organizzati in Svezia, nel triennio 1996-1998, cicli di **seminari di formazione** rivolti ai massimi dirigenti e funzionari dei partiti sulle dinamiche che conducono alla discriminazione delle donne in politica. Grazie al successo dei seminari nazionali, molte **amministrazioni locali** ne hanno organizzati altri analoghi, per facilitare la partecipazione di dirigenti e funzionari di diverso livello, creando quindi un **effetto a cascata**.

4. Negoziare e far approvare raccomandazioni per l'attuazione delle norme statutarie sulla rappresentanza di genere

Il micro-progetto della FILTEA ha elaborato una serie di raccomandazioni ("Ipotesi di regolamentazione interna") per il passaggio da un modello organizzativo di impronta maschile a uno per donne e uomini, riguardanti i seguenti punti: certezza nelle regole statutarie, politiche di genere, rappresentanza delle donne, politiche dei tempi nell'organizzazione del lavoro sindacale, processi culturali per la condivisione delle responsabilità, rimodulazione organizzativa della CGIL. Tali raccomandazioni sono state oggetto di negoziazione nell'ambito del **percorso preparatorio alla conferenza organizzativa nazionale della CGIL**, in particolare, in occasione di: riunioni di segreteria; incontri con le Camere del lavoro; seminari interregionali; iniziativa conclusiva del progetto; conferenza di organizzazione della FILTEA.

5. Cambiare le prassi di individuazione dei candidati per i ruoli elettivi

In seguito al progetto di MargoWeb, la rete di militanti costituita ha avviato un'opera di **pressione** nei confronti del Partito Democratico affinché inserisse un numero adeguato di candidate di sesso femminile nelle liste per le elezioni politiche e amministrative del 13 aprile 2008.

6. Organizzare discussioni tra donne e uomini sulle resistenze maschili all'attuazione delle norme antidiscriminatorie

Nell'ambito del micro-progetto sperimentale "E.P.O.S.", in occasione dell'iniziativa conclusiva, si è avviato un confronto politico sulle modalità di attuazione della norma in vigore di "avere almeno una donna in ogni segreteria", vincolandola a una maggiore centralità, nel processo decisionale, dei coordinamenti donne. A questo proposito, si è rilevato particolarmente utile il confronto tra donne e uomini, attuato in varie occasioni (riunioni di segreteria, iniziativa pubblica, ecc.), sui **comportamenti paradossali** e le resistenze maschili nel tradurre in pratica la suddetta norma, frutto di una decisione politica approvata all'unanimità dall'organizzazione.

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso dalla CISL del Lazio
"E.P.O.S — Empowerment e Proselitismo nell'Organizzazione Sindacale"
www.progettoepos.it

Micro-progetto promosso dalla Federazione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento – CGIL nazionale
"Sindacaliste. Esserci, contare, valere". Tempi di vita e attività sindacale: conciliare in CGIL
www.lazio.cgil.it/conciliareincgil

Micro-progetto promosso dal Circolo Margoweb legato al partito DL-La Margherita
"PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne"
www.margoweb.it

Beccalli B. (a cura di), *Donne in quota. È giusto riservare posti alle donne nel lavoro e nella politica?*, Feltrinelli, Milano, 1999

Brunelli G., *Donne e politica. Quote rosa? Perché le donne in politica sono sempre così poche*, Il Mulino, Bologna, 2006

Cardinali V., *Pari opportunità ed effetti perversi*, Franco Angeli, Milano, 2004

Dahlerup D., "Comparative Studies of Electoral Gender Quotas", paper presentato all'*International IDEA Workshop*, Lima, 23-24 February 2003

Del Re A., *Donne in Politica. Un'indagine sulle candidature femminili nel Veneto*, Franco Angeli, Milano, 1999

Piazza M., *Ingressi riservati. Donne e uomini nelle carriere politiche*, Franco Angeli, Milano, 2005

www.emilyna.it

www.usciamodalsilenzio.org

7

Costruire sul territorio reti di solidarietà tra donne

IL TEMA

Tra i fattori che concorrono a favorire una scarsa presenza di donne in politica e nel sindacato va sicuramente annoverato quello della **mancanza di una sistematica e coesa mobilitazione femminile per migliorare la situazione**. È stato peraltro osservato che in tutti i paesi nei quali la rappresentanza femminile è più elevata si registra anche un'azione integrata promossa da governi, partiti e organizzazioni di donne (Agnello, 1998).

A tale proposito, la ricerca ha messo in evidenza come le battaglie delle donne risultino raramente unitarie e come i diversi interventi, così come l'attenzione dell'opinione pubblica, appaiano intermittenti (Bourque, 2001; Ford, 2002). Spesso è difficile costruire o mantenere un fronte comune tra le donne politiche, divise dall'appartenenza a partiti e schieramenti differenti o combattute tra la necessità di far prevalere l'identità e gli interessi di partito e la creazione, appunto, di un fronte comune tra loro (vedi box).

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Il fattore di ostacolo più importante è l'assenza di forti reti tra le donne"
(parlamentare)

"Le donne saranno di più in politica se sapranno esercitare autonomia culturale e di genere e se smetteranno di avere un atteggiamento subalterno al potere maschile. Devono battersi insieme alle altre donne. Le donne devono riconoscere il proprio valore e riuscire a fare squadra, fare lobby" (parlamentare)

"Molto spesso una donna che intraprende una carriera sindacale deve confrontarsi con un mondo maschile di valori completamente diversi e non è preparata ad affrontarli. Se ci fosse una lobby che aiutasse le donne a superare questi momenti e a cambiare questo sistema di valori inserendone altri, sarebbe un vantaggio. Molte donne si allontanano dall'impegno sindacale per questo. Io mi sono adattata e ho affrontato questa difficoltà. Sono riuscita a superare un momento difficile con l'intelligenza e la preparazione, ma mi sono sentita sola" (sindacalista nazionale)

"Tra le donne manca la solidarietà necessaria per raggiungere gli obiettivi" (rappresentante sindacale di base)

Fonte: ASDO, 2006

Anche nella dimensione territoriale, dove le donne tendono ad impegnarsi direttamente con maggiore intensità, si sperimentano a volte divisioni e la mancanza di solidarietà, e si rilevano tentativi di strumentalizzazione politica da parte dei partiti che rischiano di vanificare gli sforzi in direzione del cambiamento.

Per contrastare tali difficoltà, sembrerebbe quindi particolarmente utile mettere in atto forme di **negoziazione operativa** per tentare nuove modalità di confronto e di lavoro comune tra donne, a tutti i livelli, al fine di costruire **reti femminili di solidarietà** nel territorio che travalichino il confine dell'appartenenza agli schieramenti partitici e che siano in grado di mettere insieme donne di diverse culture e di differenti generazioni.

È inoltre importante creare le condizioni per consolidare una forte consapevolezza di genere e per mettere a punto strumenti di azione comune per liberare risorse umane femminili per lo sviluppo. La definizione di obiettivi comuni in un'ottica di genere e la mobilitazione richiedono infatti la capacità di attivare forme di negoziazione tra donne che favoriscano il superamento positivo di conflitti e di divergenze che possono verificarsi nel processo di costruzione di reti femminili sul territorio. È necessario, a tale proposito, **istituire momenti stabili di confronto tra donne leader di diverse organizzazioni**, anche schierate politicamente su fronti differenti.

Un ulteriore aspetto su cui è infine necessario lavorare, per rafforzare e rendere stabile il lavoro delle reti territoriali, è quello di **promuovere occa-**

sioni di incontro tra donne attive al livello territoriale e della militanza di base, da una parte, e donne impegnate nella politica istituzionale, dall'altra, alimentando così un confronto su temi e obiettivi comuni da perseguire, rafforzando la solidarietà di genere e riducendo la distanza, spesso esistente, tra queste due realtà del lavoro politico femminile.

Il confronto con l'azione ha fornito, in proposito, indicazioni su alcune modalità che si sono dimostrate efficaci per la costruzione di una **coesione effettiva tra donne per il raggiungimento di obiettivi condivisi**. L'esperienza condotta all'interno dei progetti sperimentali ha messo infatti in evidenza la positività di pratiche orientate alla costruzione di **reti di solidarietà e di mobilitazione comune tra donne al livello territoriale**, pur confermandone, alla prova dei fatti, la complessità.

A tale proposito, a titolo meramente esemplificativo, qui seguito si riportano alcune indicazioni operative:

- creare una rete trasversale tra donne al livello territoriale;
- istituire luoghi di confronto stabili tra donne leader di differenti organizzazioni;
- promuovere attività di scambio e di incontro tra donne impegnate ad alto livello nella politica istituzionale e reti femminili di donne attive al livello di base (di partiti, sindacati, movimenti e associazioni).

CHE COSA FARE

1. Creare una rete trasversale tra donne al livello territoriale

- Al fine di favorire l'accesso e la partecipazione di donne giovani e di donne straniere alla politica e al sindacato, nell'ambito del micro-progetto "Donne e infanzia", il coordinamento donne dei DS dell'VIII Municipio di Roma, in stretta collaborazione con la CGIL di Roma Sud (la cui segretaria è una donna), ha promosso la costituzione di una rete di solidarietà e di lavoro comune tra **donne italiane e straniere** presenti nell'VIII Municipio, appartenenti a organizzazioni politiche o della società civile. Sono state coinvolte donne dei **coordinamenti femmi-**

nili dei partiti, di associazioni di genere già presenti nel municipio e di altri organismi nati durante lo svolgimento del progetto, **donne elette** nelle istituzioni locali e altre donne operanti nel territorio, sia italiane che straniere.

La rete ha promosso la costituzione, al termine della sperimentazione, di una **Consulta femminile interculturale**. Per la creazione della rete e il suo ampliamento sono state realizzate le seguenti attività: un itinerario seminariale per l'*empowerment* in ambito politico e sindacale rivolto a donne qualificate, italiane e straniere, dell'VIII Municipio di Roma, interessate a impegnarsi in politica; iniziative sociali e culturali su tematiche di genere e sull'integrazione sociale delle donne immigrate; incontri con cadenza settimanale su problemi e questioni da affrontare sul territorio a supporto delle donne; un programma di *networking* operativo che ha avuto l'obiettivo di coinvolgere, oltre alle donne delle associazioni femminili del territorio, quelle con responsabilità in politica e nel sindacato presenti nell'VIII Municipio e nelle organizzazioni politiche e sindacali della Provincia e del Comune di Roma e della Regione Lazio.

- Il Comune di Barcellona, in Spagna, ha istituito un **Consiglio di donne** che dipende dalla Commissione di sviluppo sociale e Consigli di donne in ognuno dei quartieri. Queste istanze consultive permettono di garantire la partecipazione dei gruppi femminili all'applicazione del Programma municipale per le donne, del capitolo "Donne" del programma d'azione municipale e del piano d'azione contro la violenza verso le donne.

2. Istituire luoghi di confronto stabili tra donne leader di differenti organizzazioni

- Nell'ambito del progetto "Donne e infanzia. Due dimensioni del mutamento sociale", è stata attivata una sorta di "**cabina di regia**" per l'animazione e il consolidamento della rete tra donne, guidata dalla responsabile del coordinamento donne dei DS dell'VIII Municipio e dalla segretaria della CGIL Roma Sud. Tale iniziativa ha favorito l'elaborazione di una strategia comune sul ruolo da attribuire alla rete e sulle iniziative da promuovere. In termini operativi, è stato istituito un incontro di staff settimanale in cui discutere apertamente i problemi e trovare insieme soluzioni condivise.

- Nell'ambito del microprogetto promosso da ALEF, è stata costituita una rete tra circa trenta donne leader di organizzazioni della società civile, del sindacato e della politica (queste ultime appartenenti a differenti schieramenti). Tale rete intende operare attraverso diversi strumenti: un *blog* e la condivisione di *mailing list* e del sito del microprogetto; incontri periodici; iniziative per dare attuazione al "Manifesto per una democrazia matura e partecipata dalle donne", prodotto nell'ambito del progetto; alcuni laboratori di ricerca. La rete ha deciso di aderire al coordinamento italiano della Lobby europea delle donne e al "Comitato di osservazione e sviluppo della leadership femminile", proposto da ALEF, che ha il compito, tra l'altro, di promuovere il *mentoring* come leva per favorire la partecipazione e la leadership femminile in politica, nel sindacato e nel mondo del lavoro.

3. Promuovere attività di scambio e di incontro tra donne impegnate ad alto livello nella politica istituzionale e reti femminili di donne attive al livello di base

- Sempre all'interno del progetto "Donne e infanzia. Due dimensioni del mutamento sociale", sono state coinvolte nelle attività sperimentali donne con incarichi politici e sindacali al livello regionale, provinciale e comunale e donne elette in parlamento. La partecipazione attiva di donne in ruoli istituzionali all'interno della rete territoriale ha rafforzato la volontà di promuovere **iniziative e progetti comuni**. Ad esempio, la rete territoriale è stata coinvolta nel progetto del Comune di Roma "Il sale della città", promosso dalla delegata comunale alle politiche di pari opportunità.
- Tra il 1999 e il 2001 la Provincia di Lucca ha promosso alcune iniziative di sensibilizzazione sui temi "Donne nell'agire politico tra passione ed esclusione" e "Donne nell'agire politico tra teoria e pratica", che hanno avuto l'obiettivo di mettere in rete le donne delle provincia, attraverso una serie di incontri aperti alla cittadinanza. I temi trattati sono stati quelli del **mainstreaming** e dell'**empowerment**. Il seminario su "Donne nell'agire politico tra teoria e pratica" ha coinvolto, sia donne elette (40), che donne impegnate nella società civile (20).
- Nell'ambito del micro-progetto "PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne", l'ente proponente, Margoweb, un network di circoli della società civile vicini all'area dell'(ex) partito della Margherita, ha dato vita a una rete tra donne provenienti dalla

società civile e donne elette nella **politica istituzionale**, sia al livello locale che nazionale, dopo averle coinvolte attivamente in un percorso di *mentoring* per l'accesso delle donne alla politica. La costruzione di questa rete da parte di Margoweb ha reso possibile un confronto tra donne già impegnate con successo e donne intenzionate ad impegnarsi nella vita pubblica, il quale ha favorito in queste ultime un aumento di consapevolezza di genere.

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso da DS VIII Municipio (Coordinamento Donne)
"Donne e Infanzia: due dimensioni del mutamento sociale"
www.associazionemarel.net/microsoft_wo_a_aggiornato.pdf

Micro-progetto promosso dal Circolo Margoweb legato al partito DL-La Margherita
"PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne"
www.margoweb.it

Agnello B., *Esserci. Donne e rappresentanza politica in Europa*, Quaderni di Arcidonna, 1998

Bernstein A.G., "Gendered Characteristics of Political Engagement in College Students", in: *Sex Roles: A Journal of Research*, 52(5-6), 2005

Black, J. H., "Entering the Political Élite in Canada: The Case of Minority Women as Parliamentary Candidates and MPs", in: *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 37(2), 2000

Calloni M., "Women's Networks in the Process of Democratisation", in: Calloni M., Saarinen A. (a cura di), *Gender, Research and Networks across Boundaries: A Different Approach to Globalisation*, Nordic Council of Ministers, 2002

CCRE, *La città per l'uguaglianza. Una metodologia e delle buone prassi per le pari opportunità fra uomini e donne*, 2006
www.ccre.org/docs/publication_femmes_ital.pdf

Del Re A., *Donne in Politica. Un'indagine sulle candidature femminili nel Veneto*, **Franco Angeli, Milano, 1999**

Ford L.E., *Women and Politics. The Pursuit of Equality*, **Houghton Mifflin Company, Boston, 2002**

Shvedova N., “Obstacles to Women’s Participation in Parliament ”, in: **Karam A. (ed.)**, *Women in Parliament: Beyond Numbers*, **International IDEA, Stockholm, 1998**

Vianello M., Moore G., *Women and Men in Political and Business Élites. A Comparative Study in the Industrialized World*, **Sage Publications, London, 2004**

Woodward A.E., *Going for Gender Balance. A guide for Balancing Decision-Making, Division Equality between Women and Men*, **Directorate of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, 2002**

“Una città a misura di donna”, **Federazione dei Comuni Canadesi, 2004**
www.cird.bcn.es/catala/cbcndon/cbcndon1.htm

Presidenza del Consiglio dei Ministri, “Chi insegna a chi. Schede”, **2003**
www.provincia.lucca.it

8

Rafforzare i coordinamenti femminili di partiti e sindacati

IL TEMA

Partiti e sindacati hanno di frequente un atteggiamento ambivalente verso la dimensione di genere nella militanza: creano sezioni femminili al proprio interno, cercando di reclutare attiviste per organizzare altre donne, ma poi impongono alle donne il punto di vista dominante (solitamente maschile) invocando la priorità di una loro lealtà verso il partito nel suo insieme.

Senza dubbio queste sezioni, o coordinamenti, sono un polo di soggettività femminile importante e spesso l'unico in grado di rendere possibile una graduale adozione della prospettiva di genere all'interno delle organizzazioni di appartenenza. Tuttavia, nonostante questi organismi facciano parte a pieno titolo dell'assetto istituzionale delle rispettive organizzazioni, il ruolo che essi ricoprono e le proposte che avanzano **risultano spesso residuali rispetto alla vita e alle decisioni del sindacato o del partito**. Nei casi peggiori, essi **rischiano di tramutarsi in una sorta di ghetto** da cui le proposte delle donne non riescono a fuoriuscire.

Spesso la costituzione di sezioni femminili all'interno delle organizzazioni politiche e sindacali rappresenta infatti una sorta di "contentino" rispetto all'aspirazione espressa dalle donne di poter avere una rappresentanza paritaria tra donne e uomini nei livelli decisionali, rafforzando quelle dinamiche di "segregazione orizzontale" che prevedono per le donne esclusivamente attribuzione di incarichi "femminili".

