



“Oltre il tetto di cristallo – Percorsi di alta formazione nei luoghi di rappresentanza”

Progetto di azioni positive, ex legge 125/91, finanziato dal Ministero del welfare

Il progetto mira alla formazione di donne ad elevato potenziale di carriera, con l'obiettivo di promuovere la presenza femminile nelle posizioni che richiedono capacità decisionale. In particolare, il progetto, si rivolge a donne occupate nel terzo settore e nelle organizzazioni sindacali, con compiti e responsabilità dirigenziali, per favorirne percorsi di carriera ai vertici delle organizzazioni, nonché in ruoli di rappresentanza.

Il progetto si concretizza, pertanto, nella realizzazione di un laboratorio formativo, a carattere manageriale, basato sull'apprendimento formale e non formale e finalizzato a trasferire a donne quadri e dirigenti competenze ed abilità per svolgere ruoli ad elevati livelli decisionali e/o di rappresentanza. A partire da tale sperimentazione sarà poi sviluppata una modellistica prototipale generalizzabile ad ulteriori contesti e mirata a potenziare la presenza delle donne nei posti che richiedono doti professionali e qualità di eccellenza.

Tale ipotesi progettuale si incardina in un contesto, quale quello italiano, che vede la donna ancora in affanno riguardo alla rappresentanza ai vertici decisionali sia nelle organizzazioni sociali che politiche, nonché nel contesto socioeconomico.

Per quanto riguarda il numero di donne elette nelle arene decisionali, l'Italia si pone in controtendenza rispetto all'Europa. Infatti, mentre in Europa le donne stanno aumentando la loro presenza a tutti i livelli rappresentativi (locali, regionali, governativi ed europea), in Italia abbiamo un trend negativo in tutte le situazioni di eleggibilità. Il nostro Paese è infatti al penultimo posto tra gli stati dell'Unione, appena prima della Grecia.

Nel Parlamento europeo la percentuale delle donne italiane è pari all'11.5% degli eletti con un decremento di 2.3 punti percentuali rispetto alla legislatura precedente. Nelle regioni a statuto ordinario abbiamo il 9.0% di donne nei Consigli Regionali, con un decremento pari a 4.7 punti percentuali rispetto alla tornata elettorale precedente. Nelle amministrazioni locali, i Sindaci donna sono circa il 6.0% e il 72.3% di esse è eletto in Comuni con popolazione inferiore ai 5 mila abitanti; nelle amministrazioni provinciali le Presidenti sono il 6.1%, le Assessorate il 12.8% e le Consigliere il 9.2%. Alla Camera e al Senato dal '94 in poi abbiamo avuto un trend partecipativo femminile discendente¹, anche al livello di Governo.

Per quanto riguarda il contesto socio-economico, nel periodo dal 1993 al 2002 il lavoro femminile è cresciuto mantenendo una struttura diversa da quello maschile². Le donne “impiegate” sono più degli

¹ I dati citati sono stati tratti da: Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità – Donne in politica, 2001, Ed. Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, 2001
² (a cura di) Lea Battistoni, I numeri delle donne, Quaderni Spin, Italprint 90, Roma, 2003

uomini (44.5% contro 24.7%) e il numero delle “operaie” è minore rispetto agli uomini impegnati nello stesso settore (27.7% contro il 36.6%). L’occupazione femminile è più concentrata nei servizi (75.7% contro il 55.7%) e meno nell’industria (20.1% contro il 38.8%). Inoltre, la presenza femminile ormai taglia trasversalmente il mondo del lavoro: oltre due milioni svolgono lavori atipici; circa 1 milione e trecento donne fanno i turni; 1 milione e mezzo svolgono il lavoro domenicale e 1 milione e 700 il lavoro serale 3.

Nella Pubblica amministrazione, al 2001, sebbene l’inserimento delle donne a livello di amministrazioni centrali, con ruoli di massima responsabilità registri un incremento e la quota femminile si attesti al 13.0%, per gli incarichi di nomina governativa, invece, scende allo 0.6% 4.

E’ da sottolineare come la presenza delle donne si incrementa soprattutto dove l’accesso alla professione è per concorso. E’ il caso della magistratura (30.4%), della pubblica amministrazione centrale (22.4%) e dell’università (30.0%) Ma in tutti i settori, quando aumenta il potere decisionale la percentuale di donne diminuisce drasticamente. Ad esempio le donne rettori sono appena il 3.2% 5.

