

INSTANT REPORT

del FORUM – OPEN SPACE TECHNOLOGY – Città di Prato (29 gennaio 2011)

sul tema: “Piano d'azione per la parità di uomini e donne. Quale futuro?”

in collaborazione con Assessorato alle Pari opportunità di Prato (Rita Pieri) e Università di Firenze, Facoltà di Scienze politiche, Tecniche di mediazione e democrazia partecipativa (Anja Baukloh)

Introduzione

I momenti di confronto, ascolto e partecipazione sono elementi essenziali nella gestione del territorio e nell'elaborazione delle politiche pubbliche. E' per questo motivo che l'Assessorato alle Pari Opportunità ha deciso di sperimentare questo metodo di incontro, l'Open Space, in relazione ad un tema delicato e importante come quella dell'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale.

L'obiettivo dell'Amministrazione è prima di tutto quello di ascoltare le esigenze e le proposte provenienti dalle molteplici realtà presenti sul territorio, che ritengono importante il pieno coinvolgimento delle donne nello sviluppo e nell'attuazione delle politiche locali in considerazione della loro esperienza vissuta, del loro modo di fare e della loro creatività.

Il Comune di Prato ha già lavorato sui temi della parità, delle pari opportunità, ed ha un patrimonio di esperienze e di buone prassi consolidate, come il laboratorio del tempo, le azioni sull'accessibilità spazio-temporale ai servizi della città, le politiche e le azioni di inclusione sociale, il sostegno alla famiglia, i servizi per l'infanzia, le azioni formative per il superamento del gap di genere, le esperienze per il superamento degli stereotipi di genere e per conciliare i tempi di vita: di lavoro e di cura e molto altro.

In questo momento occorre tuttavia progettare una strategia complessiva, coinvolgendo ogni attore in questo processo democratico, affinché la scarsa presenza delle donne nella vita politica, nelle istituzioni, nei gradi più alti di responsabilità nelle imprese e nel lavoro possa venir superata a partire dal loro coinvolgimento in prima persona nelle sfere decisionali

Il piano d'azione per la parità di cui oggi discutiamo è uno strumento che dà una visione organica delle azioni di Pari Opportunità che il Comune realizza e intende realizzare; inoltre impegna l'ente a sviluppare un'attenzione specifica e politica attenta alle dinamiche di genere, secondo quanto indicato dalla Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale”.

In questa ottica a luglio 2009 con un riferimento in Giunta comunale è stato istituito un gruppo di lavoro da me presieduto e composto da donne che per la loro esperienza, professione o attitudine, possono svolgere un ruolo di catalizzatrici e promuovere i primi adempimenti finalizzati a favorire l'ampliamento della partecipazione delle donne. Le componenti del gruppo hanno partecipato attivamente alla realizzazione di questo percorso partecipativo e sono state preziose con il loro apporto per una diffusione capillare dell'informazione e per il contributo all'organizzazione di questa giornata.

Inoltre, quello che ci preme realizzare attraverso questa iniziativa, è un reale confronto tra realtà istituzionali, associative e civili, promuovendo una sinergia ed un approccio integrato sul territorio.

Grazie a questo Open Space, vorremmo creare un momento in cui le competenze di tutti vengano messe a confronto e ascoltate. Certamente siamo consapevoli che l'evento non possa essere esaustivo, perché il confronto non si conclude in una giornata, ma speriamo che si tratti di un'occasione fruttuosa che porti anche a passi concreti e sostenibili nel futuro.

In questa giornata vogliamo riflettere e discutere per “adottare tutte le strategie appropriate per promuovere una

rappresentanza e una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini in tutti gli ambiti delle decisioni”.

Auguro quindi a tutti un buon lavoro per la giornata di oggi e ringrazio l’associazione Studio Mediazioni che ha messo a disposizione le proprie competenze professionali per la realizzazione dell’evento.

Assessore alle Pari Opportunità Rita Pieri

Presentazione

Questa pubblicazione raccoglie le idee e le discussioni emerse durante Forum: “ Piano d’azione per la parità di uomini e donne. Quale futuro?”, che abbiamo organizzato a Prato sabato 29 gennaio 2011 al Centro per l’arte contemporanea “L. Pecci”.

Vogliamo dotarci di uno strumento che sia condiviso con i soggetti istituzionali e non del nostro territorio. Ad ottobre 2010 abbiamo avviato un processo partecipato con il Consiglio Comunale straordinario aperto in cui è stata presentata la Carta europea e della bozza del Piano d’azione per parità che raccoglie le ipotesi e le attività progettuali più significative che il Comune ha realizzato, in corso o in progetto.

La giornata di oggi vuole essere un altro momento di condivisione, di discussione e approfondimento delle linee del Piano di azione con tutti coloro che nelle loro attività guardano con attenzione alla questione del genere: quando abbiamo pensato di organizzare questo evento siamo partiti proprio dal desiderio di aumentare la nostra capacità di agire di concerto perché riteniamo che soltanto lavorando in sinergia con le realtà presenti ed attive sul territorio pratese potremo dare un contributo costruttivo e fare sì che il potenziale positivo delle differenze di genere trovi la sua giusta via di espressione.

E’ per questi motivi che abbiamo scelto di organizzare un Forum secondo il modello dell’Open Space Technology: un’iniziativa senza interventi preordinati, senza una verità in tasca da offrire a chi partecipa. Piuttosto, un momento di riflessione, approfondimento e confronto per tutti i partecipanti. A tutti i partecipanti abbiamo garantito pari opportunità di accesso al tempo e agli spazi a disposizione. La pubblicazione che avete tra le mani è il frutto di questo lavoro.

A questo punto è utile dedicare qualche parola alla metodologia che abbiamo impiegato: l’Open Space appunto. Una conferenza organizzata in questo modo si divide più o meno in tre parti. All’inizio della giornata, una sessione plenaria è dedicata alla stesura dell’agenda: ciascun partecipante potrà proporre un tema da discutere, un tempo e un luogo in cui farlo, e prendersi cura di documentare l’esito della discussione. La parte rimanente della giornata è dedicata a gruppi di lavoro sui temi definiti all’inizio: ogni partecipante è libero di unirsi o lasciare i gruppi in qualsiasi momento. Un gruppo di facilitatori esperti dà una mano ai partecipanti per far sì che la discussione sia efficace e adeguatamente documentata.