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"I gruppi di potere che si creano attorno ai leader maschili sono impermeabili e rendono impossibile la comunicazione. Oltre a ciò, tendono ad allontanare le donne che propongono contenuti rispetto a donne 'di apparenza'; questa è un'estrema forma di maschilismo, perché si preferisce evidentemente una presenza femminile di comodo" (parlamentare)

"È necessario aiutare le donne ad acquistare sicurezza in se stesse e coscienza della propria forza: non devono rinunciare a esercitare il potere al femminile" (assessora comunale)

"Bisogna camminare con due gambe: una maschile e una femminile. Per questo è necessario aprire un confronto tra i generi all'interno dei partiti" (rappresentante sindacale di base)

"Le donne in politica, come nell'economia, nella magistratura, in generale nelle istituzioni e nei diversi settori della vita civile, devono essere presenti per apportare il loro contributo, potendo fornire un plus proprio per la loro differenza di genere, vissuta come risorsa e non come handicap. Ma il vero problema è che gli uomini hanno paura di perdere il potere e così stringono ancora ulteriormente la presa, ghettizzando le donne e le loro iniziative" (politica locale)

Fonte: ASDO, 2006

Le donne che compongono questi organismi, poi, fanno generalmente capo a settori politici o sindacali differenti e quindi hanno pochi collegamenti tra di loro nell'attività quotidiana. Questa distanza, unita alla scarsa rilevanza politica all'interno delle organizzazioni, rischia di far **perdere agli organismi di rappresentanza femminile la propria coesione interna, anche in termini di identità, di missione e di visione.**

Il progetto RADEP ha permesso di **sperimentare in questo quadro forme di rafforzamento** di tali organismi, volte a contrastare i fenomeni di frammentazione che li caratterizzano e a rilanciare un ruolo dinamico e di spinta al cambiamento che essi possono ricoprire all'interno delle relative organizzazioni. In particolare, nel corso del micro-progetto "E.P.O.S.", del coordinamento donne della CISL, è stato realizzato un complesso **percorso di empowerment**, che ha unito attività di **aggiornamento**, momenti di **confronto** e di **elaborazione di proposte** e forme di **attività politica** al fine di

favorire una maggiore **inclusione** all'interno dell'organizzazione. Unito al lavoro svolto nel corso dell'intera ricerca, "E.P.O.S." ha fornito elementi utili all'individuazione delle seguenti linee operative:

- organizzare focus group sui fabbisogni dell'organismo di rappresentanza femminile e dei suoi singoli membri;
- progettare e realizzare interventi di *empowerment*;
- attuare interventi concreti all'interno del sindacato/partito o sul territorio;
- promuovere azioni di comunicazione pubblica sull'organismo femminile;
- approntare e realizzare strumenti di comunicazione interna.

CHE COSA FARE

1. Organizzare indagini sui fabbisogni individuali e dell'organismo di rappresentanza femminile

Uno strumento utile per individuare le principali criticità nell'esercizio delle funzioni sindacali o politiche incontrate dalle donne è lo svolgimento di un'indagine empirica, che può essere effettuata con diversi strumenti quali la **riunione informale**, il "**focus group**" (in cui l'informazione è raccolta tramite la discussione tra un certo numero di protagonisti o persone-chiave con l'aiuto di una griglia), la somministrazione di **questionari**. In seguito alla raccolta delle informazioni, è utile dedicare apposite riunioni o anche giornate di studio all'analisi dei risultati e alla riflessione sul loro significato.

2. Progettare e realizzare interventi di *empowerment*

Sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni, è possibile progettare e realizzare iniziative di *empowerment* per membri di coordinamenti femminili, in particolare: **seminari con esperti**, ad esempio su temi quali la comunicazione, il funzionamento dei gruppi, la leadership, ecc; **incontri con testimoni privilegiati**, funzionali a garantire il confronto delle partecipanti con sindacaliste o donne politiche di

successo; **sessioni plenarie**, per la discussione e la condivisione dei risultati acquisiti; attività di **laboratorio**, in cui le partecipanti, suddivise in gruppi di lavoro, possano cimentarsi in attività concrete, ad esempio nella stesura di progetti relativi all'esercizio delle funzioni sindacali o politiche.

3. Realizzare interventi concreti all'interno del sindacato/partito e sul territorio

- Il lavoro di *empowerment* e di riflessione può essere finalizzato alla realizzazione di interventi concreti progettati sulla base dello specifico punto di vista dell'organismo di rappresentanza femminile sui temi e sulle questioni legate al genere. Tali interventi possono essere rivolti, sia all'organizzazione di appartenenza (sindacato/partito), sia all'area territoriale, sindacale o politica di riferimento. Si possono fornire, in proposito, due esempi: la presentazione di **progetti** da realizzare nel territorio e da finanziare all'interno di bandi di gara emessi da enti locali, dall'Unione Europea o da altre entità; la redazione di **documenti** (ma anche interventi o mozioni), volti ad orientare e influenzare il partito/sindacato nel corso delle ordinarie occasioni di verifica o di ripensamento organizzativo, quali congressi e conferenze di organizzazione.
- L'organismo può anche promuovere e progettare un piano di **partecipazione** delle singole donne ad occasioni di **dibattito** nel proprio comparto sindacale o settore politico di azione, sempre finalizzata alla promozione di un punto di vista di genere.

4. Promuovere attività di comunicazione pubblica sull'organismo di rappresentanza

Attività di **presentazione dell'organismo di rappresentanza femminile** (e del suo punto di vista) possono essere realizzate mediante diversi strumenti di comunicazione pubblica, quali: tavole rotonde, incontri o workshop, all'interno della propria organizzazione sindacale o politica, ad esempio nel contesto di congressi o conferenze più ampie; siti internet, anche come punti di raccolta di contenuti, obiettivi e attività progettuali; materiali divulgativi, quali DVD o altro materiale multimediale; newsletter.

5. Approntare e valorizzare strumenti di comunicazione interna

Per favorire il rafforzamento degli organismi di rappresentanza femminile, è indispensabile approntare o valorizzare strumenti di comunicazione e di raccordo tra le donne che ne fanno parte, quali: **riunioni** a cadenze fisse (settimanali o altro); **mailing list**; **forum elettronici**; **blog**; **fogli di comunicazione interna**.

L'esperienza del coordinamento donne CISL Lazio

Il micro-progetto "*E.P.O.S. - Empowerment e Proselitismo nell'Organizzazione Sindacale*" ha promosso un percorso di *empowerment* del Coordinamento donne CISL della Regione Lazio. "E.P.O.S.", che è stato progettato e realizzato dal Coordinamento stesso, si è proposto di favorire una presenza di genere più dinamica, efficiente e consapevole dei ruoli all'interno dell'organizzazione sindacale. Il percorso, rivolto a 20 sindacaliste, ha permesso di rilanciare il Coordinamento donne come luogo di elaborazione di strategie comuni sul genere da introdurre nell'organizzazione. Il percorso ha visto, tra l'altro, la realizzazione di due focus group, quattro seminari di addestramento, un seminario in sessione plenaria, la costituzione di due gruppi di lavoro per l'elaborazione di progetti, un documento di lavoro predisposto dalle beneficiarie da sottoporre alla conferenza di organizzazione, una tavola rotonda, un sito internet (www.progettoepos.it). Le attività sono state coordinate da un polo di management che si è occupato della gestione e del monitoraggio di tutti gli aspetti organizzativi.

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso dalla CISL del Lazio
"E.P.O.S — *Empowerment e Proselitismo nell'Organizzazione Sindacale*"
www.progettoepos.it

Capitolo Terzo

Negoziazione simbolica

Un problema come quello del pieno ingresso delle donne e del riconoscimento della dimensione di genere in politica non può realizzarsi senza il coinvolgimento appassionato di tutti i soggetti interessati e dell'opinione pubblica, come già espresso nell'introduzione. La **possibilità di mobilitare** energie e passione non è dunque un aspetto marginale, ma rappresenta un vero e proprio potere che, per il modo in cui si realizza, può essere chiamato il "potere dei simboli". A nessuno sfugge, infatti, che gran parte della vita politica e sociale è determinata dalla presenza di strutture simboliche di diverso segno.

Si può parlare, dunque, di **negoziazione simbolica** per quelle azioni volte a mettere in circolazione e a rendere condivise, anche attraverso strumenti di comunicazione pubblica, **strutture cognitive** dotate di forza di mobilitazione (simboli) **relative al valore di una paritaria presenza di donne nella sfera pubblica.**

Le **azioni** riconducibili all'area della negoziazione simbolica che saranno presentate in questo capitolo, riguardano:

- la **promozione della visibilità delle esperienze pilota**, per inserire le azioni e le prassi innovative che sono state sperimentate nel contesto del più ampio movimento delle donne e impedire che vengano sminte e dimenticate;
- la **socializzazione delle giovani generazioni all'uguaglianza di genere**, attraverso la comunicazione di una diversa visione della vita pubblica, tale da far risaltare il contributo delle donne e da fornire alle giovani modelli di ruolo femminili a cui ispirarsi;
- l'**adozione di un lessico genderizzato**, nella convinzione che le resistenze e le negazioni linguistiche contribuiscano a rendere il genere femminile "un intruso" nella sfera pubblica;
- la **rappresentazione dell'impegno delle donne nella sfera pubblica**, per favorire un adeguato riconoscimento sociale dell'azione delle donne in politica e nel sindacato e per superare stereotipi e pregiudizi culturali.

9

Raccontare e dare visibilità a esperienze pilota

IL TEMA

La ricerca svolta nel contesto del progetto RADEP ha contribuito a portare alla luce una **soggettività femminile emergente** e volta al cambiamento del sottofondo di resistenze e pressioni che tengono le donne al di fuori dell'arena politica. Mentre dalle donne questa soggettività è interpretata in chiave simbolica e "mitica" (vi è ad esempio una diffusa convinzione che la politica subirà un profondo rinnovamento quando le donne ne saranno pienamente partecipi), **nel senso comune** (di matrice maschile) **essa è spesso misconosciuta, ignorata o minimizzata.**

Una delle conseguenze è che i progetti, **le azioni e le prassi innovative realizzate dalle donne vengono sminuite o dimenticate**, poiché sono lette come interventi isolati e puntali, e, in quanto tali, incapaci di avere reali impatti. Vi è una difficoltà delle donne a fare circolare le esperienze positive, anche perché esse sono spesso più abili ad agire che a rappresentare e valorizzare ciò che fanno.

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Il lavoro delle donne deve essere di rete e al livello mediatico" (parlamentare)

"È molto importante dare visibilità a quello che le donne sanno fare quando si mettono insieme per realizzare la "buona politica". Le donne hanno realizzato e realizzano grandi cose, ma non sono brave a comunicarle (sindacalista)

Fonte: ASDO, 2006

Per combattere questa tendenza, i micro-progetti svolti nella fase di sperimentazione hanno condotto azioni di **negoziazione simbolica** per rappresentare la possibilità delle donne di incrinare il meccanismo di segregazione negli ambienti politici e sindacali.

In alcuni casi, attraverso i micro-progetti si è tentato di "**raccontare**" quanto era avvenuto – dalle difficoltà incontrate al successo delle protagoniste; in altri, è stata raccolta e **portata alla luce una gran quantità di esempi** di interventi, azioni e buone prassi, realizzate in Italia e all'estero, consentendo in questo modo di **inscrivere l'esperienza del singolo micro-progetto nel contesto di in un movimento femminile più ampio.**

È da notare poi come sin dalla **scelta dei titoli**, alcuni dei quali ad alto contenuto simbolico (ad esempio, "esserci, contare, valere....", "partecipazione: sostantivo di genere femminile..."), i progetti siano stati rappresentati come emblematici di un possibile cambiamento.

Le azioni concrete realizzate nel corso delle sperimentazioni, insieme alla ricerca nel suo insieme, hanno permesso di individuare le seguenti linee operative circa la pratica del raccontare e dare visibilità alle buone prassi:

- girare e proiettare documentari sui progetti;
- redigere dossier;
- realizzare e distribuire materiali multimediali;
- tenere seminari di presentazione dei progetti;
- redigere repertori di buone prassi;
- creare siti web sulle iniziative e i progetti.

CHE COSA FARE

1. Girare e proiettare documentari sui progetti

- Nell'ambito del micro-progetto del coordinamento donne DS dell'VIII Municipio di Roma, è stato predisposto un documentario in formato DVD sul progetto, dal titolo "Donne e infanzia: due dimensioni del mutamento sociale". Per la realizzazione del documentario, il Coordi-

namento donne si è avvalso della collaborazione di un **regista professionista**, che ha seguito la sperimentazione in tutte le sue fasi e nei suoi "luoghi", svolgendo circa 100 ore di riprese. Il documentario è stato presentato e proiettato ufficialmente in occasione di due iniziative pubbliche a conclusione della sperimentazione, ed è stato anche distribuito sul territorio.

- Nell'ambito del progetto "E.P.O.S.", è stato girato un **video dell'iniziativa finale**, con l'obiettivo di diffonderne i risultati all'interno della CISL di Roma e del Lazio.

2. Redigere dossier

Nello stesso micro-progetto è stato preparato un dossier che documenta tutto il percorso svolto dalla sperimentazione "Donne e infanzia: due dimensioni del mutamento sociale". Il dossier contiene gli **atti ufficiali**, le **locandine** di convocazione degli incontri pubblici organizzati, la **documentazione fotografica** delle iniziative svolte nel territorio, una raccolta di tutti gli **articoli** di giornale pubblicati sul progetto. Il dossier è stato stampato in circa 1.000 copie e distribuito in modo mirato nel territorio municipale.

3. Approntare e distribuire materiali multimediali

La FILTEA, per promuovere l'esperienza del progetto "Sindacaliste. Esserci, contare, valere", ha realizzato un **CD-Rom**, contenente sia i risultati del progetto, che materiali e documenti inerenti la rappresentanza femminile e la conciliazione. Il CD-Rom, riprodotto in 1.000 copie, è stato presentato nel corso di specifiche iniziative pubbliche promosse da FILTEA, ma ha avuto un'ampia distribuzione anche all'interno della CGIL.

4. Tenere seminari di presentazione dei progetti

Nel quadro del progetto "Donne in politica" si è svolto l'itinerario di incontri "Un laboratorio delle donne in politica" dedicato ai seminari finali delle sei sperimentazioni. I seminari hanno visto la partecipazione di esponenti del mondo politico e sindacale, delle amministrazioni locali, dell'università, della cultura e di altri attori presenti nei

diversi territori di riferimento dei micro-progetti. Essi si sono svolti tutti a Roma e hanno coinvolto circa 450 persone. Tutte le iniziative sono state dedicate a promuovere e far conoscere l'esperienza e i risultati maturati nel corso dei progetti.

Le iniziative finali dei micro-progetti

DS VIII MUNICIPIO

Micro-progetto "Donne e infanzia. Due dimensioni del mutamento sociale"

Nell'ambito di questo progetto sono state promosse **due iniziative finali**, all'interno delle quali è stato proiettato il documentario "Donne e infanzia", relativo alla esperienza sperimentale effettuata, curato dal regista A. Ciovoni.

"Convegno "DonnAttiva", Teatro di Torbellamonaca, Roma, 6 ottobre 2007

A conclusione dell'iniziativa è stato rappresentato lo spettacolo teatrale "Salotto per donne usate" ed è stata promossa una visita guidata alla mostra fotografica "La donna del '900" realizzata nell'ambito del progetto. Per agevolare un'ampia partecipazione femminile all'iniziativa, è stata attivato un apposito servizio della ludoteca Marel.

"Nuove centralità: nuove opportunità per le donne dell'VIII Municipio", Seminario promosso dalla CGIL Roma Sud (partner del progetto), Sede FILT CGIL, Piazza Vittorio 113, Sala Nello Soldini, Roma - 10 dicembre 2007

CISL LAZIO

Micro-progetto "E.P.O.S. – Empowerment e Proselitismo nell'Organizzazione Sindacale"

Convegno **"Presenza di genere per un sindacato più dinamico"**, Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco, Via Genova 3, Sala Elveno Pastorelli, Roma, 6 dicembre 2007

Nell'ambito dell'iniziativa è stato proiettato il film documentario realizzato dall'UDI, "Viaggio nel '900 delle donne. Una storia politica"

ASPETTARE STANCA

Micro-progetto "Partecipazione: sostantivo di genere. La diversità è un valore aggiunto"

Iniziativa **"Partecipazione: sostantivo di genere femminile. La diversità è un valore aggiunto"**, Provincia di Roma, Via IV Novembre 119/A, Sala della Pace, Roma, 10 dicembre 2007

MARGOWEB

Micro-progetto "PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne"

Evento conclusivo/Cocktail di presentazione dell'esperienza "**PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne**", Casa del Cinema, Villa Borghese, Viale M. Mastroianni, Sala Cinecaffé, Roma, 13 dicembre 2007

FILTEA CGIL NAZIONALE

Micro-progetto "Esserci, contare, valere"

Seminario conclusivo "**Istanze di rappresentanza e possibilità di esserci. Per una riconfigurazione dell'architettura dei tempi e della partecipazione in CGIL**", CGIL Nazionale, Corso d'Italia 25, Roma, 14 dicembre 2007

È prevista la pubblicazione di uno speciale di "Rassegna Sindacale" in cui saranno riportati gli atti dell'iniziativa

ALEF

Micro-progetto "Azioni per la leadership e l'empowerment femminile"

Tavola rotonda conclusiva, Sala Consiliare del I Municipio, Via Giulia 79, Roma, 3 marzo 2008

5. Redigere repertori di buone prassi

- Tra le attività realizzate nell'ambito della sperimentazione condotta da Aspettare stanca, è stato redatto un repertorio di buone prassi utili per la promozione e l'implementazione di politiche di genere nella vita locale. Il repertorio, prodotto grazie a conoscenze dirette e a una ricerca su internet, ha raccolto differenti pratiche quali:
 - progetti e realtà **europee** che forniscono indicazioni per porre le iniziative locali nel più ampio quadro comunitario;
 - esperienze di connessioni di **rete** tra più realtà di tipo locale;
 - esperienze **locali** "tout court";
 - corsi e **scuole** per donne in politica.

Più che ad essere esaustivo, il repertorio ha puntato a mettere in evidenza aspetti rilevanti per metodo o contenuto, a mostrare esperienze

disseminate su tutto il territorio nazionale e a porre in risalto i progetti maggiormente innovativi.

- Nel corso del progetto RADEP, ASDO ha costituito un repertorio di oltre **100 buone pratiche realizzate in Italia e in Europa** per promuovere una migliore rappresentanza delle donne in politica. Il repertorio è stato funzionale alla redazione delle linee guida per la sperimentazione dei 6 micro-progetti. Le pratiche sono state catalogate sulla base dei fattori di esclusione delle donne della sfera politica e sindacale, e secondo categorie di azione, quali: comunicazione; norme regolamenti e procedure; *lobbying* e *networking*, *mentoring*; formazione; conciliazione; azioni integrate di sostegno.

6. Creare siti web sulle iniziative e i progetti

Soprattutto nel caso di iniziative che trattano insieme strutturati di conoscenze, è opportuno creare portali e siti web attraverso i quali diffondere e scambiare **documenti** e materiali, riportare **fonti** di informazione utili, creare **forum** di discussione e **blog** a commento delle informazioni raccolte, ecc. Tutte le sperimentazioni condotte nell'ambito del progetto RADEP hanno divulgato i propri obiettivi, contenuti, attività e prodotti su specifici siti web, di cui si riportano gli URL nella sezione successiva.