Anche negli organi direttivi delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali e nelle associazioni di categoria la presenza delle donne scarseggia, nonostante l’esistenza di strutture appositamente dedicate alle politiche di parità all’interno di quelle stesse organizzazioni e associazioni. Infatti, nelle organizzazioni sindacali, le donne presenti negli organi centrali, al 2000 risultavano il 13.0% e nelle associazioni di categoria appena il 5.2% 6.

In questo scenario, sebbene il dibattito sulla parità di genere sembra aver registrato una battuta di arresto, la condizione femminile permane discriminata.

Le donne sono la maggioranza della popolazione e vengono rappresentate con percentuali sempre molto inferiori al 50.0%. Nella maggior parte dei casi le percentuali sono assai basse se non del tutto residuali. Soprassedendo sulle possibili spiegazioni di questa scarsa presenza delle donne, in particolare sul terreno della rappresentanza politica, un fatto è certo: quanto più si potenzia la preparazione specifica delle donne ad assumere posizioni e ruoli decisionali e propositivi, soprattutto nella sfera pubblica, tanto più si concorre ad un’effettiva parità di genere.

Questo progetto, pertanto, si propone di implementare competenze e abilità di donne ad elevato potenziale di carriera e già operanti nei corpi intermedi della società, affinché possano assumere posizioni ai vertici delle organizzazioni, nonché in ruoli di rappresentanza.

Il progetto pertanto si concretizza in un percorso che consenta, da un lato, acquisizioni di abilità e conoscenze suppletive e specifiche, tali da facilitare il superamento della barriera invisibile che esclude le donne dalla sfera pubblica, dall’altro di rivitalizzare l’attenzione della società rispetto alle problematiche femminili e all’armonizzazione dei tempi produttivi e riproduttivi. La convinzione di fondo è che la rottura del monopolio maschile spesso non è definitiva; va sempre monitorata altrimenti si corre il rischio di tornare indietro.

I problemi ai quali intende far fronte il progetto

Il progetto intende contribuire ad una distribuzione più egualitaria dei posti di potere, per quanto attiene alla rappresentanza tra uomini e donne nelle organizzazioni sociali, sindacali, nonché politiche. Il

3 Idem

4 Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità – Donne in politica, 2001, Ed. Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, 2001

5 Idem

6 CNEL, Secondo rapporto sul Ruolo delle Donne nello Sviluppo Socio-economico, Roma, 2000.

presupposto da cui muove il progetto è che i sistemi socio-politici nei quali le donne sono sottorappresentate costituiscono sistemi democratici incompiuti, in quanto rappresentano un monopolio di genere (maschile). In questo caso promuovere la presenza delle donne vuol dire riaffermare la credibilità della democrazia, obiettivo primario delle società evolute, soprattutto in un momento di disaffezione elettorale nei confronti delle istituzioni. Inoltre, non è da sottovalutare come la sottorappresentanza femminile priva il potere decisionale di categorie cognitive, esperienze e conoscenze suppletive rispetto a quelle maschili. E' improbabile che assemblee dotate di poteri decisionali composte da pari numero di donne e uomini arrivino alle stesse conclusioni, in termini di politiche, rispetto ad assemblee composte da soli uomini o sole donne.

E' dunque evidente come i vantaggi di un maggiore coinvolgimento delle donne ai vertici delle organizzazioni sociali, sindacali e politiche interessa l'intera società nel suo insieme contribuendo a:

- avvicinare i cittadini disaffezionati alla politica, attraverso un rinnovamento della credibilità della democrazia;
- rinnovare l'immagine della politica, introducendo nei processi decisionali codici, esperienze e conoscenze di genere femminile;
- promuovere un concetto di democrazia, basata sul principio "pari presenza, pari rappresentanza".

E' quindi importante mettere in moto delle iniziative ed attività che portino le donne ad assumere ruoli decisionali nell'ambito delle organizzazioni sociali, sindacali, politiche e istituzionali, dando loro degli strumenti per operarvi. Di conseguenza una maggiore e qualificata partecipazione delle donne ai vertici delle organizzazioni sociali, sindacali, professionali, politiche e istituzionali presenta un duplice obiettivo: da un lato, favorire un nuovo modo di far politica, dall'altro contribuire ad eliminare gli ostacoli alla partecipazione delle donne nei ruoli di rappresentanza.

