

AUSER

**LE PARI OPPORTUNITA'
TRA GENERI E GENERAZIONI**

*Materiali di ricerca
a cura di Servizi Nuovi*

Roma
marzo 2008

I N D I C E

Premessa

La metodologia

Parole e pensieri di pari opportunità

Donne, associazionismo e partecipazione

Donne, uomini e generazioni

La violenza sulle donne anziane

Auser e le donne: qualche dato

I risultati dei focus group

Incontro con Auser Sicilia

Incontro con Auser Veneto

Incontro con Auser Lazio

Riflessioni conclusive

Appendice 1. Per un glossario delle pari opportunità

Premessa

Da diversi anni Auser ha intrapreso la strada che porterà alla pubblicazione di un 'bilancio sociale'. Lungo il percorso, a più riprese, sono già stati raccolti dati importanti circa le attività e le strutture dell'associazione. Uno sforzo corale, condiviso; e una opportunità in più per riflettere su se stessi, avendo a riferimento la Carta dei Valori del 2004.

La convinzione che sta all'origine di questo impegno è che la conoscenza di come si è e di come si agisce, l'analisi di quello che si fa e dalla verifica dei risultati che si conseguono, costituisce una base indispensabile per aumentare le proprie capacità di coinvolgimento e di iniziativa.

Questi materiali di ricerca - predisposti in vista di un incontro pubblico che non vuole essere soltanto una 'presentazione', ma un vero e proprio momento di discussione e di confronto - esprimono una analoga esigenza di 'auto-riflessione'. L'argomento è quello della parità di genere 'incrociata' con i problemi vissuti dalle persone avanti negli anni. Come dire due dei principali cambiamenti avvenuti nel panorama sociale degli ultimi decenni, forse i più importanti in senso assoluto: a partire dalla metà del secolo scorso la condizione delle donne, e anche la loro 'immagine', ha fatto registrare mutamenti che non hanno precedenti storici; così come non esistono precedenti storici dell'allungamento della vita media che si è realizzato all'incirca nel medesimo periodo. Su questo sfondo, Auser si interroga su se stessa - sul modo in cui le problematiche di genere operano all'interno della sua struttura organizzativa - e su quello che può fare nella società, per lottare contro i fattori di discriminazione che ancora pesano sulle donne, e in particolare sulle donne anziane.

Già il primo rapporto sulle attività elaborato 'in vista' di un bilancio sociale, del resto, metteva in evidenza il ruolo della componente femminile dell'associazione e segnalava la necessità di riconoscerlo in modo più limpido e più pieno, anche nella composizione dei gruppi dirigenti. Ma forse occorreva anche lo stimolo dell'*Anno europeo dei diritti e delle pari opportunità per tutti* affinché una riflessione in verità matura 'precipitasse' in un momento di formale assunzione del problema, cui questi materiali vogliono appunto fornire una base di discussione.

Insomma, un tentativo di porsi qualche interrogativo in più di, compiuto coinvolgendo parti significative della struttura associativa; la formulazione, almeno, di alcuni interrogativi, da consegnare al percorso che porterà al congresso.

La metodologia

La metodologia utilizzata, nel nostro caso, è sostanza.

Per giungere alla costruzione di questi materiali di ricerca si è partiti da alcune riflessioni inizialmente proposte da *Servizi Nuovi* alla Presidenza di Auser e dall'individuazione di tre regioni nelle quali metterle alla prova di un confronto diretto con i rispettivi gruppi dirigenti. Così, il 'cuore' del lavoro è stato la realizzazione di altrettanti *focus group*, selezionati dai presidenti regionali e composti da referenti delle strutture territoriali, nonché da donne impegnate in Auser con o senza specifiche responsabilità di direzione, ma comunque ben addentro le problematiche della vita associativa.

La scelta è caduta su Veneto, Lazio e Sicilia, regioni diverse non solo per collocazione geografica ma anche per connotazioni di contesto e quindi per livelli di presenza, articolazione e radicamento di Auser.

Servizi Nuovi ha gestito gli incontri cercando di ricostruire l'intreccio fra le tematiche di genere e i tratti salienti dello sviluppo locale di AUSER, ricavati dai dati riportati nei rapporti che tracciano l'evoluzione dell'associazione. In sostanza, quello si è tentato di capire è come le donne si trovano, si vedono, si riconoscono in Auser; come, partendo dalle caratteristiche del contesto locale, è possibile interpretare i loro livelli di presenza e di attività; quali possono essere le strategie che, a parere dei partecipanti, offrono migliori opportunità di assecondare il protagonismo delle donne nella vita dell'associazione.

Una considerazione sul clima, sull'impegno e sulla qualità degli incontri.

Le persone intervenute - in particolare le donne, che hanno rappresentato la maggioranza dei presenti - hanno dimostrato un elevato livello di interesse e disponibilità. Non si è trattato di incontri rituali. Tutto il tempo è stato occupato da discussioni e confronti vivaci. Gli stimoli e le riflessioni rimbalzate fra i partecipanti hanno contribuito a disegnare il profilo di un'associazione attenta e consapevole del proprio ruolo. La qualità delle presenze ha confermato che Auser è una associazione 'intelligente' perché così sono le persone che la compongono. Persone pratiche e dinamiche, attente e curiose. Non preoccupate di rivendicare spazi di rappresentanza solo per un principio di equità, bensì per la consapevolezza, diffusa, che le diverse espressioni devono essere adeguatamente rappresentate pena una diminuzione della capacità di Auser di corrispondere alle finalità per cui è stata costituita.

Ciò che è vivo è sempre, per definizione, in divenire. Questi materiali vanno dunque considerati la prima tappa di una ricerca che affronti i problemi in modo progressivo e li faccia oggetto di ulteriori riflessioni. In questa chiave, anche, è stata pensato l'incontro in cui saranno discussi. Voluto per allargare la platea delle persone coinvolte in una ricerca comune - e anche per moltiplicare, se lo si ritenesse necessario, i temi meritevoli di attenzione - consentirà al complesso dell'associazione di compiere un ulteriore passo avanti nella comprensione del fatto le problematiche di genere costituiscono al tempo stesso una opportunità di sviluppo.

Su ciascuno dei temi messi in discussione, è stato inoltre ritenuto utile fornire schede informative di carattere generale. Il loro contenuto corrisponde agli stessi interrogativi cui hanno tentato di dare risposta i focus group, dei quali si è scelto di dar conto in modo articolato, restituendone l'andamento anche quando altre questioni, non immediatamente collegate alle problematiche di genere, hanno fatto 'irruzione' nel dibattito.

Completa il materiale un glossario che cerca di presentare una chiara definizione delle parole-chiave delle pari opportunità.

Parole e pensieri di pari opportunità

Donne, associazionismo e partecipazione

Alcuni dati per cominciare

⇒ Secondo l'Istat, sono circa 2 milioni le italiane che svolgono attività di volontariato, superando ormai la partecipazione maschile in numerose regioni, sia del sud che del centro e del nord Italia. Soprattutto, negli ultimi anni si registra un forte aumento della componente femminile in ambito sociale e socio-sanitario, mentre in altri settori - come quello della protezione civile - il volontariato è ancora quasi esclusivamente maschile.

⇒ L'elevata partecipazione delle donne non comporta però risultati altrettanto consistenti in termini di rappresentanza. Secondo una ricerca FIVOL, su 5.000 organizzazioni esaminate, la carica di presidente è ricoperta da un uomo nel 70,3% dei casi e soltanto per il rimanente 29,7% da una donna.

⇒ Questo sottimensionamento della presenza femminile ai vertici delle organizzazioni di volontariato distingue l'Italia nel contesto europeo, dove la situazione è pressoché ribaltata. Se prendiamo a riferimento i dati del CEV (Centro europeo del volontariato) che riunisce rappresentanze del volontariato di 26 diversi paesi, vediamo che circa il 70% dei gruppi dirigenti è al femminile (e che circa la metà delle donne che li compongono sono al di sotto dei 45 anni).

⇒ La questione della rappresentanza delle donne ai vertici delle organizzazioni di volontariato non può prescindere dal tema più generale della scarsa presenza delle donne in politica ("segregazione orizzontale") o ai vertici delle grandi aziende ("segregazione verticale"). La percentuale delle donne nel parlamento italiano è del 15% - ben al di sotto della media europea, ma anche di molti Paesi in via di sviluppo (il Rwanda ha il 48% di parlamentari donne). I livelli di maggiore responsabilità delle 1.300 maggiori aziende europee contano solo il 3% di figure femminili nei consigli di amministrazione, ma nelle aziende italiane tale percentuale è meno della metà.

Ostacoli alla leadership delle donne

Numerosi studi hanno tentato di indagare le ragioni della difficoltà delle donne a rivestire ruoli di leadership. Ne emergono elementi ricorrenti che possono essere riassunti come segue.

⇒ Scarsa abitudine alla partecipazione. Nonostante tutto, è ancora presente un effetto di 'trascinamento' del passato, ovvero di una tradizione che tipicamente escludeva le donne dalla vita pubblica in ragione del loro confinamento nell'ambito domestico. Spesso ce ne dimentichiamo, ma il loro stesso diritto di voto è una conquista recente e in Italia più tardiva rispetto al resto dell'Europa (Svizzera esclusa).

⇒ Il rapporto femminile con il potere. Le donne tendono a considerare il potere come un campo d'azione prettamente maschile, nel quale si sentono a disagio. O meglio: le donne sembrano avere un diverso approccio al potere e alla politica, meno 'aggressivo' e più cooperativo, più orientato ai risultati e all'efficacia delle azioni. Per l'uomo, insomma, l'esercizio del potere è spesso sinonimo di affermazione di se stesso nei confronti degli altri, mentre le donne sembrano averne una concezione più 'strumentale', legata agli obiettivi da raggiungere: una disposizione che naturalmente non le avvantaggia nella 'lotta', quando la posta in gioco è il potere in quanto tale.