PER SAPERNE DI PIÙ

Il sito del partenariato "Donne in politica"
www.donnepolitica.org

Micro-progetto promosso da Aspettare stanca
"Partecipazione: sostantivo di genere femminile. La diversità è un valore aggiunto"
www.aspettarestanca.it/partecipazione

Micro-progetto promosso dalla CISL del Lazio
"E.P.O.S — *Empowerment* e *Proselitismo* nell'Organizzazione Sindacale"
www.progettoepos.it

Micro-progetto promosso da DS VIII Municipio (Coordinamento Donne)
“Donne e Infanzia: due dimensioni del mutamento sociale”
www.associazionemarel.net/microsoft_wo_a_aggiornato.pdf

Micro-progetto promosso dalla Federazione Italiana Lavoratori Tessili e
Abbigliamento – CGIL nazionale
"Sindacaliste. Esserci, contare, valere". Tempi di vita e attività sindacale:
conciliare in CGIL
www.lazio.cgil.it/conciliareincgil

Micro-progetto promosso dal Circolo Margoweb legato al partito DL-La
Margherita
“PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne”
www.margoweb.it

Micro-progetto promosso da A.L.E.F.–Associazione Leadership &
Empowerment Femminile
“Azioni per la leadership e l'empowerment femminile”
www.associazioneaief.org

10

Socializzare le giovani generazioni all'eguaglianza di genere

IL TEMA

Una delle cause, anche se certamente non l'unica, cui si imputa la relativa esclusione delle donne dalla sfera decisionale è la **distanza delle giovani donne** (certamente non solo loro) **dalla politica**. Tra i fattori che concorrerebbero a determinare tale mancanza di interesse, oltre a quello relativo all'**influenza familiare**, vi sarebbero la percezione diffusa, anche tra le donne, della **politica come una "cosa sporca"** da cui tenersi lontane, e l'**assenza di modelli di ruolo femminili** con cui le giovani possano identificarsi.

Per favorire la scelta delle donne di entrare in politica è dunque necessario spezzare **rappresentazioni simboliche** profonde, introiettate durante il periodo di socializzazione, che vedono la sfera decisionale e il genere femminile come due elementi **non coniugabili**.

È inoltre importante rafforzare nelle giovani donne una consapevolezza di genere, spesso poco presente a fronte della convinzione, per certi versi ingenua, che la parità sia ormai un risultato acquisito e che sia sufficiente, per affermarsi, essere competenti e volerlo, salvo poi rendersi conto del contrario una volta che si vive direttamente sulla propria pelle il peso dei maggiori ostacoli che le donne incontrano nei percorsi di carriera o nella conciliazione vita-lavoro.

Il progetto RADEP ha sperimentato come sia possibile **promuovere nelle giovani donne una diversa visione della sfera politica, tale da far risaltare il contributo femminile**, ad esempio valorizzando le lotte e le conquiste delle donne per l'uguaglianza, la storia del femminismo e le sue protagoniste, o coinvolgendo direttamente le giovani in esperimenti di carattere politico.

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Soprattutto le giovani sono meno attrezzate di noi che abbiamo avuto la sorte di vivere grandi cambiamenti (quelli negli anni '70) e che ci siamo formate 'anticorpi'. Le giovani rischiano di vivere di emulazione e subalternità. Vanno sviluppati i rapporti di lealtà e riconoscimento reciproco e il non aver paura di riconoscersi in leadership femminili" (politica nazionale)

"Il mondo è maschilista, soprattutto in Italia. Bisogna lottare come le 'suffragette'" (politica locale)

"Se non si fa un lavoro di rete con le donne che vivono le varie esperienze e non si pensa a trasmettere un sistema valoriale alle giovani generazioni, senza arroccarsi solo sulle grandi conquiste, non si può pensare di far crescere una nuova leva di quadri donne sia nei partiti, che nelle istituzioni o nel sindacato. È molto importante attivare momenti di ascolto delle giovani donne, i cui problemi sono in parte identici a quelli vissuti da noi, ma che in parte hanno caratteristiche diverse" (politica locale)

Fonte: ASDO, 2006

Attraverso la fase di sperimentazione e con le osservazioni realizzate nel corso della ricerca, il progetto RADEP ha permesso di individuare linee operative per la **sensibilizzazione e l'avvicinamento di donne giovani e giovanissime alla politica**, attraverso azioni volte a:

- coscientizzare le giovani sulla storia delle lotte politiche delle donne;
- realizzare laboratori politici e programmi formativi nelle scuole;
- promuovere iniziative di educazione civica in un'ottica di genere.

CHE COSA FARE

1. Coscientizzare le giovani sulla storia della politica delle donne

Nel corso del micro-progetto "Donne e Infanzia: due dimensioni del mutamento sociale", realizzato dal coordinamento DS dell'VIII Municipio di Roma, le partecipanti al progetto hanno collaborato all'alle-

stimento della **mostra fotografica** "La donna del '900 nel lavoro e nella vita". La mostra, dedicata alla storia del movimento politico delle donne, è stata inaugurata con un'iniziativa di lancio e nel complesso è stata visitata da oltre mille persone. Tra queste vi sono state anche numerose scolaresche, per le quali visita ha rappresentato la tappa di un apposito programma didattico volto a trasmettere alle ragazze e ai ragazzi la conoscenza dei passaggi cruciali della storia del movimento politico delle donne e delle battaglie per l'emancipazione femminile. La mostra è stata richiesta e adottata dall'assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Roma come prodotto da far circolare nelle scuole cittadine.

Lo stesso progetto ha organizzato un incontro di proiezione e discussione del **documentario** "Viaggio nel '900 delle donne. Una storia politica", realizzato dall'UDI romana "La Goccia" e con la regia di Nella Condorelli. Questo film è stato utilizzato anche all'interno della sperimentazione "E.P.O.S.", condotta dal Coordinamento donne della CISL Lazio, in occasione dell'iniziativa finale.

2. Realizzare laboratori politici e programmi formativi nelle scuole

- Il Laboratorio politico di donne è un'associazione culturale di Genova che ha l'obiettivo di promuovere la piena cittadinanza femminile. A questo fine, l'organizzazione ha condotto iniziative formative finalizzate a diminuire la diffidenza delle donne verso la politica e a mettere in discussione l'estraneità dalla stessa, prospettando percorsi utili all'affermazione della propria identità/differenza anche nell'approccio alla politica. In particolare, il Laboratorio organizza i "**Percorsi di partecipazione alla politica**", itinerari di convegni, incontri pubblici, cicli di incontri nelle scuole, eventi culturali orientati a una lettura critica dei modelli organizzativi e dei modi nei quali vengono prese le decisioni, per incentivare la cittadinanza attiva. Il Laboratorio fornisce inoltre assistenza gratuita alle ragazze per l'orientamento agli studi e alla ricerca. Negli anni 2001/2002/2003 il Laboratorio si è dedicato alle scuole medie superiori, con programmi orientati all'educazione alla legalità, alla partecipazione alla democrazia e alla democrazia paritaria.
- Il partenariato di sviluppo "Esserci", coordinato da Arcidonna e operante nell'ambito del programma europeo Equal, è stato mirato a una

più equa rappresentanza delle donne nella politica. Nell'ambito delle attività del partenariato, tra l'altro, è stato realizzato un laboratorio politico per cittadine e cittadini che ha coinvolto oltre 6.000 studenti di 164 scuole superiori. Divisi in gruppi di circa 50 elementi, studenti tra i 16 e i 18 anni hanno seguito **corsi brevi dedicati alle questioni della cittadinanza e dell'uguaglianza di genere**, trattando tra l'altro il tema delle identità di genere e del loro impatto sulla cittadinanza in termini di diritti, doveri e opportunità. I laboratori hanno agito anche attraverso strumenti quali il dizionario "Le parole della parità" e un concorso per la creazione di slogan sulla democrazia paritaria.

3. Promuovere iniziative di educazione civica in un'ottica di genere

La Fawcett Society, nel Regno Unito, svolge numerose iniziative per incoraggiare le giovani donne ad entrare in politica. Uno degli strumenti utilizzati è il sito web "**Equal Citizen**", dedicato, in particolar modo, a sostenere programmi di educazione civica con un'ottica di genere nella scuola secondaria.

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso da DS VIII Municipio (Coordinamento Donne)
"Donne e Infanzia: due dimensioni del mutamento sociale"
www.associazionemarel.net/microsoft_wo_a_aggiornato.pdf

Micro-progetto promosso dalla CISL del Lazio
"E.P.O.S — *Empowerment* e *Proselitismo* nell'Organizzazione Sindacale"
www.progettoepos.it

Progetto EQUAL "Esserci"
www.progettoesserci.it

11

Promuovere l'adozione di un lessico genderizzato

IL TEMA

Alcune studiose italiane fanno notare come all'ingresso delle donne nelle istituzioni e nel mondo del lavoro, **non sia corrisposto un adeguamento al genere femminile** della struttura e dei vocaboli della lingua¹².

In pratica, si assiste a una **rimozione della declinazione femminile** da tutti quei termini che indicano funzioni o incarichi che non corrispondono a stereotipi e ruoli tradizionalmente assegnati alle donne. Questa **associazione simbolica del prestigio al genere maschile** si riscontra anche nell'ambito della rappresentanza istituzionale. Nonostante le numerose raccomandazioni vigenti in proposito, la **scelta di usare termini al femminile** per le cariche istituzionali (ad esempio, assessora e non assessore) è un fatto raro e comunque lasciato alla buona volontà delle singole amministrazioni.

Le **resistenze e le negazioni linguistiche** contribuiscono in modo strisciante a rendere il **genere femminile "un intruso" nella sfera della rappresentanza**. Proprio per questo alcuni dei micro-progetti promossi nell'ambito del progetto RADEP hanno negoziato una genderizzazione del lessico per **spezzare il legame simbolico** tra genere maschile e potere, spesso nascosto dall'idea di una presunta neutralità dei termini in uso.

¹² Ad esempio Robustelli, 2007: "il prestigio sembra legato solo alla forma maschile: se nessuno esita a usare i termini infermiera o ragioniera, l'introduzione del termine ingegnera (...) suscita un generale rifiuto".

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Bisogna camminare con due gambe: una maschile e una femminile. Bisogna raggiungere un'integrazione di pensiero e non una sovrapposizione o un annullamento" (sindacalista locale)

"Se non passa l'accettazione della differenza di genere nella politica, le donne in politica non passano" (politica locale)

"Gli ostacoli sono dovuti al linguaggio. Per me il linguaggio è politica. Gli ostacoli nascono dal fatto che non ci capiamo" (sindacalista nazionale)

Fonte: ASDO, 2006

In particolare, la sperimentazione condotta da Aspettare stanca ha promosso forme di genderizzazione del lessico in tre comuni del Lazio e in tre municipi della città di Roma al fine di contribuire a colmare un "vuoto simbolico" circa la rappresentazione di entrambi i generi nella sfera pubblica. La ricerca svolta, insieme all'esperienza realizzata con questo micro-progetto, ha permesso di identificare due principali linee operative per introdurre cambiamenti rispettivamente al livello locale e nazionale:

- promuovere un linguaggio di genere nell'amministrazione locale;
- realizzare campagne per l'uso del femminile nelle cariche istituzionali.

CHE COSA FARE

1. Promuovere un linguaggio di genere nella amministrazione locale

- Il micro-progetto "Partecipazione. Sostantivo di genere femminile", realizzato dal network Aspettare stanca, ha sollecitato l'adozione di un lessico genderizzato in tutti i comuni in cui si è svolta la sperimentazione. In particolare, il network ha fatto pressione affinché tale lessico fosse adottato nelle delibere, nei bandi, nei ruoli elettivi e istituzionali e in tutti gli **atti pubblici comunali**. Quest'azione è stata realizzata con

diversi strumenti quali: incontri pubblici, riunioni di lavoro con specifici interlocutori, uso di internet, di mailing list e di posta elettronica, comunicati stampa, forme di comunicazione informale. Risultati di questa linea operativa si sono già ottenuti ad esempio nel Comune di Bracciano, con il passaggio dalla dicitura di "delegata alle politiche di pari opportunità" a quella di "delegata per le politiche di genere", o con la denominazione di organismi da costituire al maschile e al femminile, come nel caso di "consulte dei giovani e delle giovani".

- La Commissione delle elette del Comune di Roma si muove nella prospettiva di dare voce e tradurre in atti amministrativi le attese e i bisogni delle donne della città, di costruire un rapporto tra le donne e l'Amministrazione, "di far valere nel governo della città il punto di vista delle donne e su questo costruire progetti e iniziative". Tra i risultati ottenuti dalla Commissione vi sono, tra gli altri, la genderizzazione del linguaggio della macchina comunale e la **sensibilizzazione** anche di alcuni colleghi consiglieri maschi sui rischi dell'adozione di un linguaggio sessista.

2. Realizzare campagne per l'uso del femminile nelle cariche istituzionali

La rivista "Noidonne" sta attuando una campagna mediante un **appello** rivolto alla Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità per un uso della lingua italiana rispettoso dell'identità di genere. Tale iniziativa mira a promuovere un'operazione di visibilità della figura femminile sul piano linguistico, attraverso l'adozione ufficiale dell'uso del genere femminile per le cariche istituzionali e per tutti i ruoli e professioni ricoperti da donne. La campagna è realizzata con una raccolta di adesioni direttamente attraverso il sito della rivista www.noidonne.org.

Il sessismo nella lingua italiana

Nel 1987 Alma Sabatini pubblicava il testo "Il sessismo nella lingua italiana", per formulare alternative linguistiche compatibili con l'italiano ma volte a superarne le ricadute sessiste. Questo lavoro, commissionato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri italiana, indicava quattro punti da seguire, per genderizzare l'uso della lingua:

- evitare il maschile non marcato, es. "i diritti della persona" e non "i diritti dell'uomo";
- evitare l'articolo con i cognomi femminili (es. "Gruber" e non "la Gruber");
- accordare il genere degli aggettivi con quello dei nomi che sono in maggioranza o, in caso di parità, con l'ultimo nome;
- usare il femminile dei titoli professionali in riferimento all'ordine.

Fonte: Noidonne, 2008

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso da Aspettare stanca
"Partecipazione: sostantivo di genere femminile. La diversità è un valore aggiunto"
www.aspettarestanca.it/partecipazione

Robustelli C., *Ministro o ministra? Proposta per un uso della lingua italiana rispettoso dell'identità di genere. Appello di Noi Donne alla Ministra delle Pari Opportunità*
www.noidonne.org/index.php?op=appello&app=appello_ministra

Sabatini A., *Il sessismo nella lingua italiana*, con la collaborazione di Marcella Mariani e la partecipazione alla ricerca di Edda Billi e Alda Santangelo, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1993 (1a ediz. 1987). Estratto del testo:
www.innovazionepa.it/dipartimento/docs_pdf/linguaggio_non_sessista.pdf

12

Rappresentare l'impegno delle donne nella dimensione pubblica

IL TEMA

La presenza delle donne in politica, e più in generale nella sfera pubblica, non è ancora oggetto di pieno **riconoscimento sociale**. Ciò è in parte dovuto al fatto che gli spazi per la visibilità dell'impegno politico delle donne sono quasi inesistenti, e spesso incentrati – contrariamente a quanto accade nel caso degli uomini – sulla vita personale, sul loro aspetto estetico o sul *look*. Al livello mondiale, secondo quanto emerso da un monitoraggio sui media del Global Media Monitoring Project, le donne sono risultate protagoniste delle notizie riportate da radio, televisione e stampa solo nel 21% dei casi, rispetto al 79% degli uomini. Il tipo di argomenti trattato quando si parla di donne, inoltre, rinforza stereotipi e luoghi comuni.

Secondo quanto emerso dalla ricerca, infatti, le donne che si affacciano alla vita pubblica fanno i conti con le aspettative contrastanti dell'opinione pubblica nei loro confronti, basate su **stereotipi di genere rafforzati dai media**. Se si comportano "da uomini" vengono criticate perché "negano la loro femminilità". Se si comportano "da donne" compromettono invece la loro credibilità e vengono relegate ad occuparsi di questioni "femminili" (scuola, pari opportunità, ecc.).

Risulta infine particolarmente diffuso nell'immaginario collettivo – anche causa del ritardo con cui le donne hanno conquistato i diritti politici – un **pregiudizio culturale** secondo il quale il potere "stonerebbe" addosso alle donne (Conway et al., 2005; Del Re, 1999), e l'idea che la competizione politica, con l'impegno che ne consegue, non sia il luogo in cui le donne devono esercitare la loro funzione (che deve essere invece quello delle "cure familiari e domestiche").

Si registra inoltre un'**ambiguità di fondo** tra opinioni – di solito molto positive – espresse dagli elettori circa l'importanza della presenza femminile nei luoghi decisionali della politica, e il loro **effettivo comportamento** al momento del voto, che invece tende a penalizzare la componente femminile.

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Bisogna che i media comincino a mostrare donne in ruoli pubblici e di spicco, per familiarizzare gli elettori e le elettrici con questa realtà" (consigliera municipale)

"Siamo ancora lontani da una reale partecipazione delle donne in politica al livello decisionale (al livello di base le donne ci sono). Quando si riuscirà ad interrompere questo meccanismo di esclusione, dovuto sia alla persistente presenza di preconcetti, sia alla diversità di approcci tra uomini e donne si arriverà a una sistema politico più aperto che consenta una maggiore capacità di imporre la presenza femminile a livelli direttivi" (politica locale)

"È importante far conoscere e valorizzare sui media l'impegno e i risultati che le donne raggiungono in politica" (rappresentante sindacale di base)

"Noi stesse siamo contagiate dagli stereotipi di genere di cui siamo vittime" (consigliera municipale)

Fonte: ASDO 2006

Per contribuire, quindi, a creare un effettivo spazio sociale per la presenza paritaria di donne e uomini in politica, tra le varie iniziative, è necessario mettere in campo una sistematica azione di **negoziazione simbolica** per contrastare la visione stereotipata esistente sulle donne quando si impegnano nella dimensione pubblica, e promuovere cambiamenti nelle rappresentazioni e nelle aspettative dell'opinione pubblica.

A tale proposito, sono molto importanti iniziative volte a veicolare, nella dimensione simbolica e nella comunicazione pubblica, **nuovi modelli di rappresentazione delle donne in politica**, e occasioni e strumenti

per rendere maggiormente visibile l'esistenza di un **protagonismo femminile nella sfera pubblica**.