Nella sala della riunione plenaria si trova un pannello che funge da punto informativo e da “raccoltitore” di proposte e idee, sul quale i partecipanti possono affiggere e condividere con altri le proprie idee, proposte e progetti. In questo modo potranno svilupparsi spontaneamente progetti comuni e sinergie. L’ultimo passo dell’Open Space è la produzione di un *Instant Report*, una pubblicazione che racchiude tutti i testi prodotti dai partecipanti nell’arco della giornata. Appunto il libro che avete davanti. Speriamo che la partecipazione a questo evento sia stata gratificante come la sua preparazione.

Anja Corinne Baukloh

Docente di “Tecniche della mediazione e della democrazia partecipativa”, Università degli Studi di Firenze, Facoltà di Scienze Politiche
Presidente, Associazione Studio Mediazioni

Facilitatori:

Grazia Valori, Caterina Giustolisi, Francesca Casini, Wilma Massucco, Giovanni Scotto, Anja Corinne Baukloh

Per ulteriori informazioni:

Mariangela Giusti m.giusti@comune.prato.it Tel. 0574/1835431
Solidea Rossi solidea.rossi@comune.prato.it Tel.0574/1835429
Comune di Prato Servizio Immigrazione e Pari Opportunità Via Roma 101 – Prato

La Carta Europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini: spunti e riflessioni per il contesto italiano

Tiziana Chiappelli

Il cammino internazionale verso un rafforzamento dei diritti umani delle donne e il superamento del *gender gap* ha conosciuto negli ultimi decenni varie tappe.

Ne citiamo alcune: dagli importanti appuntamenti di confronto ed elaborazione di documenti e linee guida promossi a livello mondiale -basti pensare al Piano d'azione elaborato durante la I conferenza mondiale di Città del Messico la fondamentale *Convention for the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* o CEDAW (1979), una sorta di Carta internazionale dei diritti delle donne, per arrivare alle strategie messe a punto durante la Conferenza di Nairobi (1995) e agli importanti lavori di Pechino (1995) e New York (dette Pechino + 5 e Pechino + 10) a indicazioni, linee guida, documenti e direttive prodotte a livello di Unione Europea, quali la *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea* e la *Raccomandazione del Consiglio di dicembre 1996* riguardante la partecipazione equilibrata di donne e uomini nelle prese di decisione, il dibattito e le azioni di contrasto alle disuguaglianze di genere hanno conosciuto un particolare impulso.

Oggi, in particolare, siamo ad esaminare quanto possa essere fatto a livello locale in applicazione di un importante strumento di cui possono dotarsi gli enti pubblici: la *Carta Europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini*, che esplicitamente a questi documenti si richiama e cerca di dare seguito alle azioni di contrasto verso le forme di discriminazione e sostegno attivo a politiche di *mainstreaming*.

Tale carta, riconoscendo che veri processi trasformativi in senso paritario devono trovare attuazione a partire dal livello locale, vede l'uguaglianza in ottica di genere come aspetto determinante per la democrazia e la crescita sociale, economica e culturale dei paesi membri dell'Unione Europea, pur partendo dalla amara constatazione che a tutt'oggi, per molti versi, "*la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.*" (CEUPDD, p. 2)

In tal senso perciò, si articola in una serie di indicazioni che -sette per sette- si ispirano al principio guida della inclusione equilibrata delle donne (e degli uomini) in tutte le aree della vita pubblica e sociale per ottenere una rappresentanza paritaria dei due generi. Come strumenti operativi sono indicate sia azioni di tutela (contro comportamenti stereotipizzanti e offensivi o lesivi della dignità della persona, contro la violenza di genere e le molestie e gli abusi sessuali, contro l'attribuzione del carico di cura familiare alle sole donne, ecc.) sia azioni positive o *affirmative actions* con posti riservati per legge alle donne, bilanci di genere a livello pubblico, piani di intervento finanziati anche (e soprattutto) a livello di percorsi educativi per il rispetto della persona umana.

Tanto è stato fatto in Italia, come è evidente, ma tanto ancora resta da fare.

Alcuni dati su cui riflettere ce li offrono rapporti internazionali e nazionali redatti in prospettiva di genere e volti a rilevare il *gender gap*:

- mondo del lavoro:
 - o accesso e permanenza
 - o salari
 - o soffitto di cristallo
 - o previdenza sociale (rischio povertà in età della pensione)
- salute e aspettativa di vita

- partecipazione sociale e politica
- il carico di cura in famiglia
- violenza e femmicidi
- nuove presenze: il *welfare privato*

Gender gap generale: secondo il *Gender Gap Report 2010 World Economic Forum* l'Italia ha perso punti scendendo dal 72° del 2009 al 74° posto (nel 2008 era la 67°!!!) e si conferma come uno dei paesi europei con il punteggio più basso. In questa classifica è preceduta da nazioni come Botswana, Vietnam, Ghana e Romania, l'Italia è seguita, tra i Paesi avanzati, solo dal Giappone, anche se in Giappone, ed è dato di questi giorni, dal punto di vista salariale vi è stato il sorpasso nelle retribuzioni delle donne single sugli uomini. L'indice del Wef misura quattro elementi:

- partecipazione e opportunità economica delle donne – e qui l'Italia scende alla 97esima posizione!
- l'accesso all'educazione -e in questo caso l'Italia ha una posizione leggermente migliore: 49esima.
- le differenze tra uomo e donna in termini di salute e di aspettative di vita (95esima)
- l'accesso femminile al potere politico (54esima).

Nella classifica globale la Cina è 61esima, la Russia 45esima e il Brasile 85esimo. Ultimi in classifica sono Pakistan (132), Ciad (133) e Yemen (134).