Intervento proposto e soggetti destinatari

Il progetto si caratterizza per la composizione della partnership. L'intervento vede come capofila il CIF (Centro Italiano Femminile) e in qualità di partner, le ACLI e la CISL. Obiettivo primario del progetto è quello di potenziare la formazione di donne ad elevato potenziale di carriera per favorirne la partecipazione ai vertici delle organizzazioni e nei ruoli di rappresentanza sociale, sindacale, politica e istituzionale.

Il progetto si compone di tre fasi:

1. Divulgazione e mainstreaming del progetto e dei risultati conseguiti, attraverso la realizzazione di un seminario di lancio del progetto, la costruzione di un sito, l'attivazione di una virtual community e l'organizzazione di sei seminari finali di disseminazione dei risultati.
2. Creazione e sperimentazione di un laboratorio di formazione socio politica per 60 donne ad elevato potenziale di carriera.
3. Sviluppo di un modello di intervento generalizzabile a più contesti

I destinatari del progetto risultano differenziati per azione:

- per la prima azione "*Divulgazione e mainstreaming del progetto e dei risultati conseguiti*" risultano destinatari i partiti politici, le organizzazioni sociali e sindacali, gli ordini professionali, le associazioni, gli enti locali interessati a promuovere la partecipazione delle donne ai vertici delle proprie realtà, nonché in ruoli di rappresentanza. Si tratta di un'azione di accompagnamento che è realizzata per tutta la durata del progetto (fase trasversale). Per la specificità della partnership del progetto, che vede coinvolti:
 - il CIF (Centro Italiano Femminile), associazione di genere organizzata al livello Regionale, Provinciale, Comunale, con 506 presidi territoriali,
 - le ACLI, associazione che contano circa 427.162 soci e risulta organizzata in 21 sedi regionali, 102 sedi provinciali, 3776 strutture di base, nonché presente anche in 16 Paesi europei ed extraeuropei, laddove vi è stata una forte emigrazione di lavoratori italiani.,
 - la Cisl che conta 21 sedi regionali e 102 sedi provinciali,

la platea di destinatari, per quanto attiene ai risultati del progetto, risulta estremamente ampia e articolata e a tale bacino di utenza potenziale occorre sommare tutte le organizzazioni che saranno intercettate nella fase di divulgazione e disseminazione dei risultati. L'azione, nel suo complesso, avrà una durata di 14 mesi.

- per la seconda fase, “*creazione e sperimentazione di un laboratorio di formazione politica-sociale*” beneficiarie dell'intervento risultano 60 donne ad elevato potenziale di carriera, di cui 20 con ruoli decisionali nell'ambito del CIF, 20 nell'ambito delle ACLI e le restanti nell'ambito della CISL. Si tratta di un'azione rivolta a persone che si realizzerà nell'arco di 8 mesi.

- per la terza fase, “*sviluppo di un modello di intervento generalizzabile a più contesti*” i beneficiari risultano i medesimi della prima fase e pertanto quantificabili, in tutte le articolazioni territoriali del capofila e dei partners, nonché in strutture e organizzazioni individuate nell'azione di divulgazione. Questa fase, che si configura come un'azione di supporto ai sistemi della rappresentanza politica, sociale, sindacale e istituzionale avrà una durata di circa 4 mesi.

Il progetto si compone di tre azioni:

1. Divulgazione e mainstreaming del progetto e dei risultati conseguiti, attraverso la realizzazione di un seminario di lancio del progetto, la costruzione di un sito, l'attivazione di una virtual community e l'organizzazione di sei seminari finali di disseminazione dei risultati (durata 14 mesi).
2. Creazione e sperimentazione di un laboratorio di formazione politica-sociale per 60 donne ad elevato potenziale di carriera (durata 8 mesi – dal 3° al 10° mese).
3. Sviluppo di un modello di intervento generalizzabile a più contesti (durata 4 mesi – dal 10° al 13° mese)

Il monitoraggio e la valutazione

Il monitoraggio e la valutazione saranno affidati ad un soggetto esterno alla partnership, ovvero la Libera Università Maria SS.Assunta (L.U.M.S.A.), che interverrà anche nello sviluppo delle buone prassi (fase 3). Per la progettazione esecutiva il capofila si riserva la possibilità di un affidamento a corpo ad un ente specializzato, nei limiti dei costi indicati in questa proposta. In ogni caso, ogni eventuale affidamento ad enti terzi sarà realizzato unicamente nei limiti di un apporto integrativo e non sostitutivo.