Anche in considerazione dell'esperienza condotta nelle sperimentazioni, qui di seguito si riportano, a titolo di esempio, alcune indicazioni operative da adottare e replicare:

- rendere visibile il protagonismo femminile sul territorio;
- pubblicizzare modelli femminili di impegno in politica;
- realizzare campagne di comunicazione che contrastino gli stereotipi di genere.

CHE COSA FARE

1. Rendere visibile il protagonismo femminile sul territorio

- Nell'ambito del micro-progetto "Donne e infanzia. Due dimensioni del mutamento sociale", il Coordinamento donne ha promosso diverse iniziative sul territorio con la collaborazione attiva delle beneficiarie, che hanno reso visibile l'esistenza di un protagonismo femminile nella dimensione pubblica da valorizzare. A questo proposito, possono essere citate: due **iniziative** interculturali, l'allestimento di una mostra sulla donna nel '900 (realizzata dalle beneficiarie stesse), un concerto, corsi di insegnamento della lingua italiana per stranieri, iniziative sociali intergenerazionali (es. festa dei nonni), un'iniziativa sul tema dei servizi sul territorio per favorire la conciliazione tra impegni familiari e impegno nella dimensione pubblica.

Sono da ricordare anche l'elaborazione di **proposte politiche** sui problemi nel territorio – quali la sicurezza, la violenza sulle donne, l'integrazione sociale della popolazione immigrata, la qualità dei servizi – presentate nel corso delle sedute del Tavolo territoriale, e la partecipazione a iniziative promosse localmente dalle istituzioni (ad esempio, un incontro sul tema dell'imprenditorialità femminile, a cui ha fatto seguito la presentazione di progetti, da parte di quattro associazioni femminili, in collaborazione con lo stesso Municipio).

La rappresentazione di questo dinamismo ha favorito la **legittimazione** dell'impegno femminile presso l'opinione pubblica e presso gli interlocutori delle istituzioni politiche e locali.

- In occasione del convegno finale del micro-progetto "PerCorsi di politica. Donne a supporto delle donne" (Margoweb), è stata predisposta una **brochure** – diffusa anche attraverso il sito del progetto – finalizzata a dare visibilità alle donne protagoniste dell'esperienza di *mentoring* effettuata (le donne di successo impegnate in politica che si sono rese disponibili come mentori e le beneficiarie del percorso, provenienti per la maggior parte dalla società civile e dal mondo delle professioni). Grazie a questa attività di comunicazione pubblica, e attraverso l'intervento e il coinvolgimento attivo delle mentori e delle beneficiarie, è stata condotta una sensibilizzazione dei partecipanti al convegno (reti della società civile, associazioni imprenditoriali) e di alcuni attori chiave della politica (una ministra) circa l'esistenza di una **offerta di risorse umane femminili** qualificate provenienti dalla società civile, che possono essere prese in considerazione e valorizzate in ambito politico.
- All'interno del micro-progetto "E.P.O.S.", promosso dalla CISL del Lazio, in occasione della Assemblea organizzativa regionale ("Nuova confederalità. Centralità del territorio, 15-16 ottobre 2007), il Coordinamento donne ha organizzato una **tavola rotonda** sul genere dal titolo "Creatività e innovazione: una leadership donna", alla quale hanno partecipato sindacaliste, rappresentanti di aziende, amministratrici locali. La tavola rotonda ha rappresentato un'importante occasione pubblica di presentazione del progetto e del Coordinamento donne come soggetto dinamico e in grado di introdurre innovazione nell'organizzazione sindacale, in modo da renderla più accogliente per i soggetti di solito esclusi, come le donne, i giovani, i cittadini stranieri. Inoltre, nel corso dell'iniziativa finale del progetto, otto beneficiarie hanno interloquuto pubblicamente con il segretario nazionale aggiunto del sindacato, ottenendo così un momento di visibilità che altrimenti non avrebbero avuto.

2. Pubblicizzare modelli femminili di impegno in politica

- Il Centre for the Advancement of Women in Politics (CAWP), nato nel 2000 presso la Queen's University di Belfast, ha istituito un **Osservatorio** che fornisce informazioni aggiornate sulla presenza di leader don-

ne e sugli incarichi politici che hanno ricoperto o ricoprono – al livello nazionale o locale – nel Regno Unito e in Irlanda.

- La Consulta delle Elette del Consiglio Regionale del Piemonte, costituita nel 1996, ha avviato da alcuni anni, e rafforzato nel corso del 2002, la costruzione di una "**Rete delle elette del Piemonte**" orientata, oltre che all'incremento in termini quantitativi delle donne amministratrici e alla loro efficacia decisionale, a offrire maggiore visibilità alla loro azione. Tra le attività promosse e finanziate dalla Rete delle elette, possono essere citati: la creazione di un **sito internet** "Expo-elette. Il portale delle elette del Piemonte"; la produzione di un **video** sulle attività della Consulta; la realizzazione e la divulgazione di una **newsletter**, "Electa-e news".
- Nel periodo tra il 1997 e il 2001, il quotidiano di Lisbona *Noticias da Amadora* si è impegnato a dare maggiore visibilità alle donne politiche, attraverso la pubblicazione, in allegato al giornale, di **monografie** dedicate ai diversi municipi della città, che trattavano esaurientemente le **attività delle amministratrici**. Il programma è stato finanziato dalle amministrazioni locali, con il sostegno dei fondi europei. A conclusione dell'iniziativa è stato pubblicato un manuale, diffuso in francese, inglese e spagnolo, dal titolo "Protagonist in local power".

3. Realizzare campagne di comunicazione che contrastino gli stereotipi di genere

A partire dal 1997, l'Islanda ha dato avvio a una campagna di sensibilizzazione, durata cinque anni, in favore di una maggiore partecipazione delle donne alla vita politica. Tale campagna, che ha avuto il suo *clou* in una prolungata attività pubblicitaria, ha compreso anche iniziative di **formazione, convegni e incontri pubblici**. L'iniziativa si è caratterizzata per una forte impronta umoristica e per il coinvolgimento degli uomini e delle donne di diversi partiti e con varie funzioni. Gli uomini e le donne ai vertici della politica sono stati ritratti in **cartelloni pubblicitari**, con l'intento di combattere con l'arma dell'umorismo gli stereotipi di genere. Il sostegno da parte degli uomini ha aumentato la consapevolezza che la parità è importante per tutti, non solo per le donne. Con le elezioni politiche, avvenute dopo un anno dall'avvio del programma, le donne in Parlamento sono passate dal 25% al 35%.

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso dalla CISL del Lazio
“E.P.O.S — Empowerment e Proselitismo nell’Organizzazione Sindacale”
www.progettoepos.it

Micro-progetto promosso da DS VIII Municipio (Coordinamento Donne)
“Donne e Infanzia: due dimensioni del mutamento sociale”
www.associazionemarel.net/microsoft_wo_a_aggiornato.pdf

Micro-progetto promosso dal Circolo Margoweb legato al partito DL-La Margherita
“PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne”
www.margoweb.it

Censis, *Donne e politica. Vecchie legature e nuove chances*, Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna, Roma, 2003

Commissione Federale per le Questioni Femminili, *Prospettiva gender. 13 raccomandazioni per le professioniste e i professionisti dei media in vista delle elezioni federali*, Berna, Marzo 2003

Del Re A., *Donne in Politica. Un’indagine sulle candidature femminili nel Veneto*, Franco Angeli, Milano, 1999

Del Re A. (a cura di), *Quando le donne governano le città. Genere e gestione locale del cambiamento in tre regioni italiane*, Franco Angeli, Milano, 2004

Inglehart R., Norris P., *Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change Around the World*, Cambridge University Press, Cambridge, 2003

IPU-Inter-Parliamentary Union, *Politics: Women’s Insight*, IPU Reports and Documents N° 36, IPU, Geneva, 2000

Molfino F., *Donne, politica, stereotipi. Perché l’ovvio non cambia?*, Baldini Castoldi Dalai, Milano, 2006

Presidenza del Consiglio dei Ministri, *Chi insegna a chi. Schede 2003*, www.consiglioregionale.piemonte.it/organismi/org_cons/cons_elet/index

Woodward A.E., *Going for Gender Balance. A guide for Balancing Decision-Making*, Division Equality between Women and Men, Directorate of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, 2002

Capitolo Quarto

Negoziazione operativa

Le capacità di interpretare e di gestire consapevolmente le dinamiche istituzionali e simboliche, a cui sono stati dedicati i precedenti capitoli, restano scarsamente efficaci se non si attuano contestualmente **interventi in grado di incidere sulla realtà** materiale e ambientale delle istituzioni e delle organizzazioni politiche e sindacali. La **negoziazione operativa**, come già descritto nell'introduzione, ha dunque a che fare con il potere materiale nel suo significato di "potere finale", cioè che conclude e rende sussistente una volontà politica determinata, perché si realizza, finalmente, nel muovere le cose, nel cambiare gli atteggiamenti, i comportamenti, le procedure e le norme e nel promuovere processi di unità e di aggregazione.

Si ha quindi **negoziazione operativa** quando essa ha l'obiettivo di **potenziare la forza, in senso materiale, del soggetto femminile nella arena politico-sindacale**, ad esempio rafforzando o incrementando servizi che favoriscono la presenza delle donne, attivando capitale sociale o reperendo risorse.

Le **pratiche** inserite in questo ambito della **negoziazione**, presentate nelle pagine che seguono, comprendono:

- **l'organizzazione di servizi alla famiglia che assecondino le specifiche esigenze delle donne politiche e delle sindacaliste**, attivando ad esempio servizi in orari extra-scolastici, istituendo servizi di *baby sitting* durante le riunioni, identificando nuovi standard di qualità per i servizi dedicati a donne impegnate nella vita pubblica (soprattutto in relazione alla flessibilità), valorizzando le potenzialità offerte dalle tecnologie dell'informazione, dando vita a coalizioni territoriali per la conciliazione;
- **il sostegno ai percorsi di accesso delle donne alla politica**, utilizzando, ad esempio, lo strumento della *internship*, sia per le giovani donne che per quelle al rientro dopo interruzioni temporanee, quello del *mentoring* o creando occasioni di confronto con realtà positive di impegno politico o sindacale;
- **il sostegno allo sviluppo della leadership femminile** organizzando percorsi di *empowerment* e di formazione che valorizzino i diversi stili di leadership di cui possono essere portatrici le donne;

- **il supporto alle elette**, promuovendo azioni che contrastino il senso di isolamento e di inefficacia che a volte colpisce le donne in posizioni di potere;
- **il supporto alle candidature femminili**, attraverso azioni quali, tra le altre, l'organizzazione di campagne di comunicazione e di iniziative di presentazione, la consulenza, la creazione di *lobby*, la sponsorizzazione e la raccolta di fondi;
- **l'ampliamento dell'offerta di candidature femminili**, incentivando i partiti ad aumentare la *membership* femminile, negoziando con i leader nuove modalità di reclutamento dei candidati o istituendo occasioni di confronto con la società civile.

13

Attuare servizi alla famiglia assecondando i tempi della politica

IL TEMA

Il sistema di tempi e l'organizzazione della politica e del sindacato sono noti per produrre impegni che, almeno per chi non è politico o sindacalista di professione, si aggiungono alla giornata lavorativa e – soprattutto per le donne – alla giornata intesa anche come insieme di azioni di cura da rivolgere a una molteplicità di soggetti (figli, partner, genitori, lavoro domestico). Per questo motivo, in presenza di una **insufficiente condivisione** delle responsabilità di cura nelle coppie, **diventa difficile per le donne impegnarsi in politica o nei sindacati** soprattutto quando le difficoltà legate ai tempi e all'organizzazione si coniugano con una disponibilità limitata di risorse economiche. Inoltre, tanto l'ambiente politico quanto quello sindacale si sono dimostrati, non solo in Italia ma anche in altri paesi europei, piuttosto refrattari a modificare i propri sistemi di tempi e di orari, per venire incontro alle esigenze di conciliazione.

La carenza di servizi di sostegno alla famiglia, a causa di insufficienti politiche pubbliche al riguardo, scoraggia la partecipazione attiva alla vita politica e sindacale da parte delle donne, soprattutto di quelle che non possono accedere a reti parentali di supporto.

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Non sono le differenze di genere a preoccupare, ma la carenza di servizi che consentano alle donne di conciliare famiglia e vita politica" (politica locale)

"Se solo ci fossero più servizi di assistenza, tutto sarebbe più facile" (rappresentante sindacale di base)

"Dalle riunioni, mi dovevo allontanare quando si faceva tardi. Lasciavo riunioni serali che erano significative. Ad esempio: ho dovuto abbandonare una riunione l'8 marzo (...) perché il bambino era malato. Appena andata via, hanno approvato un documento contrario alla mia posizione" (candidata nazionale)

"L'attività politica prende tutto il tempo della vita dopo il lavoro e la famiglia, e i suoi costi sono a carico del singolo. (Per le donne è difficile) parteciparvi a causa dell'organizzazione irrazionale delle riunioni, dei ritmi e degli stili prodotti dalla mentalità maschile. Ho sempre dovuto tenere conto delle mie responsabilità nella vita familiare, che per qualche anno ho privilegiato del tutto rispetto alla politica" (parlamentare)

"Le donne partono svantaggiate. Non a caso quelle che si affermano non hanno una famiglia o hanno disponibilità economiche rilevanti" (assessora comunale)

"È necessario che le donne in politica, che intendano costruirsi una famiglia, siano adeguatamente supportate in termini di realizzazione e di strutture a sostegno delle cure familiari. Questa tematica investe tutte le donne che stanno nel mondo del lavoro, ma in misura ancora maggiore le donne impegnate in politica, considerata la necessità di avere una forte tenuta psicologica per la grande frenesia che caratterizza questo settore" (amministratrice)

"Per il mio compagno la mia attività è 'una cosa in più'. Conciliare tutto non è facile. A volte, per partecipare alle riunioni, devo portare con me mio figlio..." (sindacalista locale)

Fonte: ASDO, 2006

All'interno delle organizzazioni politiche e sindacali, poi, si registra una sorta di riluttanza ad affrontare pubblicamente la questione della conciliazione, cosa che consentirebbe di creare un ambiente maggiormente favorevole all'esercizio di funzioni politiche e sindacali da parte delle donne (ma di ottenere anche benefici per tutti). Come già detto nella pratica n. 1, l'argomento della conciliazione viene spesso utilizzato dai leader dei partiti come alibi per non promuovere l'accesso delle donne alle cariche pubbliche. Il risultato è che la **ricerca di soluzioni** per una effettiva conciliazione tra responsabilità personali o familiari e responsabilità pubbliche resta demandato esclusivamente alla **capacità individuale delle singole donne**. Eppure, anche le organizzazioni pagano prezzi molto alti per tale

situazione, come l'abbandono di incarichi di responsabilità da parte di donne parlamentari o il forte *turn over* di risorse umane femminili nei sindacati.

Considerato tutto ciò e tenendo presente anche il fatto che, come si è già detto, la dinamica della conciliazione riguarda tre sfere di azione (quella della vita personale e familiare, quella del lavoro professionale e quella dell'attività politica o sindacale), è necessario progettare e creare servizi a supporto di questo **impegno multidimensionale** in modo che questi tre ambiti di vita non vadano a discapito l'uno dell'altro.

**La disponibilità totale di tempo, un requisito
per essere candidate**

Da uno studio di Norris e Lovenduski sugli aspiranti candidati alle elezioni nel Regno Unito è emerso che tendono a essere selezionati soggetti in grado di dedicare alla campagna elettorale maggiore tempo e che possono godere di una flessibilità nella sua gestione. In questo contesto, le donne sembrano essere penalizzate. Un'aspirante candidata con bambini piccoli, ad esempio, si è sentita dire che non è stata selezionata perché si è ritenuto che non avesse abbastanza tempo per bilanciare gli impegni elettorali con la famiglia.

Fonte: Norris e Lovenduski, 1995

È inoltre importante adottare **una visione critica delle misure cosiddette *family friendly***, per evitare di produrre soluzioni fittizie e non sistemiche rispetto all'esigenza di conciliazione tra vita privata e vita pubblica. Si propone spesso, soprattutto per le donne, di risolvere il problema dell'incompatibilità tra i due ambiti attraverso una forte riduzione dell'importanza relativa di uno di essi (in genere, per le donne, quello dell'impegno professionale e politico), con il risultato di depotenziare fortemente i percorsi di carriera. È invece necessario, nella prospettiva di una conciliazione in senso proprio, che ci si misuri realmente con la necessità di coniugare la vita personale e familiare con aspirazioni di impegno pubblico di alto profilo, cominciando a **praticare nuove tipologie di servizi e definendo e applicando nuovi standard di qualità**. È importante anche promuovere una crescente **condivisione** tra uomini e donne delle responsabilità di cura, anche a partire da esperienze di "**socializzazione**" alla **paternità** promosse dai servizi.

Il rischio che si corre, in assenza di questo approccio, è quello di produrre **effetti paradossali per l'accesso delle donne al decision making in ambito politico e sindacale** e di rafforzare quella tendenza alla segregazione e alla marginalizzazione delle donne, radicato nelle organizzazioni politiche e sindacali, "strutturalmente impregnate" di cultura maschile e orientate al presenzialismo come valore positivo *tout court*.

È invece fondamentale **prendere davvero sul serio l'esistenza di "nodi biografici"** che caratterizzano oggettivamente in maniera diversa i percorsi delle donne rispetto a quelli degli uomini (maternità, maggiore peso delle cure familiari soprattutto nell'ambito dell'assistenza agli anziani, ingresso ritardato nel mondo del lavoro, ecc.) e ripensare i servizi di cura a supporto di un'effettiva conciliazione in positivo (equilibrio) tra responsabilità familiari ed esigenze "non negoziabili" nell'ambito delle responsabilità politiche e sindacali.

Risulta quindi necessario richiamare l'attenzione su quelle **pratiche**, anche semplici, che possono essere sperimentate e attivate dalle singole organizzazioni pure con **costi ridotti**, ma che si fondino su **una seria analisi dei fabbisogni di conciliazione** e che abbiano come obiettivo quello di **valorizzare davvero il contributo delle donne**. In questo quadro, diventano particolarmente importanti la creazione di nuove tipologie di servizi di cura e la messa a punto di azioni di supporto a percorsi delle donne caratterizzati da interruzioni e rientri (ad esempio nel caso della maternità), anche attraverso l'ausilio delle nuove tecnologie.

L'**attivazione di servizi di cura innovativi a sostegno delle donne** impegnate in politica costituisce, infine, una pratica efficace, oltre che per il pieno esercizio delle funzioni politiche e sindacali, anche per l'accesso alla partecipazione alla vita politica e sindacale (ad esempio, la candidatura), da parte di **giovani donne**, come si è potuto sperimentare concretamente e con successo all'interno del micro-progetto "Donne e infanzia: due dimensioni del mutamento sociale".