Accesso al lavoro: Secondo il Sole24 Ore¹, in relazione al Wef, in particolare ci penalizza l'accesso e le opportunità delle donne nel mondo del lavoro. In questo ambito l'Italia scende addirittura al 95esimo posto su un panel di 134 paesi dell'ultimo rapporto. La differenza più rilevante è nella partecipazione alla forza lavoro che vede le donne italiane impegnate nel 2010 per il 40,7 %, Nel 1969 si era al 30%). La presenza femminile nelle posizioni di comando è pari a circa un terzo del totale (33%).

Maternità: ostacolo insormontabile? La ricerca di Manageritalia² 2010 su dati Istat e Isfol da dati leggermente diversi: in Italia lavora il 46% delle donne. Di queste, il 27% lascia il posto dopo la prima gravidanza. Un altro 15% non rientra dopo il secondo figlio. Una situazione che non trova eguali in Europa e che ha conseguenze ovvie dal punto di vista della previdenza sociale. Sono ancora troppo scarse le misure (congedo parentale, discorso culturale) e le strutture (nidi ecc.) necessarie per il sostegno alla maternità.

Partecipazione politica: l'Italia non si distingue per le buone pratiche anche se compare al 54esimo posto della classifica. La presenza delle donne in parlamento è limitata al 21% e fra i ministri al 22 per cento. Nessuna donna è mai stata presidente della repubblica o capo del governo in Italia.

Educazione: per quanto riguarda l'educazione l'Italia si posiziona al 49esimo posto in virtù di percentuali molto alte (tendenza al 100%) per l'istruzione primaria e secondaria di entrambi i sessi. Per l'istruzione superiore, invece, le ragazze diplomate hanno superato i ragazzi (79% contro il 56%) e rappresentano il 60% dei laureati italiani con voti maggiori (106 contro 104) in un arco di tempo di studi minore (età media 26,8 anni contro 27,5 anni). Il problema resto

¹ <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2010-10-13/litalia-scivola-pari-opportunita-090719.shtml>

² “Il responso della ricerca condotta da Istat nel 2009 è pesante: solo il 46,4% delle donne italiane ha un lavoro, a fronte del 68,3% degli uomini. Nella graduatoria dei 27 paesi europei siamo penultimi, seguiti solo da Malta. Molto varia la situazione all'interno delle diverse regioni italiane: a fronte di tassi più alti in Emilia Romagna (68,5%), Valle D'aosta (67,5%), Trentino alto Adige (BZ 70%; TN 66,6%) e Lombardia (65,5%) si riscontrano invece valori decisamente più contenuti in regioni quali la Campania (40,8%), Calabria (43,5%) e Sicilia (43,5). Ad aggravare la situazione è il fatto che solo la metà delle donne italiane senza lavoro ne stia cercando attivamente uno.”

<http://donne.manageritalia.it/donne-e-occupazione-l'italia-e-penultima-in-europa>

il non riconoscimento anche in ambito del lavoro dell'impegno e dei risultati scolastici delle donne.

Violenza e omicidio: l'ultimo rapporto Eures-Ansa uscito nel 2010 centrato su "L'omicidio volontario in Italia" dice che il 70,7% dei femminicidi è stato compiuto nel 2008 all'interno di contesti familiari (104 donne uccise); i numeri sono in aumento su tutto il 2009 e il 2010. Sulle violenze domestiche parleranno altri. Una nota positiva l'approvazione della legge sullo *stalking*.

Differenza salariale: Secondo il report OSCE 2010³ in media, una donna di 35-44 anni con un titolo d'istruzione post-secondaria non terziaria può ottenere un salario pari al 76% di quanto guadagna un uomo, una lavoratrice che non abbia terminato la scuola superiore secondaria pari al 74%, e chi possieda un livello di istruzione terziaria raggiunge appena il 71%. In Italia - accanto a Brasile, Canada, Corea e Francia -, le donne nella fascia d'età 55-64 anni sono particolarmente svantaggiate, poiché guadagnano meno del 60% gli uomini. Come media generale, le donne italiane guadagnano in media il 50% degli uomini con stime che nel report indicano circa 20mila euro annui per le retribuzioni delle donne e circa 40mila euro per le buste paga degli uomini.

Ore lavorate e carico familiare: nel 2008-2009 il 76,2% del lavoro familiare è ancora a carico delle donne. L'Istat con uno studio datato 2010, "*La divisione dei ruoli nelle coppie*"⁴, ribadisce quanto "già rilevato dalla Camera di Commercio di Milano che parlava di una **giornata lavorativa delle donne di 27 ore**. Paradosso spiegabile appunto con l'abilità o la necessità femminile di fare più cose insieme: in ufficio ad esempio gestiscono contemporaneamente computer e telefono, in casa cucina e cura dei figli, lavora più facilmente durante gli spostamenti e nei ritagli di tempo." Rileva l'Istat: "*Il tempo di lavoro totale è pari alla somma del tempo dedicato al lavoro retribuito e di quello dedicato al lavoro familiare. Il tempo di lavoro totale delle donne lavoratrici è più alto di quello dei loro partner. (...) In presenza di figli il divario cresce: le madri occupate complessivamente dedicano al lavoro 9h28' a fronte delle 8h17' dei padri*".

E qui, si apre il capitolo del rapporto con aiuti domestici e assistenti di cura che oramai, pressoché in tutte le famiglie italiane, vanno a sostituire un *welfare carente* attraendo forza lavoro da tutti i paesi economicamente svantaggiati: le donne immigrate.

³ http://www.oecd.org/document/52/0,3343,en_2649_37455_45925620_1_1_1_1,00.html

⁴ http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20101110_00/testointegrale20101110.pdf

Scheda di sintesi per i gruppi di lavoro

Promotore/i del gruppo di lavoro: Simona Maionchi

Tema del gruppo di lavoro: Famiglia e generazioni

Breve sintesi

Il gruppo è partito da alcune esperienze biografiche delle partecipanti.