⇒ L'assenza di modelli di riferimento. Per una sorta di circolo vizioso, la scarsa presenza delle donne ai più alti livelli della vita pubblica comporta l'assenza di *standard* condivisi dall'intera popolazione femminile e la mancanza, anche, di reti di sostegno.

⇒ Gli impegni di cura. L'argomento è troppo noto per insistervi più che tanto. Basti osservare che, tradizionale appannaggio femminile, gli impegni di cura si conciliano particolarmente male con la richiesta di una disponibilità 'assoluta' che spesso, per come vanno le cose, si accompagna al conferimento delle responsabilità di maggior rilievo. Una cultura organizzativa 'vecchia'? Certo che sì; ma che non manca di continuare a dispiegare i propri effetti.

⇒ Fattori procedurali. Gli stessi meccanismi di nomina ed elezione sfavoriscono le donne. Le nomine, in particolare, sono stabilite all'interno di circoli 'chiusi', a prevalente composizione maschile, con inevitabili effetti di discriminazione dell'altra metà del cielo. Tanto più che, in termini di 'posti', il gioco è necessariamente a somma zero: l'entrata delle donne significa per forza l'uscita degli uomini.

Il sistema delle quote: una soluzione possibile?

Dal punto di vista procedurale, una delle strade perseguite per favorire la presenza delle donne nella vita politica e associativa è l'adozione del cosiddetto 'sistema delle quote', ovvero l'introduzione dell'obbligo di garantire una determinata percentuale di uomini e di donne in tutte le sedi di rappresentanza

Relativamente all'adozione di questo sistema, esistono posizioni favorevoli e contrarie che tentiamo di riassumere in questo schema:

Contro	Pro
Non è democratico, perché limita le possibilità di scelta	E' un mezzo di compensazione. Il conflitto con le regole della democrazia esiste, ma è soltanto temporaneo.
Una maggiore presenza delle donne ai vertici delle organizzazioni deve essere un fatto 'reale' piuttosto che una impo-	I retaggi del passato sono abbastanza rilevanti da giustificare una 'forzatura' normativa

sizione di tipo giuridico	
Le donne, in realtà, non vogliono essere elette	Le donne stesse hanno sviluppato meccanismi di 'adattamento' a uno stato di fatto che occorre modificare
Il vero problema è quello del livello di competenza espresso dai rappresentanti, uomini o donne che siano	C'è bisogno di donne nei sistemi di rappresentanza, perché la loro presenza modifica l'agenda politica

Dove applicato, il sistema delle quote ha consentito di aumentare significativamente la presenza delle donne nella vita politica, benché esistano anche opinioni secondo le quali l'assenza di ostacoli formali non comporti automaticamente il venir meno di altri generi di discriminazione, che in un modo o nell'altro producono effetti consistenti.

Un sistema alternativo a quello delle quote - che in Italia, ad esempio, è stato proposto ad esempio da UDI - è quello della 'democrazia paritaria'. L'idea di base consiste nel vincolo di una eguale presenza di candidati dei due generi nelle liste elettorali, preservando così la libertà degli elettori di scegliere a chi destinare il proprio voto, ma promuovendo al contempo la presenza femminile.

Spunti di riflessione

> Esistono fattori che scoraggiano l'assunzione di ruoli di leadership e di responsabilità da parte delle donne all'interno di Auser? Quali sono?

> Come può l'associazione contribuire a superarli?

> Le associazioni di genere possono supportare una maggiore presenza femminile all'interno di Auser?

> Una modalità organizzativa che sancisca uno specifico spazio di rappresentanza può essere una scelta funzionale?

Bibliografia utilizzata

- Caiazza Amy, *I knew I could do this job*, Institute for Women Policy Research, Washington, 2006
- *Le organizzazioni di volontariato in Italia: rapporto Istat 2001*
- Di Nicola Paola, Ferrucci Fabio, *Il ruolo della donna nel volontariato sociale italiano*, Fivol 1998
- EWL Lobbying Kit, *European Women Lobby*, Bruxelles 2003

Donne, uomini e generazioni

Alcuni dati per cominciare

⇒ Lavoro e relazioni familiari sono in una fase di profondo mutamento. Come cambiano i modelli lavorativi, così cambiano forma i modelli familiari a cui si era tradizionalmente abituati.

Resta però una costante. In tutti i Paesi europei il tempo di lavoro totale delle donne è maggiore di quello degli uomini, per il maggiore numero di ore di lavoro domestico che le donne svolgono a ogni latitudine. Anche in questo caso, per altro, l'Italia sta peggio degli altri. Nel nostro Paese, infatti, si registra il più elevato differenziale tra il tempo dedicato alla famiglia, rispettivamente, dalle donne e dagli uomini, sebbene vada aggiunto che il divario si sta riducendo nel corso degli anni più recenti.

⇒ La sempre maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro rende la conciliazione fra il ruolo di lavoratrice e quello di primo referente dei compiti di riproduzione sociale una sfida sempre più complessa: una vera e propria 'quadratura del cerchio'.

Sempre più spesso le donne, per far fronte alla situazione - della quale fa parte la mancanza di adeguati servizi di sostegno - ricorrono all'aiuto di altre figure che a loro volta sono figure femminili, a partire da quelle presenti nella rete familiare di appartenenza.

Se per la cura dei anziani più avanti negli anni o in presenza di anziani di non autosufficienza si ricorre spesso anche a manodopera straniera (le cosiddette badanti), nel caso dei bambini si utilizzano soprattutto le nonne, come pure per il disbrigo di tante attività di sostegno alla vita quotidiana.

⇒ Il risultato è una situazione di equilibrio precario, che presenta problemi relazionali di notevole portata. Entra in sofferenza il rapporto tra famiglia e lavoro - traducendosi nell'alternativa famiglia o lavoro - ma, anche quando questo non accade, i rapporti sono difficili da sostenere per tutti gli attori in gioco: le donne e gli uomini, i padri e le madri, i genitori e i figli. Manca una configurazione soddisfacente nel privato, ma anche nel rapporto con i soggetti pubblici e sociali.

⇒ La 'questione della conciliazione' è oggetto di crescente attenzione in ambito europeo. Con l'espressione 'politiche di conciliazione' ci si riferisce appunto a tutte quelle azioni e misure messe in atto da diversi attori al fine di armonizzare ed equilibrare i tempi della vita familiare e quelli della vita lavorativa (e viceversa). Né si tratta soltanto delle esigenze emergenti dalle relazioni tra coniugi, genitori e figli, così come sono complicate da quelle emergenti dal mondo del lavoro: è ormai ampiamente condiviso che la questione non riguardi unicamente la sfera familiare, dove le donne sono sempre in prima linea, né riguardi soltanto la sfera del lavoro e dell'impresa. Si tratta invece di un problema che coinvolge la società nel suo complesso, istituzioni politiche comprese.

L'autorganizzazione della società civile: una soluzione possibile?

⇒ Sino ad oggi gli strumenti della conciliazione sono stati derivati dall'asse stato-mercato, cioè dalla legislazione, dai servizi privati e dalla contrattazione collettiva.

Questo non significa che in futuro anche altri attori, quali le organizzazioni di Terzo settore e le associazioni di famiglie,

non possano contribuire allo sviluppo di configurazioni societarie più complesse e innovative.

Le possibilità sono molteplici e ancora tutte da esplorare.

Spunti di riflessione

> Esistono ostacoli che scoraggiano l'individuazione di iniziative volte al sostegno della conciliazione familiare promosse da associazioni di promozione sociale presenti sul territorio?

> Le associazioni possono sviluppare iniziative e azioni a supporto della conciliazione fra le responsabilità familiari e quelle legate alla 'partecipazione al lavoro'?

> E' pensabile una modalità organizzativa che promuova una riflessione comune sui temi della conciliazione e sui possibili terreni di impegno?

> Il tema della conciliazione dei tempi può proporre un terreno inedito sul quale realizzare esperienze di incontro intergenerazionale?

Bibliografia utilizzata

- ISTAT indagine multiscopo sulle famiglie, uso del tempo, 2002-'03
- Prandini, Tarroni - Le politiche e gli strumenti di conciliazione dei tempi
- Tempi e orari. Riflessioni sulla flessibilità amica - La rivista delle politiche sociali - Ediesse, 2005

La violenza sulle donne anziane

Alcuni dati per cominciare

⇒ Sono stimate in 6 milioni 743 mila le donne italiane da 16 a 70 anni vittime di violenza fisica o sessuale nel corso della vita (il 31,9% della classe di età considerata). 5 milioni di donne hanno subito violenze sessuali (23,7%), 3 milioni 961 mila violenze fisiche (18,8%). Circa 1 milione di donne ha subito stupri o tentati stupri (4,8%). Il 14,3% delle donne con un rapporto di coppia attuale o precedente ha subito almeno una violenza fisica o sessuale dal partner; se si considerano solo le donne con un ex partner la percentuale arriva al 17,3%. Il 24,7% delle donne ha subito violenze da un altro uomo.

⇒ Sono dati letteralmente spaventosi, che tuttavia mobilitano ben poche energie perché il fenomeno è nascosto: nella quasi totalità dei casi le violenze non sono denunciate. Il sommerso è elevatissimo: raggiunge circa il 96% delle violenze subite da un non partner e il 93% di quelle subite dal partner.

⇒ Ancora meno conosciuto è il fenomeno delle violenze subite dalle donne anziane. Le indagini dell'Istat si limitano a rileva-

re dati relativi alle donne fino a 70 anni. In altre ricerche il campione si arresta a 59 anni.

⇒ Più in generale, se i dati sono scarsi relativamente alla violenza fisica e sessuale nei confronti delle donne, ancora peggiore è la situazione delle statistiche riguardanti gli abusi e i maltrattamenti ai danni degli anziani. Quello che è certo è che le persone over 65 sono in prevalenza donne e che ragionevolmente, quindi, sono proprio le anziane a essere particolarmente esposte al rischio di vedere violata la propria integrità fisica e morale.