Risultati attesi

L'impatto che ci si attende a breve è la presa di coscienza, da parte delle beneficiarie, del proprio potenziale di carriera nell'ambito delle organizzazioni in cui operano, nonché delle opportunità accessibili nella rappresentanza politica, sociale, sindacale e istituzionale. Nel medio-lungo periodo ci si attende che la prassi del laboratorio possa essere sperimentata da altri attori e generalizzata ad ulteriori contesti. A tal fine il CIF, con le organizzazioni partner, si impegnano fin da ora a realizzare progetti specifici secondo la modellistica che sarà sviluppata sulla base di questa proposta. Inoltre, il Cif, le ACLI e la Cisl si impegnano, secondo le rispettive modalità organizzative, a sostenere e valorizzare le donne formate affinché assumano effettivamente ruoli decisionali.

Effetti moltiplicatori del progetto

Descrivere come verranno utilizzati i risultati dell'intervento e indicare se esiste una strategia per moltiplicare gli effetti del progetto (ad es. ad altri soggetti nelle stesse condizioni dei destinatari, ad altre aree aziendali)

Il progetto ha una forte valenza di moltiplicazione in differenti aree geografiche, nonché in numerosi contesti: dai partiti politici alle organizzazioni del terzo settore, dai sindacati alle organizzazioni non governative. Il dialogo sociale ed il mainstreaming verranno promossi da tutti i partner coinvolti, attraverso i propri network di appartenenza (si pensi alla rete Cisl) e verranno realizzati operativamente nell'ambito dei workshops e attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie di informazione e comunicazione, che si stanno sempre più affermando quali strumenti di "democrazia elettronica", offrendo ampie opportunità di partecipazione attiva.

Infine, va sottolineato che l'impostazione metodologica del progetto e l'attenzione posta alla trasferibilità dei risultati conseguiti, consentono di non connotare settorialmente la potenziale spendibilità dei risultati, che potranno essere utilizzati su tutti i livelli: europeo, nazionale e regionale.

Inoltre, la valorizzazione della dimensione plurisettoriale (associazione di genere, terzo settore e sindacato) del progetto, che risulta imprescindibile per superare il rischio di parzialità di prospettive e di impostazioni autoreferenziali contribuisce ad attribuire al progetto una *vision* più ampia e rappresentativa, presupposto per assicurare validazione e trasferibilità all'intervento complessivo

Monitoraggio/Valutazione

Il sistema di monitoraggio valutazione avrà un carattere trasversale rispetto all'intero progetto. In particolare, il lavoro di valutazione si svilupperà su livelli autonomi di analisi:

- Valutazione del processo progettuale. Dalla descrizione del progetto all'analisi dello sviluppo delle sue fasi
- Monitoraggio delle fasi del progetto più delicate, per consentire un lavoro continuo di aggiustamento
- Valutazione dell'impatto del progetto su alcune delle componenti coinvolte
- Valutazione analitica degli esiti relativamente alle diverse fasi del progetto

Per quanto attiene al monitoraggio, questo sarà predisposto ad hoc e consentirà un continuo lavoro di verifica on-going del raggiungimento dei micro obiettivi di ogni azione. E' prevista una parte propedeutica del lavoro, condivisa con tutti i partner coinvolti nelle diverse azioni, tesa a definire "obiettivi, variabili e strumenti" per ogni singola azione.

Valutazione dell'impatto. Questa parte avrà lo specifico compito di misurare e poi valutare l'impatto del progetto su alcune delle componenti coinvolte nel progetto stesso.

Valutazione analitica degli esiti. Verrà svolto, alla fine di tutto il percorso, un lavoro analitico di valutazione dello scarto tra gli esiti preventivati e quelli ottenuti. In questo lavoro si cercherà di mettere in risalto i punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato l'andamento del progetto e che hanno contribuito al determinarsi degli esiti.

Valutazione del processo progettuale:

Da un punto di vista quantitativo, le *variabili* da osservare saranno: i prodotti/risultati, il budget, il calendario delle attività.