Finora si è sempre partiti dall'idea di offrire “servizi” alle “famiglie”. Può darsi che la parte debole non sia sul versante istituzionale dell'offerta di un servizio, ma che ad essere in crisi oggi sia l'area “famiglia” o l'area “persona”. Le istituzioni si sono finora incaricate di migliorare sempre più i servizi, senza ripensare all'esistenza e alla natura del recettore: spesso si parte ancora dall'idea di nucleo familiare degli anni Cinquanta. Spesso la famiglia che oggi è monoparentale, disgregata, è divenuta un elemento fragile della società, e non può essere più considerata la spina dorsale della società.

Forse c'è necessità di dare più valore all'idea di “famiglia sostitutiva”, al di là delle figure parentali “di sangue” (sul modello dell'affido). Forse occorrono nuove riflessioni e proposte per ripensare alla famiglia, uscendo dai limiti tradizionali in cui viene confinata. In quest'ottica, diventa importante dare la possibilità agli individui di scegliere di volta in volta persone con cui parlare, aprirsi. Un ruolo determinato, ad es. genitoriale, o di figura di nonno/a, non deve necessariamente essere limitato al rapporto “di sangue”. Una comunicazione affettiva - un momento di emozione, una persona che mi guarda negli occhi - può avere luogo anche in ambiente “neutro”, e durare il tempo che le persone coinvolte ritengono necessario. In questo senso si può pensare al “consumo” anche in termini positivi. Non per forza la comunicazione affettiva deve essere una “relazione affettiva”, e sicuramente non arriva dall'esperto X. Non serve tanto il ricorso all'esperto, al “servizio”, quanto una semplificazione della possibilità per le persone di entrare in contatto con altre persone.

Per usare una metafora: possiamo costruire delle “liane” che possano collegare una famiglia con un'altra. Per esempio il patrimonio di esperienza di un padre potrebbe essere utile a un giovane padre, o a un figlio/a altrui. Aver guadagnato esperienza in un ruolo può essere utile come nuova idea di “consulenza” a un estraneo.

In questo contesto la scuola è importante in particolare nido e materna. Aspetto relazionale deve essere significativo. Laddove non c'è la famiglia (la maggior parte dei bambini nelle classi oggi non vengono veramente seguiti) si tende ad affidarsi alla scuola completamente.

Come controbattere con una piccola esperienza una cultura radicata di consumo e di perdita di senso delle relazioni?

Proposte concrete:

- ^ Uno sportello per la “comunicazione affettiva” nelle scuole, fatto da genitori che hanno assolto al loro ruolo nella famiglia perché hanno i figli ormai adulti
- ^ scambio famiglia per una settimana l'anno; “avere in prestito” figure genitoriali.
- ^ Anche solo vedere schemi diversi di famiglia può permettere un'evoluzione dei modelli di relazione dentro la famiglia di origine.
- ^ Potenzialmente la Banca del tempo potrebbe avere un ruolo di questo tipo.

1. Partecipanti

Simona Maionchi, Elisabetta Faggi, Mimma Abruzzini, Cristina Pacini, Aurora Borghetti.

Piano di azione per la parità di uomini e donne: quale futuro?

Open Space – Prato, 29 gennaio 2011

Scheda di sintesi per i gruppi di lavoro

Promotrice del gruppo di lavoro: Cristina Pacini

Tema del gruppo di lavoro: Lavoro

Breve sintesi

Tempi:

Difficoltà di conciliare orario delle scuole e orario di lavoro delle donne: data la carenza dei lavori l'inserimento è soggetto a vincoli d'orario. Il tempo determinato ha oneri maggiori economici e gestionali per le aziende. Analoghe difficoltà nella conciliazione dei tempi di vita e lavoro pone l'inserimento delle donne nel lavoro di cura alla persona.

Orari degli asili:

Una provocazione: si pensa di allungare gli orari dell'asilo per far sì che sia la donna a andare a prendere i bimbi. In famiglia è l'uomo ad avere la priorità in termini di orario di lavoro. Servono orari 12 – 20, che esistono ma sono limitati dalle risorse pubbliche (sistema pubblico-privato). Nel gruppo viene ricordato che a Prato esistono già iniziative di questo tipo (come la sperimentazione all'Albero del Melograno, destinatari bambini 24-36 mesi). E' necessario fare pressione sulla Regione, che finanzia i costi della fascia pomeridiana.

Emerge il problema della difficoltà nella circolazione delle informazioni relative ai servizi tra la cittadinanza.

All'interno del gruppo c'è anche chi esprime contrarietà all'idea del prolungamento del tempo scuola per i bambini, più dei prolungamenti sarebbero utili asili nido aziendali e telelavoro.

Il lavoro è legato alla disponibilità di servizi, alla flessibilità delle condizioni di lavoro . Attualmente viene anche ridiscussa la possibilità dei contratti part time nel pubblico.

E' necessario puntare di più sullo sviluppo dell'imprenditorialità femminile. Osservazione: le imprese femminili resistono di più alla crisi. Ostacoli: leggi esistenti che non vengono finanziate, burocrazia spaventosa, mancanza di coraggio, autostima, “volerci credere”.

Maternità e lavoro

Finché la maternità è un evento a quasi totale carico dell'imprenditore non se ne esce: bisogna facilitare l'imprenditore nel periodo della maternità , la legge deve permettere conciliazione da vita e lavoro.

La gravidanza è un valore sociale, non un problema o una malattia!

Frasi:

“Più facciamo squadra, più la nostra forza aumenta.”

“La flessibilità è anzitutto un fatto culturale.”

Proposte

- ^ flessibilità : stimolare l'amministrazione comunale per diversificare gli orari dei servizi (nido, scuola infanzia), anche nel fine settimana, e informare la cittadinanza sulle offerte dei servizi
- ^ anche i babbi dovrebbero andare a prendere i bambini a scuola
- ^ puntare a far sì che le donne diventino imprenditrici di se stesse, facilitare la possibilità di aprire un'azienda.
- ^ L'esperienza concreta delle imprenditrici donne può essere da stimolo e riferimento: “Se ce l'abbiamo fatta noi, può essere possibile.” Serve a Prato un incubatore di imprese femminili. C'è il potenziale per creare una rete di promozione dell'imprenditorialità femminile.
- ^ Richiesta: riequilibrio delle norme che regolano il sostegno alla maternità tra lavoratrici autonome e dipendenti
- ^ condomini sociali per anziani e per bambini, strutture vicini con operatori baby sitter etc. che si possano fare carico di bambini e anziani.