Qui di seguito si riportano alcune indicazioni operative, come sempre di natura esemplificativa, definite sulla base della ricerca e delle sperimentazioni svolte:

- attivare servizi per l'infanzia in orari extrascolastici in collaborazione con le autorità locali;
- istituire servizi di *baby sitting* durante le riunioni;
- definire e applicare nuovi standard di qualità per i servizi;

- valorizzare le nuove tecnologie di informazione e comunicazione per favorire la partecipazione di persone impossibilitate alla presenza fisica;
- dare vita a coalizioni territoriali per la conciliazione.

CHE COSA FARE

1. Attivare servizi per l'infanzia in orari extrascolastici in collaborazione con le autorità locali

Nel progetto "Donne e infanzia: due dimensioni del mutamento sociale" è stato attivato, da parte del Coordinamento donne dei DS VIII Municipio di Roma, un servizio innovativo di **ludoteca**, realizzato dall'associazione Marel, partner del progetto. Il servizio ha coperto gli orari extrascolastici e ha consentito quindi alle beneficiarie di accedere a tutte le attività svolte dal progetto negli orari non coperti dai servizi sul territorio. Esso è stato progettato tenendo conto dell'esigenza di svolgere un ruolo di supporto all'impegno delle donne nel rispetto di alti standard qualitativi dal punto di vista educativo-pedagogico e ricreativo, adeguandolo alle caratteristiche dei bambini e ai loro fabbisogni nel contesto di un servizio diverso da quello scolastico. Per attivare la ludoteca, si è definita una **convenzione** con un'associazione già accreditata presso il Municipio VIII per l'erogazione di servizi per l'infanzia.

I **costi** del servizio offerto dalla ludoteca, anche in considerazione della scarsa disponibilità di risorse economiche delle partecipanti, sono stati coperti dal progetto. Il fatto che sia stato attivato in una struttura già esistente ha consentito di mantenere i costi inferiori a quelli che avrebbe comportato la creazione di un servizio ex novo.

Il servizio di ludoteca è stato fornito in 25 occasioni, con la copertura media di 4/5 ore al giorno (dalle 15 o 16.00 alle 20.00). Complessivamente, hanno usufruito del servizio 20 bambini, con una media di presenza, per ogni apertura del servizio, di 12 bambini. Le beneficiarie, in collegamento con il Coordinamento donne dei DS, a conclusione del micro-progetto, hanno proposto che il **servizio** divenga **stabile** con il sostegno dell'VIII Municipio, in modo da consentire la prosecuzione

dell'esperienza per il gruppo delle partecipanti e l'accesso al servizio da parte di altre donne del territorio con esigenze analoghe.

2. Istituire servizi di *baby sitting* durante le riunioni

- Tra le misure adottate nei Paesi Bassi per facilitare la presenza femminile nelle **attività di partito**, vi è stata la fornitura di un servizio di *baby sitting* a costi agevolati per le donne impegnate in politica che non percepiscono un reddito autonomo. Anche l'OVP austriaco ha messo a disposizione servizi per l'infanzia per le proprie aderenti.
- Tra le buone prassi raccolte nel progetto della FILTEA-CGIL è stata inclusa l'istituzione di servizi di *baby sitting* a supporto delle donne sindacaliste in momenti di **impegno straordinario in orari inusuali** (ad esempio, durante la partecipazione all'Assemblea nazionale).

3. Definire e applicare nuovi standard di qualità per i servizi alla famiglia

- Il Centro di Cooperazione Familiare (CCF), in stretta collaborazione con ASDO, ha realizzato diverse attività di formazione e definizione di standard per la progettazione e la realizzazione di servizi innovativi nel settore delle cure familiari a supporto delle carriere femminili. In particolare, il Centro ha predisposto **un manuale su servizi innovativi** nel settore dell'infanzia e dell'adolescenza creati dalla stessa cooperativa, all'interno del quale sono stati definiti "**standard di base**" e "**standard di eccellenza**". Inoltre, il CCF ha anche messo a punto un "**modello ideale**" di servizi di cura capaci di rispondere alle esigenze delle famiglie in cui le donne sono impegnate professionalmente, nell'ambito di un corso di formazione sulla creazione e la gestione di servizi alla famiglia, rivolto a donne italo-uruguayane che dirigono servizi di questo tipo nella città di Montevideo. Tale modello prevede, tra le altre cose, anche forme di **coinvolgimento dei padri**, quale modalità di socializzazione alla paternità.
- Sempre nell'ambito del micro-progetto "Donne e infanzia: due dimensioni del mutamento sociale", è stata organizzata un'iniziativa pubblica sul tema "Donne impegnate in ruoli di rilievo nella vita pubblica", nella quale la rete di donne coinvolta nella sperimentazione ha incontrato i **soggetti istituzionali preposti alle politiche educative e**

dei servizi per l'infanzia e ha discusso con loro il tema degli standard di qualità da assicurare per favorire il supporto alle carriere femminili.

4. Valorizzare le nuove tecnologie di informazione e comunicazione per favorire la partecipazione di persone impossibilitate alla presenza fisica

Nell'ambito di un confronto tra sindacalisti e sindacaliste organizzato nel corso del micro-progetto "Esserci, contare, valere", promosso da FILTEA CGIL, è stata proposta, tra le altre cose, la valorizzazione a fini inclusivi delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, in particolare per consentire una maggiore partecipazione alla vita sindacale delle donne che non possono spostarsi da una città all'altra e in occasione di interruzioni dell'attività dovute a problemi di conciliazione (es. maternità, cura degli anziani).

5. Dare vita a coalizioni territoriali per la conciliazione

Nel quadro del progetto "Carriere femminili *family-friendly*: rafforzamento e riproduzione di buone prassi di conciliazione tra vita familiare e lavoro femminile qualificato in tre paesi europei", svolto da ASDO nel 2004, sono state condotte numerose azioni sperimentali tese a definire buone pratiche di conciliazione lavoro-famiglia a supporto delle carriere femminili nella vita pubblica, attraverso la costruzione di "coalizioni territoriali" che consentano lo sviluppo di **servizi sostenibili e integrati** secondo una visione della conciliazione ancorata alla realtà locale.

Tali coalizioni organizzano servizi per la conciliazione gestiti e finanziati congiuntamente dai diversi soggetti interessati presenti in un dato territorio: **datori di lavoro, organizzazioni politiche e sindacali, famiglie, fornitori di servizi, autorità locali, ecc.** Tra le iniziative sperimentate in Italia, Francia e Regno Unito, si possono citare, ad esempio, la costituzione di asili interaziendali a Treviso (Italia) o a Gemenòs (Francia) e la progettazione di servizi innovativi di conciliazione per la cura dell'infanzia (*elderly care enabled workplace*) a supporto di donne ricercatrici dell'Università di Cambridge.

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso da DS VIII Municipio (Coordinamento Donne)
“Donne e Infanzia: due dimensioni del mutamento sociale”
www.associazionemarel.net/microsoft_wo_a_aggiornato.pdf

Micro-progetto promosso dalla Federazione Italiana Lavoratori Tessili e
Abbigliamento – CGIL nazionale
“Sindacaliste. Esserci, contare, valere”. Tempi di vita e attività sindacale:
conciliare in CGIL
www.lazio.cgil.it/conciliareincgil

Cacace M., d’Andrea L., *Padri nei servizi per l’infanzia, Manuale sulle buone
prassi nella condivisione di responsabilità tra uomini e donne*, CCF, Roma,
1996

Cancedda A., Colonnello C., *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed
esperienza lavorativa. Linee guida*, ASDO, Roma, 2004

Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e
Donna., *Per un nuovo equilibrio tra vita e lavoro – Una rete tra i progetti*, Atti
del Convegno, Roma, Palazzo Marini, 6 giugno 2002, Istituto Poligrafico e
Zecca dello Stato, Roma 2003

Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità, *Kit Candidata*,
Roma, 2001

Del Re A., *Donne in Politica. Un’indagine sulle candidature femminili nel Ve-
neto*, Franco Angeli, Milano, 1999

IreR, *Donne in politica. Indagine sui bisogni e le attese delle amministratrici
locali in Lombardia*, Guerini e associati, Milano, 2001

Lovenduski J., Norris P., Campbell R., *Gender and Political Participation*,
Electoral Commission, London, 2004

Mastropietro E., *Ricerca-azione su un nuovo equilibrio tra vita professionale e
vita familiare in Uruguay*, CCF, Roma, 2003
www.donnepolitica.org/docs/uruguay_ita.pdf

Salone C., *Il territorio negoziato. Strategie, coalizioni, e patti nelle nuove politiche territoriali*, **Alinea, Firenze, 1999**

Zajczyk F., *Donne e potere. La forza invisibile delle donne di successo*, **Rapporto di ricerca Murst-Cofin, Milano, 2003**

“Political Opportunity Program (POP)”

<http://www.emilyslist.org/do/pop/information.html>

“Un’esperienza sindacale di autotassazione per creare servizi per gli anziani a Lecco”

www.cisl.lecco.it/default.asp?nome=no&id=39

Sito dell’Associazione Marel

www.associazionemarel.net/

14

Sostegno ai percorsi di accesso alla politica

IL TEMA

I percorsi delle donne che scelgono di impegnarsi in politica sono caratterizzati – più frequentemente rispetto a quelli degli uomini – da **ritardi, interruzioni, riprese e deviazioni**, che sono proprio all'origine di quel sentirsi, o essere considerate *outsider* (fuori posto) che spesso le penalizza. Molti fattori incidono su questo fenomeno, e tra questi spiccano le difficili scelte esistenziali legate alla maternità e al lavoro di cura, che incidono anche sul ritardo che le donne subiscono nel proprio percorso professionale.

A tale proposito, la ricerca ha messo in evidenza come **il sistema di aspettative sul futuro di donne e uomini sia profondamente differente** e quanto possa essere complicato, per le donne, definire chiaramente i propri orizzonti di impegno nella sfera pubblica – sia nell'ambito dell'impegno professionale, sia in quello politico o sindacale – in relazione a eventi imprevedibili di natura familiare il cui peso grava maggiormente sulle donne (Vianello, Moore, 2004). L'impatto dei figli sui percorsi professionali delle donne, ad esempio in Italia, è innegabile¹³.

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Quando lavoravo e ho avuto mio figlio, non potevo più portare avanti l'attività politica, e sono rimasta una semplice iscritta. Dopo era tardi per pensare a un serio impegno, e così ci ho rinunciato" (militante di partito)

¹³ Il tasso di occupazione delle donne sposate – nella fascia d'età tra i 25 e i 45 anni – passa dal 78% al 65,7% al primo figlio, al 52,6% al secondo figlio, per poi crollare al 37,5% al terzo. Va meglio alle single e alle conviventi, anche se il secondo figlio rappresenta pure in questo caso un significativo ostacolo a proseguire l'attività lavorativa.

"La competizione è talmente spinta da comportare automatiche 'retrocessioni' in caso di assenza, anche quando questa sia giustificata da attività di assistenza che non possono essere delegate" (parlamentare)

"Le donne rappresentano una ricchezza e sarebbe importante poterne valorizzare il contributo nella politica, anche per la loro visione delle problematiche e le loro strategie manageriali. La presenza delle donne in politica dovrebbe essere sostenuta attraverso la formazione e incentivi, anche economici se necessario. Le donne pagano la mancanza di sostegno sociale e istituzionale alla gestione dei problemi di conciliazione con le responsabilità familiari" (rappresentante sindacale di base)

Fonte: ASDO, 2006

Anche rispetto alla **socializzazione alla politica**, spesso i percorsi delle donne differiscono profondamente da quelli maschili. Come è emerso sempre nell'ambito della ricerca RADEP, lo sviluppo di un'ambizione politica nelle donne è infatti in genere favorito da processi - che possono intervenire nell'infanzia o nell'età adulta -, che potrebbero essere definiti di "**controsocializzazione di genere**", processi, cioè, volti a incoraggiare e a legittimare l'esistenza di un impegno femminile in ambito pubblico contrastando lo stereotipo del modello tradizionale di genere, che attribuisce alla donna un ruolo esclusivamente nella sfera privata domestico-familiare (Flammang, 1997).

A tale proposito è fondamentale, soprattutto nel caso delle **giovani donne**, presentare modelli femminili di impegno politico che rafforzino la voglia di partecipare e che possano favorire un'identificazione positiva, o promuovere la passione per la politica o la militanza sindacale attraverso l'attribuzione di incarichi e ruoli.

Servono inoltre strumenti che possano **incrementare e valorizzare il capitale relazionale per l'accesso delle donne alla politica**. Sempre nell'ambito della ricerca è infatti emerso che il capitale sociale delle donne spesso viene utilizzato come supporto all'impegno maschile in politica (mentre quasi mai accade il contrario) e che le relazioni di cui le donne sono detentrici sono sovente poco efficaci per la loro progressione.

Sono quindi utili azioni volte a promuovere **percorsi di accesso e di socializzazione alla politica** che tengano conto dell'esistenza dei "nodi biografici" che le donne devono affrontare e risolvere perché possa effettivamente maturare o essere rafforzata la scelta per l'espressione di una vocazione pubblica. Possono svolgere un ruolo importante, a tale proposito,

iniziative di formazione mirate a sostenere percorsi di **accesso** o di "**rientro**" delle donne, che incrementino una consapevolezza di genere, che identifichino e valorizzino le competenze maturate dalle donne in altri ambiti di vita, tenendo conto dei loro fabbisogni formativi, che promuovano azioni di *empowerment* e di rafforzamento di nuove capacità e che favoriscano il **confronto** – grazie a un forte contatto con la realtà dell'impegno politico – con alcuni "**dilemmi**" connessi alla scelta di impegnarsi in politica. È inoltre molto importante ripensare e sperimentare percorsi formativi che non si limitino esclusivamente all'acquisizione di nuove conoscenze e che non restino "confinati" nell'area protetta della dinamica di aula o della simulazione. A tale proposito è necessario creare occasioni per sperimentare il **contatto con realtà positive di impegno politico o sindacale**, favorendo il coinvolgimento delle donne in iniziative collegate al territorio. Sempre in quest'ottica, è importante promuovere l'incontro con "**testimoni**" che facilitino il confronto con itinerari biografici di successo.

Sono molto efficaci, come provato anche dall'esperienza condotta nell'ambito delle sperimentazioni, strumenti quali il **tutoring**, il **mentoring** e l'**internship**, attraverso i quali è possibile creare un ambiente favorevole all'ingresso delle donne all'interno delle organizzazioni politiche e sindacali, far sperimentare loro le concrete modalità di funzionamento di tali organizzazioni, migliorare la capacità di leggerne le dinamiche nascoste (che soprattutto in ambienti a dominanza maschile contribuiscono a mantenere lo *status quo* e quindi ad escludere le donne) e ampliare il loro capitale di relazioni in funzione di un impegno nella sfera pubblica.

Naturalmente, tali percorsi possono risultare efficaci se si progettano tenendo conto delle **difficoltà di conciliazione** che le donne sperimentano in misura maggiore degli uomini.

Si riportano quindi, anche per questa pratica, alcune indicazioni operative che possono essere prese in considerazione per l'azione:

- realizzare percorsi mirati di accesso alla politica e al sindacato per le giovani donne;
- utilizzare lo strumento della *internship* per favorire il rientro in seguito a interruzioni temporanee;
- favorire un contatto con la realtà della politica e del sindacato attraverso l'incontro con testimoni dell'impegno (uomini e donne).

CHE COSA FARE

1. Realizzare percorsi mirati di accesso alla politica e al sindacato per le giovani donne

Nell'ambito del progetto "Donne e infanzia: due dimensioni del mutamento sociale", le 25 beneficiarie sono state coinvolte in attività politiche e sindacali realizzate nel territorio dell'VIII Municipio di Roma, partecipando, in tal modo, a un percorso di **socializzazione all'impegno politico** e sindacale, anche grazie al *mentoring* di attiviste esperte.

Undici beneficiarie sono state impegnate in forme di attività quali la organizzazione di **iniziative pubbliche** o la partecipazione attiva con un proprio intervento a incontri politici. Alcune hanno anche assunto impegni politici diretti, come nel caso dell'inserimento di due beneficiarie nello **staff** di presidenza del municipio o in quello della candidatura di alcune beneficiarie alle primarie del Partito democratico. Sei beneficiarie sono state inserite nelle attività dello **sportello** territoriale della CGIL a sostegno degli immigrati.

Sempre durante lo svolgimento del micro-progetto, alcune beneficiarie hanno costituito quattro **associazioni focalizzate su questioni di genere** che si occupano di temi quali l'immigrazione o la salute delle donne, attraverso attività culturali, o di animazione del territorio. Alcune di queste associazioni hanno già ottenuto finanziamenti per la realizzazione dei loro progetti.

2. Utilizzare lo strumento della *internship* per favorire il rientro in seguito ad interruzioni temporanee

Nel 2004 ASDO ha messo a punto un **modello di *internship* partecipato**, finalizzato a favorire il rientro delle donne che, per diversi motivi (ad esempio, la maternità), hanno interrotto il loro percorso professionale o politico. Tale modello si caratterizza in particolare per l'importanza che attribuisce all'identificazione e alla valorizzazione delle competenze, delle esperienze e delle professionalità di cui sono portatrici le donne, effettuata in modo partecipato attraverso i "**cerchi dei fabbisogni formativi**".

3. Favorire un contatto con la realtà della politica e del sindacato attraverso l'incontro con testimoni dell'impegno (uomini e donne)

- Nell'ambito del progetto "E.P.O.S." (CISL Lazio), nei seminari dedicati all'*empowerment*, sono stati promossi due incontri tra le beneficiarie e due donne impegnate nel sindacato (una giovane donna attiva nella struttura nazionale della formazione di una confederazione sindacale e una segretaria nazionale di una categoria a dominanza maschile), le quali hanno narrato la loro **esperienza personale e di impegno sindacale**, mettendo in luce le grandi difficoltà incontrate nel percorso di progressione nelle responsabilità dal punto di vista della conciliazione tra vita privata e vita pubblica (ricoprire un ruolo di rilievo nazionale comporta infatti una presenza settimanale a Roma).
- Nel micro-progetto "PerCorsi di politica. Donne a supporto delle donne" (Margoweb) sono stati organizzati momenti di incontro tra le partecipanti e alcuni **testimoni della vita politica e sindacale, di sesso maschile e femminile** – ex ministri e sottosegretari, responsabili di organi consultivi regionali, ecc.
- Nell'ambito del progetto "Donne e infanzia: due dimensioni del mutamento sociale", sono stati organizzati incontri con la consigliera di parità della Provincia e il presidente dell'VIII Municipio, che hanno spiegato il **funzionamento degli organismi istituzionali** di loro competenza.
- Nella fase finale del progetto di ALEF è stato realizzato un itinerario di incontri con **testimoni** (donne e uomini, appartenenti a diversi schieramenti politici) **da coinvolgere nell'attività di mentoring** per potenziare la *leadership* femminile, che hanno favorito il confronto delle partecipanti sugli stili di leadership. In una decina di casi sono stati avviati alcuni incontri bilaterali tra mentori e *mentees*, finalizzati alla definizione di progetti di esercizio della leadership femminile in ambito politico e sindacale, quali la costituzione di un comitato per le pari opportunità all'interno di una multinazionale, l'assunzione di incarichi politici al livello regionale e nazionale e l'ascesa nella carriera nell'ambito della professione e delle organizzazioni sindacali.