Tipologie di maltrattamento

⇒ L'Organizzazione mondiale della sanità definisce l'abuso nei confronti delle persone anziane come "un atto singolo o ripetuto, o la mancanza di azioni appropriate, che si verificano nell'ambito di un rapporto che ci si aspetta essere di fiducia, che causi danno o stress a una persona anziana".

⇒ In sostanza, la violenza e gli abusi, oltre che manifestarsi con comportamenti aggressivi, comprendono le forme di contenzione fisica e di limitazione della libertà attraverso l'uso di mezzi materiali, la violenza psicologica che si esercita con azioni tese a condizionare le scelte degli anziani e a manipolarne le informazioni di cui dispongono, le privazioni, gli atti che accelerano la perdita delle capacità e dell'autonomia, la violazione dei diritti, i furti di denaro e preziosi, l'estorsione di notizie sfruttando le situazioni di debolezza e di dipendenza.

⇒ Il rischio maggiore di violenza si registra nelle persone anziane con demenza o morbo di Alzheimer o patologie psichiatriche. Anche l'isolamento sociale è un elemento che fa aumentare il rischio di subire violenza.

Chi maltratta gli anziani?

⇒ La maggior parte degli abusi ai danni delle persone anziane avviene in ambito domestico. I pochi dati a disposizione indicano che gli agenti dei maltrattamenti sono in primo luogo i figli, poi i coniugi e altri portatori dei compiti di cura (ad esempio le assistenti familiari).

⇒ Non meno grave è l'ambito dei maltrattamenti all'interno di strutture e servizi socio-assistenziali, che si traduce in violenze fisiche, in negligenza e nell'abuso dei mezzi di contenzione.

⇒ Un altro tema che merita attenzione è quello delle truffe e dei raggiri: in questo caso gli autori sono soprattutto persone esterne alla famiglia, che spesso fanno leva sulla solitudine degli anziani e sul loro desiderio di avere qualcuno con cui parlare.

Cosa dice la legge

⇒ In Italia non esiste una legge che, specificamente e unitariamente, affronti il tema della violenza ai danni di anziani e

delle persone deboli. Esistono tuttavia diversi articoli del codice penale che possono riferirsi a questa casistica. In particolare:

- circonvenzione di incapaci (art. 643 c.p.);
- maltrattamenti in famiglia (art. 572 c.p.);
- abuso dei mezzi di correzione (art. 571 c.p.);
- truffa (art. 640 c.p.).

⇒ Il Consiglio dei Ministri nella riunione del 22 dicembre 2006 ha approvato, su proposta del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, del Ministro della Giustizia e del Ministro per le Politiche della Famiglia, un disegno di legge per la sensibilizzazione, la prevenzione e la repressione di violenze, anche in ambito familiare, maturate a causa di genere e di forme di discriminazione e di prevaricazione su soggetti deboli, anche anziani, minori e disabili. Si tratta di un intervento normativo del tutto nuovo nel panorama del nostro Paese, articolato su più fronti: non solo su quello **repressivo**, ma in particolare su quello della prevenzione e dell'informazione, nella consapevolezza che non si tratta soltanto di un tema di ordine penale bensì della manifestazione di un problema, in primo luogo culturale, fortemente radicato.

Spunti di riflessione

> Le attività di Auser consentono di intercettare potenziali vittime di violenza domestica?

> Auser potrebbe svolgere attività di sensibilizzazione sul tema della violenza alle donne anziane?

> Con quali associazioni Auser potrebbe collaborare?

Bibliografia utilizzata

- Grunefeld A. e altri, *Domestic Violence Against Elderly Women*, Canadian Family Physician, Vol.42 Agosto 1996
- *La violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia: rapporto Istat 2006*
- Molinelli A. e altri, *Aspetti medico legali e geriatrici del maltrattamento all'anziano*, Società Italiana di Gerontologia e Geriatria, 2007
- *Free from harm*, Ontario Network for the prevention of Elder Abuse, Toronto 2007

Auser e le donne: qualche dato

Aspetti interni

In Auser, per ogni 100 uomini ci sono 130 donne. Così, nel modo che ci sembra più efficace, si può sintetizzare la prevalenza della componente femminile nella sua base associativa, frutto (i) di un totale degli iscritti e delle iscritte pari a 249.763 unità (dato 2005)¹ e (ii) di una incidenza delle iscritte sul totale pari al 56,4%². Ma naturalmente, il dato va depurato degli effetti connessi alla maggiore presenza delle donne (e particolarmente delle donne anziane) nel complesso della popolazione. In Italia, per ogni 100 uomini ci sono 106 donne (dato 2007), e a prendere in considerazione soltanto la popolazione con più di 60 anni (ma Auser non è un'associazione *soltanto* di persone anziane) la proporzione - 100:132 - supera, sia pure di poco, quella che si registra tra gli iscritti e le iscritte dell'associazione.

Comunque, una presenza femminile maggioritaria, che mostra anche qualche tendenza alla crescita. Secondo i dati del *Primo rapporto nazionale sulle attività*, nel 2001 il totale degli iscritti e delle iscritte era pari a 181.297 unità e l'incidenza delle iscritte sul totale si attestava sul 56,0%. Ne risulta l'immagine di un'associazione in forte crescita (anche se il dato del 2001 era probabilmente sottostimato), con le donne che contribuiscono a determinarla in misura un po' maggiore degli uomini.

Purtroppo, per il periodo più recente, non esistono dati riguardanti la composizione per genere delle persone impegnate nelle attività di volontariato. Nel 2001 erano 27.914 (il 15,4% degli iscritti e delle iscritte) e l'incidenza delle donne era del 47,6%; nel 2003 i valori erano rispettivamente 32.107 (15,8%) e 45,2%. Per il 2005 si dispone soltanto del dato aggregato, pari a 39.729 unità, che rappresentano il 16,7% degli iscritti e delle iscritte. Anche in questo caso, dunque, si assiste a una crescita complessiva molto pronunciata; ma per quanto riguarda la componente femminile il segnale è piuttosto di tipo 'riflessivo'. Non sappiamo bene quello che è successo negli ultimi anni, ma a quanto pare esistono persistenti fattori di penalizzazione che portano a un significativo sottodimensionamento della presenza femminile nelle file del volontariato rispetto a quella che si registra nella base associativa. Le riflessioni svolte nei *focus group* offrono al riguardo qualche chiave interpretativa (che del resto non è difficile da immaginare...).

In questo panorama generale, le tre regioni nelle quali si sono realizzati i *focus group* presentano caratteristiche particolari.

Anno 2001

¹¹ Il dato aggiornato al 2006 (ultimo disponibile) è di 260.007 unità, a conferma di un persistente *trend* di crescita.

² Calcolata sul dato 2005

Regioni	Iscritti	% di donne	ULA	% dirette da donne
Veneto	31.331	53,4	157	53
Lazio	3.850	59,7	8	2
Sicilia	6.106	56.4	49	7

Anno 2005

Regioni	Iscritti	% di donne	ULA	% dirette da donne
Veneto	37.745	58,9	164*	53*
Lazio	4.489	60,3	5*	0*
Sicilia	8.443	58,7	56	10

* Dati al 2003

Come si vede, nel 2005, la presenza femminile sul totale delle persone iscritte si colloca sempre, sensibilmente, sopra la media nazionale, soprattutto per effetto di una tendenza alla crescita più pronunciata di quella generale (contro 0,6 punti del dato nazionale, abbiamo 5,5 in Veneto, 1,6 in Lazio, 2,3 in Sicilia). Tuttavia, al di là delle incertezze connesse all'aggiornamento dei dati (ad esempio va segnalato che nel 2005 le ULA del Veneto erano 237), emerge con chiarezza che la prevalenza femminile nella base associativa è ben lungi dal riflettersi sul piano delle responsabilità di direzione: le ULA presiedute da donne erano poche nel 2001 e restano poche nel 2003-2005.

Del resto, si tratta di un dato generale: nel 2001, per il complesso dell'associazione, le donne dirigevano il 28,4% delle ULA, e l'incremento che si registra al 2003 (32,0%), sebbene confortante, non modifica la sostanza della questione: a un maggior peso nella base associativa corrisponde un (molto) minor peso nella composizione dei 'gruppi dirigenti allargati'. Anche su questo punto, le riflessioni svolte nei *focus group* offrono qualche spunto interpretativo.

Le attività

In che misura Auser rivolge la propria attività alle donne, soprattutto in quanto destinatarie delle prestazioni di volontariato? E che cosa fa per loro?

Per (cominciare a) rispondere a queste domande, si può utilizzare la banca-dati del *Filo d'argento*, che, oltre a valori totali, fornisce indicazioni molto importanti sulla composizione delle persone che interpellano l'associazione e sui problemi che le sottopongono.

Un primo dato emerge con tutta evidenza. Le donne interpellano Auser in misura molto maggiore degli uomini: costituiscono infatti ben il 70% delle persone che si rivolgono al *Filo d'argento*, vale a dire che per 100 persone assistite di sesso maschile ve ne sono 239 di sesso femminile. Anche questo dato, na-

turalmente, va depurato dagli effetti di composizione della popolazione italiana nel suo complesso, ma la differenza resta eclatante. Su di essa, dunque, sarà bene interrogarsi. Come prima ipotesi di lavoro, frutto anche di indicazioni emerse nei *focus group*, crediamo che in larga misura la spiegazione debba fare riferimento a una ragione schiettamente *sogettiva*, ovvero a una maggiore 'facilità', per le donne, di aprirsi a una relazione d'aiuto. In questo caso, appunto, di aiuto ricevuto; ma vedremo che qualcosa dello stesso genere accade anche nel caso delle relazioni di aiuto prestato, sicché sembra proprio di essere in presenza di una 'specificità' femminile, alla quale, negli uomini, fa riscontro una maggiore rigidità, un qualche 'impaccio', nei rapporti interpersonali.