Partecipanti: Magda Paiella, Antonietta Volpe, Serena Scali, Sandra Benelli, Cristina Pacini.

Scheda di sintesi per i gruppi di lavoro

Promotore/i del gruppo di lavoro: Enza De Simone

Tema del gruppo di lavoro : “Il ruolo della donna all’interno della coppia”

Breve sintesi

Dopo anni di lotta la donna, nella famiglia, svolge lo stesso ruolo, spesso infatti non esiste una effettiva divisione dei compiti all’interno della casa. Nelle nuove generazioni la divisione dei compiti è accettata in maggiore misura.

Sicuramente è in atto un cambiamento culturale in relazione al ruolo della donna a livello sociale anche se non coinvolge allo stesso modo i diversi strati sociali della popolazione. La coppia vivendo in una società dinamica, in continuo cambiamento rispetto al mondo del lavoro, deve essere dinamica e pronta a raccogliere le sfide del cambiamento.

Una maggiore comunicazione, da parte della donna, dei propri bisogni all’interno della coppia e la formulazione di richieste chiare, relative alla divisione del lavoro, e dei compiti familiari possono aprire prospettive diverse di collaborazione e reciprocità.

Il cambiamento degli atteggiamenti maschili all’interno della famiglia è reale e profondo o risponde semplicemente ad esigenze economiche mutate, legate al fatto che la donna con il proprio lavoro contribuisce al benessere del nucleo familiare ?

PROPOSTA - Bisogna trovare strumenti ed occasioni di incontro e confronto per diffondere una cultura della parità non solo nella società ma anche all’interno della famiglia in cui vive la “donna comune” .

4. Partecipanti

Cristina Gavazzi

Francesca Maoro - Progetto Aurora Donna

Elisa Mazzi Luna e Sole

Sara Varchetta

Enza De Simone Luna e Sole

Piano di azione per la parità di uomini e donne: quale futuro?

Open Space – Prato, 29 gennaio 2011

Scheda di sintesi per i gruppi di lavoro

- 1. Promotore/i del gruppo di lavoro :** Giovannella Pitigliani
- 2. Tema del gruppo di lavoro :** “Il socio-sanitario : quali prospettive nel gioco dei ruoli?”

3. Breve sintesi

Il tema socio- sanitario è in prevalenza femminile, il ruolo della donna in questo contesto è fondamentale. Tutte le campagne sanitarie sono rivolte maggiormente alle donne. L'uomo vive la prevenzione come una sconfitta, la donna in positivo come un'opportunità.

Quando una malattia colpisce la donna colpisce l'intero nucleo familiare.

E' necessario educare le nuove generazioni ad un rapporto di parità, condivisione anche su questo tema.

Le donne nel passato sono state educate al sacrificio, a farsi carico della cura familiare, la donna doveva sposarsi, l'uomo studiare e lavorare. A Prato l'azienda familiare era ereditata dal maschio.

Sovvertire questa impostazione culturale richiede molta forza e determinazione.

PROPOSTE

- Azione culturale che passi attraverso tutti i livelli social in particolare all'interno della scuola, rivolta non solo ai bambini ed ai giovani ma anche a genitori ed insegnanti.
- Educazione alla prevenzione, a livello sanitario, indipendentemente dalle caratteristiche di genere.
- Educare i figli maschi alla responsabilità ed al piacere di assumere ruoli e compiti all'interno della famiglia.
- Promozione di supporti alla famiglia e di servizi qualificati al fine di favorire la partecipazione delle donne al mondo del lavoro.
- Qualificazione del lavoro femminile.
- Promozione di campagne mirate alla regolarizzazione del lavoro femminile sommerso.
- Formazione mirata a qualificare il lavoro delle assistenti domiciliari e delle badanti.

4. Partecipanti

Mara Monni - Croce D'Oro (Prato)

Maria Cristina Berretti - Croce Rossa

Francesca Maoro - Progetto Aurora Donna

Elena Pieralli - ass. Giorgio La Pira

Giovannella Pitigliani Ass. Sandro Pitigliani

Anna Maria Papi - San Vincenzo

Piano di azione per la parità di uomini e donne: quale futuro?
Open Space – Prato, 29 gennaio 2011

Scheda di sintesi per i gruppi di lavoro

Promotore/i del gruppo di lavoro: Perla Vannacci

Tema del gruppo di lavoro: IMMAGINE DELLA DONNA NEI MEDIA

Facilitatrice del gruppo: Wilma Massucco

Breve sintesi

La donna sui media italiani (pubblicità, giornali, trasmissioni televisive) è spesso presentata in modo lesivo della propria dignità, sia in forma palese che in forma più subdola.

Che fare per cambiare?

Percorsi di sensibilizzazione, per imparare a valutare criticamente le immagini, da effettuare a : famiglie, enti pubblici, scuole. Di tali percorsi potrebbe farsi promotore l'Assessorato alle Pari Opportunità.

Campagne di sensibilizzazione nei confronti degli operatori dei media, affinché rispettino il codice deontologico.