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso dalla CISL del Lazio
“E.P.O.S — *Empowerment* e *Proselitismo* nell’Organizzazione Sindacale”
www.progettoepos.it

Micro-progetto promosso da DS VIII Municipio (Coordinamento Donne)
“Donne e Infanzia: due dimensioni del mutamento sociale”
www.associazionemarel.net/microsoft_wo_a_aggiornato.pdf

Micro-progetto promosso dal Circolo Margoweb legato al partito DL-La Margherita
“PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne”
www.margoweb.it

Micro-progetto promosso da A.L.E.F.—Associazione Leadership & Empowerment Femminile
“Azioni per la leadership e l’empowerment femminile”
www.associazioneaief.org

Bormioli S., d’Andrea L., *Modello della Internship Partecipata (MIP)*, Linee guida, ASDO, Roma, 2003
www.donnepolitica.org/archivio.asp?Action=Archivio&Lingua=ITA&Id=6

Bormioli S., *Contributo per una messa a punto di un approccio strutturale al rientro delle donne nel mondo del lavoro*, ASDO, Roma, 2005
www.donnepolitica.org/archivio.asp?Action=Archivio&Lingua=ITA&Id=6

15

Empowerment per lo sviluppo della leadership femminile

IL TEMA

La questione del rapporto tra donne, potere e stili di leadership rappresenta un nodo cruciale su cui intervenire per favorire una maggiore presenza delle donne in politica, soprattutto ai livelli apicali.

Le donne che fanno politica raccontano spesso di provare un senso di disagio dovuto, non solo alla prevalenza numerica degli uomini, ma anche a una sorta di "sfasamento" tra i generi quanto a **priorità, sensibilità e stili di gestione del potere**. Il senso di impotenza e la delusione che possono derivare dal confronto con la prevalente impostazione maschile sono tra le cause che spingono le donne, più spesso degli uomini, a ridimensionare i propri obiettivi o ad abbandonare l'attività politica.

La ricerca ha messo in evidenza come le donne presenti negli esecutivi nazionali riportino spesso di provare un forte **senso di isolamento** e la **sensazione di essere una minoranza che parla a nome di una maggioranza inascoltata** (IPU, 2000). Una delle ragioni per cui le elette abbandonano gli incarichi sembrerebbe essere, inoltre, la scoperta che la propria influenza sui processi decisionali è in realtà molto scarsa (Leyenaar, 2004).

Tra le caratteristiche o le attitudini che sembrerebbero rappresentare un punto di forza da valorizzare e da sostenere per favorire una maggiore "socializzazione" dell'arena politica al genere femminile, sono certamente da annoverare la **consapevolezza di genere** e la **convizione di apportare un "valore aggiunto" nella dimensione politica**, nonché la capacità di negoziare un maggiore spazio sociale per le donne nella dimensione pubblica, anche per introdurre una nuova concezione della politica e del potere, e quindi della leadership, di cui le donne rivendicano di essere portatrici. A prescindere dalla sua fondatezza empirica, è ormai oggetto di

largo consenso l'idea che la leadership "al femminile", più o meno collegata a determinati "stili" ("trasformatzionale", "democratico", "interattivo", ecc.¹⁴), abbia caratteristiche di efficacia e di innovatività per le organizzazioni, comprese quelle politiche.

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Non c'è una cultura che riconosca o faccia emergere il valore aggiunto apportato dalle donne. Quelle che arrivano in politica sono le prime ad autolimitarsi, tanto da imitare il modello maschile" (sindacalista nazionale)

"Se c'è un valore aggiunto che le donne portano, è l'attenzione alla verità, a relazioni vere, a soluzioni vere dei problemi. Da questo punto di vista, non sempre nel sindacato e in politica l'elemento verità è quello praticabile e questo è ciò con cui mi sono trovata a fare i conti" (sindacalista nazionale)

"Con gli uomini le occasioni di conflitto riguardano più spesso la concezione della politica e del potere, perché trovo che entrino meno nel merito delle questioni e più nel merito delle logiche di appartenenza" (parlamentare)

"Bisogna considerare normale il conflitto perché fa parte della politica. Le donne tendono a escluderlo: invece occorre affrontare i conflitti senza essere né sottomesse né aggressive, imparando dalle donne che hanno avuto gli stessi problemi sul lavoro. L'autorevolezza è la capacità di gestire i conflitti" (parlamentare)

"Con i colleghi il conflitto nasce sul modo di intendere la scelta delle priorità e su come esse vengono costruite (hanno una concezione più elitaria e populista che democratica)" (parlamentare)

FONTE: ASDO, 2006

È molto importante, a tale proposito, prendere in considerazione il forte stress emotivo a cui le donne sono sottoposte in contesti a dominanza

¹⁴ Cfr. per una rassegna della letteratura su genere e leadership: Cancedda A., *Leadership femminile e azione sociale: Implicazioni per la ricerca e per lo sviluppo delle carriere femminili*, ASDO, 2002, <http://www.donnepolitica.org/docs/LF%20ita.pdf>

maschile in cui si sentono isolate e considerate come outsiders, anche quando si trovano ad esercitare funzioni importanti.

Gli stili di leadership attribuiti alle donne in politica

La tendenza ad attribuire alle donne in quanto tali capacità tipiche o stili di leadership specifici può rivelarsi un *atout*, ma anche uno svantaggio. Negli Stati Uniti, un'indagine del 1992 ha mostrato che gli elettori vedono le donne come soggetti più in contatto con la gente, migliori ascoltatrici, più abili negoziatrici, tutte qualità importanti per un legislatore. Al contrario, pensano che le donne non siano brave come gli uomini a gestire le crisi, ad amministrare grandi budget e ad essere dure, tutte caratteristiche ritenute importanti per l'esercizio del potere esecutivo. Sul versante italiano, Marina Piazza ha messo in luce una tendenza degli amministratori (uomini) da lei intervistati nella provincia di Grosseto a esprimere un giudizio fortemente positivo sugli stili cosiddetti femminili, che corrisponde a una sorta di senso comune delle "virtù pubbliche" attribuite alle donne, non solo nell'esercizio politico, ma anche nello svolgimento di qualsiasi professione.

Fonte: Klenke, 1996; Piazza, 2005

La ricerca che ASDO ha condotto nell'ambito del progetto "Donne in Politica" mostra come, di fronte a un ambiente poco accogliente rispetto alla differenza di genere, siano reazioni frequenti tra le donne politiche e le sindacaliste il senso di estraneità, la critica alla "politica al maschile", **la convinzione di essere portatrici di un diverso modo di intendere l'impegno politico**, come mostra la seguente tabella relativa alla frequenza di tali tratti nel campione di livello locale e nel panel nazionale di donne politiche e sindacaliste intervistate¹⁵.

¹⁵ Nel rapporto di ricerca si specifica che mentre i dati relativi alle politiche al livello locale, trattandosi di un campione statistico, sono generalizzabili, quelli riferiti alle politiche nazionali, che costituiscono un panel qualitativo, valgono solo all'interno del panel stesso, e possono quindi fornire esclusivamente indicazioni di carattere generale, orientamenti, conferme o smentite in appoggio a risultanze di altro tipo. È in questo senso, dunque, che vanno letti i risultati riportati (ASDO, *Donne e politica. Rapporto di ricerca*. Versione provvisoria, novembre 2006)

Reazioni delle donne all'ambiente politico-sindacale a dominanza maschile (parlamentari e sindacaliste italiane di livello locale e nazionale)				
	campione locale (258)		panel nazionale (94)	
	V.A.	%	V.A.	%
Senso di estraneità	127	47,4	57	60,6
Approccio critico verso la "politica al "maschile"	173	64,6	62	66,0
Convinzione del "valore aggiunto" delle donne in politica	215	80,2	77	81,9

Fonte: ASDO, *Donne in politica. Rapporto di ricerca, novembre 2006*

Le donne che conseguono posizioni di potere vengono spesso accusate, dalle altre donne, di "omologarsi" rispetto alla situazione esistente e di perdere la visione di genere che è necessario fare entrare in politica per promuovere una differente concezione di potere, più legata all'idea di "servizio" che non di semplice vantaggio personale. Questo è, almeno in parte, dovuto alla condizione ancora "minoritaria" delle donne nei ruoli apicali della politica e alla difficoltà di riuscire ad agire per legittimare la propria presenza e contemporaneamente creare spazio per la presenza di altre donne. Senza un ampliamento significativo dell'area della leadership femminile nelle organizzazioni politiche e sindacali, il peso del "mandato di genere" risulta spesso insopportabile per le donne impegnate in politica.

È quindi opportuno promuovere azioni di *empowerment* finalizzate a rafforzare alcune capacità necessarie alle donne per negoziare nella vita politica e sindacale uno spazio per sé e per altre donne. Concretamente, ciò può comportare l'adozione di alcune linee operative quali:

- organizzare corsi e seminari sulla leadership al femminile;
- organizzare seminari sull'assertività;
- tenere corsi di *public speaking* (parlare in pubblico) e comunicazione efficace;
- organizzare seminari sul sistema della politica;
- coinvolgere le donne nella redazione di manuali di supporto ad attività di *empowerment*;
- redigere manuali di self-help per le donne che si vogliono impegnare in politica;
- condurre attività di ricerca e riflessione sul linguaggio utilizzato dalle donne in ambito politico o sindacale.

CHE COSA FARE

1. **Organizzare corsi o seminari sulla leadership al femminile**

- Nell'ambito del progetto ALEF è stato realizzato un ciclo di 8 seminari per la messa a punto di un modello di leadership compatibile con le specificità del genere femminile. Sono stati somministrati diversi questionari alle beneficiarie per una prima analisi delle **competenze** e dei **fabbisogni** per la leadership e per la messa a punto di una "descrizione dell'efficacia e della flessibilità della leadership". È stata presentata una rassegna della letteratura internazionale su "Genere e **stili di leadership**", su cui è stata promossa una discussione tra le partecipanti. Nel corso delle attività seminariali è stato anche elaborato e discusso un "Manifesto per una democrazia matura partecipata dalle donne". A conclusione del ciclo dei seminari, è stato realizzato un workshop interno con le beneficiarie dal titolo "Leadership e *empowerment* femminile: i prossimi passi", sugli stili di leadership e il *mentoring* e su come proseguire l'esperienza avviata.
- Il Centre for Women's Studies croato, fondato nel 1995 da studiose e femministe, ha avviato un programma formativo intitolato "Dissolving the fear of power: leadership training for women in local communities", che ha avuto un vasto supporto (Commissione Europea e Ambasciata USA, tra gli altri). Il programma si è posto l'obiettivo di utilizzare la formazione per **rafforzare la capacità delle donne di essere portatrici di cambiamento politico** nelle loro comunità locali e di trasmettere loro le competenze necessarie per avere una visibilità pubblica.

2. **Organizzare seminari sull'assertività**

Nel corso del progetto ALEF, si è svolto un ciclo di 10 seminari e un workshop conclusivo sul comportamento assertivo e sulla comunicazione persuasiva. L'assertività è la **capacità di affermare il proprio punto di vista e le proprie convinzioni** mantenendo allo stesso tempo relazioni positive con gli/le interlocutori/interlocutrici, migliorando quindi la propria capacità di convincere e di comunicare.

I seminari hanno avuto come oggetto la presentazione di un modello di comportamento assertivo generalizzabile e spendibile in ogni circostanza della vita di relazione. Il modello è basato su alcune variabili emotive riguardanti situazioni che possono produrre "ansia sociale" e quindi spingere verso comportamenti sociali sproporzionati, di tipo aggressivo o passivo. Si tratta di situazioni, che possono indurre, in misura eccessiva nelle donne, sentimenti quali: il timore di essere criticati; la paura di perdere qualcuno; il timore di vivere esperienze di intimità e di calore interpersonale; il timore di trovarsi al centro dell'attenzione; il timore di prendere decisioni. Tali situazioni si possono presentare di frequente nella vita politica.

Le partecipanti hanno compilato una serie di test ("Set di autodiagnosi comportamentale") per la rilevazione del proprio profilo individuale di ansia sociale; hanno poi elaborato insieme a un esperto i risultati di tale esercitazione, confrontandoli con un panel nazionale, e ne hanno tratto alcune conclusioni riguardo alle proprie modalità di azione e comunicazione, in modo da potere definire, ognuna, un **percorso di miglioramento individuale**.

3. Organizzare corsi di *public speaking* e comunicazione efficace

- Nell'ambito della campagna promossa dal Partito liberale inglese per la promozione di una presenza paritaria (50 & 50) di donne e uomini in politica, sono state avviate iniziative volte all'**accrescimento della fiducia delle donne in se stesse**. In particolare sono stati realizzati corsi per imparare a parlare nelle riunioni pubbliche, nelle interviste con i giornalisti e nei dibattiti (ad esempio apprendendo a rispondere a domande "cattive"). Il metodo ha compreso l'affiancamento a un membro del Parlamento, in modo da potere comprendere in un contesto di vita reale le dinamiche della vita politica e i problemi concreti che bisogna affrontare nel suo esercizio.
- All'interno del progetto "PerCorsi di politica. Donne a supporto delle donne" (Margoweb), sono state promosse diverse attività relative alla gestione delle dinamiche e delle **tecniche della comunicazione in pubblico, verbale e non verbale**, con un particolare orientamento della comunicazione ai bisogni del gruppo di riferimento. Nell'ambito del micro-progetto, inoltre, le beneficiarie sono state coinvolte in una esercitazione in cui provare ad applicare le conoscenze apprese, con

l'intento di mettere a punto un messaggio elettorale e a predisporre uno spot per la propria (ipotetica) candidatura.

- Il micro-progetto "Azioni per la leadership e l'*empowerment* femminile" (ALEF) ha dedicato un'attenzione significativa all'incremento delle **competenze retoriche ed oratorie** connesse all'utilizzo delle tecniche relazionali di tipo persuasivo. È stata condotta una sperimentazione che ha previsto l'applicazione del metodo linguistico-comportamentale M.A.T.E.R. (metodo che utilizza specifici atti linguistici illocutori – caricati cioè di un'intenzione – che costituiscono una tecnica espressiva in grado di favorire l'ottenimento delle risposte attese dal "parlante"). M.A.T.E.R. si fonda sul modello linguistico di John R. Searle, che prende in esame il linguaggio, con particolare riferimento a quello quotidiano, utilizzando un approccio di tipo funzionalistico, fondato su domande del tipo "quali e quante sono le cose che possiamo fare con le parole?". Al seminario di comunicazione è stato affiancato un seminario sull'uso della **lingua inglese** nella politica.

4. Organizzare seminari sul sistema della politica

Nell'ambito del progetto "PerCorsi di politica" realizzato da Margoweb, è stato organizzato un seminario di scienza politica tenuto da un'esperta accademica della materia. L'obiettivo del seminario non è stato semplicemente quello di fornire nozioni, quanto piuttosto quello di porre le basi per un percorso di crescita personale e di aggiornamento delle partecipanti e di favorire una loro coscientizzazione sul rapporto tra genere e rappresentanza politica. Gli argomenti trattati dalla docente hanno permesso di approfondire la conoscenza della **situazione attuale** della politica italiana e dei **meccanismi** e degli **strumenti** che consentono il funzionamento del sistema politico (la legge elettorale, i partiti, l'organizzazione e il funzionamento delle istituzioni parlamentari e governative, ecc.), nonché delle disparità di genere nella rappresentanza politica in Italia e in alcuni paesi europei.

5. Coinvolgere le donne nella redazione di manuali per il supporto alla leadership femminile

Nel corso del progetto di ALEF, le partecipanti si sono suddivise in quattro gruppi di lavoro, che hanno elaborato alcuni temi collegati allo sviluppo della partecipazione delle donne in politica: "Esigenza di

nuova leadership (in politica, nel sindacato, nell'associazionismo) e affermazione di un profilo di leadership femminile"; "Rafforzare la volontà e la possibilità delle donne di concorrere a posizioni e ruoli apicali"; "Sviluppo di nuovi valori e nuove relazioni nei gruppi e nelle associazioni femminili"; "Strumenti e azioni integrate per fare fronte comune (*lobbying* e *networking*)". I contributi di questi gruppi sono confluiti in un manuale intitolato ***Crescere con il mentoring: esperienze di donne in politica***, utilizzato nel programma di *mentoring* a supporto della leadership femminile svolto nell'ambito del progetto.

6. Redigere manuali di *self-help* per le donne che vogliono esercitare la leadership in politica

- Per lungo tempo, al fine di formare le donne che entravano in politica, il partito democratico svedese si è avvalso di un opuscolo contenente le indicazioni della sociologa norvegese Berit Ås, che per prima ha formalizzato le **tecniche che rendono prive di potere le donne che lavorano nei gruppi misti**. L'opuscolo, chiamato *Power Booklet*, descrive le misure che le donne possono adottare, come singole o come gruppi, per favorire l'ingresso di un numero maggiore di donne nei processi decisionali, evitando o eliminando le trappole sulla strada per il potere. Le politiche svedesi hanno voluto condividere questa loro scoperta con altre donne e nel 1998 hanno reperito le risorse economiche per farne una versione inglese. In seguito l'opuscolo è stato tradotto in molte altre lingue. L'aspetto più interessante dell'iniziativa è la trasversalità di alcune idee e il fatto che le intuizioni emerse possano essere usate da un ampio numero di organizzazioni femminili.
- Nell'ambito del micro-progetto ALEF, Assolei, partner della sperimentazione, ha realizzato una "**Guida normativa per il potenziamento della leadership e empowerment femminile**". All'interno della Guida sono riportate alcune schede di sintesi della normativa italiana e comunitaria sulle politiche antidiscriminatorie e sui principali provvedimenti vigenti a supporto della parità, con un approfondimento circa la partecipazione delle donne alla vita politica (su cui si fornisce anche una breve scheda sulla presenza numerica delle donne ai vertici della politica). La guida contiene inoltre una sezione denominata "Le parole della parità", messa a disposizione per fornire uno strumento lessicale essenziale sul tema delle pari opportunità, anche nella prospettiva di eventuali candidature in politica e nel sindacato. La guida è stata diffusa nell'ambito della sperimentazione, all'interno

della Consulta regionale del Lazio e della Casa Internazionale delle donne e in occasione dell'iniziativa finale del progetto ALEF.