La percentuale che si è detta cresce ulteriormente se si prendono in considerazione le persone che vivono da sole. Per quanto le riguarda, la proporzione è addirittura di 100 a 501, e se in questo caso, certamente, gli effetti di composizione della popolazione nel suo complesso hanno un peso rilevante, resta il fatto che molte anziane sole hanno 'scoperto' il *Filo d'argento* e sono propense ad 'approfittarne' in misura maggiore degli uomini. Più in generale, del resto, un'analogha tendenza all'aumento si registra al crescere dell'età: se nella classe 55-64 anni la proporzione è 'soltanto' di 100:200, in quella 65-74 diventa già 100:224, in quella 75-84 arriva a 100:278 e in quella 85-94 si attesta su 100:270.

La base informativa che stiamo commentando contiene dati molto analitici sui motivi delle richieste di aiuto. Per trarne indicazioni sintetiche ne abbiamo estratto 5 categorie aggregate, che comunque coprono la quasi totalità delle richieste.

Motivi	Totale Richieste (v.a.)	Richieste da parte di donne (V.A)	Richieste da parte di donne (%)
Accompagnamento e trasporto	141.834	88.392	62,3
Compagnia	53.100	40.864	76,9
Consegne	33.226	19.447	58,5
Aiuto a fare la spesa	7.575	6.528	86,2
Disbrigo pratiche	3.132	2.419	77,2

Alcuni elementi, di carattere generale, sono ben noti: soprattutto l'elevatissimo peso ormai assunto dalla voce 'trasporti'. Per quanto riguarda la problematica di genere, come era da aspettarsi, le richieste provenienti dalle donne prevalgono sempre su quelle provenienti dagli uomini, ma con oscillazioni ampie e molto significative. In particolare, nelle tre categorie più importanti - oltre ad accompagnamento/trasporto, compagnia e consegne - spicca il valore della seconda, che distanzia le altre di 14 e 18 punti percentuali. Differenze di questa ampiezza sono qualitativamente significative e sembrano confermare l'ipotesi di lavoro che sopra abbiamo formulato circa la maggiore 'confidenza' delle donne con la dimensione dei rapporti personali, e qui, propriamente, con la sfera comunicativa. Insomma, il divario con gli uomini si riduce (sebbene permanga) quando si tratta di esigenze 'pratiche' e aumenta quando sono in gioco, soprattutto, i sentimenti. Né il dato sulle richieste di aiuto a fare la spesa sembra modificare il quadro, dato il carattere tradizionalmente femminile dell'attività, mentre quello riguardante il disbrigo di pratiche va letto tenendo conto della sua modesta incidenza complessiva.

I risultati dei focus group

Incontro con AUSER Sicilia

All'incontro, svoltosi il 13 novembre 2007, hanno partecipato il presidente regionale, cinque donne ed un uomo, nella quasi totalità responsabili provinciali o settoriali.

Il coinvolgimento

L'incontro è stato all'insegna di un elevato interesse per il tema proposto e di una chiara volontà di portare un contributo di riflessione e di analisi, a partire dall'osservazione quotidiana dei processi che avvengono dentro ed attorno ai circoli Auser.

La sensazione è stata che, per tutti i presenti, fosse evidente si stava parlando di un aspetto di primaria importanza per quanto riguarda la qualità degli interventi di Auser e la sua capacità di rappresentare le istanze che provengono dalla società siciliana.

Il contesto

Per prima cosa, è stata fatta una carrellata sullo stato di salute di Auser Sicilia. Sono aumentati gli iscritti e sono aumentati i circoli presenti sul territorio, in ambedue con un incremento particolarmente significativo: + 17/18% l'aumento dei circoli rispetto alla situazione di due anni prima, da 8 a 10.000 il numero degli iscritti. Risultati lusinghieri, confermati anche dalla presenza delle donne fra gli iscritti (rappresentano più della metà delle adesioni)

Si è modificata anche la presenza delle donne nelle posizioni di direzione. Ormai, su 10 territori provinciali 5 sono diretti da donne.

La Partecipazione

Anche fra i volontari la presenza di donne è significativa e diffusa. La componente femminile fa registrare una peculiare nota di generosità e di voglia di fare, solo che si costruiscano condizioni appropriate e il contesto favorisca il suo 'protagonismo'. Ma non si tratta di un rapporto a senso unico: nei circoli dove si registra una maggiore presenza di donne crescono le attività a contenuto maggiormente creativo: cresce la volontà di diversificare e di integrare le iniziative proposte. Si costituisce così un circuito positivo che promuove il coinvolgimento di altre donne.

Strumenti di genere

La considerazione che lega la presenza delle donne in Auser alla tipologia di attività dei circoli mette all'ordine del giorno l'ipotesi di dar vita, o meno, a una struttura dell'associazione specificamente dedicata alla problematica di genere.

Il tema è stato considerato 'legittimo', da approfondire, per verificare se la strada di attivare momenti di incontro e riflessione riservati alle donne sia la risposta giusta per ovviare alle 'sottili' discriminazioni che nonostante tutto sono presenti nella vita associativa. Ma l'approccio non è stato di tipo 'organizzativo-interno'. Piuttosto, si è sottolineata la necessità di verificare se una struttura dedicata possa aiutare i circoli nella scelta delle attività da svolgere, ovvero a prestare maggiore attenzione alla coerenza tra gli ambiti di intervento e la problematica di genere, nella consapevolezza che esistono specificità della condizione femminile (in generale, e in Sicilia) con le quali è necessario confrontarsi pena una minore adeguatezza al contesto di riferimento. Si pensi, ad esempio, alla maggiore aspettativa di vita delle donne rispetto agli uomini, al conseguente frequenza degli stati di solitudine e, soprattutto, al diverso modo di viverli, avvalorato/amplificato dal contesto culturale e territoriale. Di qui, appunto, la necessità di risposte appropriate, pertinenti e anche, in certo modo, personalizzate, pur all'interno del solco di un riferimento unitario ai valori della socialità e dell'inclusione.

Circoli fra tradizione e innovazione

Bisogna dire anche le cose spiacevoli. I circoli dove si registra una maggiore presenza di uomini sono spesso quelli più caratterizzati da attività abitudinarie, che esprimono minore attenzione ai problemi del contesto nel quale pure si trovano a operare. Valga per tutti l'esempio, sia pure un po' stereotipato, delle situazioni in cui tutto sembra ruotare attorno al gioco delle carte. Certo, comunque ci si ritrova per stare assieme, per godere della compagnia di altri, che in ogni caso non è poco; ma non sempre si è propensi a spendersi in altre progettualità o disponibili ad immaginare ruoli più dinamici e coinvolgenti (per sé e per gli altri).

E come emancipazione

In certi casi, e particolarmente in alcuni contesti, il circolo AUSER rappresenta per le donne una sorta di frattura con il passato. Senza esagerazioni, è una opportunità di socializzazione e di espressione del sé negata nel corso di tutta una vita. A differenza degli uomini, che hanno luoghi di incontro, le donne, a volte, vi trovano la prima occasione di uscire dal contesto familiare e di fare qualcosa che non sia legato alle cure domestiche. Ma anche questa prima volta non è di facile acquisizione. Assistiamo ancora a resistenze e difficoltà: a timori delle donne stesse di togliere alla famiglia di una parte del loro impegno, a timori della famiglia che si appanni la disponibilità nei propri confronti. Talvolta, il fatto stesso di manifestare interessi diversi da quelli domestici è ritenuto un modello comportamentale alquanto sconveniente.

La conciliazione

L'esperienza maturata nei circoli ha contribuito a evidenziare varie necessità di 'conciliazione', che ancora attendono di essere comprese e affrontate. Il riferimento è:

- alla forte presenza di donne sfiduciate e impaurite, che hanno difficoltà a esprimersi anche nel volontariato, a rivendicarvi un proprio spazio di autonomia;

- una presenza di ruoli familiari talmente rigidi da essere culturalmente incompatibili con qualsiasi attività extradomestica, specie se comporta cura e dedizione nei confronti di 'estranei';

- un impegno talmente intenso all'interno dei contesti familiari da rendere materialmente poco praticabile - per mancanza di tempo, per tempi non sincronizzati - l'espressione di sé in attività che inevitabilmente portano 'all'esterno'.

Dunque, il retaggio culturale e il contesto territoriale continuano a influenzare gli atteggiamenti mentali e i comportamenti pratici. Con l'aggravante che alcune caratteristiche di Auser - un'associazione laica, espressione di una forza sindacale, appartenente a un'area culturale di sinistra - determinano specifiche difficoltà nella popolazione femminile più legata alle tradizioni, rendendo più arduo il compito di farsi accettare come uno spazio all'interno del quale 'si può stare'. Come rovescio della medaglia, però, si deve aggiungere che di tali difficoltà vi è piena consapevolezza e che si cerca di affrontarle con un di più di impegno: con una ricerca di trasparenza e di qualità nella costruzione degli interventi, con una elevata capacità di 'stare nelle cose', al di fuori di ogni ideologia.

Queste stesse problematiche incidono anche sulle iniziative in materia di 'conciliazione' fra le generazioni. Di fatto, si promuovono attività intese a coinvolgere la popolazione giovanile e al suo interno, in particolare, le ragazze; ma si tratta di esperienze sporadiche, prive di continuità, ancora lontane dall'obiettivo di realizzare un vero e proprio intreccio tra le esigenze di generazioni diverse. Nondimeno, il tema di una intergenerazionale attenta alla differenza di genere costituisce una delle proprie direttrici di lavoro per il futuro.

La promozione

Oltre all'impegno dei circoli e delle strutture territoriali, va segnalato il ruolo dei Centri di servizio del volontariato, che in effetti aiutano a costruire reti e a valorizzare le proposte che ciascuna organizzazione è in grado di mettere in campo. Con una specifica attenzione, anche in questo caso, alle donne, per ragioni in gran parte già dette, ma che è bene ribadire:

- perché le donne vivono maggiori difficoltà a compiere scelte di impegno 'nel sociale';

- perché le iniziative che tentano di rimuoverle meritano dunque di essere sostenute, specialmente sotto il profilo della loro continuità;

- perché proprio quando si tratta di affermare nuovi *standard* di comportamento, la circolazione delle esperienze - la formazione di reti, lo scambio di conoscenze, la collaborazione su obiettivi comuni, ecc. - riveste un'importanza ancora maggiore di quella che si è soliti attribuirle;

- perché anche tra organizzazioni diversamente orientate possono prodursi positivi effetti di 'contaminazione', auspicabilmente nel senso che le pratiche più innovative influenzino quelle di stampo più tradizionale.