Provvedimenti disciplinari nei confronti di chi espone immagini lesive della dignità della donna

Il Comune di Prato aderisce alla Carta europea per l'uguaglianza tra uomini e donne

Fare pressione, individualmente, a chi espone immagini lesive della dignità della donna attraverso: mail bombing, telefonate, social media (es. facebook), eventi ad hoc

Il Comune di Prato assegna un Premio alla Pubblicità che meglio si fa portavoce del principio di "pari opportunità" a livello individuale, sociale, politico

1. Partecipanti

Elisa Mazzi, Ina Calandra, Antonietta Volpe, Solidea Rossi, Emanuela Giagnoni, Loredana Dragoni, Cristina Gavazzi, Tiziana Chiappelli, Eleonora Lenzi, Enza De Simone, Sara Varchetta, Serena Scali, Erika Tasselli, Sandra Benelli

Scheda di sintesi per i gruppi di lavoro

Promotore/i del gruppo di lavoro: Loredana Dragoni

Tema del gruppo di lavoro: NUOVE EMERGENZE POVERTA'

Facilitatrice del gruppo: Wilma Massucco

2. Breve sintesi

“Se non si vola alto si batte nelle rocce”

Sono state individuate in modo particolare tre fasce ad emergenza povertà – giovani, migranti, anziani – per le quali diventa molto difficile garantire beni di prima necessità, quali cibo e casa.

Che fare? Proposte a seguire.

Il Comune di Prato propone una serie di iniziative finalizzate a migliorare la qualità di vita delle fasce a maggior rischio povertà, e della cittadinanza tutta. A tal fine si focalizzerà sulla logica di “aiutare, razionalizzando gli aiuti” e di individuare anche la “povertà sommersa”.

Ovvero, agirà come segue:

- Proposta di una politica di affitti di immobili uso abitazione calmierati e specifica per “case popolari”
- Stesure di linee guida finalizzate a individuare “indicatori” del reale disagio, ovvero valutando non solo i dati economici ufficiali, ma anche l’effettivo tenore di vita individuale
- Percorsi preferenziali di accesso alle case popolari nei confronti di quei soggetti che da tale analisi risultano essere quelli a maggior rischio povertà
- Individuazione delle aree cittadine a maggior disagio economico e sociale, ove si cercherà collaborazione da parte di Associazioni, commercianti e volontariato locale, allo scopo di fornire – ai bisognosi di cui sopra – una RETE di SUPPORTO non solo di tipo economico (ad esempio attraverso la fornitura di cibo a basso costo, magari prossimo alla scadenza) ma anche di tipo relazionale – umano.

3. Partecipanti

Elena Pieralli, Pepi Fioravanti, Aurora Baglietti, Mariangela Giusti, Elisabetta Foppi, Liliana Lapi

Piano di azione per la parità di uomini e donne: quale futuro?
Open Space – Prato, 29 gennaio 2011

Scheda di sintesi per i gruppi di lavoro

Promotore/i del gruppo di lavoro: Hawa Shire (Associazione Le Mafalde), mail info@lemafalde.org; hawasf@gmail.com;

Tema del gruppo di lavoro: Integrazione e Intercultura

Facilitatrice del gruppo: Caterina Giustolisi

Breve sintesi

Ho proposto questo tema perché a Prato c'è una grande presenza d'immigrazione.

Il 15% della popolazione pratese è immigrata regolare, senza parlare di immigrati non in regola.

Collaboro come mediatore linguistico. Sono somala e ho una laurea in Economia e Commercio che non ho mai utilizzato. Non ho mai lavorato, e non sono riuscita a finire gli studi. Avrei dovuto fare l'esame di ulteriori quattro materie per avere il titolo di studio valido in Italia, ma ancora non ho finito.

Qui in Italia, è molto utile partecipare ad associazioni, si ha la possibilità di integrarsi.

Mi sono chiesta: quale è l'ostacolo per immigrati che vengono qua? Come fare a superare gli ostacoli quotidiani nel vivere in un paese straniero?

Sarebbe importante lavorare, all'interno del Laboratorio del Tempo per convincere le donne a fare in modo che il loro titolo di studio sia riconosciuto. Ma anche dove sono presenti altre associazioni, come quella delle Mafalde.

Tutti gli stranieri hanno il problema di migliorare la propria vita, l'istruzione deve aiutare queste persone a utilizzare i propri titoli di studio, riconoscendoli.

Tanti stranieri fanno un lavoro che non soddisfa, che non è consono con il titolo di studio.

Io, come immigrata sono in Italia, ho sofferto tanto già prima e continuare a soffrire per cercare un lavoro, per inserirmi in un altro paese è faticoso.

L'inserimento non è solo per stranieri.

Il discorso della cultura è importante, io che sono italiana e diversamente abile, ho le mie difficoltà anche io: trovo difficoltà ad accedere alla cultura nella mia città (andare a teatro per barriere architettoniche per esempio). Ognuno ha le proprie difficoltà. Se mettiamo in primo piano le difficoltà degli immigrati, i problemi degli italiani vanno in secondo piano che invece vanno affrontati. Come quello che abbiamo noi, con le barriere architettoniche.

Questi problemi di accesso alla cultura e integrazione sono un problema generale che accomuna stranieri e diversamente abili.

La cultura della propria città deve essere sì integrata, ma anche accessibile a tutti.

Certo ma se c'è il bisogno primario ci fermiamo sul bisogno e non si arriva allo scambio.

Quando si risolvono quelli primari si può parlare di altri, come quello dell'accessibilità alla cultura.

Torniamo all'argomento del Piano di Azione: cosa sono le priorità per donne migranti? Corsi solo per donne? Come coinvolgere quelle donne che stanno sempre in casa? Lingua?

Per me oggi era importante, la presenza delle donne straniere! Queste donne straniere portano messaggi positivi di cultura, di forza. Sarebbe importante far incontrare le donne italiane e straniere perché l'incontro erode gli stereotipi. Già questo è importante! Qui vediamo la vostra partecipazione ed è un segnale forte. Qui non si parla solo d'immigrazione, si parla di donne semplicemente, vorremmo dare dignità alle donne presenti nel territorio. Parlando, condividendo la cultura, i problemi comuni possiamo insieme, superare i pregiudizi.

Come far arrivare queste informazioni sul territorio, come comunicare la presenza di questi incontri?

La comunicazione per noi Mafalde avviene attraverso il sito del Comune.

Dovremmo far rimbalzare le informazioni anche attraverso il Tavolo delle Pari Opportunità.

Dovremmo comunicare di più sia attraverso le associazioni che attraverso i singoli.