7. Condurre ricerche e riflessioni sul linguaggio utilizzato dalle donne in ambito politico o sindacale

Il micro-progetto FILTEA ha dedicato una specifica attenzione, nel contesto dell'*empowerment*, al linguaggio adoperato dalle sindacaliste per narrare la propria esperienza di donne impegnate in un'attività lavorativa e di rappresentanza sindacale, nella consapevolezza che anche **il modo di raccontarsi incide sulle autorappresentazioni e sulla maniera di porsi verso gli altri** in quanto leader. L'esame linguistico si è concentrato sull'analisi delle trascrizioni di discorsi pronunciati nel corso di tre seminari interregionali realizzati a Roma, Napoli e Bologna, e di alcune interviste in profondità. Dei discorsi selezionati sono stati analizzati il registro linguistico, l'ancoraggio temporale, le parole chiave, i temi e le tematizzazioni, gli espedienti retorici e la struttura discorsiva.

A partire dall'analisi dei discorsi, sono stati identificati alcuni tipi emergenti di linguaggio, di cui sono state precisate e descritte le caratteristiche, nonché identificate le rappresentazioni e i conseguenti modelli di azione che essi proiettano nell'ambiente sindacale, non sempre efficaci. Sulla base di tale ricerca linguistica, sono state definite **raccomandazioni sulle possibili strade per un'innovazione del linguaggio** capace di creare spazio per le donne nell'arena sindacale, successivamente discusse nell'ambito di una conferenza organizzativa del sindacato.

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso da A.L.E.F. (Associazione Leadership & Empowerment Femminile)

“Azioni per la leadership e l'*empowerment* femminile”

www.associazioneaief.org

Micro-progetto promosso dal Circolo Margoweb legato al partito DL-La Margherita

“PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne
“www.margoweb.it”

Cancedda A., *Leadership femminile e azione sociale: Implicazioni per la ricerca e per lo sviluppo delle carriere femminili*, ASDO, 2002

www.donnepolitica.org/docs/LF%20ita.pdf

CCRE, *La città per l'uguaglianza. Una metodologia e delle buone prassi per le pari opportunità fra uomini e donne*, 2006

www.ccre.org/docs/publication_femmes_ital.pdf

Woodward A.E., *Going for Gender Balance. A guide for Balancing Decision-Making, Division Equality between Women and Men*, Directorate of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, 2002

16

Supporto alle elette

IL TEMA

Per favorire l'affermazione politica delle donne e permettere alle elette di esercitare con successo il proprio ruolo, è necessario affrontare almeno tre questioni chiave: quella economico-finanziaria, quella dell'*empowerment* e quella della sotto-rappresentazione da parte dei media. Questi aspetti costituiscono infatti potenziali **ostacoli all'esercizio del potere**, non solo al livello nazionale, ma anche nell'ambito locale.

Per quanto riguarda gli **aspetti economici**, le elette locali si devono basare sull'assegnazione di gettoni di presenza la cui remunerazione è variabile, il che è un serio ostacolo per chi non gode di fonti di reddito extralavorative, di pensioni o del sostegno di un partner. La questione è ancora più rilevante considerando che molte donne percepiscono un reddito minore di quello degli uomini e sono sottoposte maggiormente a forme di lavoro precario e part-time.

Rispetto al tema dell'*empowerment*, le elette locali spesso non seguono il tradizionale iter di carriera all'interno di un partito e sono portatrici di **specifiche domande di formazione**, in particolare sugli aspetti gestionali e amministrativi.

Infine, si assiste a una sistematica **marginalizzazione dell'operato delle amministratrici, delle consigliere o delle parlamentari sulla stampa**: esso è poco visibile in assoluto e, quando appare, è prevalentemente in associazione con questioni tradizionalmente ritenute di competenza del genere femminile.

A quelli finora citati si aggiungono gli ostacoli che originano dal fatto di operare in **ambienti spesso ostili** alla presenza delle donne, quali l'alto grado di aggressività che caratterizza la vita di molte assemblee elettive, o

gli orari delle riunioni inconciliabili con la vita familiare. Tale situazione produce nelle elette forme di disagio e un senso di isolamento che rendono più difficile la loro partecipazione.

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Vanno bene le quote 50% e 50%, ma il problema è comunque quello di adottare un'organizzazione del tempo adeguata alle donne e di fare in modo che le donne restino" (amministratrice locale)

"Bisogna coinvolgere anche il mondo maschile per attuare azioni positive 'a tempo' a tutti i livelli. Da sole le donne non ce la fanno" (parlamentare)

Fonte: ASDO, 2006

Anche su questo aspetto, le sperimentazioni effettuate nel progetto RADEP possono fornire alcune indicazioni utili. Al fine di negoziare una maggiore possibilità per le donne di esercitare il proprio mandato, dai micro-progetti emergono le seguenti linee operative:

- organizzare incontri di *empowerment* con le elette;
- promuovere azioni formative sulla leadership, sull'amministrazione e nella comunicazione pubblica;
- organizzare visite di studio per amministratrici;
- realizzare campagne di comunicazione in favore delle elette e del loro programma;
- vigilare sulla effettiva dotazione di risorse delle donne con incarichi istituzionali;
- attivare programmi di *mentoring*;
- creare reti tra elette.

CHE COSA FARE

1. Organizzare incontri di *empowerment* con le elette

Nel corso del micro-progetto realizzato da Aspettare stanca, in particolare nel Comune di Bracciano (Roma), sono state promosse alcune attività mirate all'*empowerment* delle elette locali (in particolare, della delegata alle politiche di genere, una "neofita" della politica). Attraverso incontri ad hoc, sono state trasmesse loro conoscenze sui **fattori che ostacolano l'esercizio del potere da parte delle donne e sulle attitudini che favoriscono il cambiamento**, sulla base dei risultati della ricerca RADEP.

2. Promuovere azioni formative sulla leadership, sull'amministrazione e sulla comunicazione pubblica

- Il progetto "**Governance di parità**", finanziato dal Fondo Sociale Europeo e realizzato nel 2002-2003 dalle province di Lodi e Cremona e nato dall'esigenza di sperimentare forme innovative di promozione della presenza femminile nelle istituzioni, ha previsto azioni di formazione a sostegno delle capacità comunicative delle amministratrici locali.
- La Commissione pari opportunità della **Regione Abruzzo** ha promosso, nel periodo compreso tra il 1999 e il 2000, un **corso di formazione rivolto a 40 donne elette o nominate negli enti locali**, finalizzato a rafforzare gli strumenti di conoscenza e le competenze politiche delle donne elette negli enti locali. Il corso è stato diviso in due moduli, ciascuno di venti ore: "Saper essere: valorizzazione di sé, autostima, comunicazione; storia delle donne; legislazione" e "Saper fare: le politiche del welfare; fare impresa; politiche dei tempi".
- Utilizzando fondi europei, l'amministrazione provinciale di Siena ha realizzato, tra il 2002 e il 2003, un **corso di formazione per le 238 donne elette o nominate nella provincia di Siena**. Il corso, che ha avuto la finalità di sostenere il ruolo delle amministratrici pubbliche e, in generale, di rafforzare la presenza delle donne nelle istituzioni, si è articolato in moduli formativi di 25 ore e in seminari giornalieri. Tra i temi trattati vi sono: l'analisi della pubblica amministrazione; il ruolo delle donne e l'identità di genere; le pari opportunità: normative, politiche e

servizi; le competenze tecniche e trasversali; le dinamiche di gruppo; la leadership e la *membership*.

3. Organizzare visite di studio per amministratrici

Al fine di favorire lo **scambio di esperienze** tra amministratrici, il già citato progetto FSE "Governance della parità" ha previsto un fitto programma di visite a progetti di eccellenza, realizzati sia in Italia che in Europa (Barcellona e Parigi), sul tema della partecipazione delle donne al mondo della politica.

4. Realizzare campagne di comunicazione in favore delle elette e del loro programma

Il progetto di *Aspettare stanca* ha conseguito una maggiore visibilità delle donne elette e del loro programma sul territorio nelle istituzioni dei comuni di Bracciano, Torrita Tiberina e Formello, attraverso attività di **comunicazione pubblica e *networking***, la realizzazione di incontri bilaterali e alcune iniziative pubbliche (Tavolo territoriale, iniziativa finale, ecc.).

5. Vigilare sull'effettiva dotazione di risorse delle donne con incarichi istituzionali

Nel comune di Bracciano, il progetto di *Aspettare stanca* ha sostenuto la figura della **delegata alle politiche di genere**, facendo pressione sul Comune affinché quest'ultimo le assegnasse uno spazio attrezzato ad ufficio e un apposito staff.

6. Attivare programmi di *mentoring*

Negli anni '90, in Svezia (contea di Ostergötland), è stato lanciato il progetto "The changing role of politicians", finalizzato a sostenere le neo-elette durante lo svolgimento del loro **primo mandato** e per meglio integrarle nell'équipe municipale. Il progetto si è avvalso dello strumento del *mentoring* e ha previsto un'intensa attività di coinvolgimento e di sensibilizzazione degli uomini per favorire la valorizzazione delle competenze e dei punti di vista delle nuove elette e di consentire loro l'assunzione di crescenti responsabilità politiche.

7. Creare reti tra elette

- Presso il Consiglio provinciale di Roma, come in altre assemblee elettive italiane, è in funzione una **Commissione delle elette**, composta da tutte le consigliere provinciali. Come recita lo statuto, tale Commissione "formula al Consiglio proposte e osservazioni su ogni questione che possa avere attinenza con la condizione femminile. A tal fine la Commissione può avvalersi del contributo di associazioni di donne, di movimenti rappresentativi delle realtà sociali, scientifiche, lavorative, sindacali e imprenditoriali, nonché di esperte della condizione femminile. La Commissione è consultata preventivamente dagli organi della Provincia prima della definizione degli atti di indirizzo di competenza del Consiglio particolarmente rivolti alla popolazione femminile".
- La rete delle elette locali del Belgio, che si riunisce regolarmente nella sede dell'Unione delle Città e dei Comuni belgi, è un luogo di scambio d'informazioni e di buone prassi e organizza **colloqui tematici** (per esempio sullo sport e sugli asili). Ha lanciato il programma Défi, con l'obiettivo di modificare le strutture e i rapporti sociali che sono all'origine degli ostacoli incontrati dalle donne e delle disuguaglianze subite. Nel 2003 questa rete di elette ha **interpellato i Consigli comunali** sul contenuto dei **bilanci** per verificare che la dimensione del genere fosse tenuta in considerazione.
- Nell'ambito del micro-progetto "Partecipazione. Sostantivo di genere. La diversità è un valore aggiunto", Aspettare stanca ha promosso un **confronto tra alcune donne elette nei tre comuni e nei tre municipi oggetto della sperimentazione**, che si è realizzato, in particolare, in occasione dell'evento finale del progetto, organizzato presso la Provincia di Roma, a cui sono intervenute anche alcune donne elette nel consiglio provinciale e in quello regionale. Aspettare stanca ha svolto un ruolo "enzimatico", cercando di favorire un confronto tra buone prassi a carattere partecipativo in un'ottica di genere, e ha proseguito un'azione di raccordo tra le esperienze esistenti anche successivamente alla chiusura del micro-progetto (ad esempio, promuovendo una riflessione comune sull'esperienza di costituzione di una consulta femminile nell'XI Municipio di Roma nella prospettiva della creazione di un organismo analogo a Bracciano).

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso da Aspettare stanca
"Partecipazione: sostantivo di genere femminile. La diversità è un valore aggiunto"

www.aspettarestanca.it/partecipazione

Il progetto "Governance di parità" - Cremona

www.provincia.cremona.it/servizi/governance/index.php?p=associazionismoCR

CCRE, *La città per l'uguaglianza. Una metodologia e delle buone prassi per le pari opportunità fra uomini e donne*, 2006

http://www.ccre.org/docs/publication_femmes_ital.pdf

CCRE, *Le pari opportunità nelle città europee*, Seminario di Bruxelles, 11-13 dicembre 2003, www.uvcbvbsg.be

La Commissione delle elette della Provincia di Roma

www.provincia.roma.it/context.jsp?ID_LINK=399&area=18

17

Supporto alle candidature femminili

IL TEMA

Nonostante la presenza delle donne nelle liste sia riconosciuta nella letteratura internazionale come un fattore di successo elettorale, le resistenze al loro inserimento in posizioni significative all'interno delle liste sono ancora molto forti, soprattutto se questo comporta la rimozione di uomini da posizioni di potere già acquisite. Le donne inoltre sono spesso considerate meno affidabili rispetto ai candidati uomini e più deboli quanto a capacità di attrarre voti.

Forse anche per questo motivo, oltre a incontrare difficoltà nell'essere prese in considerazione come candidate, le **donne sono anche poco sostenute dai partiti nelle competizioni elettorali**, in termini di finanziamenti, di copertura mediatica e di pubblicizzazione dei programmi elettorali; per non parlare della mancanza di servizi di sostegno alla conciliazione tra responsabilità familiari e impegno elettorale. Le risorse economiche messe a disposizione dai partiti per le campagne elettorali vengono di solito destinate in maniera preferenziale agli uomini, mentre è molto frequente che le donne vengano "mandate allo sbaraglio" senza i mezzi necessari.

Tale mancanza di supporto contribuisce a produrre, anche nelle donne più motivate, un forte **senso di frustrazione e di isolamento**.

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"I partiti si fanno maggiormente carico delle spese elettorali degli uomini" (parlamentare)

"I costi di gestione per farsi eleggere (manifesti, volantini, eventi) sono alti. Le donne hanno meno sottoscrittori: non fanno parte di cordate, hanno disponibilità economiche più scarse. Per gli uomini i partiti si sobbarcano maggiormente le spese elettorali" (parlamentare)

"Le donne partono svantaggiate. Non a caso quelle che si affermano non hanno una famiglia o hanno disponibilità economiche rilevanti"
(assessora comunale)

Fonte: ASDO, 2006

È quindi opportuno mettere in opera **azioni di supporto e di sponsorizzazione delle donne candidate** che possano contribuire a favorire il successo elettorale, rafforzandone il messaggio e migliorandone la visibilità e l'impatto sull'elettorato, anche femminile. Sono inoltre necessarie iniziative volte ad aumentare le capacità delle donne nella raccolta di fondi (*fund-raising*) e ad ottenere un loro più equo accesso alle risorse messe a disposizione dai partiti.

In questo quadro, si possono fornire, sulla base dell'esperienza del progetto, le seguenti indicazioni operative:

- svolgere azioni di *lobby* e *advocacy* per ottenere dai partiti e dalle coalizioni un maggiore appoggio alle candidature femminili;
- offrire una consulenza alle candidate sull'approccio di genere in campagna elettorale e sulla sua comunicazione;
- realizzare campagne di comunicazione a sostegno delle candidature femminili;
- organizzare iniziative pubbliche di presentazione delle candidate;
- valorizzare la rete internet come contrappeso alla scarsa copertura mediatica per le candidature femminili;
- distribuire kit per le candidate;
- creare osservatori e realizzare monitoraggi sulla stampa e i mass media;
- istituire fondi per finanziare le campagne elettorali femminili.

CHE COSA FARE

1. Svolgere azioni di *lobby* e *advocacy* per ottenere dai partiti e dalle coalizioni un maggiore appoggio alle candidature femminili

- In occasione delle elezioni amministrative del maggio 2007, Aspettare stanca ha promosso un'azione di *lobbying* nei confronti dei partiti e delle coalizioni elettorali in competizione per le elezioni provinciali nei comuni di Formello, Bracciano e Torrita Tiberina, indirizzando una lettera ai responsabili politici e preannunciando una **vigilanza successiva** sul loro comportamento. L'iniziativa è stata finalizzata, oltre che a fare spazio alle donne nella formazione delle liste, anche ad incidere sugli investimenti da effettuare nell'ambito della campagna elettorale.
- Kader è una associazione fondata in **Turchia** nel 1997 da donne presenti nella vita pubblica del paese, al fine di legittimare la domanda femminile di una più ampia partecipazione politica, di elevare lo scarso numero di donne in parlamento, e di sostenere e formare le candidate. Mantenendosi equidistante da tutti i partiti politici, Kader svolge numerose attività per rafforzare la presenza delle donne nella vita politica: programmi informativi e di formazione per le donne riguardo al diritto alla pari rappresentanza; campagne per spingere le donne a entrare nei partiti e a candidarsi; supporto alle campagne elettorali delle candidate, attraverso *advocacy* e *lobbying*; pressione nei confronti delle autorità e dei partiti per l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti delle donne; creazione di legami tra le organizzazioni che lavorano per *l'empowerment* delle donne.

2. Offrire una consulenza alle candidate sull'approccio di genere in campagna elettorale e sulla sua comunicazione

Sempre nell'ambito della sperimentazione di Aspettare stanca, parallelamente alla sensibilizzazione dei decisori dei partiti e degli amministratori locali, è stata promossa un'azione rivolta direttamente alla rete delle donne candidate in tutte le liste (sia di centro destra che di centro sinistra), offrendo loro un sostegno attivo e partecipe alla valorizzazione dell'approccio di genere quale "argomento negoziale" da giocarsi

nella campagna elettorale. I **programmi elettorali**, infatti, sebbene in alcuni casi fossero realizzati in maniera molto esauriente e costituissero il risultato di una consultazione partecipativa, non adottavano un efficace approccio di genere nella presentazione delle candidate e nella descrizione delle proposte. Per affrontare il problema, nel corso della sperimentazione è stata inviata una lettera a tutte le 35 donne candidate, con l'invito a contattare l'associazione, che si è messa a disposizione per fornire un supporto alla pubblicizzazione delle candidature e per intervenire sui programmi elettorali in un'ottica di genere.