Tutto questo aiuta Auser nel compito di offrire alle donne siciliane nuovi spazi di 'vita attiva', talvolta gli unici disponibili.

Adesione e partecipazione

Si è detto della cospicua presenza di donne nell'associazione. Quella che ancora deve essere approfondita è la necessità di tradurre l'adesione in partecipazione attiva: un processo ancora 'lento'. Diverse considerazioni hanno riguardato questo tema, inteso anche come affermazione delle donne nei ruoli dirigenti dell'associazione, tutte ritenute essenziali alla vita e alla crescita di Auser.

In primo luogo, il legame con lo SPI, che è giudicato importante, ma con la consapevolezza che il 'successo' di Auser dipende innanzi tutto dall'impegno dei suoi soci e che la posta in gioco è anche la possibilità di definire liberamente le strategie di sviluppo dell'associazione e di seguire i percorsi ritenuti più efficaci. La stessa convivenza presso la stessa sede costituisce talvolta un vincolo alla crescita, rendendo meno visibile l'identità di Auser, che viceversa, proprio nei confronti delle donne, ha bisogno di essere affermata in modo particolarmente netto e limpido.

D'altra parte, i partecipanti al nostro incontro sono propensi a imputare i problemi al rapporto personale tra i dirigenti delle due organizzazioni piuttosto che a fattori 'oggettivi'. In questo sono stati categorici: in presenza di bravi dirigenti i conflitti, anche se insorgono, si risolvono senza troppe difficoltà e anzi è possibile individuare sinergie importanti, rispettose degli spazi di azione di tutti i partecipanti. Con la stessa convinzione, inoltre, è stato sostenuto che la qualità dei dirigenti non dipende tanto dalla loro provenienza, quanto dalla loro capacità di cogliere le peculiarità di Auser: sono necessarie persone in grado di valutare e monitorare quanto si produce, di ascoltare le persone e di far conoscere le esperienze che si realizzano, di dar corpo reale alla parola d'ordine della 'rete'. Capaci anche di rinunciare a quel tanto di rituale che spesso caratterizza la vita della grandi organizzazioni e di muoversi a proprio agio in una logica schiettamente orientata al risultato. Un modo di comportarsi, quest'ultimo, al quale le donne sembrano particolarmente portate e che contribuisce per la sua parte a renderle una risorsa preziosa nella composizione dei gruppi dirigenti. Del resto è noto che vi sono modalità e "sguardi" strettamente collegati al genere. Meno ovvio, invece, è il fatto che l'appartenenza di genere di chi propone le iniziative influenza anche il modo in cui sono lette dai destinatari una proposta di adesione o di coinvolgimento, è stato osservato, suscita reazioni diverse a seconda che provenga da un uomo o una donna.

In breve, per concludere: un bravo dirigente rappresenta tutti, al di là del genere; ma nessuno può saltare oltre la propria ombra, e un gruppo di dirigenti composto in modo equilibrato da uomini e donne è un sicuro fattore di successo. Dunque, neppure si tratta soltanto di evitare discriminazioni: più al fondo, si tratta di valorizzare risorse *non sostituibili* ai fini che Auser si propone.

Incontro con AUSER Veneto

All'incontro, svoltosi il 23 novembre 2007, hanno partecipato il presidente regionale, la responsabile regionale della formazione, due referenti territoriali/comprendoriali, dieci donne rappresentanti di circoli e, fra queste, tre presidenti, due di circoli e una dell'università popolare. L'incontro si è svolto all'insegna della cordialità, ma ha anche evidenziato problemi di circolazione delle informazioni all'interno dell'associazione.

Attività, affinità e partecipazione

Di norma esiste un filo diretto fra le attività svolte da un circolo e presenza delle donne nella sua base associativa e nei suoi organismi dirigenti.

Chi lo dice si considera una eccezione. E' infatti la presidente di un circolo che si occupa di trasporti, composto in buona sostanza da uomini, ma dove pure è stata riconosciuta la sua capacità di organizzare l'attività per tutti. Comunque, vi sono ancora attività che fanno registrare una prevalenza di genere, più affini a modelli maschili o femminili, che tendono a perpetuarsi, alimentando anche 'diffidenze' (cosa ci fa quella donna in mezzo a tutti quegli uomini...).

Lo spazio del fare per se e per gli altri

Un'altra donna, presidente di un circolo, ha voluto sottolineare che sono due i riferimenti più importanti per progettare e realizzare le attività. "Partiamo da noi", ma fatto questo mettiamo a tema la condizione generale degli anziani, la approfondiamo verificando il rapporto con il contesto territoriale. Da questo ricaviamo idee e progetti per allargare ed estendere l'attività, per coinvolgere nuove persone che condividano il nostro impegno. L'intreccio con i problemi aiuta a trovare assi di intervento e promuove nuove possibili adesioni e attivismo.

La stessa selezione dei gruppi dirigenti deve tener conto del processo di formazione dei circoli e delle iniziative: sia rispetto ad altre strutture, sia rispetto a percorsi interni all'associazione che risultino delineati senza la necessaria condivisione.

Auser, per le sue caratteristiche, ha bisogno che la propria struttura e i propri gruppi dirigenti si formino 'dal basso', là dove si manifestano le volontà di aggregazione e dove si promuove la partecipazione. In tutti i casi è necessario disporre di "bravi dirigenti", intesi come rappresentanti di tutti, capaci di valorizzare le differenze, anche di genere.

Nelle attività delle università popolari si registra una notevole presenza di donne, che poi, però, non trova adeguata rappresentanza nelle sedi decisionali. Il problema, del resto, è generale: attualmente in Veneto, a fronte di una crescita complessiva dell'associazione, la presenza delle donne negli organismi dirigenti è diminuita al punto che non ci sono più donne presidenti di strutture territoriali. Questo, a volte, è da mettere in relazione a un dato di indisponibilità delle donne stesse, che accettano di assumere ruoli di primo piano all'interno dei circoli di appartenenza, mentre non vogliono impegnarsi a livelli più centrali, quasi che non desiderino separarsi dall'attività svolta

sul *front line* dell'organizzazione, a diretto contatto con i problemi degli anziani. Altre volte, invece, la mancata presenza delle donne negli organismi dirigenti dipende proprio dalla struttura organizzativa di AUSER, da come promuove il ricambio dei gruppi, da come si fa carico della problematica di genere e dell'equilibrio nella rappresentanza.

Inoltre, se alcune donne, pur interpellate, hanno preferito non assumere le responsabilità proposte ritenendole troppo impegnative, uno dei motivi è stato individuato nel fatto che parte della struttura organizzativa viene tuttora mutuata dal sindacato, che nella sua componente 'maschilista', portatrice di una carica competitiva, allontana anziché avvicinare. Né la problematica di genere trova migliori soluzioni quando si fa direttamente ricorso ai quadri sindacali per individuare i responsabili di posizioni dirigenziali.

Comunque, se ci interroghiamo circa le caratteristiche delle donne che occupano o sono disponibili a occupare elevati livelli di responsabilità, troviamo che si tratta di persone che, in precedenza, hanno già maturato esperienze di impegno, che hanno già assunto ruoli di una certa importanza "per sé e per gli altri".

Investimenti formativi

Nella consapevolezza della necessità di far fronte ad una realtà di AUSER sempre più strutturata e complessa, nonché alla nuova domanda di impegno rivolta ai volontari, particolare attenzione è stata dedicata allo strumento della formazione. Le azioni formative si rivolgono sia ai dirigenti sia, appunto, ai volontari; prevedono contenuti specificamente riferibili alla problematica di genere ed al trasferimento/condivisione dei valori che guidano l'attività di AUSER, ma anche ai problemi di ordine propriamente gestionale, che ormai comporta la realtà di un circolo o di un territorio.

L'attuale impegno è di adeguare l'associazione a esigenze che in qualche modo configurano una 'crisi di crescita'.

Convenzioni e rapporto con il 'pubblico'

Naturalmente, se un'attività non trova modo di radicarsi nel territorio, sono pregiudicate le possibilità che decolli o che riesca a durare nel tempo. Anche per questo le convenzioni aiutano. Formalizzano un ruolo, ma consentono anche di avere visibilità. A volte possono rendere più pertinente il lavoro che si svolge e in genere offrono maggiori opportunità di 'strutturarsi', mettendo a disposizione spazi e/o risorse.

Nondimeno, è avvertita con forza la necessità di dar vita a collaborazioni 'fra pari' piuttosto che a pratiche di sostituzione in aree di lavoro che 'il pubblico' dovrebbe presidiare con le proprie forze. Insomma, bisogna stare attenti a non divenire 'supplenti' di responsabilità che andrebbero esercitate in altro modo, da altri soggetti. Soltanto se si rispettano queste condizioni, la collaborazione con le amministrazioni locali può dar vita a sistemi virtuosi, nei quali grazie al sostegno del pubblico è possibile farsi conoscere, intercettare domande importanti, fornire servizi e attività ad un maggior numero di persone, trovare nuovi volontari.

Affinché i circoli si radichino nel territorio, diano continuità alla propria iniziativa, trovino e rinnovino adesioni, è necessario che prima di tutto si raccolgano le idee su una ipote-

si di lavoro da verificare sperimentalmente e per fasi incrementali. AUSER può effettivamente mettere in campo modelli di partecipazione 'dal basso', nei quali ognuno dei suoi soci è portatore di informazioni e conoscenze da condividere, oltre che di 'energie' da impiegare. Anche questo modello deve essere oggetto di divulgazione nei contesti in cui si opera. Vi è la necessità di sviluppare autonome capacità di lettura del territorio, di progettazione e di reperimento di risorse, sfuggendo al rischio di essere troppo debitori di sollecitazioni provenienti dall'esterno: oggi quelle delle amministrazioni locali, domani, forse, quelle di finanziatori privati.