Assoc. Donne Hayat si occupa di donne e uomini soli al Laboratorio del Tempo.

Ascoltiamo e raccogliamo le difficoltà che vivono per farle conoscere al Comune di Prato. Andiamo anche in Questura. A questo incontro anche loro avrebbero dovuto essere invitati.

Non sopporto più la parola integrazione perché presuppone una cultura dominante, invece una cultura è modificata da persone. Andare a sostituire questi termini è un modo per modificare anche il mondo. Troviamo un termine di gruppo più ampio.

Infatti per me (vengo dal Marocco) la parola “straniera” non fa sentire bene. Perché quando torno nel mio paese mi sento straniera anche lì. Straniera è un termine giuridico: noi siamo cittadini del mondo.

La prima integrazione è quella fra uomini e donne, tante volte per l'uomo la donna non è persona e viceversa...

Qui, in questo incontro, non ci sono uomini, si parla di superare la diversità di genere, ma qui non ci sono uomini: è il momento di smettere di fare feste delle donne, incontri per donne, ma fare una festa per tutti. Se no ci troviamo sempre a lamentarci di loro e basta.

Diamo responsabilità anche gli uomini, se qui non ci sono è responsabilità loro.

Il volontariato è svolto soprattutto da donne! Dove sono gli uomini?

Voglio raccontarvi della mia esperienza, io sono straniera. Ho aperto a Prato un'associazione per coinvolgere i cittadini di qualsiasi tipo nel progetto bumerang, l'ho fatto a mie spese, senza aiuto. Era un negozio di beneficenza. Avevo messo un cartello in cui avevo scritto “cercasi volontariato”. In un anno, solo una ragazza rumena si è presentata e veniva ogni tanto, ma lei cercava un lavoro retribuito e aveva bisogno di fare i documenti. È difficile trovare volontariato in generale. Sono rimasta delusa, perché tutto questo parlare di cultura integrazione, ma sono le persone che devono cambiare. A nessuno importa nulla. Io come straniera ho provato a fare qualcosa di positivo: era tutto gratis, voleva essere un punto d'incontro aperto a tutti, uomini e donne di qualsiasi posto venissero. Volevo fosse un posto di scambio! Non ho raggiunto il mio obiettivo e sono dispiaciuta, ma se questo incontro di oggi lo avessi vissuto prima, questo mi avrebbe aiutato molto.

Proposte:

1. partecipazione al tavolo delle Pari Opportunità
2. Festa delle donne l'8 marzo: avere possibilità di fare la festa delle donne, un'opportunità per incontrarsi.
3. Propongo di fare un incontro fra uomini e donne per far vedere cosa sappiamo fare: fare un incontro creativo, dove ognuno costruisce qualcosa.
4. Partecipazione fra associazioni per trovare dei suggerimenti da dare alle istituzioni per una partecipazione attiva.
5. L'Assessore Pieri si potrebbe far promotrice, una volta ogni due mesi, di incontrarsi tutti insieme, poi da cosa nasce cosa.
6. Invitare a uno di questi incontri solo uomini!
7. Tanti corsi di formazione di lingua

2. partecipanti

Hawa Shire (Associazione Le Mafalde), mail info@lemafalde.org; hawasf@gmail.com;

Zouhir Bouchra (Assoc. Donne Hayat) ouffata.hassna@gmail.com

Brunilda Allko (Associazione Altri Orizzonti) bruna.allko@hotmail.it

Cotrina Pimentel Maria Jesus (Assoc. Donne Hayat) bonistalliparacheto@yahoo.it

Valentina Sardi

OUFFATA HASSNA (Assoc. Donne Hayat), ouffata.hassna@gmail.com

Abruzzini Erminia (presidente dell'Unicef in provincia di Prato)

Monni Mara (Croce d'oro di Prato)

Anna Nincheri (Tavolo pari opportunità)

Simona Maionchi (è collegata con Mafalde) simona_maionchi@yahoo.it

Sarah Gore sarahjane.gore@gmail.com

Giovannella Pitigliani (Tavolo pari opportunità)

Berretti Maria Cristina (Croce rossa) lomacri@libero.it

Piano di azione per la parità di uomini e donne: quale futuro?
Open Space – Prato, 29 gennaio 2011

Scheda di sintesi per i gruppi di lavoro

Promotore/i del gruppo di lavoro: Cotrina Pimentel Maria Jesus (Assoc. Donne Hayat)
bonistalliparacheto@yahoo.it

Tema del gruppo di lavoro: Coinvolgimento degli Uomini

Facilitatrice del gruppo: Caterina Giustolisi

Breve sintesi

Ho proposto questo tema perché ci sono uomini soli che devono affrontare problematiche con i figli e non sanno come fare. Si tratta di uomini lasciati dalle mogli, con figli. Di solito parliamo di donne sole con figli, ma io voglio porre l'attenzione al caso contrario.

Nella nostra associazione vorremmo parlare dell'uomo solo, aiutarlo a rispondere alla domanda: come affrontare la vita?

Deve cercare aiuto ai servizi sociali? Andare dallo psicologo? In realtà spesso rimane solo, per vergogna.

Proposta dell'Associazione Hayat: accogliere questi uomini, ascoltare le loro difficoltà e indirizzarli verso chi può aiutarli. Dare un appoggio perché spesso non hanno nemmeno il coraggio di parlare, tirar fuori le loro difficoltà.

Ci sono stati casi reali di uomini che si sono rivolti all'associazione, li abbiamo ascoltati e indirizzati alla Caritas.

Queste problematiche sono lunghe da seguire, le abbiamo risolte parzialmente, non è facile.

Io penso che l'uomo che lavora fuori casa vuole, in ogni modo, il riposo assoluto quando torna. Invece a me piacerebbe che fosse più presente in casa per aiutarmi con i bambini o per i lavori di casa. Questo voler il riposo assoluto di mio marito, mi da fastidio, perché anche io, come donna, mi do da fare ma per l'uomo questo non vuol dire molto.