3. Realizzare campagne di comunicazione a sostegno delle candidature femminili

- In **Croazia**, il network BaBe (*Be Active, Be Emancipated*), sorto per favorire la partecipazione politica delle donne e il supporto alle candidate, ha avviato nel 1995 un progetto denominato Elektorine, volto a migliorare la visibilità della questione femminile nelle campagne elettorali, a potenziare la partecipazione delle donne in politica e ad incoraggiare le donne a **essere elettrici attive e responsabili**. Sempre in Croazia, in prossimità delle elezioni generali del 2000 e di quelle municipali del 2001, l'azione congiunta di diversi soggetti femminili, tra cui il Centre for Women's Studies, il network BaBe e il Social Democratic Women's Forum, ha prodotto una grande mobilitazione a supporto delle candidature e del **voto alle donne**. Grazie a questa azione, la percentuale di donne elette nel 2000 è passata dal 7,8% al 21,7%, e un risultato analogo è stato ottenuto nelle elezioni municipali del 2001, con un aumento della percentuale di donne dal 4,2% al 20%.
- Un gruppo della città di Asten, in **Olanda**, un anno prima delle elezioni locali, ha organizzato una campagna di sensibilizzazione per accrescere il numero di donne elette. Ogni settimana i componenti di questo gruppo hanno scritto un **articolo sul giornale locale**, all'interno del quale un cittadino residente ha espresso la sua opinione sulla presenza delle donne in politica. I lettori sono stati così sensibilizzati sull'importanza di votare per le donne e i partiti politici sulla necessità di presentarle come candidate.

4. Organizzare iniziative pubbliche di presentazione delle candidate

Nel quadro del progetto di *Aspettare stanca*, è stata organizzata a Formello un'iniziativa pubblica, rivolta alle donne candidate dei tre comuni coinvolti nella sperimentazione (Formello, Bracciano e Torrita Tiberina). All'iniziativa, promossa in collaborazione con la sindaca uscente, hanno partecipato le 7 donne candidate (dei 16 complessivi) della Lista civica "Formello per Formello". L'incontro ha rappresentato un'occasione di confronto sui programmi elettorali, anche alla luce dei risultati emersi nella ricerca su donne e politica, e di pubblicizzazione delle candidate.

5. Valorizzare la rete internet come contrappeso alla scarsa copertura mediatica per le candidature femminili

Sempre nell'ambito del progetto di *Aspettare stanca*, sul sito internet dell'associazione sono state inserite e aggiornate tutte le **informazioni relative alle candidature femminili** delle differenti liste, il filmato dell'iniziativa pubblica di presentazione delle candidate, i relativi programmi, nonché i materiali riguardanti i tre comuni interessati e i *link* con altri siti in cui trovare ulteriori approfondimenti sulle candidate, nonché gli aggiornamenti degli esiti elettorali.

6. Distribuire kit per le candidate

In occasione delle elezioni del 2001, il Comitato Nazionale Pari Opportunità ha organizzato una campagna di sensibilizzazione sul genere. La campagna "Pari è di più" si è basata su iniziative pubblicitarie e su spot televisivi e radiofonici e ha previsto, tra l'altro, la distribuzione di un kit per le candidate, composto da un opuscolo di 65 pagine contenente "istruzioni per l'uso" per le donne che desideravano presentarsi alle elezioni. L'opuscolo riportava notizie, dati e riflessioni su come organizzare una campagna elettorale, sui luoghi decisionali, su temi specifici di politica sociale. Erano inoltre fornite indicazioni pratiche sulle azioni da compiere e sugli strumenti da utilizzare per ottenere il consenso delle/dei potenziali elettrici/elettori: incontri con gli/le elettori/elettrici, comizi, partecipazione a dibattiti, convegni o tavole rotonde, e tutto il "corredo" di propaganda che accompagna di solito una "corsa" elettorale.

7. Creare osservatori e realizzare monitoraggi sulla stampa e i mass media

- Nel corso della fase di ricerca del progetto RADEP, è stato attivato un **Osservatorio sulle elezioni politiche del 2006**, nell'ambito del quale è stata effettuata un'analisi sulla qualità e sullo spazio dedicato alla questione delle donne in politica sulla stampa. Inoltre, sono state analizzate le dinamiche connesse con la definizione e l'approvazione delle liste nei diversi partiti. L'Osservatorio ha preso in considerazione anche le rappresentazioni offerte dalla stampa periodica nazionale e locale sulle donne impegnate in politica, e ha raccolto informazioni su fatti e situazioni collegati con le elezioni.

Gli elementi raccolti sono stati organizzati secondo le seguenti aree fenomeniche: eventi; processi; disfunzioni/disguidi/eventi-sentinella; conflitti/tensioni tra attori; denunce/proteste; controversie; proposte operative; situazioni di qualità. L'Osservatorio, che ha coperto il periodo gennaio – maggio 2006, ha portato, da una parte, alla selezione di **877 articoli**, pubblicati su 208 testate differenti, sui quali è stata effettuata l'analisi della presenza e della ricorrenza di determinati temi, eventi o questioni, e, dall'altra, alla raccolta di 16 testimonianze, fornite da informatori qualificati direttamente coinvolti nel processo elettorale, circa fatti e situazioni collegati alle elezioni.

- In **Svizzera**, la Commissione federale per le questioni femminili e l'emittente nazionale SRG-SSR Ideé Suisse hanno commissionato uno studio sulla presenza di candidate donne nei mass media, in vista delle elezioni del 1999. Tale studio ha mostrato che lo **spazio dedicato alle candidate donne sulle diverse televisioni** è stato pari al **18%** del totale, a fronte di una presenza del 35% nelle liste. Ciò ha portato a un aumento di consapevolezza da parte della stessa SRG-SSR Ideé Suisse, che ha rivisto i criteri adottati nella copertura delle elezioni.

8. Istituire fondi per finanziare le campagne elettorali femminili

- Per dare una risposta al problema delle diverse risorse economiche a disposizione delle donne (*CASH*), i liberaldemocratici del **Regno Unito** hanno istituito il "Nancy Seer Trust Fund" (sulla scorta della esperienza in USA del "Mama Cash Trust Fund"), che serviva a fi-

nanziare le campagne elettorali, i viaggi e la cura dei figli e degli anziani a carico.

- Negli Stati Uniti, la **lista Emily** e altri comitati simili hanno promosso iniziative per compensare lo svantaggio economico-finanziario delle donne ottenendo un successo crescente nella raccolta di fondi per la campagna elettorale delle candidate. Negli anni '90, Emily ha raccolto addirittura più denaro del Comitato Nazionale Democratico.

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso da *Aspettare stanca*
“Partecipazione: sostantivo di genere femminile. La diversità è un valore aggiunto”
www.aspettarestanca.it/partecipazione

ASDO, *Donne e Politica. Rapporto di ricerca. Versione provvisoria*, Roma, 2006
www.donnepolitica.org/docs/RappRic.pdf

Woodward A.E., *Going for Gender Balance. A guide for Balancing Decision-Making, Division Equality between Women and Men*, Directorate of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, 2002

Commissione Federale Svizzera per le questioni Femminili, *Rapporto d'attività, anni vari*
www.frauenkommission.ch/taetigkeit05_i.htm

Sito della SNV Netherlands Development Organisation (Paesi Bassi)
www.snvworld.org

Sito dell'Inter-Parliamentary Union
www.ipu.org

18

"Caccia alle teste" per un ampliamento dell'offerta di candidature femminili

IL TEMA

Il rapporto con i partiti rappresenta un nodo cruciale nella relazione tra donne e sistema politico. Proprio all'interno dei partiti, infatti, si registra spesso un'incertezza delle volontà nella promozione delle candidature di sesso femminile.

Nelle organizzazioni politiche, una delle ragioni addotte dai selezionatori di partito per la mancata candidatura di donne, è quella secondo cui queste ultime non sarebbero davvero interessate ad assumersi una responsabilità in ambito pubblico.

La selezione dei candidati per le liste elettorali operata dai partiti avviene solitamente facendo riferimento al bacino degli attivisti di partito (o dei movimenti) e a quello dei professionisti/esperti provenienti da settori quali quello legale, manageriale o dell'università. Le donne, meno presenti nei partiti e maggiormente ostacolate, rispetto agli uomini, nei percorsi di progressione professionale, vengono di fatto prese in considerazione in misura minore.

All'interno dei partiti, inoltre, l'assenza di trasparenza e, a volte, il **clientelismo** esistente nei sistemi di reclutamento dei candidati, nonché la limitata presenza delle donne in ruoli decisionali – e in particolar modo in quelli che presiedono ai processi di reclutamento e di selezione delle candidature – rendono più complicato il rispetto di criteri di parità di genere nella selezione dei candidati, come è stato possibile constatare anche in occasione dell'ultima tornata di elezioni politiche in Italia.

Inoltre, la maggiore fatica che le donne devono fare rispetto agli uomini (anche quando in possesso di pari o superiori competenze e capacità) per

ottenere un'affermazione professionale, le forti difficoltà di conciliazione esistenti per le donne impegnate in ambito professionale, i costi economici da affrontare nel sottrarre tempo alla propria attività lavorativa, unite a volte ad una certa insicurezza rispetto alle proprie competenze in materia politica, contribuiscono a determinare una minore disponibilità, da parte delle donne, a candidarsi per concorrere a una carica elettiva. A tale proposito, secondo quanto riportato in uno studio pilota effettuato in Canada su 212 professionisti appartenenti a settori legali e manageriali, solo il 25% delle donne avvocate e manager (a fronte del 38% degli uomini avvocati e manager e del 58% delle donne attiviste politiche), ha preso in considerazione la possibilità di presentarsi alle elezioni (Fonte: Thomas, Wilcox, 1998).

Testimonianze di donne impegnate in politica e nel sindacato

"Bisogna superare la diffidenza delle donne verso la politica" (parlamentare)

"Le donne si allontanano dalla politica perché sono molto più pratiche e la vedono come una perdita di tempo" (candidata al parlamento)

"La politica non è in grado di guardare al di fuori di se stessa e di creare le condizioni per un rinnovamento che possa venire anche da una vera apertura verso la società civile con particolare riferimento a donne e giovani. Il rischio è quello dell'autoreferenzialità della politica, in cui ci si confronta solo 'all'interno dell'acquario'" (parlamentare)

Fonte: ASDO, 2006

Le organizzazioni partitiche considerano meno dispendioso e più efficace continuare a fare riferimento ai target consolidati – a netta prevalenza maschile – piuttosto che lavorare per un effettivo ampliamento dell'"offerta" di candidature femminili, che naturalmente richiederebbe alle organizzazioni stesse di trasformarsi profondamente, per sostenere un ambiente più favorevole all'accesso e alla progressione delle donne.

Sono quindi importanti le iniziative di "caccia alle teste", vale a dire azioni orientate ad ampliare l'offerta di candidature femminili, contribuendo concretamente a **superare la tendenza all'autoreferenzialità delle organizzazioni politiche**. Questo comporta la messa a punto di apposite

strategie di comunicazione rivolte alle donne, per favorire il loro avvicinamento alla politica, ponendo così le condizioni per un aumento di candidature femminili che vadano oltre l'orizzonte delle *membership* delle organizzazioni partitiche. A tale proposito, è opportuno adottare strategie efficaci per ridurre la distanza, spesso esistente, tra le donne e la politica, **creando una sintonia e un punto di vista comune circa il significato da attribuire a una maggiore presenza delle donne nella sfera politica**, mettendo in luce la necessità di avvalersi delle loro competenze e capacità per rinnovarla.

È inoltre necessario **suscitare occasioni di dialogo tra mondo della politica e società civile** in cui sia possibile contrastare, nei fatti, l'argomento della mancanza di donne, e fornire una nuova interpretazione circa le vere ragioni che tengono distanti le donne dalla politica.

Anche in questo caso, si riportano alcune indicazioni operative per l'azione, di cui tenere conto:

- sperimentare nuove modalità di reclutamento di candidature femminili;
- incentivare i partiti ad ampliare la *membership* femminile;
- incoraggiare le candidature femminili;
- negoziare con i *gatekeeper* dei partiti l'introduzione di nuove modalità di reclutamento .

CHE COSA FARE

1. Sperimentare nuove modalità di reclutamento di candidature femminili

Margoweb (uno dei circoli della rete Margo, vicina all'area dell'ex partito della Margherita), al fine di ampliare l'offerta di candidature femminili e di favorire un rinnovamento della politica nel quadro della transizione relativa alla costituzione del Partito Democratico, ha promosso un'intensa attività di **networking** e di **relazioni pubbliche** per il reclutamento di candidate di sesso femminile, rivolgendosi in particolare a donne della **società civile** e del mondo delle **professioni**. L'or-

ganizzazione ha svolto una funzione di "trasduzione" tra società politica e società civile (comprese le reti a supporto delle donne in politica), utilizzando il proprio capitale sociale.

A questo fine, MargoWeb ha realizzato le seguenti **operazioni**: diffusione di un messaggio incentrato sull'intenzione di promuovere l'accesso delle donne per migliorare la politica, attraverso l'organizzazione di un evento pubblico, internet e la stampa; networking e pubbliche relazioni in ambito politico e professionale; diffusione di un invito a partecipare all'iniziativa sul web e attraverso mailing list di network politici collegati alla rete dei circoli Margo, tra cui due organismi, partner del progetto, cioè Laboratorio per la Polis e l'Associazione D52M; inserzioni pubblicitarie web e direct mailing verso siti e blog di progetti, network e iniziative riguardanti il tema dell'inclusione delle donne nella politica, il partito La Margherita e il circuito della società civile orientata alla politica.

L'iniziativa ha avuto un forte riscontro all'interno della rete dei circoli Margo, a cui non si è potuto rispondere secondo le aspettative, poiché molte manifestazioni di interesse sono pervenute dal di fuori del territorio della Provincia di Roma, indicato come ambito della sperimentazione. Attraverso un accurato **screening delle competenze e delle aspirazioni** (test di scienza politica, analisi delle loro conoscenze, delle potenzialità dimostrate, della loro capacità di leadership e di motivazione personale sul tema politico), sono quindi state selezionate 20 donne provenienti dalla società civile (imprenditrici, studentesse e professioniste), di età tra i 22 e i 60 anni, alcune delle quali stanno prendendo ora in considerazione l'ipotesi di candidarsi.

2. Incentivare i partiti ad ampliare la membership femminile

- Nel 1980, nei **Paesi Bassi**, la Women's Policy Agency ha offerto a tutti i partiti olandesi finanziamenti finalizzati all'elaborazione di strategie per favorire la partecipazione politica delle donne. In generale, i **finanziamenti** sono stati utilizzati per sostenere programmi per aumentare la *membership* femminile. L'iniziativa, denominata Emancipatieraad, è servita a rendere i partiti maggiormente consapevoli della rilevanza del voto femminile.
- Al fine di attrarre le donne alla politica e aiutarle a realizzarsi, il Partito liberaldemocratico inglese ha lanciato una campagna, denominata

"50&50", per la sensibilizzazione dei partiti a una procedura di selezione e reclutamento delle donne più equilibrata. Attraverso l'accattivante slogan "**Cash, Confidence and Culture**" sono stati messi in luce i tre maggiori ostacoli con cui le donne si scontrano quando entrano in politica, cioè la scarsità di risorse finanziarie, la mancanza di sicurezza nel muoversi in politica e le barriere culturali (che rappresentano un ostacolo complicato da superare perché invisibili).

3. Incoraggiare le candidature femminili

- L'associazione francese Elles Aussi è nata nel 1992 dall'unione di sei organizzazioni femminili, che si sono coalizzate per organizzare seminari in tutto il paese finalizzati a incoraggiare le donne a candidarsi in occasione delle elezioni, in particolare quelle locali. Iniziative simili sono state condotte anche da organizzazioni italiane. La consulta femminile della Valle d'Aosta, ad esempio, ha lanciato la **campagna "Noi ci candidiamo"**, realizzando una serie di incontri volti a fornire e potenziare competenze necessarie in politica, con particolare attenzione alle tecniche della comunicazione pubblica.
- Il "300 Group" è stato costituito nel 1980 nel **Regno Unito** come campagna per promuovere la presenza di un maggior numero di donne nel parlamento britannico, nel parlamento europeo, nei governi locali e, più in generale, nella vita pubblica. Gli obiettivi del 300 Group sono quelli di **formare aspiranti donne politiche** in tutti i campi essenziali per raggiungere il successo nella vita pubblica, anche al livello locale, di sostenere la nascita di un network di donne e di creare un clima favorevole nell'opinione pubblica riguardo alla presenza delle donne in politica.
- Al fine di accrescere la presenza delle donne nelle assemblee elettive e nei governi locali, tra il 2000 e il 2002, la Commissione Pari Opportunità della Sardegna ha finanziato un **corso di formazione** denominato "Femminilità e ruolo: conciliare e integrare professionalità nella donna che opera nelle istituzioni, negli organismi, nelle associazioni, nelle società", rivolto a 50 donne di ciascuna provincia sarda. Il corso è stato replicato nel 2002 nelle province di Cagliari e Oristano e ha coinvolto altrettante beneficiarie.
- Corsi di formazione per aspiranti candidate, sul tema "**Donne e politica**", sono stati promossi da diverse università italiane.

- Nell'ambito dei progetti sperimentali realizzati da ALEF, Margoweb e DS VIII Municipio, sono state realizzate iniziative di sensibilizzazione e di aggiornamento, che hanno avuto anche la funzione di **suscitare l'interesse verso la candidatura** e trasmettere competenze a donne intenzionate a impegnarsi in modo più determinato nell'attività politica.

4. Negoziare con i *gatekeeper* dei partiti nuove modalità di reclutamento

In occasione dell'iniziativa finale realizzata a conclusione della sperimentazione "PerCorsi di politica. Donne a supporto delle donne" (Margoweb), i responsabili del micro-progetto, le beneficiarie (*mentees*) e le mentori hanno proposto ad alcuni **attori chiave della politica** presenti all'evento di replicare la loro esperienza, per innovare le modalità di selezione delle candidature all'interno del nuovo soggetto politico costituente (il Partito Democratico). A questo fine, hanno anche redatto linee guida per la riproduzione delle attività volte.

PER SAPERNE DI PIÙ

Micro-progetto promosso dal Circolo Margoweb legato al partito DL-La Margherita
 "PerCorsi di politica per le donne. Donne a supporto delle donne"
www.margoweb.it

Del Re A., *Donne in Politica. Un'indagine sulle candidature femminili in Veneto*, Franco Angeli, Milano, 1999

Leyenaar M., *Political empowerment of women. The Netherlands and other countries*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, 2004

Lovenduski J., Norris P., Campbell R., *Gender and Political Participation*, Electoral Commission, London, 2004

Woodward A.E., *Going for Gender Balance. A guide for Balancing Decision-Making, Division Equality between Women and Men*, Directorate of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, 2002

Presidenza del Consiglio dei Ministri, *Chi insegna a chi. Schede*, 2003
www.consiglioregionale.piemonte.it/organismi/org_cons/cons_elet/index.htm

Regione Sardegna - Commissione Pari Opportunità
<http://www.regione.sardegna.it/regione/pariopportunita/commissione.html>

www.blogperlamargherita.com