Modello organizzativo e partecipazione di genere

In Veneto, la struttura Auser è incentrata sull'autonomia dei circoli, che si iscrivono direttamente all'albo regionale del volontariato. E' ancora necessario operare per costruire strutture articolate che aiutino a condividere le esperienze che ciascuno viene maturando nel proprio contesto locale. In questo ambito si iscrive anche il tema del ruolo delle donne, la loro presenza nei ruoli dirigenti dell'Associazione. Certo ci sono problemi derivanti dal mutuare modelli organizzativi già praticati in passato, che non assecondano la partecipazione delle donne. Ma esiste anche un'altra questione, che riguarda il tempo che le donne sono possono dedicate alle attività associative. Di nuovo il problema della conciliazione fra le responsabilità legate alla vita familiare e l'impegno 'nel sociale'. Le università della terza età, è stato detto, possono costituire un luogo di elaborazione anche di questo problema, così come la sua soluzione può essere aiutata dall'apertura ad altre associazioni, secondo una logica di lavoro 'a rete'.

Sulla violenza

In passato, a Treviso, è stata promossa un'iniziativa in materia di abusi e maltrattamenti nei confronti delle persone anziane ed è stato chiesto ad Auser di divenirne un punto di riferimento, in termini di ascolto. Ragioni di prudenza - la preoccupazione di non essere in grado di fornire risposte adeguate - hanno portato a non dar seguito alla proposta.

Incontro con Auser Lazio

All'incontro, svoltosi il 21 febbraio 2008, hanno partecipato la presidente regionale, 10 donne e 2 uomini in rappresentanza delle attività che si svolgono nel territorio regionale.

Il coinvolgimento

L'incontro, come del resto gli altri che si sono svolti, ha fatto emergere un dato di notevole vitalità dell'associazione, che si è riflesso anche nel vivo interesse a discutere la problematica di genere offerta alla discussione.

Il contesto

Introduttivamente, la presidente ha messo in evidenza l'importanza della presenza femminile all'interno del tessuto associativo di Auser, sia in termini di adesioni che di impegno nel volontariato, soprattutto nelle attività di servizio alla persona.

I dati riferiti alla città di Roma ne sono una chiara conferma. Le attività del Filo d'argento sono al 100% sostenute da donne, così come circa l'80% di quelle dei Pony della solidarietà e il 66% di quelle che vanno sotto il titolo di Nuove socialità.

Notevole è anche la presenza nel volontariato civile, con 184 donne su un totale di 248 volontari impegnati nelle biblioteche, mentre nelle ville (parchi pubblici) la componente femminile risulta minoritaria, attestandosi su un'incidenza del 30%. A conferma, appunto, che la disponibilità delle donne si manifesta prevalentemente quando si tratta di attività ad alto contenuto relazionale. Si può affermare che anche nelle altre province laziali la situazione si presenta in modo analogo a quella della capitale.

Territorio	Iscritti al 2007	di cui donne	% donne/totale
CIVITAVECCHIA	822	516	62,7
FROSINONE	25	5	20,0
OSTIA	79	46	58,2
VITERBO	314	150	47,7
CASTELLI	246	136	55,2
LATINA	320	160	50,0

Per quanto riguarda la presenza femminile negli organismi dirigenti, comitati, i dati relativi alla composizione di genere dei direttivi delle strutture territoriali mostrano la persistenza di un certo sottodimensionamento. Come si vede, infatti, con la sola eccezione di Latina, vi si registra una percentuale di donne sistematicamente inferiore al loro peso sul totale degli iscritti. D'altra parte, sembra opportuno osservare che non si tratta di un divario di proporzioni particolarmente ampie e che il raggiungimento di un rapporto effettivamente equilibrato sembra, per così dire, a portata di mano.

Territorio	Componenti del direttivo	di cui donne	% donne/totale
CIVITAVECCHIA	14	6	42,8
OSTIA	5	2	40,0
VITERBO	10	4	40,0
LATINA	14	7	50,0

La partecipazione

Già si è detto, ma è importante ribadire, perché sostenuto in modo unanime, che sempre più 'volontariato' è una parola che si declina al femminile. Con due caratteristiche salienti.

La prima è una elevata propensione al fare, uno spiccato orientamento al risultato. Innanzi tutto si cerca di rispondere al bisogno che si presenta, poi a formalizzare le soluzioni organizzative e i ruoli che prevedono. Davvero, cioè, sembra che questi ultimi contino per le donne in modo 'relativo', 'funzionale', mentre gli uomini, come si dice, 'ci stanno più attenti' o comunque sembrano esprimere una maggiore necessità di operare in modi 'previsti'.

La seconda riguarda ancora il contenuto delle attività, così come già emerso da alcuni dei dati riportati di volontariato. Per un certo aspetto, ci si potrebbe limitare alla considerazione che le donne privilegiano le attività "più protette", quelle che non si svolgono "sulla strada". Ma più al fondo, forse, si può sostenere che le loro propensioni denotano soprattutto una maggiore familiarità con la dimensione del 'parlare' - con la parola detta, ascoltata, trasmessa - e però con situazioni propriamente intersoggettive, faccia a faccia, *comunicative*. Chi è intervenuto su questo punto ha anche segnalato l'esigenza di farlo oggetto di ulteriori momenti di riflessione, per comprendere più a fondo le ragioni che presiedono a una così marcata differenziazione. Si è infatti convinti che (almeno) una parte delle propensioni manifestate dalle donne sia effettivamente da attribuire a una caratteristica 'del genere', costitutiva dell'identità femminile; ma siccome una tesi di questo tipo non può essere sostenuta alla leggera, si è anche sottolineata la necessità di verificare se non si debba anche fare riferimento a stereotipi e condizionamenti culturali, che portano le donne ad agire su un terreno "più sicuro" perché più vicino alle attività di cura che da sempre hanno caratterizzato il loro ruolo nella società.

Strumenti di genere

Queste stesse considerazioni chiamano in causa gli strumenti che Auser potrebbe/dovrebbe adottare per favorire ulteriormente la presenza delle donne, valorizzare il loro contributo, promuovere una loro maggiore assunzione di responsabilità. Una specifica attività di formazione - impostata anche sulla differenza di genere, sia per quanto riguarda il 'modello' formativo che per quanto riguarda i contenuti - è stata giudicata senz'altro necessaria, configurandosi come una vera e propria 'azione positiva'. Del resto, è stato detto, ne risulterebbe un più compiuto rispetto della carta dei valori che Auser si è data nel 2004.

Agli stessi fini sarebbe anche importante aprire una riflessione che coinvolga l'intera CGIL, dedicata ad approfondire le caratteristiche del volontariato e il ruolo assai significativo che ormai ricopre nella gestione di parti importanti del 'welfare locale'. Da una riflessione di questo genere, infatti, non potrebbe mancare l'evidenza della grande partecipazione delle donne alle attività di AUSER, che a sua volta potrebbe costituire la premessa di un ulteriore approfondimento del rapporto fra presenza e rappresentanza. Valorizzare in AUSER persone che hanno acquisito esperienze e assunto responsabilità nel sindacato è importante perché aiuta il rafforzamento dell'associazione. Ma bisogna tener conto di due cose: una 'cultura del volontariato' che il sindacato, in buona sostanza, deve ancora acquisire; il modo

in cui esso stesso affronta la problematica di genere, tra orientamenti che possono ben costituire un punto di riferimento anche per Auser e perduranti difficoltà di equilibrio nella composizione dei gruppi dirigenti.

Strumenti e sedi

Anche le scelte che riguardano l'articolazione territoriale di Auser sono considerate momenti di possibile impegno per valorizzare il contributo delle donne. A partire dalla loro propensione a impegnarsi in attività 'di prossimità', incentrare sulle le capacità relazionali che si manifestano nelle situazioni 'faccia a faccia', nonché dalla loro propensione al 'fare concreto' piuttosto che all'assunzione di ruoli formali, è infatti chiaro che la strada da percorrere è quella di una struttura diffusa, capillare, largamente decentrata.

Auser Lazio sta costruendo iniziative in quest'ottica (attualmente a Ostia e a Roma nord). Questa scelta di 'territorializzazione' coinvolge anche il rapporto con CGIL e SPI, in vista di un'intesa per coordinare le rispettive presenze, nella consapevolezza che dalla 'prossimità' può venire una maggiore capacità di intercettare persone e bisogni. E che in questo modo è possibile conseguire un doppio risultato: maggiori adesioni di donne e però maggiori possibilità di iniziativa, e di iniziative 'tarate' proprio sui problemi delle donne - la maggioranza della popolazione anziana - in un circolo virtuoso per il quale il vissuto delle volontarie si riflette nelle esperienze di aiuto che riescono a realizzare. Si aggiunga che nella riconsiderazione dei rapporti fra AUSER, SPI e CGIL deve anche trovare spazio una riflessione su quanto è possibile mettere in campo per migliorare i rapporti in una ottica di reciprocità. Come si è detto, la convinzione è che il sindacato sottovaluti il ruolo del volontariato, il valore aggiunto che può portare alla lettura dei problemi e alla ricerca delle soluzioni. Con un'ottica miope, anche perché, talvolta, quello che inizialmente è oggetto di un'attività di volontariato - dalla quale 'nasce' un'esigenza diffusa, condivisa - può poi diventare lavoro remunerato e per questa via, in particolare, contribuire a migliorare le prospettive occupazionali delle nuove generazioni. E' stato questo il caso, stando a quanto riferito, dell'impegno nella sorveglianza dei musei.