La mia proposta: occorre comunicare con gli uomini, dirgli che si ha bisogno del loro aiuto, dirgli che in casa bisogna collaborare tutti insieme padri, madri e figli. Occorre che i mariti imparino a far da mangiare. Io, che faccio volontariato, ho bisogno del mio tempo. A oggi ho adottato questa strategia e devo dire che il mio rapporto sta crescendo.

Proposta: coinvolgere i figli maschi in famiglia, dargli un'educazione in modo che possano crescere autonomamente. Ognuno nella famiglia sia maschio, sia femmina dovrebbe avere i suoi pensieri, io come donna e madre posso dare il mio amore, ma non i miei pensieri. In realtà siamo noi donne che non responsabilizziamo gli uomini. È un retaggio delle donne, già in famiglia si reiterano le stesse cose che abbiamo imparato dalle nostre famiglie: trasmettiamo gli stessi stereotipi.

Proposta: dobbiamo cambiare noi donne! Lo possiamo fare comunicando con altre donne, relazionandosi con altre mamme, chiedendo consigli e suggerimenti.

L'educazione dipende anche dal paese in cui si vive. Qui 60 anni fa una donna che lavorava era un guaio, era vista male, considerata in modo negativo. Infatti alla donna prima (non molto tempo fa) non competeva studiare o lavorare. Questo succedeva sia in Italia, che in Somalia e/o Marocco.

Io sono marocchina ma ho smesso di insegnare come ha insegnato a me mia madre. Se la mia mamma sapesse che io faccio fare da mangiare a mio figlio si arrabbierebbe.

C'è una storia di donne interessante che fa capire quando sia importante il dialogo: alcune donne ruppero la pompa dell'acqua perché l'unico modo e momento, per loro, di parlare e scambiarsi era quello della strada per andare al pozzo e al pozzo. L'hanno fatto per ritrovare il loro tempo di condivisione. È un potere delle donne.

Proposta: quando le donne fanno il corso pre-parto, se riuscissimo a fare una formazione contro gli stereotipi, su come si può essere genitori, forse la famiglia potrebbe essere più aperta.

Potremmo organizzare un percorso con ASL, trovando un momento con Comune o Associazionismo: occorrerebbe un formatore su ruolo dei genitori per dare importanza dell'educazione.

Caso: (marocco) una mia amica, la prima volta che ha partorito, mi ha chiesto di stare con lei. Ha sofferto tantissimo.

Ha richiesto la mia compagnia anche dopo il parto. Nessuno insegna a fare la mamma. Se non si hanno parenti, in una società dove le coppie sono sole, è difficile.

Delegare all'uomo in queste situazioni è impossibile, la mamma ha la responsabilità.

In realtà anche nel caso della nascita bisognerebbe coinvolgere l'uomo, perché è un momento molto difficile per la donna. In questo momento occorrerebbe fare una formazione, per aiutare ad affrontare il momento difficile, che coinvolga anche l'uomo, per capire come gestire questa nuova vita, in cui tutto cambia.

Dopo il parto le donne hanno paura di dire che stanno male, inoltre non è vero che la donna si innamora del bimbo, sta male, dovrebbe essere felice, ma in quel momento la donna sta solo male. Questo però non si dice di solito, perché l'idea della mamma è quella felice, brava e buona.

Noi Donne dovremmo avere il coraggio di superare questo stereotipo di : "te sei la sua mamma" e quindi non devi essere triste, non puoi stare male, devi essere contenta, etc.. Dovremmo parlare liberamente di quello che sentiamo anche, per esempio: che questo bambino ci fa venire il nervoso! Non esiste la famiglia mulino bianco.

Inoltre anche riprendere il rapporto di coppia dopo un figlio è difficile.

Un problema è quello della donna senza parenti, come fa da sola?

Sono marocchina ero da sola in Italia, il parto è stato un trauma, con tanti dolori. In quel momento mentre mio marito faceva il filmino, io cercavo di prendere la bambina ma non ce la facevo, mio marito non lo capiva, l'uomo non capisce il dolore.

Problema più grosso: quando le donne partoriscono bambini malati. Sono donne che rimangono sole a gestire questa situazione. Mentre gli uomini le abbandonano, come anche le istituzioni.

Sintesi e proposte:

Fare sensibilizzazione nel momento del parto, con dei percorsi anche al maschile in contemporanea, per Informare gli uomini dei dati sanitari della donna. Per migliorare l'educazione.

Rivedere la normativa sui congedi parentali, dal punto di vista psicologico e dal punto di vista dei ruoli. A oggi è quasi esclusivamente femminile.

Sul Piano d'Azione potrebbe essere sollecitato il Comune, insieme con Laboratorio del tempo e associazionismo per fare corsi di formazione su queste tematiche.

Corso "Women for immigrants" al Laboratorio del Tempo è molto valido. È realizzato con donne immigrate, dove si parla di cose di cui anche noi italiani abbiamo parlato nel tempo.

Proposta: di un percorso per coinvolgere le donne straniere in corsi tematici tenendo conto delle difficoltà trovate dal Comune dovute alla poca frequenza, quindi sarebbe opportuno, inserire elementi (pillole) di queste tematiche in corsi già realizzati, perché è più semplice.

Il problema è la frequenza, le persone non vengono: va trovata una motivazione, un aggancio.

Un altro problema delle donne è quello con genitori anziani perché devono gestire tutti: i genitori e i figli e il marito.

La proposta è convocare queste persone, perché loro stesse possano trovare una soluzione, anche tramite un sito internet di condivisione.

1. partecipanti

Ouffata Hassna (Associazione Hayat) ouffata.hassna@gmail.com

Hawa Shire (Associazione Le Mafalde), mail info@lemafalde.org; hawasf@gmail.com;

Zouhir Bouchra (Assoc. Donne Hayat) ouffata.hassna@gmail.com

Brunilda Allko (Associazione Altri Orizzonti) bruna.allko@hotmail.it

Cotrina Pimentel Maria Jesus (Assoc. Donne Hayat) bonistalliparacheto@yahoo.it

Valentina Sardi

Rosati Simona (unicef) s.rosati@unicef.it