La conciliazione

Una delle riflessioni che hanno impegnato i partecipanti al focus ha riguardato il tema della conciliazione, cioè il modo in cui il volontariato può intercettare e favorire la soluzione dei problemi che le persone e le famiglie, ma soprattutto le donne, devono affrontare nel difficile compito di mettere insieme gli impegni di cura e quelli di lavoro. D'altra parte, per così dire, il problema Auser lo vive 'in casa': molto spesso, le persone anziane impegnate nel volontariato sono le stesse che devono poi affrontare anche impegni familiari, ad esempio l'aiuto alle famiglie di figli adulti. Il tema, naturalmente, riguarda tutti, uomini e donne; ma per queste ultime, spesso, si tratta di impegni più articolati, che si dispongono su più fronti e che richiedono una maggiore quantità di tempo.

La riflessione, ancora da completare e da estendere con il coinvolgimento di altri, ha proposto di valutare come molte delle attività di sostegno alla conciliazione che si affrontano individualmente, ciascuno in riferimento al proprio nucleo familiare, possono diventare azioni collettive. Probabilmente ne deriverebbe molti vantaggi.

Sulla violenza

AUSER Lazio ha già assunto un significativo impegno con il Comune di Roma, contribuendo alla realizzazione dell'iniziativa SAVER, che ha dato luogo alla creazione di uno sportello preso il quale la popolazione - soprattutto quella anziana, soprattutto quella delle anziane - può presentare denunce di soprusi, maltrattamenti e sopraffazioni, nonché trovare un aiuto a fronteggiare la situazione. Per dire che c'è tutta la consapevolezza del problema ed è presente la necessità di risposte adeguate e diffuse.

La lettura dei dati permetterà di cogliere meglio la gamma e lo spessore dei problemi denunciati. A questo si affianca la necessità di utilizzare al meglio e in forma integrata le informazioni derivanti da altre iniziative, e in particolare, naturalmente, dal Filo d'argento. La consapevolezza è che per le persone anziane, tanto più se donne, sia difficile avere piena consapevolezza delle violenze di cui sono oggetto. Giocano a sfavore re-taggi culturali, l'abitudine a costanti e piccoli soprusi, la tendenza a giustificare atteggiamenti negativi all'interno di intrecci affettivi molto profondi.

Riflessioni conclusive

Almeno tre sono i temi su cui conviene tornare brevemente a commento del viaggio nelle tre regioni che hanno ospitato i *focus*.

Il primo è quello della partecipazione delle donne alle decisioni che le riguardano e, più precisamente, della loro possibilità di assumere nuove responsabilità all'interno dei gruppi dirigenti dell'associazione, a tutti i livelli.

Al riguardo, l'impressione raccolta è che coesistano riflessioni diverse, molto spesso ancora individuali, che forse meriterebbero un luogo di confronto 'istituzionalizzato'. Promuoverne la creazione avrebbe la funzione di aiutare la costruzione di una consapevolezza collettiva attorno alle questioni di genere e alle strategie che si possono adottare per affrontarle. Tanto più che non si tratta di questioni particolari, ma di temi che riguardano la vita di AUSER in tutti i suoi aspetti. Promuovere la partecipazione delle donne, offrire condizioni affinché possano esprimere al meglio le loro propensioni, vocazioni e capacità significa rafforzare l'associazione nel suo complesso, qualificare il suo ruolo nei contesti dove è presente, aumentare il suo potenziale di insediamento.

I focus organizzati hanno avuto, fra gli altri, anche il pregio di mettere in evidenza differenze di atteggiamento per quanto riguarda il rapporto con CGIL e SPI. Mentre qualcuno vive un forte senso di appartenenza e ritiene che, con entrambe le organizzazioni, si debba cercare uno stretto raccordo nelle strategie di insediamento territoriale, per altri è più forte il bisogno di autonomia. In realtà, sembra di poter dire, non si tratta di due posizioni contrapposte, bensì di valutazioni che pongono l'accento su aspetti diversi di un medesimo obiettivo: una maggiore capacità di AUSER di entrare in sintonia con i bisogni presenti nei contesti in cui opera. Ambedue le sottolineature, comunque, convergono sulla necessità che la prossima scadenza congressuale faccia fare un passo avanti nella direzione di un limpido riconoscimento del ruolo cui ciascuno è chiamato.

Sempre all'interno di questo primo ordine di considerazioni, fra le tante riflessioni prodotte dagli incontri nelle tre regioni riteniamo importante richiamare altre due questioni, che ci sembrano di particolare importanza. La prima riguarda la necessità di cospicui investimenti formativi, che nella scelta dei partecipanti, nelle modalità organizzative e nei contenuti abbiano un chiaro approccio di genere. Al riguardo, la formula dei 'laboratori esperienziali' - che Auser ha già impiegato in diverse occasioni, sempre con successo - sembra quella più adatta a 'sfruttare' la particolare disponibilità delle donne a mettersi in gioco nelle relazioni interpersonali che a varie riprese è emersa nel corso di questa ricerca. La seconda si riferisce alla necessità di migliorare gli strumenti di lettura dei bisogni, in modo che aiutino a intercettare nuove risorse e ad alimentare il circolo virtuoso fra l'impegno dei cittadini e la soluzione dei problemi che li riguardano: 'sussidiarietà', dopotutto, non significa altro che questo. Strumenti di lettura, aggiungiamo, che possano aprire a soluzioni inedite, promuovendo coesione e apparte-

nenza. Anche in questo le donne possono svolgere un ruolo strategico, per le loro attitudini e per la loro disposizione a impegni di prossimità e di relazione.

Il secondo tema è quello della conciliazione, che nel nostro caso significa innanzi tutto conciliazione tra le responsabilità collegate alle attività di volontariato ('esterno' o 'interno') e le tante altre della vita quotidiana, che gravano sulle spalle delle donne più che su quelle degli uomini. Per essere più chiari, si parte dall'assunto che le donne impegnate in Auser a volte faticano a 'mettere insieme' l'impegno nel sociale e quello a sostegno del proprio nucleo familiare. A partire da questo assunto, per altro, la riflessione può allargarsi fino a sollevare l'interrogativo se non sia possibile costruire iniziative che 'socializzino' una parte del lavoro di cura che le donne svolgono individualmente: perché mai, ad esempio, la cura dei nipoti deve avvenire in forma strettamente privata, e spesso essere sentita come un onere gravoso, mentre potrebbe costituire anche un momento di incontro tra le nonne (e i nonni)? Perché mai le donne anziane impegnate nel sostegno di genitori ancora più anziani - ormai sono tante - non potrebbero condividere i problemi che incontrano, spesso così difficili, secondo un modello di 'associazionismo familiare' già sperimentato con successo in vari casi (si pensi ad esempio ai risultati davvero importanti ottenuti dalle associazioni dei familiari di anziani portatori del morbo di Alzheimer)?

Altro questione che vale la pena di approfondire è la correlazione fra impegno delle donne e target di riferimento degli interventi. Riteniamo importante portare avanti le riflessioni su questo punto avviate in occasione dei focus perché ci sembra che possano aprirsi nuove prospettive già nell'impostazione e perfino nella scelta delle attività da svolgere. Anche qui, un interrogativo: è vero che l'impegno in prima persona delle donne richiama la partecipazione di altre donne e cambia gli assetti motivazionali rispetto a una gestione promozionale connotata al maschile? È vero che l'identità di chi formula una proposta di impegno non è irrilevante dal punto di vista del modo in cui viene accolta e da quello dei modi in cui i destinatari tendono ad auto-selezionarsi?

Il terzo tema riguarda la violenza nei confronti delle donne e, in particolare, delle donne anziane. Nello specifico la violenza domestica. Parliamo di un tema difficile, che intimorisce e giustamente, quindi, viene guardato con prudenza. Nondimeno, esperienze positive, già maturate, indicano la possibilità di un approfondimento che coinvolga l'intera associazione. Certo, per evitare incomprensioni, è importante sottolineare che si pensa ad un ruolo di Auser come luogo di ascolto e di sostegno psicologico, senza alcuna sovrapposizione con i compiti di prevenzione e contrasto che spettano alle istituzioni pubbliche. Ma entro questi limiti, è ragionevole immaginare che le attività di Auser possano contribuire a portare alla luce una piaga che coinvolge milioni di donne e che, per quelle di età più avanzata, allo stato degli atti risulta pressoché invisibile. Ancora, forse non è da sottovalutare il ruolo che Auser può svolgere nei confronti di altri soggetti - questa volta anche istituzionali - sul piano della sensibilizzazione al problema, contribuendo a creare, nei contesti locali, forme di governance meglio attrezzate ad affrontarlo.

Appendice 1. Per un nostro glossario delle pari opportunità

Negli ultimi anni, tanto le strutture di rappresentanza delle donne quanto gli attori istituzionali hanno prodotto 'glossari' sulle pari opportunità. Non sembra, ma ci sono termini non conosciuti da molti, parole a cui non si è in grado di attribuire un significato preciso.

Per questo non ci è parsa cosa inutile proporre anche in questa sede un piccola raccolta di termini che riguardano le pari opportunità. Fra le pubblicazioni disponibili, abbiamo selezionato una raccolta di definizioni che pensiamo possa aiutare il percorso che Auser sta compiendo. Lo abbiamo chiamato un *nostro* glossario delle pari opportunità perché è stato pensato come una base di partenza, da integrare ed arricchire con quanto scaturirà dalle esperienze che le donne e gli uomini di Auser saranno in grado di realizzare.

Il criterio di scelta è stato quello di riportare i termini più ricorrenti e più significativi. Si è fatto inoltre un richiamo, con i riferimenti normativi, alle politiche di pari opportunità.

Le fonti:

- Commissione europea: Cento parole per la parità - Glossario di termini sulla parità fra le donne e gli uomini, 1998
- ISFOL - Glossario per pari opportunità
- Thesaurus di genere - Provincia di Torino, 2006
- Glossario sulle pari opportunità - Provincia di Torino, 2006

I termini:

Analisi di genere

Studio delle differenze tra donne e uomini all'interno del proprio ruolo di genere, per quel che riguarda le diverse condizioni lavorative, la partecipazione ai processi decisionali, l'accesso alle risorse e allo sviluppo.

Azione positiva

Misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti.

Legge 10 aprile 1991, n. 125, recane "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

Legge 25 febbraio 1992, n. 215, recante "Azioni positive per l'imprenditoria femminile"

Decreto Legislativo 19 maggio 2000, recante "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"

Banca del tempo

E' una rete/sistema in cui le persone si scambiano reciprocamente attività, servizi e saperi.

Legge 8 marzo 2000, n. 53, recante recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

Legge 7 dicembre 2000, n. 383

Barriere invisibili

Insieme di atteggiamenti con il loro tradizionale corredo di pregiudizi, norme e valori che impediscono -il conferimento di responsabilità - la piena partecipazione alla società (per le donne).

Bilancio di genere

Analisi delle entrate e delle uscite di un bilancio pubblico valutandone i possibili diversi effetti sulla componente maschile e sulla componente femminile della popolazione.

Conciliazione (tra vita familiare e vita professionale)

L'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani e lo sviluppo di un contesto e di una organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità per le donne e per gli uomini, tra la vita lavorativa e quella familiare.

Condivisione

L'introduzione di sistemi che prendono in considerazione la equa responsabilità di genere (maschi e femmine), in particolare per ciò che attiene alle responsabilità familiari.

Congedo parentale

Diritto individuale (diritto soggettivo), in linea di principio su base non trasferibile, fruire di un congedo per tutti i lavoratori e le lavoratrici dopo la nascita o l'adozione di un bambino per consentire loro di prendersene cura.

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Legge 8 marzo 200, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

Congedo per la formazione

E' un periodo di pausa dal lavoro a cui hanno diritto i lavoratori e le lavoratrici del pubblico impiego e di aziende private che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, finalizzato a:

- completare la scuola dell'obbligo
- conseguire un diploma di scuola media o universitario
- partecipare ad attività formative diverse da quelle proposte o finanziate dal datore o datrice di lavoro.

Consigliera di Parità

E' preposta al controllo ed alla tutela delle discriminazioni nel lavoro in ragione del sesso; è anche a disposizione di donne e uomini che ritengono di aver subito discriminazioni. E' un pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.

Consultorio familiare

Una rete integrata di servizi che offre interventi di prevenzione, consulenza, assistenza per il benessere delle donne, della

coppia, della maternità, del neonato, della famiglia nella sua evoluzione.

Direttive sulle pari opportunità

Fonte o atto giuridico, di livello europeo, quindi sovraordinata a quella nazionale, con contenuto precettivo, emanata dal Consiglio dell'Unione Europea che fissa in maniera obbligatoria, per ogni Stato membro, il raggiungimento di finalità nell'ambito delle pari opportunità.

Differenziale retributivo tra i sessi

La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne a seguito di segregazione delle mansioni e di discriminazione diretta.

Discriminazione diretta

Si verifica quando una persona è trattata meno favorevolmente in ragione del suo sesso.

Decreto Legislativo n. 145/2005

Discriminazione indiretta

Si verifica quando una legge dello Stato, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, hanno un impatto sproporzionatamente avverso sui rappresentanti di un unico sesso a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi.

Decreto Legislativo n. 145/2005

Disparità tra i generi

Le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o prestazione di altro genere.

Diversità

Le differenze in materia di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, radici etniche, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita di ciascun individuo riscontrabili in un gruppo di persone.

Eguaglianza tra i sessi

Donne e uomini sono liberi di sviluppare le proprie capacità personali e determinare le proprie scelte di vita senza limitazioni dovute a ruoli di genere. Comportamenti, aspirazioni ed esigenze di donne e uomini sono considerati, valutati e favoriti in modo egualitario.

Art. 3 della Costituzione italiana. Principio dell'uguaglianza

" Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Empowerment

Processo che permette l'accesso alle risorse e allo sviluppo delle capacità individuali, al fine di partecipare attivamente al mondo economico, sociale e politico.

Attribuzione di potere e responsabilità alle donne, primariamente attraverso la promozione della presenza femminile nei centri decisionali della vita sociale, politica, economica.

Eterosessualità

La persona eterosessuale è in prevalenza attratta, psichicamente, affettivamente e sessualmente, in maniera conscia o inconscia da persone del sesso opposto.

Family friendly

Politiche e misure "amichevoli per la famiglia", che si propongono di favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Genere (gender)

Il maschile ed il femminile intesi come risultante di un complesso di modelli culturali e sociali che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il comportamento.

Mainstreaming di genere

Letteralmente "mettere al centro della corrente". Viene definito dalla Commissione Europea come modalità costante di lavoro che includa in ogni iniziativa pubblica o privata l'applicazione di condizioni di pari opportunità. Attuare una politica di mainstreaming comporta un approccio che coniughi l'applicazione della parità nel più ampio spettro possibile di settori con una elaborazione delle politiche che tenga conto della prospettiva di genere.

Mobbing

E' una pratica di comportamento che si traduce in atti frequenti orientati al danneggiamento di una persona, da parte di altre, in posizione superiore, inferiore o di pari grado, fino a creare le condizioni per estromettere la persona oggetto di mobbing dal contesto lavorativo.

Molestie sessuali

Comportamento indesiderato di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso che reca pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Networging

Letteralmente "mettersi in rete" vuol dire conoscersi, scambiarsi informazioni, intraprendere iniziative comuni nella promozione, sostegno e valorizzazione della cultura delle donne e della presenza femminile.

Omofobia - Transfobia

Paura irrazionale e odio verso gay, lesbiche e bisessuali; è un problema sociale molto diffuso che produce discriminazione sociale, istituzionale e legale e può sfociare in atti di fisica verso le persone coinvolte.

Omosessuale (Gay e Lesbica)

Persona (uomo o donna) il cui orientamento sessuale si rivolge a persona dello stesso sesso. Con la parola gay si indica un

uomo attratto da altri uomini; con la parola lesbica si indica una donna attratta da altre donne.

Pari Opportunità

L'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza.

Partecipazione equilibrata

La distribuzione equilibrata del potere e di posizioni di ruoli decisionali tra donne e uomini (con rappresentanza di entrambi i sessi in una percentuale tra il 40 e il 60%).

Ruoli di genere

Insieme di modelli e di comportamenti inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini che si perpetuano secondo i meccanismi descritti dal contratto sociale in base al sesso.

Segregazione

Concentrazione di donne e di uomini in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni che produce una disparità retributiva (segregazione verticale). Concentrazione di donne e di uomini in determinati settori e occupazioni che produce disparità in termini di carriera, pensione, benefici accessori, ecc. (segregazione orizzontale).

Rappresentanza politica delle donne

La modifica dell'art. 51 della Costituzione favorisce l'accesso delle donne nella politica.

Art. 51 della Costituzione italiana:

Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

Soffitto di cristallo (Crystal ceiling)

La barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

Tratta degli esseri umani

La tratta di persone, essenzialmente donne e bambini sottoposti a nuove forme di schiavitù o usati quale manodopera a basso costo o a fini di sfruttamento sessuale.

Uguaglianza

Concetto per cui tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere e in base al quale i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura eguale (uguaglianza dei sessi).

Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità (uguaglianza di genere).

Art. 3 della Costituzione italiana:

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Valutazione di impatto rispetto al sesso

La valutazione delle proposte politiche onde accertare l'eventuale impatto differenziale sulle donne e sugli uomini al fine di adattare tali proposte così da neutralizzare gli effetti discriminatori e promuovere l'uguaglianza dei sessi.

Violenza connessa al sesso

Qualsiasi forma di violenza derivante dall'uso o dalla minaccia di coercizione fisica o emotiva, compresi lo stupro, i maltrattamenti al coniuge e extraconiugali, le molestie sessuali, l'incesto e la pedofilia.

LEGGI DI PARITA' NAZIONALI

AZIONI POSITIVE

- Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- Legge 25 febbraio 1992, n. 215, recante "Azioni positive per l'imprenditoria femminile"
- Decreto Legislativo 19 maggio 2000, recante "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"
- Decreto Legislativo 145 del 2005 - Modifica e integra le leggi n. 125 e 215.

LAVORO NOTTURNO

- Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532, recante "Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'Art. 17, comma 2, Legge 5 febbraio 1999, n. 25"

LAVORO PART - TIME

- Legge 27 dicembre 1997, n. 449, recante "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica", art. 39
- Legge 23 dicembre 1998, n. 448, recante "Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo", art. 22
- Legge 23 dicembre 1998, n. 488, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", art. 20

- Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, recante "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICEF, dal CEEP e dalla CES"

MATERNITA'

- Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri
- Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645, recante "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento"
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115
- *Art. 47 della Costituzione italiana. "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione".*

PARITA' DI TRATTAMENTO

- Legge 9 dicembre 1977, n. 903, recante "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"
- Decreto Legislativo 31 gennaio 2000, n. 24
- Legge 20 ottobre 1999, n. 380
- Decreto Legislativo del 9 luglio 2003, n. 215

RESPONSABILITA' FAMILIARI

- Legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della paternità e della maternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città"

VIOLENZA SESSUALE

- Legge 15 febbraio 1996, n. 66
- Legge 5 aprile 2001, n. 154

LEGGI DI PARITA' EUROPEE

LAVORO NOTTURNO

- Legge 5 febbraio 1999, n. 25, recante "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea - Legge comunitaria 1998, art. 17

MATERNITA'

- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, 19 ottobre 1992

PARITA' DI TRATTAMENTO

- Direttiva 75/117/CEE
- Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, 9 febbraio 1976
- Direttiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo e del Consiglio
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio

PRINCIPI COSTITUZIONALI

Art. 3 della Costituzione italiana:

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art. 51 della Costituzione italiana:

Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

CARTA DEI DIRITTI D'EUROPA

Art. 21. Non discriminazione. "E' vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il

colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali".

Art. 23. Parità tra uomini e donne.

"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".